

## ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО СЕКТОРА РЕГІОНУ

*Н.В.Прижигалінська, асистент*

*Миколаївський державний аграрний університет*

*У статті розглядаються проблеми формування кадрового потенціалу аграрних формувань Миколаївської області. Обґрунтовано низку шляхів вирішення проблем, яка сприятиме належному формуванню та розвитку кадрового потенціалу аграрного сектора.*

*В статье рассматриваются проблемы формирования кадрового потенциала аграрных формирований Николаевской области. Обоснован ряд путей решения проблем, внедрение которых будет оказывать содействие надлежащему формированию и развитию кадрового потенциала аграрного сектора.*

Реалізація стратегії аграрної політики щодо забезпечення достатньої безпеки країни, нарощування обсягів виробництва конкурентоспроможної продукції, створення селянам умов для вільного вибору видів виробничої діяльності, оздоровлення економічного стану сільськогосподарських підприємств, активізації інвестиційної діяльності та розв'язання соціальних проблем села значною мірою залежить від ефективності використання кадрового потенціалу сільського господарства. З огляду на викладене, а також на ситуацію, що склалася в системі управління персоналом новостворених аграрних підприємств, дослідження формування кадрового потенціалу аграрного сектора конкретного регіону є надзвичайно актуальною науковою прикладною проблемою.

Мета даної статті полягає у визначенні шляхів розв'язання проблем формування та розвитку кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств в сучасних умовах розвитку Миколаївської області.

Теоретико-методологічні аспекти кадрового забезпечення аграрного виробництва висвітлювали Д.П.Богиня, О.М.Бородіна, С.О.Гудзинський, Є.В.Маслов, П.Т.Саблук, В.В.Юрчишин, К.І.Якуба і ін. Проте їх праці, розкриваючи загальні наукові положення проблеми, залишають поза увагою питання розвитку

кадрового потенціалу аграрних підприємств конкретних регіонів України у контексті подовження системної кризи аграрної політики та поглиблення процесів депопуляції села.

Одним із вирішальних факторів підвищення ефективності сучасного вітчизняного сільськогосподарського виробництва є покращення забезпеченості аграрної сфери ресурсами живої праці. Фізичні та інтелектуальні здібності людини виступають основною рушійною силою виробництва, незалежно від організаційно-правової форми його здійснення.

Кадрова політика підприємства, формуючи вихідні положення розвитку його кадрового потенціалу, являє собою генеральний напрям роботи з кадрами, і включає сукупність принципів, методів, форм, цілей і завдань, спрямованих на збереження та зміцнення високопродуктивного колективу, здатного своєчасно реагувати на вимоги ринку, виходячи зі стратегічної місії організації [1].

Кадрова політика учасників аграрного ринку на сучасному етапі знаходиться під значним впливом існуючих негативних суспільно-політичних та соціально-економічних процесів. Скорочення виробництва, стрімке зниження рівня добробуту сільських жителів, складний фінансовий стан аграрних формувань створили умови, за яких потенційні роботодавці в переважній більшості не можуть розраховувати на залучення високопрофесійних спеціалістів, особливо молодих. Характерною рисою розвитку кадрового потенціалу є скорочення чисельності зайнятих та висока плінність кадрів.

Станом на 1 січня 2006 року в сільській місцевості Миколаївської області проживало 409836 чоловік (у тому числі в працездатному віці 229664 осіб або 56,0% від загальної чисельності), середньорічна чисельність зайнятих у сільському господарстві становила 168 тис. осіб. До виробничого процесу було залучено лише 40,9% від загальної чисельності осіб, які проживають в сільській місцевості.

Незайнятість великої кількості сільського населення, нераціональна політика держави, що по своїй суті заохочує безробіття субсидіями, призводить до деградації робочої сили та деформації моральних засад існування сільської громади та селянської сім'ї.

Для оцінки вікових груп населення використовується декілька шкал і одна з них, яка притаманна для населення з високим ступенем постаріння — шкала Россета. Згідно з цією шкалою населення, в якому частка осіб віком 60 років і старші складає 18% і більше — це дуже високий рівень демографічної старості [3].

Привертає увагу аналіз статеві-вікового складу сільських жителів (табл.).

Таблиця

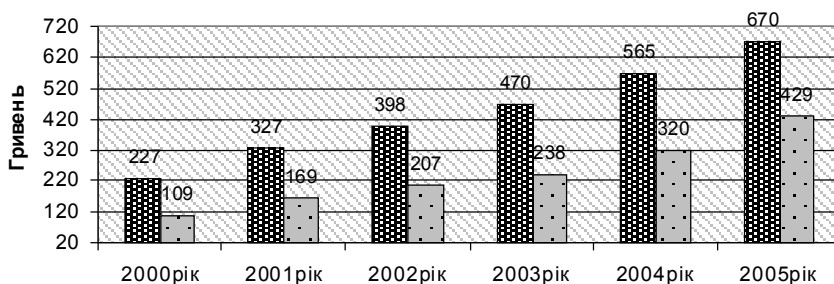
**Структура кількості населення Миколаївської області за статтю та віковими групами на початок 2006 року, %**

| Вікові групи                            | Обидві статті | Чоловіки | Жінки |
|---|---------------|----------|-------|
| Міські поселення та сільська місцевість | 100,0         | 100,0    | 100,0 |
| 0-15                                    | 16,7          | 18,5     | 15,2  |
| 16-59                                   | 63,7          | 66,3     | 61,4  |
| 60 і старші                             | 19,6          | 15,2     | 23,4  |
| Міські поселення                        | 100,0         | 100,0    | 100,0 |
| 0-15                                    | 15,3          | 17,1     | 13,7  |
| 16-59                                   | 66,1          | 68,1     | 64,4  |
| 60 і старші                             | 18,6          | 14,8     | 21,9  |
| Сільська місцевість                     | 100,0         | 100,0    | 100,0 |
| 0-15                                    | 19,7          | 21,4     | 18,2  |
| 16-59                                   | 58,7          | 62,5     | 55,2  |
| 60 і старші                             | 21,6          | 16,1     | 26,6  |

Аналіз статичних даних таблиці 1 показує, що рівень демографічного постаріння в сільській місцевості (21,6% осіб віком 60 років і старші) значно вищий за міські поселення (18,6%). Разом з цим середній вік населення у міських поселеннях на початок 2005 року становив 39,1 року (36,7 — у чоловіків та 41,1 — у жінок) і був вище, ніж у сільській місцевості — 38,8 року (відповідно 36,0 та 41,3).

Суттєвим чинником пореформеного розвитку аграрного сектора є те, що освітньо-кваліфікаційний рівень працівників сільського господарства найнижчий в порівнянні з іншими галузями народного господарства.

Проблемний характер забезпеченості сільськогосподарського виробництва кваліфікованими кадрами значною мірою зумовлений їх плінністю і відсутністю ефективних механізмів закріплення молодих спеціалістів на виробництві. При цьому саме молодіжний сектор в сучасних умовах господарювання виступає одним із головних факторів інтенсифікації сільськогосподарського виробництва. Основними причинами такого стану є негативні соціально-економічні чинники: незадовільні житлові та культурно-побутові умови проживання в сільській місцевості, недостатня забезпеченість населення села дошкільними дитячими закладами; сезонність праці; низький рівень механізації, електрифікації та автоматизації виробничих процесів. Слід зазначити, що найбільш занедбаним питанням кадрової політики на селі є матеріальне стимулювання високопродуктивної праці людей (рис.).



**Рис. Рівень заробітної плати працівників сільського господарства Миколаївської області**

Так, середньомісячна заробітна плата зайнятих у сільському господарстві майже вдвічі нижча її середнього рівня в господарському комплексі (320 гривень проти 565 гривень). До того ж виплачують гроші нерегулярно або видають виробленою продукцією. Низький рівень оплати праці в сільському господарстві призводить до відтоку кваліфікованої робочої сили з сільської місцевості.

Кадровий потенціал аграрного сектора Миколаївської області

досить потужний. Чисельність працівників, які займали посади керівників і спеціалістів сільськогосподарських формувань Миколаївщини, у 2005 році становила 7006 чоловік, із них 42% (2927 осіб) мали вищу освіту, середню спеціальну — 47% (3311 осіб), практиків — 285.

Згідно зі штатним розписом в 2005 році із сільськогосподарських підприємств Миколаївської області вибуло 711 спеціалістів, з них 20 керівників, 97 головних спеціалістів, 348 спеціалістів, 145 — інших працівників.

Станом на 01.01.2006 року кількість вакантних місць безпосередньо в сільськогосподарському виробництві Миколаївщини становила: головних спеціалістів — 48, спеціалістів — 65, всього — 113 чоловік, в тому числі: агрономів — 15; зоотехніків — 17; ветспеціалістів — 10; інженерів-техніків — 28; економістів — 18; бухгалтерів — 21; працівників кадрових служб — 4.

Дані наведеного моніторингу складових кадрового потенціалу в сільському господарстві вимагають здійснення, як на рівні держави, так і на рівні підприємств невідкладних заходів щодо підготовки висококваліфікованих фахівців і закріплення їх на селі. Для цього необхідно вирішення низки досить складних проблем.

Перш за все потрібно концептуально визначитись щодо шляхів реалізації стратегічних напрямів роботи з персоналом у сільському господарстві, і окремим блоком опрацювати державну програму роботи з кадрами на селі на період до 2010 року, де передбачити комплекс організаційних заходів, щоб об'єднати зусилля центральних державних і органів місцевого самоуправління, а також аграрних підприємств різних форм власності господарювання.

Другим кроком у відродженні і розбудові села є подолання кризової демографічної ситуації та розширення природної основи відтворення сільського кадрового потенціалу, щоб поліпшити статеві та професійно-кваліфікаційну структуру сільського населення, оптимізувати рівень забезпечення аграрного сектора економіки кваліфікованою робочою силою [2].

Третьою необхідною умовою формування раціонального складу спеціалістів, які відповідають потребам сьогодення, є удосконалення профорієнтаційної роботи при підготовці сільської молоді до навчання у вищих навчальних закладах; реформування системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації сільських кадрів, у тому числі масових професій; створення сприятливих умов для працевлаштування молодих спеціалістів в аграрному виробництві; професійне зростання та виховання сучасної управлінської еліти тощо.

Особливе місце мають посісти заходи щодо створення умов для закріплення молоді в сільськогосподарському виробництві. Серед них необхідним є істотне підвищення рівня заробітної плати, розширення державної підтримки аграрних галузей, запровадження формування державного замовлення від обласних, районних і сільських адміністрацій, безвідсоткові кредити на придбання житла, участь роботодавців у підготовці фахівців, державні інвестиції щодо створення відповідної соціально-побутової сфери села

Вирішення зазначених макроекономічних і галузевих проблем сприятиме формуванню кадрового потенціалу аграрного сектора економіки України.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Управление персоналом: Энциклопедический словарь/ Под. Ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – VIII. – с. 110.
2. Богущкий О.А. Демографічна ситуація на селі// Економіка АПК.-1997. -№11.
3. Праця Миколаївщини 2005: Статистичний збірник //Головне управління статистики у Миколаївській області; стор. 392; Вих. №14/2-450.
4. Статистичний щорічник Миколаївської області, 2005 рік.
5. Дані відділу кадрів Головного управління сільського господарства і продовольства Миколаївської області.