

УДК 131.108.2:331.2

Максименко А.Г.

кандидат економічних наук, асистент  
кафедри менеджменту організацій та права  
Миколаївського національного аграрного університету

## ОЦІНКА ТА ПЕРСПЕКТИВИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

### EVALUATION AND PROSPECTS FOR PERSONNEL POTENTIAL OF AGRICULTURAL SECTOR OF UKRAINE IN MODERN CONDITIONS

#### АНОТАЦІЯ

У статті досліджено сучасні проблеми формування кадрового потенціалу, проведено дослідження динаміки рівня заробітної плати працівників аграрного сектору економіки України та динаміки кількості працюючих у даному секторі економіки. Дана оцінка кадрового потенціалу за його складовими, та запропоновано можливі шляхи розвитку кадрового потенціалу.

**Ключові слова:** кадровий потенціал, кадри, кваліфікація, аграрний сектор економіки, зайнятість, освіта.

#### АННОТАЦИЯ

В статье исследованы современные проблемы формирования кадрового потенциала, проведено исследование динамики уровня заработной платы работников аграрного сектора экономики Украины и динамики численности работающих в данном секторе экономики. Дана оценка кадрового потенциала по его составляющим, и предложены возможные пути развития кадрового потенциала.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, кадры, квалификация, аграрный сектор экономики, занятость, образование.

#### ANNOTATION

In the article, the modern problems of formation of human resources are investigated. A study of the dynamics of wages of workers of the agrarian sector of Ukraine and the dynamics of the number of employees in this sector is conducted. The paper estimates human resource potential in its components and suggests possible ways of development of personnel potential.

**Keywords:** human resources, personnel, qualification, agricultural economy, employment, education.

**Постановка проблеми.** Підвищення наукових знань, професійної майстерності, зростання рівня освіти в кінцевому рахунку завжди сприяють ефективному відтворенню кваліфікованих кадрів, впровадження інновацій та широкого використання досягнень науково-технічного прогресу. Важливим засобом підвищення якості управління є не мотивація молодих людей з вищою освітою високими посадами, а створення реальних умов, за яких робота на селі була б почесною, високооплачуваною, а посади – дійсно конкурсними. Підсумки проведених досліджень вітчизняних вчених з цього питання спонукають серйозно задуматися про необхідність створення районних інформаційних банків даних про найбільш конкурентоспроможних фахівців для роботи на селі. На жаль, проблеми, порушені в даних дослідженнях, досить серйозні. Найчастіше ті дрібні і середні сільські підприємці, які вирішують займатися фермерством, не можуть швидко підібрати собі кваліфікованих фахівців та відповідальних непитущих працівників через відсутність інформації

про них. З іншого боку, молоді фахівці, які бажають працевлаштуватися на селі, часто не знають про існуючі вакансії.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Розглядаючи поняття кадрового потенціалу, багато вчених звертають увагу на необхідність його оцінки. Зокрема, цьому питанню приділена увага у працях О. Афанасьєвої, Р. Ахметова, В. Богдановського, А. Бережної, О. Гудзинського, Й. Завадського, А. Ільїна, З. Румянцевой, С. Шевельовой та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Зважаючи на вагомий внесок вітчизняних та зарубіжних вчених у дослідження проблем кадрового потенціалу, нині це питання не вичерпало своєї актуальності.

**Мета статті.** За останні роки погіршились умови формування кадрового потенціалу аграрного сектору національної економіки, його кількісні та якісні характеристики, здатність до самовідтворення. Це, в свою чергу, негативно позначається на темпах та якості соціально-економічних реформ у сільському господарстві, що стримує його розвиток. Сьогодні Україні потрібно велику увагу приділяти відновленню кадрового потенціалу за рахунок народжуваності, залученню нової іноземної робочої сили.

**Виклад основного матеріалу.** Проблема формування кадрового потенціалу набуває особливого значення через дефіцит кваліфікованих кадрів в аграрному секторі. Цьому неабиякою мірою сприяють: низький рівень оплати праці, дефіцит фінансових ресурсів, спрямованих на розвиток аграрного сектору, тенденції деструктивного характеру в системі структурно-інвестиційного розвитку. Освоєння кадрового потенціалу аграрного сектору відбуватиметься найбільш ефективно, якщо забезпечити одночасне освоєння всіх його складових.

Перш ніж охарактеризувати сучасний стан кадрового потенціалу аграрного сектору економіки, розглянемо деякі об'єктивні зовнішні характеристики стану трудових ресурсів у аграрному секторі економіці України. Однією серед таких значущих характеристик є рівень заробітної плати, пояснюючий багато наявних у секторі тенденцій. Динаміка даного показника в період із 2010 по 2014 р. представлена на рис. 1. Із наведе-

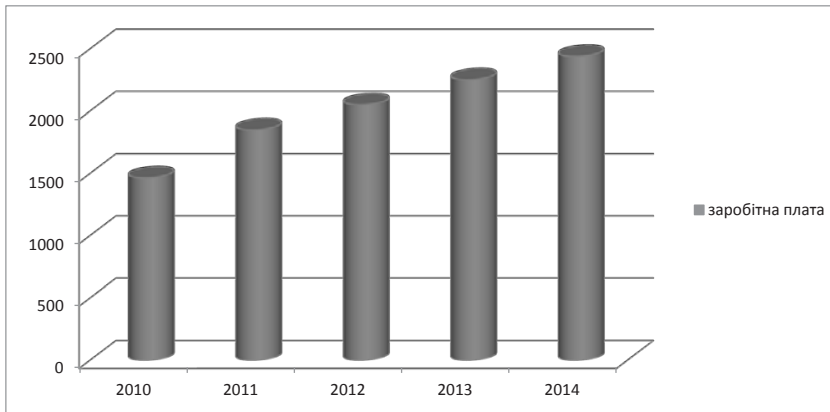


Рис. 1. Динаміка рівня заробітної плати в аграрному секторі економіки України (дані Держкомстату за 2010–2014 рр.)

ного видно, що у 2011 р. відбулося достатньо серйозне, на 42,8%, збільшення середньої заробітної плати. Слід відзначити, що в поточному році ріст заробітної плати (26,3%) перевищив зафіксований рівень інфляції у країні. Різке зростання заробітної плати у 2011 р. обумовлене приходом в галузь вертикально інтегрованих компаній, які збільшили середній рівень оплати праці.

Також за рис. 1 прослідковується у 2012 р., що, незважаючи на тривале стрибкоподібне зростання цін на продовольство, виробники даної продукції отримують знижені реальні доходи. Весь цей час заробітна плата в аграрному секторі економіки складала більше половини від середньої заробітної плати по країні: у 2013 р. – 60,4%, у 2014 р. – 65,5%, тобто явно виражена тенденція до збільшення рівня заробітної плати в аграрному секторі економіки відносно середньої по країні. При цьому саме в аграрному секторі періодично виникає значна (наприклад, 66,9 млн. грн. на 01.01.2015 р.) прострочена заборгованість по заробітній платі. Причиною цього є відсутність у підприємств власних засобів. У 2014 р. за умов сприятливої для аграрного сектору кон'юнктури ринку станом на 01.01.2015 р. заборгованість зберігалася на рівні 40,1 млн. грн. Така ситуація є мотивом для зростання у суспільстві соціальної напруги.

Також для глибини аналізу проблеми, що досліджується, слід проаналізувати динаміку чисельності працівників аграрних підприємств (табл. 1).

Як видно із наведеної таблиці, чисельність зайнятих в аграрному секторі економіки не-

хильно скорочується. Загалом їх кількість зменшилась менш ніж за два роки майже на 10%, кількість сумісників збільшилась на 33%, а число залучених за договорами цивільно-правового характеру – майже на 40%, що призвело до загального скорочення чисельності зайнятих в аграрному секторі.

Дана тенденція має місце на тлі відсутності автоматизації в сільському господарстві, що говорить про вибуття працездатного населення з сільської місцевості [1].

Розглянувши загальні для галузі показники, оцінка кадрового потенціалу передбачає вивчення специфічних особливостей кадрового потенціалу аграрного сектору. До показників оцінки кадрового потенціалу, на наш погляд, слід віднести наступні: здоров'я, моральність, творчий потенціал, активність, організованість, рівень освіти, професіоналізм, ресурси робочого часу, синергетичний ефект.

Почнемо з такого аспекту кадрового потенціалу, як здоров'я. Населення, зайняте в секторі сільського господарства, має тенденцію старіти з року в рік; це обумовлено тим, що працездатне населення воліє надати перевагу роботі в даному секторі будь-яку іншу, так як вона, як правило, вимагає менших витрат праці, сполучена з меншими складнощами в реалізації трудової діяльності і при цьому з кращою, ніж у сільському господарстві, оплатою праці. Та ж частина населення, яка залишається задіяною в аграрному секторі, через важкі побутові умови та умови праці, а також у світлі високої алкогольної залежності, в середньому має гірший стан здоров'я, ніж представники інших галузей. З цих причин сільське населення досить активно працює в особистих підсобних господарствах і з набагато меншою віддачею, ніж у сільськогосподарських організаціях. Що ж стосується використовуваних для аналізу кадрового потенціалу аграрного сектору індикаторів, вони аналогічні використовуваним в інших галузях.

Наступний напрямок оцінки кадрового потенціалу – моральність, що на рівні підприємства розглядається як взаємини між спів-

Таблиця 1

Динаміка чисельності зайнятих в аграрному секторі економіки за 2012–2014 рр., тис. осіб

Показники	2012	2013	2014	2013 у % до 2012	2014 у % до 2013	2014 у % до 2012
Чисельність зайнятих	585,8	556,9	539,3	95,1	96,8	92,1
із них сумісників	10,0	10,7	13,3	107,0	124,3	133,0
Зайнятість за договорами цивільно-правового характеру	17,7	17,0	24,5	96,1	144,1	138,4

Джерело: дані Держкомстату за 2010–2014 рр.

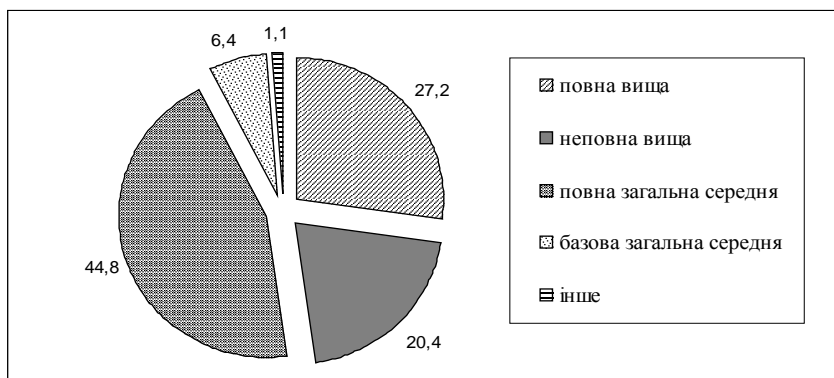


Рис. 2. Структура працівників аграрного сектору економіки за рівнем освіти у 2014 р., % (дані Держкомстату та власні розрахунки автора)

робітниками і втрати від конфліктів на робочому місці; на рівні регіону розглядається також соціальна напруженість. За проведеними дослідженнями, рівень заробітної плати працівників аграрного сектору економіки у порівнянні із іншими видами економічної діяльності в рази нижче, ніж у багатьох інших галузях. Єдиною галуззю економіки, де заробітна плата працівників аграрного сектору вища, є рибальство та рибництво (123,9%). Порівняно із заробітною платою працівників промисловості відношення складає 54,9% із зарплатою працівників транспорту та зв'язку – 53,8%.

Наступні два взаємозалежних критерії оцінки кадрового потенціалу – творчий потенціал і активність. Критеріями оцінки по даному напрямку на рівні підприємства є кількість раціоналізаторських пропозицій на одного працюючого і підприємливість, на рівні галузі додається також показник підприємницької активності, тобто частки приватних підприємств. Значних галузевих особливостей, що стосуються даного показника, не має.

Організованість на рівні галузі оцінюється за параметром дотримання договорів і законів, а також за якістю діяльності галузевих асоціацій. Досить добре відомі випадки рейдерських захоптів земель сільськогосподарського призначення, на яких функціонували малі господарства. Такий стан справ ускладнює роботу приватних підприємств у аграрному секторі і призводить до того, що більшість підприємств даної галузі продовжують залишатися великими сільськогосподарськими організаціями, так як вони мають більше шансів захищати власні права. У той же час саме цей тип сільськогосподарських організацій є найменш ефективним, що позначається на можливості освоєння кадрового потенціалу галузі. Другим важливим моментом є договірні відносини, прийняті в аграрному секторі економіки, і фактично не контрольовані Державною антимонопольною службою, в результаті чого закупівельні ціни для сільгоспвиробників залишаються низькими на тлі зростання роздрібних цін. Це стає

можливим, зокрема, в результаті невисокої активності галузевих асоціацій та також вкрай негативно позначається на стані кадрового потенціалу.

Ще одним важливим критерієм оцінки кадрового потенціалу є рівень освіти. Параметрами оцінки за цією ознакою є частка працівників з неповною та базовою і повною вищою освітою, якісний склад працівників та витрати на підвищення кваліфікації персоналу.

У відношенні цього параметра необхідно відзначити ряд специфічних для аграрного сек-

тору рис. По-перше, витрати на підвищення кваліфікації у цій галузі мінімальні і в основному відносяться до підвищення кваліфікації керівних працівників. Втім, в сегменті фермерських господарств ситуація інша, фермери приділяють значну увагу і засоби підвищення кваліфікації як мінімум виписуючи спеціальні журнали. Але частка фермерських господарств у загальній їх кількості мала, внаслідок чого загальна картина залишається незмінною. По-друге, необхідно відзначити невелику кількість працівників з вищою освітою в розглянутому секторі економіки (рис. 2).

Як видно з вище згаданого рисунку, основну частину працівників аграрного сектору складають особи із повною загальною середньою освітою, тобто особи, які закінчили 11 класів. Мінімальну частину (1,1%) працівників аграрного сектору складають особи, які мають початкову або не мають освіти. Кількість працівників із вищою освітою займає значну частину у структурі освітнього рівня всіх працівників аграрного сектору. При цьому в основному фахівці з вищою освітою отримували її заочно, що не може не позначитися на якості отриманих знань. У світлі підвищення рівня технологічності в аграрному виробництві така ситуація також негативно позначається на можливостях освоєння кадрового потенціалу. Що ж стосується якісного складу, то в більшості аграрних підприємств якісний баланс порушений, а посади заміщені наявними працівниками незалежно від їх кваліфікації.

Далі кадровий потенціал аналізується по параметру професіоналізму. Критеріями оцінки по даному параметру для галузі є якість продукції, втрати від браку та частка експортних доходів. Необхідно відзначити, що ринок сільськогосподарської продукції специфічний, на експорт та імпорт накладаються певні обмеження, внаслідок чого даний показник не дає об'єктивної інформації про стан справ у галузі. Також досить складно говорити про брак у аграрній сфері, тому пропонується замінити цей критерій на відхилення від середньої уро-

жайності з гектара (якщо мова йде про продукцію рослинництва), середніх надоїв на одну голову (якщо мова йде про молочну продукцію) і т. п.

Наступним критерієм оцінки кадрового потенціалу є показник «ресурси робочого часу». Даний показник є дуже важливим для даної галузі, так як в ній широко поширена робота понад 40-годинного робочого тижня, особливо в період активних робіт. Дана тенденція особливо помітна в особистих підсобних та фермерських господарствах, де невелика кількість працівників обробляє великі площі або велику кількість голів худоби при відносно невисокому ступені автоматизації.

Нарешті, останнім критерієм оцінки є наявність позитивного або негативного синергетичного ефекту від спільної роботи співробітників в галузі. При цьому автор припускає, що галузевий синергетичний ефект повинен обчислюватися як середнє арифметичне по всім господарствам.

Освоєння кадрового потенціалу аграрного сектору економіки буде відбуватися найбільш ефективно, якщо забезпечити одночасне освоєння всіх його складових. На практиці ж наявні державні програми, в яких є напрями щодо розвитку кадрового потенціалу передбачають реалізацію таких основних заходів [3; 4]:

- аналіз та прогнозування ринку праці;
- створення умов для ефективної спільної діяльності муніципальних центрів розвитку підприємництва, бізнес-інкубаторів та кадрових агентств з підбору та навчанню персоналу, проведення нарад, конференцій та інших дій по організації кадрового забезпечення;
- створення систем сертифікації якості наданих освітніх послуг на рівні регіонів та з урахуванням регіональної специфіки;
- стимулювання громадян і господарюючих суб'єктів до підвищення кваліфікації кадрів;
- створення механізмів підвищення професійної та соціальної мобільності робочої сили на ринку праці;
- вдосконалення нормативного регулювання питань управління кадровим потенціалом;
- формування механізмів підвищення мобільності робочої сили на ринку праці.

Аналогічні набори заходів пропонуються і в державних програмах з управління кадровим потенціалом. Якщо провести систематизацію перелічених заходів, то ми побачимо, що всі вони підходять під три категорії, що характеризують кадровий потенціал: «освіта», «професіоналізм» і в деякій мірі «ресурси робочого часу». Звичайно, цього мало, і необхідно розширювати горизонти роботи із молоддю, сільським населенням та працедавцями в аграрній сфері.

**Висновки.** Соціально-економічне та господарсько-ресурсне становище аграрного сектору країни, незважаючи на вжиті заходи по стабілізації продовольчого забезпечення країни і розвитку господарської структури, залишається

складним. Разом з тим оцінка перспектив і стану сільського господарства дозволяє запропонувати систему заходів щодо розвитку аграрного сектору країни на найближчі роки, сформулювати програму структурного вдосконалення. У переліку напрямів у цьому випадку виступає оптимізація структури кадрового потенціалу та розвиток системи його відтворення в сільському господарстві.

Перспектива вирішення проблеми кадрового забезпечення сільського господарства залежить від комплексного вирішення завдань:

перша – розробка методологічних, організаційно-методичних, економічних і правових засад роботи з кадрами та інвестиційної політики в аграрному секторі, розробка методичних рекомендацій визначення потреби в кадрах, вдосконалення методик їх оцінки, прогнозування демографічної бази формування кадрового потенціалу сільського господарства та ринку праці, моделювання довгострокових потреб кадрового забезпечення, створення варіантів комп'ютерних баз даних;

друга – оцінка стану системи використання кадрового потенціалу, розвиток аграрного сектору на основі моніторингу соціологічних і соціально-психологічних досліджень сільськогосподарських виробничих колективів, вивчення динаміки статистичних даних демографічної структури, особистих бюджетів сільського населення, безробітних, цільової орієнтації сільської молоді;

третя – розробка рекомендацій з оцінки ефективності діючої системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів сільського господарства і пропозицій щодо її вдосконалення з урахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду; організація безперервної підготовки кадрів і розробка програми створення робочих місць для них; оцінка шляхів вирішення проблеми відтворення кадрів із залученням позабюджетних джерел фінансування; розробка інноваційних програм навчально-робочих місць для кадрів нових спеціалізацій.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бортник В.А. Демографічні проблеми формування кадрового потенціалу аграрних підприємств / В.А. Бортник // Економіка АПК. – 2009. – № 1. – С. 136–137.
2. Про затвердження Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року : Постанова від 19.09.2007 р. № 1158 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1158-2007-p>.
3. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
4. Стратегія державної кадрової політики України / Головне управління державної служби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.guds.gov.ua/control/publish/article?art\\_id=326345](http://www.guds.gov.ua/control/publish/article?art_id=326345).