УДК 331
JEL Classification J43

Поліщук В.С.
к.е.н., доцент
кафедра туризму та готельно-ресторанної справи
Кам'янець-Подільський національний університет ім. Івана Огієнка
м. Кам'янець-Подільський, Україна
E-mail: *pirozak@mail.ru*
Стрильбіцький П.А.
к.е.н., доцент
кафедра управління персоналом та економіки праці
Кам'янець-Подільський національний університет ім. Івана Огієнка
м. Кам'янець-Подільський, Україна
E-mail: *pirozak@mail.ru*

ПЕРСОНАЛ АГРОПРОМИСЛОВИХ ФОРМУВАНЬ І ОСОБЛИВОСТІ ЙОГО ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ

Анотація

В статі підкреслюється важливість збереження і розвиток трудового персоналу як основи соціально-економічного розвитку АПФ. Звертається увага на необхідність гнучкого реагування системи забезпечення кадрами АПФ і комплексного системного підходу до потреб кадрового забезпечення їх виробничої сфери. Дослідженні особливості формування персоналу АПФ. Виокремленні найбільш ефективні чинники, які безпосередньо впливають на продуктивність праці. Звертається увага на методику планування потреби персоналу в АПФ. Підкреслюється важливість підсумкового обліку робочого часу працівників. Вказується необхідність контролю за рівнем виконання норм праці і вдосконалення умов виробництва та його організації. Звертається увага на класифікацію персоналу АПФ в залежності від специфіки видів їх економічної і виробничої діяльності.

Ключові слова: *персонал, кадри, продуктивність, облік, контроль, чинники, формування, використання.*

Вступ. Надзвичайно важливим засобом зростання ефективності сільськогосподарського виробництва в умовах багатоукладності економіки є раціональне використання наявного ресурсного потенціалу, в якому особливе місце посідають трудові ресурси, які безумовно являються головним елементом продуктивних сил. У даному аспекті особливого значення набуває проблема дослідження особливостей формування та використання трудового персоналу агропромислових формувань, що безумовно сприятиме більш ретельному відстежуваню і контролю процесів, що формують їх коньюктуру.

Дослідження проблем розвитку ринку аграрної праці протягом останніх років свідчить, що теперішнього часу в Україні гостро постала потреба (побудова) нової стратегії його формування. Важлива роль у вирішенні цієї проблеми належить збереженню і розвитку трудового потенціалу як основи соціально-економічного формування такої зайнятості, що швидко реагує на динаміку соціально-економічних трансформацій у країні та її регіонах [8, с. 83].

© Поліщук В.С., Стрильбіцький П.А., 2016

В цьому контексті, як відмічає вчена О. Грішнова, велике значення має гнучке реагування системи забезпечення кадрами на зміни потреб виробництва, що виявляється на ринку праці аграрної сфери. Проте відсутність комплексного системного підходу до потреб кадрового забезпечення виробничої сфери як на загальнодержавному, так і регіональному рівні призвели до зростання відповідності між потребою у кваліфікованих кадрах і фактично професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили [5, с. 265].

За таких умов надзвичайно важливим моментом у визначенні раціонального і ефективного використання трудових ресурсів в агропромислових формуваннях є дослідження особливостей їх формування та використання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання формування і використання трудового персоналу в аграрному секторі вітчизняної економіки не є новим, оскільки вирішенню актуальних проблем пов'язаних з регулюванням та управління ринку праці в аграрній сфері, завжди привертало увагу вчених-економістів. Особливо зросла зацікавленість до даної проблеми з моменту взяття Україною курсу на розбудову ринкової економіки, в якій вагоме місце посідає сільськогосподарське виробництво, успіх якого в великій мірі залежить від ефективності використання трудових ресурсів.

В контексті постановки даного питання вагомий внесок у вивченні проблем управління і регулювання ринку праці та соціально-трудових відносин взагалі і зокрема в аграрній сфері зробили такі провідні українські вчені як: М. Вуйченко, О. Грішнова, С. Гудзинський, В. Збарський, О. Здоровцов, І. Петрова, В. Терещенко, О. Чернявська, В. Мацибора, Л. Шевченко, В. Юрчишин, М. Михайлова, М. Мурашко та інші.

Разом з цим, як свідчить досвід і практика, багато проблем пов'язаних з формуванням та використанням трудових ресурсів агропромислових формуваннях, які мають місце на території України, залишаються не вирішеними, що і зумовлює написання даної статі.

Метою написання даної статі є дослідження особливостей формування персоналу в АПФ і на цій основі запропонувати враховувати найбільш ефективні, на наш погляд, чинники, які безпосередньо впливають на продуктивність праці.

Методологія дослідження. При дослідженні особливостей формування та використання персоналу агропромислових формувань було використано наступні методи: спостереження, аналітичний метод, розрахунково-конструктивний. Крім цього нами були враховані особливості діяльності АПФ, враховані їх відмінності від аграрних та промислових підприємств. Нами були опрацьовані відповідні наукові джерела вітчизняних вчених з досліджуваної проблеми.

Результати. Перш ніж зупинитися на особливостях формування персоналу в АПФ, слід нагадати, які ж особливості агропромислових формувань, порівняно з аграрними чи промисловими підприємствами. Перша і головна відмінність - це існування в АПФ сільськогосподарського виробництва і промислової переробки, які створюють єдиний комплекс та забезпечують отримання на основі цього синергічного ефекту. Діяльність з перероблення сільськогосподарської продукції не належить до сільськогосподарської діяльності, а відноситься до відповідних розділів переробної промисловості, а отже в АПФ буде представлено як промислове виробництво, так і сільськогосподарське.

Залежно від специфіки видів економічної діяльності на підприємстві може виділятися як промислово-виробничий персонал, так і працівники сільськогосподарського виробництва. Важливо зазначити, що тарифні сітки для побудови системи оплати праці зазначених категорій персоналу будуть істотно відрізнятися.

Планування потреби персоналу в АПФ здійснюється на основі кількості робочих місць. Як одне робоче місце зараховуються кілька одиниць устаткування, які обслуговуються за діючими нормами одним робітником. Але трудова діяльність працівника може здійснюватися як із використанням відповідних технічних засобів, так і без їх використання.

Облік робочих місць дозволяє визначити фактичну наявність робочих місць на окремій ділянці, у цеху, в цілому по підприємству, зайві, діючі робочі місця тощо.

На виконанні робіт у сільському господарстві кількість робочих місць трактористів-машиністів, водіїв автомобілів визначається за діючими нормами обслуговування шляхом прямого рахування автомобілів, тракторів, комбайнів, інших машин, одиниць устаткування, агрегатів при обслуговуванні (за нормами) кожної одиниці одним робітником. При обслуговуванні тварин, птахів, складних агрегатів, поточних ліній складських приміщень, заготівельних цехів, виробничих та службових приміщень кількість робочих місць визначається за передбаченими Нормативами і зонами обслуговування. Кількість робочих місць, призначених для виконання технічного обслуговування та ремонту устаткування, визначається виходячи із трудомісткості усіх робіт, які виконуються по ремонту та технологічному обслуговуванню, і з річного фонду робочого часу одного виконавця.

У рослинництві кількість робочих місць визначається за нормативною трудомісткістю по видах робіт на основі технологічних карт. При цьому враховуються обсяги робіт, агротехнічні строки їх виконання та встановлені норми виробітку. Тому процес визначення потреби в працівниках на вирощуванні певної культури за періодами року є трудомістким та складним завданням.

Кількість робочих місць керівників, спеціалістів та службовців в агропромислових формуваннях визначається за затвердженими нормативами чисельності та іншими нормативами праці. У разі відсутності відповідних нормативів кількість робочих для цієї категорії працівників визначається за затвердженим штатним розписом і дорівнює кількості зайнятих працівників у найбільшу зміну.

При багатозмінній роботі у сільськогосподарських підрозділах та промислових цехах створюються виробничі підрозділи (бригадні ланки) для яких розробляються змінні графіки роботи. Як правило застосовується робота у дві зміни, наприклад з 6 до 15 години та з 16 до 24 години. Час початку та закінчення робочої зміни є компетенцією керівництва підприємства, проте це рішення вимагає обов'язкового погодження з профспілковою організацією підприємства. Закріплення часу початку та закінчення робочої зміни знаходить своє відображення у внутрішньому нормативному документі підприємства - Розпорядку робочого дня, який затверджується Наказом по підприємству.

Сезонність сільськогосподарського виробництва, а отже необхідність подовження робочої зміни в найбільш напружені періоди виконання робіт вимагає застосування в сільськогосподарських підрозділах агропромислових формувань як багатозмінної роботи, так і підсумкового обліку робочого часу. Нормативно-правове регулювання застосування підсумованого обліку робочого часу здійснюється відповідно до «Методичних рекомендації щодо застосування підсумованого обліку робочого часу» затверджених Наказом № 138 Міністерства праці та соціальної політики від 19.06.2006 року.

Підсумований облік робочого часу запроваджується на діючих підприємствах, на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або тижнева тривалість робочого часу. Підсумований облік робочого часу запроваджується на підприємстві роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації, а в разі його відсутності це питання відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і

угоди» може бути врегульовано колективною угодою.

При підсумованому обліку робочого часу робота працівників регулюється графіками роботи (змінності), які розробляються таким чином, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин, передбаченого ст. 50 та 51 КЗпП.

Виходячи з виробничих потреб, роботодавець може встановлювати для працівників, працюючих за підсумованим обліком робочого часу, тривалість роботи до 12 годин робочого часу на зміну.

При підсумованому обліку робочого часу час, відпрацьований понад норму тривалості робочого часу за обліковий період, вважається надурочним і оплачується згідно зі ст. 106 КЗпП. Оплата за всі години надурочної роботи проводиться в кінці облікового періоду.

З точки зору економічної ефективності, підприємству доцільно запроваджувати підсумований облік робочого часу. Це дозволяє отримати такі переваги:

1) зменшити витрати на оплату праці, оскільки якщо працівник протягом робочого тижня при встановленні підсумованого обліку робочого часу тривалістю місяць, відпрацював 44 години, 4 години не вважаються надурочними роботами і їх оплата здійснюється за загальними підставами (не в подвійному розмірі, як передбачено для надурочних робіт);

2) покрити додаткову потребу в робочій силі у напружені періоди виконання робіт штатними працівниками без залучення робочої сили зі сторони;

3) оперативно покрити потребу в робочій силі, оскільки залучення працівників у кожному випадку до надурочних робіт може здійснюватися лише за умови підписання Наказу керівника підприємства про виконання надурочних робіт у конкретній ситуації.

Нормування праці – сукупність прийомів, спрямованих на встановлення норми праці на виконанні певної роботи, обслуговуванні засобів виробництва. Нормування праці є основою організації оплати праці, базою для розрахунків багатьох техніко-економічних показників діяльності підприємства. Налагоджена система нормування праці забезпечує досягнення раціональної організації праці, спрямованої на підвищення її продуктивності, зниження собівартості продукції.

Для забезпечення об'єктивності встановлення норм праці необхідно дотримуватися наступної послідовності виконання робіт:

1) визначити види робіт і професії працівників, яких необхідно охопити нормуванням з урахуванням змін умов виробництва;

2) визначити служби підприємства і конкретних осіб, які будуть брати участь в установленні та запровадженні норм;

3) встановити строки розробки і запровадження норм;

4) вибрати різновид норми праці;

5) обґрунтувати спосіб нормування праці;

6) здійснити процес спостереження та задокументувати його;

7) розробити норми і нормативи праці на основі матеріалів спостереження, установити кількісне значення норм та нормативів праці;

8) перевірити відповідність організаційно-технічних умов, прийнятих у процесі розробки норм, рівню організації праці і виробництва та розробити організаційно-технічні заходи із забезпечення виконання установлених норм праці;

9) запровадити норми безпосередньо на робочих місцях;

10) довести норми до відома виконавців, провести відповідний інструктаж, організувати облік виконання роботи.

Нормування праці персоналу сфери сільськогосподарського виробництва

здійснюється в розрізі видів робіт:

1) механізовані польові роботи (підготовка ґрунту, посів, посадка рослин, операції по догляду за посівами рослин, збирання продукції);

2) ручні роботи (посадка рослин, проріджування, знищення бур'янів у посівах та насадженнях, збирання);

3) механізовані стаціонарні роботи (дражування, протруска насіння перед посівом, доочищення, сушіння, сортування, калібрування продукції);

4) тракторно-транспортні роботи (перевезення вантажів, продукції);

5) автотранспортні роботи (перевезення вантажів, продукції, людей);

6) вантажно-розвантажувальні роботи (роботи по навантаженню-розвантаженню вантажів як з використанням механізованих пристроїв, так і з використанням лише ручної праці).

Особливістю нормування праці в сільському господарстві є наявність специфічних груп чинників, які всебічно впливають на продуктивність праці. Зокрема необхідно виділити:

1) природно-географічні чинники, які містять стан (вологість, тип, механічний склад) ґрунтів, рельєф, довжину гонів, висот над рівнем моря, конфігурацію полів, кам'янистість, природні перешкоди, кліматичні умови.

2) агротехнічні чинники – це агрофон (попередники), попередники і вимоги до якості робіт, допустима швидкість руху агрегатів, ширина міжрядь, норма висіву (посадки), норма внесення добрив, норми застосування інших хімічних речовин.

3) зоотехнічні чинники визначаються статевовіковим складом, видом і напрямом вирощування тварин і птиці; способами утримання, типами годівлі.

4) біологічні чинники - густота і висота рослин (травостій), забур'яненість, вологість і полягання хлібів, висота і ширина крони дерев, тип її формування, урожайність культур, соломистість хлібів.

Крім зазначених чотирьох груп факторів, на формування норми праці впливають технічні та організаційні чинники. Але вони є характерними не лише для сільськогосподарського виробництва, а й для нормування праці по переробці сільськогосподарської сировини.

Технічні чинники враховують тягові і енергетичні показники машин та знарядь, їх конструктивні особливості і техніко-експлуатаційні показники, зокрема: швидкість руху, ширина захвату, місткість бункерів, насіннєвих ящиків, резервуарів, трудомісткість щоденного і змінного обслуговування тощо. Організаційні чинники - це режим праці і тривалість робочого дня (зміни); поділ та кооперація праці; технологія виконання робіт; організація обслуговування робочого процесу.

Наприклад, особливості розроблення науково обґрунтованих норм праці на виробництві плодоовочевих консервів полягають у максимальній сезонній завантаженості устаткування і працівників при безперебійному надходженні сировини на переробку; швидкій оперативній роботі, щоб запобігти псуванню і втраті сільськогосподарської продукції, відповідності сировини за якістю вимогам встановленим технологічним інструкціям, стандартам. При цьому необхідно враховувати запровадження нових технологій, ринкові умови господарювання. На виробництвах з переробки плодів і овочів норма може бути встановлена як безпосередньо в затратах часу на одиницю обсягу роботи (норма часу), так і в кількості продукту праці за одиницю часу (норма виробітку). Залежно від можливостей обліку вхідної сировини чи вихідної продукції норми виробітку можуть встановлюватися у таких вимірниках:

1) за кількістю або вагою сировини, що надійшла на переробку;

2) за кількістю сировини, напівфабрикатів одержаних після переробки;

3) за вагою витраченої сировини.

Розробка науково обґрунтованих норм у виробництві плодоовочевих консервів вимагає врахування специфічних особливостей галузі:

1) норми розробляються за умов максимальної завантаженості устаткування і працівників на сезон;

2) розрахунок норм необхідно проводити за умови відповідності сировини стандартам якості;

3) можливості обслуговування працівником декількох машин чи апаратів.

У виробництві плодоовочевих консервів повинні враховуватись такі технічні чинники:

1) вид, якість, розміри сировини;

2) продуктивність устаткування, яка залежить від його розрахункової продуктивності, часу роботи та необхідності проведення технічних перерв;

3) вид розфасування;

4) вага і габарити переміщуваних всередині вантажів;

5) відстані переміщення вантажів, способи складування, штабелювання;

6) спосіб виконання операцій і особливості поділу праці.

Для виявлення нормоутворюючих чинників в агропромислових формуваннях, в яких представлено такий вид діяльності як перероблення молока та виробництво сиру, необхідно досконало володіти інформацією щодо технології виробництва, державних галузевих стандартів на сировину і готову продукцію. Технологічна лінія виробництва харчових продуктів складається з окремих послідовних технологічних стадій, що здійснюються з використанням різного технологічного устаткування. Синтез технологічної схеми полягає в тому, щоб сформувати з існуючих одиничних процесів таке їх співвідношення, яке забезпечить одержання продукту заданої якості.

Залежно від характеру участі робітника в здійсненні виробничих процесів останні поділяються на ручні, машинно-ручні, машинні, автоматизовані та апаратурні. До ручних належать процеси формування коробочок для упакування сирних тортів, укладання глазурованих сирків у ящики, заповнення етикеток, різання сирного пласта на шматки за допомогою ножів. До машинно-ручних належать процеси формування ковбасного сиру, перевірки герметичності порожніх банок на повітряно-водяному тесті, робота на закупорювальних машинах. До машинних належать процеси пуску та зупинки машин, спостереження за їх роботою, регулювання та контролю послідовного, періодичного або безперервного подавання оброблюваних предметів. Наприклад, вальцювання сиру, збивання вершків, виробництво масла на механізованих виготовлювачах, виготовлення сирків. До автоматизованих належать процеси розфасування сиркової маси на автоматах АЗС, розливання молока у пакети на автоматах та ін. До апаратурних належать процеси згущення суміші у вакуум-апаратах, сушіння молока, сушіння вершків, підігрівання, пастеризація та охолодження молока, стерилізація молока в апаратах тощо.

Заміна застарілих норм виробітку та норм часу новими повинна здійснюватися у міру впровадження у виробництво технічних господарських і організаційних заходів, що забезпечують підвищення продуктивності праці. Контроль за рівнем виконання норм праці і удосконалення умов виробництва та його організації, становлять основу для підвищення продуктивності праці й ефективності виробництва.

Висновки і перспективи. 1. В умовах сьогодення, враховуючи особливості діяльності агропромислових формувань, можна зробити висновок про те, що в Україні виникла необхідність побудови нової стратегії розвитку ринку праці, що безпосередньо пов’язано з проблемою збереження трудового потенціалу.

2. Необхідною умовою використання персоналу з АПФ є запровадження

нормативно-правового регулювання застосування підсумованого обліку робочого часу.

3. У міру впровадження у виробництво технічних, господарських і організаційних заходів необхідно здійснювати заміну застарілих норм виробітку та норм часу новими.

4. В умовах інтенсифікації виробництва формування чисельного складу персоналу АПФ буде постійно зазнавати змін, оскільки постійно змінюватимуться особливості його використання.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про зайнятість населення» № 804-XII (804-12) від 0103.1991 р. зі змінами та доповненнями.
2. Державний комітет статистики України. URL : http: // www.dczukrstat.gov.ua.control.
3. Державна служба зайнятості України. URL : http: // www.dczukrstat.gov.ua.
4. Грішнова О.А. Людський капітал формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Знання, 2001. – 255 с.
5. Грішнова О.А. Якість праці і конкурентоспроможність працівників: взаємозв'язок і взаємозалежність. Збірник наукових праць Уманського державного університету. Вип. 67. Ч.2: Економіка. Умань, 2008. С. 257-267.
6. Збарський В.К., Місєвич М.А. Конкурентоспроможність високотоварних сільськогосподарських підприємств. К. : ННЦ ІАЕ, 2009. 310 с.
7. Злупко С.М., Радецький Й.П. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: навч. посібник. Львівський національний ун-т ім. Івана Франка. Л.: Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2007.
8. Купалова Г.І. Ринок робочої сили в аграрному секторі економіки України. К.: ІАЕ, 1995. 253 с.
9. Малік М.Й., Нужна О.А. Конкурентоспроможність аграрних підприємств: методологія і механізми: монографія. К.: ННЦ ІАЕ, 2007. 270 с.
10. Федоренко В.Г., Денисенко М.П., Бреус С.В., Пінчук Ю.Б. Ринок праці в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку. Ринок праці та зайнятість населення. 2012. № 1. С. 5-8.

Дата надходження статті до редакції: 20.10.2016.
1 рецензування 25.10.2016 Прийнято до друку 15.11.2016

Polishchuk V.S.
Ph.D. (in Economics), Associate Professor
Department of tourism and hotel-restaurant matter
Strylbitskyi P.A.
Ph.D. (in Economics), Associate Professor
Department of Personnel Management and Labour Economics
Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University
Kamianets-Podilskyi, Ukraine
E-mail: *pirozak@mail.ru*

STAFF OF AGRO-INDUSTRIAL FORMATIONS AND PECULIARITIES OF ITS FORMATION AND USE

Abstract

The article emphasizes the importance of the preservation and development of labour of staff as a basis for socio-economic development of the AIF. Attention is applies to the need for a flexible response system to ensure the staff AIF and an integrated system approach to the needs of staffing of their manufacturing sector. The study of peculiarities of formation of the personnel of the AIF. The most effective factors that directly affect productivity. Attention is drawn to a method of planning the needs of

personnel in the AIF. Stresses the importance of the final accounting of working hours of employees. Indicates the need to monitor the level of implementation of labour standards and improvement of conditions of production and its organization. Attention is applies to the classification of the staff of AIF depending on the specifics of their economic and production activities.

Keywords: *personnel, personnel, performance, accounting, control, factors, formation, uses.*

References

1. Zakon Ukrai'ny «Pro zajnjatist' naselennja» № 804-HII (804-12) vid 0103.1991 r. [Ukranian Law "On Employment» № 804-XII (804-12) Here 0103.1991 g].
2. Derzhavnyj komitet statystyky Ukrai'ny [The State Statistics Committee of Ukraine]. URL: HTTP: // www.dczukrstat.gov.ua.control.
3. Derzhavna sluzhba zajnjatosti Ukrai'ny [The State Employment Service of Ukraine.] URL: HTTP: // www.dczukrstat.gov.ua.
4. Grishnova, O.A. (2001). *Ljuds'kyj kapital formuvannja v systemi osvity i profesijnoi' pidgotovky [Human capital formation in the system of education and training]*. Kyiv: Knowledge.
5. Grishnova, O.A. (2008). Jakist' praci i konkurentospromozhnist' pracivnykiv: vzajemozv'jazok i vzajemozalezhnist' [Quality of work and the competitiveness of workers: the interconnection and interdependence]. *Zbirnyk naukovyh prac' Umans'kogo derzhavnogo universytetu* [Collection of scientific works of Uman State University], *Vyp. 67, Ch.2: Ekonomika,* 257-267.
6. Zbars'kyj, V.K., & Misjevych, M.A. (2009). *Konkurentospromozhnist' vysokotovarnyh sil's'kogospodars'kyh pidpryjemstv* [The competitiveness of high-value agricultural enterprises]. Kyiv : NNC IAE.
7. Zlupko, S.M., & Radec'kyj, J.P. (2007). *Ljuds'kyj potencial, zajnjatist' i social'nyj zahyst naselennja v Ukrai'ni : navch. posibnyk* [Human potential, employment and social protection of the population in Ukraine: Textbook]. Lviv : Vydavnychyj centr LNU im. I. Franka.
8. Kupalova, G.I. (1995). *Rynok robochoi' syly v agrarnomu sektori ekonomiky Ukrai'ny* [The labor market in the agricultural sector of Ukraine's economy]. Kyiv : IAE.
9. Malik, M.J., & Nuzhna, O.A. (2007). *Konkurentospromozhnist' agrarnyh pidpryjemstv: metodologija i mehanizmy : monografija* [The competitiveness of agricultural enterprises: methodology and mechanisms: a monograph]. Kyiv : NNC IAE.
10. Fedorenko, V.G., Denysenko, M.P., Breus, S.V., & Pinchuk, Ju.B. (2012). Rynok praci v Ukrai'ni: analiz stanu ta perspektyvy rozvytku [The labor market in Ukraine: Analysis and Prospects for Development]. *Rynok praci ta zajnjatist' naselennja , 1,* 5-8.

Received: 10/20/2016.
1 review 10/25/2016 Accepted 11/15/2016