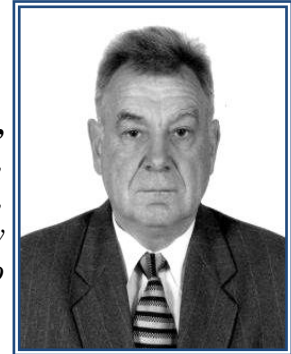


УДК 631.11

Щурик Михайло Васильович,
доктор економічних наук, доцент,
завідувач кафедри фінансів,
професор Івано-Франківського університету
права імені Короля Данила Галицького



КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ АГРАРНОГО СЕКТОРА КАРПАТСЬКОГО МАКРОРЕГІОНУ: МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ

У статті проаналізовано стан кадрового потенціалу Карпатського макрорегіону та його вплив на відтворення земельних ресурсів. Встановлено чинники, що обмежують розвиток кадрового потенціалу. Запропоновано найважливіші передумови для поліпшення забезпечення працівниками аграрного сектора Карпатського макрорегіону. Обґрунтована потреба запровадження якісно нових засад підготовки кадрів для АПК.

Ключові слова: кадри, спеціалісти, реформування, винагорода, забезпечення, споживач, покупець.

Постановка проблеми. Трансформаційні процеси в сільському господарстві Карпатського макрорегіону призвели до повної руйнації кадрового потенціалу, що формувався тут протягом тривалого відрізка часу. Зламано систему підготовки працівників усіх рівнів, втрачено реального споживача спеціалістів та кадрів масових професій, які готують нині виші всіх рівнів акредитації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Відомо, що наявний кадровий потенціал, його інтелект, знання слугують вирішальною силою, завдяки якій успішно вирішуються економічні, екологічні та соціальні завдання у селі. Принагідно зазначимо, що земельна та аграрна реформи в аграрному секторі Карпатського макрорегіону призвели не лише до руйнації сільськогосподарських підприємств, які провідниками трансформаційних заходів були проголошені як відсталі, неефективні, обмежені в своєму розвитку, а й до руйнації кадрового потенціалу. Чомусь в умовах сьогодення замовчується той факт, що переведення сільського господарства на рейки так званої ринкової моделі господарювання спричинило непередбачувані соціальні наслідки, втрату кадрового потенціалу, посилення безробіття та бідності. За межею бідності перебувають 17,1% сільських домогосподарств, частка селян з доходами, нижчими від прожиткового мінімуму, досягла 29% [1, с. 7]. Спостерігаємо також значне зниження заробітної плати. За розрахунками вітчизняних учених у 1990 році заробітна плата в колгоспах і радгоспах становила 95% від середньої, у 2009 – 63% [2, с. 16]. Таким чином, за роки проведення земельної та аграрної реформ спостерігається погіршення життя мешканців села.

Ліквідація колгоспів і радгоспів як основних споживачів робочої сили в умовах функціонування командно-адміністративної системи стала однією з причин не лише зменшення обсягу виробництва валової продукції, а й зниження кількості найманих працівників. Зменшення виробництва сільськогосподарської продукції аграрними підприємствами супроводжується скороченням середньорічної кількості найманих працівників у галузі, яке за 1995-2008 рр. становило майже 5 разів... Відбувається перерозподіл робочої сили між аграрними підприємствами і ОСГ на користь останніх [3, с. 58]. Зрозуміло, що зазначений перерозподіл робочої сили, особливо кваліфікованої, значно загострив можливості підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва, а також зайнятості кадрів у селі. Перехід до ринкових форм господарювання, кризові явища, скорочення виробництва загострили проблему зайнятості у селі, поставили на перше місце питання створення повноцінного цивілізованого ринку праці [4, с. 128]. Слід зазначити, що напрямки та проблеми, пов'язані з кадровим потенціалом аграрного сектора, нині характеризуються значною багатовекторністю. Разом з тим, дослідження, що стосуються формування моделі забезпеченості, структури та використання робочої сили, механізм мотивації кадрів у сільському господарстві на перспективу продовжують залишатися недостатньо вивченими.

Постановка завдання. Метою статті є дослідити нинішній стан використання робочої сили та забезпеченості нею сільського господарства Карпатського макрорегіону; запропонувати відновити взаємозв'язок між споживачами кадрів та інституціями, що їх готують.

Виклад основного матеріалу дослідження. Найбільш важливим продуктивним рушієм будь-якого виробничого процесу, включаючи аграрний сектор, є робоча сила. Саме завдяки її участі в ході відтворення земельних ресурсів забезпечується успішне розв'язання завдань, які постають нині перед сільським господарством. Враховуючи важливість новітніх технологій, матеріально-технічної бази, природно-кліматичних умов та інших чинників, завдяки яким забезпечується генезис аграрної продукції, на наше глибоке переконання, саме кадри, їх знання та інтелект, мотивація до праці створюють та реалізують заходи успішного розв'язання проблем, що уже за тривалий час накопичились у вітчизняному аграрному секторі. Кадри є тим ключовим сегментом, завдяки якому можна вивести сільське господарство з кризового перманентного стану.

Слід зазначити, що характер та умови формування кадрового потенціалу аграрного сектора визначаються моделлю відтворювального процесу. Зокрема, механізм забезпеченості та використання трудових ресурсів в умовах ринкової економіки радикально відрізняється від адміністративно-командної моделі організації виробничого процесу. Останній, як відомо, майже повністю регулювався централізовано тодішніми владними структурами. Для цього на всіх ієрархічних рівнях було сформовано адекватні управлінські структури, які планували забезпечення, підготовку та розподіл кадрів для сільського господарства. Особлива увага при цьому відводилась підготовці фахівців у спеціалізованих вищих і середніх навчальних закладах, а також сільських професійно-технічних училищах. При цьому адекватні державні інституції здійснювали фінансування підготовки кадрів, а також розподіл і працевлаштування за кошт державного замовлення. Допомога надавалась державою та її органами на місцевому рівні також для підготовки працівників аграрного сектора на різного роду курсах, навчально-курсівних комбінатах, школах тощо.

Основними споживачами кадрів на той час були колгоспи і радгоспи, які самостійно вирішували питання працевлаштування та звільнення з роботи спеціалістів масових професій (трактористи – машиністи, комбайнери, слюсарі, водії вантажних

автомобілів тощо), а також селян, які були зайняті на ручних малокваліфікованих роботах у рослинницькій, тваринницькій, інших несільськогосподарських сферах діяльності.

Окремі сільськогосподарські підприємства – споживачі кадрів – мали також налагоджені зв'язки з певними навчальними закладами та здійснювали фінансування підготовки відповідних фахівців самостійно. Після закінчення навчального закладу випускники, як правило, працевлаштовувались у тих господарствах, які затратили кошти на їх підготовку.

Земельна та аграрна реформи, що проводились на основі ринкової моделі господарювання, радикально змінили механізм організації кадрової підготовки та забезпечення сільського господарства робочою силою. Насамперед це стосується майже повного знищення основних споживачів кадрів сільськогосподарських професій, втрати взаємозв'язку між навчальними інституціями, які готували спеціалістів для сільського господарства, та аграрними підприємствами. Саме тому вже тривалий час навчальні інституції досліджуваного макрорегіону не мають визначеності щодо кількості абітурієнтів, працевлаштування випускників, потреби реального сектора економіки у фахівцях відповідних професій. Утворився своєрідний розрив у ланцюгу підготовки та споживання кадрів для потреб сільського господарства. Нині невідомо, скільки потребує аграрний сектор агрономів, землевпорядників, ветеринарів, зоотехніків, інженерів, трактористів, слюсарів, а також інших важливих професій. Практично самоусунулись від цієї роботи районні та обласні управління агропромислового комплексу, як посередницькі управлінські структури, що займалися розподілом кадрів для потреб сільського господарства.

Дослідження динаміки кількісного і якісного складу робочої сили в сільському господарстві Карпатського макрорегіону засвідчують, що значна частина спеціалістів, включаючи кадри масових професій, на тривалий період залишилася без роботи. Їх знання, досвід, інтелект опинились поза інтересами та потребою нинішніх провідників земельної реформи. Через постійні пошуки роботи, засобів для існування спеціалісти та кадри масових професій змушені працювати не за фахом, набутим у державних сільськогосподарських навчальних закладах. Окремі фахівці, особливо молода генерація, імігрують в сусідні транскордонні країни, де, знову ж таки, не використовують набуті фахові знання, а виконують зовсім іншу роботу, яка не потребує спеціальної підготовки. Втрата кадрового потенціалу сільського господарства, на підготовку та формування якого було затрачено значну кількість часу і державних фінансових ресурсів, часто призводять до розпаду молодих сімей у селі, поширення алкоголізму й наркоманії, зростання насильства і розпусти, інших соціальних негараздів, яких раніше в сільських населених пунктах не було. Таким чином, аграрна та земельна реформи, що залишаються нині незавершеними, потребують негайного втручання держави, оскільки ринкова модель господарювання у селі призвела до загострення соціальних проблем. Прийнято вважати, що існують сфери суспільного відтворення, у яких ринок або завідомо не справляється з задоволенням потреб суспільства, або загострює соціальні проблеми. Це так звані провали ринку. У таких випадках у держави з'являються особливі функції, що обумовлюють необхідність її участі безпосередньо в процесі відтворення. Така участь може здійснюватись у різноманітних формах – від повного одержавлення до державного контролю або партнерства з приватним підприємцем [5, с. 31]. У цьому випадку йдеться про те, що характер земельних (аграрних) відносин, який склався нині в сільському господарстві досліджуваного макрорегіону унеможливує вирішення завдань, які б спрямовувались на покращення життя селянина. Насамперед це стосується соціальних проблем у селі. Йдеться про реалізацію соціальних запитів сільського жителя, його

інтереси, добробут, рівень життя, створення робочих місць тощо. Потрібне рішуче втручання держави, місцевих органів влади, які б стали на захист соціального пакету проблем селянина, включаючи кадрове забезпечення аграрного сектора. Така потреба обумовлена насамперед тим, що без кваліфікованих фахівців аграрна та земельна реформи не можуть бути успішно завершені. Саме тому на сьогодні одним із найбільш важливих завдань є відродження та формування якісно нового кадрового потенціалу.

Дослідження робочої сили в сільському господарстві аналізованого макрорегіону найбільш доцільно розпочати з запровадження реєстру, моніторингу фахівців, які закінчили аграрні навчальні заклади. В окрему групу при цьому слід виділити працівників масових професій, яких можна безпосередньо залучити у роботах з використання, збереження, покращення та охорони земель АПК, у тваринницькій галузі, а також інших сферах діяльності, що пов'язані з аграрним сектором. Такі заходи дадуть можливість отримати цілісну характеристику наявного кадрового потенціалу, на підготовку якого у свій час державою та сільськогосподарськими підприємствами було затрачено грошові ресурси. Нині такі фахівці задіяні в інших сферах національної економіки або не працюють взагалі.

Статистика засвідчує, що за останні дев'ять років середньооблікова кількість працівників підприємств сільського господарства та пов'язаних з ним послуг постійно зменшується (табл. 1)

Таблиця 1

Середньооблікова кількість найманих працівників підприємств сільського господарства та пов'язаних з ним послуг у Карпатському макрорегіоні*

(тисяч осіб)

	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Україна	2475	1038	910	778	698	624
Закарпатська обл.	25	5	5	4	3	3
Івано-Франківська обл.	37	12	10	9	7	5
Львівська обл.	77	22	19	15	14	12
Чернівецька обл.	41	13	11	9	7	5
Разом по макрорегіону	180	52	45	37	31	25

* Див. стат. збірник «Сільське господарство України» за 2009 рік. / за ред. Ю.М. Остапчука. – Держкомстат України, 2010. – С.225.

Слід зазначити, що зменшення кількості найманих працівників у сільськогосподарських підприємствах досліджуваного макрорегіону оцінювати позитивно не можна. Більше того, при наявному рівні матеріально-технічного забезпечення, відсталих технологіях, швидкому поширенні раніше невідомих хвороб сільськогосподарських рослин і тварин, природних катаклізмах, високій питомій вазі осіб пенсійного віку, які займають свої робочі місця, зменшення кількості працівників призводить до дефіциту кадрів. Насамперед це стосується фахівців масових професій, спеціалістів, які потребують особливої підготовки.

Одним із чинників, який негативно впливає на формування та використання робочої сили в сільському господарстві є зменшення кількості сільськогосподарських підприємств, які функціонують (табл. 2).

**Кількість сільськогосподарських підприємств, які функціонують
у Карпатському макрорегіоні****

(станом на 1 липня)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Україна обл.	57877	57858	58387	59059	57152	56493
Закарпатська обл.	1604	1640	1678	1670	1813	1759
Івано-Франківська обл.	805	782	770	785	775	767
Львівська обл.	1725	1781	1794	1899	1610	1490
Чернівецька обл.	948	1039	1092	1122	1036	1009
Разом по макрорегіону	5082	5242	5334	5476	5234	5025

** Див. стат. збірник «Сільське господарство України» за 2009 рік. / за ред. Ю.М. Остапчука. – Держкомстат України, 2010. – С.219.

Усе це негативно впливає на можливості створення робочих місць, працевлаштування випускників сільськогосподарських вишів усіх рівнів акредитації.

Слід зазначити, що в загальній кількості сільськогосподарських підприємств, які нині функціонують в аграрному секторі Карпатського макрорегіону, близько 80% складають фермерські господарства. Серед них лише 5 % організовують свою діяльність, залучаючи до аграрного виробництва фрагментарно 2-3 найманих працівників. Причому це особи, які, як правило, виконують важкі ручні роботи, які не потребують спеціальних знань. Більшість же фермерів організовують власне господарство, залучаючи до нього членів своїх сімей.

Гальмують залучення кадрів до роботи у фермерських господарствах невеликі розміри земельних фондів фермерів, які в середньому складають лише 35 га сільськогосподарських угідь. Зрозуміло, що за такої організації відтворювального процесу в сільському господарстві досліджуваного макрорегіону вести мову про кадрове забезпечення, використання робочої сили, створення робочих місць крайньою мірою буде некоректно. Йдеться про те, що в сільському господарстві досліджуваного макрорегіону нині відсутній реальний споживач кадрів усіх рівнів підготовки. Виникла своєрідна дилема, суть якої полягає в тому, що суб'єкти господарювання не створюють умов для залучення робочої сили і в той же час аграрний сектор, особливо земельне господарство, гостро потребує висококваліфікованих спеціалістів усіх рівнів підготовки.

Нині постає потреба формування споживача сільськогосподарських кадрів, що потребує прийняття ряду адекватних, непопулярних заходів. У їх числі найбільш суттєвими, на наше переконання, є організація таких сільськогосподарських підприємств, які б забезпечили відтворювальний процес на засадах професіоналізму, застосуванні сучасних технологій використання, збереження, покращення та охорони земельних ресурсів, розвитку тваринницької та інших сфер діяльності. Наголошуємо, що при нинішньому рівні організації аграрної сфери в Карпатському макрорегіоні потреба в кадрах, їх знаннях, інтелекті, професіоналізмі не може бути реалізована. Слід врешті-решт відкинути стереотипи щодо організації аграрного виробництва, модель якого десятки років утверджувались у селі. Роздержавлення, паювання, надмірне подрібнення земельного фонду, парцелізація, що їх принесли сільському господарству аграрна та земельна реформи, є кроком назад, популізмом, який призвів до майже повної руйнації сільськогосподарського виробництва.

Беручи до уваги досвід організації аграрного виробництва в транскордонних країнах досліджуваного макрорегіону, ми пропонуємо трансформувати його шляхом

створення корпоративних сільськогосподарських підприємств. Саме такі підприємства нині займають домінуючу роль на ринку сільськогосподарської продукції, виробництво якої забезпечується завдяки задіяності висококваліфікованої робочої сили. Вони ж одночасно є найбільшими споживачами кадрів, що мають спеціальну підготовку.

Наступним, не менш важливим кроком у процесі дослідження кадрового потенціалу аграрного сектора Карпатського макрорегіону є оцінка рівня підготовки фахівців у навчальних закладах. Це стосується організації зазначеного процесу у вишах, профтехучилищах, навчально-курсівих комбінатах, інших закладів, у яких готують кадри для сільського господарства. Нині, як засвідчують результати наших досліджень, підготовка фахівців для аграрного сектора здійснюється без орієнтації на конкретне місце працевлаштування. Навчальні заклади практично втратили взаємозв'язок зі споживачами своїх випускників. Утворився своєрідний провал ринку, суть якого полягає у тому, що самий ринок не може збалансувати відносини між новоутвореними сільськогосподарськими підприємствами та інституціями, що генерують фахівців для аграрної сфери. Це ще раз підтверджує необхідність створення в сільському господарстві досліджуваного макрорегіону аграрних підприємств нового типу. Ними можуть стати не лише новостворені корпоративні аграрні підприємства, а й фермерські та приватні господарства, виробничі кооперативи, інші сільськогосподарські підприємства, які організовуватимуть відтворювальний процес на засадах професійності, матимуть сучасну матеріально-технічну базу, вестимуть виробничу діяльність з використанням сучасних технологій, продуктів інноватики. У результаті таких заходів вдасться налагодити нові інтеграційні зв'язки між навчальними закладами та споживачами кадрів, сформувати реальний ринок трудових ресурсів.

Висновки. Розв'язання завдань, які вже тривалий час не можуть бути вирішені в аграрному секторі Карпатського макрорегіону, значною мірою гальмується відсутністю адекватної кадрової політики. Аграрна та земельна реформи, що мають незавершений характер, спрямовуються перш за все на збільшення обсягів виробництва сільськогосподарської продукції, приватизацію земельних угідь, поліпшення економічних показників господарювання власників і користувачів землі. У той же час соціальний пакет завдань на селі, питання, пов'язані з підготовкою, використанням кадрів, залишаються поза увагою реформаторів. У результаті працівники сільського господарства, зокрема випускники вузів, робітники масових професій, продовжують залишатися без роботи та належного матеріального забезпечення. У пошуках засобів для проживання вони змушені працювати в інших – несільськогосподарських – сферах діяльності або виїжджати на роботи в країни далекого і близького зарубіжжя. Тут вони в більшості випадків виконують важку фізичну малокваліфіковану роботу. Таким чином, втрачаються кошти на підготовку спеціалістів аграрного сектора, а також, що найбільш важливо, значна частина кадрів декваліфікується. Деструктивність підготовки та використання кадрового потенціалу продовжується в аграрному секторі досліджуваного макрорегіону в умовах сьогодення. Вона полягає насамперед у тому, що суб'єкти господарювання, зокрема агроформування, які функціонують нині, організовують відтворювальний процес на засадах відсталості, по-старому, без запровадження сучасних технологій, за відсутності належної матеріально-технічної бази. Усе це є однією з ключових причин, яка гальмує формування в аграрному секторі споживача випускників вишів та навчальних установ, які готують кадри масових професій. Нині фактично відсутній взаємозв'язок між навчальними закладами аграрного спрямування та суб'єктами організації сільськогосподарського виробництва. Ці та інші складнощі в зв'язку з формуванням, працевлаштуванням та використанням трудових ресурсів потребують запровадження якісно нових засад, які б ґрунтувались на тому, що

трудові ресурси є, були і будуть завжди головним сегментом вирішення завдань, які нині постають перед сільським господарством досліджуваного макрорегіону. Саме тому на часі, на наше глибоке переконання, є формування та запровадження макрорегіональної програми «Кадри для аграрного сектора економіки». Такий програмний документ дасть можливість запровадити в межах кожної області реєстр спеціалістів (випускників) вишів, а також кадрів масових професій. Одночасно буде визначено склад та кількість працівників, які мають бажання та готові повернутись до праці в сільському господарстві.

Поліпшення механізму формування та покращення використання кадрового потенціалу аграрного сектора в Карпатському макрорегіоні стане можливим завдяки проведенню заходів щодо формування нових та зміцнення уже наявних сільськогосподарських підприємств. Нинішня організація агроформувань не забезпечує мотивації до ведення аграрного виробництва на засадах професійності, використання новітніх технологій, імплементації інноваційних продуктів. Саме тому в сільське господарство не залучаються кадри, які мають високі професійні знання, організаторські здібності, прагнуть до використання новітніх досягнень у землеробстві та тваринництві. Зрозуміло, що створення сільськогосподарських підприємств, які б організовували свою діяльність відповідно до вимог ринкової економіки, буде складним, суперечливим процесом. Однак іншого шляху просто не існує, якщо йдеться про організацію кадрової справи та підвищення ефективності функціонування аграрного сектора в цілому. Такі заходи дадуть можливість одночасно відродити взаємозв'язок між продуцентами кадрів та їх споживачами і запровадити ринок праці в сільському господарстві досліджуваного макрорегіону.

Список використаних джерел

1. Агропродовольче виробництво у 1990-2009р.р. : тенденції розвитку / [Пасхавер Б. Й., Шубравська О. В., Крисанов Д. Ф., Прокопенко К. О.] // Економіка АПК. – 2010. – № 9. – С. 12-20.
2. Богиня Д. Українське село вмирає: національна небезпека / Д. Богиня, К. Якуба // Економіка України. – 2011. – №4. – С. 56-66.
3. Осадчая И. Постиндустриальная экономика: меняется ли роль государства / И. Осадчая // МЭиМО. – 2009. – №5. – С. 31-43.
4. Присяжнюк М. Про необхідність і напрями поглиблення аграрної реформи / М. Присяжнюк, П. Саблук, М. Кропивко // Економіка України. – № 6. – 2011. – С. 4-16.
5. Рябоконт В. П. Професійно-кваліфікаційна структура робочої сили на селі / В.П. Рябоконт // Економіка АПК. – 2009. – №1. – С. 124-128.

Щурик М. В. Кадровий потенціал аграрного сектора

Карпатського макрорегіона: механізми формування та використання

Проаналізовано стан кадрового потенціалу Карпатського макрорегіона та його вплив на виробництво земельних ресурсів. Встановлено фактори, які обмежують розвиток кадрового потенціалу. Предложено найбільш важливі умови удосконалення кадрового забезпечення аграрного сектора Карпатського макрорегіона. Обґрунтовано необхідність впровадження якісно нових засад підготовки кадрів для АПК.

Ключевые слова: кадри, спеціалісти, реформування, винагорода, забезпечення, споживач, покупець.

*Shchuryk M. V. Skilled potential of agrarian sector of macroregion of Carpathians:
mechanisms of forming and use*

It is analyzed the situation of personal potencial of the Carpathian macroregion and his influence on the recreation of the land resources. It is set up criterions that limit the development of the personal potencial. The article suggests the most important preconditions for staff's ensuring at the agrarian sector of the Carpathian macroregion. The author grands the needs for introducing gualitatively new footing for agricultural staff training.

Key words: *personnels, specialists, reformatations, reward, providing, consumer, customer.*

