

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

Постановка проблеми. Соціально-економічне та господарсько-ресурсне становище сільського господарства країни, незважаючи на вжиті заходи по стабілізації продовольчого забезпечення країни і розвитку господарської структури, залишається складним. Разом з тим оцінка перспектив і стану сільського господарства дозволяє запропонувати систему заходів щодо розвитку аграрного сектора країни на найближчі роки, сформуванню програму структурного вдосконалення.

У переліку напрямів у цьому випадку виступає інституціональне забезпечення формування кадрового потенціалу аграрного сектора економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні аспекти формування кадрового потенціалу розкриваються в роботах зарубіжних дослідників: М. Альберта, К. Меллера, М. Мескона, Ф. Хедоурі та інших. Серед вітчизняних дослідників вирішенню проблем формування кадрового потенціалу присвятили свої роботи: Р.Л. Кричевський, А.Я. Кібанов, А.Н. Куріцин, І.Д. Ладанов, Ю.Н. Шумаков, А.М. Югай та інші. Проблеми формування кадрового потенціалу в аграрному секторі України досліджували вітчизняні вчені: Т.Ю.Базарова, А.В.Бачурін, О.О.Бендесюк, Л.В. Бондаренко, В.С.Васильченко, О.А. Грішнова, М.Й. Малік, Л.І. Михайлова, В.В. Онікієнко, О.Г.Шпикуляк, О.В.Ульянченко, В.М. Якимів, та інші. Разом з тим, економічна наука та практика сьогодні ще не мають єдиної моделі дієвого механізму впливу на формування кадрового потенціалу аграрного сектору.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження проблем розвитку кадрового потенціалу, на основі яких пропонується побудова інституціонального забезпечення формування кадрового потенціалу в аграрному секторі економіки України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблема формування кадрового потенціалу набуває особливого значення через дефіцит кваліфікованих кадрів в аграрному секторі. Цьому неабиякою мірою сприяють: низький рівень оплати праці, дефіцит фінансових ресурсів, спрямованих на розвиток аграрного сектору, тенденції деструктивного характеру в системі структурно-інвестиційного розвитку.

Освоєння кадрового потенціалу аграрного сектору відбуватиметься найбільш ефективно, якщо забезпечити одночасне освоєння всіх його складових. На практиці ж наявне інституціональне забезпечення, що виражене у регіональних програмах формування кадрового потенціалу передбачає реалізацію таких основних заходів [1,2]:

- аналіз та прогнозування ринку праці;
- створення умов для ефективної спільної діяльності муніципальних центрів розвитку підприємництва, бізнес-інкубаторів та кадрових агентств з підбору та навчання персоналу, проведення нарад, конференцій та інших дій по організації кадрового забезпечення;
- створення систем сертифікації якості надаваних освітніх послуг на рівні регіону та з урахуванням регіональної специфіки;
- стимулювання громадян і господарюючих суб'єктів до підвищення кваліфікації кадрів;
- створення механізмів підвищення професійної та соціальної мобільності робочої сили на ринку праці;
- вдосконалення нормативного регулювання питань управління кадровим потенціалом;
- формування механізмів підвищення мобільності робочої сили на ринку праці.

Незважаючи на те, що створюються правові основи регулювання відносин у сфері зайнятості, формуються трудові відносини ринкового типу [2,3], тим не менше, в сучасних умовах потрібні розробка і реалізація принципово нових підходів у системі кадрового забезпечення аграрного сектору, так як допущене зниження обсягів виробництва, погіршення фінансово-економічного становища підприємств призводить до значного скорочення робочих місць у аграрному секторі, вивільненню працівників і зниження рівня зайнятості економічно активного сільського населення.

Диверсифікація форм і методів впливу на ці процеси припускає переклад сукупності організаційного та економічного впливу на стан аграрного сектору в стадію структурних та інституційних змін, що супроводжуються прогресивними змінами, що створює передумови для активізації процесу вивільнення трудових ресурсів і структуризації кадрового потенціалу. У цих умовах очевидна необхідність в прийнятті дійсних заходів, спрямованих на запобігання деструктивних змін параметрів формування кадрового потенціалу в аграрному секторі (відтік, недостатній рівень відтворення, незайнятість тощо) з метою стабілізації та сталого зростання агропромислового виробництва.

При цьому важливою умовою вирішення цієї проблеми стає сукупність заходів цільового призначення, що реалізуються шляхом створення інституціонального забезпечення формування кадрового потенціалу аграрного сектору. У його складі необхідно виділення наступних елементів: правовий, організаційний, економічний, ресурсний. Їх взаємодія в рамках реалізації мети формування кадрового потенціалу представлено в таблиці 1.

Таблиця 1

Елементи інституціонального забезпечення формування кадрового потенціалу аграрного сектору економіки*

Елементи інституціонального забезпечення	Призначення	Функція	Рівень реалізації функції
Правовий	Розробка і реалізація правових основ дотримання конституційних прав і умов формування кадрового потенціалу	Правове забезпечення гарантій і створення умов юридичного призначення	Державний, регіональний
Організаційний	Розробка заходів по формуванню кадрового потенціалу в аграрному секторі	Визначення форм і методів, програм формування кадрового потенціалу	Державний, регіональний
Економічний	Розробка соціально-економічних стандартів, норм і нормативів сфери формування кадрового потенціалу	Визначення рівня соціальних стандартів, норм і нормативів формування кадрового потенціалу	Державний
Ресурсний	Розробка заходів ресурсного забезпечення (фінансування заходів)	Визначення джерел фінансового забезпечення і їх розподілення по рівням	Державний, регіональний, господарський

* Авторська розробка

Тому в рамках реалізації концепції одним із заходів інституціонального забезпечення формування кадрового потенціалу сільського господарства є заходи на державному і регіональному рівнях регулювання, які необхідно виділити в якості завдань кожного рівня управлінського впливу.

В якості пріоритетного завдання державного рівня повинно стати визначення стратегії формування народонаселення в країні та регіонах з урахуванням національних, соціальних, економічних факторів. При цьому основою її реалізації стає розробка заходів щодо розвитку господарської системи в сільському господарстві, що передбачають комплексний структурно-інвестиційний вплив на складові функціонально-галузевої структури аграрного сектору з метою створення умов зайнятості, гідного проживання, відтворення (підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації) кадрового потенціалу. А також наступні завдання:

- визначення стратегії формування кадрового потенціалу аграрного сектору;
- розробка організаційно-економічних умов і конкретних заходів щодо реалізації концепції формування соціально-економічного укладу в сільському господарстві та його кадрового забезпечення з розподілом по регіонах (суб'єктах) України.

У зв'язку з цим на державному рівні пропонується вдосконалення організаційної структури та реалізація функцій за рівнями:

- формування організаційних, економічних умов в області народонаселення і розробка кадрової політики в аграрному секторі. В цілях реалізації цього необхідно правове забезпечення, а саме підготовка проектів законодавчих актів, що визначають реалізацію концепції формування кадрового потенціалу аграрного сектору. Важливим аспектом реалізації заходів в цьому випадку представляється підготовка та затвердження концепції формування соціально-економічного укладу сільського господарства і законодавчих актів, що забезпечують її реалізацію;
- забезпечення пріоритетного фінансового забезпечення у сфері реалізації кадрової політики в аграрному секторі;
- підготовка та реалізація програм формування кадрового потенціалу аграрного сектору;
- розробка рекомендацій і інструкцій по формуванню організаційних, економічних, правових умов реалізації концепції формування кадрового потенціалу та фінансового його забезпечення.

У зв'язку з цим завдання регіонального рівня полягають у:

- визначенні стратегії розвитку аграрного сектора з урахуванням регіональних особливостей;
- визначенні перспектив розвитку кадрової політики;
- забезпеченні реалізації програми розвитку сільського господарства регіону;
- наданні методичної та організаційної допомоги в розробці та реалізації програм формування кадрового потенціалу підприємств;
- контроль за виконанням програм.

На регіональному рівні необхідне структурне вдосконалення системи регулювання на основі реалізації таких функцій:

- розробки пріоритетів розвитку регіональної агропродовольчої структури та продовольчого ринку;
- підготовки проектів законодавчих актів з питань розвитку та регулювання діяльності сільського господарства;
- розробки нормативних актів з реалізації законів, спрямованих на розвиток сільського господарства;
- розробки програми кадрового забезпечення та заходів щодо її реалізації;
- оцінки стану, контролю, аналізу руху балансу трудових ресурсів;
- цільового розподілу ресурсів, спрямованих на розвиток кадрового потенціалу

- аграрного сектору;
- розробки програм забезпечення трудовими ресурсами значимих галузей регіону;
- координації програм по формуванню кадрового потенціалу аграрного сектору на муніципальному рівні;
- моніторингу стану і формування банку інформації про стан і рух кадрового потенціалу аграрного сектору.

З урахуванням вищевикладеного проблема формування кадрового потенціалу аграрного сектору передбачає визначення організаційних, економічних і ресурсних умов на державному, регіональному, муніципальному і господарському рівнях взаємозв'язок яких в рамках реалізації загальних завдань може бути представлена у вигляді такої схеми (рис. 1).

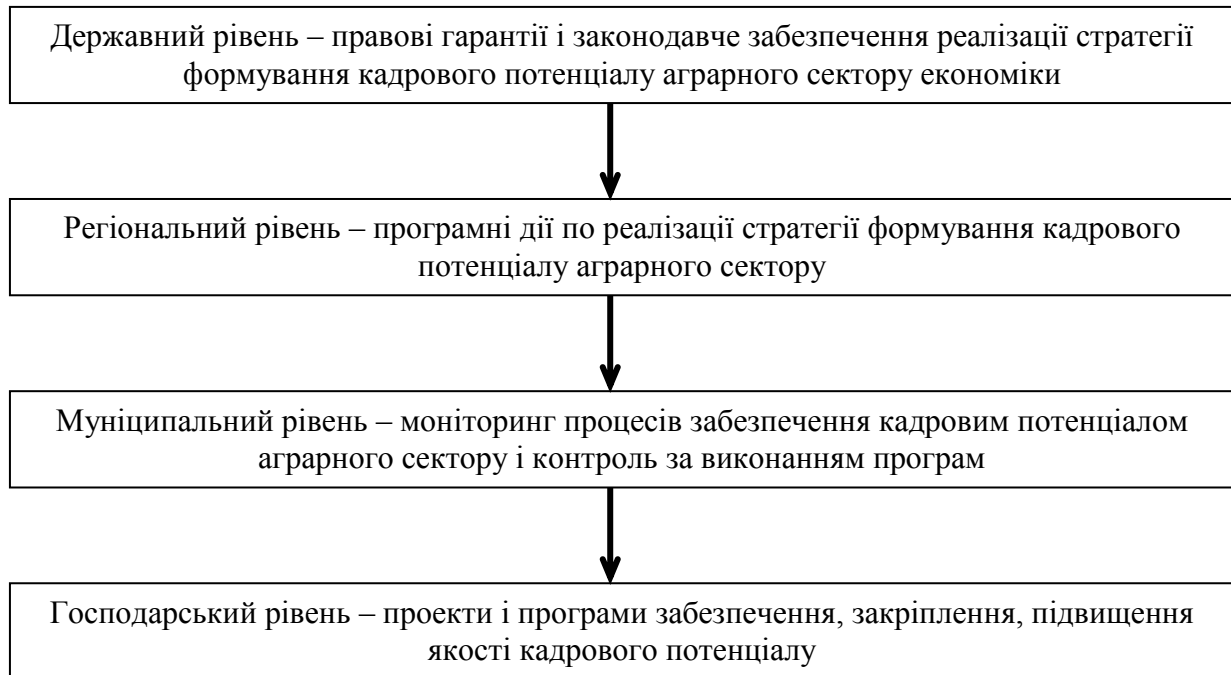


Рис. 1. Заходи реалізації концепції кадрового забезпечення аграрного сектору економіки за рівнями регулювання*

* Авторська розробка

При цьому в основі реалізації підходу покладено принцип, що забезпечує системний вплив на процеси, які передбачають заміну галузевого регулювання процесами формування кадрового потенціалу на функціонально-галузевої, що припускає в якості об'єкта управлінського впливу сукупність підприємств регіонів, що входять в систему продовольчого забезпечення.

Цільовими параметрами управлінського впливу виступають:

- розвиток господарської структури;
- розвиток соціальної інфраструктури;
- ресурсне забезпечення програми розвитку;
- розвиток системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників і спеціалістів аграрного сектору;
- стимулювання закріплення працівників і спеціалістів аграрного сектору.

При цьому в умовах, що складаються важливими напрямками інституціонального забезпечення представляються всі перераховані заходи.

Висновки. Розглянуті елементи інституціонального забезпечення розвитку кадрового потенціалу та запропоновані заходи по реалізації концепції кадрового

забезпечення на різних рівнях управління дають можливість розглядати певний план дій по формуванню та розвитку кадрового потенціалу аграрного сектору країни.

Анотація. Розглянуто проблеми розвитку кадрового потенціалу аграрного сектору України, визначені елементи інституціонального забезпечення, що впливають на розвиток кадрового потенціалу. Запропоновано заходи на державному, регіональному, муніципальному та господарському рівнях для формування кадрового потенціалу аграрного сектору економіки.

Ключові слова: кадровий потенціал, трудові відносини, інституціональне забезпечення, управління.

Аннотация. Рассмотрены проблемы развития кадрового потенциала аграрного сектора Украины, определены элементы институционального обеспечения, влияющие на развитие кадрового потенциала. Предложены мероприятия на региональном, муниципальном и хозяйственном уровнях для формирования кадрового потенциала аграрного сектора экономики.

Ключевые слова: кадровый потенциал, трудовые отношения, институциональное обеспечение, управление.

Annotation. The problems of human resource capacity of the agricultural sector of Ukraine, by providing institutional elements that influence the development of human resources. The measures at the national, regional, municipal and commercial levels for the formation of human resources of the agricultural sector.

Keywords: human resources, labor relations, institutional support, management.

Список використаних джерел:

1. Про затвердження Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року [Електронний документ]: Постанова від 19.09.2007 № 1158. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1158-2007-п>.
2. Про основні засади державної аграрної політики на період до 2015 року [Електронний документ] : Закон від 18.10.2005 № 2982-IV. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2982-15>.
3. Стратегія державної кадрової політики України [Електронний ресурс]/ Головне управління державної служби України. - Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/publish/article?art_id=326345

УДК 340.11

Коломоєць О.В.

ДЕКОМПОЗИЦІЯ МИТНОЇ ФУНКЦІЇ СУЧАСНОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВИ

Аналіз останніх досліджень: Окремі питання митної функції держави розкривалися у роботах учених-юристів та економістів, політологів, фахівців у сфері державного управління, які присвятили свої праці проблематиці митної діяльності у сучасній державі, а також системи її функцій. Серед них варто особливо відзначити роботи: С.С.Алексєєва, Р.М.Алієва, В.В.Анцупова, С.В.Бабаєва, І.К.Бабайцевої, А.Ф.Крижановський, І.Г.Бережнюк, О.Г.Варича, А.Б.Венгерова, В.М.Вишновецького, О.К.Вишнякова, К.М.Владимірова, О.П.Гребельника, О.О.Джураєвої, Б.А.Кормича, О.М.Лощихіна, А.В.Мазур,, Ю.М.Оборотова, П.В. Пашка, В. Н.Протасова, К.К.Сандровського, О. Ф.Скакун, Ю.О.Тихомирова, В.Є.Чиркіна,