

МАРТИНЮК Н. В.

асистент

Львівський національний аграрний університет

**«КАДРОВИЙ ГОЛОД» У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ: ПРИЧИНИ,
ОСОБЛИВОСТІ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ**

Стаття присвячена дослідженню причин дефіциту кваліфікованих кадрів у сільському господарстві та обґрунтуванню пропозицій щодо його подолання зусиллями держави, навчальних закладів, підприємців та самих найманих працівників. З'ясовано, що низька якість кадрового потенціалу АПК зумовлена проблемами в системі аграрної освіти, недостатнім рівнем оплати праці, нерозвиненістю соціально-побутової сфери села, пасивністю роботодавців щодо підвищення професійного рівня працівників. Аналізується досвід провідних сільськогосподарських підприємств України щодо підбору і навчання персоналу. Запропоновано заходи щодо поліпшення рівня кадрового забезпечення АПК в короткостроковій перспективі.

Ключові слова: сільське господарство, інноваційний розвиток, кадровий дефіцит, кваліфікація працівників, професійне навчання, підбір персоналу.

МАРТЫНЮК Н. В.

ассистент

Львовский национальный аграрный университет

**«КАДРОВЫЙ ГОЛОД» В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ: ПРИЧИНЫ, ОСОБЕННОСТИ И
ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ**

Статья посвящена исследованию причин дефицита квалифицированных кадров в сельском хозяйстве и обоснованию мер по его преодолению усилиями государства, учебных заведений, предпринимателей и самих наемных работников. Выяснено, что низкое качество кадрового потенциала АПК обусловлено наличием ряда проблем в системе аграрного образования, недостаточным уровнем оплаты труда, неразвитостью социально-бытовой сферы села, пассивностью работодателей по повышению профессионального уровня работников. Анализируется опыт ведущих сельскохозяйственных предприятий Украины по подбору и обучению персонала. Предложены меры по улучшению уровня кадрового обеспечения АПК в краткосрочной перспективе.

Ключевые слова: сельское хозяйство, инновационное развитие, кадровый дефицит, квалификация работников, профессиональное обучение, подбор персонала.

MARTYNIUK N. V.

assistant

Lviv National Agrarian University

**«PERSONNEL SHORTAGE» IN AGRICULTURE: REASONS, FEATURES AND WAYS
OF OVERCOMING**

To research the causes of personnel shortage in agriculture and substantiate the measures to overcome it by the efforts of the state, educational institutions, businesses and employees. We have determined the main reasons of human resources low quality in agro industrial sector, which are the problems in the system of agricultural education, low wage level, lack of development of the village social sphere, passivity employers to improve the professional level of personnel. The experience of leading agricultural enterprises of Ukraine in the staff recruitment and training are analyzes. The measures for improvement the staffing level of agribusiness in the short term are proposed.

Key words: agriculture, innovative development, personnel shortage, skills, training, staff recruitment.

ektheory_lnau@ukr.net

Постановка проблеми. Сьогодні аграрний сектор України знаходиться на етапі глибоких структурних та технологічних трансформацій, зумовлених переходом на інноваційну модель розвитку. Саме ж сільське господарство набуло статусу однієї з найбільш перспективних галузей національної економіки і переживає своєрідний

інвестиційний «бум». Лише за останні п'ять років обсяг капітальних інвестицій у агробізнес склав майже 10 млрд дол. США, з яких третина – прямі іноземні інвестиції.

Водночас, активний розвиток АПК обмежується цілою низкою факторів: нерозвиненість аграрного ринку, недосконала законодавча база, брак нових технологій, недостатнє ресурсне забезпечення агропромислового виробництва тощо. Проте, головний із них – це так званий «кадровий голод», зумовлений як небажанням молоді йти працювати у село, так і низькою якістю підготовки спеціалістів у системі аграрної освіти. Причому проблему дефіциту кадрів, на відміну від інших, вирішити набагато складніше, оскільки цей процес має довгостроковий і системний характер. А за сучасних умов втрачений час – це втрачені конкурентні позиції та прибутки для підприємств, недоотримані податки для держави. Тому питання часткового заповнення «кадрового вакууму» вже у найближчій перспективі набуває особливої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми кадрового забезпечення агропромислового виробництва знаходяться у центрі уваги багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених. Значний внесок у їх розв'язання здійснили Й.С. Завадський, Т.І. Балановська, О. А. Богуцький, Т.М. Кірян, А.І. Кочеткова, І.С. Кравченко, О.І. Ларічева, Д.П. Мельничук, М.С. Рябуха, П.Т. Саблук, Л.П. Червінська, Ф. І. Хміль, В.В. Юрчишин та інші. Ними, зокрема, досліджено і вирішено низку теоретичних і практичних проблем, пов'язаних із формуванням кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств, управлінням професійним розвитком персоналу, розробкою методів стимулювання працівників до підвищення кваліфікації.

Проте означені питання не можна вважати вичерпаними, оскільки інтенсивний інноваційний розвиток сільського господарства суттєво розширює спектр кадрових проблем, наповнює їх новим змістом. Тому пошук ефективних механізмів і методів їх розв'язання й надалі становить неабиякий інтерес для аграрної науки та господарської практики.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є з'ясування причин та особливостей кадрового дефіциту у сільському господарстві та обґрунтування пропозицій щодо його якнайшвидшого подолання зусиллями держави, навчальних закладів, підприємців та самих найманих працівників.

Виклад основного матеріалу. Відомо, що конкурентоспроможність підприємства багато в чому залежить від його персоналу. Не применшуючи значення впливу на якість роботи нового обладнання чи передових технологій, не можна не погодитися із висновками багатьох дослідників, що саме кваліфіковані керівники та фахівці з належним рівнем мотивації є вирішальним фактором у досягненні високих результатів господарювання.

Кадрова проблема у вітчизняному сільському господарстві має досить специфічний характер. З одного боку, інтенсивний розвиток агрохолдингів, що використовують у виробничих процесах високопродуктивну техніку і автоматизоване обладнання, спричиняє процес постійного вивільнення працівників з аграрної сфери. З іншого – керівники цих підприємств скаржаться на значний «кадровий голод», який істотно гальмує подальший притік інвестицій у сільське господарство.

Згідно з даними офіційної статистики, попит на робочу силу в сільському господарстві з 2010 р. демонструє значну позитивну динаміку (рис. 1).

Насамперед має місце зростання попиту з боку агрохолдингів на фахівців, висококваліфікованих робітників та службовців. Але найбільший кадровий дефіцит вітчизняні аграрії відчувають у фахівцях із продажу. Крім продавців, майже завжди затребувані специфічні професіонали з досвідом роботи в агробізнесі. Зокрема, бракує кваліфікованих агрономів у рослинницькій галузі, селекціонерів та фахівців генної інженерії у тваринництві тощо (рис. 2). В останні роки також зростає потреба на фахівців у сфері біо- та екотехнологій, оскільки все більше підприємств переходять на виробництво органічної продукції.

Але, як не парадоксально, тисячі випускників коледжів та університетів аграрного профілю цей попит не спроможні задовольнити. За твердженням менеджерів рекрутингових

агенцій, в Україні дефіцит кадрів відчувають щонайменше 40% великих агрокомпаній. Українські агрохолдинги активно шукають фахівців із профільною освітою і досвідом роботи.

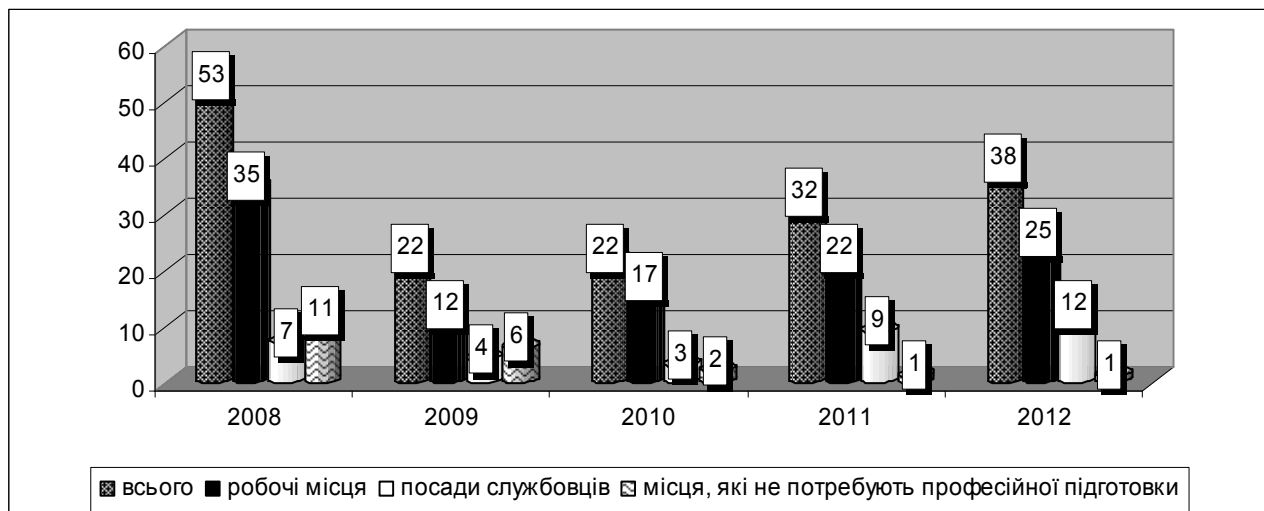


Рис. 1. Динаміка попиту на робочу силу у сільськогосподарських підприємствах Львівської області (складено автором за даними джерела [1])



Рис. 2. Структура попиту сільськогосподарських підприємств на кваліфікованих працівників в розрізі професій (за даними порталу rabota.ua)

Ідеальний претендент повинен мати практичні навички роботи з агротехнікою і володіти сучасними технологіями, а також знати сучасне законодавство у своїй сфері і стандарти якості. При цьому кандидат повинен знати профільне програмне забезпечення, володіти аналітичними здібностями і працювати на результат. Додатковими вимогами є водійське посвідчення, готовність до відряджень, а для іноземних компаній майже завжди – володіння англійською [2].

На жаль, таким набором компетенцій володіє лише незначний відсоток випускників аграрних вишів. А основний контингент фахового персоналу сільськогосподарських

підприємств становлять особи, які отримали вищу освіту понад 10–15 років тому і тривалий час не підвищували кваліфікацію. Відповідно рівень їх професійний рівень не відповідає вимогам сьогодення. Та й загалом частка працівників із вищою освітою у сільському господарстві є найнижчою серед інших видів економічної діяльності. Так, по Україні повну вищу освіту у 2012 р. мали лише 13,7% від облікової чисельності штатних працівників (при середньому значенні в економіці – 34,5%), неповну та базову вищу – 15,5% працівників (при середньому значенні – 23,6%). По Львівській області ці показники є дещо вищими – 19,5% та 18,0% відповідно.

Зрозуміло, що проблема «кадрового голоду» у вітчизняному сільському господарстві виникла не вчора і має тривалу передісторію. Насамперед відзначимо, що в цій галузі був тривалий застій, зумовлений вкрай непродуманою аграрною реформою, яка спричинила знищення цілісних земельно-майнових комплексів підприємств, перехід до дрібнотоварного сільськогосподарського виробництва, та соціально-економічний занепад села. По суті ще 8–10 років тому вітчизняне сільське господарство перебувало у глибокій кризі. Тому й не було запиту на підготовку великої кількості висококласних спеціалістів у системі вищої освіти, а працівники агропідприємств не мали необхідності підвищувати свій професійний рівень. До того ж освічена молодь не хотіла повертатися у рідні села та міняти комфортні умови життя та можливості працевлаштування у місті на менш привабливі у селі.

Зараз ситуація докорінно змінилася: сільське господарство завдяки іноземним інвестиціям та інноваційним технологіям почало активно розвиватися, а тому не лише зросла потреба в кадрах, але й істотно поліпшилися умови праці та у декілька разів виріс рівень її оплати. Проте, фактор високих зарплат поки що не дозволяє вирішити проблему «кадрового голоду», оскільки ринок праці у короткостроковому періоді негнучкий і не в змозі швидко реагувати на різкі коливання ринкової кон'юнктури. Але також існує і ряд інших причин, через які кадрове забезпечення агропромислового виробництва сьогодні продовжує залишатися вкрай незадовільним. Розглянемо їх детальніше.

Однією з фундаментальних причин дефіциту кваліфікованих кадрів менеджери з управління персоналом агрохолдингів вважають нездатність багатьох аграрних ВНЗ підготувати фахівців, знання яких будуть затребувані на ринку. Більшість студентів сільськогосподарських вишів навчалися за застарілими програмами. Тому компанії змушені заново перепідготувати випускників, переманювати фахівців у конкурентів, а інколи й привозити з інших країн [3]. Доповнює означену проблему і той факт, що у вищих навчальних закладах майже немає сучасних виробничих баз для практичних занять студентів, навчальних стендів. Морально застарілим є обладнання більшості дослідних лабораторій, комп'ютерних класів, вкрай повільно оновлюється фонд наукових бібліотек та навчально-методичних кабінетів. Крім того, в умовах, коли техніка, технології та наукові методи управління великими компаніями і складними виробничими процесами швидко пішли вперед, якість освіти істотно відстає. У програми навчальних курсів, а відтак і в підручники та навчальні посібники, інформація про новітні досягнення в галузі науки і технологій включається із значним запізненням. Тому й має місце така диспропорція між попитом і пропозицією кваліфікованої робочої сили у сільському господарстві.

Попри «кадровий голод», рівень заробітних плат середньої ланки і рядових фахівців-аграріїв невисокий. У першу чергу, це спостерігається у дрібних і середніх господарствах. Найчастіше вони збиткові, і персоналу можуть затримувати зарплату або її рівень дуже низький. Але й великі компанії спеціалістам середньої ланки платять від 2000 до 4000 грн, максимум 5000 грн. Тож хороші фахівці шукають вакансії за кордоном, де держава розвиває і підтримує ринок АПК [2].

Проте, навіть, якщо і пропонуються вищі зарплати – це не вирішує повністю проблему кадрового дефіциту. Справа у тому, що молодий фахівець, який з сім'єю переїжджає жити і працювати в село, стикається з цілою низкою соціально-побутових проблем: відсутність прийняттого житла, жалюгідний стан дитсадків, шкіл, медичних закладів, доріг, погане сполучення з містом тощо. Все це виступає головними «відлякуючими» чинниками,

особливо коли у такого працівника є альтернатива щодо сфери застосування своїх професійних навиків.

Серед основних причин дефіциту висококваліфікованих робітників і фахівців у сільському господарстві, за даними науковців, наступні:

1) відсутність державної концепції підготовки інноваційних кадрів відповідно до потреб економіки;

2) відсутність бази накопичених якісних та прогресивних знань і механізму їх передавання молододосвідченим працівникам;

3) пасивність самих роботодавців щодо забезпечення умов належної підготовки кадрів підвищення їх професійного рівня [4, с. 120].

Підтвердженням останнього пункту є, зокрема, той факт, що у 2012 р. лише 7 працівників сільськогосподарських підприємств Львівської області були скеровані на навчання у ВНЗ, 18 – пройшли підвищення кваліфікації. З них 10 працівників – безпосередньо на виробництві, інші – на базі навчальних закладів. У сумі це складає лише 0,4% від облікової чисельності працівників, тоді як у більшості базових галузях цей показник становив у звітному році 10–11%.

Нами охоплені далеко не всі причини «кадрового голоду» у сільському господарстві, але й їх достатньо для усвідомлення необхідності прийняття невідкладних заходів щодо розробки галузевої кадрової стратегії, яка була б орієнтована не лише на довгострокову, але й коротко- і середньострокову перспективу. Водночас, гострота означеної проблеми обумовлює участь у її вирішенні всіх суб'єктів ринку праці: держави, кадрових агенцій, підприємств, найманих працівників, а також навчальних закладів аграрного профілю.

На загальнодержавному рівні першочерговими є наступні заходи:

- розробка концепції і стратегії підготовки інноваційних кадрів для потреб аграрного сектора економіки;

- оптимізація державного замовлення для вищих навчальних закладів аграрного профілю, модернізація і розширення форм фінансування аграрної освіти, надання більшої автономії аграрним університетам у розробці навчальних програм, сприяння оновленню їх матеріально-технічної бази;

- створення умов для закріплення молоді у сільській місцевості через розвиток сільських територій, поліпшення рівня соціально-побутового обслуговування на селі, сприяння працівникам у вирішенні житлових проблем;

- надання широкого спектру податкових та інших пільг для сільськогосподарських підприємств, які здійснюють підготовку кадрів за власний рахунок, а також тих, які працевлаштовують молодих спеціалістів, забезпечують їх житлом і платять гідну заробітну плату;

- популяризація на державному рівні зайнятості в АПК

На рівні вищих навчальних закладів аграрного профілю необхідно невідкладно вирішувати наступні питання:

- налагодження міжнародної наукової співпраці профільних закладів і обмін передовим досвідом;

- адаптація навчальних програм підготовки спеціалістів і методів навчання до вимог сьогодення, збільшення кількості кредитів на вивчення іноземної мови професійного спрямування та практичну підготовку;

- проведення регулярної атестації науково-педагогічних працівників, стажування їх за кордоном, а також на виробництві;

- оновлення власної матеріально-технічної бази, у тому числі й шляхом укладання угод з агрохолдингами та виробниками техніки про надання за відповідних умов зразків машин чи обладнання для навчальних цілей;

- залучення фахівців провідних агропромислових компаній до участі у наукових семінарах, конференціях, читання лекцій студентам і проведення відповідних практичних тренінгів.

Особливо актуальним сьогодні є питання інтеграції діяльності освітніх закладів вищої, середньої, додаткової професійної освіти і наукових закладів. Ці програми мають здійснити реальну інтеграцію освітньої діяльності з наукою і виробництвом, оптимізувати систему безперервної багаторівневої підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, уніфікувати методичне забезпечення на всіх рівнях аграрної освіти, створити нові, більш сприятливі умови для підготовки наукових кадрів, сформувані єдину ефективну інформаційно-консалтингову службу АПК регіону, ліквідувати розпорошення коштів, що витрачаються на підготовку кадрів і наукові дослідження [5].

Що ж стосується підприємств-виробників сільськогосподарської продукції, то вони володіють досить широкими можливостями для задоволення власного «кадрового голоду». У цьому контексті заслуговує на увагу досвід великих агропромислових компаній, які вже втілюють в життя відповідні стратегії з підбору і підготовки персоналу. В їх рамках можна відзначити наступні заходи:

- налагодження і підтримка партнерських відносин із аграрними ВНЗ, у рамках яких запрошення студентів на стажування із наданням їм перспективи подальшого працевлаштування, проведення навчальних семінарів і тренінгів, участь у ярмарках кар'єри і виставках;

- використання усього спектру мотивації праці: висока заробітна плата, вагомий соціальний пакет, управління кар'єрою працівника, додаткові оплачувані відпустки та вихідні, різні форми морального стимулювання, гнучкий графік роботи тощо;

- створення систем навчання, підготовки і перепідготовки кадрів на підприємстві, направлення найбільш перспективних працівників на додаткове навчання та підвищення кваліфікації за рахунок коштів підприємства, надання тривалого випробувального терміну випускникам аграрних вишів та всебічна допомога у їх адаптації до умов компанії.

- використання при підборі персоналу послуг приватних кадрових агенцій, залучення фахівців з інших ринків (фінансисти, маркетологи, HR-и, IT-фахівці), переорієнтація фахівців, які працюють на виробництві.

Висновки. Отже, «кадровий голод» є одним з головних бар'єрів на шляху використання величезного виробничого потенціалу вітчизняного АПК та його ефективного розвитку на інноваційних засадах. Ця проблема має досить гострий і комплексний характер, а тому для свого вирішення потребує спільних зусиль всіх суб'єктів ринку. Основну роль у цьому процесі повинні відіграти держава і підприємці, які повинні нарешті усвідомити, що інвестиції у людський капітал, у розвиток персоналу – це інвестиції у власне економічне майбутнє. Водночас необхідною є реорганізація системи вищої аграрної освіти і науки, максимальне наближення їх до сучасних господарських реалій. Лише за цих умов вітчизняний АПК зможе залишитися конкурентоспроможним і зайняти гідне місце у структурі національної економіки України.

Список використаних джерел

1. Праця у Львівській області у 2012 році : статистичний збірник. – Львів, 2013. – 200 с.
2. Вилик О. Битва за таланти: яких фахівців потребують українські агрохолдинги [Електронний ресурс] / О.Вилик // *Контракты UA*. – Режим доступу : www.kontrakty.ua/article/70370.
3. Сільськогосподарський HR: місія здійсненна? [Електронний ресурс] // *Агробізнес сьогодні*. – 2012. – № 15–16. – Режим доступу : www.agro-business.com.ua
4. Турчіна С.Г. Кадрове забезпечення інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств / С.Г. Турчіна // *Вісник Хмельницького національного університету*. – 2011. – № 3. – Т.1. – С. 118–121.
5. Бондаревська К.В. Управління розвитком персоналу аграрних підприємств [Електронний ресурс] / К.В. Бондаревська. – Режим доступу : eztuir.ztu.edu.ua/4288/1/10.pdf.