

Наумко Ю.С. ,
доцент кафедри економіки
Сумського національного аграрного університету

ЗАЙНЯТІСТЬ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ АГРАРНОЇ СФЕРИ РЕГІОНУ

Результативна діяльність аграрних підприємств регіону залежить від раціональної організації управління трудовими ресурсами. Організація управління трудовими ресурсами аграрних підприємств є стратегічною лінією в регіональному розвитку, залежить від багатьох чинників, в тому числі і від рівня організаційної культури. Поводження в роботі з персоналом, набір основних принципів, що реалізуються кадровою службою підприємства у сукупності впливають на організаційну культуру й ефективність діяльності персоналу. Сьогодення диктує свої умови розвитку економіки регіону, як наслідок змінюються основні принципи і зміст як організаційної культури, так і організації управління трудовими ресурсами аграрних підприємств.

Необхідно відмітити, що в даний час організація управління трудовими ресурсами аграрних підприємств регіону сприяє сполученню цілей і пріоритетів підприємства і його працівників.

Формування систем управління кадрами підприємств регіону здійснюється на основі організаційних підсистем, підсистем ухвалення рішень, підсистем оцінки і контролю. Підсистеми включають 3 основні елементи:

1. підсистему підбору персоналу,
2. орієнтації персоналу,
3. стимулювання персоналу.

На особливу увагу при організації управління трудовими ресурсами аграрних підприємств регіону заслуговують форми стимулювання персоналу: нематеріальне стимулювання, компенсації винагород, матеріальне та комбіноване стимулювання.

Характерною особливістю сільського ринку праці на нинішньому етапі здійснення аграрної реформи є збереження тривалої негативної тенденції зростання обсягів як відкритого, так і прихованого безробіття серед сільського населення. Криза в останній впродовж десятирічного періоду призвела до різкого скорочення попиту на робочу силу як безпосередньо в сільській місцевості, так і за її межами [1].

Створення ефективної системи регулювання зайнятості та організації управління трудовими ресурсами є одним із важливих завдань у процесі переходу до ринкової економіки. Така система повинна включати:

- 1) формування фондів підтримки зайнятості, які утворюються з внесків роботодавців, бюджетних коштів, внесків самих найманих працівників з їх заробітної плати у формі страхування від безробіття;
- 2) функціонування бірж праці, які збирають інформацію про вакантні робочі місця, поширюють цю інформацію серед людей, які шукають роботу; підбирають підходящу роботу тим, хто звертається на біржу праці; організовують перепідготовку і підвищення кваліфікації безробітних; скеровують безробітних на оплачувані громадські роботи; виплачують допомоги при безробітті;
- 3) розробку і реалізацію програм зайнятості, які повинні передбачати заходи щодо зниження безробіття, зокрема для створення нових робочих місць у державному секторі економіки, організовувати підготовку і перепідготовку робочої сили, враховуючи зміни в структурі народного господарства та інше [1].

Організацію управління трудовими ресурсами необхідно здійснювати з урахуванням його функцій в суспільстві, серед яких доцільно виділити такі:

- взаємодію людей (взаємний обмін результатами праці);
- соціальну потребу суспільства в працівниках необхідної якості;
- соціальну орієнтацію особи (для того, щоб бути затребуваним на ринку праці, треба враховувати потреби в працівниках певної якості, тобто необхідних суспільству професії, кваліфікації, інноваційних і творчих здібностей);
- формування бази для оцінки соціальної значущості особи.

Процес стимулювання та підтримки розвитку альтернативних видів зайнятості в сільській місцевості потребує організації адекватного інформаційно-консультативного забезпечення, метою якого є надання інформаційних послуг щодо можливостей розвитку різних видів альтернативного підприємництва в сільській місцевості; методів, форм і сучасних технологій ведення господарства, формування практичних навичок прибуткового господарювання; забезпечення безпечності та якості продукції; регулювання відносин власності на майно, землю, їх ефективного використання у господарській діяльності; порядку отримання державної допомоги, інвестиційних, кредитних та інших видів ресурсів; можливостей застосування ресурсу і енергозберігаючих технологій, альтернативних видів палива, поновлюваних джерел енергії. З цієї ж метою забезпечується проведення на регулярній основі навчальних семінарів щодо підвищення рівня знань стосовно функціонування інженерно-технічних комунікацій, охорони навколишнього середовища [4].

Ефективне стимулювання розвитку альтернативних видів зайнятості на селі потребує відповідних фінансових ресурсів. Реалізацію цього завдання можуть забезпечити територіальні фонди розвитку малого бізнесу, що формуються з ресурсів державного, обласного та місцевих бюджетів і використовуються для надання пільгових кредитів малим підприємницьким проектам [3].

Організація управління трудовими ресурсами включає широкий спектр заходів:

Розробка програм зайнятості на рівні підприємств відповідно до програм розвитку виробництва;

Укладання багатосторонніх договорів служби зайнятості, підприємств, громадських організацій, регіональних органів про взаємне регулювання проблем розподілу і використання трудових ресурсів;

Моніторинг соціально-економічної ситуації, попиту і пропозиції робочої сили, оплати праці;

Соціально-економічний аналіз факторів, що детермінують динаміку зайнятості і безробіття, заробітної плати, інвестицій тощо;

Аналіз стану домогосподарств, їх бюджетів, структури зайнятості в сім'ї, домашньому і підсобному господарстві;

Розвиток внутрішньовиробничого навчання, перекваліфікації персоналу, сприяння підприємствам в підготовці персоналу (визначення мінімальних нормативів витрат підприємств на навчання персоналу, податкові пільги);

Здійснення на підприємствах випереджаючого навчання працівників, що знаходяться під загрозою звільнення, з урахуванням кон'юнктури регіонального ринку праці, сприяння роботодавцям в реалізації такого навчання з боку служби зайнятості, навчальних закладів;

Оновлення кадрів за рахунок молодих фахівців, здійснення додаткового стимулювання для їх залучення;

Сприяння вторинній зайнятості, самозайнятості населення, яке працює за основним місцем працевлаштування в режимі неповної зайнятості, знаходиться у відпустках без збереження заробітної плати;

Сприяння безробітним, які організують власну справу, через надання пільг з оплати вартості ліцензії, податкових пільг, надання кредитів із заниженою ставкою відсотка;

Сприяння швидкому працевлаштуванню висококваліфікованих фахівців, що є безробітними, з метою збереження їх кваліфікації.

Заключний етап в системі управління пов'язаний з оцінкою ситуації, що склалася в регіоні у сфері управління трудовими ресурсами, в результаті реалізації всіх вищерозглянутих дій, які створюють систему управління. Оцінку необхідно проводити за показниками рівня і якості життя.

Для ефективного здійснення наведеного алгоритму організації управління трудовими ресурсами необхідно передбачити етап зворотного зв'язку (оцінки управління трудовими ресурсами), – тобто створити засоби і механізм оцінки реального стану трудових ресурсів в регіоні.

Література

1. Бутило В.В. Відтворення та ефективне використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах / В. В. Бутило, С. Г. Кафлевська // Економічні проблеми розвитку аграрного виробництва в регіоні. - 2010. - Вип. 6. - С. 65-68.
2. Грох Ю.Ю. Організація використання трудових ресурсів та шляхи її вдосконалення / Ю. Ю. Грох, С. Г. Кафлевська // Економічні проблеми розвитку аграрного виробництва в регіоні. - 2009. - Вип. 5. - С. 61-64.
3. Власенко Ю.Г. Використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах регіону / Ю.Г. Власенко // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. - 2011. - № 163. - С. 199- 205.
4. Ковальчук І.С. Організація та економічна ефективність використання трудових ресурсів в умовах реформування / І. С. Ковальчук, І. Й. Табенський // Економічні проблеми розвитку аграрного виробництва в регіоні. - 2008. - С. 61-65.
5. Нікітченко С.О. Використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств та ефективність їх виробництва / С. О. Нікітченко // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. - 2010. - №146. - С. 193-198.