

**МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Рассмотрены механизмы формирования и повышения эффективности использования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий;
раскрыта роль каждого механизма и их взаимосвязь*

Постановка проблемы: Формирование и использование кадрового потенциала предприятия – это непрерывный и многоступенчатый процесс, обусловленный как внутривладельческими факторами, так и общегосударственными и рыночными механизмами. В условиях рыночной экономики необходимо чётко представлять взаимосвязь и взаимозависимость отдельных элементов механизма.

Состояние изученности проблемы: Эффективность использования кадрового потенциала предприятий в своих трудах исследовали многие ученые-экономисты. Однако, в их трудах не нашла отражения проблема формализации механизмов формирования и повышения эффективности использования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий.

Целью исследования является формализация механизмов формирования и повышения эффективности использования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемой эффективного формирования и использования кадрового потенциала предприятий занимались такие ученые, как: Васильченко В.С., Веснин В.Р., Генкин Б.М., Данюк В.М., Зубкова А.Ф., Травин В.В., Дятлов В.А., Щёкин Г.В. и другие.

На наш взгляд, прав А.С. Пашков, который рассматривает систему управления трудом как часть хозяйственного механизма. По его мнению, механизм управления трудом следует отличать от системы управления им. Если система управления трудом выражает структурные связи между субъектами и объектами управления (подсистемами), основные направления управления трудом, то механизм управления включает специфические средства, которые воздействуют и на объективные процессы [10, с. 22].

Формирование и реализация кадрового потенциала является одной из задач на всех уровнях, вместе с тем эффективное планирование и реализация кадрового потенциала положительно влияет на результаты труда субъекта хозяйственных отношений в условиях реализации рыночных механизмов и государственной экономической политики. Это происходит за счет реализации таких направлений: оптимальное использование персонала предприятия; совершенствование процесса найма на работу; создание системы интеграции работников в коллектив; организация их профессионального обучения и планирование дальнейшей карьеры работников; создание системы подготовки кадрового резерва; создание эффективной системы мотивации труда [6, с. 156].

Рассматривая механизмы формирования кадрового потенциала необходимо, прежде всего, чётко представлять источник его формирования. Кадровый потенциал предприятия, региона или страны в целом формируется из его населения.

Васильченко В.С. даёт следующее определение категории население. Население является совокупностью индивидов, которые в соответствии с биосоциальной сущностью человека осуществляют собственную жизнедеятельность в рамках определенного строя и вступают в социальные отношения между собой (экономические, политические, правовые, семейные, национальные,

культурные). Организация общественного воспроизводства базируется на всестороннем учёте всех имеющихся элементов производительных сил, и прежде всего населения, которое является исходной базой определения количественных характеристик трудового потенциала страны, региона или населенного пункта [1, с. 14].

Сельское население, большей частью из которого формируется кадровый потенциал сельскохозяйственных предприятий, одновременно является и индикатором реализации большинства государственных и негосударственных программ. Именно параметры населения определяют объем потребительских товаров и услуг, и следовательно, влияет на производство, сферу обслуживания с одной стороны как потребитель, а с другой – как основной поставщик рабочей силы в сельской местности. Поэтому, при сложившейся тенденции к снижению численности сельского населения, одним из приоритетных направлений государственной политики должна являться политика интенсивного расширенного воспроизводства.

Для улучшения демографической ситуации в сельской местности необходимо, в первую очередь, приблизить уровень жизни к городскому. А это возможно лишь при условии соответствующего уровня производительности труда, который в свою очередь должен обеспечиваться соответствующими условиями труда.

В.М. Данюк различает внутренние и внешние факторы политики менеджмента персонала. К внешним он относит: требования национального трудового законодательства; взаимоотношения с профсоюзами, влиятельность профсоюзов, твёрдость в отстаивании интересов работников; территориальное размещение организации; состояние экономической конъюнктуры; ситуация и перспективы развития рынка труда (количественные и качественные характеристики предложения рабочей силы, условия предложения); спрос на рабочую силу со стороны конкурентов, который оказывает влияние на уровень заработной платы. Внутренними факторами являются: иерархическая структура организации; используемые технологии; требования производства, стратегии и цели развития организации; стиль руководства; финансовые возможности организации; производственная и управленческая культура, то есть ценности, социальные нормы; условия труда; количественные и качественные характеристики трудового коллектива; модель системы менеджмента персонала [3, с. 32].

На наш взгляд, механизм формирования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий состоит из трех взаимосвязанных, взаимозависимых и взаимоотражающих механизмов: государственного, рыночного и внутрифирменного. Государственный механизм тесно взаимодействует с рыночным и внутрифирменным механизмами прямо или косвенно регламентируя их деятельность. Рыночный механизм оказывает влияние как на государственный механизм, формируя рынок труда (спрос и предложение), так и на внутрифирменный, формируя количественный и качественный состав работников предприятия. Внутрифирменный механизм взаимодействует с рыночным, выступая активным покупателем рабочей силы, формируя предложение на нее. Являясь

плательщиком налогов, предприятие помимо пополнения бюджета еще и предоставляет рабочие места, решая проблему занятости.

Под действием государственного механизма из населения страны формируется кадровый потенциал страны, как совокупность востребованных знаний, умений, навыков трудоспособного населения. Кадровый потенциал страны следует отличать от экономически активного населения.

Принято различать экономически активное и неактивное население. К первой категории относятся все занятые и безработные (согласно методике МОТ под последними имеют в виду лиц, не имеющих работы (доходного занятия), ищущих работу и готовых приступить к ней). К экономически неактивному населению относятся те, кто по каким-либо причинам не желает работать, и те, кто отчаялся найти работу [9, с.56].

Согласно основному закону Украины – Конституции – каждый гражданин имеет право самостоятельно распоряжаться своими способностями, выбирать вид трудовой деятельности и профессию; получать за свою работу заработную плату не ниже установленного законодательством минимального размера; работать в надлежащих, безопасных и здоровых условиях труда (ст. 23 Конституции Украины). И поэтому, роль государства – создание нормативно-правовой базы, обеспечивающей нормальное функционирование рынка труда; регулирование рынка труда в соответствии с общегосударственными интересами, в частности, создание платежеспособного спроса на квалифицированный труд; формирование количественного и качественного состава квалифицированных специалистов через механизмы квотирования и лицензирования ВУЗов, установление уровня минимальной заработной платы, обеспечивающего достойный уровень жизни, а также создание условий для жизнедеятельности и продуктивной работы в сельской местности.

Индикаторами, характеризующими эффективность функционирования государственного механизма формирования кадрового потенциала являются: рост экономически активного населения, повышение экономического потенциала страны (рост ВВП), снижение уровня безработицы, рост отношения минимальной заработной платы к прожиточному минимуму, функционирование бирж труда.

Данюк В.М. отмечает, что политика менеджмента персонала должна учитывать необходимость безусловного выполнения предусмотренных Конституцией прав и обязанностей граждан в сфере труда, соблюдение работодателем и каждым работником положений законов о труде, типовых правил внутреннего трудового распорядка и других документов, которые регулируют социально-трудовые отношения. Поэтому политика менеджмента персонала в определенной мере зависит от степени жесткости или гибкости национального трудового законодательства, касающегося отдельных процедур технологии менеджмента персонала [3, с. 33].

Одна из составляющих государственного механизма – нормативно-правовое обеспечение процесса формирования кадрового потенциала, которая включает следующие рычаги: правовое обеспечение трудового процесса, правовое обеспечение функционирования рынка труда, функционирование министерства труда и социальной политики, а так же нижестоящих организаций. Формирование эффективной нормативно-правовой базы влияет на формирование кадрового потенциала путем установления минимальной заработной платы, социальных гарантий (пособий по безработице, больничных, отпуска и праздничные дни и т. п.), а также цивилизованное функционирование рынка труда.

Согласно Кодексу законов о труде «трудовое законодательство регулирует трудовые отношения работников всех предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности, а так же лиц, которые работают по трудовым договорам с физическими лицами. Законодательство о труде состоит из Кодекса законов о труде Украины и других законодательных актов Украины, утвержденных в соответствии с ним» (ст. 4 КЗоТ Украины)

Политика интенсивного расширенного воспроизводства населения предполагает развитие социальной сферы.

Экономический рост – это не только экономическая, но и социальная проблема. Взгляд на социальную сферу как на затратную, отвлекающую ресурсы общества, глубоко ошибочен. Экономика «дешевого работника» – это путь к ее деградации. Без активного решения социальных проблем устойчивый экономический рост не обеспечить [9, с. 11].

Основной целью развития социальной сферы выступает создание условий всестороннего удовлетворения материальных, культурных и духовных потребностей населения [4, с. 165].

Добровольская О.П. выделяет следующие отрасли социальной сферы: жилищно-коммунальное хозяйство; бытовое обслуживание; образование; культура; наука; охрана здоровья; охрана общественного порядка; физическая культура и спорт; социальное обеспечение наиболее уязвимых слоев населения; финансово-кредитную и страховую сферы; рекреация и туризм [4, с.164].

Социальная политика государства в первую очередь должна преследовать такие цели, как: рост рождаемости, снижение смертности и максимальное удовлетворение социальных потребностей населения.

Политика интенсивного расширенного воспроизводства населения должна осуществляться параллельно с политикой интенсивного производства продукции, которая должна осуществляться путем стимулирования занятости населения, улучшения уровня жизни в сельской местности и повышения покупательной способности населения, что приведет к росту товарооборота и, как следствие, повышению экономического потенциала страны.

Государственный механизм формирования кадрового потенциала тесно связан с механизмом регулирования рынка труда. Государственное регулирование рынка труда в Украине осуществляется на основе законодательных актов, основными из которых является Закон «О занятости населения» (1991 г.), Кодекс законов о труде (КЗоТ) и Государственная программа занятости.

Закон «О занятости населения» «в условиях рыночной экономики и равноправия разных форм собственности определяет правовые, экономические и организационные основы занятости населения Украины и его защиты от безработицы, а так же социальные гарантии со стороны государства в реализации гражданами права на труд» [5, с. 1]

Кодекс законов о труде Украины определяет правовые основы и гарантии реализации гражданами Украины права распределяться своими способностями к продуктивному и творческому труду. КЗоТ Украины содержит такие разделы: общие положения; коллективный договор; трудовой договор; обеспечение занятости уволенных работников; рабочее время; время отдыха; нормирование труда; оплата труда; гарантии и компенсации; гарантии при возложении на работников материальной ответственности за вред, причиненный предприятию; трудовая дисциплина; охрана труда; труд женщин; труд молодежи; льготы для работников, которые объединяют работу и учёбу; индивидуальные трудовые споры; профессиональные объединения (профсоюзы), участие работников в управлении предприятием; трудовой коллектив; государственное социальное страхование; наблюдение и контроль соблюдения трудового законодательства [3, с. 49].

Министерство труда и социальной политики Украины периодически разрабатывает Государственную программу занятости, которая предусматривает меры государства по оказанию помощи гражданам в их трудоустройстве, организации работы по профессиональной переподготовке кадров, созданию рабочих мест, организации общественных оплачиваемых работ и прочее. Также, ряд функций по регулированию рынка труда выполняет Министерство экономики и управления; департаменты экономики местных государственных администраций. Их функция: анализ и прогноз численности населения, составление баланса трудовых ресурсов, как на областном, так и на государственном уровне и принятие мер по обеспечению занятости и социальной защите населения.

Помимо государственного механизма формирования кадрового потенциала характерной чертой рыночной экономики является наличие рыночных механизмов. Спецификой рынка является то, что наёмный работник представляет свою рабочую силу в качестве товара, которая оценивается через рынок труда.

Понятие "рынок труда", отражающее динамику занятости, появилось в связи с переходом страны к рыночной экономике. В плановой экономике оно отсутствовало. Динамика занятости определялась как "управление трудовыми ресурсами". Сюда входила всеобщая обязанность трудиться, обеспечение полной занятости подчас за счет снижения эффективности труда, распределение работников по отраслям с использованием таких административных методов, как организованные наборы рабочей силы. Рыночная экономика функционирует по иным законам. Ее неотъемлемая и важная составляющая – рынок труда. Именно через рынок труда наиболее важный национальный ресурс – труд – распределяется по регионам, отраслям, фирмам и профессиям. Здесь же определяется его цена [9, с. 56].

Следует отметить, что украинский рынок труда относительно молодой – формально началом становления можно считать принятие Закона о занятости населения в 1991 году. Этот закон после длительного советского периода заменил обязанность трудоспособного населения работать и обязательства государства трудоустроить их на свободное распоряжение личным трудовым потенциалом и снятие с государства обязанности трудоустроить желающих. Однако, как показала практика, невмешательство государства в рыночные процессы приводит к росту безработицы и социальной незащищенности граждан.

Рынок труда – сфера формирования и реализации спроса и предложения рабочей силы. Организационно эта система социальных институтов, каждый из которых выполняет частично или полностью какую-либо функцию развития труда: подготовку, использование, стимулирование. Рынок труда неоднороден. Существуют субрынки, разделенные труднопреодолимыми барьерами, чем в значительной степени обусловлена сложность проблем мобильности рабочей силы. Составной частью рынка труда является рынок рабочих мест, поскольку зачастую предлагается (имеет спрос) совершенно определенное рабочее место [2, с. 345].

Генкин Б.М. выделяет следующие особенности рынка труда:

1. Рынок труда существует не только во внешней по отношению к предприятию среде, он распространяется и на сферу производства, так как отношения купли-продажи не прекращаются с поступлением работника на предприятие. Принятый на предприятие работник может искать другую работу как внутри, так и вне данного предприятия, а предприниматель подбирает кандидатов как среди занятых, так и среди незанятых работников.

2. В отличие от рынка обычных товаров при продаже рабочей силы работник не утрачивает право собственности на нее, он продает лишь право использования этой рабочей силы. В процессе использования рабочая сила не уничтожается.

3. На структуру спроса и предложения рабочей силы влияет большое число автономных факторов, т. е. факторов, формирующихся вне рынка труда.

4. Для рынка труда характерна значительная дифференциация в структуре спроса и предложения, увеличивающаяся по мере развития национальной экономики, что связано со сдвигами в разделении труда [2, с. 345].

Спецификой рынка труда является также то обстоятельство, что работник, по сути, является монопольным владельцем товара – рабочей силы, которую нельзя отделить от него.

Именно потому, что товар "рабочая сила" неотделим от собственника-человека, различного рода нерыночные факторы уже при найме играют весьма существенную роль. В связи с этим, в частности, очень важно участие государства в регулировании трудовых отношений: на рынке труда оно всегда действует более активно, чем на других рынках. И это понятно, ибо носители рабочей силы – граждане, интересы которых оно и призвано защищать. Государство воздействует на элементы рынка всякий раз, когда рынок разбалансирован, либо производит социальные ситуации, не согласующиеся с распространенными в обществе представлениями о справедливости. Государственное регулирование (в отличие от рыночного, реализуемого с помощью добровольных сделок на рынке) базируется на официальных предписаниях и рекомендациях [9, с. 12].

Предложение рабочей силы на рынок труда зависит, прежде всего, от привлекательности отрасли сельского хозяйства в качестве базы для трудоустройства, что, в свою очередь зависит от многих факторов, из которых решающими являются: уровень жизни в сельской местности и уровень заработной платы. И именно от предложения зависит качество принятых на работу кадров. Результатом низкой конкурентоспособности сельскохозяйственной отрасли в качестве базы для трудоустройства является то, что в настоящее время на многих сельскохозяйственных предприятиях коэффициент отбора, рассчитываемый как отношение принятых претендентов к числу желающих, из которых осуществляется выбор, меньше единицы.

Конкурентоспособность предприятия на рынке труда – это совокупность предоставляемых работникам условий, которые положительно отличают данное предприятие от аналогичных предприятий; способность предприятия быть выбранным в качестве места работы [2, с. 350].

В качестве показателей, оценивающих положение предприятия на рынке труда, могут быть использованы некоторые показатели движения и качества трудовых ресурсов. В их число включаются: уровень удовлетворенности работников предприятием (отношение количества работников, уволившихся по собственному желанию за определенный период к среднесписочному количеству работников предприятия за этот же период), уровень укомплектованности кадров, средняя заработная плата, качество трудовых ресурсов предприятия, наличие льгот, местоположение предприятия.

От степени привлекательности для работников работы, которую они выполняют, зависит содержание специальных программ привлечения и удержания работников в организации, которые формируются менеджерами по персоналу [3, с.33].

Предложение рабочей силы качественно и количественно изменяется в зависимости от изменений в возрастной структуре населения, в системе профессиональной и общей подготовки, в силе влияния

мижнародного ринку праці на внутрішній ринок і т. д. Диференціація в пропозиції робочої сили посилюється тим, що працівники, які мають однакові вік і професію, відрізняються за статтю, станом здоров'я, якості професійної підготовки, досвіду, а це, безсумнівно, впливає на здатність виконувати цю конкретну роботу [2, с. 347].

Зміна потреби в робочій силі відбувається в основному в результаті зсувів в пропозиції і відповідно виробництва товарів і послуг, а також змін в техніці і технологіях [2, с. 347].

Таким чином, збалансованість пропозиції і пропозиції робочої сили на ринку праці ускладнюється тим, що на пропозиції і пропозиції впливають різні сили: з точки зору пропозиції основними факторами є освіта і професійна підготовка, а з точки зору пропозиції – тенденції економічного і технологічного розвитку країни. [2, с. 347].

Специфікою сільськогосподарських підприємств є те, що пропозиції робочої сили формуються в основному за місцем проживання, тобто з сільських жителів. Тому знизилася тенденція зменшення сільського населення негативно впливає на пропозиції робочої сили для сільськогосподарських підприємств.

Основною метою політики в стосовно ринку праці є те, щоб досягти наближення до кількісної і якісної рівноваги пропозиції і пропозиції робочої сили. В певній ступені зміни структури зайнятості можуть бути забезпечені завдяки проведенню відповідної політики в професійній орієнтації осіб, які повинні вийти на ринок праці в період прогнозованого періоду [2, с. 348].

Активна політика в питаннях розподілу праці повинна бути спрямована на забезпечення повної зайнятості і створення умов, при яких зміни в структурі зайнятості будуть більш прийнятними і легше переноситися, на зменшення негативних наслідків скорочення робочих місць і на допомогу працівникам, які втратили роботу (програми збереження доходу, допомога в знаходженні роботи через консалтинг і служби пошуку, програми перепідготовки, програми перерозподілу робочої сили і т. п. Активна політика передбачає наявність агентств в області робочої сили (служб зайнятості), які добре забезпечені інформацією і здатні всебічно оцінити ситуацію на ринку праці, які в своєму розпорядженні адміністративний апарат, який має відповідні повноваження і повноваженнями. Мережі, пов'язані з політикою в області використання праці, повинні фінансуватися з національного бюджету [2, с. 349].

Вибір політики доходів залежить від конкретної економічної ситуації в країні. Політика доходів може передбачати: зв'язку мінімальних розмірів оплати праці і пенсій з прожиточним мінімумом; введення певного порядку індексації зарплати і пенсій; визначення ступеня жорсткості тарифної системи оплати праці; встановлення порядку оподаткування фонду оплати праці; використання офіційної величини прожиточного мінімуму при розробці програм по соціальному захисту населення [2, с. 349].

Для сільськогосподарського господарства такими методами можуть бути: реалізація продукції підприємств по вигідним цінам працівникам свого підприємства, допомога в обробці ґрунту з допомогою техніки підприємства і інше.

З сформованого кадрового потенціалу країни ринковий механізм шляхом співвідношення пропозиції і пропозиції робочої сили формує кількісний і якісний склад працівників підприємства.

Індикаторами ефективності функціонування ринкового механізму формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств є: рівень зайнятості сільського населення, динаміка зміни рівня зарплати, коефіцієнт відбору претендентів на посаду.

Внутрішній механізм формування кадрового потенціалу сільськогосподарського підприємства починається з розробки стратегії управління підприємством, яка, в свою чергу, включає стратегію управління персоналом.

Стратегія і тактика менеджменту персоналу розробляються власниками організації, радою акціонерів, вищим керівництвом, кадровими службами разом з профспілками і громадськими організаціями для визначення загальної напрямку і принципів роботи з кадрами, загальних і спеціальних вимог до них, а також для обґрунтування необхідності використання певних методів і форм набору, розстановки і використання персоналу організації [3, с. 25].

Зазвичай, на середніх і малих сільськогосподарських підприємствах стратегія підприємства і політика управління персоналом існують як загальне бачення керівництва, і не задокументовані, або сформульовані загальними фразами. Вважається, що письмове оформлення політики управління підприємством, в тому числі його кадровим потенціалом з наступним доведенням її до кожного працівника наочно демонструє очікування адміністрації на певні результати роботи, виробничу дисципліну, внутрішній розпорядок, взаємовідносини і інші не менш важливі аспекти господарської діяльності.

Основними перевагами документального оформлення політики менеджменту персоналу, як зазначає Г.В. Щекін, є:

- чітке визначення видів діяльності, які повинні виконуватися для досягнення цілей організації;
- досягнення ясності в розумінні проблем керівництва кадрами;
- стимулювання співпраці координаційною діяльністю між різними структурами і підрозділами;
- уніфікованість і послідовність в прийнятті кадрових рішень;
- використання встановлених стандартів в різних ситуаціях управління персоналом;
- існування децентралізації влади, яке покращує виробничі відносини;
- переконання працівників в "доброму волі" компанії;
- інформування працівників про правила, якими вони повинні керуватися;
- зміцнення моралі і покращення взаємовідносин [12, с. 9].

На складання і письмове оформлення політики менеджменту і доведення її до кожного працівника необхідно витратити багато часу і сил, однак, результатом буде чітке представлення у працівників очікувань і намірів адміністрації по відношенню до ключових аспектів управління, покращення взаємодії підрозділів, підвищення виконаності працівників, раціоналізація прийняття кадрових рішень, інформування персоналу про правила внутрішнього трудового розпорядку, що призведе до покращення морально-психологічного клімату всередині підприємства і підвищенню продуктивності праці.

На основі розробленої стратегії і тактики виступають положення про преміювання працівників, про робочий розпорядок, систему мотивації і так далі. Уже виходячи з розробленої стратегії походять

определение востребованных предприятием личностных качеств, уровня квалификации, опыта работы вновь принимаемых работников, формируется стиль руководства трудовым коллективом.

Кадровое планирование – составная часть планирования на предприятии. Если рассматривать кадровое планирование изолированно, то оно будет малоэффективным, поскольку на решения по кадровым вопросам оказывают существенное влияние другие планы предприятия: производственный план, план научно-исследовательских работ, план оборота, финансовый план. Но и другие планы предприятия, если они не учитывают кадровые решения, ведут к нежелательным последствиям [11, с. 26].

Основываясь на целях предприятия, разрабатывается система нормирования и мотивирования работников.

Проблема эффективной занятости населения непосредственно проявляется на микроуровне. Для предпринимателей безразлично то обстоятельство, что нехватка квалифицированной рабочей силы вызывает кадровые проблемы и может привести к росту производственных затрат. Инвестиции, производимые в условиях дефицита рабочей силы, оказываются экономически невыгодными. Неполная укомплектованность кадрами заставляет предпринимателя привлекать к работе малоквалифицированный персонал. [Генкин, с. 349] Поэтому одной из основных задач по формированию кадрового потенциала предприятия является привлечение квалифицированных работников, которую частично можно решить привлекая будущих специалистов еще обучающихся в ВУЗе на производственную практику.

Индикаторами эффективности функционирования внутрихозяйственного механизма формирования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий является: рост фондовооруженности труда, рост производительности труда и улучшение морально-психологического климата на предприятии.

С развитием рынка труда важной функцией предприятия становится повышение качества трудовой жизни – степень удовлетворения личных потребностей работников через деятельность в предприятии. Качество трудовой жизни можно повысить, изменив в лучшую сторону любые организационные параметры, влияющие на людей. Это включает, например, участие работников в управлении, их обучение, подготовку руководящих кадров, реализацию программ управления продвижением по службе, обучение работников методам более эффективного общения и поведения в коллективе, совершенствование организации труда. Повышение качества трудовой жизни дает не только дополнительные возможности работниками для удовлетворения их потребностей, но и является фактором повышения эффективности деятельности предприятия [2, с. 350].

Выводы и перспективы дальнейших исследований. На наш взгляд, механизм формирования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий представляет собой систему экономических, организационных и правовых отношений, воздействующих на рост численности населения, формирование востребованных специалистов, их распределение, перераспределение на рабочих местах и дальнейшее повышение их квалификации. Совершенствование механизма предполагает воздействие на: демографическую ситуацию в стране, уровень жизни в сельской местности, уровень подготовки специалистов, эффективность управления кадровым потенциалом предприятия. Основная цель совершенствования механизма формирования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий на современном этапе – преодолеть негативное представление выпускников ВУЗов о трудоустройстве на сельскохозяйственных предприятиях, обеспечить достойный уровень жизни в сельской местности, укрепить материально-техническую базу отрасли и межотраслевые связи, путём грамотного менеджмента обеспечить более гармоничное сочетание интересов государства, отдельных регионов, отраслей, предприятий и каждого работника.

Список использованной литературы:

1. *Васильченко В.С.* Управління трудовим потенціалом: [навч. посіб.] / Васильченко В.С. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
2. *Генкин Б.М.* Основы управления персоналом: [учеб. для вузов] / Генкин Б.М. – М.: Высш. шк., 1996 – 383 с.
3. *Данюк В.М.* Менеджмент персоналу: [навч. посіб.] / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
4. *Добровольская О.П.* Региональная экономика: [учебное пособие] / Добровольская О.П. – [издание второе]. – Симферополь: СПД “Барановская О.И.”, 2009. – 256 с.
5. Закон Украины “О занятости населения”
6. *Зиновьев Ф.В.* Трансформация механизмов управления в механизмы хозяйствования: [учеб. пособ.] / Зиновьев Ф.В. – Симферополь: “Таврия”, 2002 г. – 255 с.
7. Кодекс законов о труде Украины.
8. Конституция Украины.
9. *Зубкова А.Ф.* Экономика труда / Зубкова А.Ф. – М.: ЗАО “Финстатинформ”, 2002. – 489 с.
10. *Пашков А.С.* Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / Пашков А.С. – Л., 1984. – 234 с.
11. *Травин В.В.* Менеджмент персонала предприятия / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – К.: Дело, 2003. – 272 с.
12. *Щёкин Г.В.* Теория кадровой политики: [монография] / Щёкин Г.В. – К.: МАУП, 1997. – 176 с.

ДЕМЕНТЬЕВ Михаил Юрьевич – аспирант кафедры финансов и кредита ЮФ Национального университета биоресурсов и природопользования Украины “Крымский агротехнологический университет”