

процес продажу як об'єкт аудиту, що, у свою чергу, сприяє формуванню детального аудиторського судження про систему управління продажами продукції, виконаних робіт та наданих послуг і суб'єкт господарювання в цілому;

2) розроблення системи фінансових і нефінансових показників для здійснення оцінки в процесі аудиторської перевірки, дотримання сільськогосподарським підприємством визначеної стратегічної мети сприятиме посиленню значимості консультативної функції аудиту в превентивних заходах менеджерів управління продажами продукції, виконаних робіт та наданих послуг і сільськогосподарського підприємства в цілому.

Джерела та література:

1. Проблеми обліку і аудиту процесу реалізації сільськогосподарської продукції : матеріали I Всеукраїнської заочної науково-практичної конференції "Актуальні питання сучасної економіки", (м. Умань, 20-22 січня 2010 р.) / М-во аграр. політики, Уман. держ. аграр. ун-т. – Умань : Уман. держ. аграр. ун-т, 2010.
2. Закон України «Про аудиторську діяльність» №3126-ХІІ від 22.04.1993 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Лищенко М. О. Процес обліку реалізації продукції / М. О. Лищенко, Г. О. Афанасьєва // Вісник Сумського національного аграрного університету. – 2010. – № 1. – С. 15-19.
4. Цигилюк Г. І. Теоретичні основи організації обліку доходів від операційної діяльності сільськогосподарських підприємств / Г. І. Цигилюк // Економіка АПК. – 2007. – № 7. – С. 103-109.

Максименко А.Г.

УДК 331.108.2

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Вступ. Сучасні ринкові виробничі відносини в Україні, поєднуючи науково-технічний прогрес на основі інноваційної політики Уряду зі збалансованою зайнятістю усього працездатного населення, відкривають можливість для комплексного і систематичного вдосконалення організаційного механізму управління кадровим потенціалом на всіх рівнях, починаючи з окремого працівника і закінчуючи трудовими ресурсами галузей, районів, країни в цілому.

Актуальність теми. Підвищення наукових знань, професійної майстерності, зростання рівня освіти в кінцевому рахунку завжди сприяють ефективному відтворенню кваліфікованих кадрів, впровадження інновацій та широкого використання досягнень науково-технічного прогресу. Важливим засобом підвищення якості управління є не мотивація молодих людей з вищою освітою високими посадами, а створення реальних умов, за яких робота на селі була б почесної, високооплачуваної, а посади дійсно конкурсними. Підсумки проведених досліджень вітчизняних вчених з цього питання спонукають серйозно задуматися про необхідність створення районних інформаційних банків даних про найбільш конкурентоспроможних фахівців для роботи на селі. На жаль, проблеми, порушені в даних дослідженнях, досить серйозні. Найчастіше ті дрібні і середні сільські підприємці, які вирішують займатися фермерством, не можуть швидко підібрати собі кваліфікованих фахівців та відповідальних непитущих працівників через відсутність інформації про них. З іншого боку, молоді фахівці, які бажають працевлаштуватися не селі, часто не знають про існуючі вакансії.

Постановка проблеми. За останні роки погіршились умови формування кадрового потенціалу аграрного сектору національної економіки, його кількісні та якісні характеристики, здатність до самовідтворення. Це, в свою чергу, негативно позначається на темпах та якості соціально-економічних реформ у сільському господарстві, що стримує його розвиток. Сьогодні Україні потрібно велику увагу приділяти відновленню кадрового потенціалу за рахунок народжуваності, залученню нової іноземної робочої сили.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розглядаючи поняття кадрового потенціалу багато вчених звертають увагу на необхідність управління ним. Зокрема, цьому питанню приділена увага у працях Афанасьєвої О.Н., Ахметова Р., Богдановського В., Бережної А., Гудзинського О.Д., Завадського Й.С., Ільїна А., Румянцевой З.П., Шевельовой С.О. та ін. Зважаючи на вагомий внесок вітчизняних та зарубіжних вчених у дослідження проблем управління кадровим потенціалом, нині це питання не вичерпало своєї актуальності.

Мета статті – визначити фактори впливу на кадровий потенціал аграрного сектору економіки, дослідити проблеми управління кадровим потенціалом та внести пропозиції щодо покращення процесу управління кадровим потенціалом аграрного сектору економіки.

Виклад основного матеріалу.

На управління кадровим потенціалом впливає чисельність економічно активного населення, як потенційно враховуваний фактор, що визначає перспективи розвитку та формування кадрового потенціалу всіх сфер економіки регіону, включаючи аграрну (табл. 1).

Таблиця 1. Динаміка чисельності економічно активного населення, зайнятих та безробітних, тис. чол.

| Показники | Роки | | | | 2010 р. у % до 2007 р. |
|---|---------|---------|---------|---------|------------------------|
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | |
| Чисельність економічно активного населення – всього ¹⁾ : | 22322,3 | 22397,4 | 22150,3 | 22051,6 | 98,79 |
| чоловіки | 11535,5 | 11618,6 | 11389,2 | 11356,8 | 98,45 |
| жінки | 10786,8 | 10778,8 | 10761,1 | 10694,8 | 99,15 |
| в тому числі: | | | | | |
| зайняті в економіці - всього: | 20904,7 | 20972,3 | 20191,5 | 20266,0 | 96,94 |
| чоловіки | 10764,8 | 10849,7 | 10217,2 | 10300,4 | 95,69 |
| жінки | 10139,9 | 10122,6 | 9974,3 | 9965,6 | 98,28 |
| безробітні - всього: | 1417,6 | 1425,1 | 1958,8 | 1785,6 | 125,96 |
| чоловіки | 770,7 | 768,9 | 1172,0 | 1056,4 | 137,07 |
| жінки | 646,9 | 656,2 | 786,8 | 729,2 | 112,72 |

¹⁾ За матеріалами статистичних досліджень зайнятості населення

Дані таблиці 1 показують, що чисельність економічно активного населення зменшилася на 1,21%, або 270,7 тис. чол. Зокрема, чисельність чоловіків зменшилась на 1,55%, або 178,7 тис. чол., жінок – на 0,85%, або 92 тис. чоловік. Це пов'язано із негативними процесами в економіці країни, які визначилися впливом на структурування галузей економіки. А також має вплив низький рівень молоді і високий рівень осіб пенсійного віку. Зважимо на те, що державна політика стимулювання демографічних процесів має вплив на рівень народжуваності, але нетривалий період дії цієї політики не впливає на рівень економічно активного населення.

Все це призвело до диверсифікації можливостей державного ринку праці та сприяло розширенню можливостей застосування умінь і навичок працівників. За аналізований період вплив економічних змін країни призвів до того, що чисельність зайнятих в економіці чоловіків зменшилась на 4,31%, жінок – на 1,72%. При цьому збільшення безробітних в економіці чоловіків склало 37,07%, жінок – 12,72%.

Сформована структура господарського комплексу не могла не вплинути на процеси забезпечення кадровим потенціалом, що призвело до формування умов зростання незайнятих в сільському господарстві, так як збільшення чисельності безробітних відбувалося за рахунок маргіналізації сільського населення та умов прихованого безробіття. Поряд з цим важливими оціночними парламентами кадрового забезпечення сільського господарства є чисельність сільського населення за віком. Оцінка стану вікової структури сільського населення свідчить про те, що найбільша кількість працюючих у сільському господарстві знаходиться у віці 40-49 років, або 33,2%. Це свідчить про збільшення вікового складу.

Однак значна частина населення працює у віці 20-29 (21,3%) і 30-39 (29,5%) років. Населення в працездатному віці є основним чинником формування кадрового потенціалу. Перспективи його розвитку пов'язані з наявним потенціалом, тобто населенням у віці від 15 до 19 років, питома вага якого в структурі складає всього 1,2%, що свідчить про те, що найближчі 10-15 років сільське господарство повинно забезпечуватися кадровим потенціалом за рахунок сукупності заходів по залученню робочої сили, так як ресурси традиційної системи залучення вичерпані з демографічних причин і заходам стимулювання закріплення працівників і спеціалістів. В даний час 93,3% сільського населення зайнято в традиційних видах діяльності, про що свідчать 794,7 тис. чол., що працюють за наймом. При цьому питома вага осіб, які перебувають у працездатному віці, складає 98,1%. Середній вік працездатного населення становить 38,9 року, тобто найбільш оптимальний вік для розвитку особистості як фахівця. Структурні зміни в економіці країни, що відбувалися за аналізований період, не супроводжувалися тенденціями поліпшення вікового складу населення країни, а за даними досліджень, негативно позначилися на якісному складі кадрового потенціалу України.

Таблиця 2. Середній вік населення, років.

| Роки | Все населення | | | Міське населення | | | Сільське населення | | |
|------------------------|---------------|----------|-------|------------------|----------|-------|--------------------|----------|-------|
| | обидві статі | чоловіки | жінки | обидві статі | чоловіки | жінки | обидві статі | чоловіки | жінки |
| 2000 | 37,62 | 34,45 | 40,32 | 35,39 | 33,07 | 37,34 | 40,80 | 36,39 | 44,66 |
| 2001 | 37,90 | 34,81 | 40,54 | 35,74 | 33,44 | 37,68 | 41,01 | 36,75 | 44,77 |
| 2002 | 38,17 | 35,14 | 40,76 | 36,10 | 33,81 | 38,02 | 41,19 | 37,02 | 44,88 |
| 2003 | 38,42 | 35,44 | 40,97 | 36,43 | 34,14 | 38,34 | 41,36 | 37,28 | 44,98 |
| 2004 | 38,71 | 35,76 | 41,22 | 36,76 | 34,45 | 38,66 | 41,60 | 37,61 | 45,15 |
| 2005 | 38,97 | 36,05 | 41,45 | 37,08 | 34,74 | 39,00 | 41,79 | 37,91 | 45,25 |
| 2006 | 39,18 | 36,28 | 41,65 | 37,36 | 34,99 | 39,31 | 41,85 | 38,08 | 45,23 |
| 2007 | 39,39 | 36,48 | 41,86 | 37,64 | 35,21 | 39,62 | 41,91 | 38,22 | 45,22 |
| 2008 | 39,60 | 36,70 | 42,06 | 37,92 | 35,45 | 39,93 | 42,04 | 38,41 | 45,30 |
| 2009 | 39,83 | 36,95 | 42,28 | 38,21 | 35,69 | 40,26 | 42,21 | 38,69 | 45,39 |
| 2010 | 40,06 | 37,17 | 42,51 | 38,48 | 35,92 | 40,56 | 42,41 | 38,92 | 45,56 |
| 2010 у різниці до 2000 | 2,44 | 2,72 | 2,19 | 3,09 | 2,85 | 3,22 | 1,61 | 2,53 | 0,9 |

Дані таблиці 2 показують, що середній вік населення країни збільшився на 2,44 роки, зокрема, чоловіків – на 2,72 роки, жінок – на 2,19 роки. При цьому середній вік міського населення збільшився на 3,09 роки, чоловіків – на 2,85 роки, жінок – на 3,22 року. Середній вік сільського населення збільшився на 1,61 роки, чоловіків – на 2,53 роки, жінок – на 0,9 року. При цьому важливі параметри, що характеризують процеси старіння населення країни, виявляються в тому, що в 2000 р. середній вік населення становив 37,62 роки, з

них чоловіків – 34,45 роки і жінок – 40,32 роки. Міське населення в цілому по середньому віку відповідало 35,39 рокам, з якого чоловіки перебували у віці 33,07 років, а жінки – 37,34 років. Сільське населення по цьому параметру вже на рівні 2000 року було значно старше у порівнянні зі середньодержавними показниками і міським населенням. Так, середній вік сільського населення в цілому становив 40,80 років, з них чоловіки – 36,39 і жінки – 44,66 років. Дана ситуація свідчить насамперед про те, що стан кадрового потенціалу аграрного сектору вимагав кардинальних заходів по структурному покращанню. До 2010 р. негативні тенденції, за даними дослідження продовжували наростати, що в підсумку призвело до збільшення середнього віку населення країни в цілому до 40,06 років, у чоловіків – до 37,17 і жінок – до 42,51 років. Міського в цілому - до 38,48 років, у чоловіків – до 35,92 і жінок – до 40,56 років. А сільське населення до цього періоду розвитку економіки країни за середнім віком у цілому становило 42,41 роки: чоловіки – 38,92 і жінки – 45,56 років. Це пов'язано з погіршенням соціально-економічного становища сільського господарства, господарсько-економічними і демографічними проблемами, тобто структурними змінами, які відбулися в економіці та негативно позначилися на якості життя і розвитку сільського господарства, рівню розвитку соціальної інфраструктури. Господарсько-економічні проблеми, які мають місце до теперішнього часу і пов'язані із завершенням інституційних перетворень аграрного сектору, також позначилися на якості життя, а саме на збільшенні середнього віку і зниженні народжуваності сільського населення.

Кризові явища в аграрному секторі значною мірою з'явилися внаслідок втрати керованості процесами, які відбуваються у ньому. Сформована в дореформений період інтегрована система кадрового потенціалу втратила свою цілісність, відповідно розпалася система управління ним як єдиним цілим. Одночасно відбулася неузгодженість інтересів усередині аграрного сектору. В ході поспішної приватизації пакет акцій став належати трудовим колективам переробних і агросервісних підприємств, які почали диктувати сільськогосподарським товаровиробникам свої умови.

Проблеми становлення та розвитку аграрного ринку зумовлені багато в чому станом і розвитком виробничого потенціалу аграрного сектору, який відображає об'єктивні можливості, в тому числі сільського господарства, з виробництва та постачання сирого продукту. Об'єктивні можливості і резерви аграрного сектору у виробництві, реалізації продукції та отримання доходів важливо досліджувати на всіх рівнях ієрархії управління аграрним сектором економіки: держави, області, районі, підприємстві, підрозділі, фермі, селянському господарстві. Виробництво, реалізація і рівень доходів на кожному рівні виділеної ієрархії визначається комплексом факторів:

- наявністю (об'ємом) виробничих ресурсів (землі, робочої сили, тварин, техніки, основних і оборотних коштів);
- складом і якістю кожного виду використовуваних ресурсів, пропорціями поєднання їх між собою;
- ступенем використання ресурсів, що, в свою чергу, залежить від форми організації виробництва і управління, характеру виробничих відносин, господарського механізму та природних умов.

Перехід до ринку без глибоко продуманої стратегії, відпрацювання механізмів формування нових відносин призвів до уповільнення процесів освоєння досягнень науково-технічного прогресу, значного повернення до відтворення найпростіших технологій. У складній обстановці проблеми різного рівня не вирішуються самі собою. Необхідна чітка стратегія планування у становленні та розвитку ринку, щоб краще підготуватися до відгуків системи в цілому.

Проблеми становлення та розвитку аграрного ринку, будучи соціальними, політичними або економічними, не існують ізольовано. Вони не можуть бути виділені з цілого, пояснені окремо, а потім агреговані для пояснення цілого. Соціальні, політичні та економічні проблеми становлення і розвитку аграрного ринку мають відношення до відповідних проблем і в інших сферах. Сюди можна додати постійно змінювану природу їх взаємозалежності, на яку впливають зміни в населенні, ресурсах, міжгалузевих взаємозв'язках аграрного сектору, технології і т.п. Зарубіжний досвід, перш за все США і країн ЄС, свідчить про те, що в якості пріоритетів в управлінні державою, поряд з іншими галузями, виступає аграрний сектор, оскільки його відсталість породжує соціальну дестабілізацію. Тому політика аграрного сектора в більшості індустріально розвинених країн ЄС розвивається в нерозривному зв'язку з економікою в цілому. У цих країнах проводяться системні і багатогалузеві дослідження по великому колу політики та економіки: секторний аналіз; інтеграція Європейського Союзу в країнах Центральної Європи; вплив державної політики на промисловість; оглядові дослідження аграрних підприємств; аналіз ринку; екологія навколишнього середовища; проектування і планування; моніторинг та оцінка.

Важливим фактором становлення державного аграрного ринку є розвиток системи формування кадрового потенціалу і соціальних відносин в аграрному секторі економіки. Досягнення позитивних соціальних результатів відповідає насамперед інтересам розвитку країни і припускає системне рішення наступного складу завдань:

- збільшення кількості робочих місць в країні;
- поліпшення умов праці працівників аграрного сектору;
- поліпшення житлових умов і сфери послуг для працівників аграрного сектору;

- підвищення надійності постачання населення країни найважливішими видами продовольчих товарів - натуральної вітамінною продукцією щоденного споживання і високоякісними м'ясними і молочними продуктами;
- зміна рівня здоров'я працівників аграрного сектору і населення країни;
- економію вільного часу населення (поліпшення обслуговування, вдосконалення розміщення торговельної мережі і загального зростання культури торгівлі);
- зміна структури виробничого персоналу (зменшення чисельності жінок, зайнятих важкою і низькокваліфікованою працею, підвищення частки висококваліфікованої праці на основі автоматизації, комплексної механізації, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників аграрного сектору);
- позитивний вплив розвитку аграрного ринку на рівень загальної культури населення країни.

Серед спеціальних заходів, спрямованих на створення кваліфікованого кадрового резерву для аграрного сектору, необхідно виділити наступні:

- відродження та розвиток системи державного цільового замовлення на підготовку фахівців відповідно до потреб аграрного сектору окремих регіонів, сільських районів;
- створення для випускників можливостей і гарантій працевлаштування за спеціальністю після здобуття освіти (шляхом укладення договорів між випускниками та господарствами, адміністраціями сільських районів і навчальними закладами; через розвиток функцій служб маркетингу вищих навчальних закладів; розвиток системи інформаційних послуг про наявні вакансії та потреби; введення заходів фінансової допомоги, наприклад, оплати транспортних витрат при переїзді до місця роботи і т.д.);
- вдосконалення діючих і розробка нових заходів соціально-економічної підтримки випускників у період перебування в статусі молодого спеціаліста («підйомні» кошти на початкове облаштування після отримання освіти, пільги по податках і кредитах на період становлення молодого спеціаліста, цільові кредити на житло, освіту та т.д.);
- вдосконалення систем матеріального і морального стимулювання праці та професійного розвитку, запровадження інноваційних, використовуваних в інших галузях, стимулюючих систем (стипендіальні програми, програми навчання та підвищення кваліфікації, професійні стажування, включаючи закордонні, стимулювання вільним часом, організація системи професійних конкурсів і премій та ін.).

Таким чином, об'єднання зусиль державного і місцевого рівня влади дозволять забезпечити правову та фінансову підтримку збереження і підвищення кадрового резерву аграрного сектору, з урахуванням розвитку науково-технічного прогресу, інноваційного та інтеграційного механізмів системи управління.

Висновок. Незалежно від того, на якому рівні (державному або регіональному) виконуються ті чи інші функції державного регулювання аграрного сектору, більшість з них, в кінцевому рахунку, спрямоване на агропромислове виробництво, тобто мають наскрізний характер. Це відноситься до здійснення економічних методів регулювання, а також різних контрольно-інспекційних та інших функцій, до підготовки відповідних законодавчих актів. З цього випливає, що робота всіх рівнів регулювання спрямована на реалізацію загальних цілей, тобто і державний, і регіональний аграрний сектор слід розглядати як єдиний об'єкт регулювання. Це стосується насамперед і вирішення завдань регулювання кадровим потенціалом.

Отже, удосконалення системи формування кадрового потенціалу сільського господарства - це досягнення узгодженості в цілеспрямованому впливі на стан і розвиток сільського господарства та її кадрового потенціалу.

Джерела та література:

1. Афанасьєва О. Н. Правофланговые научно-технического прогресса в АПК России / О. Н. Афанасьєва // АПК: экономика, управление. – 2002. – № 4. – С. 11-19.

2. Ахметов Р. Совершенствование структуры управления регионального АПК / Р. Ахметов // АПК: экономика, управление. – 2003. – № 2. – С. 12-15.

3. Королев Ю. Б. Управление в АПК / Ю. Б. Королев, В. З. Мазлоев, А. В. Мефед и др. – М. : Колос, 2002. – 376 с.

4. Хицков И. Принципы разработки системы ведения агропромышленного производства / И. Хицков // АПК: экономика, управление. – 1995. – № 3. – С. 20-22.