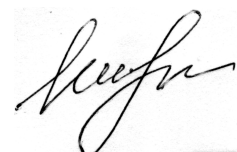


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**



ШПАК НАТАЛІЯ АНДРІЇВНА

УДК 331.582: 334.012.64:63

**ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ
В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Чернігів 2016

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Чернігівському національному технологічному університеті
Міністерства освіти і науки України

Науковий керівник - доктор економічних наук, професор,
Заслужений діяч науки і техніки України
Шкарлет Сергій Миколайович,
ректор Чернігівського національного технологічного
університету МОН України

Офіційні опоненти - доктор економічних наук, професор,
Заслужений діяч науки і техніки України
Чернюк Людмила Григорівна,
головний науковий співробітник Інституту демографії і
соціальних досліджень ім. В.Птухи НАН України

кандидат економічних наук, доцент
Величко Оксана Василівна,
доцент кафедри економіки підприємства імені проф.
І.Н.Романенка Національного університету біоресурсів і
природокористування України МОН України

Захист відбудеться 6 травня 2016 року о 14 год. 30 хв. на засіданні спеціалізованої
вченої ради Д 79.051.01 Чернігівського національного технологічного університету
Міністерства освіти і науки України за адресою: 14027, м. Чернігів,
вул. Шевченка 95.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Чернігівського національного
технологічного університету Міністерства освіти і науки України за адресою:
14027, м. Чернігів, вул. Шевченка 95.

Автореферат розісланий 6 квітня 2016 року

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
кандидат економічних наук, доцент



І. В. Соломаха

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Серед актуальних проблем, котрі потребують невідкладного розв'язання, з огляду на необхідність прискореної модернізації національної економіки на інноваційних засадах, надзвичайно вагомого значення набуває необхідність адаптації кадрового потенціалу до інтеграційних викликів сучасності.

Нові управлінські підходи до підвищення компетентності персоналу особливо актуальні для експортно-орієнтованих сфер економічної діяльності, до яких відносяться сільськогосподарське виробництво і харчова промисловість.

Адже не лише технологічні нововведення, а й сучасні підходи до менеджменту, маркетингу, логістики, бюджетування, контролінгу, корпоративної культури, брендингу, котрі базуються на креативності персоналу, дозволяють повніше задіяти аграрний потенціал України в умовах загострення світової продовольчої кризи, забезпечити продовольчу безпеку власної держави та отримати конкурентні переваги на зовнішніх ринках.

Проблеми кадрового забезпечення АПК та ефективності використання персоналу висвітлювали у своїх працях відомі українські та зарубіжні економісти: В.Г. Андрійчук, М. Армстронг, І.І. Бажан, Д.П. Богиня, О.А. Бугуцький, О.В. Величко, І.Ю. Гришова, О.А. Грішнова, В.С. Дієсперов, О.В. Дорофєєв, П. Друкер, Т.А. Заяць, С.М. Кваша, Дж.М. Кейнс, А.М. Колот, Дж. Коул, Л.В. Кривенко, С.М. Крушельницька, Г.І. Купалова, В.М. Лич, М.Й. Малік, П.М. Макаренко, Л.І. Михайлова, Т.І. Олійник, В.В.Онiкiєнко, В.І. Перебийніс, І.Л. Петрова, С.І. Пирожков, Дж. Пфєффер, П.Т. Саблук, М.П. Сичевський, О.П. Сологуб, Л.Г. Чернюк, С.М. Шкарлет та інші. Віддаючи належне глибині і широкоспектральності наукового доробку, недостатньо дослідженою залишається проблема розвитку і використання персоналу в умовах зміни інтеграційного вектора та глибоких структурних перетворень у діяльності сільськогосподарських підприємств, зумовлених інституційними трансформаціями.

Надзвичайна актуальність і практична значимість розв'язання завдань щодо ролі персоналу у результатах господарювання підприємств агробізнесу зумовили вибір теми дисертаційної роботи, визначили мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано згідно з планом наукових досліджень Чернігівського національного технологічного університету в рамках тем: «Економічний простір регіону в інтеграційній стратегії розвитку» (номер державної реєстрації 0110U008150) – 2010-2016 р., де автором розроблено механізм оцінки ефективності впливу персоналу сільгосппідприємств на результати господарювання та доведено пріоритетні напрями його модернізації в сучасних умовах, а також «Методологія управління регіональними підприємствами різних організаційно-правових форм» (номер державної реєстрації 0115U000892) – 2015-2020 р., де автором сформульовано теоретико-методологічні підходи до управління кадровим потенціалом підприємств агробізнесу з урахуванням особливостей процесів євроінтеграції.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розробка теоретико-методологічних підходів та практичних рекомендацій до ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств в сучасних умовах. Досягнення поставленої мети зумовило необхідність постановки та вирішення наступних завдань:

- узагальнити генезу наукової думки у напрямі формування та ефективного використання персоналу та розширити категоріально-понятійний апарат у цій сфері економіки та управління сільськогосподарськими підприємствами;

- визначити критерії оцінки ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств з урахуванням необхідності реагування на зміни ринкової кон'юнктури;

- проаналізувати рівень забезпеченості окремих сільськогосподарських підприємств кваліфікованим персоналом, здатним реагувати на інноваційні процеси, інтеграційні виклики та загострення конкуренції.

- дослідити ефективність діючих систем мотивації та стимулювання персоналу і їх вплив на рівень продуктивності праці та інші якісні показники діяльності підприємств аграрної сфери економіки;

- провести класифікацію базових ознак інституційного механізму ефективності використання та розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств в умовах посилення інтеграції і децентралізації управлінських функцій;

- сформулювати підходи до розробки стратегії розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств, адаптованої до підвищення інтелектуалізації сфери виробництва, модернізації кадрового менеджменту та розширення соціальної місії бізнесу;

- розробити прогноз ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств до 2020 року як базового фактора реалізації конкурентних переваг вітчизняної сфери агробізнесу в умовах загострення планетарної продовольчої кризи;

- окреслити систему заходів, спрямованих на нарощування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств з метою реалізації їх конкурентних переваг на зовнішніх ринках.

Об'єктом дослідження є економічні відносини в процесі формування та ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств в сучасних умовах.

Предметом дослідження є теоретичні, методологічні засади та прикладні аспекти ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств в умовах загострення конкуренції та зміни інтеграційних векторів.

Методи дослідження. Методологічною базою дисертації є система економічних законів та принципів економічної теорії і методичний апарат економічної науки.

Як базові використовувались: методи наукового абстрагування, системного підходу (дослідження сутності та змісту категорії «персонал»), класифікаційно-аналітичний (класифікація чинників впливу на розвиток персоналу сільгоспідприємств), соціологічний (анкетування працівників

сільгосппідприємств); формально-логічний та метод узагальнення (при визначенні напрямів та тенденцій розвитку персоналу), аналізу і синтезу, індукції і дедукції (при визначенні класифікаційних ознак агропідприємств та при розробці моделі мотиваційного механізму ефективного використання персоналу), економіко-статистичний та групування (динамічні ряди, аналітичне ранжування, вирівнювання), прогнозування (передбачення можливих варіантів розвитку економічних процесів з урахуванням дії різноманітних факторів), графічний (візуалізація тенденцій розвитку й ефективності використання персоналу), кореляційно-регресійний (кількісний аналіз взаємозв'язку продуктивності праці та факторів, які на неї впливають).

Інформаційну базу досліджень сформували Конституція України, Закони України, укази Президента України, нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України, аналітичні матеріали Міністерства аграрної політики та продовольства України, матеріали Державної служби статистики України та Полтавської області, офіційні матеріали вітчизняних і закордонних періодичних видань, обласних центрів зайнятості з питань оцінки ефективності використання персоналу, електронні ресурси обласних центрів зайнятості, регіональних органів виконавчої влади та матеріали департаменту агропромислового розвитку Полтавської обласної державної адміністрації, дані звітності та офіційних Web-сайтів суб'єктів агробізнесу, результати соціологічного опитування та науко-метричні бази даних.

Наукова новизна одержаних результатів. Найбільш суттєвими теоретичними і практичними результатами, що характеризують наукову новизну роботи, є наступні:

удосконалено:

- концептуальні засади формування та використання персоналу сільськогосподарських підприємств у нових умовах господарювання, котрі на відміну від існуючих підходів передбачають урахування необхідності мотивації та стимулювання праці у взаємозв'язку з рівнем її продуктивності;

- критеріальні виміри результатів діяльності сільськогосподарських підприємств із обґрунтуванням системи показників та ступеню впливу на них рівня ефективності використання персоналу;

- параметричні характеристики механізму підвищення ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств, який по відношенню до нині діючого доповнено в частині професійно-кваліфікаційного, компетентнісного, управлінського та ресурсного забезпечення;

- класифікацію базових ознак інституційного забезпечення ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств, котрі враховують сучасні підходи до децентралізації владних повноважень та підвищення відповідальності територіальних громад за використання їх аграрного потенціалу;

- методичні підходи до формування стратегії ефективного використання та розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств, котрі на відміну від існуючої практики враховують необхідність інтелектуалізації виробництва, передбачають модернізацію кадрового потенціалу на компетентнісних засадах та покращення умов охорони праці, гарантування соціального пакету захисту здоров'я працюючих;

одержало подальший розвиток:

- категоріально-понятійний апарат секторальної економіки за рахунок введення такого поняття як «персонал сільськогосподарських підприємств», котрий розглядається з позицій набутих та вроджених якостей, що відіграють вирішальну роль у прискоренні інноваційного розвитку та забезпеченні конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств;
- система показників якості персоналу, які в умовах інтелектуалізації засобів виробництва спричиняють суттєвий вплив на підвищення ефективності функціонування сфери агробізнесу;
- моделювання процесу нарощування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств задля реалізації конкурентних переваг у реалізації продукції на зовнішніх ринках;
- програмно-цільовий підхід до формування стратегії підвищення ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств в умовах зміни інтеграційних векторів.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що наукові напрацювання, викладені у дисертаційній роботі, розширюють методологічну базу оцінки ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств в умовах загострення конкуренції та посилення інтеграційних процесів.

Запропоновані методичні підходи та розроблені рекомендації знайшли застосування у практичній діяльності органів виконавчої влади сільськогосподарських підприємств різних форм власності, а також у методичному забезпеченні навчального процесу вищими навчальними закладами.

Зокрема, результати дисертаційної роботи було впроваджено в роботу Департаменту агропромислового розвитку Полтавської обласної державної адміністрації по стратегічному плануванню соціально-економічного розвитку області (довідка № 01-14/47 від 13.05.2015 р.) та прийняті до реалізації ДП «ДГ ім. Декабристів державної сільськогосподарської станції ім. М.І. Вавилова інституту свинарства і агропромислового виробництва НААН» (довідка № 827 від 06.11.2014 р.); СТОВ «Воскобійники» (довідка № 251 від 25.11.2014 р.); ТОВ «Агротехсервіс» (довідка № 154 від 03.07.2015 р.); ТОВ «Баришівська зернова компанія» (довідка № 158 від 07.08.2015 р.).

Окрім цього, авторські розробки використовуються у навчальному процесі Чернігівського національного технологічного університету при викладанні дисциплін «Основи підприємництва», «Економіка підприємства» (акт від 04.06.2015р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено результати авторських досліджень в частині ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств в сучасних умовах.

Всі наукові положення, висновки та пропозиції, що виносяться на захист, сформульовані особисто автором і відображають його конкретний внесок в економічну науку, зокрема в економіку і управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційної роботи висвітлено у доповідях на всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: Міжнародній науково-практичній конференції «Модернізаційні аспекти формування людського потенціалу у системі державної служби» (м. Чернігів, 23-24 грудня 2011р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Новітні технології в науковій діяльності і навчальному процесі» (Чернігів, 19-20 квітня 2012 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції студентів «Новітні технології в науковій діяльності і навчальному процесі», аспірантів та молодих вчених (Чернігів, 16-17 квітня 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Реформування економіки України: ефективне виробництво, конкурентні регіони, макроекономічна рівновага» (КИЇВ, 30-31 жовтня 2014 р.); VII Міжнародній науково-практичній конференції молодих вчених та студентів «Формування механізмів управління якістю та підвищення конкурентоспроможності підприємств» (Дніпропетровськ, 25 березня 2016 р.).

Публікації. За матеріалами дисертації опубліковано 12 наукових праць, загальним обсягом 4,63 друк. арк., з яких 7 статей у фахових виданнях обсягом 3,22 друк. арк., у тому числі 3 – у міжнародних наукометричних виданнях. За матеріалами 5 наукових конференцій опубліковано тези.

Структура і обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, 3 розділів, висновків, переліку використаних джерел. Основний обсяг дисертаційної роботи становить 201 сторінку комп'ютерного тексту; робота містить 28 таблиць, 49 рисунків, з яких 10 займають всю площу сторінки; 16 додатків на 16 сторінках. Список використаних джерел включає 201 найменування, які викладено на 19 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, сформульовано мету, завдання, предмет і об'єкт дослідження, розкрито наукову новизну і практичне значення отриманих результатів.

У **першому розділі** «Теоретико-методологічні засади ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств» проведено дослідження еволюції та узагальнення наукових підходів до оцінки ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств, визначено закономірності і принципи розвитку в сучасних умовах.

Глибокі трансформації відносин власності, лібералізація ринкового простору, перехід до нових організаційно-правових форм господарювання, обумовили необхідність модернізації людського потенціалу. Генеза наукових поглядів сутності управління засвідчила, що на певному етапі суспільного розвитку виникла потреба в орієнтації виробництва не лише на матеріальні складові, а й на людину, рівень її інтелекту та творчі здібності, культуру мислення та духовні передумови всебічного розвитку особистості.

У подальшому наука управління персоналом не просто супроводжувала розвиток техніки і технології, а й випереджала його, ставши провідним чинником матеріального виробництва.

Дослідження засвідчило, що сучасне багатокладне сільськогосподарське виробництво України потребує перегляду усталених поглядів щодо ролі персоналу підприємств у досягненні конкурентних переваг на зовнішніх ринках продукції агропромислового комплексу. Адже для цього потрібні не лише перевірені господарською практикою знання і досвід персоналу у виробничій сфері, а й уміння адекватного реагування на коливання ринкової кон'юнктури та зміни логістичних потоків, активізацію інноваційно-інвестиційних процесів, зміну підходів до екологічної чистоти та якості продукції.

Осмилення наукових понять «трудоий потенціал», «людський потенціал», «кадровий потенціал», «особистий потенціал працівника» та когнітивного дисонансу їх сучасного стану дисертант пропонує під персоналом сучасних сільськогосподарських підприємств розглядати сукупну чисельність працівників, які об'єднані колективним мисленням, уродженими та набутими якостями, котрі відіграють вирішальну роль у прискоренні інноваційного розвитку, формуванні та реалізації конкурентних переваг вітчизняного агробізнесу.

Авторська концепція ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств базується на системі принципів його формування, функціонування і розвитку, серед яких особливий акцент робиться на вихідних положеннях компліментарності та мультипроцесування.

В роботі доведено, що компетентність, креативність та колективізм це базові передумови ефективного використання персоналу сільгоспідприємств, які пов'язані і взаємодоповнюють одна одну (рис. 1). Успішна розробка та впровадження нових технологій неможливі без мотивації працівників до результатів своєї праці. Це, в свою чергу, потребує розвитку ініціативи і творчого ставлення до виконання службових обов'язків, а це обумовлює необхідність розширення виробничих функцій, запровадження гнучких форм трудової організації. Стан формування, використання та розвитку персоналу сільгоспідприємств залежить від рівня інтелектуальних здібностей, творчих нахилів, здоров'я, знань і практичних навичок людини за допомогою яких можна створювати додану вартість.

В методичному плані для оцінки використання персоналу підприємств, найважливішим показником є рівень продуктивності праці. Проте, доцільно враховувати такі індикатори, як професійна відповідність персоналу потребам ринку; рівень використання фонду робочого часу; коефіцієнт розмаху сезонності, інноваційна націленість фахівців тощо.

Саме тому на відміну від традиційних підходів пропонується розраховувати інтегральний індекс ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств за формулою:

$$I = \sqrt{\prod_{i=1}^n C_{ij}}, \quad (1)$$

- де - I – інтегральний індекс ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств;
 - II – добуток складників критерію ефективності;
 - C_{ij} – індикатори виміру ефективності використання персоналу;
 - i – види показників;
 - j – індекси сільськогосподарських підприємств, або їх груп.

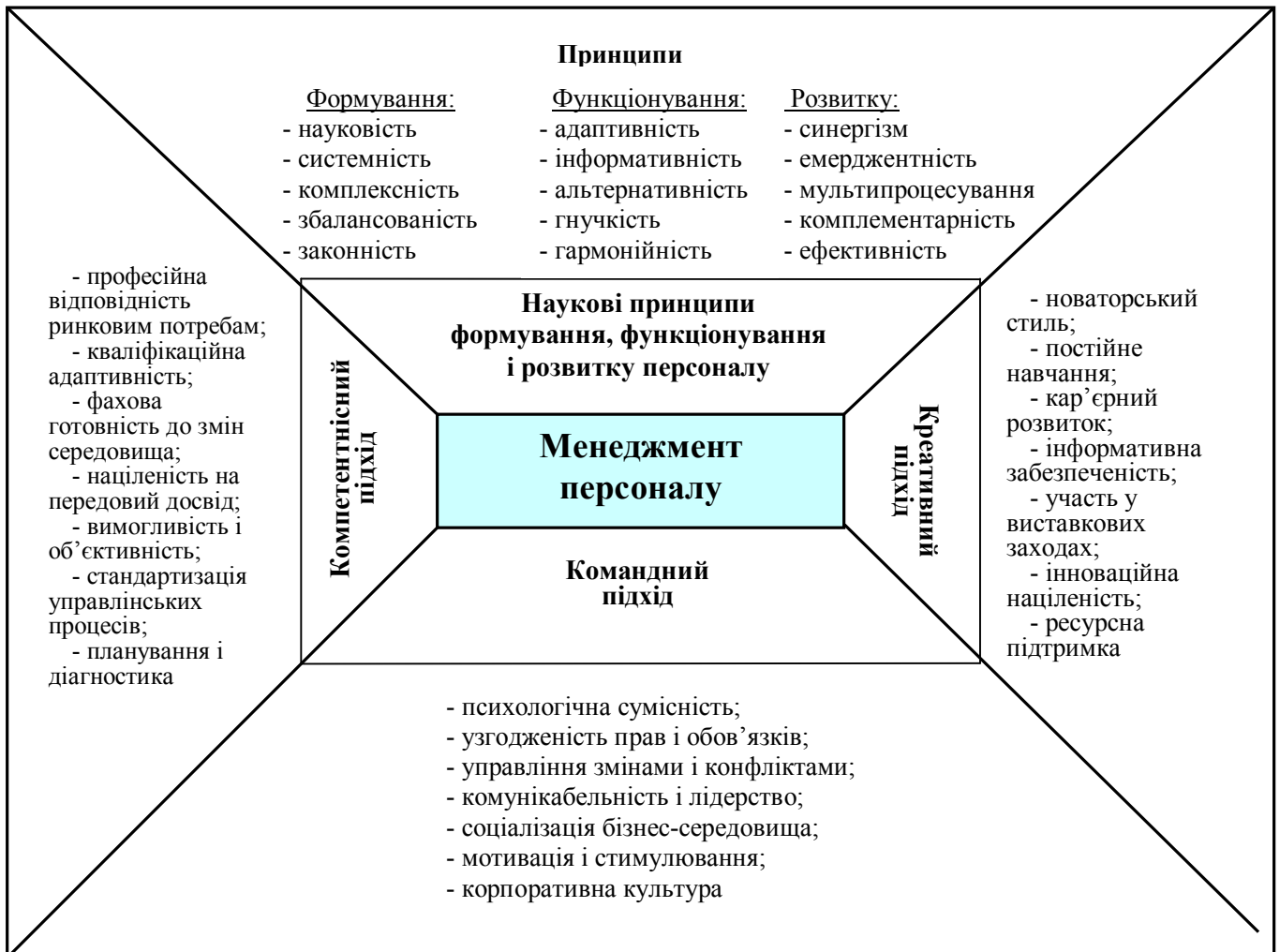


Рис. 1 Базові умови формування і ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств

Запропонована методика охоплює всі головні фактори ефективності використання персоналу, які доповнять виміри продуктивності праці сільськогосподарських підприємств, оскільки вона багато в чому залежить від суб'єктивних ринкових чинників і вартісних коливань.

У другому розділі «**Особливості використання персоналу та його вплив на функціонування сільськогосподарських підприємств**» визначено, що формування персоналу сільгоспідприємств значною мірою залежить від рівня капіталізації людського потенціалу, зменшення чисельності сільського населення, його старіння, низької частки креативних працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві.

Дослідження переконливо засвідчило, що у всіх регіонах України склалася тенденція прогресуючого зменшення чисельності економічно активного сільського населення, структурної деформації кадрового потенціалу сільськогосподарського виробництва і уповільненого становлення стратегічного менеджменту персоналу. Складна демографічна ситуація в Україні негативно позначилась і на динаміці розвитку людського потенціалу аграрної сфери економіки Полтавської області. Зокрема, кількість сільського населення області зменшилася з 677 тис. осіб у 2002 році до 563,1 тис. осіб у 2014 році, що негативно позначилось на формуванні персоналу сільгосппідприємств. При цьому, сільське населення у віці 15-64 роки скоротилось відповідно з 419,3 до 373,8 тис. осіб.

Встановлено, що між попитом та пропозицією персоналу на ринку праці Полтавської області диспропорція постійно зростає, а навантаження на вільне робоче місце у сільському господарстві у 2014 році перевищило показники 2005 року більш ніж у 3 рази (табл. 1).

Таблиця 1

Рівень зайнятості та потреба у персоналі в Полтавській області

Показники, тис. осіб	2005 рік		2010 рік		2013 рік		2014 рік		2014 рік у % до	
	Кількість	у % до населення у віці 15-70 років	Кількість	% до населення у віці 15-70 років	Кількість	% до населення у віці 15-70 років	Кількість	% до населення у віці 15-70 років	2005р.	2013 р.
Економічно активне населення	744,5	62,9	714,0	63,4	706,0	64,7	681,2	62,9	91,5	96,5
Зайняте населення: в т.ч. в сільському господарстві	690,0 132,4	58,3 19,2	644,8 116,7	57,3 18,1	648,3 128,5	59,4 19,8	602,9 120,6	55,7 20,0	87,4 91,01	93,0 93,9
Безробітні	54,2	7,3	69,2	9,7	57,7	8,2	78,3	11,5	144,5	135,7
Попит на персонал: в т.ч. в сільському господарстві	2,1 0,15	х х	1,8 0,13	х х	2,4 0,17	х х	1,7 0,14	х х	81,0 93,3	70,8 82,4
Навантаження на одне вільне робоче місце, осіб: в т.ч. в сільському господарстві	8 19	х х	11 35	х х	10 41	х х	18 59	х х	225 310,5	180 143,9

Джерело: Розраховано автором на підставі даних Держстату України

Дослідженням підтверджено, що кадровий менеджмент агропідприємств Полтавської області не зорієнтований на адаптацію аграрного виробництва до коливань ринкової кон'юнктури, зміну векторів інтеграції, формування конкурентних переваг на інноваційних засадах.

З метою виявлення впливу мотиваційних важелів на ефективність виробництва проведено соціологічні дослідження у ДП «ДГ ім. Декабристів», СТОВ «Воскобійники» та ПП «Агроєкологія», які засвідчили, що основною причиною невмотивованості персоналу сільськогосподарських підприємств є низька оплата праці та незадовільні її умови. До таких висновків прийшли відповідно 89,8 % та 58,6% загальної кількості респондентів.

Вивчення стану забезпеченості персоналом зазначених підприємств засвідчило, що загальна кількість штатних працівників зменшується, але підвищується питома вага керівників і спеціалістів, а саме агрономів, бухгалтерів, зоотехніків, ветлікарів та інших категорій персоналу. Натомість відсутні нині і на найближчу перспективу не передбачається залучення фахівців з маркетингу, логістики, інновацій, менеджменту персоналу.

З метою оцінки впливу заробітної плати, кількості працівників з вищою та середньою спеціальною освітою на продуктивність праці обстежених сільськогосподарських підприємств в роботі використано метод кореляційно-регресійного аналізу на базі програмного забезпечення «Math CAD».

Зв'язок між показниками, що впливають на рівень продуктивності праці визначається рівнянням:

$$y = B_0 + B_1x + B_2x^2 \quad (2)$$

де: y – виробництво продукції на 1 працівника підприємства, тис.грн.;

x – середньорічна заробітна плата штатних працівників, грн.;

B_0, B_1, B_2 – коефіцієнти рівняння.

За допомогою методів найменших квадратів визначено залежність продуктивності праці від середньорічної заробітної плати штатних працівників ПП «Агроєкологія» (рис. 2).

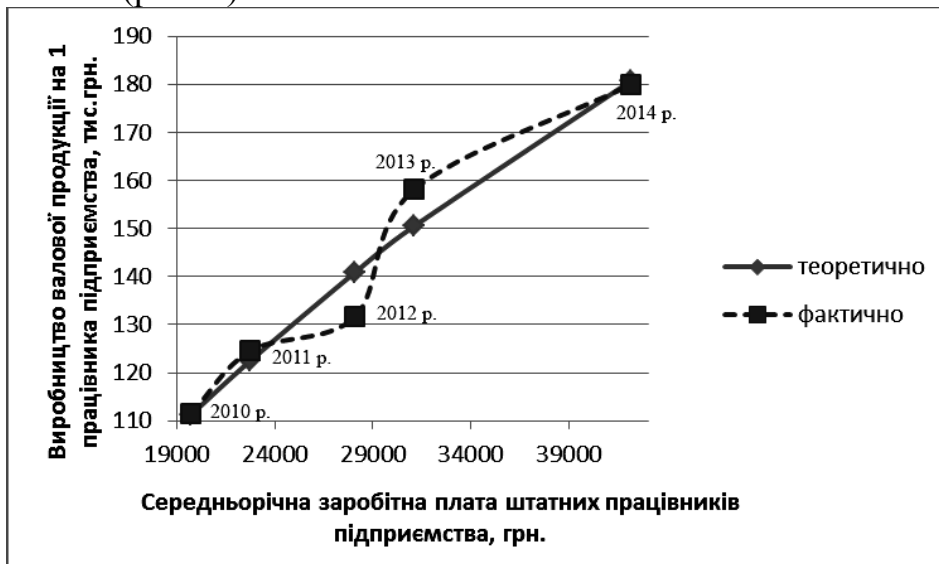


Рис. 2 Взаємозалежність середньорічної заробітної плати та продуктивності праці ПП «Агроєкологія» (По висхідній 2010-2014 рр.)

Розраховано також інтегральний індекс ефективності використання персоналу і встановлено, що його величина у ДП «ДГ ім. Декабристів» складає 1,06, у

ПП «Агроєкологія» – 1,12, при середньому по області – 1,02. У СТОВ «Воскобійники» індекс ефективності дещо нижчий, що обумовлено структурними та ресурсними особливостями підприємства (рис.3).

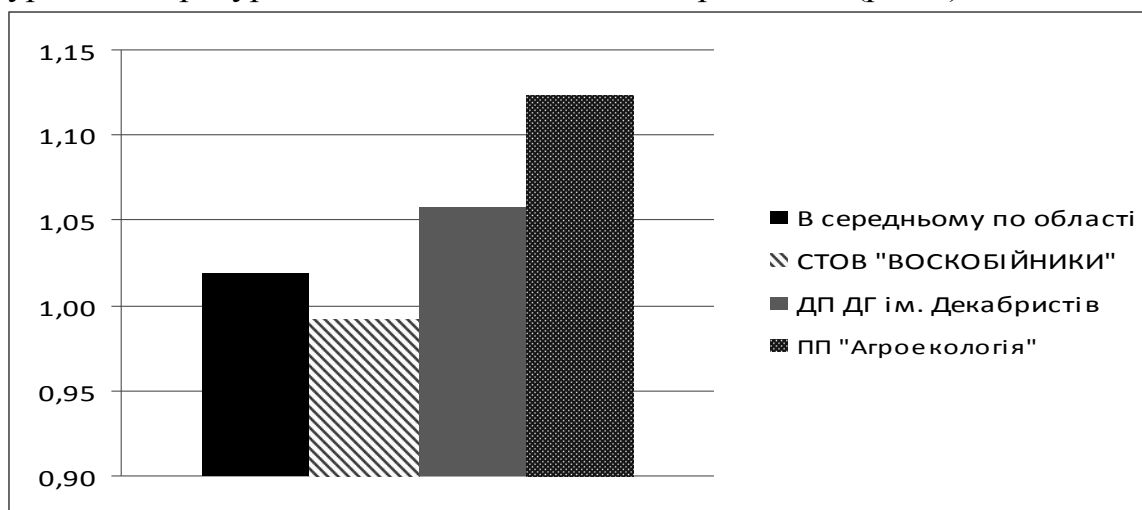


Рис. 3 Інтегральний індекс ефективного використання персоналу у великотоварних сільгосп підприємствах Полтавської області за 2014 рік

Емпіричні дослідження рівня використання персоналу сільськогосподарських підприємств Полтавської області дозволяють зробити висновок, що структурна деформованість виробництва у сторону домінування рослинницької галузі, його сезонність призводить до значних втрат робочого часу впродовж року та зниження рівня продуктивності праці. Креативний підхід до використання персоналу диктує необхідність розвитку споріднених і допоміжних сфер діяльності, що позитивно позначиться не лише на зайнятості працівників впродовж року, а і на підвищенні маси прибутку та рівня рентабельності.

У третьому розділі «Забезпечення ефективного використання та розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств» розроблено інституційні засади забезпечення ефективного використання сільськогосподарських підприємств та розроблено стратегію і прогноз його розвитку в умовах посилення процесів інтеграції та децентралізації владних повноважень.

Виходячи з того, що базовими інститутами будь-якої соціально-економічної системи господарювання є форми власності, а також притаманні їм системи відносин і організаційно-правові форми господарювання обґрунтовано, що інституційні фактори, важелі та інструменти ефективного використання персоналу формуються на макро-, мезо- і мікрорівнях.

Доведено, що їх комплексна взаємодія сприяє залученню інвестицій в забезпечення належного рівня охорони здоров'я, освіти і культури, що у поєднанні з посиленням мотивацій до праці, прямо впливає на зростання її продуктивності та прибутку і призводить до економічного розвитку та підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Водночас особливості адаптації сільськогосподарських підприємств до вимог євроінтеграції, суперечності ведення агробізнесу в умовах нерегульованості

відносин власності на землю, а також обмеженість ресурсів для активізації інноваційних процесів задля реалізації конкурентних переваг вітчизняних підприємств потребують докорінної модернізації інституційних умов їх функціонування (рис. 4).

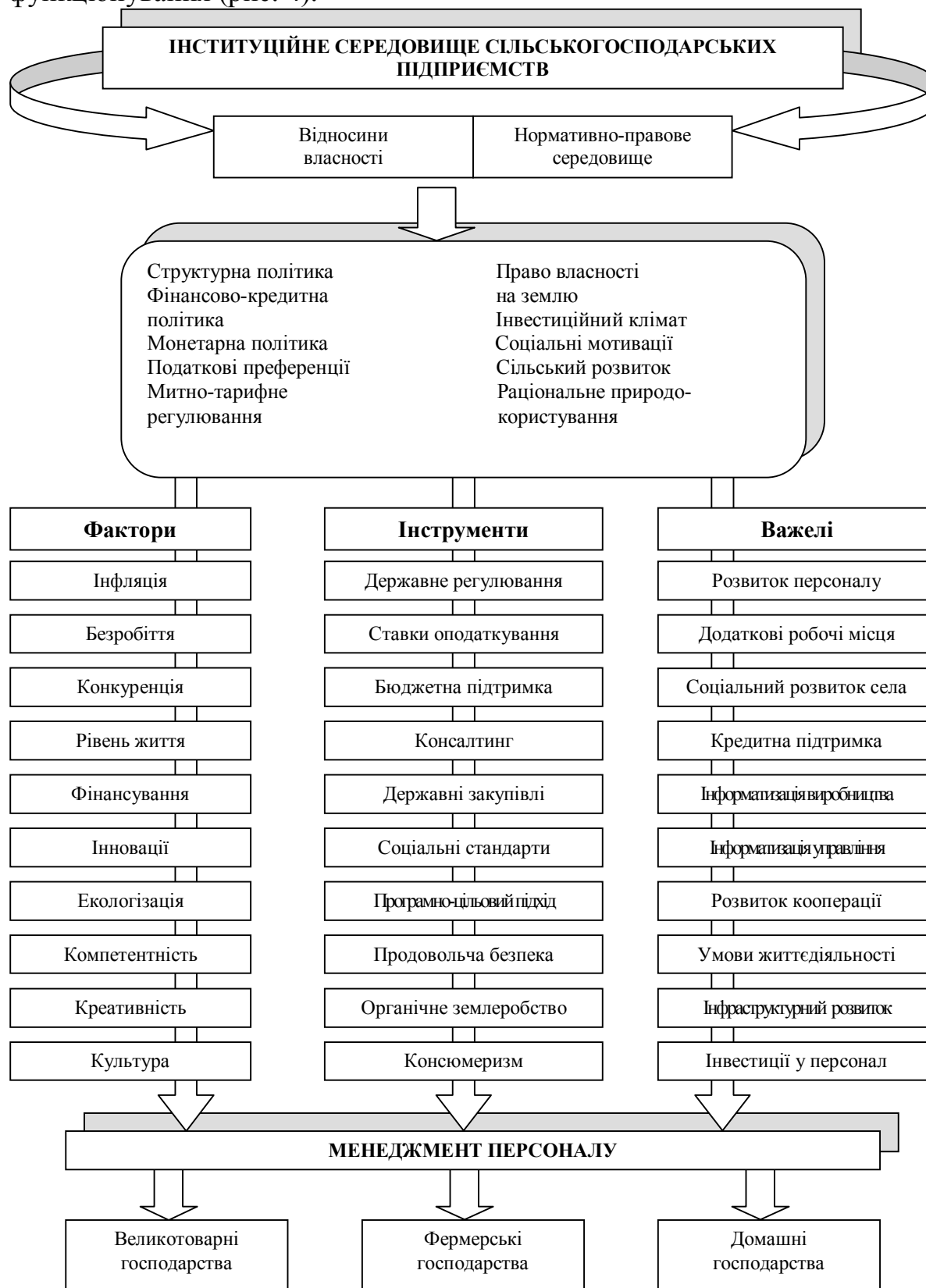


Рис. 4 Інституційний вплив забезпечення ефективного використання та розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств

Передусім потребують розробки та прийняття Закони України «Про сільський розвиток», «Про сільськогосподарську кооперацію», «Про пріоритети розвитку регіональної економіки», внесення змін до Податкового, Бюджетного та Господарського кодексів, оскільки значна частина сільських територій відносяться до категорії депресивних, що не сприяє ефективному використанню та розвитку сільськогосподарських підприємств. Потребує також нової редакції Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» адже земля, як базовий ресурс сільськогосподарського виробництва, зосереджена у сільській місцевості, аграрні підприємства є центрами сталого розвитку сільських територіальних громад, і саме тому їм доцільно передати реальну владу замість делегування базових повноважень місцевим органам виконавчої влади.

В цьому контексті потребує також врегулювання в рамках Закону України «Про стимулювання розвитку регіону» проблема депресивності не лише районів, а й сільських територіальних громад, оскільки саме тут формується значна частка персоналу сільськогосподарських підприємств, особливо фермерських та домашніх господарств.

Ефективність використання і розвитку персоналу підприємств агробізнесу має базуватись на стратегії, котра передбачає застосування сучасних технологій рекрутингу, тренінгу, коучінгу, адаптації кадрів до ринкової кон'юнктури, перспективи кар'єрного росту, формування корпоративної культури та інформатизації виробничих і управлінських процесів (рис. 5).

Стратегічні цілі розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств повинні враховувати регіональні особливості модернізаційних процесів на середньо- і довгострокову перспективу.

Стосовно Полтавської області то до 2020 року планується реалізація комплексу заходів спрямованих на адаптацію людини до умов, що змінюються, а також стимулювання територіальних громад до пошуку внутрішніх джерел, і пропозиції на ринку праці через залучення потенціалу молоді та старших вікових груп до ділової активності.

Керуючись Стратегією розвитку людського потенціалу області в рамках дисертаційного дослідження розроблено прогноз ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств, котрий засвідчив про зменшення потреби у персоналі на 5-12% у СТОВ «Воскобійники», ПП «Агроекологія», ДП «ДГ ім. Декабристів». При цьому загальна кількість зменшення працівників масових професій буде заміщена за рахунок запровадження інновацій у техніці і технологіях, а чисельність фахівців буде адаптована до ринкових потреб через диференціацію та структурні зміни у кількості фахівців та управлінців.

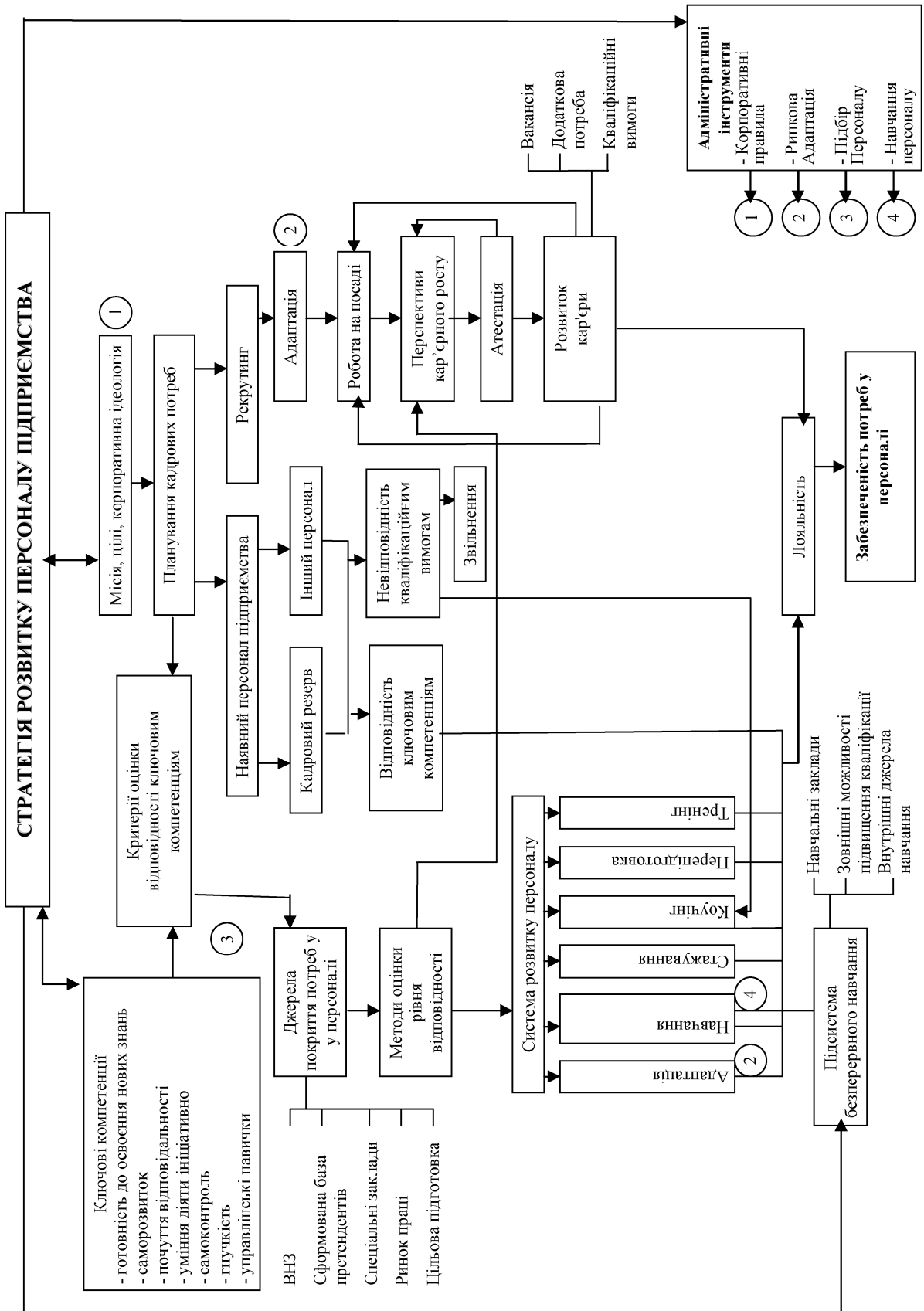


Рис 5. Управлінські механізми формування стратегії розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств України

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні вирішено важливе наукове завдання щодо розробки теоретико-методологічних підходів до визначення ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств та практичних рекомендацій його розвитку в сучасних умовах. Основні наукові висновки та рекомендації отримані у дисертації полягають у наступному:

1. Узагальнено наукові підходи до оцінки ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств та доведено значущість і автономність цього поняття в економічній теорії та господарській практиці, а також недостатність уваги до проблем менеджменту персоналу. Обґрунтовано, що в сучасних умовах не лише технологічні нововведення, а й креативні підходи до маркетингу, логістики, брендингу, бюджетуванню, контролінгу, корпоративної культури дозволяють повніше задіяти вітчизняний аграрний потенціал в умовах загострення світової продовольчої кризи.

2. Розширено категоріально-понятійний апарат секторальної економіки шляхом введення такого поняття, як «персонал сільськогосподарських підприємств», який потрібно розглядати у вузькому розумінні лише з позицій набутих якостей щодо освіти, кваліфікації, спеціалізації знань, досвіду, навичок, компетентностей, які використовують для дотримання певних кваліфікаційних умов. Під персоналом у широкому розумінні слід розглядати втілені в людях уроджені якості, які характеризують їх інтелектуальний розвиток, стан здоров'я, креативність, моральність, що відіграють вирішальну роль у прискоренні інноваційного розвитку та забезпеченні конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств.

3. Розроблено концептуальні засади формування та використання персоналу сільськогосподарських підприємств у нових умовах господарювання, котрі передбачають необхідність урахування взаємозв'язку економічних, соціальних і моральних стимулів до високопродуктивної праці задля нарощування конкурентних позицій на внутрішньому та зовнішніх ринках. В якості цих стимулів визначено покращення умов, безпечність праці та захист здоров'я працівників, підвищення привабливості персоналу до роботи в сфері агробізнесу, професійно-кваліфікаційна підготовка, перепідготовка та перспектива кар'єрного росту, можливості до самореалізації особистості.

4. Сформовано параметричні характеристики механізму підвищення ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств, котрі передбачають необхідність врахування їх компетентісної креативності та управлінської складової. В рамках менеджменту персоналу вони враховують необхідність інноваційної націленості та ресурсну підтримку новаторського стилю в роботі, постійне навчання і перспективу кар'єрного росту, фахову готовність до змін зовнішнього середовища і орієнтацію на передовий досвід у поєднанні з психологічною сумісністю, умінням управляти конфліктами та демонструвати високу корпоративну культуру.

5. Запропоновано методичні підходи до формування стратегії ефективного використання та розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств, котра передбачає модернізацію на компетентнісних засадах наявного потенціалу,

підвищення його інтелектуалізації, гарантування соціального пакету в напрямі перегляду умов праці та оздоровлення працюючих.

6. Проведено соціологічні дослідження оцінки впливу мотивації праці персоналу окремих підприємств агробізнесу на ефективність використання і нарощування їх кадрового потенціалу. Виявлено, що лише 10,2 % респондентів задоволені розміром заробітної плати, яку вони отримують, а 58,6 % опитаних вважають незадовільними умови їхньої праці, з яких 38,4 % працюють у тваринництві, де переважає ручна праця і 20,2 % – у рослинництві.

7. Розроблено класифікацію базових ознак інституційного середовища в частині забезпечення ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств різних організаційно–правових форм, котрі передбачають необхідність задіяння факторів, важелів, інструментів з урахуванням зміни інтеграційних векторів та сучасних підходів до децентралізації владних повноважень територіальних громад та їх регіональних формувань.

8. Застосування методу узагальнення дозволило розробити методіку інтегральної оцінки ефективності використання персоналу окремих великотоварних підприємств, котрі спричиняють суттєвий вплив на підвищення продуктивності праці в аграрній сфері.

9. Базуючись на стратегії розвитку Полтавської області до 2020 року розроблено прогноз забезпечення персоналом досліджуваних підприємств на середньострокову перспективу, яка засвідчила націленість вітчизняних товаровиробників на активізацію інноваційних процесів та диверсифікацію чисельності управлінських кадрів відповідно до змін ринкової кон'юнктури та загострення конкуренції.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

У наукових фахових виданнях:

1. Шпак Н.А. Економічні аспекти соціального розвитку / Н.А. Шпак // Вісник Чернігівського державного технологічного університету, серія «Економічні науки». – №1(56). – 2012. – С. 203-208 – 0,48 друк. арк.

2. Шпак Н.А. Розвиток людського потенціалу, як фактор економічного зростання /Н.А. Шпак//Вісник Чернігівського державного технологічного університету, серія «Економічні науки». – № 2(58). – 2012. – С. 275-280. – 0,43 друк. арк.

3. Шпак Н.А. Стан інноваційної діяльності агропідприємств. Регіональний аспект /Н.А. Шпак//Вісник Полтавського університету економіки і торгівлі, серія «Економічні науки». – № 3(54). – 2012. – С. 41-45. – 0,44 друк. арк.

4. Шпак Н.А. Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційних перетворень /Н.А. Шпак//Вісник Чернігівського державного технологічного університету, серія «Економічні науки». – №1(64). – 2013. – С. 49-53. – 0,41 друк. арк. (включений у міжнародну наукометричну базу даних eLIBRARY.RU).

5. Шпак Н.А. Підвищення соціального рівня сільської молоді, як фактор розвитку трудового потенціалу /Н.А. Шпак//Вісник Чернігівського державного технологічного університету, серія «Економічні науки». – № 2(66). – 2013. – С. 71-75. – 0,46 друк. арк. (включений у міжнародну наукометричну базу даних eLIBRARY.RU).

6. Шпак Н.А. Виробництво сільгосппродукції в Полтавському регіоні» /Н.А. Шпак//Вісник Полтавського університету економіки і торгівлі, серія «Економічні науки». – № 2(58). – 2013. – С. 248-253. – 0,51 друк. арк.

7. Шпак Н.А. Підвищення рівня споживання продуктів харчування, як чинник активізації розвитку вітчизняного агропромислового комплексу / Н.А. Шпак // Вісник Чернігівського державного технологічного університету, серія «Економічні науки». – № 4 (70). – 2013. – С. 310-314. – 0,49 друк. арк. (включений у міжнародну наукометричну базу даних eLIBRARY.RU).

В інших наукових виданнях: Матеріали наукових конференцій та тези доповідей

8. Шпак Н.А. Розвиток людського потенціалу, як фактор економічного зростання / Н.А. Шпак // Модернізаційні аспекти формування людського потенціалу у системі державної служби: Міжнародна науково-практична конференція 23-24 грудня 2011р.: тези доповідей. – Чернігів: Черніг. держ. технол. ун-т, 2012. – С. 75-78. – 0,32 друк. арк.

9. Шпак Н.А. «Проблеми зайнятості сільського населення України») Н.А. Шпак // «Новітні технології в науковій діяльності і навчальному процесі»: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених 19-20 квітня 2012 р. – Чернігів: РВВ ЧДТУ, 2012. – С. 438-441. – 0,29 друк.арк.

10. Шпак Н.А. «Засади інноваційного розвитку агропідприємств» / Н.А. Шпак // «Новітні технології в науковій діяльності і навчальному процесі»: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених 16-17 квітня 2013 р. – Чернігів: РВВ ЧНТУ, 2013. – С. 436-440. – 0,27 друк. арк.

11. Шпак Н.А. «Активізація підприємницької діяльності в аграрній сфері»/ Н.А. Шпак // «Реформування економіки України: ефективне виробництво, конкурентні регіони, макроекономічна рівновага»: матеріали міжнародній науково-практичній конференції 30-31 жовтня 2014 р. – К.: 2014. – С. 35-40. – 0,28 друк. арк.

12. Шпак Н.А. «Прогноз розвитку персоналу великотоварних сільськогосподарських підприємств» / Н.А. Шпак // «Формування механізмів управління якістю та підвищення конкурентоспроможності підприємств»: матеріали VII міжнародної науково-практичної конференції 25 березня 2016 р. – Дніпропетровськ: 2016. – С.251 – 253. – 0,25 друк. арк.

АНОТАЦІЯ

Шпак Н.А. Ефективність використання персоналу сільськогосподарських підприємств в сучасних умовах. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Чернігівській національний технологічний університет, м. Чернігів, 2016.

Дисертаційне дослідження присвячено розробці теоретико-методологічних засад і практичних рекомендацій щодо ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств.

Визначено теоретичну сутність поняття «персонал підприємств», базові передумови формування та методологічні підходи до оцінки ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств.

Проведено аналіз забезпеченості та оцінку ефективності використання персоналу великотоварних сільськогосподарських підприємств Полтавської області.

Удосконалено механізм інституційного забезпечення ефективного використання та розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств.

Розроблено стратегію розвитку персоналу та механізм забезпечення ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств.

Ключові слова: персонал сільськогосподарських підприємств, компетентність, креативність, продуктивність праці, інтеграція, децентралізація, мотивація та стимулювання праці, стратегія, прогноз, інституційне середовище.

АННОТАЦИЯ

Шпак Н.А. Эффективность использования персонала сельскохозяйственных предприятий в современных условиях. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Черниговский национальный технологический университет, г. Чернигов, 2016.

Диссертационное исследование нацелено на разработку теоретико-методологических основ и практических рекомендаций по развитию и эффективному использованию персонала сельскохозяйственных предприятий.

Аргументировано, что весомым фактором формирования и использования персонала сельскохозяйственных предприятий является действенный мотивационный механизм, а его наиболее важными составляющими элементами выступают материальные, моральные факторы стимулирования и условия труда работников сельскохозяйственных предприятий.

Проведен анализ обеспеченности и оценка эффективности использования персонала крупнотоварных сельскохозяйственных предприятий.

Усовершенствован механизм институционального обеспечения эффективности использования и развития персонала сельскохозяйственных предприятий.

Разработана стратегия развития персонала и механизм обеспечения эффективности использования персонала сельскохозяйственных предприятий.

Ключевые слова: персонал сельскохозяйственных предприятий, компетентность, креативность, производительность труда, интеграция, децентрализация, мотивация и стимулирование труда, стратегия, прогноз, институциональная среда.

SUMMARY

Shpak N.A. The efficient use of personnel of the agricultural enterprises in modern conditions. – The manuscript.

Thesis for scientific degree of candidate of economic sciences on specialty 08.00.04 - economics and management of enterprises (by economic activity). – Chernihiv National Technological University, Chernihiv. 2016.

The thesis is devoted to the development of science-based theoretical and methodological foundations and practical recommendations for the development that promises more effective use of farms staff.

It is proved that an important factor in the formation and use of agricultural enterprises personnel is an effective motivational mechanism, and its most important element is salary. Efficient operation, efficiency and diligence employee are largely depending on the level of remuneration for his work. Every employee should be interested in the results of his labor, therefore an effective system of material, moral and social stimulation of workers of the agricultural enterprises is provided.

The analysis of the provision and use of personnel performance evaluation of large-scale agricultural enterprises was provided.

The institutional mechanisms to ensure efficient use of personnel and development of agricultural enterprises were improved.

A strategy for the development of staff and the mechanism to ensure effective use of personnel of the agricultural enterprises was worked out.

Keywords: staff of the agricultural enterprises, competence, creativity, productivity, integration, decentralization, motivation and stimulation of work, strategy, outlook, institutional environment.

Підписано до друку 04.04.2016 р.
Формат 60×84/16. Папір офсетний. Гарнітура Times.
Умовн. друк. арк. 0,90. Обл.-вид. арк. 0,90.
Зам. № 2903/2. Наклад 100 прим.

Друк: ФОП Брагинець О. В.
Виписка з єдиного держ. реєстру серія ААВ, № 257729 від 01.12.2011.
Україна, 14029, м. Чернігів, вул. О. Кошового, 6, к. 15.
e-mail: siver-druk@mail.ru