

СЕГМЕНТАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗІ АГРАРНОГО СЕКТОРА

Постановка проблеми. Вирішення галузевих проблем формування, функціонування, розвитку та удосконалення механізмів ефективного використання виробничо-обслуговуючого персоналу в переробній галузі аграрної сфери, соціального захисту сільських територій, які задіяні в секторі переробної агропродукції, має велике економічне та соціальне значення для розвитку країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню теоретико-методологічних та практичних проблем, пов'язаних з формуванням та регулюванням ринку праці на селі в контексті регіональних і галузевих рівнів присвячені роботи С. Бандури, Д. Богині, О. Богуцького, М. Долишнього, О. Єрмокова, М. Жибака, Ф. Зінов'єва, П. Саблука, В. Юрчишина та інших вітчизняних економістів. Окремі аспекти сегментації ринку праці, класифікації зовнішніх і внутрішніх чинників на мотивацію персоналу, положення характерних особливостей гнучкості ринку праці, функції мотивації та механізми підвищення ефективності використання кадрового потенціалу переробної галузі АПК висвітлені в наукових працях В. Богдановського, Н. Долгушина, В. Малахової, Є. Смерницької, Н. Тарасова, А. Юган та ін. вчених.

Формулювання завдання дослідження. Метою даного дослідження є теоретико-прикладне обґрунтування наукових підходів до підвищення результативності дії первинного і вторинного ринків праці на ефективність агровиробництва, зокрема його переробного сегмента в зв'язку з трансформаційними змінами у розвитку вітчизняної економіки та окремих галузей агропродуктивного комплексу. Іншим аспектом дослідження є більш чітке окреслення функцій ринку праці в агропереробному виробництві.

Виклад основного матеріалу. Наші дослідження робочої сили в аграрній сфері показують, що вона в більшості випадків не відповідає вимогам сучасного агровиробництва. Особливо це відчутно, щодо професійно-освітньої підготовки персоналу, трудової та виконавчої дисципліни, ініціативності та мобільності [2]. Незбалансованість пропозиції робочої сили із попитом на неї в сільському господарстві в т.ч. і в переробному секторі породжує безробіття, рівень якого зростає. Постійна структуризація аграрного комплексу України та зростаюча питома вага його переробних галузей, вимагає удосконалення, як зовнішнього, так і внутрішнього ринку праці [5]. Це стосується, насамперед, відносин між продавцями і покупцями робочої сили на зовнішньому ринку в межах країни, регіону, галузі. В зв'язку з тим, що дані відносини виникають в процесі найму представників відповідної спеціальності, напряму переробників садово-ягідної і овочевої продукції, класифікація робіт і їх зміст потребують жорстких вимог. Для зовнішнього ринку характерна значна плинність кадрів і можливість вільного переходу з одного місця роботи на інше. Внутрішній ринок, на відміну від зовнішнього, характеризується системою соціально-трудових відносин, яка функціонує в межах окремого агроформування, що дозволяє за допомогою адміністративних важелів регулювати розміщення робочої сили і заробітної плати, як її цінового показника. На внутрішньому ринку можливий рух кадрового потенціалу у середині агропідприємства, переміщення з однієї роботи – на іншу, зміна класу. В залежності від того, як проходить переміщення – на горизонталі, чи вертикалі, відбуваються або не відбуваються зміни у підвищенні кваліфікації. Кадрова політика підприємства формує параметри функціонування внутрішнього ринку конкретного підприємства, ефективний розвиток якого, сприяє зниженню плинності кадрів, що особливо важливо при врахуванні специфіки виробництва [3]. В умовах розвинутої ринкової економіки, ці два види ринків

робочої сили тісно пов'язані між собою і можуть переважати один одного, що характерно для таких країн, як США і Японія. Ринок праці в аграрній сфері поступово локалізується на окремі сегменти, що представляють собою цільові ринки, що, наприклад, характеризує переробний сектор аграрної продукції. В загальному вигляді вони формуються в процесі поділу працівників аграрного сектору і робочих місць в окремі замкнуті зони. Така сегментація обмежує мобільність робочої сили своїми ринками, яка, разом з тим, підвищує рівень спеціалізації окремого агросектору та професіональні навички кадрового потенціалу. В переробному виробництві основними ознаками сегментації можуть бути:

- територіальне розміщення агровиробництва – зона, регіон, район, тощо;
- соціально-економічні характеристики працюючих – освітній рівень, професійний склад, кваліфікаційний рівень працівників, робочої сили, тощо;
- економічні критерії – розподіл покупців і продавців за формами власності, матеріальним статком, фінансовим забезпеченням та ін.;
- поведінкові характеристики – мотивація зайнятості, егоцентричні схильності;
- психографічні показники – особисті та індивідуальні якості працівників, їх належність до відповідних верств населення, суспільних прошарків, тощо.

Сегментація ринку праці в переробній галузі аграрного комплексу передбачає його поділ на дві частини: первинний і вторинний ринки праці. Характерними ознаками первинного ринку в агровиробничій сфері є:

- стабільність і постійність основної зайнятості працівника;
- відносно вищий, ніж, в цілому, в галузях агровиробництва, рівень заробітної плати;
- перспективи кар'єрного зростання і професійного самоствердження;
- участь у реалізації високотехнологічних операцій і використання інноваційних технологій, що потребують високо кваліфікаційних працівників;
- наявність соціальних пільг та ефективна діяльність профспілок.

Вторинний ринок праці в переробному секторі по своїм характеристикам диференційно протилежний первинним ринкам. Основними його ознаками є:

- нестабільна зайнятість працівників, що породжує велику плінність кадрів;
- істотно нижчий, ніж, в цілому, по агропродуктивному комплексу, рівень заробітної плати;
- відсутність можливостей до кар'єрного і професійного зростання;
- умови праці, що пов'язані з використанням морально і матеріально застарілих та трудомістких технологій і устаткування;
- малоефективне вирішення соціальних питань та неефективна робота профспілкових організацій.

Трансформаційні зміни, які характеризують сучасний стан розвитку вітчизняної економіки і, зокрема, її агропродуктивного комплексу, вимагають пристосування ринку праці до структурних перебудов аграрної економіки, тобто його гнучкості. Основні концептуальні положення гнучкого ринку праці передбачають:

- швидке реагування на зміну попиту, пропозиції і цін на ринку аграрної праці, що виявляється, відповідно, у зміні обсягу структурних показників, якісних і цінових характеристик робочої сили;
- мобільність працівників АПК, пов'язаною з територіальною і професійною зміною умов праці;
- гнучке регулювання підприємства обсягів продукції, що виробляється, використання нових організаційно-виробничих форм, управлінських структур, кадрової новачії;
- застосування різноманітних форм наймів і звільнення працівників;
- формування ефективної системи постійно діючої професійно-кваліфікаційної перепідготовки;
- застосування гнучкої диференціації заробітної плати;
- регулювання витрат на робочу силу;

- гнучкість робочих режимів та розподілу робочого часу;
- прийняття різноманітних методів і форм допомоги соціального характеру для працюючих;
- удосконалення методів і форм зайнятості.

В загальному плані ринок праці в аграрному виробництві виконує такі функції:

- узгоджує інтереси, насамперед економічні, суб'єктів трудових відносин;
- забезпечує формування ринкового середовища кожної зі сторін на ринку робочої сили;
- оптимізує пропорційність розподілу робочої сили відповідно до структури потреб суспільства і розвитку технічного забезпечення;
- забезпечує баланс між розвитком попиту і пропозицією на робочу силу;
- створює умови для проходження процесу суспільного відтворення на основі формування резерву трудових ресурсів;
- сприяє формуванню оптимальних структурних співвідношень професійно-кваліфікаційного середовища;
- розвиває стимулюючі мотиви в процесі працеприкладання та установлює рівноважні розміри заробітної плати;
- створює умови для реалізації особового трудового потенціалу;
- створює доступну інформативну базу про структурні зрушення на ринку праці, насамперед, обсяги попиту і пропозиції, ємність, цілісність і тенденції розвитку.

Дослідження механізмів підвищення ефективності використання кадрового персоналу АПК показує, що в процесі добору працівників на ринку праці взаємоінтереси роботодавців і працівників відповідних професій не завжди збігаються [1]. Аналіз причин розбіжностей лежать в процесі економічних, організаційних, технологічних і технічних інтересів. Також встановлено, що до головних напрямів поєднання інтересів працівників і роботодавців в аграрній сфері є ті, які базуються на соціальній основі, а це, насамперед, ефективна зайнятість і реалізація ідей соціального партнерства.

Враховуючи той факт, що безробіття, в більшій мірі, характерно для сільських жителів і саме розвиток ринку праці вкрай необхідний для цієї категорії працюючих, зростає роль служби зайнятості та ефективність її роботи через збільшення кількості працевлаштованих мешканців села [1].

Щодо оцінки персоналу на ринку праці в агровиробництві, і зокрема в переробній галузі АПК, то її проведення досить складне з методологічної точки зору. Постійний трудовий процес в аграрній сфері носить колективний характер і загальний внесок формується за рахунок не індивідуальних, а колективних зусиль.

Це представляє специфічність функціонування робочої сили, як товару з цілим рядом істотних відмінностей, де регуляторами виступають не тільки макро- і мікроекономічні фактори, але й цілий ряд регулюючих чинників соціального і психологічного характеру, які не завжди мають відношення до заробітної плати, як показника ціни робочої сили.

Основними елементами ринку праці в агропродуктивному комплексі є попит та пропозиція на робочу силу, які в своїх взаємодії підпорядковуються дії закону попиту і пропозиції на робочу силу, який впливає на заробітну плату. Даний закон відбиває ступінь відповідності наявних робочих місць по кількісних і якісних характеристиках складу потенціальних претендентів на роботу. В залежності від об'єкту і обсягів потреби в кадрах, попит на робочу силу може бути сукупним і індивідуальним. Перший вид – це ринковий попит від галузі, комплексу, підкомплексу в цілому. Другий – це попит на робочу силу від окремого сільгоспвиробника.

Він залежить від цілого ряду обставин:

- попиту на продукцію, що виробляється, або на послуги, які надаються суб'єктом аграрного бізнесу;

- особливості і стану агротехнологічного комплексу, форм і методів організації виробництва ефективності використання потенціалу та ін..;
- професійно-кваліфікаційними навиками працівника, його рівнем освіти і продуктивністю праці, які формують, в цілому, якість праці;
- загального розміру фонду заробітної плати, який регулює можливості кількісного складу найманих працівників.

На регулювання попиту впливає ряд факторів, дією яких можна досягти зростання або нові обмеження на попит робочої сили. Так, збільшення попиту можна досягти шляхом упровадження фіскальної політики (оподаткування і кредитування) для тих галузей АПК і окремих аграрних регіонів, в яких доцільно збільшити кількість робочих місць і продукція яких користується підвищеним попитом на внутрішньому і зовнішньому ринку.

Обмеження попиту на робочу силу може здійснюватися шляхом встановлення індивідуальних графіків робочого часу, а також можливості збільшення кількості працівників у разі зменшення обсягу робіт.

До основних факторів, що впливають на формування попиту на робочу силу в переробній галузі аграрного сектора можна віднести:

- приріст величини трудових ресурсів в окремих регіонах аграрного виробництва;
- співвідношення зайнятого і незайнятого населення в сільській місцевості;
- використання в окремих галузях аграрного виробництва мало конкурентних груп населення;
- особливості пенсійного законодавства, що стосується працівників аграрної сфери;
- кадрова політика на підприємствах аграрної галузі.

Пропозиція робочої сили в переробному виробництві характеризує, насамперед, чисельність людей з урахуванням їх статеві-вікових характеристик, професійного і кваліфікаційного рівня на ринку праці, наявність освіти та ін.

Висновки. Сучасний стан розвитку переробної галузі аграрного сектора економіки України характеризується цілим рядом трансформаційних змін, які обумовлюють пристосування ринку праці до структурної перебудови, гнучкості та вимагають більш чіткі вимоги до його сегментації.

Анотація

Дослідження теоретико-методологічні підходи до сегментації ринку праці та основи формування механізмів підвищення ефективності використання персоналу в переробній галузі агропродовольчого сектора.

Ключові слова: сегментація, функції ринку праці, персонал переробної галузі, первинний і вторинний ринок праці.

Аннотация

Исследовано теоретико-методологические подходы сегментации рынка труда и основы формирования механизмов повышения эффективности использования персонала в перерабатывающей отрасли агропродовольственного сектора.

Ключевые слова: сегментация, функции рынка труда, персонал перерабатывающей отрасли, первичный и вторичный рынок труда.

Summary

Are researched the theoretical methodological approaches to segmentation of the labour market and the bases of formation of staff efficiency mechanisms in the processing industry agro-food sector.

Key words: segmentation, the labour market functions, the staff of the processing industry, primary and secondary labor market.

Список використаних джерел:

1. Транченко Л.В. Формування та тенденції розвитку ринку праці у сільській місцевості / Л.В. Транченко // Економіка і менеджмент: науковий журнал. – К.: НАКККіМ, 2011. - №2, с.60-70.
2. Смерницька Є.В. Рівень організації праці облікової служби сільськогосподарських підприємств / Є.В. Смерницька // Наукові праці П.Ф. «Кримський агротехнологічний університет» НАУ. - Сімферополь, 2008.-№114. – с.185-190.
3. Макін М.Й. «Кадровий потенціал аграрних підприємств :[монографія] / . ст.. Макін, О.Г. Шинуляк. – К.: ННЦ і АЕ», 2005 – 370с.
4. Собчук П. Демографічні проблеми українського села [наукова доповідь відп. ред. П.Т. Собчук] – К., 2002. – 17с.(ІАЕ УААН).
5. Якуба К.І. Життєвий і трудовий потенціал сільського населення України. Теорія, методологія, практика / К.І. Якуба . – ННУ і АЕ;2007. 362 с.