

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-18-44>

УДК 377.44:631.1.027

Оцінка системи управління наймом та звільненням персоналу в сільськогосподарському підприємстві

Вараксіна О.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту
Полтавської державної аграрної академії

Степаненко Я.В.

магістр
Полтавської державної аграрної академії

Статтю присвячено актуальним питанням оцінки системи управління наймом та звільненням персоналу в сільськогосподарському підприємстві. Проаналізовано та систематизовано переваги та недоліки застосування лізингу персоналу. Здійснено ранжування мотивів потенційної плинності сільськогосподарських кадрів у Полтавській області. Окреслено причини звільнення працівників у підприємстві.

Ключові слова: оцінка, звільнення, найм, персонал, мотивація, лізинг персоналу, плинність кадрів.

Вараксіна А.В., Степаненко Я.В. ОЦЕНКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НАЙМА И УВОЛЬНЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Статья посвящена актуальным вопросам оценки системы управления наймом и увольнением персонала в сельскохозяйственном предприятии. Проанализированы и систематизированы преимущества и недостатки применения лизинга персонала. Осуществлено ранжирование мотивов потенциальной текучести сельскохозяйственных кадров в Полтавской области. Определены причины увольнения работников на предприятии.

Ключевые слова: оценка, увольнение, наем, персонал, мотивация, лизинг персонала, текучесть кадров.

Varaksina O.V., Stepanenko Y.V. EVALUATION OF THE LABOR MANAGEMENT SYSTEM AND DISTRIBUTION OF PERSONNEL IN AGRICULTURAL ENTERPRISE

The article is devoted to the actual issues of evaluation of the management system of hiring and dismissal of personnel in an agricultural enterprise. The advantages and disadvantages of leasing personnel application are analyzed and systematized. Ranking of motives of potential turnover of agricultural personnel in the Poltava region is carried out. The reasons for dismissal of employees in the enterprise are outlined.

Keywords: estimation, release, hiring, personnel, motivation, personnel leasing, staff turnover.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасна економіка України характеризується новим креативним розумінням місця і ролі працівників у процесі виробництва та надання послуг. Основний чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства – це персонал і його трудовий потенціал. Багато в чому результат діяльності організації залежить від формування необхідного і достатнього для досягнення її цілей трудового потенціалу персоналу. Зважаючи на це, система формування та розвитку трудового потенціалу персоналу, що передбачає теоретико-методологічні основи формування системи найму, оцінки та вивільнення персоналу, є невідкладною проблемою й потребує якнайшвидшого вдосконалення та пристосування до об'єктивних ринкових умов сучасності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам найму, оцінки та вивільнення персоналу присвятили праці такі вчені: А.М. Виноградська, В.Г. Воронкова, А.С. Криклій, А.Я. Кібанов, К.Ф. Ковальчук, Е.М. Фріман, М.І. Карлін, О.В. Борисюк, О.В. Сорока, І.А. Бутенко, С.Г. Турчіна та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз та узагальнення наукових джерел свідчить про відсутність системного підходу до оцінки системи управління наймом та звільненням персоналу на мікрорівні.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Основною метою статті є аналіз теоретико-методологічних і практичних засад формування системи найму, оцінки та вивільнення персоналу сільськогосподарського підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для керівників підприємства важливою є проблема організації відбору і найму персоналу сільськогосподарських підприємств. Адже сучасний ринок праці перенасичений робочою силою, тому ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро» Миргородського району Полтавської області має створювати всі умови для залучення таких працівників, навички та особисті характеристики яких найкраще відповідають його цілям. Відбір і найм персоналу інспектор із кадрів має здійснювати, виходячи з оптимізації його чисельності. Рух персоналу підприємства наведено в табл. 1. Отже, можна зробити висновок, що коефіцієнт плинності кадрів у підприємстві у 2017 р. був високим і становив 5,2% (норма 3–5%), але в порівнянні із середнім по Миргородському району є нижчим. Природна «плинність» (до 5% на рік) є природним процесом у кадровій політиці та сприяє оновленню трудового потенціалу.

Слід уникати як нестачі працівників, що може призвести до зменшення продуктивності праці, збільшення травматизму, конфліктних ситуацій у колективі, так і надлишку, який може спричинити збільшення грошових витрат на фонд оплати праці, зменшення зацікавленості в якісній праці, відтік кваліфікованих працівників. З іншого боку, підприємство має можливість серед великої кількості осіб на ринку праці вибрати тих, які будуть

виконувати відповідну роботу, а також працюватимуть як єдина команда для досягнення поставлених цілей [1, с. 86].

Підприємство зацікавлене, щоб персонал був гарантією процвітання і досягнення результативності в його діяльності. Високий попит на ті чи інші посади спонукає підприємство поставити підвищені вимоги до рівня кваліфікації претендентів. Це є свідченням того, що нині на ринку праці некваліфікований чи погано підготовлений робітник не має професійної перспективи. У такій ситуації працівник може використати свій шанс лише завдяки міцним знанням і навичкам, які він може одержати у добре організованій системі навчання на підприємстві [2, с. 64].

У ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро» розрізняють два основних види ділової оцінки персоналу: оцінка кандидатів на вакантну посаду або робоче місце при відборі персоналу і поточна періодична оцінка співробітників під час атестації персоналу. За необхідності можуть проводитися додаткові оцінки під час відбору кандидатів на навчання, просування по службі, для зарахування в резерв.

Інспектор із кадрів у ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро» разом з іншими головними спеціалістами визначає вакантні робочі місця, які необхідно заповнити, на підставі порівняння плану трудових ресурсів із чисельністю персоналу, який уже працює в підприємстві. Якщо такі

Таблиця 1

Показники руху персоналу в ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро», 2013–2017 рр.

Показники	Роки					2017 р. від 2013 р., (+,-)	У середньому по Миргородському району, 2017 р.	ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро» від середнього по Миргородському району, (+,-)
	2013	2014	2015	2016	2017			
Прийнято працівників, осіб	5	12	13	10	25	20	27	-2
Вибуло працівників, осіб	17	16	5	11	33	16	65	-32
зокрема за власним бажанням, за згодою сторін	17	16	5	11	33	16	65	-32
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду, осіб	68	64	72	71	63	-5	105	-42
Коефіцієнт обороту за прийомом	0,074	0,188	0,181	0,141	0,397	0,323	0,257	0,140
Коефіцієнт плинності кадрів	0,250	0,250	0,069	0,155	0,524	0,274	0,619	-0,095

місця існують, то починається процес прийому на роботу, що складається з декількох стадій: деталізації вимог до вакантних робочих місць і до кандидата на його заняття, відбору кандидатів, відбору кандидатів і прийому на роботу. Під залученням персоналу в ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро» розуміються всі заходи, які приймаються для своєчасного задоволення потреб у персоналі.

Прийом на роботу починається з детального визначення того, хто потрібен підприємству. В основі цього процесу в ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро» лежить підготовка посадової інструкції, тобто документа, що описує основні функції співробітника, що займає це робоче місце. Інспектор із кадрів відбирає і оцінює кандидатів, виходячи з розмови з ними, не користуючись додатковими методами оцінки. Після того, як є низка кандидатів на посаду, проводиться бесіда за наймом, під час якої визначається відповідність кандидата до вимог посади.

У ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро» інспектор із кадрів використовує декілька видів бесід за наймом: проводяться за схемою; слабоформалізовані; виконувані не за схемою. У процесі бесіди відбувається обмін інформацією у формі запитань і відповідей. Інспектор із кадрів ніколи не намагається чинити тиск на заявника, наприклад, ставлячи питання ворожим тоном або навмисно перериваючи заявника, тому можливість стресових ситуацій і дискомфорту кандидата зводиться до нуля.

Проаналізуємо помилки, які, на наш погляд, допускаються спеціалістом із кадрів під час прийому на роботу працівників до ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро» протягом 2013–2017 рр., що призвели до зменшення результативності проведених бесід: тенденція робити висновки про заявника за першим враженням, із перших хвилин бесіди; засновував думку на враженні про те, як людина виглядає, сидить на стільці, дотримується контакт під час зустрічі очима, за цими враженнями виробляє оцінку заявника на посаду. Загалом, розмова під час бесіди ведеться досить вільно. Спеціаліст намагається викликати кандидата на відвертість і уважно прислухається до його слів. Під час розмови спеціаліст не перебиває і не вставляє свої коментарі, а поправляє кандидата лише тоді, коли співрозмовник відхиляється від теми бесіди. Схвальна усмішка і репліки (типу «це дуже цікаво, продовжуйте, будь ласка») змушують кандидата продовжувати свої висловлювання доти, поки у спеціаліста не складуться правильні уявлення про нього самого,

а також про його справжні наміри. Спеціаліст ділить співбесіду на три основні частини: вступну, основну і завершальну.

Вступна частина становить близько 15% часу для створення атмосфери взаєморозуміння. Опитування починається з теми, що цікавить обидві сторони. При цьому інспектор із кадрів намагається підбадьорювати опитуваного, уникати негативних оцінок і критики, якнайбільше виявляти дружелюбність та інтерес до особистості кандидата. Головна ж мета більшості розмови отримання інформації для оцінки в претендента якостей, необхідних для цієї посади і рішення. У завершальній частині підбиваються підсумки і роз'яснюється подальший перебіг процедури прийому на роботу. Спеціаліст ніколи не закінчує співбесіду негативним рішенням, кандидат дізнається про таке рішення пізніше по телефону [3, с. 129].

Але за всіх позитивних рис бесіди за наймом у ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро» існує величезний мінус системи оцінки персоналу під час найму на роботу. Інспектор із кадрів не використовує методи анкетування та тестування персоналу. Крім того, не використовується як критерій оцінки кандидата рекомендації з попередніх місць робіт. Джерелом поповнення кадрів можуть виступати внутрішні резерви та знайомі працівників підприємства. У ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро» система оцінки персоналу здійснюється також через ЗМІ, зокрема через місцеве радіо, газету та на основі викладення інформації на сайті Work.ua. Відбір претендентів через Інтернет відбувається на основі аналізу резюме претендентів та проведення бесіди.

Відібраним кандидатам на вакантні посади оформляють трудові книги, а також обов'язковим є проходження медогляду. У 2017 р. в ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро» в штатний розпис уводилась посадова одиниця – програміст. Перш ніж почати відбір співробітників поза підприємством, адміністрація запропонувала своїм працівникам знайти кандидатів серед знайомих або родичів, які бажають подати заяву про прийом на роботу, коли охочих не виявилось, то інспектор із кадрів ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро» виставив оголошення на сайті Work.ua та розмістив інформацію в газеті «Моя газета», що видається в м. Миргород та розповсюджується у Миргородському районі. Форма оголошення наведено на рис. 1.

Оголошення подавалось 1 листопада 2017 р. На оголошення відгукнулася велика

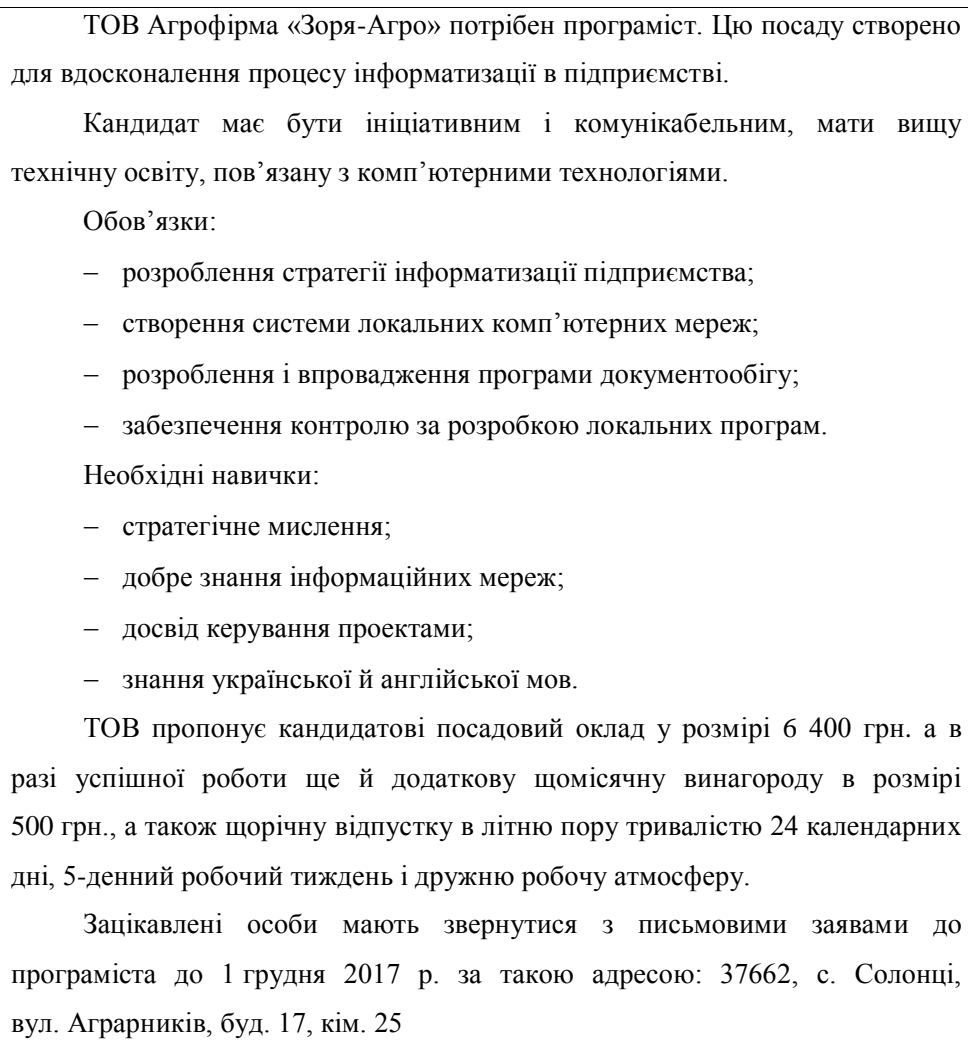


Рис. 1. Форма оголошення з пошуку претендентів на посаду спеціаліста з інформатизації в ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро», 2017 р.

кількість спеціалістів у цій сфері. Інспектор із кадрів і створена комісія (головний економіст та спеціаліст з інформатизації, залучений на основі лізингу персоналу) проводили співбесіду на визначену посаду та визначили психологічні якості претендентів.

Характеристику персонал-технологій, що застосовувались у 2017 р. в ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро», наведено в табл. 2.

Лізинг персоналу та застосування аутсорсингу в підприємстві направлені на наліз та планування персоналу, підбір та наймання персоналу, організацію трудових відносин, атестацію та ротацію персоналу. За умов лізингу персоналу працівники весь час перебувають у штаті компанії провайдера, яка їх наймає (кадрові агентства м. Миргород персонал «Онікс», Інформаційний центр «Максимум»), а потім віддає в «оренду» організації замовнику (ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро»). Ця

послуга дає можливість замовникові швидко змінювати кількість персоналу залежно від ситуації та обсягів діяльності. За рахунок цих дій сільськогосподарське підприємство зекономило кошти на адміністративних витратах. Будучи новою формою кадрового забезпечення, лізинг персоналу має низку переваг і недоліків (табл. 3).

Послуги щодо пошуку та добору персоналу, якщо є така необхідність, роботодавець оплачує окремо або їх вартість може бути внесена у вартість лізингу. В умовах кризи заслуговує на увагу також варіант лізингу персоналу, коли одна компанія-роботодавець надає свій тимчасово незайнятий персонал на контрактній основі іншій компанії для виконання окремих робіт чи проектів [4].

Зовнішнє джерело залучення (або «купівля керівників») – це політика, заснована на зовнішніх, ринкових засобах одержання керів-

Таблиця 2

**Характеристика персонал-технологій, що застосовувались
у ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро», 2013-2017 рр.**

Персонал-технологія	Особливості технології	Підсистема управління персоналом у підприємстві	Призначення
Персонал-технології позикової праці			
Лізинг персоналу	Форма тимчасового або строкового залучення персоналу, що дає змогу вирішити проблеми підприємства в умовах зміни пріоритетних напрямів діяльності; в умовах необхідності зменшення витрат на персонал, але потреба у ньому залишається. Залучення персоналу для тимчасової зайнятості	Залучення в 2017 р. спеціаліста з інформаційних технологій магазину "Upgrade Group" (м. Миргород), що спеціалізується на налаштуванні комп'ютерів, серверів, ремонті електроніки, заправці та відновленню картриджів до струйних та лазерних принтерів, устаткування системи безперервного подання чорнила на принтери, відновлення інформації	Уходитиме до складу тимчасової комісії з відбору працівника на посаду спеціаліста з інформатизації
Персонал-технології контролю праці персоналу			
Аутсорсинг	Передання здійснюваних у межах підприємства завдань, функцій і процесів, зокрема деяких непрофільних функцій спеціалізованій компанії	Залучення агронома для складання бонітету земель, розроблення карт полів і структури посівів. У його посадові обов'язки входить розробка прогнозу з урожайності культур	Уходитиме до складу цеху рослинництва на період весняно-польових робіт

Таблиця 3

**Переваги та недоліки застосування лізингу персоналу
ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро», 2017 р.**

Переваги	Недоліки
Отримання кваліфікованого персоналу в потрібній кількості і за короткий термін. Можливість запросити працівника, який сподобався, до себе в штат, а отже, уникнути витрат на пошук і добір персоналу	Можливий опір працівників підприємства
Зменшення обсягів кадрового діловодства	Не позбавлена можливості комерційного шпигунства з боку тимчасового персоналу
Зменшення витрат на компенсаційні пакети (для тимчасових працівників вони або не передбачені взагалі, або мінімальні)	Бажання підприємства забезпечити максимальну гнучкість в управлінні персоналом і відповідність кількості робочої сили до реального обсягу роботи на певний час
Відсутність простоїв: якщо тимчасовий працівник захворів або пішов у відпустку, за контрактом агенція зобов'язана надати на цей час заміну	Необхідність зменшення кількості працівників у штатному розкладі
Можливість необмежену кількість разів замінювати працівників, якщо вони не підходять із тих чи інших причин	Бажання зняти з компанії зобов'язання щодо трудових відносин із працівниками, особливо якщо їх легко замінити

ників, які володіють знаннями, уміннями та навичками, що необхідні підприємству в цей момент. Звичайно, це дає можливість залучити до управління вже сформованих, підготовлених керівників, які без зволікання можуть

приступити до виконання нових обов'язків з управління на пропонуваній ділянці роботи. Варто також взяти до уваги таку обставину, що в підприємстві не завжди є можливості для висування керівників на вакантні посади

з працівників підприємства, що зумовлено нечисленністю резерву кадрів, недостатніми можливостями для підвищення кваліфікації та перепідготовки, а також цілою низкою інших чинників. Безумовно, для таких підприємств бажано підбирати управлінські кадри за допомогою зовнішнього залучення менеджерів [5]. Внутрішній і зовнішній найм мають певні переваги, які описані у табл. 4.

Недоліки внутрішнього і зовнішнього найму в ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро» багато в чому симетричні перевагам: те, що є перевагою для зовнішнього найму, для внутрішнього виступає недоліком, оскільки він не має цих можливостей, і навпаки. Таким чином, зовнішній підбір працівника є виправданий тоді, коли

на підприємстві потрібен зовсім інший підхід до вирішення управлінських завдань, корінна перебудова організації виробництва, а іноді й взаємин у колективі. Залучений ззовні працівник вільний від консервативних поглядів на традиційні даного підприємства прийоми і методи вирішення управлінських завдань і на нього не буде впливати характер сформованих у колективі взаємин. Виходячи з непривабливості праці і сучасних соціально-економічних умов життя в сільській місцевості, сільська територія не є пріоритетним середовищем для життєдіяльності, де формуються мотиваційні фактори системної дії. Уже сформувався стійкий підхід вихідців із села до зайнятості в сільській місцевості (табл. 5).

Таблиця 4

**Переваги внутрішнього просування та зовнішнього найму працівників
ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро», 2017 р.**

Переваги зовнішнього найму кадрів	Переваги внутрішнього просування кадрів
Великий вибір потенційних кандидатів. Висока ймовірність підбору потрібного кандидата	Підвищення мотивації працівників, які розраховують зайняти позиції менеджерів
Покращення роботи підприємства за рахунок приходу нових, молодих керівників через «старіння» власного складу (багаторічної роботи команди керівників на підприємстві), необхідності здійснення якісного прориву в розвитку організації або виходу із кризи та ін. Збільшення прибутковості підприємства	Незначні витрати на пошук і найм персоналу
Підвищення рівня конкуренції усередині підприємства	Швидка адаптація необхідного кандидата Збереження інвестицій підприємства у людський капітал

Таблиця 5

**Ранжування мотивів потенційної плинності сільськогосподарських кадрів у
Полтавській області, 2017 р.**

Чи будете Ви працювати в сільській місцевості?	Випускники Аграрно-економічного коледжу ПДАА		Випускники ПДАА			
	бухгалтери	економісти	агрономи	ветеринари	агроінженери	економісти
Так	27,3	42,8	48,0	50,0	31,9	27,5
із них: за отриманою спеціальністю	16,7	27,2	12,0	11,1	9,1	17,5
за іншою спеціальністю	8,2	14,3	16,0	33,3	13,2	10,0
займуться фермерством	2,4	1,3	2,0	5,6	9,1	х
ні	53,4	50,0	36,0	44,4	63,5	55,0
не знаю	19,3	7,1	16,0	5,6	4,6	17,5
Усього респондентів, %	100	100	100	100	100	100

Анкетування проведено студентською радою Полтавської державної аграрної академії.

Батьки стимулюють обрання та опанування дітьми міських професій та за можливості влаштовують їх у місті через те, що не бачать сенсу життя в селі, про що свідчать наведені у таблиці результати досліджень. Відсутність дієвої державної програми по стимулюванню молоді до праці та закріплення на селі зумовлює міграцію молодого покоління до міст, руйнування генофонду села. Це ускладнює проблему оновлення кадрів у селі, непривабливості спеціальностей аграрного профілю, а тому кадри не формуються і не оновлюють кадровий потенціал агропідприємств. Зниження мотивації трудової діяльності в аграрній сфері та стійкий патерналістський підхід до зайнятості в сільській місцевості зумовлюють зниження кількісно-якісних характеристик кадрового потенціалу економічних суб'єктів і значною мірою обмежують можливості реалізації функцій кадрового менеджменту. Не менш важливою проблемою кадрового менеджменту в підприємстві є процес вивільнення зайнятого персоналу. Працівники, які багато років пропрацювали на підприємстві і як з об'єктивних, так і суб'єктивних причин підлягають звільненню, досить важко сприймають цю подію. Психологічно важко усвідомити працівникові те, що

потреби в його послугах немає. Тому підходять до звільнення в підприємстві дуже обережно. З іншого боку, не всі працівники готові підпорядковуватися вимогам часу, тому керівництво змушене їх звільнити. Оскільки підприємству потрібні такі працівники, які б підтримували заданий темп перетворень [6, с. 12].

Звільнення працівника за ініціативою адміністрації може бути у випадках, наведених на рис. 2.

Директор або інспектор із кадрів зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу про звільнення з роботи, оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок, а якщо працівник не працював у день звільнення, то не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Звільнення працівника з ініціативи адміністрації може відбуватися після згоди профспілкової організації. Звернення адміністрації до профспілкового комітету з проханням дати згоду на звільнення працівника має передувати наказу про звільнення [7].

Висновки з цього дослідження. Отже, оцінка системи управління наймом та вивільненням персоналу в підприємстві виявила низку недоопрацювань інспектора з кадрів, усунення яких дасть можливість підвищити трудовий потенціал підприємства.



Рис. 2. Причини звільнення працівників в ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро», 2013–2017 рр.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Жебрак В. Показники оцінки трудового потенціалу. Формування ринкових відносин в Україні. 2013. № 5. С. 87–92.
2. Кибанов А., Дуракова И. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие. Москва, 2012. 368 с.
3. Ковальчук К., Фриман Е. Оценка человеческих ресурсов предприятия как основного фактора его конкурентоспособности. Зб. наук. пр. УДМУ. 2018. № 1. С. 127–131.
4. Карлін М., Борисюк О. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні. Соціально-економічні та демографічні наслідки системної кризи в Україні та шляхи їх подолання. С. 96–102. URL: <https://dse.org.ua/arhcive/15/9.pdf>.
5. Сорока О., Бутенко І. Трудовий потенціал персоналу: формування та розвиток. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream>.
6. Турчіна С. Кадровий менеджмент в підприємствах АПК: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук: спеціальність 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. Суми, 2006. 20 с.
7. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.help/law/322-VIII/edition20.01.2018>.

REFERENCES:

1. Zhebrak V. Pokazniki otsinki trudovogo potentsialu. Formuvannya rinkovikh vidnosin v Ukraïni. 2013. № 5. S. 87-92.
2. Kibanov A.Ya., Durakova I.B. Upravlenie personalom organizatsii: aktual'nye tekhnologii nayma, adaptatsii i attestatsii : uchebnoe posobie. M. 2012. 368 s.
3. Koval'chuk K.F., Friman E.M. Otsenka chelovecheskikh resursov predpriyatiya kak osnovnogo faktora ego konkurentosposobnosti. Zb. nauk. pr. UDMTU. 2018. № 1. S. 127-131.
4. Karlin M. I., Borisyuk O. V. Mozhlivosti zastosuvannya lizingu personalu i outsorsingu v Ukraïni. Sotsial'no-ekonomichni ta demografichni naslidki sistemnoi krizi v Ukraïni ta shlyakhi ïkh podolannya. S. 96-102. URL: <https://dse.org.ua/arhcive/15/9.pdf>.
5. Soroka O. V., Butenko I. A. Trudoviy potentsial personalu: formuvannya ta rozvitok. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream>.
6. Turchina S. G. Kadroviy menedzhment v pidpriemstvakh APK: avtoreferat disertatsii na zdobuttya naukovoogo stupenya kandidata ekonomichnikh nauk: spetsial'nist' 08.06.01 – ekonomika, organizatsiya i upravlinnya pidpriemstvami. Sumi, 2006. 20 s.
7. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukraïni. URL: <https://zakon.help/law/322-VIII/edition20.01.2018>.

Evaluation of the labor management system and distribution of personnel in agricultural enterprise

Varaksina O.V.

PhD in Economics, Associate Professor,
Poltava State Agrarian Academy

Stepanenko Y.V.

Degree Seeking Applicant,
Poltava State Agrarian Academy

This article includes an assessment of the management system for hiring and dismissal of personnel in an agricultural enterprise. The analysis of the indicators of the movement of personnel, in particular the number of adopted and retired employees. The coefficient of turnover on reception and coefficient of personnel turnover are calculated. Two main types of business appraisal of staff are given, including the assessment of candidates for vacancies or job placement during staff selection and the current periodic evaluation of staff in the certification of staff.

The article presents the form for the announcement of candidates for the position of specialist in informatization in an agricultural enterprise. Characteristics of technology personnel are provided. The advantages and disadvantages of personnel leasing in the agrarian sector are investigated. Mentioned advantages of internal promotion and external hiring of employees. Ranking of motives of potential turnover of agricultural personnel in the Poltava region is carried out. The reasons for dismissal of employees in the enterprise are shown.

The article states that the director or inspector of personnel is obliged on the day of release to give the employee a copy of the order on dismissal from work, drawn up a work book and carry out a calculation with him. The release of an employee on the initiative of the administration may take place after the consent of the trade union organization. The application of the administration to the trade union committee with a request to give consent to the release of an employee should precede the release order.

It has been determined that decrease of motivation of labor activity in agrarian sphere causes decrease of quantitative and qualitative characteristics of personnel potential of economic entities and to a large extent limits possibilities of realization of functions of personnel management.

Consequently, the assessment of the system of hiring and release of personnel in the enterprise revealed a number of shortcomings of the personnel inspector, the elimination of which will enable an increase in the labor potential of the agricultural enterprise.