

cooperation as a special form of agribusiness organization, as well as the mechanism of self-organization of producers to achieve high social and economic effect has been defined. It has been substantiated proposals on intensification of the development of cooperative relations based on quantitative characteristics – number of agricultural cooperatives with the ideological projection of prospects for this form of management for the domestic agricultural sector.

Originality. Proposals on intensification of the development of cooperative relations based on quantitative characteristics – number of agricultural cooperatives with the ideological projection of prospects for this form of management for the domestic agricultural sector have been presented in the article.

Practical value. The obtained results of the research will contribute to activation of the development of cooperative movement and improving cooperative relations in the agricultural sector of the economy.

Key words: cooperation, agrarian sphere, agriculture, market, agricultural producers.

Малик Н.И., Шпикуляк А.Г., Пехов В.А. РАЗВИТИЕ КООПЕРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ В АГРАРНОЙ СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ

Цель. Целью статьи является оценка состояния развития кооперативных отношений в аграрной сфере и обоснование направлений и условий их активизации.

Методика исследования. В процессе исследования использована система методов и методических подходов. В частности, применены: монографический метод - при определении проблемных теоретико-методических и практических аспектов развития кооперативных отношений в аграрной сфере экономики; экспертно-аналитический метод - при оценке состояния кооперации как формы самоорганизации агробизнеса в контексте современных отечественных реалий экономического и социального процесса на селе; экономико-аналитический метод - при определении системных проблем развития кооперативного движения как наиболее эффективного механизма привлечения мелких товаропроизводителей в систему организованного агропродовольственного рынка; метод экономического прогнозирования - при обоснованной предложений по активизации развития кооперативных отношений.

Результаты. В статье раскрыты проблемные теоретико-методические и практические аспекты развития кооперативных отношений в аграрной сфере экономики. Осуществлена основательная оценка состояния кооперации как формы самоорганизации агробизнеса в контексте современных отечественных реалий экономического и социального процесса на селе. Проанализировано состояние и определены системные проблемы развития кооперативного движения как наиболее эффективного механизма привлечения мелких товаропроизводителей в систему организованного агропродовольственного рынка, а также как социального достижения, социального капитала в частности. Определены миссии кооперации как особой формы организации агробизнеса, а также как механизма самоорганизации производителей для достижения высокого социально-экономического эффекта. Обоснованные предложения по активизации развития кооперативных отношений, исходя из количественных характеристик - количества сельскохозяйственных кооперативов с идейной проекцией перспективности данной формы хозяйствования для отечественного агросектора.

Научная новизна. Предложения по активизации развития кооперативных отношений, исходя из количественных характеристик - количества сельскохозяйственных кооперативов с идейной проекцией перспективности данной формы хозяйствования для отечественного агросектора.

Практическая значимость. Полученные результаты исследования будут способствовать активизации развития кооперативного движения и совершенствованию кооперативных отношений в аграрном секторе экономики.

Ключевые слова: кооперация, аграрная сфера, сельское хозяйство, рынок, сельскохозяйственные производители.

УДК 331.108.45

**Брич В.Я.,
д.е.н., професор,
Білоус Л.И.,
викладач,**

Тернопільський національний економічний університет

МІСЦЕ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ У СТРУКТУРІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Постановка проблеми. Сьогодні найбільш вагомим та продуктивним чинником виробництва стає праця та її носії – працівники із їхнім рівнем кваліфікації, внутрішнім потенціалом, здатністю розвиватися та самовдосконалюватися. В економічній науці для позначення носія фактору праці використовуються такі поняття, як людські ресурси, робоча сила, людський фактор, трудовий потенціал, людський капітал, персонал, кадри та ін. В свою чергу, в управлінській науці і практиці відсутня чітка ідентифікація термінів, що дає змогу паралельно використовувати окремі з них. Однією з ознак, що обумовлює термінологічні відмінності є характер та спрямованість діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Людина є основною цінністю суспільства і найважливішим ресурсом підприємства. Людський чинник присутній у високопрофесійному кадровому потенціалі персоналу організації й управлінській діяльності менеджерів, які організують його використання.

Роль людських ресурсів, робітничих кадрів в динаміці економічного розвитку є предметом особливої уваги органів державного управління, політиків, роботодавців, науковців, практиків. Ці проблеми висвітлені в працях М. Армстронга, Л. Безтелесної, Л. Балабанової, І. Бузько, О. Грішнкової, Н. Гавкалової, С. Калініної, Е. Лібанової, Д. Макгрегора, О. Новікової, В. Никифоренко, Л. Семів, М. Семікіної, Л. Шаульської та інших.

Проведений аналіз публікацій свідчить, що деякі питання розвитку робітничих кадрів залишаються недостатньо вивченими із-за відсутності теоретичного підґрунтя для розв'язання проблеми дефіциту робітничих кадрів та побудови ефективної системи їх професійної підготовки, недосконалості інструментів стимулювання роботодавців до співпраці із закладами професійно-технічної освіти. Необхідність формування належного теоретико-методичного забезпечення цих наукових завдань зумовила вибір теми дослідження та визначила її актуальність.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження ролі робітничих кадрів в структурі людських ресурсів в сучасних умовах та виявлення чинників виникнення дефіциту робітничих кадрів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Людські ресурси є сукупністю різних якостей людей, що визначають їх працездатність до виробництва матеріальних і духовних благ, і виступають узагальнюючим показником розвитку суспільного. При цьому розрізняють людські ресурси підприємства, організації, регіону, галузі, країни і рівні управління ними. У людських ресурсах виділяють наступні основні аспекти вивчення: індивідуально-психологічний, соціально-психологічний, соціально-економічний.

Для характеристики усієї сукупності працівників підприємства найчастіше застосовують терміни персонал, кадри, трудовий колектив.

А.П. Єгоршин до категорії «персонал» відносить працівників (трудоий колектив), що виконують виробничі або управлінські операції та зайняті переробкою предметів праці із використанням засобів праці [5].

О.О. Гетьман та В.М. Шаповал уніфікують терміни «персонал», «кадри», «трудоий колектив» та вважають, що усі вони позначають сукупність працівників, які входять до спискового складу підприємства [4].

Н.А. Васильєва, Т.А. Матеуш та М.Г. Миронова, визначаючи термін «персонал», роблять акцент на правовому його аспекті та зазначають, що персонал (кадри) підприємства – це сукупність фізичних осіб, пов'язаних договором найму із підприємством, як з юридичною особою [3].

Окремі вчені розглядають поняття «кадри» і «персонал» дещо ширше. Так, на думку Г. Щокіна, «кадри» – це соціально-економічна категорія, що характеризує людські ресурси підприємства, регіону чи держави. Разом з тим, науковець виділяє і поняття «кадри підприємства», яке трактується як сукупність штатних кваліфікованих працівників підприємства (організації), котрі пройшли попередню професійну підготовку та володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками та досвідом роботи у обраній сфері діяльності. Тобто, основні характеристики кадрів – постійність та кваліфікація для персоналу не є обов'язковими [8].

Законом України «Про професійний розвиток працівників» закріплено такий термін як «працівник». Згідно зазначеного нормативно-правового акту, працівником вважається фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності, або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [1].

За характером виконуваних функцій персонал підприємства можна поділити на: керівників, спеціалістів, службовців та робітників (рис. 1).

Керівники мають високий рівень професійної підготовки, безпосередньо здійснюють управління виробництвом та підлеглими працівниками. Спеціалісти виконують інженерно-технічні, економічні та інші функції. Службовці здійснюють підготовку та оформлення документів, облік та контроль, господарське обслуговування тощо. Робітники безпосередньо задіяні у виробництві продукції, наданні послуг та ін. За характером участі у виробничому процесі робітники поділяються на основних, які виготовляють продукцію та допоміжних, які обслуговують технологічні процеси.

Робітничі кадри займають особливе місце у структурі людських ресурсів промислового підприємства, оскільки саме від їхніх умінь та кваліфікації залежить якість і конкурентоспроможність виготовленої продукції, а отже, і успішність та позиція підприємства на ринку. На нашу думку, робітничі кадри можна визначити як сукупність кваліфікованих працівників підприємства, що безпосередньо здійснюють процес виробництва продукції або надання послуг, пройшли попередню професійну підготовку та володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками та досвідом роботи у обраній сфері діяльності.

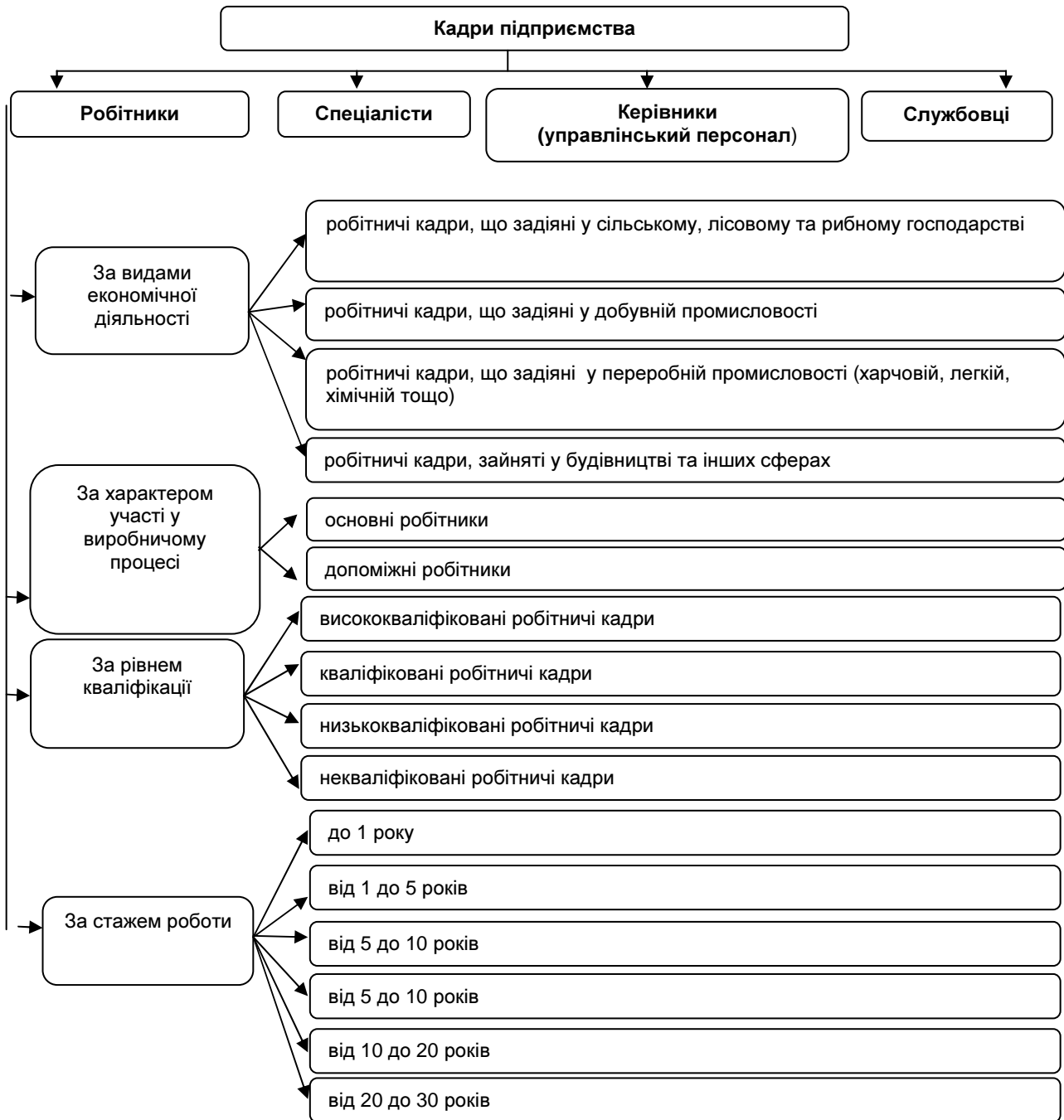


Рис. 1. Склад персоналу підприємства

Джерело: авторська розробка

Сьогодні важливою та невід'ємною характеристикою робітничих кадрів є їхній кваліфікаційний рівень. Це пояснюється посиленням конкурентної боротьби на ринку товарів та послуг, яку не витримує низько кваліфіковане виробництво без інновацій у технології, інтелекті персоналу та якості праці. Під кваліфікацією робітничих кадрів розуміємо його якісну характеристику, що охоплює рівень професійних знань, умінь та навичок, а також здібностей до праці. Рівень кваліфікації працівника характеризує його професійну придатність, тобто визначає здатність останнього якісно виконувати свої функції як у звичайних, так і в екстремальних умовах, успішно оволодівати новими знаннями і вміннями, швидко адаптуватись до умов, що змінюються.

За рівнем кваліфікації робітничі кадри поділяють на такі групи: 1) висококваліфіковані робітничі кадри, які закінчили ПТУ або середні спеціальні навчальні заклади; 2) кваліфіковані робітничі кадри; 3) низько кваліфіковані працівники; 4) некваліфіковані працівники.

У ринкових умовах кваліфікований робітник повинен вчитися протягом усього трудового життя, щоб ефективно працювати та бути готовим вирішувати нові складні та високотехнологічні завдання, використовувати новітні досягнення техніки і технології. Матеріали спеціальних досліджень свідчать,

що 70 % бракованої продукції та 30 % погіршностей роботи обладнання на підприємствах відбуваються через низьку кваліфікацію працівників чи недостатність знань і умінь.

Для здійснення подальшого якісного аналізу системи професійної підготовки робітничих кадрів, систематизації цього важливого процесу, пізнання його сучасних особливостей та закономірностей досліджено ретроспективу розвитку професійної підготовки в Україні. За дослідженнями науковців, підґрунтя професійної освіти в Україні було закладено у Київській Русі шляхом заснування шкіл перекладачів та переписувачів книг [7].

Науковцями здійснювалися спроби визначити та обґрунтувати етапи, з яких склалися основні періоди становлення, функціонування та розвитку різних систем освіти і навчання робітничих кадрів в Україні протягом різних періодів. На основі їх узагальнення та уніфікації нами запропоновано власне бачення періодизації даного процесу (табл. 1).

Таблиця 1

Основні етапи становлення та розвитку системи професійно-технічної освіти в Україні

Період	Характеристика етапу
I етап – кінець 80-х – початок 90-х рр. XIX ст.	Прийняття «Основних положень про промислові училища» в Україні, які створили базу для створення системи промислової, сільськогосподарської та жіночої освіти.
II етап – 20-ті – 30-ті рр. XX ст.	Створення та становлення української системи нижчої професійної освіти. Уніфікація освітніх систем Росії та України.
III етап – 40-ті – 50-ті рр. XX ст.	Створення галузевих систем підготовки кваліфікованих кадрів та системи трудових резервів. Створення та становлення гірничопромислових профтехучилищ.
IV етап – 60-ті – 90-ті рр. XX ст.	Утвердження єдиного типу закладів підготовки робітничих кадрів – профтехучилищ. Удосконалення змісту і форм організації навчально-виховного процесу в СПТУ; нормативно-правове забезпечення основних напрямів діяльності СПТУ. Перехід до єдиних навчальних планів та програм. Пошук шляхів поєднання загальноосвітньої та професійної підготовки.
V етап – 90-ті рр. XX ст. – початок XXI ст.	Пошук шляхів реформування системи професійно-технічної освіти незалежної України. Створення нових організаційно-педагогічних форм підготовки кваліфікованих робітничих кадрів. Зниження уваги до системи ПТО з боку державної влади; погіршення рівня загальноосвітньої підготовки учнів у профтехучилищах; зменшення кількості абітурієнтів та випускників ПТНЗ. Прийняття у 2013 році Закону України «Про професійно-технічну освіту».

Джерело: авторська розробка

Отже, можна стверджувати, що на сьогодні професійно-технічна освіта робітничих кадрів в нашій країні знаходиться в стані занепаду. Якість та структура підготовки кваліфікованих робітничих кадрів не відповідає вимогам новітнього високотехнологічного виробництва та інноваційної економіки. Зазначене ще раз обґрунтовує актуальність проблеми дефіциту кваліфікованих кадрів робітничих професій та необхідність її комплексного вирішення у поєднанні із пошуком напрямів структурної перебудови економіки, забезпечення стрімкого інноваційного та соціально-економічного розвитку держави.

Поряд із значним дефіцитом кадрів за окремими робітничими професіями існує й інша проблема, коли випускники професійно-технічних навчальних закладів не можуть працевлаштуватися за обраною професією, позаяк на неї немає попиту. Тобто, виникнення проблем дефіциту працівників робітничих професій пов'язане не лише із впливом кваліфікованих робітників з виробничої сфери та зменшенням обсягів професійної підготовки робітничих кадрів, а й із структурною невідповідністю такої підготовки потребам економіки держави у професійно-кваліфікаційному розрізі [6].

З метою подальшого створення теоретичного підґрунтя для розв'язання проблеми дефіциту робітничих кадрів та побудови ефективної системи їх професійної підготовки здійснимо поглиблений аналіз першопричин та чинників виникнення зазначених проблем (рис. 2).

Варто зазначити, що значна кількість чинників виникнення дефіциту робітничих кадрів обумовлена формуванням постіндустріального суспільства, що спричинило втрату престижності робітничих професій та зростання привабливості вищої освіти. За концепцією постіндустріального суспільства, висунутою Д. Беллом, відбувається зміна структури зайнятості у напрямі зростання її частки у сфері послуг та скорочення – у сільськогосподарському та промисловому виробництві. У розвинених країнах світу зростає значення розумової праці, основою суспільного розвитку стають наука, знання, нововведення, а саме, їх виробництво, контроль, впровадження. На противагу, значимість ручної праці знижується, а суспільний клас робітників формується з виключно бідних та неосвічених верств населення [2].

Посиленню таких уявлень сприяли кризові явища в економіці України у перші роки її незалежності. Наступною причиною виникнення дефіциту кваліфікованих робітничих кадрів є не виважена та неефективна державна політика професійної підготовки, що здійснювалася урядом

протягом років незалежності України. Насамперед маємо на увазі невідповідність номенклатури професій та навчальних програм професійно-технічних навчальних закладів динамічним потребам ринку. Разом із швидким впровадженням досягнень науково-технічного прогресу та виникненням нових видів продукції і послуг змінювалися вимоги до знань, умінь та навичок представників робітничих професій. А навчальні програми та матеріально-технічна база професійно-технічних закладів залишалися незмінними. Держава практично не прикладала зусиль до формування ефективної політики розвитку професійно-технічної освіти та створення нормативно-правової бази і умов для її здобуття. Зважаючи на зазначене, нагальними проблемами, що потребують негайного вирішення залишаються: визначення перспектив і пріоритетних напрямів розвитку професійно-технічної освіти; розроблення державних вимог до її обсягів, напрямів та видів; налагодження системи моніторингу якості професійної освіти робітничих кадрів тощо.

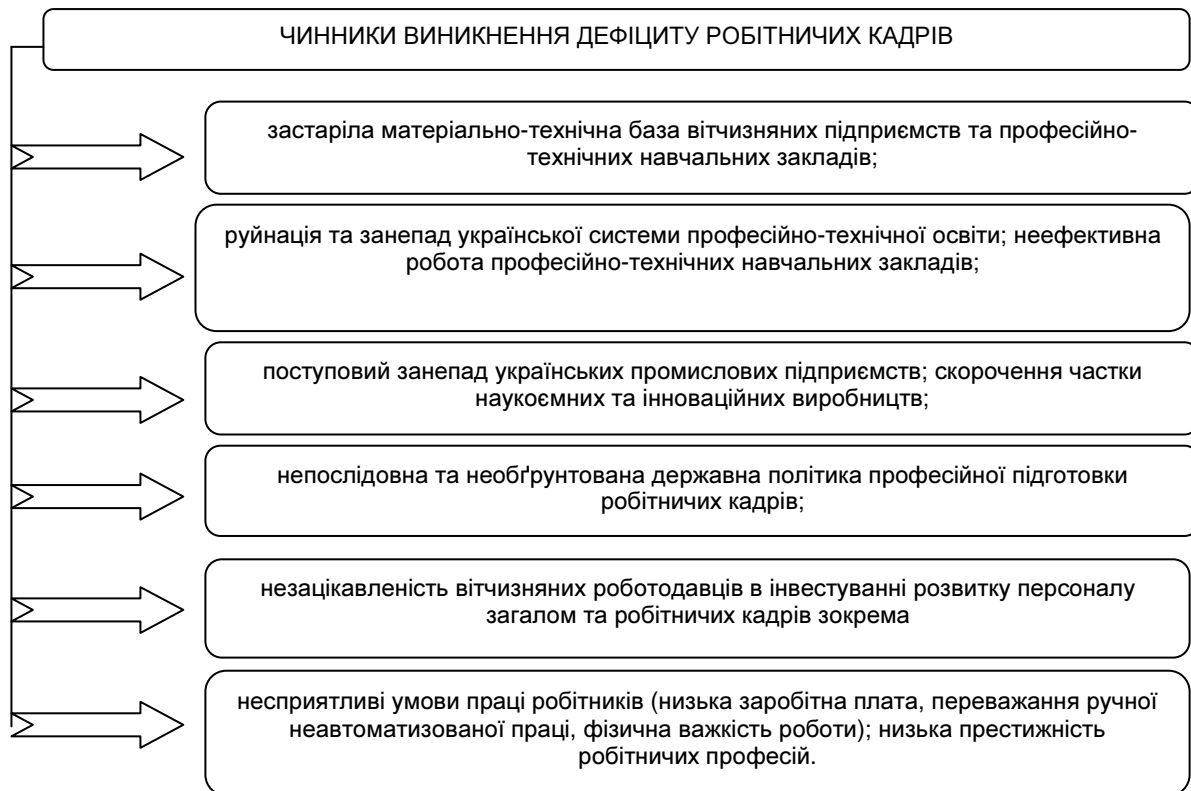


Рис. 2. Чинники виникнення дефіциту робітничих кадрів

Джерело: авторська розробка

У механізмі державної політики також відсутні інструменти стимулювання роботодавців до співпраці із закладами професійно-технічної освіти. Як результат, вітчизняні промислові підприємства не розглядають випускників таких закладів як потенціал для власного перспективного розвитку, а тому відмовляють студентам та учням у місцях для проходження практики, а також – у забезпеченні випускників робочими місцями.

Окреслена проблема породжена також недостатністю у вітчизняних підприємств фінансових ресурсів для налагодження безперервної системи професійної підготовки робітничих кадрів. В умовах кризи більшість промислових підприємств відмовляються інвестувати у довгострокові проекти, до яких належить, зокрема, і розвиток людських ресурсів, у зв'язку із високим рівнем ризику таких вкладень та тривалим терміном їх окупності. Тому, в умовах кризи підприємства орієнтовані на залучення «готової» робочої сили із високим рівнем кваліфікації та значним досвідом роботи. З іншого боку, представники робітничих професій також не бажають вкладати свої обмежені ресурси у власний саморозвиток, позаяк підприємства не спроможні запропонувати їм робочі місця із належним рівнем технічного забезпечення, привабливими умовами праці та гідним рівнем її оплати.

Підсумовуючи вищесказане, можна констатувати, що на сьогодні в нашій державі існує нагальна необхідність популяризації робітничих професій та відновлення ефективної системи професійно-технічної освіти через побудову дієвої державної стратегії її докорінного реформування.

Висновки з проведеного дослідження. В умовах постіндустріального суспільства відбуваються процеси істотної зміни організаційних, технічних та інформаційних умов сучасного виробництва, що обумовлює необхідність підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів. В Україні

особливо гостро стоїть проблема невідповідності кількості та якості працівників робітничих професій сучасним вимогам ринку. Тому, виникає нагальна потреба створення ефективної системи професійної підготовки робітників та розробки дієвої стратегії управління нею на рівні окремих підприємств та організацій. Побудова довгострокової стратегії управління професійним навчанням робітничих кадрів дозволить суб'єктам господарювання підвищити конкурентоспроможність власної продукції, зробити її високотехнологічною та інноваційною, а також – забезпечити високий рівень прибутковості та здобути стійку позицію на ринку.

Бібліографічний список

1. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI, [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T124312.html
2. Белл Д. Прихід постіндустріального суспільства / Д. Белл // Сучасна зарубіжна соціальна філософія. – 1996. – № 10. – С. 194-251.
3. Васильева Н.А. Экономика предприятия : учебник / Н.А. Васильева, Т.А. Матеуш, М.Г. Миронов. – М. : Высшее образование, 2008. – 191 с.
4. Гетьман О.О. Экономика підприємства : навч. посіб. / Гетьман О.О., Шаповал В.М. – 2-ге видання. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.
5. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин, 4-е изд., испр. – Н.Новгород: 2003. – 720 с.
6. Лаптева А.В. Сучасний стан забезпечення кадрами робітничих професій на регіональному рівні / А.В. Лаптева // Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова. – 2013. – Т. 18. – Вип. 1.1. – С. 199-203.
7. Лікарчук І.Л. Управління системами підготовки кваліфікованих робітників в Україні : педагогічний аспект: дис. д-ра пед. наук: 13.00.04 / І.Л. Лікарчук. – К. : Інститут педагогіки та психології професійної освіти АПН України, 1999. – 475 с. – С. 38-39.
8. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика : монографія / Г.В. Щекин. – К. : МАУП, 2000. – 576 с.

References

1. *Zakon Ukrainy «Pro profesiynyi rozvytok pratsivnykiv» vid 12.01.2012 p. № 4312-VI* [The Law of Ukraine "About the professional development of workers" from 12.01.2012, no. 4312-VI], available at: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T124312.html
2. Bell, D. (1996), "The coming of post-industrial society", *Suchasna zarubizhna sotsialna filosofiya*, no. 10, pp. 194-251.
3. Vasilyeva, N.A., Mateush, T.A. and Mironov, M.G. (2008), *Ekonomika predpriyatiya* [Enterprise Economics], textbook, Vyssheye obrazovaniye, Moscow, Russia, 191 p.
4. Hetman, O.O. and Shapoval, V.M. (2010), *Ekonomika pidpriemstva* [Enterprise Economics], tutorial, Tsentr uchbovoi literatury, Kyiv, Ukraine, 488 p.
5. Yegorshin, A.P. (2003), *Upravleniye personalom* [Personnel Management], N.Novgorod, Russia, 720 p.
6. Laptieva, A.V. (2013), "The current state of supplying with employees working trades at the regional level", *Visnyk ONU imeni I.I. Mechnykova*, Vol. 18, issue 1.1, pp. 199-203.
7. Likarchuk, I.L. (1999), "Management of systems training qualified workers in Ukraine: pedagogical aspect", Dissertation of Dr.Sc.(Pedagogical): 13.00.04, Instytut pedahohiky ta psykholohii profesiinoi osvity APN Ukrainy, Kyiv, Ukraine, 475 p., pp. 38-39.
8. Shchekin, G.V. (2000), *Sotsialnaya teoriya i kadrovaya politika* [Social Theory and personnel policy], monograph, MAUP, Kyiv, Ukraine, 576 p.

Брич В.Я., Білоус Л.Й. МІСЦЕ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ У СТРУКТУРІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Мета. Метою статті є дослідження ролі робітничих кадрів в структурі людських ресурсів в сучасних умовах та виявлення чинників виникнення дефіциту робітничих кадрів.

Методика дослідження. В процесі проведення дослідження використано такі методи і методичні підходи: монографічний метод та метод теоретичного аналізу – при обґрунтуванні сутності поняття «робітничі кадри» та визначенні їх ролі в структурі людських ресурсів підприємства; історико-аналітичний метод - при дослідженні етапів становлення, функціонування та розвитку різних систем освіти і навчання робітничих кадрів в Україні; економіко-аналітичний метод - при визначенні чинників виникнення дефіциту робітничих кадрів; метод стратегічного аналізу - при необхідності популяризації робітничих професій та відновлення ефективної системи професійної підготовки робітників.

Результати. В статті відображаються теоретико-методологічні підходи до поняття робітничих кадрів та їх ролі в структурі людських ресурсів підприємства. Встановлено, що високий рівень кваліфікації робітничих кадрів сприяє зростанню продуктивності та ефективності праці, забезпечує мобільність та конкурентоспроможність працівника на ринку праці. Виокремлено етапи становлення, функціонування та розвитку різних систем освіти і навчання робітничих кадрів в Україні протягом різних періодів. Охарактеризовано чинники виникнення дефіциту робітничих кадрів. Доведено необхідність популяризації робітничих професій та відновлення ефективної системи

професійної підготовки робітників та розробки дієвої стратегії управління нею на рівні окремих підприємств та організацій.

Наукова новизна. Обґрунтовано необхідність популяризації робітничих професій і відновлення ефективною системи професійної підготовки робітників та розробки дієвої стратегії управління нею на рівні окремих підприємств та організацій.

Практична значущість. Отримані результати дослідження сприяють підвищенню ролі робітничих кадрів в структурі людських ресурсів в сучасних умовах за рахунок зниження рівня дефіциту висококваліфікованих робітничих кадрів.

Ключові слова: робітничі кадри, людський фактор, людські ресурси, персонал, праця, підприємство.

Brych V.Ya., Bilous L.Y. PLACE OF WORKING STAFF IN THE STRUCTURE OF HUMAN RESOURCES

Purpose. The aim of the article is the investigation of the role of the working staff in the structure of human resources in the current conditions and identifying factors of shortage of working staff.

Methodology of research. The following methods and methodological approaches were used during the study: monographic method and the method of theoretical analysis – in substantiating the essence of the concept “working staff” and determining their role in the structure of human resources of the enterprise; historical and analytical method – in the study of the stages of formation, functioning and development of different systems of education and training of working staff in Ukraine; economic and analytical method – in determining factors of shortage of working staff; method of strategic analysis – in necessity of popularizing working professions and restoring the effective system of professional training of workers.

Findings. The theoretical and methodological approaches to the concept of working staff and their role in the structure of the human resources of the enterprise are reflected in the article. It has been established that the high level of qualification of working staff promotes to the increasing productivity and labor efficiency, provides mobility and competitiveness of an employee on the labor market. It has been singled out the stages of formation, functioning and development of different systems of education and training of the working staff in Ukraine during different periods. Factors of working staff shortage have been characterized. It has been proved the necessity of popularizing working professions and restoring the effective system of professional training of workers and developing effective management strategies at the level of individual enterprises and organizations.

Originality. It has been substantiated the necessity of popularizing working professions and restoring the effective system of professional training of workers and developing effective management strategies at the level of individual enterprises and organizations.

Practical value. The obtained results of the study promote to the increasing of the role of the working staff in the structure of human resources in modern conditions by reducing the level of shortage of highly qualified working staff.

Key words: working staff, human factor, human resources, personnel, labor, enterprise.

Брич В.Я., Белоус Л.И. МЕСТО РАБОЧИХ КАДРОВ В СТРУКТУРЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Цель. Целью статьи является исследование роли рабочих кадров в структуре человеческих ресурсов в современных условиях и выявление факторов возникновения дефицита рабочих кадров.

Методика исследования. В процессе проведения исследования использованы следующие методы и методические подходы: монографический метод и метод теоретического анализа - при обосновании сущности понятия «рабочие кадры» и определении их роли в структуре человеческих ресурсов предприятия; историко-аналитический метод - при исследовании этапов становления, функционирования и развития различных систем образования и обучения рабочих кадров в Украине; экономико-аналитический метод - при определении факторов возникновения дефицита рабочих кадров; метод стратегического анализа - при необходимости популяризации рабочих профессий и восстановления эффективной системы профессиональной подготовки рабочих.

Результаты. В статье отражаются теоретико-методологические подходы к понятию рабочих кадров и их роли в структуре человеческих ресурсов предприятия. Установлено, что высокий уровень квалификации рабочих кадров способствует росту производительности и эффективности труда, обеспечивает мобильность и конкурентоспособность работника на рынке труда. Выделены этапы становления, функционирования и развития различных систем образования и обучения рабочих кадров в Украине в течение различных периодов. Охарактеризованы факторы возникновения дефицита рабочих кадров. Доказана необходимость популяризации рабочих профессий и восстановления эффективной системы профессиональной подготовки рабочих и разработки действенной стратегии управления ею на уровне отдельных предприятий и организаций.

Научная новизна. Обоснована необходимость популяризации рабочих профессий и восстановления эффективной системы профессиональной подготовки рабочих и разработки действенной стратегии управления ею на уровне отдельных предприятий и организаций.

Практическая значимость. Полученные результаты исследования способствуют повышению роли рабочих кадров в структуре человеческих ресурсов в современных условиях за счет снижения уровня дефицита высококвалифицированных рабочих кадров.

Ключевые слова: рабочие кадры, человеческий фактор, человеческие ресурсы, персонал, труд, предприятие.