

**Д.В. Шиян, д-р екон. наук, професор,**  
*dm\_shiyan@ukr.net*

**Ю. М. Котельникова, ст. викладач**  
*iuliakotelnykova@gmail.com*

**Харківський національний економічний університет імені Семена  
Кузнеця, Україна**

### **Окремі аспекти оцінки якості кадрового забезпечення сільських територій**

Сталий розвиток сільських територій сьогодні в розвинутих країнах розглядається як стратегічний напрям при формуванні політики відносно підтримки як населення, так і підприємств, розміщених на даних територіях. При цьому, в центрі уваги даної політики є населення в широкому розумінні та рівень його самореалізації з точки зору реалізації професійних компетентностей.

В цілому державна кадрова політика при цьому визначається як цілеспрямована стратегічна діяльність держави, пов'язана з плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку й раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності [1]. Хейнтц дає стисло визначення терміну «кадрова політика»: «Процес прийняття кадрових рішень» [2, С.22].

Підкреслюється, що можливість розвитку кадрового потенціалу залежить від складу та якості професійної підготовки усіх робітників, від існуючої системи мотивації, організаційної структури та організації використання потенціалу кожного працівника в трудовому процесі [3, 22].

Нами було поставлено за мету дослідити забезпечення кадрами сільських територій. На даних територіях розташовані не тільки сільськогосподарські, а й підприємства багатьох галузей. Особливості кожного регіону можуть бути при цьому суттєвими з точки зору як забезпеченості кадрами, так і кількості робочих місць, які є на ринку. Разом з тим, загальна ситуація буде характеризуватися наявністю кадрів відповідної кваліфікації та спроможністю ринку праці задовольнити пропозицію трудових ресурсів в даному регіоні та державі в цілому. При цьому ситуація може мати неоднаковий характер. Робітники можуть мати відповідну кваліфікацію, однак працювати зовсім за іншим напрямом через низьку заробітну плату або інші фактори. Подібна ситуація може характеризуватись як негативна з точки зору не тільки конкретного робітника, а й суспільства в цілому.

В якості бази дослідження виступали результати опитування сімейних домогосподарств державною статистичною службою України. Перше з них було пов'язано з дослідженням рівня доходу населення та було узагальнено в публікації даних під назвою «Анонімні мікродані за основними показниками

щодо доходів, витрат та умов життя домогосподарств» [4]. Воно було проведене у 2019 році й стосувалося доходів населення за 2018 рік та охопило 8051 домогосподарства (17,1 тис. осіб). Друге обстеження населення України було проведене у 2019 році й стосувалося оцінки якості кадрового забезпечення з точки зору освіти та працевлаштування, а також рівня ділової активності населення. Воно охопило 277,2 тис. осіб, що входили до складу 90,6 тис. домогосподарств.

Формула його розрахунку має наступний вигляд:

$$K_{\text{ефк}} = \frac{\text{ЧП}_д}{\text{ЧП}_к} \quad (1)$$

$K_{\text{ефк}}$  – коефіцієнт ефективності використання кадрів;

$\text{ЧП}_д$  – чисельність персоналу за дипломом;

$\text{ЧП}_к$  – чисельність персоналу за професією.

В свою чергу, для того що об'єднати значення даного коефіцієнта по кожній спеціальності було запропоновано визначати комплексний коефіцієнт ефективності використання кадрів:

$$K_{\text{кефк}} = \sum_{i=0}^n K_{\text{кефк}} * p_i \quad (2)$$

$K_{\text{кефк}}$  – комплексний коефіцієнт ефективності використання кадрів;

$K_{i\text{ефк}}$  – значення  $i$ -коефіцієнту ефективності використання кадрів за дипломом;

$p_i$  – питома вага персоналу за  $i$ -дипломом у загальній чисельності персоналу.

В разі якщо всі робітники, які отримали диплом відповідної спеціальності будуть мати й відповідну професію, то значення даного коефіцієнта буде дорівнювати 1. Фактично комплексний коефіцієнт ефективності використання кадрів представляє собою середньозважене окремих значень коефіцієнту ефективності використання кадрів. В протилежному випадку це буде означати, що частина людей працює на професії яка не відповідає спеціальності.

Результати апробації даного коефіцієнта на фактичних даних свідчать просуттєві розбіжності його величини як між різними спеціальностями, так й між чоловіками та жінками. Так, серед жінок значення коефіцієнту ефективності використання кадрів коливалось від 0,03 за кваліфікованими працівниками сільського та лісового господарства до 0,687 за працівниками, які не мали спеціальності.

Це означає, щ в першому випадку лише 3% жінок, які отримали відповідну кваліфікацію за дипломом працювали за даною спеціальністю. Подібний низький показник, з нашої точки зору може бути пояснений лише економічними умовами, тобто вкрай низьким рівнем оплати праці даної групи

працівників. Щодо пояснення значення за другою групою показників, то в даному випадку ми маємо ситуацію, коли людям, які не мають спеціальності, дуже важко знайти себе на ринку праці, не інакше, як серед категорії «найпростіші професії». Це також є одним з доказів того, що працівник з відповідної кваліфікацією може мати перспективи подальшого кар'єрного зростання, тоді як без відповідної спеціальності – його шанси стрімко зменшуються. Доказом цього, є відносно високе значення коефіцієнту ефективності використання кадрів за категорією працівників з дипломом «Професіонали». Воно дорівнювало 0,585, що можна вважати доволі високим показником. Також відносно високе значення даного коефіцієнту було по працівникам з диплом за категорією «Працівники сфери торгівлі та послуг» воно дорівнювало 0,469. Особливу увагу викликає низький рівень даного коефіцієнту по спеціалістам з дипломами «Менеджери підприємств», «Фахівці». Ці категорії потребують найбільш тривалого часу на їх підготовку та найбільш значних витрат фінансових ресурсів, як держави, так і фізичних осіб.

Відповідно низький рівень працевлаштування є ознакою наявності системних проблем на ринку праці та низької реалізації працівниками своїх знань та вмінь. В цілому комплексний коефіцієнт ефективності використання кадрів по жінкам дорівнював 0,509. Це означає що лише 50,9% жінок працювало за спеціальністю, яку вони отримали за своїм дипломом.

По чоловікам величина коефіцієнта ефективності використання кадрів коливалась від 0,144 по персоналу з диплом за напрямом «Технічні службовці» до 0,594 за категорією «Не мають спеціальності». Остання категорія мала найбільше значення також і по жінкам. Це підтверджує наше припущення, що існують обмеженості працевлаштування робітників без освіти. Слід також відмітити, що працівники з дипломами за категорією «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування» мали значення коефіцієнта на рівні 0,442, що суттєво більше ніж у жінок. Також у чоловіків було значно вищий рівень реалізації дипломів за категорією «Менеджери підприємств», хоча він залишався в цілому на низькому рівні. В цілому комплексний коефіцієнт ефективності використання кадрів по чоловікам дорівнював 0,404, що суттєво нижче, ніж по жінкам. Це є свідченням того, що проблеми працевлаштування у чоловіків за отриманою спеціальністю гостріше, ніж у жінок.

Список використаних джерел.

1. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку / [Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін.]. – К.: НАДУ, 2012. – 72 с.
2. Хентце Й. Теорія управління кадрами в риночній економіці / Й. Хейнтце. – М.: Международные отношения, 1997. – 644 с.
3. Олійник Т. І. Місце персоналу в системі категорій працевлаштування підприємства / Т. І. Олійник // Вісник ХНАУ. Серія :

Економічні науки. - 2015. -

№ 3. - С. 181-189.

Анонімні мікродані за основними показниками щодо доходів, витрат та умов життя домогосподарств. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> – (дата звернення 29.10.2020). – Назва з екрану