

УДК 331.108–044.332: 338.4

Сутність адаптації персоналу підприємств агропромислового виробництва в сучасних умовах

Томілін О.О.

доктор економічних наук, доцент,
професор кафедри фінансів і кредиту
Полтавської державної аграрної академії

Маслак М.М.

студентка
Полтавської державної аграрної академії

Статтю присвячено встановленню основної проблеми у сфері управління персоналом в аспекті адаптації персоналу агропромислового виробництва. Розкрито зміст поняття «адаптація»; розглянуто понятійно-категоріальний апарат досліджуваного явища та змістовного наповнення цієї категорії; обґрунтовано сутність адаптації персоналу підприємств агропромислового виробництва. Встановлено основні проблеми кадрового забезпечення національної економіки та адаптації працівників у новому для них середовищі; визначено місце і роль адаптації персоналу в аграрному секторі економіки в нинішніх ринкових умовах праці. Визначено загальні методологічні принципи господарського механізму. Проведено аналіз зайнятості населення за видами економічної діяльності. Запропоновано сучасні напрями управління персоналом, підвищення продуктивності праці та ефективності агропромислового виробництва.

Ключові слова: адаптація персоналу, кадровий потенціал, зайнятість населення, агропромислове виробництво, аграрний сектор економіки.

Томилин А.А., Маслак М.Н. СУЩНОСТЬ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА АГРОПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Статья посвящена установлению основной проблеме в сфере управления персоналом в аспекте адаптации персонала агропромышленного производства. Раскрыто содержание понятия «адаптация»; рассмотрен понятийно-категориальный аппарат исследуемого явления и содержательного наполнения этой категории; обоснована сущность адаптации персонала предприятий агропромышленного производства. Установлены основные проблемы кадрового обеспечения национальной экономики и адаптации работников в новой для них среде; определены место и роль адаптации персонала в аграрном секторе экономики в нынешних рыночных условиях труда. Определены общие методологические принципы хозяйственного механизма. Проведен анализ занятости населения по видам экономической деятельности. Предложены современные направления управления персоналом, повышения производительности труда и эффективности агропромышленного производства.

Ключевые слова: адаптация персонала, кадровый потенциал, занятость населения, агропромышленное производство, аграрный сектор экономики.

Tomilin A.A., Maslak M.N. THE ESSENCE OF ADAPTATION OF PERSONNEL OF AGROINDUSTRIAL PRODUCTION IN MODERN CONDITIONS

The article is devoted to the basic problem in the field of personnel management in the aspect of adaptation of personnel of agroindustrial production. The article deals with the meaning of the concept of "adaptation". The conceptual-categorical apparatus of the investigated phenomenon and the content of this category are considered. The essence of adaptation of personnel of agricultural enterprises is substantiated. The main problems of staffing of the national economy and adaptation of workers in the new environment for them are established. The place and role of adaptation of personnel in the agrarian sector of the economy in the current market conditions of labor are determined. The general methodological principles of the economic mechanism are defined. The analysis of employment of population by types of economic activity is carried out. The modern directions of personnel management, increase of labor productivity and efficiency of agroindustrial production are offered.

Keywords: adaptation of personnel, personnel potential, employment of population, agroindustrial production, agrarian sector of economy.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Питання раціонального використання трудових ресурсів потребує ретельного дослідження та всебічного обґрунту-

вання. Проблема ефективного кадрового потенціалу та процесу адаптації персоналу підприємства є дуже актуальною для сьогодення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Актуальні проблеми кадрового забезпечення аграрного сектору економіки знайшли своє відображення у працях вітчизняних науковців: В. Андрійчука, О. Бугуцького, Ф. Зинов'єва, М. Маліка, Л. Михайлова, Т. Олійник, В. Россохи, П. Саблука, В. Рябокiнь, Г. Щокiна, В. Юрчишина та ін. Проблема адаптації персоналу на підприємстві та її вплив на ефективність роботи персоналу в різних аспектах розглядалися в наукових публікаціях як у вітчизняних науковців: Н. Архипова, Л. Балабанова, С. Беляєва, В. Веснина, М. Виноградського, А. Виноградської, В. Волина, О. Грiшнкової, Б. Єрьомiна, А. Кибанова, Є. Коханова, Є. Маслова, В. Підлісного, В. Савельєва, С. Самiгiна, Л. Столяренко, В. Травiна, так і в зарубіжних працях: М. Альберта, М. Армстронга, С. Беттлі, Г. Десселера, Е. Шейна, Т. Шибутані та ін.

Незважаючи на глибину дослідження наукових основ становлення та розвитку адаптації кадрового забезпечення національної економіки та значну кількість публікацій з урахуванням зарубіжного і вітчизняного досвіду, недостатньо вивченими залишаються питання сутності адаптації персоналу підприємств агропромислового виробництва, а також адаптації працівників до нового для них середовища.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Одними з невирішених проблем, які стримують ефективний розвиток сільського господарства, є питання адаптації персоналу на підприємстві та її вплив на ефективність роботи з іншими галузями національної економіки. Проблема настільки важка і складна, що потребує подальшого дослідження та практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи адаптації персоналу в агропромисловому виробництві у цілому та в його складниках зокрема.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті – дослідження питань сутності адаптації персоналу підприємств сільськогосподарського призначення у період трансформації економіки з урахуванням вітчизняної специфіки агропромислового виробництва.

Виклад основного матеріалу дослідження. У науковому світі не існує єдиного й чіткого визначення та сприйняття окремих категорій із досліджуваної теми. Актуальність та наукова новизна будь-якого понятійно-категоріального апарату визначається включенням до наукового інструментарію нових

категорій і понять або ж уточненням наявних дефініцій, які адекватно відображали б сутність досліджуваної проблеми (явища, процесу) [1]. Окремі автори вважають, що адаптація – це процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовища; взаємне пристосування працівника й умов організації, що базується на поступовому освоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці [6]. Окремі автори вважають, що адаптація працівника – це пристосування індивідуума до робочого місця і трудового колективу. Вона передбачає активну позицію особистості, усвідомлення свого соціального статусу і пов'язаної з ним ролі поведінки як форми реалізації індивідуальних можливостей особистості [4]. Аналіз наукових досліджень учених щодо визначення сутності адаптації персоналу нами представлено в табл. 1. На наше переконання, адаптація – це здатність пристосування працівника, організації до фактичних умов, систем її існування, а трудова адаптація – це взаємне пристосування працівника й організації один до одного, включення нової людини в роботу, інших психологічних, трудових, соціально-економічних умов. Сільське господарство здатне ефективно функціонувати за умови відпрацьованості економічного механізму регулювання, за якого всі галузі економіки мали б однакові стартові умови господарювання. Розвиток і формування економіки нашої країни неможливий без розвинутого агропромислового виробництва. Агропромислове виробництво країни являє собою сукупність взаємозв'язаних галузей і підгалузей промисловості, сільського господарства, обслуговування і обігу, що здійснюють свою діяльність на основі міжгалузевих зв'язків у сфері виробництва, перевезення, обробки, зберігання, переробки і реалізації сільськогосподарської продукції [12, с. 48]. Успішний економічний розвиток агропромислового виробництва можливий за умови державного регулювання та науково обґрунтованих структурних зрушень у національній економіці країни.

Для сучасного управління сільськогосподарським виробництвом потрібно взяти за основу правило: однією з умов гарної конкурентоспроможності організації є добре злагоджена робота кадрового менеджменту. Якщо робітник задоволений трудовими умовами, відносинами з колегами та керівниками, то рівень продуктивності його праці значно зросте.

Таблиця 1

Наукові підходи до визначення поняття «адаптація»

Автор	Зміст визначення
А.Я. Кібанов [5]	Адаптація — це взаємне пристосування робітника в організації, яка ґрунтується на поступовій спрацьованості співробітника до нових професійних, соціальних та організаційних умов праці.
О.А. Урбанович [14]	Адаптація — це процес взаємодії особистості та соціальності середовища, освоєння його нових умов.
Т.Ю. Базарова, Б.Л. Єрьоміна[2]	Адаптація — це процес активного пристосування людини до нового середовища, знайомство з діяльністю організації, особливостями виробництва, включення в комунікативні мережі, знайомство з корпоративною культурою і зміна власної поведінки відповідно до вимог нового середовища.
О.В. Крушель-Ницька [6]	Адаптація — процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовища; взаємне пристосування працівника та умов організації, що базується на поступовому освоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці.
В.Р. Веснін [3]	Адаптація — це пристосування нового співробітника до змісту й умов праці, соціального середовища.
А.П. Єгоршин [4]	Адаптація — це процес пристосування колективу до зміни умов зовнішнього і внутрішнього середовища організації.
І.К. Макарова [7]	Ефективна адаптація працівників в організації є процесом пристосування особистості до змісту та умов діяльності на робочому місці, допомагає налагодити міжособистісні відносини.
Г.В. Осовська, О.О. Юшкевич [9, с. 204]	Адаптація — здатність будь-якої системи реагувати на навколишнє середовище і змінювати свою поведінку для оптимального функціонування.
Е. Шейн [15]	Адаптація — процес пізнання гілок влади, процес досягнення доктрин, прийнятих в організації, процес навчання, усвідомлення того, що є важливим у цій організації.
В.М. Маслова [8]	Адаптація — процес пристосування робітника до змісту й умов трудової діяльності, до безпосереднього соціального середовища.

Джерело: сформовано авторами на основі [2–9; 14; 15]

Організаційно-економічні умови, які впливають на формування кадрового складу сільськогосподарських підприємств, формуються сукупністю чинників, що відображають загальні тенденції розвитку галузі. Серед них можна виокремити:

– економічні: низька інвестиційна привабливість сільського господарства, нерівномірне розміщення продуктивних сил на сільських територіях;

– демографічні: неспівпадіння темпів зростання кількості економічно активного населення працездатного віку та числа робочих місць, нестача кадрів багатьох спеціальностей, міграційні процеси в сільській місцевості;

– соціальні: недостатній розвиток системи підготовки і перепідготовки кадрів, слабка соціально-інженерна інфраструктура, низький рівень прибутків сільського населення [13].

До основних методологічних принципів господарського механізму доцільно віднести: рівноправність і різноманітність форм власності; державне регулювання агропромисло-

вого виробництва; самостійність господарських об'єктів; економічну відповідальність, зацікавленість, ризик; соціальну захищеність сільських працівників [12, с. 5].

Зайнятість населення за видами економічної діяльності представлено в табл. 2.

Як видно з табл. 2, зайнятість населення сільського, лісового та рибного господарства (на кінець 2016 р.) становила 2 866,5 тис. працівників, порівняно з 2012 р. цей показник становив 82,0%.

Фактичне зменшення зайнятості населення у цій галузі можна пояснити тільки тим, що недостатньо відпрацьовані правові, виробничо-технологічні, галузеві механізми управління ринком праці.

Зайнятість населення у промисловості та сільському, лісовому і рибному господарстві наведено на рис. 1.

За наведеними даними, за останні 16 років зайнятість населення у промисловості більша від сільського, лісового та рибного господарства у 3,5–4 рази. За останні десятиріччя спо-

стерігається негативна тенденція щодо зайнятості сільськогосподарського виробництва. Якщо в 1960 р. в сільськогосподарському

виробництві було зайнято 6 647 тис. осіб, то в 1980 р. – 5 250, у 1990 р. – 4 125, у 2000 р. – 2 447, у 2010 р. – 664,8 [10]. Товаровиробни-

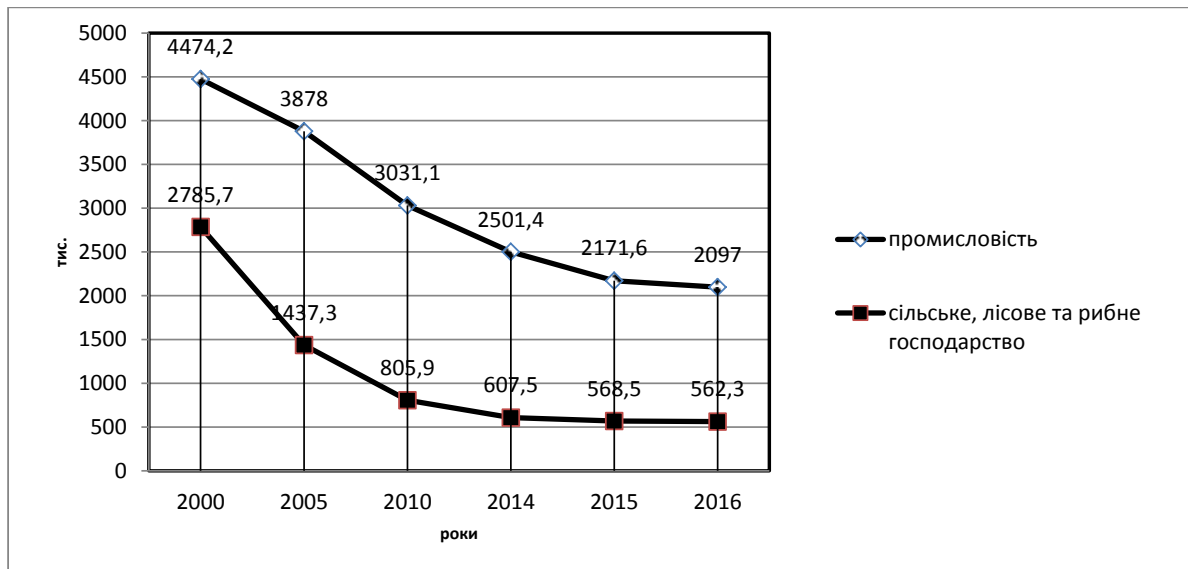


Рис. 1. Зайнятість населення у промисловості та сільському, лісовому і рибному господарстві в 2000–2016 рр. (тис. осіб)

Джерело: складено авторами на основі [13, с. 51]

Таблиця 2

Зайнятість населення за видами економічної діяльності, 2012–2016 рр. (на кінець року, тис. осіб)

Показники	Роки					2016 р. у % до 2012 р.
	2012	2013	2014	2015	2016	
Усього	20354,3	20404,1	18073,3	16443,2	16276,9	79,97
Сільське, лісове та рибне господарство	3496	3577,5	3091,4	2870,6	2866,5	82,0
Промисловість	3345,6	3274,8	2898,2	2573,9	2494,8	74,57
Будівництво	884,9	888,8	746,4	642,1	644,5	72,87
Професійна, наукова та технічна діяльність	539,4	527,4	456	422,9	428,1	79,37
Освіта	1713	1690,9	1587,7	1496,5	1441,4	84,13

Джерело: складено авторами на основі [13, с. 51]

Таблиця 3

Кількість безробітних (у віці від 15 до 70 років) за методологією Міжнародної організації праці за причинами незайнятості (на кінець року, тис. осіб, %)

Показники	роки					2016 р. у % до 2012 р.
	2012	2013	2014	2015	2016	
Усього, тис.	1657,2	1576,5	1847,6	1654,7	1678,2	101,27
За причинами незайнятості: (звільнені за власним бажанням, за згодою сторін), %	33,7	34,0	31,8	28,9	33,0	98,0
не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів, %	17,0	17,3	16,7	16,4	15,6	91,76
сезонний характер роботи, %	9,1	8,6	9,3	9,9	9,7	106,6

Джерело: складено авторами на основі [13, с. 58]

кам вітчизняного виробництва необхідно прагнути досягти показників продуктивності праці, системи якості продукції. Впровадження систем управління якістю, що відповідають міжнародним стандартам ISO серії 26000, дасть змогу: поліпшити імідж та зміцнити репутацію продукції; підвищити задоволеність клієнтів та ефективність наявної системи управління якістю; забезпечити гнучке управління підприємством, спростити й прискорити процедури взаємодії з клієнтами, зменшити брак, виробничі витрати тощо; підвищити прибутки, поліпшити організацію управління підприємством, залучати інвестиції. Система якості агропромислового виробництва має стратегічне значення, оскільки впливає не лише на економічний розвиток країни, від неї залежить життя і здоров'я населення. Кількість безробітних за причинами незайнятості представлено в табл. 3.

За причинами незайнятості (не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів) у 2016 р. кількість безробітних становила 15,6%. На нашу думку, під час формування кадрового потенціалу на виробництві важливу роль відіграє якісний, висококваліфікований персонал. Важливим завданням для агропромислового виробництва є підготовка кадрів. Але, на жаль, в Україні відсутні чіткі напрями розв'язання цієї проблеми, не визначено точну потребу у фахівцях та кваліфікованих працівниках агро-

промислового виробництва. Перепідготовка і підвищення кваліфікації спеціалістів здійснюються у вищих спеціальних навчальних закладах на факультетах, відділеннях, курсах, підприємствах, у науково-дослідних установах. Широко використовуються такі заходи, як: проведення семінарів, конференцій, симпозіумів на національному і міжнародному рівнях, стажування та навчання спеціалістів за кордоном.

Висновки з цього дослідження. Адаптація персоналу організації — це один із важливих елементів, який повинен забезпечувати більш ефективне управління трудовими ресурсами, та здатність будь-якої системи реагувати до нового середовища і змінювати свою поведінку для оптимального функціонування. На нашу думку, організація системи навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів має дуже велике значення для всіх галузей агропромислового виробництва.

Із сучасних напрямів управління персоналом, підвищення продуктивності праці та ефективності агропромислового виробництва можна виділити такі: впровадження програм зі створення кількісного складу персоналу; професійний підбір перспективних фахівців для подальшого навчання в магістратурі та аспірантурі аграрного спрямування; впровадження цільового навчання випускників шкіл у закладах освіти з аграрним нахилом та ін.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Антонов А.В., Доманський В.А. Розвиток термінологічної бази в сфері пожежної безпеки. Науковий вісник УКРНДІПБ. 2001. № 3. С. 91–95.
2. Базарова Т.Ю., Єрьоміна Б.Л. Управление персоналом: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2005. 233 с.
3. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник; 3-е изд., перераб. и доп. М.: Велби, Проспект, 2007. 512 с.
4. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. Н. Новгород: НИМБ, 2007. 193 с.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М, 2003. 638 с.
6. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посіб.; 2-е вид., перероб. і доп. К.: Кондор, 2005. 308 с.
7. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами; 5 уроков эффективного HR-менеджмента. М.: Депо, 2007. 167 с.
8. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2015. 177 с.
9. Економічний словник: наукове видання / Г.В. Осовська, О.О. Юшкевич, Й.С. Завадський. К.: Кондор, 2007. 358 с.
10. Статистичний щорічник України за 2010 р. / За ред. О.Г. Осауленка. К.: Держкомстат України, 2011. 560 с.
11. Статистичний щорічник України за 2016 рік / За ред. І.Є. Вернер. К.: Державна служба статистики, 2017. 611 с.
12. Томілін О.О. Регулювання міжгалузевих відносин у сільському господарстві: монографія. К.: ННЦ ІАЕ, 2014. 320 с.
13. Тростенюк Д.Г., Долинський С.В. Демографічна ситуація і проблеми кадрів на селі. Агроінком. 2008. № 7–10. С. 29–31.

14. Урбанович А.А. Психология управления: учеб. пособ. Мн.: Харвест, 2003. 640 с.
15. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. Спб.: Питер, 2008. 204 с.

REFERENCES:

1. Antonov A.V., Domans'kiy V.A. Rozvitok terminologichnoy bazi v sferi pozhezhnoy bezpeki. Naukoviy visnik UKRNDIPB. 2001. № 3. S. 91–95.
2. Bazarova T.Yu., Cr'omina B.L. Upravlenie personalom: uchebnyk dlya vuzov. M.: YuNITI, 2005. 233 s.
3. Vesnin V.R. Menedzhment: uchebnyk; 3-e izd., pererab. i dop. M.: Velbi, Prospekt, 2007. 512 s.
4. Egorshin A.P. Upravlenie personalom: uchebnyk dlya vuzov. N. Novgorod: NIMB, 2007. 193 s.
5. Kibanov A.Ya. Upravlenie personalom organizatsii. M.: INFRA-M, 2003. 638 s.
6. Krushel'nits'ka O.V., Mel'nichuk D.P. Upravlinnya personalom: navch. posib.; 2-e vid., pererob. i dop. K.: Kondor, 2005. 308 s.
7. Makarova I.K. Upravlenie chelovecheskimi resursami; 5 urokov effektivnogo HR-menedzhmenta. M.: Depo, 2007. 167 s.
8. Maslova V.M. Upravlenie personalom: uchebnyk i praktikum. M.: Yurayt, 2015. 177 s.
9. Ekonomichniy slovnik: naukovе vidannya / G.V. Osovs'ka, O.O. Yushkevich, Y.S. Zavads'kiy. K.: Kondor, 2007. 358 s.
10. Statistichniy shchorichnik Ukraїni za 2010 r. / Za red. O.G. Osaulenka. K.: Derzhkomstat Ukraїni, 2011. 560 s.
11. Statistichniy shchorichnik Ukraїni za 2016 rik / Za red. I.E. Verner. K.: Derzhavna sluzhba statistiki, 2017. 611 s.
12. Tomilin O.O. Regulyuvannya mizhgaluzevikh vidnosin u sil's'komu gospodarstvi: monografiya. K.: NNTs IAE, 2014. 320 s.
13. Trostenyuk D.G., Dolins'kiy S.V. Demografichna situatsiya i problemi kadriv na seli. Agroinkom. 2008. № 7–10. S. 29–31.
14. Urbanovich A.A. Psikhologiya upravleniya: ucheb. posob. Mн.: Kharvest, 2003. 640 s.
15. Sheyn E. Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo. Spb.: Piter, 2008. 204 s.