

УДК 631.173:331.101.1

ШЕБАНІНА О.В., Миколаївський державний аграрний університет, Миколаїв, Україна

Шебаніна Олена В'ячеславівна – кандидат фізико-математичних наук, доцент Миколаївського державного аграрного університету.

Деякі підходи до вирішення проблем підвищення рівня зайнятості сільського населення та кваліфікації кадрів аграрних підприємств

Розглянуто сучасний стан безробіття на селі та його забезпеченості кваліфікованими кадрами. Виявлено невикористані резерви. Запропоновано рекомендації щодо вирішення цих проблем.

The modern condition of unemployment on village and his security is considered by qualified personnel. Not used reserves are revealed. Recommendations under the decision of these problems are offered.

У зв'язку із здійсненим в Україні в останні роки реформуванням сільськогосподарських підприємств відбулося вивільнення досить значної частини їх працівників, що призвело до помітного зростання безробіття. Нині селу необхідно терміново вирішувати цілий ряд проблем, важливе місце серед яких займають наступні дві: забезпечення зайнятості вивільнених у зв'язку з реструктуризацією аграрних підприємств їх колишніх працівників та утримання наявних і залучення нових висококваліфікованих фахівців.

Хоча цим проблемам в економічній літературі і приділяється певна увага, але багато з них поки що, на жаль, залишаються невирішеними. Саме їх дослідження і є метою даної статті.

Ринок праці на селі характеризується відсутністю механізмів мобільного регулювання попиту та пропозиції робочої сили, зруйнованою системою стимулювання праці, зменшенням чисельності та погіршенням складу трудових ресурсів. Сьогодні у сільській поселенській мережі України проживає 32% населення, з них 6 млн. працюючих. В цілому 12-15% населення,

що працюють в аграрному секторі, годують 48 млн. українців (у Франції 1,5% сільського населення годує 56 млн. жителів, у Німеччині 1,2%-82 млн., у США 1% – 370 млн.) [2, С.400].

Сільська місцевість у багато разів за наявністю основних життєзабезпечуючих сфер (медичного, побутового, торговельного, транспортного обслуговування, освіти, культури тощо) відстає від міст. Тому не є випадковим, що рівень безробіття на селі – найвищий серед інших сфер діяльності і продовжує зростати. У 2004 році середньорічна кількість працюючих у сільськогосподарському виробництві становила 1,7 млн.чол., або 20% загальної чисельності працездатних, які живуть у сільській місцевості. Порівняно з 1990 р. вона зменшилась майже втричі [2, С.409].

Рівень безробіття працездатного сільського населення Миколаївської області за 2004 р. становив у цілому 11,9%, у тому числі за віковими групами: 15-19 років – 8,8%, 20-29 років – 15,1%, 30-39 років – 11,1%, 40-49 років – 12,4%, 50-59 років – 11,5%. За даними Ю.О.Лупенко [1, С.361], масштаби вивільнення робітників з аграрної сфери України в перспективі можуть

досягати близько 2 млн. осіб. А це потребує використання всіх можливих заходів щодо підвищення рівня зайнятості сільського населення.

Головними напрямками вирішення цієї проблеми є: розвиток несільськогосподарських малих підприємств на селі (насамперед – тих, що обслуговують аграрне виробництво і переробляють вирощену в ньому продукцію); розширення інфраструктури аграрного ринку (зокрема, заготівельних і складських об'єктів, постачальницьких, транспортних, інформаційних, консультативних та деяких інших структур); зміцнення соціальної інфраструктури села (побудова дошкільних та медичних установ, доріг з твердим покриттям та ін.).

Однією з важливих проблем села є і більш швидкі (у порівнянні з чоловіками) темпи скорочення кількості жінок, що позбавляє сільські поселення перспектив розвитку. Для покращення статевого стану селян необхідно насамперед створити або відновити робочі місця для сільських жінок. За даними І.Г.Кириленка, лише від скорочення тваринництва в Україні було втрачено 500 тис. робочих жіночих місць. Крім того, за офіційною статистикою, протягом 11 років скоротилося 30% загальної кількості дошкільних закладів, 16% – клубів і бібліотек, 42% – закладів громадського харчування, 44% – лікарень, 45% – магазинів, 93% – будинків побуту. А це – ще 200 тис. жіночих робочих місць. На кінець 2003 р. в сільському господарстві країни офіційно працювало тільки 527 тис. жінок [2, С. 401].

Важливим завданням керівників аграрних підприємств є збереження наявних в них працівників, які перебувають в найбільшом продуктивному віці, мають достатні рівні кваліфікації та практичного досвіду і здатні до ефективної праці. Для цього насамперед необхідно поцікавитись про удосконалення галузевої структури підприємства, яка дозволила б забезпечити більш повне завантаження працівників упродовж року. Зокрема, розширенню зайнятості сільського населення сприяє розвиток трудомістких галузей (садівництва, овочівництва, скотарства, свинарства тощо).

Із загальної кількості працюючих нині у сільському господарстві осіб половина зайнята в особистих селянських господарствах. І хоча вони виробляють близько 65% продукції тваринництва та 90% – овочівництва, ряд експертів і соціологів фактично оцінюють це як приховане безробіття [2, С.400].

Ураховуючи національні традиції українського народу, вважаємо, що особисті селянські господарства не можна розглядати як перспективний сектор зайнятості сільського населення. З відродженням та нарощуванням потенціалу сільськогосподарських підприємств роль селянських господарств у поділі праці зменшиться. Але ураховуючи гостру нестачу робочих

місць на селі, розвитку особистих селянських господарств необхідно поки що приділяти певну увагу, створюючи їм можливості для впровадження сучасної техніки і прогресивних технологій.

Україні доцільно було б запозичити відповідний досвід інших країн світу, зокрема, Китаю, де в сільській місцевості набули широкого розвитку підприємства багатьох галузей промисловості (з переробки сільгосппродукції, з виробництва будматеріалів і будівництва та ін.). При цьому залучаються кошти інвесторів, яким вигідно використовувати дешеву робочу силу селян.

Важливою проблемою є і зниження забезпеченості села висококваліфікованими кадрами працівників. Станом на початок 2004 р. у сільському господарстві працювало 235 тис. керівників і спеціалістів, що на третину менше порівняно з 1999 р. і на 140 тис. – проти 1995 р. [2, С. 410]. Освітньо-кваліфікаційний рівень працівників сільського господарства – найнижчий серед зайнятих в інших галузях економіки. Лише кожний п'ятий працюючий на селі закінчив технікум або інститут, що вдвічі менше, ніж у промисловості, будівництві, у сферах транспорту і зв'язку. З повною вищою освітою в сільському господарстві працює 102,7 тис. чол. (6%), що у 3,5 раза нижче середнього показника по всіх галузях економіки [2, С. 409].

Щорічно навчальними аграрними закладами системи Мінагрополітики України випускається 25 тис. фахівців різного рівня. При цьому в сільськогосподарському виробництві працює лише 5,9% спеціалістів з вищою освітою, що вдвічі-втричі нижче, ніж в інших галузях. У підготовці і підвищенні кваліфікації кадрів для сільського господарства необхідно ширше використовувати досвід розвинених країн світу. На увагу заслуговує і досвід ряду областей нашої країни (до числа яких відноситься і Миколаївщина), де організовано регіональні університетські центри, до складу яких входять місцеві агроколеджі і технікуми, що дозволяє на рівні регіону оперативно реагувати на запити ринку праці та здійснювати підготовку фахівців різного рівня кваліфікації.

Закріпленню на селі молодих спеціалістів насамперед сприятимуть підвищення заробітної плати, престижності роботи та рівня забезпеченості житлом, належна організація праці, можливість кар'єрного росту, покращення соціально-побутового, медичного, торговельного, дошкільного, освітнього та культурного обслуговування.

Говорячи про комплектування аграрних підприємств висококваліфікованими кадрами фахівців, слід вказати, що воно може здійснюватися за двома шляхами: перший – відбір і підготовка свої фахівців з числа працюючих на підприємстві; другий – запрошення кваліфікованих фахівців з боку. Перший варіант економічно вигідніше

для підприємства, оскільки після навчання (за рахунок організації) фахівця з числа працюючих на ньому осіб знижується ризик непередбаченого, передчасного звільнення працівника. У цьому випадку підприємство одержує свого висококваліфікованого фахівця, який за узгодженням сторін після навчання повинен відпрацювати обговорений сторонами термін. Крім того, він демографічно прив'язаний до місця проживання родинними відносинами. Цього фахівця можна відряджати на проведення робіт та надання консультацій на аналогічні підприємства, від яких будуть надходити заявки. Тим самим підприємство окупить вкладені у навчання кошти, зменшить ризик втрати фахівця, одержить можливість отримання додаткового прибутку. При другому ж варіанті кадрового забезпечення необхідно відразу вирішити питання про високу оплату праці.

При доборі і розстановці кадрів слід дотримуватися вироблених наукою і світовою практикою принципів, адаптованих до умов і специфіки середовища кожної країни та її регіонів [3]. Одним з них є добір кадрів на демократичній основі, при мінімумі суб'єктивізму, за дійсними здібностями людини. Для цього насамперед потрібно забезпечити гласність кадрової роботи. Такі правові форми заміщення вакансій, як вибори і конкурс, повинні значно переважати над традиційним призначенням. При такому підході підвищується активність працівників, знижується вірогідність помилки, зростають відповідальність обраного перед колективом та його самовіддача.

Другим принципом є добір кадрів за єдністю якостей - політичних, ділових, етичних. Наступний принцип кадрової роботи - раціональне сполучення молодих і старших за віком працівників, поєднання досвіду і нових знань та енергії яких дає чудові результати. Дуже важливим є і принцип оновлення і закріплення кадрів. Необхідність його дотримання викликана тим, що рівень підготовки і можливості окремих осіб часто відстають від темпів розвитку науково-технічного прогресу.

Підготовка резерву кадрів - теж важливий принцип кадрової роботи. Кожне підприємство повинно розробляти систему підготовки резерву, яка включає в себе гласні публічні форми зарахування до нього, навчання, перепідготовку і консультацію резервістів, їх стажування в кращих колективах, випробування на практиці тощо. А це є можливим лише на договірних засадах при певних матеріальних витратах - як підприємств та зацікавлених органів, так і резервістів. Обов'язковою складовою цієї системи є її фінансове забезпечення.

Слід вказати, що віддавати перевагу лише якомусь одному з перелічених принципів не можна. Провідними при виборі керівників повинні бути ділові якості, що поєднують їх

компетентність, глибокий професіоналізм та організаторські здібності.

Ми підтримуємо точку зору І.Г.Кириленка [2, С. 416], що основними складовими концепції формування кадрового потенціалу в сільськогосподарському виробництві мають стати:

- підготовка сільської молоді до навчання у вищих навчальних закладах (посилення профорієнтаційної роботи за участю вищих навчальних закладів, надання можливості студентам для навчання одночасно за двома напрямками підготовки, удосконалення механізму й порядку запровадження довгострокових кредитів для набуття вищої освіти);
- реформування системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, у тому числі масових професій - здійснення у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації двоциклового навчання (бакалавр - магістр), використання кредитно-модульної системи підготовки фахівців;
- створення умов для працевлаштування молодих спеціалістів (істотне підвищення рівня заробітної плати, розширення державної підтримки галузей АПК, запровадження державного замовлення від обласних, районних і сільських адміністрацій, безпроцентні кредити на придбання житла, участь роботодавців у підготовці фахівців, державні інвестиції та програми щодо створення відповідної соціально-побутової сфери села тощо);
- професійне зростання та виховання сучасної управлінської еліти тощо.

Забезпечення раціонального використання трудових ресурсів повинно ґрунтуватися насамперед на засадах державного регулювання ринку праці, а також протидії факторам, що зумовлюють падіння виробництва, зниження рівня життя. Із заходів державного регулювання та управління ринком праці важливе місце належить: розробці регіональних комплексних програм виходу з кризових ситуацій; здійсненню пріоритетного фінансування розвитку соціальної сфери на селі; стимулюванню розвитку підприємства, приватної ініціативи; мобільності працюючих - за рахунок підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів; гнучкому (з урахуванням регіональних особливостей) застосуванню заходів загальнодержавної економічної політики; підвищенню ефективності використання трудових ресурсів продовольчого підкомплексу тощо.

Здійснювані державою в аграрній сфері заходи повинні цілеспрямовано регулювати демографічні та соціальні процеси на селі, сприяти стабілізації чисельності сільського населення, оптимізації статево-вікової та професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів, підвищенню матеріального добробуту селян, більш повному задоволенню їх потреб у продуктах харчування, товарах народного споживання, послугах.

Таким чином, перед сільгосп підприємствами в сучасних умовах досить часто стоять дві наступні проблеми: забезпечення зайнятості вивільнених працівників і укомплектування високо-

кваліфікованими кадрами керівників і спеціалістів. Основні заходи щодо їх вирішення викладено у статті.

ЛІТЕРАТУРА

1. Аграрна реформа в Україні / П.І.Гайдуцький, П.Г.Саблук, Ю.О.Лупенко та ін., За ред. П.І.Гайдуцького. – К.: ННЦІАЕ, 2005. – 424 с.
2. Кириленко І.Г. Трансформація соціально-економічних перетворень у сільському господарстві України: проблеми, перспективи. – К.: ННЦ “Інститут аграрної економіки”, 2005. – 452 с.
3. Олійник В.М., Сасенко М.Г. Добір кадрів: актуальність, принципи // Економіка АПК. – 2005. – № 4. – С. 102-107.
4. Дем’янишина О.А. Науково-методичні й організаційні засади розвитку сільських територій // Економіка АПК. – 2005. – № 6. – С. 122-128.
5. Дієсперов В.С. Робочі місця в сільськогосподарському виробництві // Економіка АПК. – 2005. – № 4. – С. 112-120.
6. Михайлова Л.І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК. – Суми: Вид-во “Довкілля”, 2003. – 326 с.
7. Шеленко Д.І. Сільськогосподарські підприємства в системі розвитку сільських територій // Економіка АПК. – 2005. – № 6. – С. 131-136.
8. Якуба К.І. Людський фактор у реформуванні аграрної економіки // Економіка АПК. – 2005. – № 5. – С. 69-75.