

3. Могильна Л. М. Теоретично методологічні основи інноваційних процесів / Могильна Л. М. // Аграрний форум-2008 : мат. Міжнар. науково-практичної конф. (15-18 жовтня 2008 р., Суми). – Суми : ВТД “Університетська книга”, 2008. – С. 207–209.

4. Могильна Л. М. Агроінновації як фактор розвитку сільськогосподарських підприємств / Могильна Л. М. // Вісник Харк. нац. техн. ун-ту сільського господарства імені Петра Василенка : Економічні науки. Випуск 99. – Х.: ХНТУСГ, 2010. – С. 170–177.

5. Кантаєва О. Удосконалення методики аналізу інноваційної діяльності для прийняття управлінських рішень / Кантаєва О., Галушко Є. // Бухгалтерський облік і аудит. – 2008. – № 7. – С. 35–46.

УДК: 331.582: 338.24

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Аранчій В.І., к.е.н., професор, Кулинич Л.В., здобувач,
Лозовський С.В., магістрант
Полтавська державна аграрна академія*

Розглянуто категорію «трудові ресурси» та проаналізовано різні погляди щодо її сутності. Узагальнено, що в умовах ринкової економіки управління трудовими ресурсами є дієвим важелем управління господарською діяльністю підприємства, галузі сільського господарства і в цілому економічної системи.

A category is considered "labor resources" and different looks are analyses in relation to her essence. Generalized that in the conditions of market economy of management labor resources is the mighty lever of management of enterprise of industry and on the whole economic system economic activity.

Постановка проблеми. Процеси управління трудовими ресурсами охоплюють державний і регіональний рівні і рівень окремо взятого підприємства. Даний факт є ключовим при визначенні предмета управління трудовими ресурсами, що являє собою систему соціально економічних відносин, що склалися з приводу відтворення робочої сили, її формування, розподілу, перерозподілу і використання. Така система представляє собою невід’ємний елемент загального механізму управління національною економікою як на макро-, так і на мікрорівні, оскільки об’єктом управління в даному випадку виступає одне із найважливіших видів економічних ресурсів - трудові ресурси.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ідентифікація та проблема управління трудовими ресурсами залишає за собою важливе місце в системі наукових досліджень. У розробку теоретико – методичних, соціально економічних та прикладних проблем управлінської праці вагомий вклад внесли В.П. Галушко, Й.С. Завадський, О.А. Богущкий, О.Д. Гудзинський, М.Й. Малік та інші. Вивчення механізму та змісту управління трудовими ресурсами стали предметом наукових пошуків А.М. Грішенка, В.М. Данюка, В.С. Дієспорова, Л.С. Дорошенка, В.М. Петюка, М.П. Поліщука, І.В. Прокопи, М.В. Шаленка, С.В. Шеклені, Л.О. Шепотька, К.І. Якуби. Віддаючи належне науковим напрацюванням зазначених вчених, зауважимо, що постійна динамічність розвитку управлінських процесів, зокрема стосовно трудових ресурсів АПК в силу не-

стабільності законодавчої бази, змін в оподаткуванні фізичних осіб вимагає подальших наукових досліджень у напрямку оптимізації окремих складових елементів системи управління трудовими ресурсами.

Постановка завдання. Метою досліджень є узагальнення теоретичних та методологічних аспектів процесу управління трудовими ресурсами з одночасним виділенням його окремих складових та характеристика механізму реалізації.

Викладення основного матеріалу дослідження. За класичним визначенням, управління – це систематичний вплив на об’єкт або його підрозділи з метою забезпечення його життєдіяльності, злагодженої роботи і досягнення кінцевого результату [2]. На рівні сільськогосподарського підприємства управління – вплив апарату на виробничі ресурси згідно з метою.

На наш погляд, управління як процес представляє собою цілеспрямований, систематичний вплив на певний об’єкт з метою його упорядкування і приведення в рух для досягнення певних результатів [3]. Управління соціально - економічною системою є єдністю двох систем, суб’єкта і об’єкта управління, які взаємодіють, що відображено на схемі Й.С. Завадського (рис. 1).

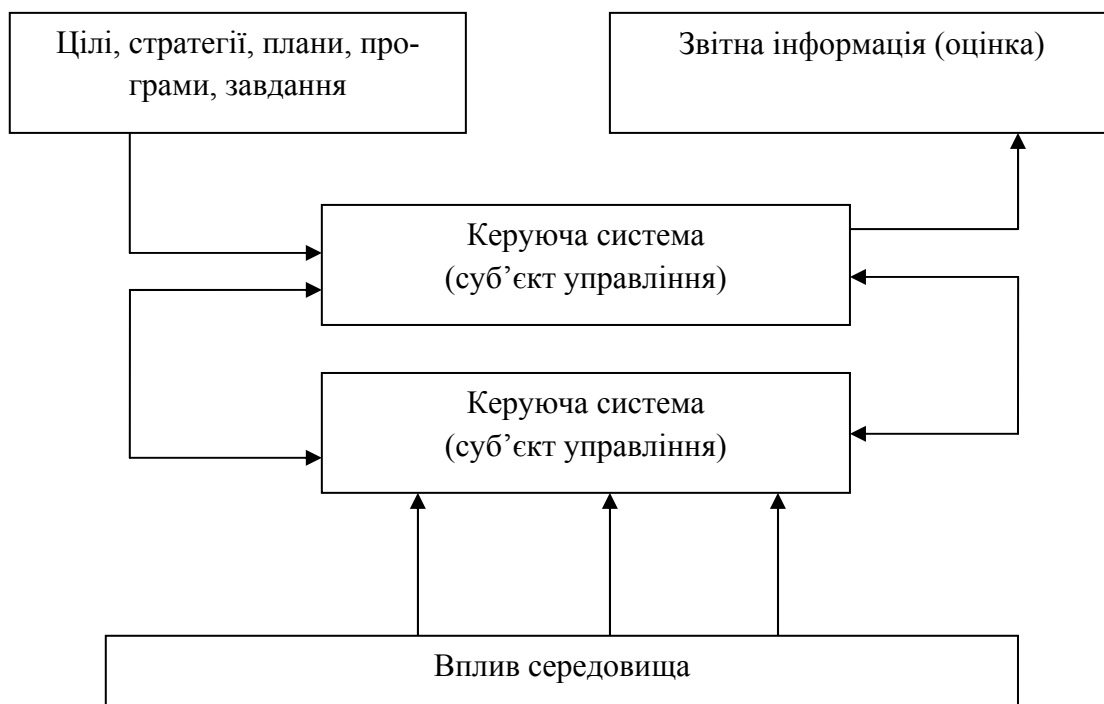


Рис. 1. Загальна схема системи управління

Достатньо ємке і повне визначення процесу управління дає О.Д. Гудзинський, на думку якого, останній являє собою цілеспрямовану діяльність суб’єктів власності, влади і функціональної відповідальності, яка з використанням методів управління забезпечує вирішення завдань і досягнення цілей організаційної системи. Механізм реалізації потенціалу системи управління всебічно характеризує всі його складові. В управлінні переплітаються різні знання, вчення і фактори людської діяльності. Це має принципове значення для застосування системного підходу до питань організації і аналізу управління в ринкових умовах господарювання.

Мистецтво управління заключається у вдалому використанні системи знань за ринкової економіки. Управління трудовими ресурсами представляє собою механізм впорядкування, удосконалення системи формувань робочої сили, забезпечення відтворення і покращання трудового потенціалу, управління розподілом трудових ресурсів, використання персоналу. Останнім часом все більше суть управління трудових ресурсів розглядається з точки зору відношення до людини, як до конкурентної вартості, яку потрібно направляти, стимулювати, розміщувати і розвивати з іншими ресурсами з метою безпосереднього сприйняття досягнення стратегічної мети [4].

Механізм управління трудовими ресурсами є сукупністю різних форм і методів впливу на їх формування, розподіл і використання, які застосовують у своїй практиці різні управлінські структури на різних рівнях. Використання трудових ресурсів у різних країнах з ринковою економікою на сучасному етапі передбачає два види методів управління. Методи, які склалися історично, характеризуються перевагою централізації. Принципи централізованого державного регулювання зайнятості закладені в економічній теорії Кейнса. Нові методи передбачають зміцнення центру на децентралізацію при одночасному збереженні і оптимізації окремих традиційних елементів державного регулювання.

Об'єкти, задачі та суть управління трудовими ресурсами визначають різноманітність організаційних та управлінських функцій, розосереджені в різних управлінських структурах.

Суть управління трудовими ресурсами полягає в створенні необхідних соціально - економічних умов для їх нормального функціонування [5]. Однією з таких умов та важливих факторів, що сприяють ефективному управлінню трудовими ресурсами, є застосування мотиваційної системи.

Слово «мотивація» французького походження. Воно, за словами Прохорович В.О., в буквальному значенні означає спонукальну причину, імпульс, привід до вчинку або дії людини. В контексті цього поняття часто вживається як стимулювання або винагорода. За змістом використання поняття близькі, але неоднозначні. Мотивація трактується як цілеспрямована діяльність по створенню спонукальних мотивів і стимулів для забезпечення певної поведінки людей. Вважається, що мотив являє собою внутрішні, а стимул – зовнішні збуджуючі причини дії людини. Мотивація зайнятих в аграрній сфері можлива за двома напрямками - матеріальна і моральна (духовна), Причому перший є найбільш дієвим [7].

У складній системі соціально – економічних факторів розвитку виробництва, підвищення продуктивності праці важливе місце посідає заробітна плата, як ефективний стимул продуктивності зайнятості. Згідно з економічною теорією існує чотири функції, які повинна виконувати заробітна плата для нормального функціонування всієї економічної системи: відтворююча, регулююча, стимулююча і соціальна. На нинішньому етапі в сільському господарстві заробітна плата не виконує жодної з своїх функцій. Її низький рівень і відсутність, отримані негативно і позначаються на економічних, психологічних і соціальних відносинах, є причиною соціально економічних і де-

мократичних проблем села, що призводять до занепаду в аграрній сфері економіки. З метою створення ефективною регулятивного та мотиваційного механізму аграрної праці, забезпечення реалізації забезпечення заробітною платою своїх функцій, слід запровадити і здійснити комплекс заходів як на державному рівні, так і на підприємствах. Щодо держави, то з її боку слід встановити розмір заробітної плати, що не може бути нижчою за мету мало-забезпеченості, і розробити механізм дотримання розміру і виплат заробітної плати. На рівні підприємства управлінці повинні розробити механізм оплати праці, який би відповідав ринковим вимогам. Заробітна плата повинна залежати від кількості і якості праці кожного робітника, що дозволить кожному працювати з використанням всіх своїх можливостей та спонукати їх до покращання результатів праці і своїх професійних здібностей та можливостей. З іншого боку, заробітна плата повинна залежати і від результатів функціонування підприємства, щоб в свою чергу стимулювати робітників до участі в управлінні підприємством.

Висновки. На основі вивчення теоретичних аспектів управління трудовими ресурсами та методології дослідження цього процесу можна зробити ряд висновків.

Трудові ресурси, як об'єкт управління, являє собою сукупність взаємопов'язаних елементів, що характеризують населення, яке має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в народному господарстві, його формування, розподіл і використання, які знаходяться у взаємодії з матеріальними і фінансовими ресурсами, упорядкуванню з боку суб'єктів управління різних рівнів.

Управління трудовими ресурсами на регіональному та державному рівнях на рівні певного суб'єкта господарювання є могутнім важелем управління господарською діяльністю підприємства галузі і в цілому економічної системи. Тому на сьогодні, зважаючи на соціально-економічні умови в Україні і в аграрній сфері економіки, і на те, що основою і вирішальним чинником будь-якого підприємства є люди, удосконалення і розвиток системи управління трудовими ресурсами є одним із першочергових завдань у розв'язанні проблем сільського господарства.

Література:

1. Дорошенко Л.С. Управление трудовыми ресурсами: Учебное пособие. – К.: МАУП, 1997. – 60 с.
2. Коломійцев В.Е. Універсальний словник економічних термінів: інвестування, конкуренція, менеджмент, маркетинг, підприємництво. – К.: «Молодь», 2000. – 383с.
3. Галушко В.П., Чорний Г.М. Основи теорії управління в сільському господарстві. Довідник. – К.: Вид-во УСГА, 1993. – 72 с.
4. Ким М.Н. Трудовой потенциал : формирование, использование, управление: учеб. пособие. / М.Н. Ким. – Х.: НАУ им. В.Н. Каразина, 2003. – С. 13-14.
5. Завадський Й.С. Менеджмент. – Т.1. – К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. – 543 с.
6. Прохорович В.О. Мотивація діяльності людей. – К.: Вища школа, 1995. – 163 с.
7. Бугуцький О.А. та ін. Соціально-трудовий потенціал аграрної економіки. – К.: ТОВ «Комплекс-Віта», 1996. – 229 с.