

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті досліджено особливості формування конкурентоспроможного персоналу сільськогосподарських підприємств. Проаналізовано якість персоналу за освітнім рівнем та тенденції щодо перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу сільськогосподарських підприємств.

The research of features of agricultural enterprises competitive personnel forming is conducted in the article. The quality of personnel by educational level and tendencies of retraining and raising the level of agricultural enterprises personnel skills are analyzed.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Останнім часом при вивченні конкурентоспроможності підприємства значну роль відводять його персоналу, тому цілком справедливо постає питання про забезпеченість підприємства конкурентоспроможним персоналом. Наявність на підприємстві висококваліфікованих кадрів, які б працювали ефективно, продуктивно та якісно, гнучко реагуючи на зміни вимог економіки та ринку країни, які б відповідали стратегічному розвитку підприємства, сприятимуть підвищенню ефективності діяльності сільськогосподарського підприємства, його ринкової стійкості та конкурентоспроможності. Але неефективне реформування сільського господарства свідчить про наявність проблеми щодо забезпеченості висококваліфікованим персоналом більшості аграрних підприємств. Саме це і зумовлює актуальність проведеного дослідження.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Проблемами вивчення конкурентоспроможності працівників займаються як вітчизняні, так і зарубіжні науковці. Аналіз публікацій дав можливість стверджувати, що чільне місце серед дослідників питань конкурентоспроможності у США займає Г. Беккер (нобелівський лауреат), який у своїй монографії доводить економічну доцільність великих вкладень капіталу – як приватних, так і на державному рівні – у людський фактор [1]. Г. Беккер переконливо довів, що крупні витрати на навчання та підготовку майбутніх спеціалістів, на медичне обслуговування, на різного роду соціальні програми, спрямовані на збереження, підтримку на належному рівні та відтворення кадрів підприємств.

Вивчають теоретичні та практичні аспекти підвищення конкурентоспроможності працівників багато вітчизняних науковців. Зокрема загальні аспекти конкурентоспроможності кадрів досліджували такі українські вчені, як: Д. П. Богиня [2, с.10–27], О. А. Грішнова [3], Г. А. Дмитренко [4], Н. В. Мартинюк [5], В. В. Онікієнко, М. В. Семикіна [6, с.170–173], О. Ю. Славгородська [7, с.94–101], О. О. Смірнов [8, с.71–77], І. І. Цветкова [9, с.119–125], Л. В. Шаульська [10, с.460; 11, с.182–189] та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на поширення останнім часом досліджень у цьому напрямку, в Україні залишаються невирішеними питання щодо процесу формування та розвитку конкурентоспроможності персоналу сільськогосподарських підприємств

Постановка завдання. Метою статті є вивчення факторів, що впливають на формування конкурентоспроможного персоналу сільськогосподарських підприємств, та дослідження особливостей його розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конкурентоспроможність будь-якого підприємства, у тому числі сільськогосподарського, – це системне явище, яке містить і якість продукції, яку виробляє підприємство, і ринкову стійкість підприємства, і рентабельність

підприємства, а також безліч інших факторів. Важливою складовою конкурентоспроможності підприємства є його персонал. Тому, залежно від того, якими якісними характеристиками володіє персонал, відбувається і його вплив на загальну оцінку конкурентоспроможності підприємства в цілому.

Персонал сільськогосподарського підприємства переважно формується із сільського населення тієї територіальної одиниці, в якій розташовано підприємство. І, відповідно, якісний рівень економічно активного сільського населення, яке пропонує власний потенціал аграрному підприємству, формує якісну складову конкурентоспроможного персоналу цього підприємства.

Економічно активне сільське населення Одеської області формує пропозицію трудових ресурсів для аграрних підприємств області, передаючи їм усі якісні характеристики, якими володіє. Однією із основних властивостей трудових ресурсів є його освітній рівень (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл економічно активного сільського населення Одеської області за освітою

Роки	Економічно активне сільське населення, тис. осіб	у тому числі мають освіту, у %					
		освітньо-кваліфікаційний рівень			загальноосвітній рівень		
		повну вищу освіту (магістр, спеціаліст)	базову вищу освіту (бакалавр)	неповну вищу освіту (молодший спеціаліст)	повну загальну середню (11 кл.)	базову загальну середню (9 кл.)	початкову загальну або не мають
2006	343,2	8,8	2,6	8,6	46,3	30,7	3,0
2007	358,7	11,2	2,0	10,7	44,4	28,8	2,9
2008	361,9	9,3	0,9	12,0	46,4	28,7	2,7
2009	375,9	8,9	0,5	11,4	52,7	24,5	2,0
2010	365,2	9,6	0,4	12,1	52,7	23,9	1,3
2011	359,6	11,7	0,6	14,9	49,7	22,5	0,6
2012	367,1	12,3	0,2	14,0	54,3	18,6	0,6
Відхилення показників 2012 р. від 2006 р.	23,9	3,5	-2,4	5,4	8,0	-12,1	-2,4

За досліджуваний період 2006–2012 рр. освітній рівень економічно активного сільського населення Одеської області має неоднозначну тенденцію. Так, кількість економічно активного населення, яка має лише початковий загальноосвітній рівень або взагалі не має освіти на рівні школи, за досліджуваний період зменшилась на 21355 осіб (або на 2,4 відсоткові пункти); кількість населення, яке отримало освіту на рівні 9 класів школи – зменшилась на 44357 осіб. А кількість населення, яке отримало атестат про повну загальну середню освіту збільшилась на 99948 осіб. Тобто реалії сьогодення вимагають від сільського населення усвідомлення того, що людина без освіти не може досягти більших результатів ніж вона того прагне. Отримання певного освітньо-кваліфікаційного рівня після закінчення школи дозволить влаштуватися на престижну роботу та одержувати справедливую заробітну плату. Тому відбувається збільшення кількості економічно активного населення, яке має освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста і магістра на 3,5 відсоткові пункти (або на 9816 осіб).

Відповідно до цієї тенденції складається ситуація і в розподілі зайнятого сільського населення Одеської області (табл. 2).

Розподіл зайнятого сільського населення Одеської області за освітою

Роки	Зайняте сільське населення, тис. осіб	у тому числі мають освіту, у %					
		освітньо-кваліфікаційний рівень			загальноосвітній рівень		
		повну вищу освіту (магістр, спеціаліст)	базову вищу освіту (бакалавр)	неповну вищу освіту (молодший спеціаліст)	повну загальну середню (11 кл.)	базову загальну середню (9 кл.)	початкову загальну або не мають
2006	331,9	9,0	2,6	8,7	45,9	30,7	3,1
2007	349,2	11,4	2,1	11,0	43,9	28,6	3,0
2008	352,5	9,5	0,9	12,3	45,9	28,6	2,8
2009	367,7	9,1	0,4	11,6	52,4	24,4	2,1
2010	347,1	10,1	0,4	12,0	53,0	23,1	1,4
2011	347,5	12,0	0,2	14,6	50,6	22,0	0,6
2012	355,7	12,8	0,2	13,9	53,6	18,9	0,6
Відхилення показників 2012 р. від 2006 р.	23,8	3,8	-2,4	5,2	7,7	-11,8	-2,5

Але така ситуація переважно склалася виходячи з попиту на робочу силу відповідного освітнього рівня, а саме: кількість зайнятого сільського населення, яке має освіту на рівні початкової школи або взагалі не має освіти, зменшилась на 2,5 відсоткові пункти (або на 8155 осіб); зменшилась кількість зайнятого населення з базовою загальною середньою освітою на 34666 осіб; відбувається зменшення зайнятого сільського населення з ОКР бакалавр. Протилежна тенденція складається серед зайнятого населення, яке закінчило технікуми та ВНЗ – їх кількість відповідно збільшилась на 20567 та 15658 осіб.

Тобто, для підвищення конкурентоспроможності, підприємства надають перевагу при прийомі на роботу особам, які мають певні конкурентні переваги, а саме – відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень, який повинен відповідати вимогам сьогодення.

Але, крім освітніх якостей на конкурентоспроможність персоналу підприємства впливає і його вікова структура, тому що працівникам певного віку властиві певні поведінка, мотиви та стимули. Гармонійне поєднання працівників різних вікових груп сприяє кращому результату їх діяльності та якості виконаної роботи.

Аналіз розподілу зайнятого сільського населення Одеської області за віковими групами свідчить перш за все про те, що рівень зайнятості сільського населення за досліджуваний період збільшився на 5,9% (табл. 3), у тому числі, відсоток рівня зайнятості сільської молоді (особи від 15 до 24 років) збільшився на 4,9% та в 2012 р. склав 38,2%. Хоча таке значення рівня зайнятості цієї групи осіб і вказує на те, що серед наявної сільської молоді працює лише 38% осіб, але такі працівники характеризуються підвищеним прагненням до засвоєння нової інформації, вони активні та фізично витривалі [12]. Ця група працівників задає темп роботи більш старшому поколінню, що сприяє підвищенню їх темпів роботи.

Працівники у віці 25–35 років відрізняються прагненням до кар'єрного росту, вони виявляють зацікавленість до інновацій, нових методів роботи, наявністю потенціалу до підвищення кваліфікації, подальшого професійного навчання. Рівень зайнятості сільського населення Одеської області цієї вікової групи також має тенденцію до збільшення, що вказує на формування на підприємствах регіону персоналу, який може вплинути на їх конкурентоспроможність завдяки новим інноваційним підходам до роботи.

Працівники вікової групи від 36 до 60 років володіють достатнім життєвим досвідом, у них сформувалися власні методи і прийоми в роботі, індивідуальний стиль професійної діяльності, професійна майстерність. Вони володіють здатністю розглядати життєві та професійні ситуації з різних боків, прагнуть до виважених рішень.

Таблиця 3

Рівень зайнятості сільського населення Одеської області за віковими групами
(у % до загальної чисельності населення за відповідною групою)

Роки	Усього у віці 15–70 років	у тому числі						
		15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70
2006	55,4	33,3	68,5	72,2		73,0	61,7	27,7
2007	58,4	39,1	70,9	71,4	77,5	78,0	62,2	29
2008	59,3	39,3	65,2	77,5	80,0	76,8	62,0	32,1
2009	62,4	42,6	74,1	77,0	82,1	80,2	64,8	32,8
2010	59,4	39,9	64,2	69,8	85,5	82,5	63,3	22,6
2011	59,7	39,9	62,6	74,0	84,1	81,0	63,2	26,0
2012	61,3	38,2	68,5	77,8	79,0	78,2	67,5	33,7
Відхилення показників 2012 року від 2006 р.	5,9	4,9	0,0	x	x	5,2	5,8	6,0

За даними табл. 3 можна спостерігати, що у 2006 р. розподіл рівня зайнятості відбувався в межах 30–39 років загалом.

Наявність старшої вікової групи працівників на підприємстві дає можливість деякою мірою зупиняти не виважені та ризиковані рішення більш молодшого покоління. Але на підприємствах повинні бути і ті, і інші вікові групи працівників, тому що вони доповнюють один одного – молодь приймає ризиковані рішення, а більш старше покоління допомагає спрогнозувати різні варіанти результатів внаслідок реалізації цих рішень, що дає можливість не ризикувати марно.

Щодо сільськогосподарських підприємств Одеської області та особливостей формування персоналу на цих підприємствах, то тут спостерігається така ситуація: працівники цих підприємств переважно є особами, які проживають в сільській місцевості області і формують її трудовий потенціал. Аналізуючи якісні характеристики персоналу спостерігаємо невтішну ситуацію (табл. 4).

Таблиця 4

Розподіл найманих працівників сільськогосподарських підприємств
Одеської області за освітою

	Роки							2012 р. у % до 2006 р.
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Облікова кількість штатних працівників, тис. осіб	50,7	41,0	36,0	33,7	28,6	22,8	25,2	49,7
у тому числі мають:								
неповну та базову вищу освіту	5,9	6,1	5,0	4,6	4,4	3,5	3,8	64,8
повну вищу освіту	3,6	3,9	3,4	3,2	3,1	2,8	3,5	96,1
повну загальну середню та спеціальну освіту	41,2	30,9	27,7	25,9	21,1	–	–	x

За досліджуваний період облікова кількість штатних працівників зменшилася більше ніж у два рази. Як наслідок відбувається зменшення кількості найманих працівників, що мають освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавр та молодший спеціаліст на 35,2%, а кількість працівників з дипломами спеціалістів та магістрів зменшилась на 3,9%.

Важливою складовою конкурентоспроможного персоналу будь-якого підприємства, у тому числі і сільськогосподарського, є можливість навчитися новим професіям та підвищити кваліфікацію. На сільськогосподарських підприємствах Одеської області за період 2006–2012 роки відбувається зниження кількості працівників, яким надавали таку можливість (рис. 1).

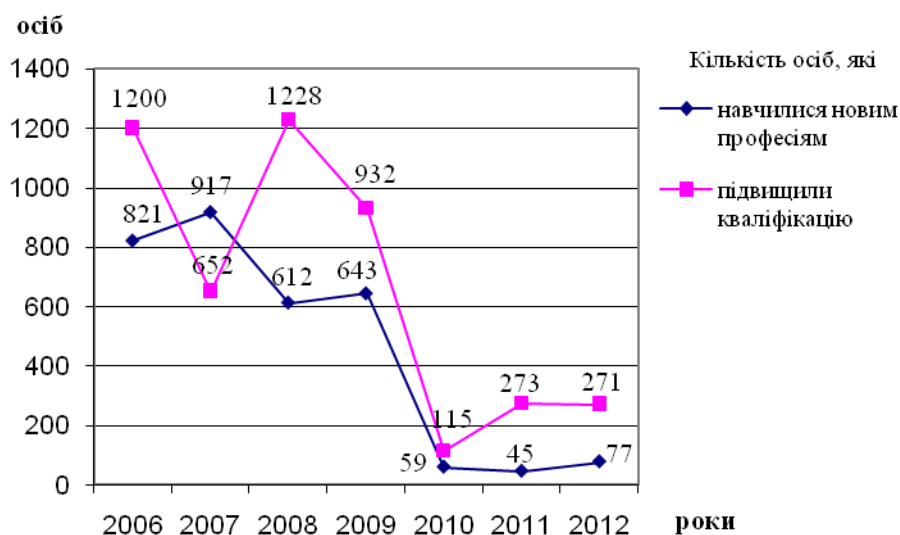


Рис. 1. Перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників сільськогосподарських підприємств Одеської області

За досліджуваний період кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, зменшилась на 77,4% та в 2012 р. становила лише 271 особу. Кількість працівників, які навчилися новим професіям, знизилась на 90,6% та в 2012 р. склала 77 осіб.

Така негативна ситуація має прямий вплив на якісний склад працівників, які працюють на сільськогосподарських підприємствах, а це, у свою чергу, впливає на зниження конкурентоспроможності персоналу цих підприємств.

Висновки і перспективи подальших розробок. Проблема формування та розвитку конкурентоспроможного персоналу сільськогосподарських підприємств є актуальною в сучасних умовах розвитку економіки України. Проведений аналіз формування та розвитку конкурентоспроможного персоналу сільськогосподарських підприємств Одеської області свідчить про зниження конкурентоспроможності персоналу, в тому числі, і про зниження якості системи управління трудовим потенціалом на всіх рівнях регулювання цього процесу: державному, регіональному, місцевому, на рівні підприємства.

Керівники сільськогосподарських підприємств повинні розуміти, що для того, щоб підприємство було конкурентоспроможним, на ньому повинен працювати висококваліфікований персонал, який формується із різних вікових груп, з різним освітньо-професійним рівнем. Ефективне поєднання цих якісних складових дає можливість сформувати конкурентоспроможний персонал. Формування і підвищення його якісних характеристик – це завдання системи управління персоналом на підприємстві.

Не зважаючи на те, що на сільськогосподарських підприємствах Одеської області є можливість сформувати конкурентоспроможний персонал, який зможе конкурувати на ринку аграрної праці, підвищити конкурентоспроможність самих підприємств, керівництво цих

аграрних формувань нехтує такою можливістю, включаючи небажання надати можливість працівникам навчитися новим професіям та підвищити кваліфікацію.

Дослідивши негативні тенденції у формуванні та використанні конкурентного персоналу на аграрних підприємствах, вважаємо за необхідне подальші наукові дослідження спрямувати на вивчення чинників, які спричинили таку негативну тенденцію, та розробку заходів щодо її покращення.

Список використаної літератури

1. Becker Gary S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis [Electronic source] / S. Gary Becker. – New York: National Bureau of Economic Research; distributed by Columbia University Press, 1964. – Access: <http://www.nber.org/chapters/c3730.pdf>.
2. Богиня Д. П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д. П. Богиня // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: зб. наук. праць. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10–27.
3. Грішнова О. А. Людський розвиток [Електронний ресурс]: навч. посіб. / О. А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с. – Режим доступу: <http://yspex.com.ua/books/7940-grishnova-oa-lyudskij-rozvitok.html>.
4. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций [Электронный ресурс]: учеб. пособ. / Г. А. Дмитренко. – К.: МАУП, 2006. – 224 с. – Режим доступа: http://maup-sevastopol.narod.ru/e_katalog/p06_08.pdf.
5. Маринюк Н. В. Чинники розвитку конкурентоспроможності персоналу сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс] / Н. В. Мартинюк // Електронний журнал «Ефективна економіка». – Режим доступу: <http://www.m.nauka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=ua&z=2462>.
6. Семикіна М. В. Становлення ринку конкурентоспроможної праці: прогноз, концепція, методологія / М. В. Семикіна // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2004. – № 1 (71). – Ч. 2. – С. 170–173.
7. Славгородська О. Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О. Ю. Славгородська, В. Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ (Серія: економічна). – 2005. – № 8. – С. 94–101.
8. Смірнов О. О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу на основі збереження і розвитку людського потенціалу підприємств / О. О. Смірнов // Наукові праці КНТУ (Серія: Економічні науки). – 2010. – Вип. 17. – С. 71–77.
9. Цветкова І. І. Конкурентоспроможність персоналу: сутність та місце у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства / І. І. Цветкова // Культура народів Причорномор'я. – 2006. – № 88. – С. 119–125.
10. Шаульська Л. В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку: дис. ... доктора екон. наук: 08.09.01 / Шаульська Лариса Володимирівна. – НАН України, Інститут економіки промисловості. – Донецьк, 2006. – 460 с.
11. Шаульська Л. В. Стратегічне управління розвитком і ефективним використанням трудового потенціалу підприємства / Л. В. Шаульська // Економіка промисловості. – 2004. – № 5. – С. 182–189.
12. Жулина Е. Г. Социальные факторы формирования качества трудовой жизни [Электронный ресурс] / Е. Г. Жулина. – Режим доступа: http://www.iprmedia.ru/articles_studitem.php?id=57&page=0.

Стаття надійшла до редакції 29.08.2014.