

В.В. КАРПЕНКО, аспірант*

Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

Професійний попит у сільськогосподарських підприємствах Харківської області та його задоволення

Реформування відчизняної аграрної галузі знайшло своє відображення в утворенні багатьох сільськогосподарських підприємств різних форм власності, власники та керівники яких на свій розсуд реорганізували ввірені їм сільгоспвиробництва. Внаслідок цих процесів відбулося загальне зміщення структури основного виробництва в бік зернових культур, масова відмова від виробництва тваринницької продукції. Це призвело до скорочення працівників трудозатратних овочевих виробництв і працівників галузі тваринництва. Крім того, із застосуванням у сільськогосподарських підприємствах прогресивних технологій (комп'ютерне доїння й ін.) відбувається поступове скорочення зайнятих у сільгоспвиробництві за рахунок зменшення чисельності працівників ручної праці. Такі перебудови зумовили масове звільнення працівників із сільськогосподарських підприємств та облаштування ними особистих господарств населення. Безробіття на сільських територіях набуло значних розмірів. Отже, актуальність питання вивчення професійного попиту в аграрній галузі не викликає сумнівів.

Дослідженню аспектів збалансованості кадрового забезпечення присвятили свої праці О.М. Бородіна, В.С. Дієсперов, Н.В. Єфимова, В.В. Липчук, Л.І. Михайлова, Т.І. Олійник, О.Л. Попова, В.П. Рябоконт, А.С. Семенов, А.І. Уланчук та ін.

Однією з перших конвенцій (№ 2) створеної у 1919 році Міжнародної організації праці (МОП) була Конвенція про безробіття, яка порушила питання про організацію сис-

теми безкоштовних бюро зайнятості, створення комітетів з представників підприємств. У 1950 році набрала чинності конвенція МОП №88 про організацію служби зайнятості, яка передбачала організацію роботи служб, що фінансуються державою – для реалізації програм досягнення і підтримання повної зайнятості населення¹.

Щодо поняття безробіття в Україні слід зазначити, що за радянських часів такого суспільного явища офіційно не визнавалося. Лише Законом України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 року №803-ХІІ було легально введено поняття безробітного, створено Державну службу зайнятості. У цьому зв'язку слід згадати положення кейнсіанської економічної теорії, яка визнає необхідним здійснення державної стабілізаційної політики у сфері зайнятості: Дж. Кейнс доводить, що головною причиною падіння рівня зайнятості є зниження сукупного попиту, для збільшення якого й потрібне державне втручання в економіку².

На сучасному етапі розвитку української економіки спостерігається скорочення сукупного попиту у працівниках по всіх галузях. Поступове скорочення потреби в кадрах усіх категорій у сільськогосподарських підприємствах підтверджується даними, наданими Харківським обласним центром зайнятості. Так, кількість вакансій у сільгосппідприємствах Харківщини за 2008-2011 роки в цілому скоротилася на 59,6%, у тому числі по посадах службовців – на 59,8%, по робітничих місцях – на 63,8%, по вакансіях, що не по-

* Науковий керівник – Т.І. Олійник, доктор економічних наук, професор.

¹ Болотіна Н.Б. Трудове право України: навч. посіб./ Н.Б. Болотіна. – К.: Знання, 2008. – С.206.

² Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж.М.Кейнс. – М.: Гелиос АРМ, 1999. – С.30,315,346.

требують спеціальної підготовки, – на 50,6%.

Найбільш затребуваними у сільському господарстві останніми роками були професії вузьких спеціальностей, значно зменшилася потреба у професіях тваринницького спрямування, особливо у скотарстві, що зумовлено масовим скороченням виробництва

у цій галузі (табл. 1). Надвеликий дефіцит робочих місць спостерігався по професіях агрономів, техніків-механіків, трактористів-машиністів, овочівників, садоводів, доярів, робітників з догляду за тваринами, тваринників, робітників фермерського господарства (табл. 2).

1. Динаміка кількості вакансій у фаховому розрізі в сільськогосподарських підприємствах Харківській області у 2006-2011 рр.

Назва професій	Рік						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011р. у % до 2006 р.
За деякими професіями:							
завідувач господарства (с.-г.)	8	7	11	6	1	4	50,0
голова кооперативу с.-г.	1	0	-	3	2	0	-
Керуючий дільницею (с.-г.)	10	8	6	4	4	2	20,0
Керуючий фермою	3	5	4	2	8	11	366,7
завідувач двору (кінного, машинного)	-	12	8	2	3	4	-
головний агроном	30	33	27	22	19	31	103,3
Агроном	151	193	128	84	79	96	63,6
агроном із захисту рослин	6	2	5	6	18	9	150,0
агроном з насінництва	3	8	8	2	3	1	33,3
фахівець з агрохімії та ґрунтознавства	0	0	12	2	2	3	300,0
інженер-дослідник із механізації сіл. госп-ва	-	1	2	2	-	1	-
інженер з електрифікації сільгосп. підпр-ва	9	8	17	5	0	6	66,7
інженер з експлуатації маш.-тракт. парку	8	7	2	9	9	2	25,0
технік-механік сільгоспвиробництва	0	0	0	1	2	3	300,0
Зоотехнік	37	59	43	16	34	31	83,8
зоотехнік із племінної справи	3	3	5	7	3	1	33,3
інженер-технолог з вир. та перероб. прод. тваринництва	7	12	1	0	1	2	28,6
сільськогосподарський радник	-	-	-	-	-	-	-
тракторист-машиніст сільгоспвиробництва	1194	1114	838	979	826	1183	99,1
Овочівник	359	152	138	94	103	69	19,2
Плодоовочівник	1	3	12	6	6	9	900
оператор технол. устаткув. в спорудах захищ. ґрунту	0	1	0	2	3	2	200
Садовод	49	29	18	26	15	31	63,3
оператор машинного доїння	45	57	45	38	57	41	91,1
Дояр	507	323	230	126	104	125	24,7
оператор із ветеринарного оброблення тварин	7	2	4	2	1	1	14,3
оператор із штучного осіменіння тварин	2	2	1	14	4	18	900
готувач кормів	5	1	2	5	1	5	100
оператор тваринницьких комплексів	9	14	4	15	7	11	122,2
оператор свинарських комплексів	-	3	17	14	14	2	200
санітар ветеринарний	30	27	14	13	18	24	80
Свинар	57	69	49	31	36	28	49,1
Тваринник	291	242	189	120	142	165	56,7
робітник із догляду за тваринами (конярство)	392	308	221	131	121	141	36,0
Птахівник	125	81	54	53	39	27	21,6
оператор інкубаторно-птаховиробничої станції, птахофабрик	3	59	63	51	48	48	1600
Бджоляр	34	17	17	11	8	11	32,4
Чабан	4	7	11	4	5	7	175
робітник фермерського господарства	374	399	1162	556	945	968	258,8
Садівник	87	58	35	15	20	19	21,8
Квітникар	21	7	14	2	3	7	33,3
робітник зеленого будівництва	85	46	143	338	184	366	430,6

* Розраховано за даними Харківського обласного центру зайнятості.

Слід зупинити увагу на такому моменті, як масове сезонне звільнення у сільськогосподарських підприємствах працівників деяких професій, зокрема агрономів і трактористів – машиністів, на зимовий період. Так, питома вага тих осіб, які шукали роботу в галузі сільського господарства області, станом на кінець року становить 30-57% усіх осіб, що шукали роботу в галузі протягом року (табл. 3). Отже, сезонність аграрного виробництва досить вагомо впливає на зайнятість сільського населення. Керівники сільгосппідприємств, не маючи додаткових виробництв, вимушені позбавляти праців-

ників робочого місця. Вчорашні агрономи, трактористи-машиністи та працівники інших професій у свою чергу вимушені блукати по центрах зайнятості, оформляти документи, щоб одержати хоч якесь соціальне забезпечення на час безробіття. Одночасно за наявності земельної ділянки сільські мешканці лишаяться права на одержання допомоги по безробіттю. Вважаємо врахування цього фактора під час призначення допомоги по безробіттю недоречним, адже не кожний громадянин на своїй ділянці веде товарне виробництво.

2. Динаміка дефіциту (надлишку) вакантних місць у фаховому розрізі по Харківській області у 2006-2011 рр.

Назва професій	Дефіцит (-), надлишок (+)					
	Рік					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
За деякими професіями:						
завідувач господарства (с.-г.)	-45	-37	-35	-32	-36	-34
голова кооперативу с.-г.	-6	-6	-	0	-1	-3
керуючий ділянкою (с.-г.)	-3	-5	-9	-1	-2	-12
керуючий фермою	-12	-9	-10	-8	-4	3
завідувач двору (кінного, машинного)	-	-1	-6	-6	-4	-9
головний агроном	-24	-14	-26	-28	-33	-23
Агроном	-111	-14	-83	-99	-92	-52
агроном із захисту рослин	-15	-13	-1	-5	3	-5
агроном з насінництва	-9	-3	-3	-4	-1	-2
фахівець з агрохімії та ґрунтознавства	-3	-2	-2	2	0	-3
інженер-дослідник із механізації с.г.	-	1	2	2	-	-1
інженер з електрифікації сільгосп. підпр-ва	3	6	14	1	-3	0
інженер з експлуатації маш.-тракт. парку	3	-3	-2	4	1	-3
технік-механік сільгоспвиробництва	-1	-13	-12	-19	-29	-26
Зоотехнік	-78	-39	-46	-44	-13	-7
зоотехнік з племінної справи	-29	-24	-12	3	-3	-8
інженер-технолог з вир. та перер. продукції твар-ва	-6	9	-4	-9	-23	-15
сільськогосподарський радник	-	-	-	-1	-	
тракторист-машиніст сільгоспвиробництва	154	38	-516	-654	-827	-631
Овочівник	147	-58	-47	-28	-38	-39
Плодоовочівник	-3	-3	6	-4	-1	-5
оператор технол. устаткув. в спорудах захищ. ґрунту	-7	0	-2	2	3	2
Садовод	-1	-35	-35	-12	-33	-34
оператор машинного доїння	22	21	-11	-14	23	2
Дояр	-667	-628	-585	-335	-200	-184
оператор з ветеринарного оброблення тварин	4	-11	-9	-3	-3	-
оператор із штучного осіменіння тварин та птиці	-13	-6	-6	-10	-4	-4
готувач кормів	-8	-10	-9	-4	-5	-2
оператор тваринницьких комплексів	-13	-23	-30	-15	-19	-16
оператор свинарських комплексів	-	-22	-11	-2	1	-44
санітар ветеринарний	-25	-16	-30	-12	-3	-6
Свинар	-68	-94	-107	-49	-38	-88

Тваринник	-216	-164	-183	-122	-37	-60
робітник з догляду за тваринами	-432	-423	-609	-464	-282	-259
Птахівник	-44	-68	-77	-65	-51	-92
оператор інкубаторно-птаховничої станції, птахофабрик	3	6	-37	-66	-58	-63
Бджоляр	-42	-44	-28	-17	-16	-5
Чабан	-21	-15	-17	-15	-10	-13
робітник фермерського господарства	81	-315	-2680	-3399	-2390	-2649
Фермер	-1	-2	-4	-5	-1	-1
Садівник	11	-20	-21	-41	-32	-18
Квітникар	6	0	-1	-15	-8	-5
робітник зеленого будівництва	-913	-421	-1357	-1310	-1241	-1477

* Розраховано за даними Харківського обласного центру зайнятості.

3. Питома вага осіб, які шукали роботу в галузі сільського господарства Харківської області станом на кінець року в усій сукупності осіб, що шукали роботу в галузі протягом січня-грудня відповідного року

Категорії	Рік						Збільш. (зменш.) відс. пунктів 2011 р. до 2006 р.
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Керівники	33,3	45,2	38,5	32,8	43,1	32,9	-0,4
Фахівці, службовці	36,5	34,7	41,4	36,8	44,4	32,2	-4,3
у т.ч. агрономи	38,1	34,9	44,8	38,8	44,8	34,4	-3,7
Кваліфіковані робітники	38,7	39,8	50,0	31,7	42,6	40,1	+1,4
у т.ч. трактористи-машиністи	42,9	30,5	56,7	40,4	44,4	41,3	-1,6

* Розраховано за даними Харківського обласного центру зайнятості.

Останніми роками відбулося зростання рівня працевлаштування по багатьох сільськогосподарських професіях, у тому числі тваринницьких, його зниження спостерігалося по вузьких спеціальностях (табл. 4). Важливим є питання працевлаштування випускників аграрних навчальних закладів. Дані обласного управління статистики у Харківській області та управління освіти і науки Харківської облдержадміністрації показують, що питома вага випускників вищих аграрних навчальних закладів I-II рівнів акредитації Харківщини, що закінчили на-

вчання у 2010 році й одержали направлення на роботу, становила 48,6%, у 2011 році – 58,8%, а випускників вищих аграрних навчальних закладів III-IV рівнів акредитації – 31,4, і 26,1%. Працевлаштування випускників аграрних професійно-технічних навчальних закладів виглядало в динаміці наступним чином: у 2004 році рівень працевлаштування за професією становив 78,9%, з них за договорами з підприємствами працевлаштовано 81,4%, у 2010 році – відповідно 93,2 та 79,3%.

4. Динаміка рівня працевлаштування у фаховому розрізі по Харківській області у 2006-2011 рр. , %

Назва професій	Рік						Збільш. (зменш.) відсоткових пунктів 2011 р. до 2006 р.
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
За деякими професіями:							
Завідувач господарства (с.-г.)	40	36	28	18	24	29	-11
голова кооперативу с.-г.	29	33	-	-	33	33	+4
керуючий дільницею (с.-г.)	39	23	47	80	-	57	+18
керуючий фермою	27	14	14	-	25	50	+23
Завідувач двору (кінного, машинного)	-	38	43	75	14	38	-

Продовження табл. 4

Головний агроном	31	47	34	34	33	44	+13
Агроном	39	41	37	38	39	49	+10
агроном із захисту рослин	29	53	17	27	60	43	+14
агроном з насінництва	50	27	55	67	-	33	-17
фахівець з агрохімії та ґрунтознавства	67	-	50	-	0	50	-17
інженер-дослідник із механізації с.г.	-	0	0	-	-	50	-
інженер з електрифікації сільгосп. підпр-ва	17	100	33	50	33	67	+50
інженер з експлуатації МТП	20	60	25	40	63	40	+20
технік-механік сільгоспвиробництва	-	54	33	35	35	48	+48
Зоотехнік	33	28	30	27	26	34	+1
Зоотехнік з племінної справи	25	44	35	25	33	22	-3
інженер-технік з виробн. та перероб. прод. твар.	62	100	40	11	25	18	-44
сільськогосподарський радник	-	-	-	100	-	-	-
тракторист-машиніст с.-г. виробництва	39	53	34	44	45	50	+11
Овочівник	24	35	39	25	40	31	+7
Плодоовочівник	50	50	17	40	57	36	-14
оператор техн. уст. у спорудах захищ. ґрунту	57	-	-	-	-	-	-
Садовод	24	36	36	29	23	25	+1
Оператор машинного доїння	13	33	23	25	32	36	+23
Дояр	24	25	34	26	31	36	+12
оператор з ветеринарного оброблення тварин	33	31	46	60	100	-	-
Оператор із штучного осіменіння тварин	33	25	29	42	25	41	+8
готувач кормів	31	46	46	56	67	57	+26
Оператор тваринницьких комплексів	32	43	32	33	42	33	+1
Оператор свинарських комплексів	-	-	64	50	69	7	-
санітар ветеринарний	40	28	34	16	33	27	-13
Свинар	26	26	37	29	26	21	-5
Тваринник	26	35	29	24	34	29	+3
робітник з догляду за тваринами	25	29	33	26	32	35	+10
Птахівник	36	37	42	27	30	24	-12
оператор інкубаторно-птаховиробничої станції, птахо-фабрик	-	32	34	33	39	40	-
Бджоляр	33	36	36	32	38	50	+17
Чабан	28	23	29	21	27	20	-8
робітник фермерського господарства	30	18	25	23	29	32	+2
Фермер	-	-	25	20	-	100	-
Садівник	21	52	38	30	25	21	0
Квітникар	33	29	40	12	36	42	+9
робітник зеленого будівництва	51	46	23	25	27	28	-23

* Розраховано за даними Харківського обласного центру зайнятості.

При цьому у сільськогосподарські підприємства у 2004 році працевлаштовано 40,3% усіх випускників аграрних професійних ліцеїв, що одержали роботу за професією, у 2010 році – 23,1%. Отже, зростає потреба сільгосппідприємств у молодших спеціалістах, а скорочення рівня працевлаштування випускників – кваліфікованих робітників у сільгосппідприємствах можна пояснити поступовою автоматизацією процесів у

виробництвах та прогресивними технологіями. Крім того, зменшення одержаних направлень на роботу випускниками аграрних навчальних закладів найвищих рівнів акредитації й зниження рівня працевлаштування випускників аграрних профтехучилищ у сільгосппідприємствах пояснюється також вимогою керівників сільгосппідприємств наявності досвіду роботи під час розгляду кандидатури на будь-яке вакантне місце.

Слід акцентувати увагу на тривалості сільського безробіття. Вона майже по всіх професіях була значною, середній її показ-

ник дорівнював 4 міс., по деяких професіях пошук роботи займав до 8 міс. (табл. 5).

5. Середня тривалість пошуку роботи (з моменту реєстрації в службі зайнятості до працевлаштування) по категорії «кваліфіковані робітники»

Назва професій	Рік				
	2007	2008	2009	2010	Збільш. (зменш.) 2010 р. до 2007 р., днів
За деякими професіями, календарних днів:					
тракторист-машиніст с.-г. виробництва	117	133	110	127	+10
Овочівник	180	176	101	96	-84
Плодоовочівник	197	5	72	58	-139
Оператор техн. устаткув. в спорудах захищеного ґрунту	-	63	-	-	-
Виноградар	-	6	-	69	-
Садовод	307	152	189	64	-243
Рибовод	7	-	-	-	-
Оператор машинного доїння	190	143	148	67	-123
Дояр	209	220	160	121	-88
Оператор з ветеринарного оброблення тварин	116	205	95	3	-113
Оператор із штучного осіменіння тварин та птиці	6	145	137	182	+176
Готувач кормів	244	118	74	238	-6
Оператор тваринницьких комплексів	172	147	78	125	-47
Оператор свинарських комплексів	-	276	110	343	-
санітар ветеринарний	67	135	172	85	+18
Свинар	208	154	153	85	-123
тваринник	164	171	120	97	-67
робітник з догляду за тваринами	180	168	140	118	-62
Птахівник	179	196	242	212	+33
Оператор інкубаторно-птаховничої станції, птахофабрик	128	125	160	155	+27
Бджоляр	195	151	157	132	-63
Чабан	93	115	156	84	-9
Кролівник	-	-	3	3	-
робітник фермерського господарства	196	105	183	159	-37
Фермер	-	372	151	-	-
Садівник	116	146	163	98	-18
Квітникар	191	63	123	83	-108
робітник зеленого будівництва	205	94	184	165	-40

* Розраховано за даними Харківського обласного центру зайнятості. За 2011р. дані відсутні.

Складна також ситуація з кадровими службами підприємств по всій країні в цілому та сільськогосподарських підприємств зокрема. Їхня роль зведена до виконання обов'язків технічного та інформаційно-облікового характеру. Весь обсяг роботи, що пов'язана з функціями підбору, розстановки, ротації кадрів, підвищення кваліфікації, атестації, оцінки, перепідготовки, найчастіше виконується керівниками підрозділів або головними спеціалістами. В багатьох під-

приємствах обов'язки по виконанню кадрової роботи взагалі покладено на головного економіста, бухгалтера, а в невеликих підприємствах їх виконує сам керівник. Спостерігається тенденція до збільшення дефіциту робочих місць та зниження рівня працевлаштування по всіх професіях, що передбачають кадрову роботу (табл. 6). Але інтеграція в європейський освітній простір, потреба в інноваційній перебудові сільськогосподарського виробництва, тенденції до

посилення ролі профспілок у підприємствах, в результаті чого збільшується потреба в ефективній реалізації колективних угод, навпаки, вимагатимуть розширення функцій кадрових служб. Крім того, на нашу думку, наукові підходи до організації кадрової роботи матимуть результатом і ріст ефективності діяльності кожного підприємства. На підставі багаторічних досліджень та розрахунків оптимальної чисельності працівників кадрових служб встановлено приблизний норматив: на 1 тис. працівників підприємства – 10 працівників служби управління пер-

соналом, з яких шість повинні мати вищу спеціальну освіту, а чотири – неповну вищу. Простежується світова тенденція: число працівників кадрової служби на одного працівника підприємства збільшується по мірі її розвитку. У кадрових службах сільгосп підприємств України зайнято близько 3% чисельності управлінських працівників, або 0,4% загального числа працюючих в аграрній сфері. У підприємствах розвинених країн світу в службах менеджменту персоналу працює 1-1,2% загальної чисельності працівників¹.

6. Динаміка дефіциту (надлишку) вакансій працівників кадрових служб по Харківській області

Назва професії	Кількість вакансій, од.	Чисельність осіб, що шукали роботу	Дефіцит(-) надлишок(+) вакансій, од.	Працевлаштовано, осіб	Рівень працевлаштування, %
Менеджер з персоналу 2006 р.	110	171	-61	69	40,4
2011 р.	41	90	-49	25	28
Директор з кадрових питань та побуту 2006 р.	0	7	-7	4	57
2011 р.	2	2	0	2	100
Начальник відділу кадрів 2006 р.	23	65	-42	23	35
2011 р.	24	58	-34	17	29
Організатор з персоналу 2006 р.	1	2	-1	1	50
2011 р.	2	9	-7	4	44
Фахівець з найму робочої сили 2006 р.	2	1	1	0	0
2011 р.	-	-	-	-	-
Інспектор з кадрів 2006 р.	160	261	-101	84	32
2011 р.	71	196	-125	54	28
Усього 2006 р.	296	507	-211	181	35,7
2011 р.	140	355	-215	102	28,7

* Розраховано за даними Харківського обласного центру зайнятості.

Крім того, є потреба у значно вищій кваліфікації робітників відділів кадрів. Спеціальна підготовка для роботи в службах кадрів у нашій країні не організована ні в системі вищої, ні в системі середньої освіти. Вважаємо за доцільне запропонувати в перспективі відділи кадрів підприємств комплектувати насамперед особами, що мають освіту за профілем основної діяльності підприємства, адже до функціональних обов'язків працівників відділу кадрів входить розробка посадових інструкцій у підприємстві, а також періодичне їх уточнення відповідно до змін. Це вимагає від кадровиків глибокого знання виробничих процесів, що мають місце в підприємстві. Також доцільно передбачити у

вищих навчальних закладах, за підтримки держави, підготовку кадрових фахівців по всіх галузях національного господарства з поглибленою підготовкою в галузі юриспруденції, психології, соціології та педагогіки. Такі спеціалісти зможуть забезпечити теоретичні й прикладні дослідження з проблем кадрової роботи в підприємствах. Також вважаємо за доцільне організувати спеціальні дослідницькі центри, консультативні установи у цій сфері з метою створення міцного кадрового потенціалу аграрних підприємств та ефективної їх роботи.

Стосовно участі безпосередньо підприємств у забезпеченні професійного балансу на сільських територіях, то слід зазначити,

¹ Романова Л.В. Управління організаційними змінами як фактор конкурентоспроможності підприємства / Л.В. Романова // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2002. – №5. – С.188-191.

що згідно зі ст. 14 Закону про зайнятість державні та територіальні програми зайнятості населення спрямовані, крім іншого, на запобігання розвитку безробіття і його скорочення шляхом підвищення економічної заінтересованості підприємств у створенні додаткових робочих місць, окремим пунктом виділено заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає в сільській місцевості. Згідно зі ст. 20 «Участь підприємств у реалізації державної політики зайнятості» підприємствам, що використовують понад встановлену квоту працю осіб, які потребують соціального захисту, надаються пільги по податках та інших платежах у бюджет, що компенсують витрати, пов'язані з працевлаштуванням цих категорій громадян¹. Для підприємств, що забезпечують перенавчання вивільнених працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці, при обчисленні податку з прибутку сума балансового прибутку зменшується на розмір витрат, пов'язаних з організацією професійної підготовки таких працівників. Також у разі необхідності державна служба зайнятості може компенсувати підприємствам до 50% витрат на організацію навчання прийнятих на роботу громадян, вивільнених з інших підприємств з причини змін в організації виробництва та праці.

Підводячи підсумки, слід сказати, що в Україні багато зроблено в інституціональному облаштуванні ринку праці – сформоване законодавство про зайнятість, створено інфраструктуру сприяння зайнятості населення, запроваджено соціальне страхування на випадок безробіття. Але поширення таких негативних процесів, як великомасшта-

бність нерегламентованої праці, катастрофічно низький розмір офіційної заробітної плати, велика чисельність довготривалих безробітних, пасивність частини незайнятих громадян у пошуках роботи, випадки суттєвого порушення правил прийому на роботу та звільнення, жорсткі вимоги працедавців по відношенню до працівників свідчать про необхідність удосконалення інституційного забезпечення процесів зайнятості. Крім того, необхідно додати, що робота служби зайнятості у сільськогосподарській галузі ускладнюється віддаленістю населених пунктів. Якщо тракторист-машиніст потрібен в одному селі, то людина з іншого села, що має таку кваліфікацію, не матиме можливості приїздити щодня на роботу через віддаленість, і так само по інших професіях.

Отже, головними напрямками державної політики у питанні постійного забезпечення роботою сільських мешканців усіх професій має бути підтримка, або навіть вказівка щодо створення у сільськогосподарських підприємствах допоміжних, підсобних, обслуговуючих виробництв для працевлаштування працівників рослинницької галузі на зимовий період та створення у кожному сільгосппідприємстві тваринницького підрозділу, який функціонуватиме цілорічно. Доцільними будуть створення на території сільських населених пунктів заготівельних, переробних, постачальницьких, транспортних організацій, складських об'єктів, дорадчих структур та ін. Крім того, вважаємо за потрібне нарощування обсягів виробництва сільгосппродукції з метою її експорту, що дасть можливість залучити до праці якнайбільше сільського населення.

Проведено детальний аналіз попиту та пропозиції сільськогосподарських професій в аграрних підприємствах Харківської області. Запропоновано шляхи досягнення балансу в кадровому забезпеченні сільськогосподарських підприємств.

Проведен детальный анализ спроса и предложения сельскохозяйственных профессий в аграрных предприятиях Харьковской области. Предложены пути достижения баланса в кадровом обеспечении сельскохозяйственных предприятий.

Profound detailed analysis of supply of and demand for agricultural professions among agrarian enterprises in Kharkiv region was carried out. Ways to achieve balanced human resourcing of agricultural enterprises are proposed.

*

¹ Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991р. №803 – XII (зі змін і доп.) // Відом. Верхов. Ради України (ВВР). – 1991. – № 14. – Ст. 26, 170.