

**ОРГАНИЗАЦИОННО – МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ**

Михайлова Л.И., д.э.н., профессор, Турчина С.Г., к.э.н., доцент, Харченко Т.Н.
Сумский национальный аграрный университет (Украина)

Организационно-экономические трансформации в аграрном секторе экономики непосредственным образом отразились на уровне кадрового обеспечения сельскохозяйственных предприятий, использовании трудоспособного сельского населения, а также на формировании и развитии человеческого капитала сельской местности. В постиндустриальном обществе человеческие ресурсы, обладающие знаниями и навыками, определяют его уровень развития, формируют интеллектуальную базу и является фактором экономического роста. Соблюдение этого тезиса обеспечивает успех функционирования субъектов хозяйствования различных форм, размеров, направлений и видов деятельности.

Аграрные предприятия в период реформ потерпели значительные количественные и качественные изменения, затрагивающие не только статуса предприятий, но и трансформаций в профессионально – квалификационной сфере. Конечно, профессия является неотъемлемой составляющей развития всего общества. Как известно [1, с. 28], ежегодно отмирает 500 старых и возникает более 600 новых профессий в мире. Если раньше высшего образования было достаточно для 20-25 лет практической деятельности, то сейчас оптимальный срок эффективности равен 5-7 лет. По опыту американских фирм, современный бизнес делает ставку на совершенствование кадров, где каждые 35 тыс. долл., вложенные в образование, приносят прибыль в 1 млн. долл. Мы согласны с тем, что 4-6% составляет темп прироста новых знаний, 50% профессиональных знаний специалист должен получить после окончания учебного заведения, и 28% - объем времени, который необходим для обновления профессиональных знаний для специалистов с высшим образованием, время, которое работник имеет в течение всего трудоспособного возраста. Поэтому, беря во внимание этот факт, основной лозунг современности должен быть таков: "Обучение на протяжении всей жизни" [1, с. 28]. Так, в Украине средняя периодичность повышения квалификации работников составляет не более одного раза в двенадцать лет, тогда как в европейских странах она составляет около пяти лет, в Японии - от одного до полутора лет, в России - 7,8 года [2, с. 200].

Персонал сельскохозяйственной отрасли является специфической категорией, которая требует определенных трансформаций в соответствии с уровнем развития АПК. Таким образом, главным мотиватором в привлечении молодых специалистов именно в сферу сельского хозяйства несмотря на множество социально - экономических факторов является выбор профессии, её востребованность на рынке труда.

Как отмечает В.П. Рябоконь, наиболее массовой профессией в сельском хозяйстве является многогранная профессия механизатора, а на современном этапе это новый тип работника, сформированный в результате усовершенствования средств труда. Такой специалист должен иметь профессиональную подготовку по владению несколькими специальностями, в совершенстве знать различные современные марки машин, иметь соответствующие знания в области агротехники, свободно сочетать смежные трудовые функции. Одним из важнейших направлений совершенствования профессиональной структуры механизаторских кадров является повышение их квалификации. Вместе с тем нарушения требований экономического закона соответствия развития рабочей силы характеру и уровню развития средств производства приводит к тому, что уровень квалификации кадров массовых профессий не всегда соответствует

уровню развития техники [3, с. 126-127]. Целесообразно взять во внимание и тот факт, что в отечественных аграрных предприятиях подбор кандидатов на повышение квалификации, в основном, происходит не обосновано. Чаще всего это кадры, которые не очень заняты на производстве в момент проведения курсов. И собственно сами работники не горят желанием посещать те или иные формы обучения, поскольку знают, что последние никаких существенных изменений в их профессиональную жизнь не внесут [4, с. 79]. Таким образом, проблема качественного повышения квалификации кадров в области сельского хозяйства Украины остается до сих пор нерешенной.

Сегодня почти 40% выпускников аграрных техникумов, которые приходят на производство, вскоре его покидают, перейдя в основном к транспортной деятельности, операций с недвижимым имуществом, в сферу государственного управления. Хотя выпускник и является хорошим специалистом, который предан своей профессии, но все же, толчком к таким действиям является необходимость в более высокой материальной мотивации. Конечно, в противовес всем видам мотивации, материальная мотивация в виде заработной платы стоит у наемного работника на первом месте. Но, определенные действия со стороны государства, точнее, нерегулированное реформирование сельскохозяйственных предприятий привело к тому, что в аграрной отрасли низкая оплата труда по сравнению с другими отраслями экономики страны. Так, в среднем оплата труда наемных работников по отраслям экономики в 2009 году составила 1962,5 грн, а в сельском хозяйстве 1206 грн, или в 1,7 раза меньше средней заработной платы в целом. По сравнению с промышленностью это уменьшение составляет почти в 2 раза, а с финансовой деятельностью ниже в 3 раза [5].

Функционирование частных агроформирований и существования государственной системы подготовки формирует, на первый взгляд, определенные противоречия с точки зрения рыночных отношений. Сегодня аграрные предприятия склонны минимизировать использование трудовых ресурсов, а государство должно создавать возможности для максимальной их занятости в сельской местности. За последние годы аграрных преобразований (2002-2009 г. г.) среднегодовая численность работников, занятых в сельском хозяйстве, сократилось более чем втрое. Поэтому, возможно, сегодня нужно готовить такие кадры для аграрного сектора, требующих только повышение квалификации, а не такой массовой переподготовки, так, как каждая отрасль экономики имеет множество "своих" высококвалифицированных специалистов.

Вообще, на наш взгляд, неотъемлемой составляющей развития кадровой политики агропромышленного комплекса является само планирование и прогнозирование потребности в специалистах аграрного сектора в соответствии с изменениями: агрономическое направление - согласно условной уборочной площади в предприятиях и личных крестьянских хозяйствах региона; зооинженерное направление - согласно условного поголовья скота в предприятиях и ОСГ региона; инженерно-техническое направление - согласно имеющегося количества техники и уровня ее технического состояния; инженеров-землеустроителей и специалистов по ландшафтному планированию - соответственно количеству сельских и поселковых советов; ветеринарное направление - к количеству поголовья скота в хозяйствах общественного и частного сектора; бухгалтеров и экономистов - согласно среднесписочной численности работников сельскохозяйственных предприятий и объемов реализованной продукции; маркетологов - согласно объемов реализованной продукции сельского хозяйства в региона.

Считаем, уместно также предложить ряд мер по стратегическому планированию уровня кадрового обеспечения и конкурентоспособности аграрного сектора в условиях интеграции Украины в мировое экономическое пространство, и в частности:

- осуществление ежегодного мониторинга по определению потребности в специалистах с учетом индивидуальных особенностей сельхозпредприятий и регионов в целом;
- создание базы данных руководителей и специалистов агроформирований с целью прогнозирования потребности в специалистах для обеспечения своевременной их замены в соответствии с достижением пенсионного возраста;
- увеличение плана подготовки специалистов для среднего звена управления, а также работников рабочих профессий с целью оптимизации соотношения между работниками и управленцами;
- предвидеть переориентацию средств государственного бюджета по подготовке специалистов технологического направления на подготовку специалистов новых специальностей, обусловленных изменениями рыночной среды (туристический бизнес, внешнеэкономические связи, специалистов по сбыту, брокеров аграрных рынков);
- расширение подготовки специалистов-советников для наделения региональных управлений агропромышленного развития советническими функциями с разных направлений и видов деятельности; прогнозирование потребности в специалистах для развития обслуживающей сельскохозяйственной кооперации с обеспечением государственного финансирования создания обслуживающих структур;
- законодательно урегулировать занятию должностей руководителями и специалистами предпринимательских структур рыночного типа (производственных, советнических, обслуживающих, сервисных) согласно образовательно-квалификационному уровню их профессиональной подготовки. Контроль за соблюдением этих требований необходимо осуществлять еще в начале создания этих структур - регистрации их как субъектов хозяйствования для предотвращения руководства процессом производства сельскохозяйственной продукции лицами без соответствующего образования;
- с целью совершенствования практической подготовки возродить практику формирования (выбора) модельных сельскохозяйственных предприятий (независимо от их организационно-правовой формы) для прохождения практического обучения будущими специалистами. Для обеспечения материальной заинтересованности руководителей практической подготовки на производстве направить часть государственных средств предприятиям, которые получают разрешение на проведение производственной подготовки будущих специалистов;
- отбор и утверждение модельных предприятий осуществлять в соответствии определенным критериям, а также предоставление им прав для самостоятельной подготовки работников рабочих профессий через стажировку с последующим присвоением квалификации (разряда), что значительно повлияет на качественный рост кадрового обеспечения сельского хозяйства;
- с целью обеспечения повышения квалификационного уровня работников сельскохозяйственных предприятий, а также для сохранения и развития человеческого капитала сельских территорий предлагаем на законодательном уровне установить обязательное ежегодное нормативное выделение средств субъектами хозяйствования (возможно, от 1,5 до 3 процентов расходов), что должны направляться на развитие их персонала. В случае добровольного неиспользования средств предприятием на определенные цели, эта сумма в конце года должна перенаправляться в (возмещаться) в бюджет с целью обеспечения инвестирования государственных программ по развитию человеческого капитала [6];
- предоставлять преимущество и увеличивать квоту для сельской молодежи при формировании государственного заказа аграрным вузам.

Следовательно, прогнозирование потребности в квалифицированных специалистах для агропромышленного сектора экономики должно исходить из удовлетворения

потребностей развития сельской экономики, обеспечение занятости сельского населения, многофункциональности и сбалансированного развития сельских территорий, а также воспроизведение человеческого капитала в сельской местности, что является главным фактором экономического роста общества и формирование национальной безопасности государства [7].

Таким образом, исходя с изложенного, мы пришли к такому выводу, основной стратегически - приоритетной задачей в обеспечении конкурентоспособного кадрового потенциала сельского хозяйства должна быть трехсторонняя связь: *государство* (помощь предприятиям путем предоставления профессиональных специалистов на рабочее место); *предприятие* (повышение квалификации и увеличение стоимости наемных работников), *работник* (обеспечение экономического роста предприятию и высокого уровня занятости). И так, непрерывное профессиональное обучение наемных работников это неотъемлемая мотивационная составляющая устойчивого развития конкурентоспособного кадрового потенциала предприятия.

Литература

1. Дробчук Т. І. Інвестиції в розвиток персоналу як фактор зростання творчого потенціалу працівників / Т. І. Дробчук // Вісник СНАУ. Серія "Економіка та менеджмент". – 2008. - № 12/1(33). – С. 27 - 30.
2. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / [Петрова І. Л., Близнюк В. В., Куліков Г. Т.]; за ред. І. Л. Петрової. – К.: НАН України; Ін-т екон. та прогноз., 2009. – 368 с.
3. Рябоконт С. П. Професійно – кваліфікаційна структура робочої сили на селі / С. П. Рябоконт // Економіка АПК. – 2009. - № 1. – С. 124-128.
4. Турчина С. Г. Підвищення кваліфікації як фактор розвитку персоналу в аграрній сфері / С. Г. Турчина // Вісник СНАУ. Серія "Економіка та менеджмент". – 2002. - № 3-4. – С. 78-81.
5. Моніторинг показників заробітної плати [Електронний ресурс] / Міністерство праці та соціальної політики / Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=100097&cat_id=34942
6. Михайлова Л. І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах.: Монографія / Л. І. Михайлова. - К.: Центр учбової літератури. – 2008. - 388с.
7. Михайлова Л.І. Управління соціально-економічним розвитком сільських територій: наукові основи, стан і перспективи: монографія / Л. І. Михайлова, Н. В. Стоянець. - Суми: «Козацький вал», ВАТ «СОД», 2010. – 252 с.

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УЛУЧШЕНИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АПК

Алявдина З.Н., к.э.н., доцент

Белорусский государственный аграрный технический университет, г.Минск

В 2010 году Республика Беларусь достигла положительных результатов в реализации социальной составляющей социально-экономической государственной политики государства. Это свидетельствует о прогрессивном направлении государственных мероприятий, проводимых в сфере экономики, включая агропромышленный сектор.