

РОЗДІЛ 5

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 332.12:338.432

DOI: <https://doi.org/10.32782/2304-0920/5-78-19>**Козловський С. В.**

Донецький національний університет імені Василя Стуса

Козловський В. О.

Вінницький національний технічний університет

Козловський А. В.

Вінницький навчально-науковий інститут

Тернопільського національного економічного університету

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ АГРАРНОЇ ГАЛУЗІ НА ОСНОВІ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ СУЧАСНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Головним чинником розвитку економіки є кадри, особливо у тих галузях економіки, які є провідними в державі. Метою даного дослідження є розроблення моделі та організаційної структури управління відділом кадрового моніторингу, на який покладається завдання забезпечення ефективної кадрової політики на сільськогосподарських підприємствах, а також в організаціях як одного з напрямів гарантування економічної безпеки аграрної галузі. У результаті дослідження визначено основні цілі кадрової політики, сформовано положення кадрової політики в аграрній галузі, що дасть змогу забезпечити економічну безпеку. Зроблено прогнозування середньооблікової кількості штатних працівників в аграрній галузі України. Визначено критерії розвитку кадрового потенціалу в аграрній галузі на прикладі Вінницької області.

Ключові слова: кадри, кадрова політика, аграрна галузь, економічна безпека, прогнозування, модель, організаційна структура управління.

Постановка проблеми. Стратегічна мета розвитку аграрної галузі – забезпечення стійкого економічного зростання і підвищення якості життя всіх верств населення. У складних соціально-економічних умовах розвитку аграрної галузі України забезпечення конкурентоспроможності та ефективності аграрної галузі багато в чому залежить від організації ефективної кадрової політики. Ця мета визначає і самий зміст кадрової політики.

Кадрова політика підприємств і організацій, що утворюють аграрну галузь, – це сукупність напрямів, форм, методів і організаційного механізму реалізації кадрової роботи, спрямованих на формування оптимальних кількісних і якісних параметрів розвитку кадрового потенціалу, забезпечення сприятливих економічних і соціально-психологічних умов для створення працездатного і згуртованого трудового колективу, здатного оперативно і на високому професійному рівні вирішувати будь-які поточні і стратегічні завдання.

Своєю чергою, кадрова політика будь-якої структури аграрної галузі – це індивідуальна її модель, яка повинна розроблятися відповідно до концепції та механізму формування і реалізації кадрової політики в аграрній галузі України. Ці два процеси мають бути тісно взаємопов'язаними і взаємозалежними, тому формування ефективної кадрової політики аграрних підприємств і організацій залежить від механізму реалізації кадрової політики аграрної галузі конкретного регіону та України загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як відомо, проблеми досягнення економічної безпеки держави, регіонів, окремих галузей економіки, а також дослідження питань кадрової політики, пов'язаних із цією проблемою, відображено

в наукових працях багатьох зарубіжних та вітчизняних учених. Серед зарубіжних дослідників роль соціально-демографічних чинників, зокрема й певних аспектів демографічної стійкості, у забезпеченні економічного розвитку ґрунтовно вивчали Д.Е. Блум [1; 2], А.К. Келлі [3], Т. Лінд [4], Б. Малмберг [4], П.Е. Робертсон [5], Ю. фон Хаген [6], Р.М. Шмідт [3], Дж.Д. Сакс [2], Р.Б. Фріман [1]. Серед вітчизняних дослідників проблематики внесок зробили О.М. Гладун [7], С.В. Козловський [8], І.О. Курило [9], Е.М. Лібанова [10], А.І. Романюк [7], Л.В. Шаульська [11] тощо.

Разом із тим ще не всі проблеми, пов'язані із забезпеченням економічної безпеки держави і насамперед її аграрної галузі, знайшли своє теоретичне та практичне вирішення, особливо в аспекті дослідження проблем формування оптимальної та ефективної кадрової політики.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є розроблення моделі й організаційної структури управління відділом кадрового моніторингу, на який покладається завдання забезпечення ефективної кадрової політики на сільськогосподарських підприємствах та в організаціях як одного із напрямів гарантування економічної безпеки аграрної галузі.

Виклад основного матеріалу. Основними цілями кадрової політики, яка має бути адаптована до умов діяльності конкретних підприємств і організацій, є такі [11; 12]:

- формування, збереження і розвиток кадрового персоналу аграрних підприємств і організацій;
- удосконалення системи управління персоналом;
- оптимізація чисельності персоналу з урахуванням результатів соціально-економічного аналізу використання трудового потенціалу та вирі-

шення поточних завдань діяльності підприємства чи організації;

- забезпечення високої продуктивності й ефективності праці працівників;
- задоволеність працею персоналу підприємства чи організації;
- створення сприятливих соціально-трудоких відносин у колективі;
- забезпечення цілеспрямованості в роботі кожного працівника на досягнення мети підприємства чи організації;
- забезпечення поточної і перспективної економічної стабільності підприємства чи організації і високого економічного забезпечення їхніх працівників;
- соціально-економічний розвиток сільських територій для забезпечення відтворення кадрового потенціалу аграрної галузі тощо.

Кадрова політика повинна будуватися на таких положеннях:

- персонал є основною конкурентною перевагою будь-якого підприємства чи організації;
- значення створення високопрофесійного згуртованого колективу для досягнення поставленої цілі постійно зростає;
- результати діяльності підприємства чи організації залежать від трудового внеску кожного працівника, його професійно-кваліфікаційного рівня, ступеня мотивації праці і трудових зусиль;
- раціональна організація праці на кожному робочому місці і в кожному структурному підрозділі є необхідною для досягнення працівниками найвищих результатів трудової діяльності;
- достатня й об'єктивна винагорода трудового внеску кожного працівника;
- безперервний інноваційний розвиток як підприємства (організації), так і його трудового потенціалу.

Як і будь-яка система, кадрова політика має ґрунтуватися на певних принципах. Найбільш важливими принципами, що забезпечують ефективність кадрової політики, є:

- принцип комплексності, що передбачає комплексне вирішення питань кадрової політики в межах підприємства чи організації;
- принцип безперервності розвитку кадрової політики, що забезпечує можливість реагування на зміну зовнішнього і внутрішнього середовища діяльності підприємства чи організації;
- система соціально-трудоких відносин повинна будуватися на основі взаємної довіри, поваги й уваги;
- поступальний розвиток підприємства чи організації забезпечується рівнем розвитку трудового потенціалу кожного працівника, зокрема його професійного, творчого та особистісного складників;
- здійснення інвестування в розвиток персоналу за рахунок коштів підприємства чи організації в різних формах з урахуванням індивідуальних потреб працівника;
- створення стимулюючих умов для трудової діяльності кадрової еліти підприємства чи організації, забезпечення її професійного і кар'єрного зростання;
- створення системи кадрового резерву за рахунок високопрофесійних фахівців та випускників навчальних закладів;
- постійне оновлення складу персоналу підприємства чи організації за рахунок молодих фахівців та направлення їх на навчання за рахунок коштів підприємства чи організації;

- розвиток персоналу в напрямі створення згуртованого колективу, здатного до колективної роботи, мотивованого на кінцеві результати діяльності підприємства чи організації;
- відповідальність кожного працівника за якість та результати своєї праці;
- ефективність роботи підприємства чи організації – це результат колективної праці всього колективу.

Кадрова політика повинна забезпечувати [13]:

- якісний кадровий відбір і підбір персоналу;
- безперервний розвиток усіх категорій працівників підприємства чи організації;
- побудову раціональної системи професійного руху кадрів;
- раціональну розстановку персоналу по робочих місцях з урахуванням виробничих потреб та індивідуальних особливостей працівників;
- створення сприятливих психофізіологічних умов праці, що забезпечують збереження здоров'я і високу працездатність персоналу;
- розроблення системи різноманітних соціальних пільг і соціальних гарантій для працівників;
- підвищення рівня і гнучкості корпоративної культури.

Авторські прогнози чисельності середньооблікової кількості штатних працівників в аграрній галузі України наведено на рис. 1 (наведено також лінію тренду (поліноміальна апроксимація) з достовірністю прогнозу $R^2 = 0,921$) [12].

З рис. 1 можна констатувати постійне скорочення чисельності штатних працівників в аграрній галузі України протягом 2013–2018 рр. Така тенденція може свідчити про виникнення загрози економічній безпеці аграрної галузі України. Для зменшення цієї загрози потрібно підвищити увагу до проблеми кадрового забезпечення аграрної галузі, що зумовлює необхідність ефективного управління процесом відтворення кадрів аграрної сфери в рамках затвердженої регіональної та державної аграрної політики.

Прогнозні розрахунки, зроблені автором, свідчать про загострення в найближчому періоді проблеми кадрового забезпечення аграрної галузі потрібними фахівцями. Розрахунки показують, що в найближчому майбутньому попит на робочу силу в сільській місцевості буде підвищуватися. Це зумовлює необхідність ефективного управління процесом відтворення кадрів у рамках державної та регіональної кадрової політики АПК.

У зв'язку із цим, з огляду на напрями розвитку економіки Вінницької області, необхідно [12]:

- зробити розрахунок потреби АПК області в трудових ресурсах у розрізі спеціальностей і професій на той чи інший період часу, для чого в Департаменті агропромислового розвитку, екології та природних ресурсів Вінницької облдержадміністрації створити відділ кадрового моніторингу (рис. 2);
- налагодити цілеспрямовану підготовку та перепідготовку наявного сільського населення;
- продовжити практичну реалізацію цільових програм щодо забезпечення сталого розвитку сільських територій та підвищення якості життя сільського населення.

Відсутність у регіонах раціональної системи діагностики кадрового потенціалу аграрної галузі суттєво ускладнює якісне вирішення проблеми забезпечення аграрної галузі кваліфікованими кадрами і формування ефективної кадрової політики загалом. Ось чому одним із найважливіших напрямів ефективного управління кадровими про-

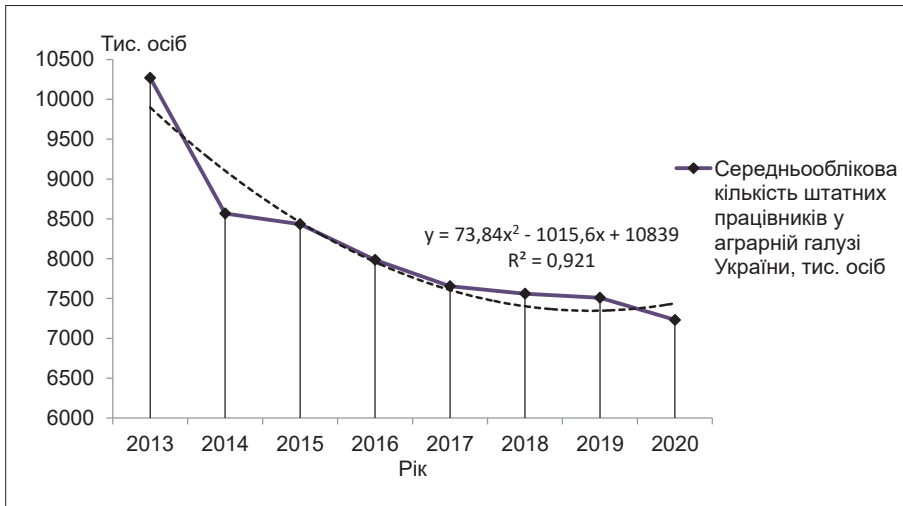


Рис. 1. Прогнозування середньооблікової кількості штатних працівників в аграрній галузі України
 цесами в аграрній галузі на регіональному рівні є

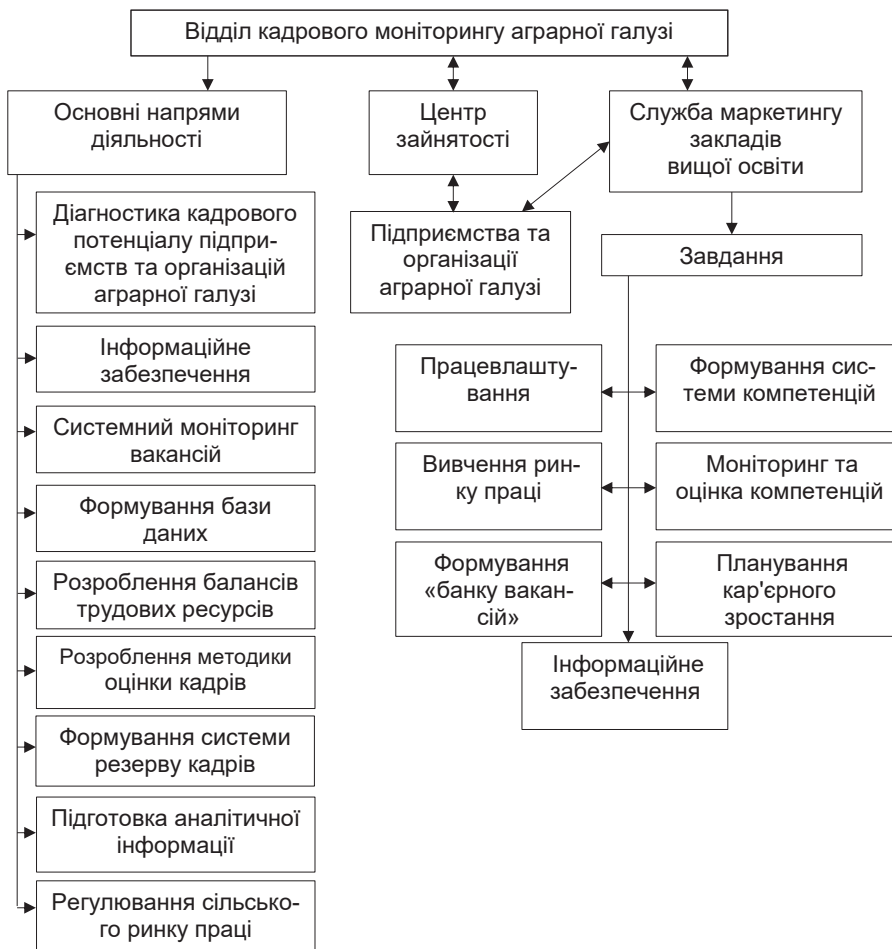


Рис. 2. Модель і організаційна структура регіонального відділу кадрового моніторингу аграрної галузі Вінницької області

створення відділу кадрового моніторингу аграрної галузі.

Потреба в комплексному кадровому моніторингу аграрної галузі Вінницької області (як і будь-якого регіону) давно назріла і викликана такими основними обставинами:

- агровиробничим орієнтуванням регіону;
- критичною перспективою забезпечення кадрами у сільській місцевості;

- створенням більш сприятливих умов для реалізації програмних документів із розвитку сільського господарства, спрямованих на вирішення проблеми продовольчого забезпечення та економічної безпеки України;

- можливістю забезпечення не тільки короткострокової, а й середньострокової і довгострокової кількісної та якісної потреби аграрної галузі в кадрах;

- необхідністю постійного аналізу інформації про наявність та рух кадрів на підприємствах і в організаціях аграрної галузі та ін.

Наявна статистична інформація з кадрових питань є недостатньою для аналізу реальної ситуації в аграрній сфері. Жорстко регламентована статистична звітність через обмеженість кількості облікових показників з праці не дає змоги достатньою мірою аналізувати стан і виявляти динаміку змін кадрового складу аграрної галузі, величину потреби в кадрах, вимог до їхнього професійно-кваліфікаційного рівня і т. п. Такий комплексний аналіз можна проводити тільки за матеріалами конкретних підприємств та організацій.

Ось чому найбільш оптимальним організаційним варіантом є створення на базі Департаменту агропромислового розвитку, екології та природних ресурсів Вінницької облдержадміністрації відділу кадрового моніторингу аграрної галузі, який буде використовувати інноваційні кадрові та інформаційні технології. Вибір найбільш оптимального організаційного варіанту створення такого відділу та його науково-методичний супровід створять сприятливі умови для забезпечення мобільності, цілеспрямованості й ефективності кадрової політики.

На наше переконання, для поліпшення кадрового забезпечення та підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу аграрної

сфери економіки, а також удосконалення у цілому аграрної кадрової політики відділу кадрового моніторингу аграрної галузі доцільно створювати в кожному регіоні. Організація роботи відділу кадрового моніторингу повинна бути гнучкою по відношенню до змін ринкової ситуації як зовнішнього, так і внутрішнього середовища, забезпечувати максимальну відповідність наданої інформації запитам користувачів, а також бути корисною для

управління кадровими процесами і регулювання кадровими ситуаціями, що постійно виникають в аграрній галузі загалом та на сільськогосподарських підприємствах та в організаціях.

Кадрове забезпечення аграрної галузі може відбуватися за двома основними варіантами: інерційним та інноваційним. З одного боку, можливий варіант інерційного розвитку, який дає змогу прогнозувати зниження кадрового потенціалу в сільському господарстві Вінницької області. Цьому варіанту сприяють: невисокий рівень соціально-економічного розвитку сільських територій, який відштовхує молодь від життя у сільській місцевості; низький рівень оплати праці у сільському господарстві тощо. Певною мірою й упровадження інноваційних технологій, що знижують трудомісткість виробництва сільськогосподарської продукції, також може сприяти загостренню соціальної напруги в сільській місцевості.

З іншого боку, інтенсивний розвиток сільського господарства, особливо тваринницької галузі, вимагає великої кількості кваліфікованих кадрів в АПК. Причому сільське господарство потребує як галузевих фахівців, так і менеджерів, які вміють своєчасно приймати ефективні та обґрунтовані рішення. Такий сценарій передбачає подальше зростання кадрового потенціалу аграрної галузі як за рахунок кількісних, так і якісних показників.

Тому пріоритетним завданням у сфері кадрової політики регіонального АПК має бути завдання формування кадрового потенціалу, здатного забезпечити поступальний розвиток економіки на інноваційній основі. Для ефективного використання трудового потенціалу тут важливо не тільки зупинити відтік населення із сільської місцевості, а й залучити до аграрного виробництва нові високопрофесійні кадри.

Важливим напрямом формування висококваліфікованих кадрів для сільськогосподарських підприємств та організацій є створення ефективного соціально-економічного механізму мотивації праці всіх категорій працівників. Порівняно з існуючим механізмом мотивації праці в сільськогосподарських підприємствах та організаціях може бути побудований на основі таких підходів:

- підвищення рівня і розширення структури видів матеріальної винагороди працівників залежно від їхнього трудового внеску;
- забезпечення стійкого розвитку сільських територій, урахувавши їхню роль і місце в забезпеченні продовольчої та економічної безпеки і незалежності країни;
- оптимізація соціально-психологічного клімату на підприємствах аграрної галузі;
- об'єднання економічних інтересів усіх категорій працівників;
- організація і підвищення значущості в органах управління аграрною сферою структур з управління персоналом, які повинні вміти глибоко аналізувати й оцінювати ситуацію, допомагати сільськогосподарським підприємствам та організаціям формувати потрібний кадровий потенціал, розробляти необхідні науково-практичні рекомендації, постійно контактуючи з навчально-науковими установами та закладами, тощо;
- залучення до інвестування у розвиток аграрної сфери та в навчання і підвищення кваліфікації працівників аграрної галузі та і членів їхніх родин, коштів товаровиробників тощо.

Відділ кадрового моніторингу аграрної галузі дасть змогу вирішити цілий комплекс взаємопов'язаних практичних завдань, а саме:

- створення системи постійної діагностики кадрового потенціалу підприємств і організацій аграрної галузі за кількісними та якісними показниками, що дасть змогу розробляти регіональні програми кадрового забезпечення на середньостроковий і довгостроковий періоди;

- розроблення, впровадження та використання інформаційних та комунікаційних технологій, що дадуть змогу всім працівникам, що шукають роботу, і роботодавцям отримати доступ до необхідної інформації про можливості працевлаштування на підприємствах та в організаціях аграрної галузі регіону;

- формування системи й організація проведення моніторингу вакансій (на основі систематизації та обробки інформації по вакансіях в аграрній сфері) й її інформаційне забезпечення (інформування пошукувачів роботи і випускників навчальних закладів про наявність вакансії, про можливий рівень заробітної плати і соціально-економічні умови, які надаються з боку роботодавців, про заходи державної підтримки молодих фахівців на селі та ін.);

- формування бази даних молодих фахівців, які закінчили навчальні заклади, збір відомостей про наявні робочі місця й умови трудової діяльності;

- створення бази даних щодо кадрового резерву фахівців аграрної галузі і керівників, оцінка їхнього потенціалу та розроблення програм їх підготовки й підвищення кваліфікації;

- планування потреби сільськогосподарських товаровиробників у персоналі з урахуванням напрямів модернізації та технологічного оновлення аграрної галузі;

- здійснення прогнозних розрахунків кількісної та якісної потреби кадрів для аграрної галузі регіону з урахуванням прогнозування попиту і пропозиції, а також ситуації, що складається на ринку праці;

- розроблення механізму взаємодії із закладами освіти;

- розроблення методики комплексної оцінки трудового потенціалу кадрів та результатів їхньої трудової діяльності, адаптованої (методики) до виробничо-економічних умов господарювання в регіоні;

- формування достовірної інформаційно-пошукової бази даних фахівців і робітників, що працюють в аграрній галузі;

- періодична підготовка аналітичної інформації за результатами кадрового моніторингу та інформування державних органів влади та місцевого самоврядування, які здійснюють регулюючі функції у сфері аграрного виробництва;

- забезпечення служби управління персоналом в органах управління аграрною галуззю висококваліфікованими фахівцями;

- розроблення програми формування резерву керівників і фахівців підприємств і організацій з обов'язковою професійною підготовкою і стажуванням;

- регулювання ринку праці в аграрній сфері та вдосконалення професійно-кваліфікаційного складу робочої сили в сільськогосподарському виробництві.

Потреба в працівниках аграрної галузі має визначитися на основі методів, які повинні включати аналіз рівня забезпеченості аграрних підприємств та організацій кадрами потрібної кваліфікації, аналіз ефективності використання працівників, формування плану підготовки та перепідготовки кадрів.

Авторська науково обґрунтована модель формування кадрового потенціалу, що враховує регіональні особливості розвитку аграрної галузі, базується на таких положеннях:

1. Формування системи професійних компетенцій для керівників і фахівців різного профілю. Сьогодні фахівець, щоб бути затребуваним, поряд із високим професійним рівнем підготовки повинен володіти сучасними інформаційними технологіями, навичками управління сільськогосподарською технікою, іноземними мовами; вміти управляти персоналом; бути здатним працювати в команді; виявляти відповідальність і самостійність під час вирішення як поточних, так і перспективних завдань.

2. Визначення ступеня відповідності освітніх програм підготовки фахівців, напрямів і профілів підготовки бакалаврів і магістрів за відповідними програмами реальним потребам сільськогосподарських товаровиробників і структур управління, відповідним посадам та професіям і необхідним для роботи на цих посадах компетенціям.

3. Удосконалення структури й обсягів потреби в кваліфікованих фахівцях і робітниках (кого готувати, для кого й як готувати, враховуючи перспективи розвитку аграрної галузі загалом).

4. Розроблення нормативів потреби в бакалаврах і магістрах аграрного виробництва за відповідними програмами підготовки.

5. Збалансування підготовки в навчальних закладах фахівців аграрного виробництва з потребами регіону в кадрах за посадами і спеціальностями.

6. Розроблення планів підготовки (у тому числі по роках) бакалаврів і магістрів для регіонального АПК, враховуючи кількість суб'єктів господарювання та їх організаційно-правові форми, обсяги виробництва і перспективи розвитку, ступінь і перспективи комплексного розвитку сільської місцевості тощо.

7. Створення надійної системи інформаційного забезпечення.

Раціональність та ефективність діяльності відділу кадрового моніторингу багато в чому буде визначатися обґрунтованістю використовуваних методик діагностики персоналу і систем показників, які мають бути адаптовані для вирішення конкретних завдань розвитку аграрного виробництва з урахуванням регіональної специфіки [14].

Відділ кадрового моніторингу, з одного боку, повинен здійснювати постійний активний пошук, збирання й обробку інформації з підприємств та організацій аграрної галузі, а з іншого – формувати базу даних про потенційних працівників (кандидатів), у тому числі про випускників закладів вищої освіти. База даних повинна містити інформацію про всіх сільськогосподарських товаровиробників. Потреби окремої особи (працівника) або сільськогосподарського підприємства чи організації в достовірній та повній інформації повинні відображатися у відповідному інформаційному запиті.

Як відомо, кадровий потенціал аграрної галузі в регіонах формують переважно заклади вищої освіти, відіграючи тим самим важливу роль в їхньому інноваційному розвитку та забезпеченні конкурентоспроможності. Ось чому найважливіші напрями кадрової політики аграрної галузі на рівні регіону повинні бути узгоджені і взаємопов'язані з діяльністю вищих навчальних закладів, що пови-

нно стати однією з функцій створюваного регіонального відділу кадрового моніторингу.

Такий підхід зумовлює взаємозалежну потребу у формуванні та розвитку спеціалізованої та цілеспрямованої служби маркетингу у вищих навчальних закладах для посилення керованості процесами кадрового забезпечення аграрної галузі регіону. Служба маркетингу вищих навчальних закладів (або служба сприяння працевлаштуванню випускників) має працювати у тісній взаємодії з регіональним відділом кадрового моніторингу і повинна вирішувати такі завдання:

- розроблення та реалізація механізму працевлаштування випускників з урахуванням регіональних особливостей та його інформаційне забезпечення;

- вивчення регіонального ринку праці та освітніх послуг;

- формування системи сучасних компетенцій для підготовки працівників аграрної галузі з урахуванням вимог роботодавців і узгодження їх із навчальними планами з метою забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підготовлених бакалаврів і магістрів;

- розроблення збалансованої цінової політики на освітні послуги;

- аналіз, оцінка і прогноз ринку праці в аграрній сфері, формування банку вакансій робочих місць;

- дослідження ринку потреби в кваліфікованих кадрах та виявлення обсягу і структури вакансій;

- моніторинг і комплексна оцінка професійних компетенцій і здібностей бакалаврів або магістрів;

- інформаційне забезпечення процесу працевлаштування;

- індивідуальна підготовка і підбір молодих фахівців за запитами роботодавців та ін.

У рамках регіональної кадрової політики відділ кадрового моніторингу дасть змогу забезпечити аграрну галузь економіки достовірною інформацією про стан та напрями розвитку кадрового потенціалу, відстежувати тенденції, контролювати зміни і прогнозувати потребу в кадрах, обґрунтовано вирішувати питання працевлаштування, забезпечуючи тим самим високий рівень економічної безпеки аграрної галузі України.

Висновки і пропозиції. Забезпечення економічної безпеки аграрної галузі неможливе без створення дієвого механізму управління кадровою політикою. Для цього запропоновано створення відділу кадрового моніторингу аграрної галузі, розроблено модель його діяльності, організаційну структуру та обґрунтовано основні напрями діяльності цього відділу. Робота відділу дасть змогу забезпечити аграрну галузь достовірною інформацією про стан та напрями розвитку кадрового потенціалу на підприємствах та в організаціях галузі, відстежувати тенденції розвитку галузі, контролювати зміни і прогнозувати потреби в кадрах, обґрунтовано вирішувати питання працевлаштування молодих фахівців тощо. Розроблена модель відділу кадрового моніторингу аграрної галузі є найбільш оптимальним способом ефективного управління кадровою політикою в аграрній галузі і дасть змогу забезпечувати достатній рівень економічної безпеки аграрної галузі як на регіональному, так і державному рівні.

Список використаних джерел:

1. Bloom D.E., & Freeman R.V. Economic Development and the Timing and Components of Population Growth. *Journal of Policy Modeling*. 1988. Vol. 10(1). P. 57–81.
2. Geography, demography, and economic growth in Africa / D.E. Bloom et al. Brookings papers on economic activity. 1998. Vol. 2. P. 207–295.
3. Kelley A.C. & Schmidt R.M. Aggregate population and economic growth correlations: the role of the components of demographic change. *Demography*. 1995. Vol. 32(4). P. 543–555.
4. Lindh T., Malmberg B. Age structure and inflation – a Wicksellian interpretation of the OECD data. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 1998. Vol. 36(1). P. 19–37.
5. Robertson P.E. Why the tigers roared: capital accumulation and the East Asian miracle. *Pacific Economic Review*. 2002. Vol. 7(2). P. 259–274.
6. Hagen J. von, Walz U. Social security and migration in an ageing Europe. Politics and Institutions in an Integrated Europe. 1995. Vol. 1. P. 177–192.
7. Романюк А.І., Гладун О.М. Демографічні тенденції в Україні: минуле, сьогоднішня і майбутнє. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. № 3. С. 21–42.
8. Козловський С.В., Рудковський О.В., Козловський А.В. Концепція управління стійкістю сучасної економічної системи як основа забезпечення її розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 12. С. 4–8.
9. Курило І.О. Народжуваність та материнство в Україні: регіональний аспект. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 1. С. 65–79.
10. Либанова Э.М. Демографические сдвиги в контексте социального развития. *Демографія та соціальна економіка*. 2014. № 1. С. 9–23.
11. Шаульська Л.В. Умови розвитку трудового потенціалу. *Економіст*. 2009. № 2. С. 11–27.
12. Економічна безпека аграрної галузі України в умовах інституційних трансформацій : монографія / С.В. Козловський та ін. Вінниця : Твори, 2019. 272 с.
13. Козловський С.В., Мазур Г.Ф., Непиталиук А.В. Демографічна стійкість суспільства як основа економічного розвитку. *Економіка та держава*. 2019. № 10. С. 14–19. DOI: <http://dx.doi.org/10.32702/2306-6806.2019.10.14>.
14. Козловський С.В., Жураківський Є.С. Інноваційна державна політика забезпечення регіональної економічної безпеки аграрної галузі України. *Економіка і організація управління*. 2016. № 4(24). С. 64–73.
15. Serhii Kozlovskiy, Roman Grynyuk, Olga Baltremus and Anna Ivashchenko (2017). The methods of state regulation of sustainable development of agrarian sector in Ukraine. *Problems and Perspectives in Management* (open-access), 15(2-2), 332-343. DOI :10.21511/ppm.15(2-2).2017.03.

References:

1. Bloom, D. E., & Freeman R. B. (1988). Economic Development and the Timing and Components of Population Growth. *Journal of Policy Modeling*, vol. 10 (1), pp. 57–81.
2. Bloom, D. E., Sachs, J. D., Collier, P., & Udry, C. (1998). Geography, demography, and economic growth in Africa. *Brookings papers on economic activity*, vol. 2, pp. 207–295.
3. Kelley, A. C., & Schmidt, R. M. (1995). Aggregate population and economic growth correlations : the role of the components of demographic change. *Demography*, vol. 32 (4), pp. 543–555.
4. Lindh, T., & Malmberg, B. (1998). Age structure and inflation – a Wicksellian interpretation of the OECD data. *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 36 (1), pp. 19–37.
5. Robertson, P. E. (2002). Why the tigers roared: capital accumulation and the East Asian miracle. *Pacific Economic Review*, vol. 7 (2), pp. 259–274.
6. Hagen, J. von, & Walz, U. (1995). Social security and migration in an ageing Europe. *Politics and Institutions in an Integrated Europe*, vol. 1, pp. 177–192.
7. Romaniuk A.I., Gladun O.M. (2015). Demografichni tendencii v Ukraini: minule, siogodennia i maybutne. [Demographic trends in Ukraine: past, present and future]. *Demografia ta socialna ekonomika*, Vol. 3, pp. 21–42.
8. Kozlovskiy S.V., Rudkovskiy O.V., Kozlovskiy A.V. (2017). Konceptia upravlinnia stiykistu suchasnoy ekonomichnoy sistemoi yak osnova zabezpechennia ii rozvitku. [The concept of managing the sustainability of the modern economic system as a basis for ensuring its development]. *Economika ta derjava*, Vol. 12, pp. 4-8.
9. Kurilo I.O. (2016). Narodjuvalnist ta materinstvo v Ukraini: regionalniy aspekt. [Fertility and motherhood in Ukraine: a regional dimension]. *Demografia ta socialna ekonomika*, Vol. 1, pp. 65–79.
10. Libanova E.M. (2014). Demograficheskie sdvigi v kontekste socialnogo razvitia. [Demographic shifts in the context of social development]. *Demografia ta socialna ekonomika*, Vol. 1, pp. 9–23.
11. Shaulska L.V. (2009). Umovi rozvitku trudovogo potencialu. [Conditions of development of labor potential]. *Economist*, Vol. 2, pp. 11-27.
12. Kozlovskiy S.V., Mazur H.F., Kozlovskiy V.O., Jurakovskiy E.S. (2019). Economicha bezpeka agrarnoi galuzi Ukraini v umovah instituciynih transformaciy. [Economic security of the agricultural sector of Ukraine in the context of institutional transformations]. *Vinnitsia, Tвори*.
13. Kozlovskiy S.V., Mazur H.F., Nepitaliuk A.V. (2019). Demograficha stiykist suspilstva yak osnova ekonomichnogo rozvitku. [Demographic sustainability of society as a basis for economic development]. *Economika ta derjava*, Vol. 10, pp. 14-19. DOI: <http://dx.doi.org/10.32702/2306-6806.2019.10.14>
14. Kozlovskiy S.V., Jurakovskiy E.S. (2016). Innovaciyna derjavna politika zabezpechennia regionalnoi ekonomichnoy bezpeki agrarnoi galuzi Ukraini. [Innovative state policy of ensuring regional economic security of the agricultural sector of Ukraine]. *Economika i organizacia upravlinnia*, Vol. 4(24), pp. 64-73.
15. Serhii Kozlovskiy, Roman Grynyuk, Olga Baltremus and Anna Ivashchenko (2017). The methods of state regulation of sustainable development of agrarian sector in Ukraine. *Problems and Perspectives in Management* (open-access), 15(2-2), 332-343. DOI: [doi:10.21511/ppm.15\(2-2\).2017.03](https://doi.org/10.21511/ppm.15(2-2).2017.03).

Козловский С. В.

Донецкий национальный университет имени Василя Стуса

Козловский В. А.

Винницкий национальный технический университет

Козловский А. В.

Винницкий учебно-научный институт

Тернопольского национального экономического университета

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ АГРАРНОЙ ОТРАСЛИ НА ОСНОВЕ МЕХАНИЗМА РЕАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Резюме

Главным фактором развития экономики являются кадры, особенно в тех отраслях экономики, которые являются ведущими в государстве. Целью данного исследования является разработка модели и организационной структуры управления отделом кадрового мониторинга, на который возлагается задача обеспечения эффективной кадровой политики на сельскохозяйственных предприятиях и в организациях как одного из направлений обеспечения экономической безопасности аграрной отрасли. В результате исследования определены основные цели кадровой политики, сформированы положения кадровой политики в аграрной отрасли, что позволит обеспечить экономическую безопасность. Сделано прогнозирование среднесписочной численности штатных работников в аграрной отрасли Украины. Определены критерии развития кадрового потенциала в аграрной отрасли на примере Винницкой области.

Ключевые слова: кадры, кадровая политика, аграрная отрасль, экономическая безопасность, прогнозирование, модель, организационная структура управления.

Kozlovskiy Serhii

Vasyl' Stus Donetsk National University

Kozlovskiy Volodymyr

Vinnitsia National Technical University

Kozlovskiy Andrii

Vinnitsa Educational and Scientific Institute

Ternopil National Economic University

PROVISION ECONOMIC SECURITY AGRARIAN INDUSTRIES BASED ON THE IMPLEMENTATION MECHANISM OF MODERN PERSONNEL POLICY

Summary

Due to the rapid deployment of global globalization processes, the intensification of competition in all world markets, the active advancement of Ukraine on the path of European integration, etc., our country faces the problem of ensuring effective protection of the national interests of the state in all areas of its activity and, above all, in its agrarian sector, which has a decisive influence on the economic and social development of the state. The main factor of economic development is the personnel, especially in those branches of economy which are the leading ones in the country. The purpose of this study is to develop a model and organizational structure for managing the HR department, which is tasked with ensuring an effective HR policy for agricultural enterprises and organizations as one of the areas for guaranteeing the economic security of the agricultural sector. As a result of the research, the main goals of the personnel policy were determined, and the provisions of the personnel policy in the agricultural sector were formed, which would allow to ensure economic security. The forecasting of the average number of full-time employees in the agricultural sector of Ukraine is made. The criteria of development of human resources in the agrarian industry are determined, based on the example of Vinnytsia region. The organizational structure of the regional department of personnel monitoring of the agrarian branch of Vinnitsa region has been formed. The possibility of introducing a department of personnel monitoring of the agricultural sector has been proposed and substantiated. The practical significance of the results obtained is that the theoretical provisions outlined in this paper and the practical conclusions drawn can be used in the activities of state authorities and local self-government. It is impossible to ensure the economic security of the agricultural industry without creating an effective mechanism for managing personnel policy. For this purpose, the creation of a department for personnel monitoring of the agrarian industry was proposed, the model of its activity, the organizational structure was developed, and the basic directions of activity of this department were substantiated. The work of the department will provide the agricultural industry with reliable information on the status and trends of human resources development at enterprises and organizations of the industry, monitor trends in the industry, monitor changes and forecast staffing needs, reasonably address the employment of young professionals, etc. The developed model of the department of personnel monitoring of the agricultural sector is the most optimal way of effective management of personnel policy in the agricultural sector and will allow to provide a sufficient level of economic security of the agricultural industry both at the regional and state level.

Keywords: personnel, personnel policy, agrarian industry, economic security, forecasting, model, organizational structure of management.