

## ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНОЇ СФЕРИ

*Розглянуто основні напрями, формування ефективної зайнятості та диверсифікації діяльності аграрної сфери. Запропоновано поліпшити трудове законодавство завдяки визначенню умов трудового договору найманого працівника залежно від його професійно-кваліфікаційного рівня та ставлення до праці, з контролем за цим процесом державних і приватних інститутів усіх рівнів. Визначено та проаналізовано складові формування ефективної зайнятості та диверсифікації діяльності в агросфері, акцентовано увагу на підвищенні матеріального стимулювання селян та розвитку їх особистих господарств. Даний підхід забезпечить розробку дієвих заходів впливу на мобільність та активність сільського населення в усіх сферах суспільної діяльності.*

*Basic directions, formings of effective employment and diversifications of activity of agrarian sphere, are considered. It is suggested to improve a labour legislation due to determination of conditions of the labour agreement of the hired worker depending on his professionally qualification level and attitude toward labour with control after this process of state and private institutes of all levels. Certainly and the component forming's of effective employment and diversifications of activity are analysed in agrosphere, attention is accented on the increase of financial stimulation of peasants and development of them the personal economies. This approach will provide development of effective measures of influence on mobility and activity of rural population in all spheres of public activity.*

*Ключові слова: зайнятість населення, диверсифікація діяльності, аграрна сфера, трудова діяльність, особисті селянські господарства.*

**Вступ.** Забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку України, поліпшення демографічної ситуації сільських територій та добробуту селян, можливо, передусім, за умови формування ефективної зайнятості та диверсифікації діяльності аграрної сфери. Проте, значна невідповідність попиту та пропозиції ринку аграрної праці, не конкурентоспроможність сільськогосподарської продукції на більшості ринків її збуту, негативно відобразилися, насамперед, на ефективності використання трудових ресурсів та диференціації напрямів діяльності цієї галузі. Так, використання найманої праці, кількість найманих працівників, мобільність робочої сили на ринку праці та зайнятість населення в аграрному секторі економіки за останні 3 роки скоротилися в середньому на 30% за кожним з вищенаведених показників. Також у порівнянні з іншими галузями (наприклад, з промисловістю) всі вище вказані показники за відповідний період були менші в 3–4 рази [1, с. 15, 28, 37, 61].

Крім цього, майже повна відсутність у сільськогосподарських підприємств умов для виробництва та реалізації кінцевої продукції (хліба, олії, ковбаси, іншої м'ясної продукції, консервних виробів, овочів, фруктів тощо) зорієнтувала їх на забезпечення лише сировиною переробні галузі [2, с. 140–142]. Як наслідок, ускладнення умов диверсифікації діяльності юридичних і фізичних осіб в агросфері негативно відображається на продовольчій безпеці країни в цілому. Тому актуальним питанням на сучасному етапі розвитку аграрного сектора економіки є забезпечення високої зайнятості населення та створення умов для мобільності трудових ресурсів щодо диференціації виробництва сільськогосподарської продукції та надання різних послуг кінцевим споживачам.

**Основний розділ.** Дослідженням вищенаведеної проблеми займалися такі науковці: О. Абашина, В. Герасимчук, О. Кісельова, Н. Мельник, М. Стадник, Н. Степаненко тощо [3–6; 7–8]. Вчені сформуливали основні засади щодо дослідження ефективності відтворення ресурсного потенціалу аграрного сектора економіки. Проте проблема якості відтворення його окремих складових у контексті трансформації соціально-економічних відносин в сільському господарстві розроблена ними недостатньо.

Враховуючи актуальність та невирішеність вище наведеної проблеми головною метою даного етапу дослідження є формування ефективної зайнятості та диверсифікації діяльності аграрної сфери. Відповідно до цієї мети нами були сформувані такі завдання:

- розкриття соціально-економічної сутності ефективної зайнятості та диверсифікації діяльності агросфери як окремих категорій;
- визначення та характеристика провідних напрямів ефективного формування вищевказаних категорій;
- розробка заходів щодо поліпшення умов формування ефективної зайнятості та диверсифікації діяльності аграрного сектора економіки.

У результаті дослідження нами встановлено, що існують різні підходи до трактування змісту ефективної зайнятості та диверсифікації діяльності в аграрній сфері. Вони подібні між собою та відрізняються лише окремими елементами. Так, ефективна занятість в аграрному секторі економіки передбачає майже повне збалансування попиту і пропозиції ринку аграрної праці під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників на макро- та мікрорівнях у контексті досягнення природного рівня безробіття відповідної галузі [3, с. 8; 4, с. 10; 5, с. 9].

Крім цього, диверсифікація діяльності в агросфері характеризується наявністю, заздалегідь

прогнозованих і створених державними і приватними інститутами, умов на макро та мікрорівнях щодо ефективної мобілізації, передусім, трудових ресурсів різних господарюючих суб'єктів та підприємств для зміни окремих напрямів, видів, специфіки сільськогосподарського виробництва і пов'язаних з ним послуг [6, с.7; 8, с.10]. Враховуючи вище наведене трактування ефективної зайнятості та диверсифікації діяльності в аграрному секторі економіки, нами сформовані їх основні напрями. До них належать удосконалення нормативно-правової бази щодо ринку праці, адаптації і ефективної роботи аграріїв в нових економічних умовах та міжнародному конкурентному середовищі; посилення складових інституціонального та організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці; забезпечення соціальних гарантій сільському населенню; збільшення джерел інвестування сільськогосподарського виробництва; орієнтація на зайнятість аграріїв у сфері сільських соціальних послуг; розвиток підприємництва на селі; масштабне самозабезпечення продуктами харчування; диференціація джерел доходів особистих селянських господарств; фінансування селянами культурних заходів; оцінка економічних та соціальних наслідків відповідних нововведень та ін.

На нашу думку, вище вказаний підхід сприятиме виділенню найбільш ефективних видів особистої та колективної зайнятості працівників агросфери з урахуванням найбільш вагомих умов щодо її диверсифікації. Провідним серед вищевказаних напрямів є вдосконалення нормативно-правової бази щодо ринку праці, адаптації і ефективної роботи аграріїв в нових економічних умовах та міжнародному конкурентному середовищі. Так, проектом Цільової програми формування кадрового потенціалу в сільськогосподарському виробництві на 2010–2015 роки розробленої Департаментом аграрної освіти, науки та дорадництва Міністерства аграрної політики України визначені основні засади щодо поліпшення нормативно-правової бази стосовно зайнятості та диверсифікації діяльності трудових ресурсів агросфери, а саме:

- формування національної моделі конкурентоспроможної багаторівневої аграрної освіти, інтегрованої у світовий освітній простір, що задовольняє потреби суспільства та особистості;
- реалізація державної аграрної політики шляхом удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів для агропромислового виробництва, формування сучасного кадрового потенціалу, спроможного швидко адаптуватися і ефективно працювати в нових економічних умовах та міжнародному конкурентному середовищі [9, с.8].

Крім цього, відповідно до вище вказаної Програми, основними стратегічними напрямами, які повинно передбачати трудове законодавство, є:

- підвищення рівня конкурентоспроможності аграрного сектора в умовах інтеграції України в світовий економічний простір;
- ліквідація кадрового дефіциту в галузі шляхом підготовки висококваліфікованих кадрів відповідно до потреб реформованого сільськогосподарського виробництва та аграрного ринку;
- забезпечення розвитку системи освіти “протягом життя” відповідно до потреб аграрного сектора економіки;
- підвищення результативності профорієнтаційної роботи серед сільської молоді для залучення її на навчання до вищих навчальних закладів, насамперед, аграрного профілю;
- реформування змісту та структури аграрної освіти, перехід до інноваційних технологій навчання;
- вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації фахівців сільськогосподарського виробництва та робітничих кадрів;
- узгодження потреб ринку освітніх послуг та ринку праці, поліпшення ситуації з працевлаштуванням випускників, гарантованого надання першого робочого місця випускникам, які навчалися за державних замовленням, з визначенням умов забезпечення їх житлом;
- формування трудових відносин між роботодавцем і найманим працівником з урахуванням професійного рівня та якості роботи останнього;
- підвищення матеріального стимулювання працівників та сприяння розвитку їх особистих господарств;
- професійне зростання та виховання сучасної управлінської еліти агропромислового комплексу;
- диверсифікація зайнятості сільського населення в різних сферах суспільної діяльності та оцінка її ефективності [9, с. 12; 10, с. 54].

Враховуючи вище вказані пропозиції, на наш погляд, координація та контроль за поліпшенням та реалізацією трудового законодавства повинна здійснювати Верховна Рада України та інші державні і приватні інститути, але, передусім, Міністерство аграрної політики України. Це передбачає розгляд його представниками проміжних, щорічних, заключних звітів про результати виконання програмних заходів та узагальненого висновку про кінцеві результати, ефективність їх реалізації. Також для визначення першочерговості виконання окремих завдань і доцільності їх фінансування Міністерству аграрної політики України доцільно створити робочі групи з числа фахівців аграрних вищих навчальних закладів та виробників. Разом з тим контроль за цільовим та ефективним використанням бюджетних коштів, на наш погляд, слід здійснювати спеціально уповноваженим органам державної влади відповідно до законодавства. Тому ухвалення та реалізація всіх вище вказаних законодавчих ініціатив повинна забезпечити отримання високих економічних і соціальних результатів (табл. 1).

**Очікувані економічні та соціальні результати від вдосконалення та реалізації трудового законодавства в аграрній сфері [9, с.14-15]**

№	Очікуваний результат
<b>Економічний</b>	
1.	Досягнення балансу потреби у кваліфікованих кадрах з обсягами їх підготовки
2.	Впорядкування мережі аграрних вищих навчальних закладів, напрямів і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка студентів
3.	Запровадження нових державних стандартів вищої освіти (освітньо-кваліфікаційні характеристики, освітньо-професійні програми, засоби діагностики якості підготовки фахівців), адаптованих до вимог Болонського процесу, значне підвищення якості підготовки кадрів, зокрема практичної підготовки випускників
4.	Оновлення змісту навчання, адекватність підготовки та перепідготовки фахівців до розв'язання проблем реформування економіки
5.	Забезпечення ступеневої підготовки фахівців, скорочення термінів навчання
6.	Забезпечення обсягів фінансування на підготовку кадрів, які відповідають вимогам міжнародних стандартів
7.	Відновлення системи добору та розстановки кадрів в органах управління галуззю
8.	Підвищення якості управління агропромисловим виробництвом, формування кадрового резерву на посади керівників підприємств
9.	Впровадження інноваційного та наукового забезпечення АПК, налагодження зв'язків між аграрною наукою і виробництвом
10.	Розширення співробітництва в галузі освіти з провідними країнами світу
<b>Соціальний</b>	
1.	Рациональне використання трудових ресурсів, створення додаткових робочих місць і розвиток обслуговуючих підгалузей агропромислового виробництва, формування сучасного кадрового потенціалу АПК, здатного працювати в нових економічних умовах
2.	Вдосконалення системи організації та оплати праці
3.	Розвиток сільської поселенської мережі і відродження соціальної сфери села
4.	Збереження пілг для сільської молоді при їх навчанні
5.	Відновлення профорієнтаційної роботи в сільських школах
6.	Упорядкування системи розподілу, працевлаштування та закріплення на виробництві випускників аграрних вищих навчальних закладів
7.	Виховання молодих фахівців, організація їх стажування, професійного зростання та просування по службі
8.	Підвищення індексу людського розвитку та індексу рівня освіти регіонів
9.	Усунення бар'єрів у нострифікації дипломів про вищу освіту на міжнародному рівні

На нашу думку, всі вищевказані економічні та соціальні результати від поліпшення трудового законодавства сприятимуть збалансованому розвитку кадрового потенціалу аграрного сектора економіки та диверсифікації напрямів його діяльності.

**Висновки.** Отже, в результаті аналізу умов формування ефективної зайнятості та диверсифікації діяльності аграрної сфери нами встановлено, що є різні підходи до трактування двох вище вказаних категорій, які подібні між собою та відрізняються лише окремими складовими. Так, ефективна зайнятість в агросфері базується на збалансуванні попиту і пропозиції ринку праці в цій галузі, під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях у контексті досягнення природного рівня безробіття.

Проте диверсифікація діяльності цієї галузі також включає попередньо сплановані та забезпечені державними і приватними структурами умови на макро та мікрорівнях щодо ефективної активізації, насамперед, трудових ресурсів суб'єктів господарювання та домогосподарств, для зміни напрямів та особливостей сільськогосподарського виробництва та інших видів зайнятості на селі. Тому для ефективного формування вище вказаних складових доцільно вдосконалити, передусім, трудове законодавство і реалізувати всі загальнодержавні проекти, що забезпечить стабільне відтворення ресурсного потенціалу агросфери в цілому.

#### Література

1. Праця України 2010: Статистичний збірник. – К. : Державний комітет Статистики України, 2011. – 325 с.
2. Сільське господарство України: Статистичний збірник. – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – 385 с.
3. Абашина О.В. Підвищення рівня зайнятості молоді на регіональному ринку праці : автореф. дис.

на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.09.01 – “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / О.В. Абашина. – Донецьк, 2006. – 19 с.

4. Герасимчук В.І. Трансформація зайнятості і проблеми соціалізації ринку праці в перехідній економіці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : 08.09.01 – “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / В.І. Герасимчук. – К., 2002. – 32 с.

5. Кісельова О.О. Забезпечення ефективної зайнятості населення в економіці регіону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.07 – “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / О.О. Кісельова. – Донецьк, 2009. – 20 с.

6. Мельник Н.Б. Диверсифікація виробництва сільськогосподарських підприємств і господарств населення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.04 – “Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)” / Н.Б. Мельник. – Львів, 2010. – 20 с.

7. Стадник М.Є. Зайнятість в аграрному секторі економіки та основні шляхи її регулювання у Львівській області : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : 08.07.02 – “Економіка сільського господарства і АПК” / М.Є. Стадник. – Львів, 2000. – 18 с.

8. Степаненко Н.І. Диверсифікація діяльності підприємств аграрного сервісу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.04 – “Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)” / Н.І. Степаненко. – Житомир, 2008. – 20 с.

9. Методичні рекомендації щодо підвищення вартості робочої сили в сільському господарстві та подолання міжгалузевої і міжрегіональної диференціації в оплаті праці / [Демчак І.М., Адаменко Г.М., Петрик В.В. та ін.]. – К. : НДІ "Укראгропромпродуктивність", 2010. – 32 с.

10. Методичні положення та норми виробітку на ручних роботах у рослинництві / [Демчак І.М., Кисляченко М.Ф., Лобастов І.В. та ін.]. – К. : НДІ "Укראгропромпродуктивність", 2011. – 672 с.

Надійшла 14.02.2012; рецензент: д. е. н. Свиноус І. В.

УДК 005.955

І. Б. КАМІНСЬКА

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

## ВИТРАТИ НА ПЕРСОНАЛ: ПОНЯТІЙНО-ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ АПАРАТ

*В статті досліджено генезу понять «робоча сила», «персонал». Здійснено термінологічне розмежування категорій «витрати на персонал», «витрати на персонал» та «інвестиції у персонал». Запропоновано власне визначення поняття «витрати на персонал».*

*In the article it was investigated genesis of the concepts of "labor force", "staff." It was done terminological separation of categories "costs for staff", "expenditures for staff" and "investments in staff." It was proposed own definition of "costs for staff".*

*Ключові слова: персонал, витрати на персонал, робоча сила, інвестиції в людський капітал.*

### Вступ

Процес управління витратами підприємства вимагає розуміння всіх складових таких витрат. На сьогоднішній день вагому частку в загальному обсязі витрат починають займати витрати на персонал і така тенденція набуває позитивної динаміки. Витрати на пошук потенційних працівників, винагороду їх праці, стимулювання, звільнення – лише найважливіші компоненти витрат на персонал.

### Постановка проблеми

На рубежі ХХ-ХХІ ст. під впливом науково-технічного прогресу докорінно змінено підхід до людських ресурсів і, відповідно, витрат на них. По-перше, персонал із обтяжливих витрат для роботодавця перетворився у цінний ресурс, що визначає успішність функціонування компанії. По-друге, для оптимального використання людських та фінансових ресурсів з метою збільшення загального капіталу компанії виникає необхідність формування системи управління витратами на персонал. А, отже, необхідне теоретичне осмислення всіх понять, що описують сукупність витрат, пов'язаних із забезпеченням людини в системі трудових відносин.

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблематика термінологічного трактування категорії «витрати на персонал» досліджувалася у працях вітчизняних та закордонних науковців. Зокрема, співвідношення понять «витрати» та «інвестиції» висвітлено у дослідженнях Т.В. Давидюк, С.В. Оганджян, О.В. Захарової, Д.П. Богині. Дискусіям щодо трактування таких категорій, як «робоча сила», «трудова ресурси», «персонал», «людський капітал» присвячені праці Е.І. Полякової, Л.С. Федорняк, А.М. Колота, Е. Боуена, С.А. Криклій, Н.О. Мазур. Визначення поняття «витрати на персонал» у своїх дослідженнях дають А.Ф. Лисков, О.Я. Кібанов, Ю.Н. Павлючук, А.А. Козлов. Однак, аналіз наукових підходів свідчить про відсутність чіткого і єдиного розуміння досліджуваних понять.

### Мета і завдання дослідження

У контексті зазначеної проблематики метою дослідження є узагальнення і систематизація підходів