

ЕКОНОМІЧНЕ ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ РОБОЧОЇ СИЛИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

І.І. ЧЕРНЕГА к.е.н., доцент

У статті досліджено поняття професійно-кваліфікаційної структури робочої сили сільськогосподарських підприємств, рівень кваліфікації працівників, їх компетенція, здібності та професійні навики, підвищення рівня їх загальноосвітньої і професійної підготовки, а також запропоновано форми підвищення кваліфікації робітників сільськогосподарських підприємств.

Завдяки функціонуванню ринку праці забезпечується співвідношення інтересів робітників і наймачів робочої сили, формування професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, підтримка її певної рівноваги між попитом і пропозицією і відповідного рівня зайнятості населення.

У межах кожної професії внаслідок поділу праці виділяються спеціальності, пов'язані з виконанням більш вузького кола обов'язків. Досвід і практика поєднують навики, знання й уміння в одне ціле, формуючи кваліфікацію, тобто міру професійної підготовки, яка потрібна для виконання певних трудових функцій.

Проблеми і перспективи розвитку робочої сили та її професійно-кваліфікаційну структуру досліджували багато таких науковців: В.М. Баховський, Г.Є. Бесєдіна, Д.П. Богиня, О.А. Біттер, В.К. Горкавий, С.Г. Дзюба, В.С. Дієсперов, М.І. Долішній, О.І. Здоровцов, А.М. Колот, М.В. Кравченко, Е.М. Лібанова, Ю.Я. Лузан, Л.І. Михайлова, Т.І. Олійник, С.М. Онисько, В.В. Онікієнко, С.І. Пирожков, В.П. Рябоконь, С.Г. Турчіна, О.Г. Шпикуляк, В.В. Юрчишин та інші учені, але і в даний час існує потреба в уточненні та аналізі поняття професійно-кваліфікаційної структури робочої сили сільськогосподарських підприємств, рівнем кваліфікації працівників.

На сьогоднішній день у вітчизняному науковому просторі недостатньо дослідженими залишаються питання, що пов'язані з аналізом поняття професійно-кваліфікаційної структури робочої сили сільськогосподарських підприємств, рівнем кваліфікації працівників, їх компетенції, здібностей та професійних навиків жителів села, підвищення рівня їх загальноосвітньої і професійної підготовки. Дослідження зазначених питань відноситься до найважливіших проблем.

Метою статті є аналіз економічного поняття професійно-кваліфікаційної структури робочої сили сільськогосподарських підприємств, рівня кваліфікації працівників, їх компетенції, здібностей та професійних навиків жителів села, підвищення рівня їх загальноосвітньої і професійної підготовки.

В процесі роботи використано методи логічного узагальнення (дозволили визначити економічне поняття професійно-кваліфікаційної структури робочої

сили сільськогосподарських підприємств), графічний метод (для визначення форм підвищення кваліфікації робітників у сільськогосподарських підприємствах), та дії сукупності чинників на рівень кваліфікації працівників сільськогосподарських підприємств. Поставлені в роботі задачі розв'язувалися на основі системно-функціонального підходу з урахуванням умов ринкової трансформації української економіки.

Результати досліджень. Переміщення робочої сили із сільського господарства часто відбувається у формі плинності кадрів, тобто непланового, нерегульованого процесу. Це, безумовно, негативно позначається на наявності та використанні трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств, на їх професійно-кваліфікаційній і статеві-віковій структурі. Переважну більшість серед вибулих становлять, як правило, кваліфіковані кадри, зокрема трактористи-машиністи, водії, спеціалісти по ремонту сільськогосподарської техніки. В той же час поповнення механізаторських кадрів відбувається, в основному, на заміщення вибулих. Розрив між вибуттям і прибуттям їх на виробництві становить від 2% до 5%. Причому, серед вибулих у сільській місцевості чоловіків майже 80% — це молоді люди, а серед жінок — понад 70%. Більше 40% випускників профтехучилищ, які приходять на виробництво, невдовзі його покидають.

Відтік кваліфікованої молоді з села призводить не тільки до погіршення структури трудових ресурсів, а й негативно позначається на результатах господарювання. Крім того, слід враховувати і матеріальний збиток, адже кошти, витрачені на підготовку кадрів для сільського господарства, переходять в інші галузі.

Формування структури робітничих кадрів на селі перебуває в прямій залежності від зайнятості їх на виробництві. У процесі реформування колгоспів і радгоспів, створення нових організаційно-правових структур у сільськогосподарському виробництві відбулося вилучення, фактично розбазарювання техніки, а та, що залишилася, застаріла і здебільшого непридатна для використання. У сукупності це призвело до різкого зменшення кількості сільськогосподарської техніки. До того ж, кількість сільськогосподарської техніки зменшилася не за рахунок поповнення новими потужнішими машинами.

В цілому С.М. Онисько, О.А. Біттер, В.М. Баховський [1] наголошують, що рух робочої сили має прогресивний характер, який сприяє ширшій реалізації здібностей та професійних навиків жителів села, підвищення рівня їх загальноосвітньої і професійної підготовки, оволодіння більш складними видами праці, повним задоволенням матеріальних й особливо духовних потреб.

Такі вчені як Ю.Я. Лузан, В.П. Рябоконь, О.Г. Шпикуляк [2, 3, 4] підкреслюють, що на ефективність сільськогосподарського виробництва впливає не лише загальне його забезпечення робочою силою, а й їхній якісний склад. За інших однакових умов кращих результатів праці досягають ті підприємства, які краще забезпечені механізаторами (трактористами-машиністами, комбайнерами, водіями), майстрами рослинництва і

тваринництва I і II класів, спеціалістами з вищою та середньою спеціальною освітою.

Як наголошує С.Г. Турчіна [5], кожне аграрне підприємство функціонує за певної чисельності персоналу – сукупності працівників, які мають необхідний фізичний розвиток, знання, практичні навички для управління виробництвом, якісного і своєчасного виконання передбачених технологією робіт у сфері агропромислового виробництва, тобто кожне аграрне підприємство може ефективно працювати за умови, коли воно має необхідний професійний і кваліфікаційний склад працівників, доцільну кадрову структуру.

Професійно-кваліфікаційна структура – це групування працівників або підрозділів робочої сили за характером і видами трудової діяльності та розподіл їх за окремими галузями народного господарства. Це не просто сума окремих професійних груп, які різняться за рівнем кваліфікації. Ці групи тісно пов'язані економічними відносинами, кожна з яких виконує відповідні функції в процесі суспільного виробництва. Тому, професійно-кваліфікаційну структуру можна визначити як економічну спільноту людей в єдиному виробничому процесі, а відносини між ними – як одну із важливих сторін виробничих економічних відносин.

При розгляді основних тенденцій динаміки професійно-кваліфікаційної структури, зокрема працівників сільського господарства, потрібно враховувати низку факторів. Перш за все, професійно-кваліфікаційна структура робочої сили характеризується рівнем засобів виробництва, що опосередковано впливають на неї через поділ праці. У процесі удосконалення технічної бази сільського господарства поглиблюється поділ праці й відповідно змінюється структура робочої сили: при загальному скороченні чисельності зайнятих зростає частка працівників механізованої праці. З іншого боку, складність робіт, поява нових видів машин і механізмів, прогресивні зміни в технології зумовлюють необхідність поліпшувати якісний склад робочої сили, що водночас із кількісним розширенням професій спеціальностей веде до підвищення рівня кваліфікації працівників сільського господарства.

Підвищення рівня механізації сільськогосподарського виробництва, впровадження нової техніки і зміни на цій основі характеру та змісту сільськогосподарської праці пов'язані з подальшою її професіоналізацією. По мірі механізації окремих виробничих процесів і поглиблення поділу праці зникають старі й формуються нові професії та спеціальності. Якщо спочатку в сільському господарстві було тільки дві механізаторські професії — тракториста і водія, а пізніше з'явилася професія комбайнера, то нині, за попередніми розрахунками, налічується понад 40 професій і спеціальностей, пов'язаних з експлуатацією та ремонтом машин і механізмів. Впровадження у виробництво системи машин характеризується збагаченням змісту сільськогосподарської праці, поєднанням різних спеціальних трудових функцій і появою на цій якісно новій основі професій широкого профілю.

В своїх дослідженнях Г.Є. Беседіна, В.П. Рябоконт [6, 7] за характером праці працівників сільського господарства поділяють їх на такі професійні та кваліфікаційні групи:

- працівники фізичної праці, які не мають певної спеціальності, кваліфікація яких складається в основному із суми накопичених практичних навиків і вмінь. Вони виконують поперемінно різні види сезонних польових робіт, які не потребують спеціальної підготовки;

- працівники ручної фізичної праці, які мають відповідні професії та спеціальності. Вони виконують постійну роботу й зайняті, як правило, протягом року. Їх спеціалізація пов'язана з виконанням конкретних видів діяльності у тваринництві, рослинництві, будівельній справі, бджільництві тощо;

- працівники кваліфікаційної фізичної праці, які зайняті керуванням машинами — трактористи-машиністи, комбайнери, водії. Сюди належать також слюсарі-ремонтники, токарі, робітники, зайняті наладкою і регулюванням обладнання і механізмів, — електрики, наладчики, оператори, майстри машинного доїння. Цю групу можна поділити на дві: механізаторів (трактористи-машиністи, трактористи, комбайнери, водії) і групу працівників високомеханізованої та механізованої праці із спеціальною професійною підготовкою (майстри технічної діагностики, майстри-наладчики з технічного обслуговування машин, слюсарі по контрольно-вимірювальних приладах, радіооператори, електромеханіки з ремонту й обслуговування обчислювальних машин та ін.);

- працівники переважно розумової праці, які зайняті в матеріальному виробництві. Це керівний адміністративно-управлінський персонал і спеціалісти;

- працівники, зайняті несільськогосподарською працею — культурно-побутових, дитячих, харчових та інших закладів.

Існує поняття кваліфікація працівника і кваліфікація робіт. Перша характеризується сукупністю вимог до того, хто має виконувати роботу, а друга – сукупністю набутих людиною професійних якостей. Кваліфікація працівника визначається системою факторів, а саме: рівнем загальних і професійних знань, стажем роботи на цій чи аналогічній посаді, що сприяє освоєнню професії. Кваліфікація присвоюється спеціальною комісією на основі всебічної перевірки знань, досвіду людини і юридично закріплюється документально.

Рівень кваліфікації працівника характеризує його професійну придатність, тобто визначається здатність працівника якісно виконувати свої функції як у звичайних, так і в екстремальних умовах, успішно оволодівати новими знаннями і вміннями, швидко адаптуватись до умов, що змінюються.

Рівень кваліфікації працівника, який дозволяє успішно вирішувати поставлені завдання, називається компетенцією. Розрізняють такі її види:

– функціональна компетенція характеризується професійними знаннями і умінням їх застосування;

– інтелектуальна компетенція виражається в здібностях до аналітичного мислення і комплексного підходу до виконання своїх обов'язків;

– ситуаційна компетенція вбачає уміння діяти в певних ситуаціях;

– соціальна компетенція – це комунікаційні та інтеграційні здібності, уміння підтримувати зв'язки, впливати, досягати своєї цілі, правильно сприймати і передавати чужі погляди, вести розмову тощо.

Професійний склад робочої сили підприємства залежить від специфіки галузі, товарної спеціалізації підприємства, ступеня самостійності підприємства, складності його організаційної структури тощо.

Залежно від кваліфікаційного рівня персонал підприємства поділяють на групи: спеціалістів вищої та середньої кваліфікації, спеціалістів-практикантів, висококваліфікованих, кваліфікованих, малокваліфікованих та некваліфікованих робітників.

Під кваліфікацією розуміють сукупність спеціальних знань та практичних навичок, що визначають ступінь його підготовленості до виконання професійних функцій певної складності.

В.В. Юрчишин [8] відмічає, що за роки становлення сільського господарства у співвідношенні між професійними групами, а також у внутрішній їх структурі сталися істотні зміни. Основний напрямок цих змін – збільшення частки кваліфікованих працівників у загальній чисельності зайнятих і зменшення частки працівників ручної фізичної праці, які не пройшли ніякої спеціальної підготовки.

Слід зазначити, що на сучасному етапі в сільськогосподарських підприємствах великою є частка ручної праці. Причому її можна поділити на кваліфіковану і некваліфіковану. Перша з них (підв'язування виноградарників, обрізка садів, ветеринарна обробка тварин і т.д.) потребує відповідних спеціальних знань і практичних навичок. Маючи деякі переваги порівняно з некваліфікованою кваліфікована ручна праця часто пов'язана з великими затратами фізичної енергії, монотонністю, одноманітністю. Тому привабливість такої праці набагато нижча, ніж праці механізованої.

Аналіз професійно-кваліфікаційної структури зайнятих по галузях, що здійснювався В.П. Рябоконем [7] свідчить, що найбільш чисельною групою працівників кваліфікаційної праці в сільськогосподарських підприємствах є рільники, за ними йдуть тваринники і далі працівники, які зайняті технічним обслуговуванням і ремонтом машинно-тракторного парку. Характерно, що у всіх групах чисельність кваліфікованих працівників зростає.

Зокрема, помітні зміни відбулися серед зайнятих обслуговуванням і ремонтом машинно-тракторного парку. В багатьох господарствах створено спеціалізовані бригади з технічного догляду і ремонту техніки. Нагальним, на нашу думку, є питання створення на кооперативних засадах машинно-тракторних станцій, де не тільки господарства, а й окремі фермери, приватні господарі могли б здійснювати технічне обслуговування та ремонт своєї техніки. Це прогресивна і перспективна форма організації праці, впровадження якої дозволить значно підвищити продуктивність праці. Підраховано, що приблизно половину часу механізатори витрачають на роботу в полі й стільки ж у них займає ремонт і технічне обслуговування техніки. Виділення технічного обслуговування в самостійну галузь дасть змогу ефективніше

використовувати техніку, підвищити зайнятість механізаторів на роботах з основного профілю і скоротити таким чином додаткову потребу в них.

Найбільш масовою в сільськогосподарських підприємствах є багатогранна професія механізатора. У складі механізаторів відбулися суттєві зміни. Аналіз свідчить про те, що кількісні зміни складу механізаторських кадрів супроводжуються подальшим удосконаленням їх професійної структури. Змінюється співвідношення внутрішньо професійних груп, зростає чисельність більш кваліфікованих працівників при одночасному зменшенні менш кваліфікованих. Сфера прикладання кваліфікованої праці постійно зростає, а некваліфікованої — звужується. Рівень кваліфікації зростає нерівномірно. По окремих видах виробництва він посилюється, а по деяких із них змін практично не спостерігається. Все це приводить до поглиблення розриву між кваліфікаційною і некваліфікаційною працею як у межах одного і того ж регіону, так і по зонах країни. Причому посилюється процес диференціації рівня кваліфікації серед кадрів механізаторів.

По мірі удосконалення конструкцій машин і механізмів професія механізатора постійно розвивається та змінюється. З впровадженням прогресивних форм експлуатації й обслуговування машинно-тракторного парку поряд з інтеграцією професій відбувається новий поділ праці механізаторів та їх спеціалізація типу тракторист-машиніст-рільник, тракторист-машиніст-овочівник, тракторист-машиніст-садівник.

Професія механізатора на сучасному етапі є досить широко профільною професією, це новий тип працівника, сформований в результаті удосконалення засобів праці та стирання різниці між її окремими видами. Такий фахівець повинен мати професійну підготовку щодо володіння кількома спеціальностями, досконало знати різні марки машин, мати відповідні знання в галузі агротехніки, вільно переходити від одних виробничих операцій до інших і, якщо необхідно — поєднувати суміжні трудові функції. Така постановка питання зумовлює необхідність постійно збільшувати підготовку трактористів-машиністів широкого профілю саме в системі професійно-технічної освіти на рівні сучасних вимог. Причому створення нових форм господарювання, різке зменшення чисельності сільського населення, масовий відтік молоді із села, депопуляція, загострення кризових явищ, занедбання соціальної сфери ставлять нові вимоги до професійної підготовки кадрів на всіх рівнях, у тому числі й до кадрів механізаторів.

Однак на практиці часто виникають протиріччя між речовими й особистими факторами виробництва, які проявляються у невідповідності професійно-кваліфікаційної структури робочої сили рівню розвитку техніки. Однією з причин невідповідності між підготовкою кадрів і потребами в них виробництва є слабка матеріальна база професійно-технічних закладів. Як правило, в них відсутня техніка нових конструкцій, а наявна техніка застаріла. Немає в достатній кількості сучасних навчальних посібників, а про повне забезпечення фінансування доводиться тільки мріяти. Це значить, що учні в стінах ліцею позбавлені можливості вивчати сучасні машини і працювати на

них, що негативно відбивається на використанні випускників училищ безпосередньо на виробництві.

Одним із важливих напрямів удосконалення професійної структури механізаторських кадрів є підвищення їх кваліфікації, відмічаючи разом з тим порушення вимог економічного закону відповідності розвитку робочої сили характеру і рівню розвитку засобів виробництва, призводить до того, що рівень кваліфікації кадрів масових професій не завжди відповідає рівню розвитку техніки. Нині проблема підвищення кваліфікації робочої сили в сільському господарстві залишається невирішеною.

Підвищення кваліфікації робітників – це професійно-технічне навчання робітників, що дає змогу розширювати і поглиблювати здобуті знання, вміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг. Особливістю процесу підвищення кваліфікації є те, що в даному разі викладачі ведуть заняття з робітниками, а не з учнями, як у профтехучилищі чи під час первинної підготовки кадрів в організації. Слухачі системи підвищення кваліфікації мають певні знання, уміння та практичні навички з обраної професії, тому вони критично ставляться до організації та змісту навчального процесу, намагаються, насамперед, одержати ті нові знання, які їм потрібні безпосередньо на робочому місці.

Підвищення кваліфікації робітників сільськогосподарських підприємств має здійснюватися за такими формами (рис. 1).

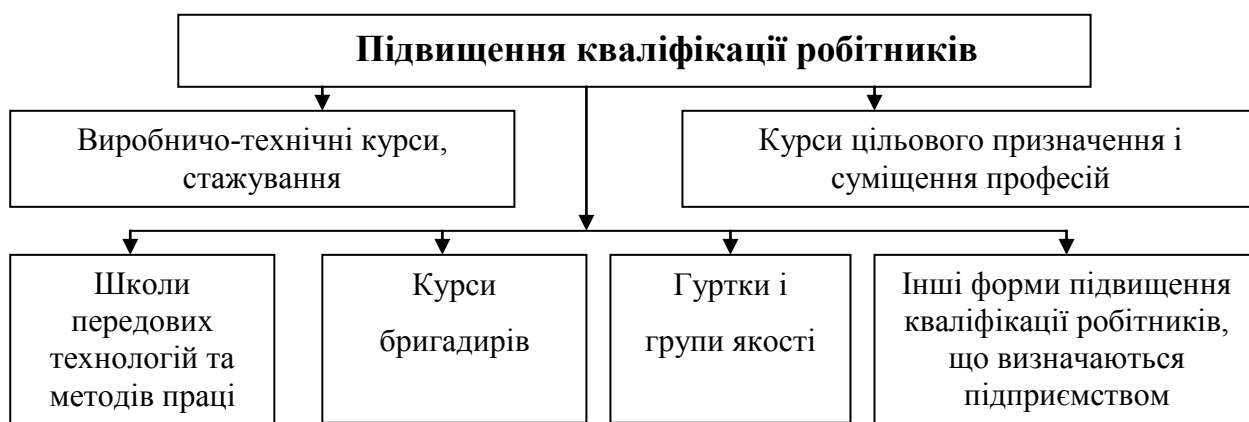


Рис. 1. Форми підвищення кваліфікації робітників сільськогосподарських підприємств

Виробничо-технічні курси проводяться для підвищення рівня кваліфікації, поглиблення та розширення знань, навичок та вмінь робітників за наявною в них професією до рівня, що відповідає вимогам виробництва. Успішне закінчення курсів є необхідною умовою для присвоєння робітникам вищого кваліфікаційного розряду (класу, категорії) і професійного зростання. Це має забезпечити матеріальне стимулювання робітників щодо підвищення кваліфікації, диференціацію рівня заробітної плати залежно від кваліфікації працівників.

Тривалість навчання на виробничо-технічних курсах визначається

навчальними планами та програмами і не повинна перевищувати одного року. Форми та методи організації й проведення теоретичного і виробничого навчання, форми підсумкового контролю аналогічні тим, що застосовуються у процесі підготовки та перепідготовки робітничих кадрів.

Курси цільового призначення організовуються для вивчення робітниками нового обладнання, виробів, товарів, матеріалів, послуг, сучасних технологічних процесів, засобів механізації й автоматизації, що використовуються на виробництві, правил і вимог їх безпечної експлуатації, технічної документації, ефективних методів організації праці, питань економіки, законодавчих та нормативно-правових актів тощо [7].

Навчання на курсах цільового призначення закінчується підсумковим заняттям, якщо інше не передбачено нормативно-правовими актами. Робітникам після закінчення курсу навчання видається посвідчення.

Школи передових прийомів та методів праці створюються з метою масового оволодіння робітниками прийомів і методів праці передовиків та новаторів виробництва, а також колективів, що добилися високих техніко-економічних показників. Навчаються в цих школах, як правило, робітники однієї або суміжних професій. Підготовка в школах включає практичні заняття на робочому місці, що проводяться передовиками та новаторами виробництва, а також теоретичні заняття (консультації). Останні здійснюються фахівцями організації.

Курси бригадирів створюються з метою підвищення рівня кваліфікації бригадирів (ланкових) у галузі прогресивних форм організації та стимулювання праці, підвищення ефективності виробництва і якості продукції, аналізу результатів роботи бригади, законодавства про працю, управління колективом, а також з інших виробничих питань. На курсах бригадирів здійснюється й підготовка резерву бригадирів. Направлення робітників на ці курси з метою підготовки резерву бригадирів проводиться за рекомендацією керівників відповідних структурних підрозділів з урахуванням думки ради бригади.

Для підвищення професійної майстерності робітників широко використовують гуртки і групи якості, лекторії, виставки, систематичне навчання (самоосвіта) та інші форми підвищення кваліфікації робітників. Зазначена форма підвищення кваліфікації робітників підвищує творчий ефект на основі раціонального розподілу і кооперації праці в групі з урахуванням здібностей та нахилів кожного її члена, повсякденне тісне співробітництво фахівців інженерних служб і робітників спрямоване на досягнення загальної мети – зростання ефективності виробництва, зміцнює трудову мотивацію через розвиток та реалізацію творчих стимулів, а також розширення можливостей для їх соціального самоствердження.

Показниками, що характеризують ефективність підвищення кваліфікації робітників на підприємстві є: питома вага робочих, які підвищили свій рівень кваліфікації в загальній кількості робітників; періодичність підвищення кваліфікації робітників на виробничо-технічних курсах; співвідношення серед тих, хто навчається за довгостроковими і короткостроковими формами підвищення кваліфікації; частка тих, хто підвищив розряд (категорію, клас) у

загальній чисельності робітників, які пройшли підвищення кваліфікації; питома вага витрат на підвищення кваліфікації робочих у загальній сумі витрат організації на професійне навчання робітників; ріст продуктивності праці; зниження відсотку браку, плинності кадрів тощо.

Практика свідчить про нижчу класність у молодих механізаторів, про тісний взаємозв'язок між рівнем кваліфікації і практичним досвідом роботи. Водночас не менш важливим фактором, який впливає на рівень кваліфікації, є рівень загальної і спеціальної підготовки працівника. Якщо для працівників старшого віку, в яких рівень загальноосвітньої підготовки невисокий, переважаючу роль відіграє трудовий стаж, то молодь у змозі значно швидше освоїти певні види складних робіт, підвищити свою кваліфікацію.

Висновки. Отже, необхідний диференційований підхід щодо створення відповідних умов для удосконалення майстерності молодих працівників, для розкриття їх творчих здібностей і приведення у відповідність накопичених знань із характером робіт, які вони виконують. Ця відповідність можлива при скороченні розриву між загальноосвітнім і кваліфікаційним рівнями. Інакше у молодих працівників знижується інтерес до своєї професії, до подальшого нагромадження знань, що в кінцевому рахунку стає однією з причин стихійного відтоку юнаків і дівчат із сільської місцевості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Онисько С.М. Аграрна сфера: ціни, ефективність, рівень життя населення / С.М. Онисько, О.А. Біттер, В.М. Баховський. - Львів: Укр. технології, 2002. - 272 с.
2. Лузан Ю.Я. Соціально-трудовий потенціал українського села / Ю.Я. Лузан // Економіка АПК. – 2010. – № 1. – С.1-5.
3. Рябоконь В.П. Професійно-кваліфікаційна структура робочої сили на селі / В.П. Рябоконь // Економіка АПК. – 2009. – №1. – С. 124-128.
4. Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал та його формування в аграрних підприємствах / О.Г. Шпикуляк // Економіка АПК. – 2004. – №1. – С. 55–59.
5. Турчіна С.Г. Кадрове забезпечення та якісний склад персоналу у сільськогосподарських підприємствах / С.Г. Турчіна // Збірник наукових праць Луганського НАУ. Серія “Економічні науки”. – №14(26). Том 3. – Луганськ. – 2002. – С. 311-314.
6. Бесєдіна Г.Є. Управління персоналом сільськогосподарських підприємств як системоутворюючий фактор / Г.Є. Бесєдіна // Вісник СНАУ, Серія «Економіка та менеджмент». – 2009. – №4. – С. 51-53.
7. Рябоконь В.П. Професійно-кваліфікаційна структура робочої сили на селі / В.П. Рябоконь // Економіка АПК. – 2009. – №1. – С. 124-128.
8. Юрчишин В.В. Село і селяни України в системі історично і суспільно зумовлених національних цінностей / В.В. Юрчишин // Економіка АПК. – 2011. – №2. – с.87-100.

Чернега И.И. Экономическое понятие профессионально-квалифицированной структуры рабочей силы сельскохозяйственных предприятий.

Резюме. В статье рассмотрено и проанализировано структуру рабочей силы сельскохозяйственных предприятий, уровень квалификации работников, их профессиональную подготовку, выделены основные показатели, которые характеризуют эффективность повышения квалификации работников предприятий. Также предложены формы повышения квалификации работников для роста эффективности труда на сельскохозяйственных предприятиях.

Ключевые слова: рабочая сила, сельскохозяйственные предприятия, профессионально-квалифицированная структура, квалификация работников, профессиональная подготовка, занятость.

Chernega I.I. The economic concept of professionally-qualified labor force structure of agricultural enterprises.

Summary. The paper reviewed and analyzed the structure of the workforce of agricultural enterprises, skills of workers, their training, highlighted the main indicators, which are characterized by the effectiveness of training employees. Also offered a form Retraining for growth of labor efficiency on farms.

Key words: labor, agricultural enterprises, professionally qualified, structure, skilled workers, professional-training, employment.