

UDC 331.1

Міньковська Альона Вікторівна

старший викладач кафедри обліку, оподаткування та УФЕБ
Дніпровський державний аграрно-економічний університет, Україна

ОПТИМІЗАЦІЯ ПОТРЕБИ У ТРУДОВИХ РЕСУРСАХ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасний стан управління аграрними підприємствами характеризується перманентними змінами як кількісного складу персоналу, так і його якісної структури. Результатом таких змін, як правило, є скорочення чисельності управлінського персоналу, поява дисбалансу у структурі трудового потенціалу підприємства, що призводить до зниження продуктивності діяльності [1,с.175.].

Періодичний розрахунок кількості працюючих в сільськогосподарських підприємствах необхідний як для забезпечення повного виконання функцій управління підприємством та планування витрат на оплату праці, так і для встановлення відповідності кількості керівників, професіоналів, фахівців та науково-обґрунтованим нормативам потреби в кадрах.

Більшість сільськогосподарських підприємств при визначенні потреби в управлінських кадрах використовують «Рекомендації з штатної чисельності та нормативів на оплату праці керівників, спеціалістів та обслуговуючого персоналу», що були розроблені ще в 1987 році.

Зважаючи на характер тих змін, що відбуваються в аграрному секторі економіки України (поява нових агроформувань різноманітних організаційно-правових форм, збільшення обсягу функцій, пов'язаних з управлінням орендованим майном та землею, постійні зміни в зовнішньому середовищі зазначених підприємств), виникає потреба перегляду вказаних рекомендацій, внесених змін з метою адаптації їх до сучасних умов господарювання.

На даний час найбільш вживаними способами розрахунку чисельності

працівників є такі: на основі нормативів чисельності, які розроблені за функціями управління, окремими професіями або видами робіт; на основі норм виробітку; на основі норм навантаження; на основі норм часу обслуговування і норм обслуговування.

Застосовуючи наявні способи розрахунку, необхідно враховувати сучасні тенденції змін сільськогосподарського виробництва. Зокрема, слід звернути увагу на зростання сезонності сільськогосподарської праці, яка спостерігається унаслідок скорочення виробництва продукції тваринництва; трансформацію територіально-галузевих комплексів (ліквідацію садів, свинокомплексів або, навпаки, будівництво птахофабрик, комбікормових заводів, вирощування сої чи ріпаку); подрібнення цілісних виробничих комплексів і інтеграцію виробничих процесів у межах технологічного ланцюжка за рахунок створення потужних агрохолдингів; формування ринку оренди землі; стрімке старіння сільського населення внаслідок відтоку молоді тощо. Важливим чинником, який обумовлює необхідність розроблення більш сучасних методичних підходів щодо обґрунтування та визначення потреби у спеціалістах аграрної сфери, є виявлені тенденції збільшення часу на виконання нових для сільського господарства функцій (укладання договорів оренди, адміністрування бюджетної діяльності тощо) та розвиток дорадництва (дорадчих, консультаційних, інформаційно-консалтингових фірм) з різних аспектів управлінської діяльності. Насамперед, це стосується надання консультаційних послуг у таких сферах як маркетинг, бухгалтерський облік, фінанси, юриспруденція, агротехнологічне, зооветеринарне, інженерно-технічне забезпечення та інше [2, с.30].

Крім того, що є потреба у зміні окремих методичних підходів щодо розрахунку чисельності керівників, фахівців і спеціалістів, набуває актуальності необхідність перегляду нормативів часу, виробітку, обслуговування тощо у зв'язку із суттєвою зміною техніко-технологічних параметрів виробництва і його інформатизацією. Покращення стану доріг, поява швидкісних транспортних засобів, нових видів зв'язку (стільникового, супутникового, Інтернет) значно

підвищує продуктивність праці управлінських працівників, дозволяє їм обслуговувати значно більші за розміром ділянки роботи, що унеможлиблює використання для розрахунку чисельності кадрів існуючих нормативів праці.

Водночас наявність зазначеної потреби передбачає проведення значного обсягу робіт із хронометрування праці різних спеціалістів, узагальнення отриманих даних і розрахунку на їх основі нових параметрів нормативів. Така робота може бути виконана лише науково-дослідними установами під керівництвом центрального галузевого органу управління і за фінансової підтримки держави. Не зважаючи на всю складність окресленого завдання, вважаємо його виконання вкрай необхідним, інакше важко буде забезпечити збалансування підготовки кадрів для сільського господарства з їх потребою.

Список джерел:

1. Величко О. В., (2016). Економічна оцінка використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Економіка, аграрний менеджмент, бізнес.* 244, 171-182. Режим доступу http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnau_econ_2016_244_20.
2. Мармуль Л. О. (2019). Принципи та механізми управління й регулювання розвитку трудових ресурсів аграрних підприємств. *Економічний вісник університету.* 40, 25-31. Режим доступу http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2019_40_6.