

Список використаних джерел

1. Витрати та ефективність виробництва продукції в сільськогосподарських підприємствах (моніторинг). – Вип. 5 / [Воскобійник Ю.П., Шпикуляк О.Г., Камінський І.В. та ін.]; за ред. Ю.П. Воскобійника. – К.: ННЦ ІАЕ, 2012. – 438 с.
2. Нормативні витрати, ціни, баланси сільськогосподарської продукції в Україні та країнах світу / О. М. Шпичак, Ю. Я. Гапусенко, С.А. Стасіневич та ін.; за ред. О.М. Шпичака, Ю.Я. Гапусенка. – К.: ННЦ «ІАЕ», 2006. – 694 с.
3. Місюк М.В. Ринок продукції скотарства: моногр. / М.В. Місюк. – К.: ННЦ ІАЕ, 2012. – 330 с.
4. Сельское хозяйство Республики Беларусь / Статистический сборник. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2012. – 354 с.
5. Сільське господарство України 2011 / Стат. зб. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – 386 с.
6. Формування витрат виробництва сільськогосподарської продукції та їх моніторинг в передових країнах світу / [Шпичак О.М., Боднар О.В., Воскобійник Ю.П. та ін.]; за ред. О.М. Шпичака. – К.: ННЦ ІАЕ, 2012. – 204 с.
7. A summary of results from the IFCN Dairy Report 2012 [Електронний ресурс] / Torsten Hemme and dairy researchers from 91 countries participating in IFCN. – 2012. – Режим доступу: <http://www.ifcnnetwork.org/media/bilder/inhalt/News/DR2012/IFCN-Dairy-Report-2012-press-release-corrected.pdf>.
8. The ESS report 2012 // European Commission. – Luxembourg: Publications Office of the European Union. – 2013. – 36 р.
9. Impressum. Situationsbericht 2012/13 // Trends und Fakten zur Landwirtschaft. – Berlin: Deutscher Bauernverband, – 2012. – 205-281 s.

Стаття надійшла до редакції 11.03.2013 р.

*

УДК 338.435

*С.В. КАЛЬЧЕНКО, кандидат економічних наук, доцент
Таврійський державний агротехнологічний університет*

Особливості кадрового забезпечення в аграрній сфері

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку вітчизняного АПК особливого значення набувають питання оптимізації кадрового забезпечення та пов'язані з цим засоби удосконалення підприємницького середовища. Нинішній незадовільний стан розвитку аграрного виробництва зумовлений, крім іншого, застарілими підходами з боку представників підприємницької спільноти до способів застосування наявної ресурсної бази, зокрема трудових ресурсів.

У цьому аспекті вивчення системи підготовки кадрів для сільського господарства як запоруки відновлення вітчизняного села є актуальним. Створення системи інноваційно орієнтованого аграрного бізнесу, де в процесі виробництва сільськогосподарської продукції використовується висококваліфікована робоча сила, має суттєво поліпшити соціально-економічну ситуацію на рівні

сільських територій, стимулюючи їхню розбудову.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання оптимізації використання трудових ресурсів відповідно до сучасних вимог економічного середовища знайшли своє відображення в працях вітчизняних і зарубіжних науковців, зокрема І.Ф. Зінов'єва [3], Е.М. Лібанової [7,8], П.Т. Саблука [4], О.Г. Шпикуляка [4] та ін.

Проте, на нашу думку, залишаються недостатньо вивченими шляхи адаптації механізму кадрового забезпечення для аграрної сфери відповідно до стандартів постіндустріального інформаційного суспільства. Нашим завданням є дослідження сучасних особливостей функціонування ринку робочої сили, зокрема системи підготовки фахівців для сільськогосподарського виробництва, та аналіз перспектив оптимізації існуючої ситуації.

© С.В. Кальченко, 2013

Мета статті – проаналізувати сучасний рівень забезпеченості професійними кадрами аграрного сектору, проблеми розвитку системи підготовки фахівців для сільськогосподарського виробництва. Запропоновано шляхи удосконалення взаємодії між підприємницьким і науковим середовищем.

Виклад основних результатів дослідження. Аналізуючи динаміку потреби сільськогосподарських підприємств у найманих працівниках та зіставляючи цей показник з аналогічними даними по інших галузях, бачимо, що попит на кваліфіковану робочу силу в аграрному секторі є найнижчим серед інших професійних груп (табл.).

Динаміка потреби підприємств у працівниках за професійними групами, 1999-2012 рр.

(на кінець звітної періоду; тис. осіб)

Професійні групи	Рік				
	2008	2009	2010	2011	2012
Законодавці, вищі державні службовці, менеджери	7	6,5	5,7	5,3	4,3
Професіонали	10,9	10	9	9,1	8,2
Фахівці	12,1	9,1	7,4	7	5,9
Технічні службовці	3,8	2,4	2,2	1,7	1,3
Працівники сфери торгівлі та послуг	8,4	8	7,9	6,2	5,1
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств й рибальства	0,8	0,7	0,7	0,6	0,6
Кваліфіковані робітники з інструментом	20,1	11,4	13,2	13,0	9,7
Робітники з технологічного устаткування	14,4	7,7	7,9	7,9	6,7
Найпростіші професії	13,6	10	9,9	8,5	6,8
Усього	91,1	65,8	63,9	59,3	48,6

Джерело: Розраховано автором на основі даних Державної служби статистики України.

Так, питома вага потреби у кваліфікованих працівниках для сільського господарства та споріднених галузей становила 0,8 % у 2008 році й 1,2% у 2012-му, тоді як аналогічні показники для працівників, що виконують просту працю, – відповідно 15 і 14 %. Порівнюючи темпи скорочення потреби у працівниках сільського господарства та інших професійних груп можна відзначити, що чисельно показники по аграрному сектору скорочувалися більш повільніше, без синусоїдальних стрибків.

З одного боку, це говорить про більш прогнозовану ситуацію щодо кадрового забезпечення підприємств аграрного сектору, з іншого – вказує на необхідність системних змін у даній сфері, оскільки збереження існуючого стану речей лише поглибить кризові процеси в системі аграрного підприємництва, а також негативно позначиться на розвитку вітчизняного села.

Особливо важливого значення набуває в цьому зв'язку питання забезпечення зайнятості сільської молоді, як найбільш перспективної в соціально-економічному значенні групи населення. Ця проблема вже давно вийшла за межі суто галузевого характеру і

є однією з причин негативних процесів, що нині тривають на рівні сільських територій.

У загальній чисельності незайнятого населення, яке звернулося у 2011 році до служби зайнятості, кожний другий – це молода людина віком до 35 років. Кожна друга з молодих осіб займала робітничі місця, кожна дев'ята – випускник навчального закладу, з яких більше половини – 55% – випускники вищих навчальних закладів (ВНЗ) [5].

Здебільшого така ситуація є наслідком невідповідності якості освітніх послуг, реальних вимог сьогодення та уявлень про них з боку споживачів послуг (переважно батьків потенційних абітурієнтів). Донині в процесі обрання майбутньої спеціальності молодь часто керується стандартами і кліше.

Сучасний стан ринку праці характеризується падінням престижу продуктивної праці для великої частини молодих людей. Найбільшим попитом користуються такі професії, як економіст і бухгалтер, менеджер, юрист, програміст, підприємець. Особливо гостро проблема працевлаштування стоїть у малих містах і сільській місцевості. Кваліфіковані молоді кадри часто змінюють спеціальність, що в подальшому може приз-

вести до дисбалансу в професійній структурі робочої сили. Пріоритет віддається не змістовному напрямку праці на виробництві, а спрямований на одержання матеріальної вигоди [10].

Причому матеріальна вигода здебільшого є певною мірою уявною, оскільки при обранні місця роботи знову-таки беруться до уваги загальновідомі штаповані образи щодо «успішного менеджера», абстрактного підприємця й бухгалтера-фінансиста, які розтиражовані засобами масової інформації. Реальний попит на співробітників даної категорії вже давно задовольнили, а стосовно аграрного сектору – більшою мірою.

Стимулювати приплив молодих кадрів у сільськогосподарське виробництво має налагодження системного взаємозв'язку з боку всіх суб'єктів ринку праці, зокрема роботодавців. Слід відзначити, що багато в чому саме контрпродуктивна позиція представників аграрного підприємництва стримує цей процес. Користуючись безробіттям, що в умовах кризових явищ притаманне всім секторам національної економіки, власники сільгосппідприємств виступають лише як пасивні спостерігачі за тенденціями на відповідному сегменті ринку праці.

Часто роботодавці з метою мінімізації своїх витрат пропонують молодим спеціалістам відпрацювати „випробувальний термін” за мінімальну заробітну плату, а після його закінчення не забезпечують її підвищення. Незгодних із такими умовами праці звільняють і набирають на їхні робочі місця інших молодих спеціалістів тощо. У зв'язку з цим молодь нерідко змушена погоджуватися на неофіційне працевлаштування, де умови праці не завжди задовільні, але пропонується порівняно більший розмір заробітної плати [5].

Багато в чому ситуація, що склалася, є наслідком нездатності переважної більшості представників аграрного підприємництва адекватно оцінювати існуючий економічний стан, своє місце в ньому й пов'язані з ним функції та обов'язки. Модель інформаційного суспільства, яка передбачає активне формування інституційного середовища, вимагає від сільгоспвиробників інтеграції в процес формування ринку робочої сили для да-

ної галузі, здатності чітко формулювати власні вимоги і впливати на систему підготовки відповідних кадрів.

Однак у результаті реформування вітчизняного аграрного виробництва підприємницьке середовище поки що залишається сукупністю самостійно функціонуючих господарюючих суб'єктів, які вирішують лише тактичні питання, пов'язані із забезпеченням беззбитковості своєї економічної діяльності. Аграрне підприємництво ще не сформувалося як повноцінний інститут із власною інтегрованою позицією по важливих суспільно-економічних питаннях та реальною, а не декларативною підтримкою в системі державної влади.

Ми погоджуємося із тлумаченням Ф.М.-Г. Топсахалової й К.В. Кириленко терміна „підприємництво” як особливого виду економічної активності, що передбачає не тільки самостійність і незалежність від зовнішнього впливу, але як обов'язкова складова має містити також ініціативність, відповідальність та здатність генерувати підприємницькі ідеї [11].

Проте здебільшого представники вітчизняної підприємницької спільноти здатні генерувати зазначені ідеї лише на рівні удосконалення техніко-технологічного забезпечення й іноді оптимізуючи систему реалізації продукції. Створення міжгосподарських об'єднань, трансформація організаційної структури підприємства майже ніколи не були об'єктом підприємницьких новацій. Це має особливо негативне значення, враховуючи важливість інституційних чинників як складової сучасного економічного розвитку, що за своєю сутністю включають формування нормативно-правової бази, розвиток діяльності самоврядних господарських об'єднань в агропромисловій сфері, недержавних інститутів управління та регулювання розвитку даного сектора [6].

Зазначена ситуація є наслідком системної кризи, що триває в сфері аграрного підприємництва, коли сільгоспвиробники існують в умовах самовиживання без будь-якої підтримки з боку держави. Більше того, донині практично відсутня реальна концепція розвитку вітчизняного агробізнесу, яка здатна інтегрувати його сегменти в єдине ціле.

Для сільського господарства такий спосіб господарювання означає, крім зупинення темпів техніко-технологічного оновлення, наростаючу кадрову деградацію, коли організація виробничо-господарської діяльності все менше відповідає вимогам моделі постіндустріального суспільства, а співробітники й керівники є лише пасивними споживачами вітчизняної системи підготовки кадрів, яка має формувати техноструктуру.

Оскільки високий рівень інтелектуального потенціалу не гарантує високу продуктивність праці населення регіону, яке не одержало спеціалізованого навчання, саме навчальні заклади, які надають освітні послуги, можуть сприяти накопиченню та розвитку інтелектуального потенціалу населення регіону й за допомогою своєї активності перетворити його в інтелектуальний капітал [1].

Системний характер знань, набутих у процесі засвоєння програм предметів у ВНЗ, дає можливість майбутньому фахівцю при розв'язанні окремих виробничо-господарських завдань підходити до розв'язання проблеми комплексно, враховуючи не тільки нагальні питання функціонування конкретного підприємства, а також беручи до уваги загальні тенденції науково-технічного прогресу. Таким чином забезпечується постійна динамічна інтеграція науки й аграрного підприємництва, що є запорукою розвитку в умовах постіндустріальної економіки.

Як зазначає І.Ф. Зінов'єв, для запровадження знань у господарську діяльність чисельність працівників із вищою освітою має становити від 60 до 70% у загальному обсязі. Однак нині лише 15% дорослого населення має завершену вищу освіту, а чисельність науковців за роки незалежності скоротилася в два рази [2].

У сучасних умовах процес конвертації освітнього рівня в економічну вигоду суттєво ускладнився внаслідок руйнації системи „освіта – наука – виробництво”, яка існувала за часів планової моделі господарювання та за принципами якої продовжує тією чи іншою мірою функціонувати вітчизняне освітньо-наукове середовище.

Синхронність розвитку складових цієї системи забезпечувалася свого часу завдяки механізму державного контролю, що за нинішніх обставин є неможливим, оскільки сільгоспвиробники, які є кінцевими споживачами науково-освітнього продукту, ведуть господарську діяльність на свій розсуд. Також у процесі реформування системи науково-навчальних закладів загострилися давні протиріччя між високим рівнем попиту на послуги провідних аграрних ВНЗ і практичною цінністю одержаних знань для подальшого розвитку великотоварного сільгоспвиробництва в масштабі сільських територій.

На думку Е.М. Лібанової, характерною проблемою вітчизняної системи освіти є диференціація освітнього рівня між соціальними верствами населення, а також міжпоселенські відмінності щодо освіти. Окрім цього, наявний рівень професійно-технічної освіти не задовольняє сучасним вимогам, спостерігається невідповідність рівня професійної структури фахівців потребам ринку праці [7].

Усунення зазначених недоліків покладатиметься значною мірою на науково-освітні заклади, тоді як державні служби та підприємницький загал виступають у ролі спостерігачів-критиків, хоча перші мають створювати в рамках довгострокових програм передумови для інноваційного розвитку аграрної галузі як багатоукладної системи, а останні – брати активну участь у визначенні напрямів освітньої діяльності ВНЗ. Потенційні можливості вітчизняної вищої школи як фактора розбудови великотоварного аграрного виробництва й розвитку сільських територій залишаються нереалізованими та потребують подальшого вивчення.

Висновки. Розглядаючи перспективні напрями впливу ВНЗ на інноваційний розвиток аграрної економіки як на загальнонаціональному, так і регіональному рівнях, Н.В. Почерніна пропонує наступні заходи.

1. Забезпечення через систему ВНЗ та НДІ області реалізації пріоритетних напрямів інноваційного розвитку в конкретному регіоні.

2. Надання практичної допомоги підприємствам у цільовій підготовці фахівців для інноваційної сфери, в поширенні інформації,

у розробці окремих інноваційних проектів, у підготовці статистичної звітності про інноваційну діяльність через систему практичної підготовки студентів.

3. Створення самостійних інфраструктурних елементів інноваційної діяльності, а також функціонування як інноваційної складової в системі суб'єктів технологічних, промислових і наукових парків, кластерів та інших утворень [9].

Практична реалізація зазначених заходів, покликаних сприяти інтеграції наукового підприємницького середовища, вимагає якіс-

но нових підходів щодо ролі аграріїв у визначенні перспектив науково-технічного розвитку галузі. Інституціоналізація системи аграрного підприємництва, стимулювання сільгоспвиробників до активної співпраці із навчально-науковими закладами як у плані підвищення кваліфікаційного рівня кадрів, так і в інформаційно-консультаційній сфері, сприятиме розбудові великотоварного сільськогосподарського виробництва, зростанню попиту на кваліфіковану робочу силу, що позитивно позначиться на демографічній ситуації на селі.

Список використаних джерел

1. Багдік'ян С.В. Проблеми розвитку освітнього потенціалу Одеської області / С.В. Багдік'ян, Н.Л. Кусик // 36. наук. праць Таврійського державного агротехнологічного ун-ту (економічні науки). – 2012. – № 2 (18), т. 5. – С. 20-29.
2. Зиновьев И.Ф. Оценка потерь от оттока интеллектуального потенциала / И.Ф. Зиновьев, Н.А. Космарова // Экономика Крыма. – 2005. – № 13. – С.13-15.
3. Зінов'єв І.Ф. Економічні наслідки стратегій інтеграції України у світовий освітній простір [Електронний ресурс] / І.Ф. Зінов'єв. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/vznu/eco/2011_1/211-218.pdf.
4. Інноваційна діяльність в аграрній сфері: інституційний аспект / [Саблук П.Т., Шпикуляк О.Г., Курило Л.І. та ін.]. – К.: ННЦ ІАЕ, 2010. – 760 с.
5. Карпенко А.В. Дослідження молодіжного ринку праці / А.В. Карпенко, Н.М. Карпенко, А.М. Ніконова // 36. наук. праць Таврійського державного агротехнологічного ун-ту (економічні науки). – 2012. – № 4 (20). – С. 133-147.
6. Кваша С.М. Аграрна політика в нинішніх умовах реформування аграрного сектору економіки України / С.М. Кваша // 36. наук. праць Таврійського державного агротехнологічного ун-ту (економічні науки). – 2012. – № 2 (18), т. 5. – С. 208-217.
7. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір (колективна моногр.) ; за ред. Е. М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. — 384 с
8. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна моногр.) ; за ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. — 368 с.
9. Почерніна Н.В. Роль ВНЗ у формуванні інноваційної інфраструктури Запорізької області / Н.В. Почерніна // 36. наук. праць Таврійського державного агротехнологічного ун-ту (економічні науки). – 2012. – № 2 (18), т. 5. – С. 247-254.
10. Соченко В.М. Проблема працевлаштування молодих спеціалістів на сучасному ринку праці / В.М. Соченко, С.Д. Дімітрієва // 36. наук. праць Таврійського державного агротехнологічного ун-ту (економічні науки). – 2012. – № 3 (19). – С. 275-281.
11. Топсахалова Ф.М.-Г. Инновационные механизмы развития АПК депрессивного региона [Электронный ресурс]. – М.: Организационный издательский отдел Академии Естествознания, 2009 / Ф.М.-Г. Топсахалова, К.В. Кириленко. – Режим доступа: <http://www.rae.ru/monographs/58>.
12. Чистяков Ю.Р. Экономическое содержание интеллектуального капитала и его взаимосвязь с человеческим капиталом / Ю. Р. Чистяков // Сб. науч. статей аспирантов. – № 7. – Ч. I. Экономические науки / Московский гуманитарно-экономический институт. – М. : МГЭИ, 2006. – С. 158–181.
13. Arguris C. Personality and organization. - New York: Harper & Rou, 1957.
14. Bolman L.G. Leader Effectiveness in Group Dynamics Education. In C.L. Cooper (ed.), Developing Social Skills in Managers. -London: Macmillan, 1977.
15. Lax D.A., Sebenius J.K. The Manager as Negotiator. – New York: Free Press, 1986.
16. Макхэм Калверт. Управленческий консалтинг / Макхэм Калверт. – М.: Дело и Сервис, 1999.
17. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу – М.: Смысл, 1999.

Стаття надійшла до редакції 04.03.2013 р.

* * *