

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

ВАСИЛЬЄВА О. О.

кандидат фізико-математичних наук

Запоріжжя

В умовах формування ринкових відносин та в епоху трансформаційних перетворень в соціально-економічній сфері якісне кадрове забезпечення сільськогосподарських підприємств набуває особливо-го значення. Соціально-економічна ситуація, що склалась в аграрній сфері України, а саме: недостатньо розвинена інфраструктура села, низький рівень оплати та незадовільні умови аграрної праці призвели до виникнення проблем забезпечення сільського господарства ресурсами праці. Саме регулювання впливу демографічної та освітньої компонент кадрового потенціалу на формування кількісного та якісного складу персоналу сільськогосподарських підприємств сприятиме підвищенню конкурентоспроможності аграрного сектора економіки на світовому ринку.

Вивчення проблем кадрового забезпечення підприємств завжди займало важливе місце в системі наукових досліджень. Питання впливу соціально-економічних факторів на формування, відтворення та ефективне використання персоналу сільськогосподарських підприємств досліджувались в роботах таких українських вчених: Богині Д. П., Бородіної О. М., Горкавого В. К., Лібанової Е. М.,

Мельника С. І., Михайлової А. І., Олійник Т. І., Саблука П. Т., Чикуркової А. Д. Певні спроби висвітлення окремих аспектів цієї проблеми зроблені в дисертаційних роботах Бортник В. А., Тищенко С. В., однак соціально-економічні аспекти формування кадрового складу сільськогосподарських підприємств досліджені недостатньо.

Метою статті є оцінка сучасних соціально-економічних проблем кадрового забезпечення села, окреслення напрямів вдосконалення кадрової політики сільськогосподарських підприємств.

В Україні налічується майже 29 тис. сільських поселень, де проживають понад 17 млн осіб. Сільське населення складає майже третину населення України. Більшість аспектів життєдіяльності українського суспільства тісно пов'язані з селом, оскільки сільське господарство є однією з наймасштабніших галузей економіки. Аграрний сектор забезпечує продовольчу безпеку та продовольчу незалежність країни, формує 17% валового внутрішнього продукту та близько 60% фонду споживання населення. У народному господарстві України останнім часом зростає роль АПК, підвищується його значення в експортній діяльності. Сільське господарство сприяє розвитку інших галузей, які постачають засоби виробництва та споживають продукцію сільського господарства як сировину, а також надають транспортні, торговельні та інші послуги [1, с. 216]. У 2009 році до Зведеного бюджету України від сільського господарства надійшло 3,4 млн грн, частка експорту сільськогоспо-

дарської продукції в загальному обсязі зовнішньоторгівельного обігу України складала 23,6% [2, с. 152].

Останнім часом в аграрній сфері економіки України відчувається недостатнє забезпечення кваліфікованими кадрами, здатними вирішувати складні виробничі питання. Сучасні агропромислові підприємства потребують фахівців, підготовлених на високому рівні, працівників, здатних виконувати поставлені завдання, вирішувати існуючі проблеми, прогнозувати результат, передбачати потенційні витрати з урахуванням всіх аспектів сільськогосподарської праці. Забезпечення активної інноваційної діяльності в агропромисловому комплексі економіки України можливе шляхом впровадження такої кадрової політики, яка передбачає планування потреби в кадрах, ефективне використання працівників (навчання, розвиток персоналу), застосування матеріальних стимулів та інших соціально орієнтованих мотиваційних механізмів.

Кадри сільськогосподарських підприємств – кваліфіковані, спеціально підготовлені для агропромислової діяльності працівники, доцільне використання яких припускає максимальну віддачу освітніх, особистих та професійних якостей фахівця [3, с. 147]. Кожен працівник виступає носієм свого людського капіталу, що використовується в процесі його професійної діяльності. На думку О. М. Бородіної та І. В. Прокопи, активи людського капіталу являють собою діалектичну єдність демографічного та освітнього потенціалів [4, с. 123].

Формування кадрового складу сільськогосподарських підприємств нерозривно пов'язане з демографічною базою трудових ресурсів села. Спад сільськогосподарського виробництва, зниження реальних доходів

сільських жителів, руйнування мережі підприємств та організації соціальної інфраструктури, низький рівень соціального забезпечення призвели до погіршення умов життя населення, регресивних змін в демографічних процесах на селі. Станом на 1 січня 2011 року сільське населення складало 31,6% від загальної кількості населення України (на 1 січня 1989 року – 33,1%), кількість його з 1989 по 2011 роки зменшилась з 17,1 до 14,3 млн осіб – на 16%. Демографічний потенціал сільської місцевості регіонів України характеризується не тільки скороченням населення, а й процесами старіння. Частка працездатного населення в сільській місцевості нижча від цього показника для України в цілому й складає 56,2%, а сільське населення у віці молодшому за працездатний складає 17,2%, у віці старшому за працездатний – 26,6%. Сільське населення старше міського більше ніж на півроку – середній вік сільського населення на початок 2011 року складав 40,8 років. Регіони України мають відмінності за середнім віком й об'єднані нами в три групи. «Молодими» вважались регіони, середній вік сільського населення яких нижчий від середнього віку населення України (табл. 1). За результатами групування виявлені сім регіонів (27%), які «схильні до старіння», середній вік сільського населення в цих регіонах вищий від 43 років, що впливає й на демографічне навантаження на працездатне населення. Групування регіонів за рівнем демографічного навантаження виділяє ті ж проблемні області з точки зору демографічних показників: у Вінницькій, Хмельницькій, Черкаській, Чернігівській областях на 1000 осіб працездатного сільського населення припадає більше 870 непрацездатних осіб, більшість з яких – у віці старшому за працездатний (табл. 2).

Таблиця 1

Групування регіонів України за середнім віком сільського населення

Ознака групи за віком	Регіон	Кількість регіонів	
		усього	%
«Схильні до старіння» (від 43 років)	Вінницька, Луганська, Полтавська, Сумська, Хмельницька, Черкаська, Чернігівська	7	27
«Зрілі» (від 40 до 43 років)	Дніпропетровська, Донецька, Житомирська, Запорізька, Київська, Кіровоградська, Тернопільська, Харківська	8	31
«Молоді» (до 40,3 років)	АРК, Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Миколаївська, Одеська, Рівненська, Херсонська, Чернівецька, м. Севастополь	11	42

Джерело: побудовано автором за даними Держкомстату.

Таблиця 2

Групування регіонів України за рівнем демографічного навантаження у сільській місцевості

Рівень демографічного навантаження на 1000 осіб працездатного населення	Регіон	Кількість регіонів	
		усього	%
Дуже високий (> 870)	Вінницька, Хмельницька, Черкаська, Чернігівська	4	15,5
Високий (від 750 до 870)	Волинська, Дніпропетровська, Донецька, Житомирська, Київська, Кіровоградська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Харківська	11	42
Середній (від 700 до 750)	Запорізька, Івано-Франківська, Луганська, Львівська, Миколаївська, Одеська, Чернівецька	7	27
Низький (< 700)	АРК, Закарпатська, Херсонська, м. Севастополь	4	15,5

Джерело: побудовано автором за даними Держкомстату.

На думку науковців [4, с. 131], відтворення людського капіталу можливе і за наявності помірної депопуляції, коли зменшення чисельності населення супроводжується підвищенням його освітнього рівня, професійних якостей.

Більшість молодих людей із сільської місцевості вважають, що у них немає можливості отримати якісну повну освіту. Причинами низької якості знань випускників сільських шкіл є низький рівень матеріально-технічної бази навчально-виховного процесу, брак педагогічних кадрів (у сільській місцевості більше половини педагогів відносяться до вікової групи від 45 до 65 років).

За питомою вагою працівників з вищою освітою сільське населення поступається міському (табл. 3). Це обумовлене тим, що сільська молодь після отримання вищої освіти не повертається в село й знаходить роботу в містах, в інших сферах економіки. Цьому сприяє недостатньо розвинена інфраструктура та незадовільні умови проживання. Середньомісячна заробітна плата працівників, зайнятих у сільському господарстві, залишається найнищою зі всіх галузей економіки, і цей розрив постійно збільшується. Втрачено логічний зв'язок між витратами на оплату праці та показниками результативності аграрних підприємств: зі збільшенням прибутку та навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника, зайнятого в сільському господарстві, витрати на оплату праці зменшуються [5, с. 6]. Молоді люди на селі психологічно мотивовані на переїзд до більш соціально захищеного міста. Погіршення умов життя та низькі заробітки призвели до «відмирання» сільських поселень [6, с. 70].

Таблиця 3

Розподіл населення за рівнем освіти
(станом на 1 січня 2011 р.)

Рівень освіти	Усе населення України	Сільське населення
Повна вища освіта	12,9	5,4
Базова вища освіта	0,7	0,4
Неповна вища освіта	17,7	11,9
Повна загальна середня освіта	34,9	35
Базова загальна середня освіта	16	21,2
Початкова загальна освіта	14,2	20

Джерело: Державний комітет статистики України.

Розглядаючи питання якості отриманої освіти сільською молоддю, необхідно відзначити і аспект небажання переважної більшості молоді, отримавши вищу освіту, повертатися працювати на село. Після закінчення навчального закладу працювати безпосередньо у сільськогосподарському виробництві планують дуже мало студентів, при цьому більшість пов'язують свою професійну діяльність і життя не з селом, а з містом.

Результати досліджень свідчать, що найкращі показники ефективності господарювання демонструють

переважно ті господарства, на чолі яких стоять працівники з вищою, насамперед економічною освітою, які краще обізнані з особливостями й методами господарювання в ринкових умовах. Практика реформ в аграрному секторі економіки показує, що керівниками й спеціалістами сільгоспідприємств, незалежно від їх форм власності, повинні бути компетентні, висококваліфіковані схильні до інновацій особи, спроможні в кризових умовах знайти вихід із надзвичайно складних ситуацій, керівники й спеціалісти нового типу, здатні забезпечити новий стиль у роботі [7, с. 18].

ВИСНОВКИ

Кадрова політика сільгоспідприємств повинна бути спрямованою на створення сприятливих для навчання умов, на державному рівні доцільно впровадження гарантованого робочого місця із забезпеченням рівня середньої заробітної плати по відповідному регіону, що дасть змогу залучення та закріплення на селі молодих кваліфікованих кадрів. Необхідне реформування системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації аграрних кадрів, створення умов для безперервного навчання аграріїв з метою постійного оновлення їх знань і зростання професійного рівня. Підвищення ефективності соціально-економічного розвитку села можливе за умови вдосконалення бюджетної політики, посилення ролі місцевого самоврядування, наприклад, шляхом запровадження податку на нерухоме майно та ін. [8, с. 71]. При формуванні бюджету доцільно запровадити механізми матеріального заохочення молодих спеціалістів, зокрема надання їм державних пільгових кредитів для придбання житла в сільській місцевості. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Лебединська К. І. Перспективи та проблеми розвитку соціології села в Україні / К. І. Лебединська // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – 2011. – № 948. – С. 215 – 220.
2. Юрченко О. Ю. Особливості розвитку АПК в умовах глобалізації / О. Ю. Юрченко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2, Т. 3. – С. 151 – 153.
3. Філіппова В. Д. Деякі аспекти розвитку кадрового потенціалу підприємств АПК в умовах державної кадрової політики / В. Д. Філіппова // Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології. – 2010. – № 2(3). – С. 145 – 150.
4. Теорія, політика та практика сільського розвитку: монографія / О. М. Бородіна, І. В. Прокопа, В. В. Юрчишин та ін.; за ред. д-ра екон. наук чл.-кор. НАНУ О. М. Бородіної, д-ра екон. наук чл.-кор. УААН І. В. Прокопи; Ін-т екон. та прогнозув. НАНУ. – К., 2010. – 376 с.
5. Бортник В. А. Формування та ефективність використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК)» / В. А. Бортник. – Київ, 2010. – 19 с.
6. Андреєнко Н. В. Проблеми функціонування підприємств переробної промисловості споживчої кооперації України в період економічної кризи / Н. В. Андреєнко // Інноваційна економіка. – 2011. – № 23 (4). – С. 69 – 71.

7. Гончарук Н. Т. Формування й реалізація державної кадрової політики в установах, організаціях і на підприємствах аграрного сектора економіки України : автореф. дис. ... канд. наук з держ. управл.: спец. 25.00.03 «Організація і управління в державних установах» / Н. Т. Гончарук. – Київ, 2002. – 24 с.

8. Крупка М. Проблеми соціально-економічного розвитку України в умовах глобалізації / М. Крупка, В. Дорош // Формування ринкової економіки в Україні. – 2009, Вип.19, – С. 62 – 72.
