

Клецова Наталія Володимирівна, кандидат економічних наук,
Сумський національний аграрний університет,
доцент кафедри Менеджменту ЗЕД та євроінтеграції

ФОРМУВАННЯ ШТАТУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ОКРЕМИХ ОБЛАСТЕЙ ПІВНІЧНО-СХІДНОГО РЕГІОНУ УКРАЇНИ

Постановка проблеми у загальному вигляді. За ринкової системи господарювання підприємствам різних галузей економіки доводиться діяти в конкурентному середовищі, знаходити і розширювати власну “нішу” на ринку товарів та послуг, опановувати новий тип економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. У зв’язку з цим потребує збільшення й участь кожного працівника у досягненні цілей підприємства, а одним з головних завдань суб’єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, тобто способів, що забезпечують активізацію людського фактора. Наявність працівників з належною професійною підготовкою, навичками, досвідом ще не гарантують високу ефективність праці. А відтак, рушійною силою активної трудової діяльності може виступати мотивація [3, с. 47; 5, с. 73]. Саме сьогодні виникла необхідність застосування нових мотиваційних підходів, які мають ґрунтуватися на використанні економічних, соціальних і психологічних аспектах сучасного виробництва, що й обумовлює актуальність дослідження.

Аналіз досліджень і публікації останніх років. Питанням формування найманих працівників на сільськогосподарських підприємствах присвячені праці таких вітчизняних науковців як: В. М. Гриньова [2], М. Й. Малік [12], Л. І. Михайлова [13; 14], О. Г. Шпикуляк [12]. Крім того, проблемами плинності найманих працівників на підприємствах у галузі сільського господарства, займались як вітчизняні, так і зарубіжні науковці, економісти, практики, зокрема: Н. Волчков [1], Ш. Джордан-Еванс, Н. Корнеліус, Л. А. Кукуюк [10], О. Ліплянська [11], Л. Стаут, Ф. Хміль та інші.

Невирішені частини загальної проблеми. Між іншим, навіть на сьогоднішній день існує нескінченний перелік питань, які вимагають детального вивчення, зокрема, науковцями недостатньо приділяється уваги вивченню тенденції щодо формування найманих працівників на сільськогосподарських підприємствах окремих областей України; а також не зовсім зрозумілим є причини, які знижують ефективність управління організацією, створюючи водночас перешкоди для подальшого розвитку суспільства.

Метою статті є дослідження сучасних тенденцій формування штату найманих працівників на сільськогосподарських підприємствах окремих областей Північно-Східного регіону України.

Основні результати дослідження. За проведеними нами дослідженнями на сільськогосподарських підприємствах окремих областей Північно-Східного регіону України [5, с. 73; 4, с. 231], зокрема ТОВ АФ “Семереньки” Тростянецького району Сумської області, ТОВ “Савинці” Миргородського району Полтавської області, ТОВ “Перемога” Красноградського району Харківської області, була виявлена наступна тенденція щодо формування найманих працівників підприємства. Так, відносно облікового складу персоналу на досліджуваних об’єктах, то простежується приблизно однакове співвідношення між представниками чоловічих та жіночих статей, що позитивно відображається на роботі колективу та взаємовідносинах між ними. Колектив підприємств має вищу та середньотехнічну освіту, яка визначає кваліфікацію окремого працівника, що відповідно й впливає на результати їхньої діяльності. Необхідно підкреслити й те, що в організаціях сформовано правильне співвідношення між чисельністю старших та рядових виконавців. Комплектування посадового і кількісного складу персоналу здійснюється з урахуванням норм обслуговування і нормативів чисельності, а структура апарату управління забезпечує самостійне та повноцінне розв’язання питань на кожному рівні управління та одночасного дотримання вимог, що

висуваються до керівного апарату. На нашу думку, для надання адекватної оцінки використання найманих працівників на досліджуваних сільськогосподарських підприємствах, доцільно проаналізувати їхній виробничий потенціал у динаміці (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка чисельності та використання найманих працівників у с.-г. підприємствах окремих областей Північно-Східного регіону України

Показник	ТОВ АФ “Семереньки” Сумської області		ТОВ “Савинці” Полтавської області		ТОВ “Перемога” Харківської області	
	Роки					
	2008р.	2012р.	2008р.	2012р.	2008р.	2012р.
Всього ПВП, осіб	60	36	219	231	138	108
У тому числі:						
робочі	48	30	168	160	109	93
спеціалісти	6	3	41	64	16	10
керівники	5	2	4	3	9	4
службовці	1	1	6	4	4	1
Непромислова група, осіб	10	6	16	18	30	17
Середньооблікова чисельність всіх найманих працівників, осіб	70	42	235	249	168	125
Відпрацьовано, тис. люд- год:						
всього по підприємству	139,70	84,20	444,88	453,07	332,60	233,80
на 1 працівника	1,9	2,0	1,9	1,8	2,0	1,9
Коефіцієнт залучення найманих працівників до виробництва	1,21	1,21	0,93	0,93	0,80	0,81
Вироблено валової продукції на 1 робітника, тис. грн.	0,90	440,80	15,46	30,47	6,51	14,40
Фонд оплати праці, тис. грн.	796,80	840,40	1946,50	5549,00	2202,10	3315,20
Середньорічна зарплата на 1 найманого працівника, тис.грн.	11,40	20,00	8,28	22,29	13,11	26,52

Джерело: розраховано автором за даними фінансової звітності досліджуваних сільськогосподарських підприємств

Аналізуючи дані, наведені у табл. 1 варто акцентувати увагу, що штат найманих працівників трьох досліджуваних підприємств складається із двох

складових: промислово-виробничий персонал та непромислова група, які мають тенденцію у ТОВ “Савинці” до зростання, а в ТОВ АФ “Семереньки” і ТОВ “Перемога” – до зменшення. Відповідно безпосередню участь у виробництві приймають наймані працівники промислово-виробничого персоналу, кількість яких у 2012 р. була найбільша в ТОВ “Савинці” Полтавської області на 53%, ніж у ТОВ “Перемога” Харківської області та на 84%, ніж у ТОВ АФ “Семереньки” Сумської області. До непромислової групи входять наймані працівники, що не задіяні у виробництві. У 2012 р. лише в ТОВ “Савинці” середньооблікова чисельність всіх найманих працівників збільшилась, у порівнянні з 2008 р., а показник плинності кадрів протягом останніх п’яти років залишався стабільним, що говорить про впровадження політики збереження та мотивування найманих працівників на даному підприємстві.

Вагомим є і той факт, що на дослідних сільськогосподарських підприємствах разом із підвищенням свого професіоналізму керівники забезпечують постійне підвищення якості трудового життя підлеглих, змінюючи організаційні параметри, які впливають на людей, використовуючи такі заходи, як децентралізація влади, участь у питаннях керівництва, навчання, підготовка управлінських кадрів, програми управління просування по службі, навчання найманих працівників методам більш ефективного спілкування і поведінки у колективі. Всі ці заходи спрямовані на те, щоб надати працівникам сільськогосподарських підприємств можливості задовольнити власні потреби та водночас сприяти підвищенню ефективності діяльності підприємств у сільському господарстві.

Однак поряд із позитивною тенденцією мають місце й негативні фактори. Зокрема, керівники досліджуваних підприємств матеріально навіть не прагнуть заохочувати спеціалістів, діяльність яких безпосередньо впливає на підвищення ефективності виробництва, а також не преміюють робітників, які сприяють своєчасному і якісному здійсненню наукових досліджень, хоча

й порядок та умови заохочення персоналу визначені колективними та трудовими договорами даних сільськогосподарських підприємств.

Загальновідомим є факт, що для сприяння розвитку підприємств різних форм власності доречним є створення, перш за все, сприятливого інвестиційного середовища. Так, з урахуванням ситуації, що панує у інвестиційному середовищі регіонів України, нами було проведено короткострокове прогнозування надходження іноземних інвестицій у сільськогосподарські підприємства, зокрема Сумської області [6, с. 164], у 2012 році. Таким чином, було доведено, що із трьох, обраних для поглибленого вивчення, факторів найбільший вплив на обсяги залучення іноземних інвестицій у сільське господарство Сумщини має заробітна плата працівників, зайнятих у сільському господарстві, про що говорить пряма та сильна кореляційна залежність [7, с. 10–11].

Отже, нами було встановлено, що на ТОВ АФ “Семереньки” Тростянецького району Сумської області, ТОВ “Савинці” Миргородського району Полтавської області, ТОВ “Перемога” Красноградського району Харківської області оплата праці у переважній більшості випадків виступає грошовою компенсацією підприємств найманим працівникам в обмін на їхню працю. Відповідно таким чином вищі щаблі управлінського персоналу сільськогосподарських підприємств будують раціональну систему оплати праці, що має безпосередній вплив на залучення висококваліфікованих працівників в організації. Поряд з цим, ефективно побудована система оплати праці та стимулювання найманих працівників сільськогосподарських підприємств сприятиме у майбутньому утриманню високопрофесійних фахівців на підприємстві (рис. 1).

І не зважаючи на те, що в трьох, обраних для поглибленого вивчення, сільськогосподарських підприємствах окремих областей Північно-Східного регіону України протягом останніх п’яти років намітилась тенденція до росту показника середньорічної заробітної плати одного найманого працівника,

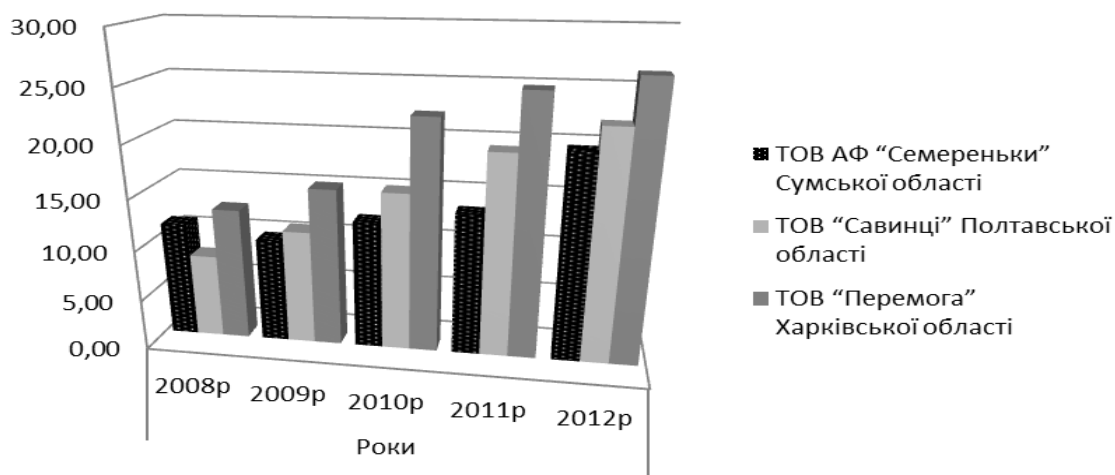


Рис. 1. Динаміка середньорічної заробітної плати одного найманого працівника в досліджуваних сільськогосподарських підприємствах окремих областей Північно-Східного регіону України, тис. грн.

Джерело: побудовано автором на основі розрахунків за даними фінансової звітності досліджуваних підприємств [3, с. 48; 8, с. 71]

проте у ТОВ "Савинці" Полтавської області даний показник мав найвищу суму, стрімко збільшився на 62,85% і у 2012 році склав 22,29 тис. грн. А це, в свою чергу, говорить про те, що в даній організації приділяється неабияка увага таким організаційним моментам, як: розподілу праці персоналу відповідно до спеціалізації, ритмічності виробництва, способам транспортування виготовленої сільськогосподарської продукції, зберіганню продукції; так і заходам економічного характеру, зокрема ціні, собівартості, ступеню підвищення продуктивності суспільної праці тощо.

За проведеними нами дослідженнями було встановлено, що 62% функціонуючих сільськогосподарських підприємств України роблять наголос на тому, що ефективність успіху господарства напряму залежить від раціонального використання трудових ресурсів. Пояснити таку позицію можна тим, що сучасне сільськогосподарське підприємство характеризується не лише економічними активами, але й відповідною наявністю стабільного трудового потенціалу [9, с. 20]. На скільки ефективно використовуються трудові ресурси на підприємстві, як правило, говорить і плинність кадрів, під

якою доцільно розуміти процес, що відображає звільнення працівників із організації за власним бажанням, за прогули та інші порушення трудової дисципліни. Якщо оцінювати цей процес з точки зору особистості, то він є прийнятним і зрозумілим: людина має право змінювати своє місце роботи, якщо воно не влаштовує або не задовольняє конкретних її потреб.

Отже, в умовах нестабільної економічної ситуації, що опанувала й українські підприємства різних галузей економіки, проблема плинності найманих працівників, зокрема її попередження та наслідки, постає особливо нагальною. З метою уникнення реорганізації, банкрутства або ліквідації підприємств має місце процес скорочення виробництва продукції, товарів, надання послуг, що, відповідно, й спричиняє масове вивільнення персоналу з ініціативи власників організацій. Поряд із зазначеними проблемами, спостерігається тенденція до скорочення плинності з ініціативи працівників. Так, набувають розповсюдження нові різновиди плинності кадрів такі як: “штучна плинність”, “умовна плинність”, “прихована плинність” [11, с. 73]. Разом з тим, часта зміна працівників, їхня ротація, перекваліфікація – це надто дороге задоволення. Саме тому керівникам підприємств доцільно попереджати плинність персоналу ще на етапі первинного відбору кандидатів.

У працях [1; 11] вітчизняних науковців доведено, що на сьогоднішній день непорозуміння та конфліктні ситуації, що виникають у сільськогосподарських підприємствах України, знижують ефективність управління організацією, створюючи водночас перешкоди для подальшого розвитку суспільства. Сформований комплекс невирішених проблем в межах функціонуючих суб'єктів господарювання утворює імідж непривабливої, ненадійної та неконкурентоспроможної компанії. При цьому одним із ключових показників, що характеризує дану ситуацію на підприємстві, є стабільно висока плинність найманих працівників.

Доцільно підкреслити, що керівники сучасних сільськогосподарських підприємств, як правило, виділяють два види плинності кадрів – фізичну і

психологічну (або приховану). Зокрема, фізична плинність кадрів охоплює тих працівників, які в силу різних причин звільняються і покидають установу. У той час як прихована або психологічна плинність кадрів виникає у тих співробітників, які зовні не покидають підприємство, але фактично вимикаються з організаційної діяльності. У них відсутня будь-яка ініціатива, вони працюють тільки частину робочого часу, виконуючи найнеобхідніше. Решту часу такі працівники проводять за побутовими розмовами, частими кава-брейками, або подорожують розважальними інтернет-сайтами. Зазначимо, що саме такі наймані працівники створюють підґрунтя для виникнення серйозних проблем на сільськогосподарському підприємстві, що відповідно перешкоджає досягненню поставлених цілей в організації. Більш того, зазвичай прихована плинність кадрів свідчить про “війну праці проти управління”, тобто є формою опозиції співробітників керівництву підприємства [10].

Висновки і перспективи подальших розробок. З урахуванням окресленої вище ситуації, керівники сучасних функціонуючих підприємств різних галузей економіки протягом останніх п'яти років почали замислюватись над тим, як дорого може коштувати компанії плинність найманих працівників. Так, експерти товариства з управління людськими ресурсами – Society for Human Resource Management, що є найбільшим співтовариством HR-професіоналів у світі, порахували, що вартість заміни співробітників нижчого рівня – пошук нових кандидатів, проведення співбесід з претендентами, прийом на роботу, навчання, робота над підвищенням продуктивності праці – складає 30-50% від річного окладу працівників даного щабля управління. Зміна співробітників середньої ланки – 150% від їх річного окладу, а для топ-менеджменту мова йде взагалі в межах 400% [15]. Таким чином, роботу HR-відділу можна оцінити в тих же еквівалентах, що і роботу фінансового або маркетингового департаментів великих сільськогосподарських підприємств. При цьому виникає питання для подальших досліджень, які ж наслідки плинності найманих працівників для

конкретних організацій, та чи повинно при відборі персоналу першочерговим завданням поставати саме відбір “якісного” кандидата?

Література: 1. Волчков Н. Текучка кадров: что теряет компания вместе с уходом специалистов? / Николай Волчков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.e-executive.ru/career/adviser/1809629>.

2. Гриньова В. М. Проблемы мотивации работы персонала предприятия: монография / В. М. Гриньова, И. А. Грузина. – Харьков, 2007. – 165 с.

3. Клецова Н. В. Взаимосвязь эффективности использования персонала с его мотивацией на сельскохозяйственных предприятиях / Клецова Н. В. // Научное обеспечение агропромышленного производства: материалы Международной научно-практической конференции (Курск, 25-27 января 2012 г.); Ч. 1 / Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, ФГБОУВПО Курская государственная сельскохозяйственная академия им. проф. И.И. Иванова. – Курск: Изд-во Курск. гос. с-х ак., 2012. – С. 47–51.

4. Клецова Н. В. Аналітичний аспект іноземного інвестування в Україні / Клецова Н. В. // Національний менеджмент організацій: інтеграційний вимір: монографія / За ред. д.е.н., проф. Л. І. Михайлової. – Суми: Видавництво “Козацький вал”, ВАТ “Сумська обласна друкарня”, 2009. – С. 227–240.

5. Клецова Н. В. Ефективність використання трудових ресурсів на підприємствах з іноземними інвестиціями Білопільського району Сумської області / Клецова Н. В. // Соціально-економічні реформи в контексті інтеграційного вибору України: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (19-20 жовтня 2011 р.); Т. 2: Стратегія підприємства: сучасні особливості, інвестиційні та екологічні пріоритети. – Київ-Дніпропетровськ: Біла К. О., 2011. – С. 72–74.

6. Клецова Н. В. Прогнозування змін в інвестиційному забезпеченні сільськогосподарських підприємств Сумської області / Н. В. Клецова // колективна монографія. Актуальні питання розвитку сучасної економіки / Ч. 2. – Умань, 2011. – С. 163–167.

7. Клецова Н. В. Розвиток іноземного інвестування сільськогосподарських підприємств в умовах ринку : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 “Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)” / Клецова Наталія Володимирівна. – Суми, 2009. – 20 с.

8. Клецова Н. В. Управління персоналом на сільськогосподарських підприємствах Сумської області / Клецова Н. В. // Стратегічні імперативи сучасного менеджменту: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції до 20-річчя кафедри менеджменту (2-3 лютого 2012 р.). – К.: КНЕУ, 2012. – С. 69–72.

9. Клецова Н. В. Шляхи вдосконалення розвитку іноземного інвестування сільськогосподарських підприємств в умовах ринку [наукове видання] / Н. В. Клецова. – Суми: ВВП “Мрія”, 2009. – 40 с.

10. Кукуюк Л. А. Причини та проблеми плинності кадрів в системі державної служби / Л. А. Кукуюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nads.gov.ua/control/uk/publish/printable_article;jsessionid=1CF0FCB6646373414A0EE05D3D725014?art_id=318723.

11. Ліплянська О. В. Аналіз основних підходів до вивчення плинності персоналу в організаціях / О. В. Ліплянська. – С. 72–77 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/1047/94>.

12. Малік М. Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект: монографія / М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк. – К.: ННЦ “Ін-т аграр. економіки”, 2005. – 368 с.

13. Михайлова Л. І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: монографія / Л. І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури. – 2008. – 388 с.

14. Михайлова Л. І. Управління персоналом [Текст]: навчальний посібник / Л. І. Михайлова. – Суми: ВАТ “СОД”, видавництво “Козацький вал”, 2007. – 279 с.

15. Leading Indicators of National Employment: survey Society for Human Resource Management [Electronic resource]. – The mode of access: <http://www.shrm.org/Research/MonthlyEmploymentIndices/line/Pages/default.aspx>.