

Алла ЛИСЦЬКА

Здобувач вищої освіти ОС «Магістр»

спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: **Добровольська Е.В.**

канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та адміністрування

ЗВО «ПДУ»,

м. Кам'янець-Подільський

ТРУДОВІ РЕСУРСИ АГРАРНОГО СЕКТОРУ: ФАКТОРИ ЇХ ФОРМУВАННЯ

Ефективність господарсько-економічної діяльності підприємства, а також країни в цілому, багато в чому залежить від якості наявних трудових ресурсів. Велика кількість дослідників в галузі економіки дотримуються думки, що трудові ресурси представляють собою найцінніший і основний ресурс громадськості, який визначається науково-технічним і техніко-економічним прогресом. Крім того, трудові ресурси вважають невід'ємним ланкою в розвитку економіки країни, а саме в досягненні рівня ВВП, ВНП та інших важливих економічних показників [1, с. 14].

Підприємство є відкритою соціальною системою, його потреби в персоналі виникають під впливом як внутрішніх (внутрішньоорганізаційних), так і зовнішніх чинників.

Під зовнішніми чинниками розуміються умови, які підприємство як суб'єкт управління, як правило, не може змінити, але повинно враховувати для правильного ходу діяльності планування потреби в персоналі, так як сучасне зовнішнє середовище підприємства характеризується високою швидкістю змін.

В українській економіці рухливість зовнішнього середовища обумовлена, перш за все, перехідним характером вітчизняного господарства та, як наслідок, нестабільністю соціально - політичної сфери. Постійно мінливі вимоги з боку попиту диктують зміни інших факторів зовнішнього середовища (технологій,

засобів зв'язку - комунікації, соціальних відносин і т. д.). Отже, такі ж швидкі і глибокі зміни повинні відбуватися і в ході здійснення планування потреби в персоналі. Для цього планування потреби в персоналі повинно мати ковзний характер: завдання на короткі періоди часу уточнюються і змінюються за результатами виконання плану попереднього періоду.

Зовнішнє середовище включене в структуру процесу організаційних змін остільки, оскільки саме воно багато в чому зумовлює виникнення проблем планування потреби в персоналі, безперервно надаючи можливості і висуваючи обмеження для розвитку підприємства.

До зовнішніх чинників, що впливають на формування трудових ресурсів, можна віднести наступні чинники: ситуація на ринку праці та ринку освітніх послуг, розвиток техніки і технологій, розвиток законодавчої та нормативної бази, кадрова політика організацій-конкурентів, особливості соціальних потреб населення [2].

Чинники по відношенню до підприємства є зовнішніми, тобто в значній мірі не залежать від його дій. Їх потрібно розглядати як зовнішнє середовище підприємства в області кадрового планування, але зовнішні чинники можуть впливати на рішення, що приймаються в процесі формування потреби в персоналі як безпосередньо (наприклад, законодавчі рамки), так і опосередковано - шляхом впливу на рішення, які приймаються іншими функціональними службами підприємства (виробничим відділом і т.д.). Таким чином, аналіз чинників зовнішнього середовища дозволить уникнути великих помилок при плануванні потреби в персоналі на підприємстві.

Формування трудових ресурсів вимагає врахування суттєвих змін на ринку праці та якісних змін в робочій силі на регіональних і національних рівнях. Ситуація на ринку праці ставить перед плануванням потреби в трудових ресурсах завдання прогнозування і організаційного аналізу майбутнього стану в сфері праці і глобальних тенденцій, економічних і соціально-політичних змін через 3-5 років. Необхідно постійно і уважно аналізувати мінливі демографічні тенденції і враховувати їх при плануванні на підприємстві.

Одним з найбільш складних зовнішніх чинників, що впливають на формування трудових ресурсів є політико-економічний чинник, який визначається станом економіки і загальних тенденцій в країні, політичними процесами і рухом профспілок. У той час, як держава вже практично зняла з себе відповідальність за долю державних підприємств, їх вище керівництво цю відповідальність на себе ще не взяли. Керівники вищої ланки управління повинні усвідомити, приймаючи управлінські рішення, що доля керованого ними підприємства залежить від їх наполегливості і творчих дій, і вони повинні вибирати такі варіанти формування трудових ресурсів, в сьогоденних умовах функціонування ринкової економіки, які дозволять підприємствам ефективно функціонувати.

Взаємне узгодження формування трудових ресурсів та технологічного чинника, досягнень в галузі науки, техніки і технології є фактором успіху функціонування підприємства. Взаємну координацію досягнень в області науки, техніки і технологій та кадрового планування слід трактувати як один з найбільш істотних аспектів інтерактивної стратегії підприємства.

До зовнішніх факторів, що впливають на формування трудових ресурсів, відноситься фактор кадрової політики організацій-конкурентів. Вивчення форм і методів роботи з кадрами в організаціях-конкурентах дозволить підприємствам виробити власну стратегію поведінки, спрямовану на ефективне формування трудових ресурсів підприємства.

Отже, до зовнішніх чинників формування трудових ресурсів підприємства можна віднести [2]:

- ринок праці.
- технологічний прогрес.
- зміни в законодавстві.
- кадрова політика конкурентів.

Під внутрішніми чинниками розуміються такі, які в значній мірі піддаються керуючому впливу з боку підприємства. Внутрішнє середовище (мікросередовище) підприємства, в якому приймаються конкретні рішення

щодо ведення політики підприємства, інтерпретується як універсальне незалежно від форми організації підприємства і об'єднує всі функціональні зв'язки всередині виробничої системи.

Основні внутрішні чинники формування трудових ресурсів наступні: місія і цілі підприємства, організація праці на підприємстві, внутрішньо організаційна динаміка робочої сили, фінансові ресурси.

В першу чергу потреби підприємства в персоналі залежать від поставлених перед ним цілей, для реалізації яких необхідні людські ресурси. Цілі можуть бути представлені у вигляді довгострокової стратегічної задачі, бізнес-стратегії або бізнес-плану.

Іншим суттєвим чинником є внутрішньо-організаційна динаміка робочої сили - звільнення за власним бажанням, виходи на пенсію, декретні відпустки та ін.

Організація праці на підприємстві – це діяльність, що охоплює організацію структури і робочих процесів, взаємодію працівників один з одним і виробничими засобами, яка заснована на збудованому і послідовному трудовому процесі.

Отже, ефективна робота з персоналом на підприємстві, залежить від форм і методів формування трудових ресурсів. При цьому формування трудових ресурсів включає виявлення необхідного кількісного та якісного складу працівників підприємства, а також застосування відповідних форм їх найму, використання і розвитку.

Список використаних джерел

1. Бойко О. Г. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства. 2015. С. 14–19. URL: https://zenodo.org/record/18070/files/03_2_boyko-6.pdf
2. Богацька Н., Гендега, А. (2020). Фактори впливу на трудові ресурси підприємства. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/2663-4139/article/view/6740>