

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-38>

УДК 631.11:331.522.4

## УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ АГРАРНОЇ СФЕРИ

## HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF THE AGRICULTURAL SPHERE

**Носань Наталія Сергіївна**

кандидат історичних наук, доцент,

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4005-8333>

**Артеменко Сергій Володимирович**

студент,

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3473-6385>

**Nosan Natalia, Artemenko Sergey**

Cherkassy National University named after Bohdan Khmelnytsky

Метою написання статті є дослідження особливостей управління кадровим потенціалом аграрної сфери. Для ефективного функціонування та розвитку підприємства необхідно постійно підвищувати рівень кваліфікації працівників – найважливіший елемент людських ресурсів. Працівник сучасного підприємства повинен мислити стратегічно, бути освіченим, культурним та швидко адаптуватися до мінливих умов навколишнього середовища. У статті обґрунтовано необхідність виділення особливостей управління кадровим потенціалом аграрної сфери. Виявлено основні проблеми кадрового потенціалу аграрної сфери, головними причинами виникнення яких є відсутність належної матеріальної винагороди за працю, втрата престижності професій працівників аграрної сфери. Виділена необхідна умова для розвитку ефективного механізму управління кадровим потенціалом аграрної сфери.

**Ключові слова:** кадри, потенціал, аграрна сфера, управління, розвиток, матеріальне заохочення.

Целью написания статьи является исследование особенностей управления кадровым потенциалом аграрной сферы. Для эффективного функционирования и развития предприятия необходимо постоянно повышать уровень квалификации работников – важнейший элемент человеческих ресурсов. Работник современного предприятия должен мыслить стратегически, быть образованным, культурным и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям окружающей среды. В статье обоснована необходимость выделения особенностей управления кадровым потенциалом аграрной сферы. Выявлены основные проблемы кадрового потенциала аграрной сферы, главными причинами возникновения которых является отсутствие надлежащей материального вознаграждения за труд, падение престижа профессий работников аграрной сферы. Выделенное необходимое условие для развития эффективного механизма управления кадровым потенциалом аграрной сферы.

**Ключевые слова:** кадры, потенциал, аграрная сфера, управление, развитие, материальное поощрение.

The purpose of writing the article is to study the features of human resource management in the agricultural sector. For the effective functioning and development of the enterprise it is necessary to constantly improve the skills of employees – the most important element of human resources. The employee of a modern enterprise must think strategically, be educated, cultured and quickly adapt to changing environmental conditions. The results of many modern enterprises and their experience of principles and methods of working with staff show that the formation of production teams capable of highly productive work and ensuring a high level of professionalism and skills are crucial factors in the efficiency of agro-industrial production and competitiveness of agricultural products. The complexity and unresolved problem of the formation and state of human resources in the field of agriculture in modern economic conditions is of particular importance. The article substantiates the need to highlight the features of human resources management of the agricultural sector. The main problems of the personnel potential of the agrarian sphere are revealed, the main reasons for which are the lack of proper material remuneration for work, the loss of prestige of the professions of agricultural workers. The necessary condition for the development of an effective mechanism for managing the human resources of the agricultural sector has been identified. Extremely relevant is

the issue of organizing the continuous development of staff, the placement of the employee in conditions where all his potential is realized, the ability to influence the results of the entire enterprise. Competent management of human resources of the enterprise allows to increase indicators of labor productivity and, consequently, efficiency of work of all enterprise, and also promotes strengthening of its competitive positions. In general, wages in agriculture are low compared to other economic activities. This damages the reputation of agricultural organizations and weakly stimulates young professionals in agriculture.

**Keywords:** personnel, potential, agrarian sphere, management, development, material encouragement.

**Постановка проблеми.** Результати діяльності багатьох сучасних підприємств і накопичений ними досвід принципів і методів роботи з кадрами показують, що формування виробничих колективів, здатних до високопродуктивної праці і забезпечення високого рівня професіоналізму і кваліфікації працівників є вирішальними факторами ефективності агропромислового виробництва і конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції. Складність і невирішеність проблеми формування та стану кадрового потенціалу в галузі сільського господарства в сучасних економічних умовах набуває особливого значення.

Надзвичайно актуальним є питання організації постійного розвитку персоналу, розміщення працівника в умови, коли реалізується весь його потенціал, можливість впливати на результати роботи всього підприємства.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Основою написання статті послужили наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених в напрямку вивчення кадрового потенціалу підприємства. Серед яких можна виділити праці К.В. Бондаренко, І.В. Дашко, В.В. Смачило, Т.В. Білорус.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Попри те, що існує велика кількість наукових праць за тематикою управління кадровим потенціалом аграрної сфери, ми бажаємо більш детально дослідити та проаналізувати теоретичну базу проблематики теми.

**Формування цілей статті.** Метою статті є дослідження особливостей управління кадровим потенціалом аграрної сфери.

**Виклад основного матеріалу.** Для ефективного управління кадровим потенціалом аграрної сфери зростає важливість систематизації інструментарію дослідження, оцінки й управління кадровим ресурсом, підвищення ефективності зайнятості кадрових ресурсів.

Управлінська діяльність в аграрній сфері, особливо в області рослинництва, здійснюється в умовах дефіциту ресурсів, що ускладнює досягнення певних цілей і завдань. Сьогодні однією з головних причин складного стану галузі і негативних тенденцій в динаміці виробництва сільськогосподарської продукції є, перш

за все, неефективність державного управління. Так, через відсутність чіткої комплексної кадрової політики існує реальна загроза втрати кадрового потенціалу галузі. На даному громадському етапі вкрай важливо активізувати теоретико-методологічні та практичні дослідження питань формування і реалізації кадрової політики в сільському господарстві [1, с. 141].

Зазначені проблеми недостатньо вивчені вітчизняними вченими, досліджуються фрагментарно, що не охоплюючи всіх елементів політики, що об'єктивно обумовлює актуальність їх комплексного вивчення [1, с. 146].

Згідно з попередніми висновками однією з основних проблем кадрового потенціалу аграрної сфери є недолік кваліфікованого персоналу. В цей час виділяють дві основні причини ситуації, що склалася: по-перше, це відсутність належного матеріальної винагороди за працю в вигляді заробітної плати; по-друге, професії працівників аграрної сфери сьогодні є непрестижними й користуються недостатньою повагою у населення. Негативний вплив обох факторів призводить небажання молоді здобувати освіту за відповідними спеціальностями, а також тягне відтік персоналу в інші галузі.

З урахуванням вищесказаного, цілком обґрунтованою є доцільність скорочення пенсійного віку для робітників галузі рослинництва. Однак, в перспективі, враховуючи тяжкість і високий ступінь напруженості трудового процесу аграріїв, скорочення пенсійного віку доцільно ввести для всіх сільськогосподарських робітників.

Проведена державою політика у сфері сільського господарства характеризується відсутністю підтримки пріоритетних видів економічної діяльності та, як наслідок, коротко-, середньострокових прогнозів потреби в кваліфікованих кадрах у галузевому, регіональному і професійному розрізі [2, с. 66].

Пропозиції професійно-технічних закладів регіонів щодо державного замовлення на підготовку кадрів часто не обґрунтовані, оскільки ускладнений механізм ліцензування професійної підготовки не дозволяє навчальним закладам на місцях швидко реагувати на зміни попиту на ринку праці. Крім того, в органах місцевої влади відсутня інформація про

кількість наявних та очікуваних робочих місць і потреби в співробітниках.

Важливим кроком у подоланні проблеми відтворення людських ресурсів має стати підготовка балансових розрахунків додаткових потреб у персоналі за професіями та джерелами їх (потреб) змісту (на регіональному рівні та рівні підприємства) та привернення уваги компетентних органів влади.

Важливість розробки таких балансів як на рівні підприємства і організації, так і на рівні міст, районів, областей безперечна. Це дало б можливість на всіх рівнях планувати своєчасну підготовку кадрів за професіями та спеціальностями як безпосередньо на виробництві, так і в навчальних закладах.

Основними напрямками вдосконалення системи управління відтворенням кадрового потенціалу аграрної сфери повинні стати:

- вдосконалення системи підготовки кадрів аграрної сфери шляхом домінуючої ролі бюджетного фінансування;
- підвищення заробітної плати для працівників без стажу і досвіду роботи;
- підвищення престижу робітничих професій сільськогосподарської сфери;
- вдосконалення системи підготовки та перепідготовки апарату органів управління.

В цілому, система мотивації праці кадрового потенціалу аграрної сфери відображена на (рис. 1).

Основною метою навчання персоналу є забезпечення підприємства необхідними людськими ресурсами для розв'язання проблем та досягнення поточних та стратегічних цілей [3, с. 124].

Тоді як, управління кадровим потенціалом повинна сприяти упорядкуванню, збереженню якісної специфіки, вдосконалення і розвитку персоналу. Утримання кадрового потенціалу зображено на (рис. 2).

Саме тому для досягнення даної мети, необхідно враховувати ключові фактори впливу на формування і розвиток кадрового потенціалу аграрної сфери по об'єкту їх розвитку (працівник – підприємство – галузь) і проводити кількісну оцінку кадрового потенціалу на основі сукупності якісних параметрів індивідуальних потенціалів в їх взаємозв'язку.

Для розвитку ефективного механізму управління кадровим потенціалом аграрної сфери необхідною умовою є проведення системних соціально-економічних змін на рівні підприємства і на рівні галузі шляхом внутрішніх джерел зростання рівня кадрового потенціалу, що дасть можливість і перспективи розвитку кадрів на селі і суспільства в цілому [4, с. 153].

**Висновки.** Дотримання і застосування системи формування кадрового потенціалу на підприємстві дозволяє створити високопрофесійний кадровий потенціал, що в цілому підвищує ефективність діяльності підприємства.



Рис. 1. Формування кадрового потенціалу



Рис. 2. Заходи для утримання кадрового потенціалу

Для поліпшення ефективності процесу формування кадрового потенціалу необхідно постійна участь у створенні не тільки кадрової служби, а й керівників структурних підрозділів. Слід також виробляти чіткий розподіл функцій між всіма учасниками процесу формування кадрового потенціалу та координувати їх дії. Ефективно позначається при створенні кадрового потенціалу визначення пріоритетів у роботі з трудовим потенціалом.

Кадровий потенціал підприємства визначає рівень її конкурентоспроможності, соціальну, економічну та іншу результативність діяльності. Також він є джерелом певного резерву кадрів: при грамотному управлінні організацією формуються групи найбільш перспективних співробітників по спеціально встановленим критеріям. Основна функція керівника і адміністрації полягає не тільки в кадровому забезпеченні, але і в розвитку кадрового потенціалу.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бондаревська К.В. Ефективність використання персоналу аграрних підприємств : [монографія]. Дніпропетровськ : ДДФА, 2017. 165 с.
2. Дашко І.М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65–68.
3. Смачило В.В. Управління кадровим потенціалом підприємства в контексті соціальної відповідальності. *Академічний огляд*. 2016. № 1. С. 119–126.
4. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства : [монографія]. Ірпінь : НАДПСУ, 2015. 174 с.

#### REFERENCES:

1. Bondarevska K.V. (2017) *Efektivnist vykorystannia personalu ahrarnykh pidpriemstv* [Efficiency of use of personnel of agrarian enterprises]. Dnipropetrovsk: DSFA. (in Ukrainian)
2. Dashko I.M. (2017) *Kadrovyyi potentsial sutnist ta faktory yoho rozvytku. ekonomika ta derzhava* [Human resources: the essence and factors of its development]. *Ukrainian Economy And State*, no. 1, pp. 65–68.
3. Smachilo V.V. (2016) *Upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva v konteksti sotsialnoi vidpovidalnosti* [Management of human resources in the context of social responsibility]. *Ukrainian Academic Review*, no. 1, pp. 119–126.
4. Belarus T.V. (2015) *Stratehichne upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva* [Strategic management of human resources of the enterprise]. Irpen: NADPSU. (in Ukrainian)