

УДК 631.338

Є. О. Олійник

ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В ДОСЯГНЕННІ ВИРОБНИЧОЇ СТРАТЕГІЇ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ

Анотація. У статті досліджено необхідність запровадження єдності функцій управління трудовим потенціалом фермерських господарств як цілісного механізму в досягненні стратегії розвитку малого агробізнесу.

Ключові слова: трудові ресурси, управління, виробництво, стратегія, планування, організація, мотивація, контроль.

Summary. In the article the necessity of input of unity of functions of management of farms labor potential is investigational as an integral mechanism in the achievement of strategy of development of small agribusiness.

Key words: labor resources, managements, production, strategy, planning, organization, motivation, control.

Постановка проблеми. Розвиток агропромислової галузі в ринкових зрушеннях національної економіки визначається умовами структурних змін організаційно-правового характеру. І цілком очевидно, що ефективність нових форм господарювання, досконалості економічного механізму функціонування сільськогосподарських підприємств неможливий без створення дієвого методу управління трудовими ресурсами як одного із вирішальних критеріїв.

Значні зміни форм і методів господарювання, перерозподіл ресурсного потенціалу та обсягів продукції, організація праці між різними категоріями господарств, призвели до особливого значення дрібнотоварного виробництва у

вирішенні продовольчої безпеки країни. Але існуюча теза в економічній науці та практиці свідчить про переваги саме крупнотоварного виробництва і об'єктивності процесу його концентрації з розширенням масштабів, що виступає певним парадоксом за різноспрямованістю розвитку дрібнотоварного та крупнотоварного сільськогосподарського виробництва. Наукові дискусії не призвели до формування єдиного підходу стосовно перспектив розвитку малих аграрних підприємств, але беззаперечне розв'язання цієї проблеми тісно пов'язане з використанням трудового потенціалу сільського регіону.

Необхідність існування та подальшого розвитку малих агроструктур, серед яких провідне місце

© Є. О. Олійник, 2012

займають фермерські господарства, пов'язана з тим, що ними забезпечується значна частка обсягу й асортименту сільськогосподарської продукції, раціональне використання матеріальних та трудових ресурсів, економія капіталовкладень у сільське господарство, ріст продуктивної ефективності при використанні землі, скорочення втрат сільськогосподарської продукції.

Проблематика управління трудовими ресурсами фермерських господарств з ефективним їх використанням за сучасних соціально-економічних умов, вимагає термінового свого вирішення, що надає пряму дослідження особливо актуального і своєчасного значення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Економічну природу трудових ресурсів з їх еволюційними питаннями формування та використання в системі соціально-трудових відносин суб'єктів господарювання досліджували видатні вітчизняні та зарубіжні вчені: Д. П. Богиня, В. С. Діесперов, П. М. Макаренко, П. Т. Саблук, В. К. Терещенко, О. В. Шкльов, В. В. Юрчишин, А. П. Волгін, А. Г. Гончаров, С. Г. Струмилін, Р. А. Яковлев, С. Брю, М. Вебер, Д. Кейнс, А. Маршал, А. Маслоу, П. Самуельсон, Ф. Тейлор та ін.

Проведені дослідження однозначно підтверджують, що тільки злагоджений виробничо-управлінський потенціал здатний вирішувати низку завдань, які раніше вважалися взаємовиключними, щодо отримання більш стійких позицій на ринку. Такі проблеми притаманні і підприємствам аграрного сектора України: це, перш за все, постійне освоєння нових прогресивних технологій аграрного виробництва, як забезпечення нарощування продуктивності праці, підвищення гнучкості виробництва, зниження всіх видів витрат та орієнтація на питоми скорочення чисельності виробничих управлінських працівників для досягнення переваг у конкурентній боротьбі.

Це потребує необхідності розробки стратегії стійкого розвитку аграрного сектора у формуванні нових підходів до управління виробництвом, оскільки традиційні, з орієнтацією на валові показники товарного виробництва та відсутністю достатньої уваги до кінцевого споживача, у конкурентному середовищі себе не виправдовують.

Метою статті є дослідження закономірностей функцій управління трудовими ресурсами фермерського господарства в умовах ринкової економіки.

Виклад основного матеріалу. Багатоукладність системи господарювання в ринковій економіці України обумовила формування в аграрному секторі поряд з державними, орендними підприємствами та господарськими товариствами розвиток фермерських господарств. Так, згідно зі статистичними даними, кількість фермерських господарств на кінець 2010 р. складає близько 74 % від загальної кількості діючих господарюю-

чих суб'єктів у сільському господарстві, і цей показник із року в рік зростає [1, с. 158].

Фермерські господарства, як суб'єкти малого бізнесу розглядаються не як альтернатива великим підприємствам, а як об'єктивна необхідність їх доповнення з більш повним розкриттям і використанням сільськогосподарського потенціалу. Вони створюють передумови у підвищенні ефективності аграрної економіки, розширюючи межі пошуку раціональних форм і методів використання природних, економічних і трудових ресурсів аграрного виробництва.

Визначення фермерського господарства полягає у своєрідно складно структурованій формі територіальної організації агропромислового виробництва, своєрідному типі сільського поселення, в якому органічно та компактно поєднуються земельна площа й садиба з виробничими, господарськими і житловими будівлями, технікою та інвентарем [2, с. 69]. Його призначення в перші роки формування — забезпечення родини продовольством, освоєння місцевих продовольчих ринків, формування середнього класу на селі.

У вузькому розумінні фермерське господарство представлено виробничою одиницею сільськогосподарського типу, метою діяльності якого є одержання прибутку та виконання соціальних функцій.

У діяльності фермерського господарства, як і будь-якої підприємницької структури, створення відповідної ресурсної бази, узгодженості і збалансованості її окремих елементів є особливо важливим. Адже саме з цього і, зокрема, з обмежених можливостей розширення земельних наділів, придбання технічних засобів фермер виходить із сформованості своєї виробничої програми.

Розміри господарства, з однієї сторони, є один з найважливіших чинників ефективності господарювання, а з іншої — результат його діяльності. Так, у США вважають, що для підтримки нормального рівня (за американськими мірками), займаючись тільки сільським господарством, фермерська сім'я повинна обробляти 240 га землі. Але найефективнішими є ферми з площею землекористування близько 1000 га. Досвід країн Західної Європи переконує, що ефективність виробництва значно вища там, де розміри землекористування перевищують 500 га. За цих умов досягається повна трудова активність фермера, а ефективність використання виробничих фондів є найвищою [3, с. 63].

У той же час дрібні ферми більш конкурентоздатні з погляду реагування на зміну кон'юнктури ринку, фінансової і цінової політики держави. Проте дрібні ферми не сприяють ефективному використанню технічних заходів і не гарантують фермеру і членам його сім'ї необхідних доходів, що доволі часто вимагається при подоланні фінансових труднощів.

Фермерські господарства, що мають великі площі, забезпечують оптимальні обсяги виробництва продукції та високоефективне ведення галузей шляхом раціонального використання трудових ресурсів, основних виробничих фондів, у тому числі технічних засобів, підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції та зростання дохідності від господарської діяльності.

Отже, раціональними можуть бути фермерські господарства, площа землі в обробітку в яких становить 1,6–2,5 тис. га, що складає 53 % ріллі сільськогосподарських підприємств України.

Володіння земельною площею, засобами виробництва визначають принципову кількість трудових ресурсів фермерського господарства, що історично склалися як природно-економічними умовами, так і демографічними особливостями зайнятості населення певного регіону країни і не залежать безпосередньо від обсягу виробництва продукції. І, як правило, у виробництві зайнято стільки людей, скільки є в даному господарстві, а не скільки потрібно для виконання робіт у кращі агротехнічні строки. Ця обставина породжує нерентабельність виробництва і вимагає використання якісної зміни в процесі управління трудовими ресурсами.

Достатність (оптимальність) забезпечення фермерського господарства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягу виробництва продукції з підвищенням його ефективності [4, с. 90]. Зокрема, від забезпеченості господарства трудовими ресурсами та раціональності їх використання залежить обсяг і своєчасність виконання сільськогосподарських робіт, ефективність використання техніки і як результат — обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток і ряд інших економічних показників.

У зв'язку з цим необхідно трудовий потенціал характеризувати абсолютним показником — працевзабезпеченістю виробництва, який залежить від середньооблікової кількості працівників і площі сільськогосподарських угідь господарства як основних критеріїв для оцінки. Де за сучасного недостатнього рівня механізації виробництва, високого ступеня зношеності машинно-тракторного парку, гострої нестачі окремих видів техніки для своєчасного та якісного виконання технологічних операцій, трудовий потенціал зумовлює істотну залежність результатів госпо-

дарської діяльності підприємства від рівня працевзабезпеченості сільськогосподарського виробництва. Правильна оцінка забезпеченості робочою силою дає можливість здійснення раціональної зайнятості з досягненням ефективності виробничого процесу.

Управляти трудовими ресурсами фермерського господарства — значить забезпечити повну й оптимальну зайнятість трудового населення у відповідності до робочих місць сукупної робочої сили, її якісного складу. І в умовах обмеженості трудовими ресурсами господарства постає необхідність забезпечити найбільш повне і раціональне їх використання у виробництві, як головної складової частини продуктивних сил, а втілення їх праці — вирішальний фактор сільськогосподарського виробництва в умовах зменшення чисельності.

Практика управління трудовими ресурсами передбачає рішення взаємозалежних функцій:

- планування (що робити?);
- організація (як робити?);
- мотивація (як стимулювати?);
- контроль (як оцінити?).

Усі перераховані загальні функції управління присутні в діяльності управлінського персоналу будь-якого суб'єкта підприємництва і проявляються в безупинній своїй єдності (рис. 1).

Провідну роль, на нашу думку, необхідно відвести функції планування як основоположній, виходячи із визначеності умов коливання агротехнічних робіт у розрізі їх видів за певними етапами виконання (рис. 2).

Зазначені етапи логічно розпочинати з оцінки наявних трудових ресурсів шляхом визначення кількості осіб, зайнятих виконанням кожної операції, яка потребує реалізації короткострокових і перспективних цілей господарства з оцінкою

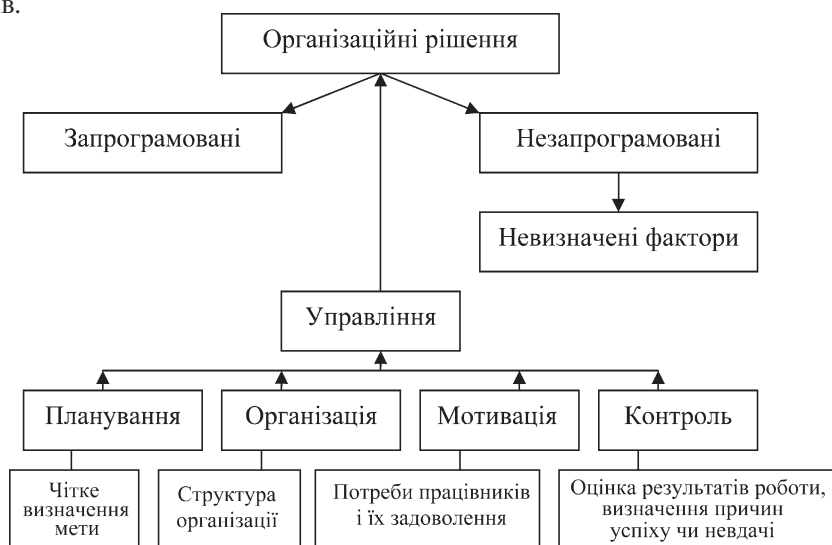


Рис. 1. Склад функцій управління трудовими ресурсами (складено автором за [5, с. 173])

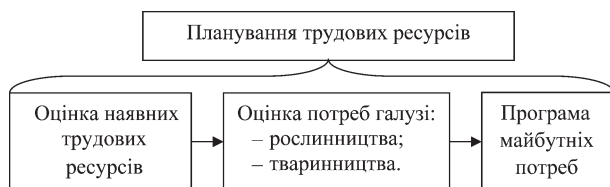


Рис. 2. Планування трудових ресурсів аграрного підприємства (розроблено автором)

якості виконуваних робіт. Визначивши свої потреби, керівництво повинно розробити програму їх задоволення, виходячи з того, що потреба — це ціль, а програма — засіб її досягнення [6, с. 39]. Програма повинна включати заходи із залучення необхідних працівників для реалізації цілей господарства.

Процесу планування властивий ряд принципів, серед яких основним є неперервність процесу планування, це означає, що планування не одиничний акт, а процес, який постійно повторюється. Цей принцип вимагає, щоб всі плани створювалися з урахуванням перспектив, нові — ґрунтувалися на попередніх, враховуючи результати. Неперервність надає плануванню гнучкості, що має на меті можливість постійного внесення коректив у прийняті рішення на основі змін та виниклих обставин. Тому плани необхідно переглядати, щоб вони узгоджувалися з реальністю.

Таким чином, планування трудових ресурсів — це розробка плану задоволення майбутніх потреб у людських ресурсах, де за основу їх формування приймається цільова спрямованість системи управління на соціальну мету, яка повинна відповідати на питання: які конкретні потреби працівників і які потреби керівництва щодо використання людських ресурсів. При цьому ефективність управління трудовими ресурсами залежить від несуперечливості цих двох підходів. Крім того, за допомогою планування керівництво намагається встановити основні напрями зусиль і прийняти рішення, які забезпечують єдність цілей для всього трудового колективу господарства із забезпеченням єдиного напрямку в досягненні загальної мети.

Оскільки в господарстві роботу виконують люди, то другим важливим аспектом функції управління є організація, тобто визначення: хто саме і як повинен виконувати кожне конкретне завдання із великої кількості тих, що поставлені.

Необхідно відмітити, що організація роботи була в центрі уваги руху за наукове управління і тому, певним чином, дозволяє групі працівників досягти значно більшого, ніж вони могли б без певної організації [7, с. 57]. Внаслідок чого керівник підбирає людей для конкретної роботи, делегуючи окремим особам завдання і повноваження або право використовувати матеріальні і трудові ресурси господарства. Ці суб'єкти делегування беруть на себе відповідальність за успішне вико-

нання своїх обов'язків, вважаючи себе підлеглими щодо керівника.

Організовувати — значить створювати певну структурованість у виконанні завдання з поєднання елементів: робота, конкретні завдання згідно з її планом у досягненні своєї мети.

Щоб управляти трудовим потенціалом — треба заохочувати, тобто створювати умови для мотивації праці, яка діє на рівні підсвідомості як кожного індивідуума, так і будь-якого керівника, виходячи із класичного твердження «робоча сила — товар», товар як результат праці, у якому втілена вартість роботи, що потребує своєї винагороди. При цьому керівник завжди повинен пам'ятати, що розроблені чіткі плани і найдосконаліша структура організації позбавлені сенсу, якщо не виконується фактична робота.

Мотивація — створення внутрішніх мотивів до дії, яка виступає результатом сукупності потреб з постійною їх зміною. Для того щоб заохочувати своїх працівників, необхідно визначити їх потреби і забезпечити стимул у задоволенні цих потреб через сумлінну роботу.

Управління господарсько-фінансовою діяльністю спрямовано на майбутнє, але за цей період може статися багато змін: робітники можуть відмовитися виконувати свої обов'язки згідно з планом без належної мотивації праці; поява нового, сильного конкурента, що ускладнить реалізацію мети господарства. При цьому постає нагальна необхідність запровадження функції контролю як процесу у забезпеченні досягнення мети господарюючого суб'єкта.

Внаслідок чого розрізняють три основні аспекти управлінського контролю:

Встановлення стандартів — точне визначення мети з її досягненням у визначений час (ґрунтується на планах, розроблених у процесі планування).

Вимірювання досягнутого з порівнянням очікуваних результатів (перегляд цілей на відповідність реальним ситуаціям).

Регулювання — діяльність із підтримкою оперативного управління виробництвом заданих параметрів (збереження стану упорядкованості і нормативної детермінованості параметрів відхилення).

Висновки. Оскільки для фермерських господарств надзвичайно важливе значення має визначення оптимальних площ землі в обробітку, то принцип найбільш повного й ефективного використання трудових ресурсів та необхідних засобів праці (системи машин) на виробництві продукції покладено в основу методики створення малих агроструктур із запровадженням внутрішнього механізму управління зайнятістю людського потенціалу сільських регіонів. Де, на відміну від більшості розвинених країн світу, у структурі зайнятих у сільськогосподарських підприємствах переважають наймані працівники, а не власники.

Істотним впливом на формування і використання трудових ресурсів фермерських господарств є запровадження функцій управління в їх цілісній єдності, що дозволяє стабілізувати трудовий потенціал малих агроструктур і забезпечити підвищення темпів зростання ефективності його використання. Це, в свою чергу, надасть подальшого удосконалення механізмів як державного, регіонального, так і внутрішньогосподарського регулювання процесів формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, що є особливо актуальним для України з розробкою вказаних напрямів, які потребують свого подальшого дослідження.

Література

1. Статистичний збірник «Сільське господарство України» за 2010 рік. — К. : Держкомстат України, 2011. — С. 235.
2. Бабич М. М. Нормативно-правове забезпечення функціонування фермерських господарств / М. М. Бабич // Економіка АПК. — 2009. — № 12. — С. 68–74.
3. Скрипник С. В. Місце фермерських господарств у сільськогосподарському виробництві / С. В. Скрипник // Економіка АПК. — 2009. — № 8. — С. 62–65.
4. Колокольчикова І. В. Методологія оцінки ефективності селянських (фермерських) господарств / І. В. Колокольчикова // Регіональні перспективи. — 2009. — № 6. — С. 89–91.
5. Волгин А. П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики : учебник / А. П. Волгин. — М. : ИНФРА-М, 2002. — 654 с.
6. Волоська В. В. Ефективність виробничої діяльності фермерських господарств / В. В. Волоська // Агроінком. — 2010. — № 11–12. — С. 37–42.
7. Похиленко І. Поняття фермерського господарства, як організаційно-правової форми суб'єктів малого підприємництва / І. Похиленко // Підприємництво, господарство і право. — 2008. — № 11. — С. 56–58.