

УДК 631.11(477.53):331.108.37

Т.М. Лозинська

доктор наук з державного управління, професор

О.І. Сердюк

кандидат економічних наук, доцент

О.В. Федірець

кандидат економічних наук

О.Г. Лещина

Полтавська державна аграрна академія

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ КЕРІВНИКАМИ, ПРОФЕСІОНАЛАМИ, ФАХІВЦЯМИ

У статті обґрунтовано розрахункову абсолютну та додаткову потреби сільськогосподарських підприємств Полтавської області в керівниках, професіоналах, фахівцях, потребу в заміщенні, у підвищенні освітньо-кваліфікаційного рівня та отриманні післядипломної освіти в галузі управління.

Ключові слова: потреба в кадрах, додаткова потреба в кадрах.

I. Вступ

Характер і рівень розвитку продуктивних сил суспільства, які основною мірою зумовлюють виробничі відносини, із самого початку формування капіталістичного способу виробництва найтісніше були пов'язані із використанням найманої форми праці. Відокремлення функцій управління від функцій виробництва в процесі подальшого суспільного поділу праці зумовили потребу не лише в найманих робітниках, а й у найманих керівниках різних рівнів. Сучасне аграрне підприємство, як і будь-яке інше, для забезпечення ефективного управління потребує залучення найманих фахівців, професіоналів і керівників.

На відміну від найманих дробітників, які для перетворення своєї праці в найману повинні бути особисто вільними і не мати у власності засобів виробництва [7, с. 132], наймані керівники інколи можуть бути співвласниками, що накладає певні специфічні особливості на характер сучасної управлінської праці.

Становлення інституту приватної власності в аграрному секторі економіки України і зміни у зв'язку з цим продуктивних сил і виробничих відносин висувають ряд вимог до формування кадрового потенціалу аграрних підприємств. Насамперед, це вимоги до кваліфікаційного рівня керівників, професіоналів, фахівців сільського господарства. На сьогодні у сільському господарстві сформувалася парадоксальна ситуація: при формальній відсутності або незначній кількості вакансій на підприємствах існує нагальна потреба в управлінських кадрах, які

володіють сучасними методами і формами роботи. Унаслідок цього фактичний стан справ забезпечення сільськогосподарських підприємств керівниками, професіоналами, фахівцями є дещо завуальованим. Причому потребують вивчення й уточнення не лише питання встановлення чисельності необхідних кадрів із урахуванням кваліфікаційних вимог, а й питання методики її розрахунку.

У різні часи методичне забезпечення обґрунтування чисельності керівників, професіоналів і фахівців підприємств сільського господарства та встановлення її відповідності потребам на рівні підприємства й регіону розроблялося такими вченими, як В.В. Вітвицький, Л.П. Гавлінська, І.М. Демчак, З.М. Метельська, В.М. Руденко, О.П. Савицький, І.Х. Степаненко, О.І. Степаненко, В.М. Нагаєв та ін. Проте проблема методичного супроводу розрахунку потреби в кадрах для сільського господарства сьогодні актуалізується у зв'язку зі зміною функцій і технології управління. Особливо актуальним є вивчення відповідності якісних характеристик працівників, що займають посади керівників, професіоналів і фахівців існуючим кваліфікаційним вимогам.

Початковим етапом пошуку шляхів вирішення цієї проблеми є оцінювання фактичного й обґрунтування необхідного потенціалу керівників, професіоналів, фахівців сільськогосподарських підприємств, яка визначатиме напрями його розвитку.

II. Постановка завдання

Мета статті – оцінювання кадрового забезпечення й обґрунтування потреби у керівниках, професіоналах та фахівцях сільськогосподарських підприємств Полтавської області.

III. Результати

Оскільки, насамперед, йдеться про методичні підходи щодо розрахунку кількісних параметрів кадрового забезпечення сільськогосподарських підприємств, є необхідність звернутися до положень нормативних документів, які регламентують формування кадрового забезпечення.

Господарським кодексом України [2] встановлено, що підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, чисельність працівників і штатний розпис. Самостійне право формувати адміністрацію підприємства надається керівникові, що наймається (обирається) власником або уповноваженим ним органом.

Перелік професій керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців сільськогосподарських підприємств визначений у Національному класифікаторі України ДК 003:2010 "Класифікатор професій" [6]. Відповідно, на кожну професію в Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників установлені кваліфікаційні характеристики, у яких зазначені завдання та обов'язки, вимоги до обсягу знань, кваліфікаційні вимоги.

При формуванні конфігурації структури управління, штатів, посадових інструкцій керівники підприємств мають керуватися як Національним класифікатором України ДК 003:2010 "Класифікатор професій", так і Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників. Перший із цих документів є базою формулювання назв посад керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців. Для більшості сучасних підприємств ці питання є надзвичайно актуальним, адже в багатьох з них використовуються не зазначені в класифікаторі (наприклад, бригадир тракторної бригади) або не цілком відповідні йому (наприклад, завідувач ферми – замість керуючий фермою) назви посад. Згідно з Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників формулюють вимоги до претендентів, що обійматимуть ці посади, або критерії при поточному діловому оцінюванні працівників.

Проте мета визначення кількісної та якісної потреби в керівниках, професіоналах, фахівцях, технічних службовцях цими та іншими регулятивними актами не встановлюється й не регламентується. Втім керівники сучасних сільськогосподарських підприємств, не зважаючи на надану їм свободу у вирішенні питань кадрового забезпечення, потребують певної методичної допомоги. Крім того, вимагає методичної підтримки й планування потреби в кадрах на рівні регіону.

З метою надання практичної допомоги підприємствам сільського господарства в обґрунтуванні потреби в спеціалістах з повною та неповною вищою або базовою вищою освітою на початку 2000-х рр. науко-

вцями НДІ "Укراгропромпродуктивність" були розроблені "Методичні рекомендації зі встановлення штатної чисельності керівників, професіоналів та фахівців підприємств сільського господарства", рекомендовані до використання рішенням секції "Економіки та фінансово-кредитної політики" науково-технічної ради Мінагрополітики України (протокол від 21 червня 2005 р. № 18) та погоджені з ЦК профспілки працівників агропромислового комплексу України [4]. В основу визначення їх чисельності покладена концепція поопераційного нормування з виділенням стаціонарних (конторських) і мобільних видів діяльності, зокрема використані, критерії трудомісткості виконуваних функцій або певних видів робіт.

Проте наявний методичний інструментарій не відповідає потребам науки й практики. Перш за все, необхідно враховувати сучасні тенденції змін сільськогосподарського виробництва, як пов'язані, так і не пов'язані зі зміною форми власності на засоби виробництва. Зокрема, слід враховувати зростання сезонності сільськогосподарської праці унаслідок скорочення виробництва продукції тваринництва; трансформацію територіально-галузових комплексів (ліквідацію садів, свинокомплексів або, навпаки, будівництво птахофабрик, комбикормових заводів, вирощування сої чи ріпаку); подрібнення цілісних виробничих комплексів й інтеграція виробничих процесів у межах технологічного ланцюжка за рахунок створення потужних агрохолдингів; формування ринку оренди землі; стрімке старіння сільського населення внаслідок відпливу молоді тощо. Крім того, як зазначають деякі дослідники: "Низький рівень матеріального стимулювання, несприятливі умови праці та недостатня соціальна захищеність не дають змоги працівникам реалізувати свої потенційні можливості до праці" [3, с. 39].

Слід зазначити, що зміна системи критеріїв обґрунтування потреби в керівниках, професіоналах, фахівцях АПК зумовлена не стільки зміною форм власності на засоби виробництва, скільки зміною функцій і технологій управління.

Важливим чинником, який зумовлює необхідність розроблення більш сучасних методичних підходів щодо обґрунтування та визначення потреби у спеціалістах аграрної сфери, є виявлені тенденції збільшення часу на виконання нових для сільського господарства функцій (укладання договорів оренди, адміністрування бюджетної діяльності тощо) та розвиток дорадництва (дорадчих, консультаційних, інформаційно-консалтингових фірм) з різних аспектів управлінської діяльності. Перш за все, це стосується надання консультаційних послуг у таких сферах, як маркетинг, бухгалтерський облік, фінанси, юриспруденція, агротехнологічне,

зооветеринарне, інженерно-технічне забезпечення тощо [5]. Зокрема, невеликим приватним підприємствам, а також фермерським господарствам не обов'язково укладати з фахівцями безстрокові трудові договори. Їм економічно вигідно отримувати консультації дорадчих, консультаційних, інформаційно-консалтингових фірм, укладаючи строкові трудові договори на визначений термін або на час виконання певної роботи.

Природно, постає супутнє завдання – обґрунтувати штатний склад дорадчих служб для консультаційного забезпечення керівників, професіоналів та фахівців фермерських господарств, а разом і власників особистих господарств.

Разом з цим змінюються кваліфікаційні вимоги до керівників, професіоналів та фахівців сільського господарства, зокрема, обов'язковими є вимоги щодо наявності ОКР “магістр”, “спеціаліст” для професіоналів, здобуття освіти в галузі управління для керівників підприємств, виробничих підрозділів, головних агрономів, зоотехніків, інженерів.

Неусвідомленою залишається необхідність збереження, а навіть збільшення кількості професіоналів, фахівців економічного профілю, враховуючи наявність таких функціональних обов'язків, як здійснення стратегічного, тактичного, поточного планування, економічного аналізу, нормування й матеріального стимулювання праці, підтримання договірних відносин тощо. Згадані види економічної роботи не є обов'язковими та централізовано регламентованими, однак усе ж є життєво необхідними в практиці гос-

подарювання сільськогосподарського підприємства будь-якого розміру, яке прагне зберегти або поліпшити свої конкурентні позиції.

На підставі уточнених укрупнених нормативів з визначення штатної чисельності керівників, професіоналів, фахівців сільськогосподарських підприємств здійснено обґрунтування потреби у керівниках, професіоналах і фахівцях сільськогосподарських підприємств Полтавської області. При цьому використано вихідну інформацію про: категорії підприємств за організаційними формами, розміром сільськогосподарських угідь; структуру посівних площ, поголів'я тварин в розрізі підприємств різних організаційних форм; розміри виробництва валової продукції; чисельність найманих працівників; узагальнену штатну та фактичну чисельність працівників, що займають посади керівників і спеціалістів (табл.); кількісні та якісні характеристики (вікова, статева, освітня структура) наявного кадрового потенціалу (див. табл.).

При обґрунтуванні абсолютної потреби сільськогосподарських підприємств Полтавської області в керівниках, професіоналах, фахівцях та додаткової потреби, потреби в заміщенні у зв'язку з виходом на пенсію, потреби у підвищенні освітньо-кваліфікаційного рівня і здобуття післядипломної освіти в галузі управління розрахунки проведені лише за тими категоріями посад, за якими були отримані звітні дані у відділі кадрів Головного управління агропромислового розвитку Полтавської державної обласної адміністрації.

Таблиця

Чисельність і склад працівників, які займають посади керівників, професіоналів та фахівців сільськогосподарських підприємств Полтавської області, 2011 р.

Посади	Передбачено штатом	Всього працівників на 1.01.2012	З них			
			Мають вік			Мають середню спеціальну освіту
			до 30 років	50 років і старші	з них жінок 55 років і старші, чоловіків 60 років і старші	
Всього керівників, професіоналів, фахівців	8471	8266	1049	2703	623	3813
Керівники підприємств	1907	1907	78	769	175	724
Заступники	333	333	28	112	47	112
Керівники підрозділів (начальники цехів, комплексів, дільниць, керуючі дільницями, відділеннями, фермами, бригадами)	1421	1311	120	467	86	902
Головні агрономи	331	327	25	128	55	55
Агрономи (всіх спеціальностей)	305	295	68	63	8	109
Головні зоотехніки	157	148	11	55	20	33
Зоотехніки (всіх спеціальностей)	152	135	34	37	15	63
Головні ветеринарні лікарі	155	141	18	49	5	35
Ветеринарні лікарі, ветеринарні фельдшери	208	201	62	43	6	132
Начальники відділу кадрів, інспектори відділу кадрів	255	250	33	88	9	179
Головні економісти	230	221	21	61	20	73
Економісти	176	170	48	48	13	38
Головні бухгалтери	748	745	93	173	33	303
Бухгалтери	1179	1181	301	301	87	600
Головні інженери	309	303	20	90	9	88
Інженери, техніки	423	420	62	153	19	258
Інженери, техніки-будівельники	182	178	27	66	16	109

Джерело: дані відділу кадрів Головного управління агропромислового розвитку Полтавської державної обласної адміністрації

Ми допускаємо ймовірність похибок у розрахунках, оскільки не було можливості отримати дані про освітній рівень працівників за віковими групами. З деякою мірою умовності визначено розмір потреби в отриманні вищого фахового ОКР та післядипломної освіти в галузі управління. Зокрема, за браком інформації про наявність освіти в галузі управління у відповідних категорій керівників потреба в перепідготовці може бути дещо завищена (орієнтовно на 5–7%).

У загальному підсумку за досліджуваними категоріями працівників апарату управління розрахункова потреба сільськогосподарських підприємств становила 9205 порівняно з фактичними 8266 особами та штатною потребою – 8471 особи, для дорадчих служб – 275 осіб.

Наведені розрахунки свідчать про реальну загрозу кризи керівних кадрів, яка є наслідком негативних тенденцій у сільському господарстві, що супроводжують трансформації аграрних відносин. Як зазначають провідні українські вчені Д. Богиня та К. Якуба: “Надтяжка праця на основному робочому місці – землі, незадовільні комунально-побутові умови проживання у сільській місцевості, недоступність медичних і освітніх послуг витісняють із села й аграрної сфери виробництва” [1, с. 56–57].

Абсолютне скорочення сільського населення, яке немає нічого спільного із відносним його зменшенням унаслідок запровадження в сільське господарство досягнення НТП [1, с. 56–57], а також негативної зміни вікової структури сільського населення (зростання питомої ваги людей похилого віку) є надзвичайно стійкими чинниками, що детермінують кадрову кризу. За таких умов проблемою є навіть звичайна заміна працівників керівного складу підприємств унаслідок настання пенсійного віку, йдеться про залучення на керівні посади сільськогосподарських підприємств людей, які не лише володіють сучасними управлінськими знаннями, а й мають певні особисті характеристики: схильність до творчості, високу комунікабельність, стресостійкість, лідерські якості, сприйняття інновацій, готовність до ризику тощо. Ситуація, що склалася, унеможливає як проведення належної селекційної роботи з підбору кадрів, так і ефективну реалізацію заходів з підвищення кваліфікації кадрів. За даними фахівців, чисельність працівників сільського господарства, які підвищили кваліфікацію, в цілому по Україні не перевищує 2,5% [7].

Той факт, що в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області працює більше ніж 22,9% керівників, професіоналів, фахівців, які не мають належного ОКР професійної освіти та 44,1% керівників без на-

лежної підготовки у сфері управління, свідчить про неналежне виконання роботи з відбору, ділового оцінювання та професійного розвитку кадрів.

IV. Висновки

Виходячи з проведених досліджень, вважаємо, що при достатньому кількісному забезпеченні сільськогосподарських підприємств керівниками, професіоналами, фахівцями існує проблема якісної відповідності характеристик останніх кваліфікаційним вимогам, вимогам ринку праці та роботодавців.

З метою її усунення доцільно запропонувати адміністрації сільськогосподарських підприємств привести у відповідність до Довідника кваліфікаційних характеристик вимоги до претендентів на посади керівників, професіоналів, фахівців, відродити атестацію й інші форми поточного ділового оцінювання, відновити роботу з формування резерву кадрів, їх планування та стимулювання розвитку.

Список використаної літератури

1. Богиня Д. Українське село вмирає: національна безпека / Д. Богиня, К. Якуба // Економіка України. – 2011. – № 4. – С. 56–66.
2. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. // ВВРУ. – 2003. – № 18, 19–20, 21–22. – Ст. 144.
3. Кіц О.І. Регулювання зайнятості сільського населення на регіональному рівні / О.І. Кіц // Економіка АПК. – 2011. – № 6. – С. 38–43.
4. Методичні рекомендації з встановлення штатної чисельності керівників, професіоналів та фахівців підприємств сільського господарства / [В.В. Вітвіцький, І.М. Демчак, Л.П. Гавлінська, З.М. Метельська та ін.]. – К. : Укراгропромпродуктивність, 2005. – 128 с.
5. Нагаєв В.М. Методичні підходи щодо визначення штатної чисельності управлінських кадрів аграрних формувань [Електронний ресурс] / В.М. Нагаєв // Електронне наукове фахове видання “Ефективна економіка”. – № 2-05/3. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
6. Національний Класифікатор України ДК 003:2010 “Класифікатор професій” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc>.
7. Олійник О. Ризик втрати роботи в Україні / О. Олійник // Економіка України. – 2011. – № 11. – С. 80–87.
8. Экономическая теория : [учеб.] / [под общ. ред. акад. В.И. Видяпина, А.И. Добрынина, Г.П. Журавлевой, Л.С. Тарасевича. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 714 с. – (Серия “Высшее образование”).

Стаття надійшла до редакції 02.08.2012.

Лозинская Т.Н., Сердюк А.И., Федирец О.В., Лещина Е.Г. Обеспечение сельскохозяйственных предприятий Полтавской области руководителями, профессионалами, специалистами

В статье обоснована расчетная, абсолютная и дополнительная потребности сельскохозяйственных предприятий Полтавской области в руководителях, профессионалах, специалистах; потребность в замещении, в повышении образовательно-квалификационного уровня и получении последипломного образования в сфере управления.

Ключевые слова: *потребность в кадрах, дополнительная потребность в кадрах.*

Lozynska T., Serdyuk O., Fedirec O., Leshina O. Supply of directors, professionals, experts of agricultural enterprises of poltava region

Article is considered total and additional needs of agricultural enterprises of Poltava region with directors, professionals, experts. Necessity of substitution, futher training and post-graduade education of management branch.

Key words: *necessity of personnel, addition necessity of personnel.*