

УДК 35.088.6 (477) : 351.823

ПАСКА І.М., д-р екон. наук

Білоцерківський національний аграрний університет

ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ

В статті обґрунтовані напрями формування та реалізації державної кадрової політики в аграрному секторі України. Доведено, що першочерговим завданням на шляху забезпечення здійснення єдиної кадрової політики має стати розробка й затвердження на законодавчому рівні Концепції державної кадрової політики в аграрному секторі економіки, яка чітко визначить насамперед перспективи розвитку галузі та необхідне для цього випереджальне кадрове забезпечення, а також суб'єкти та об'єкти кадрової політики в аграрній сфері, їх взаємозв'язок в кадрових процесах як по "вертикалі", так і "горизонталі", умови ефективного використання кадрового, інтелектуального потенціалу галузі тощо.

Ключові слова: кадрова політика, сільська місцевість, демографічна ситуація, оптимізація.

Постановка проблеми. Процеси соціальної модернізації та національного державотворення висувають на перший план проблему кадрового забезпечення реформ, нарощування й конструктивного використання кадрового потенціалу в усіх сферах суспільного життя. Особливе місце серед них належить аграрному сектору економіки.

Радикальні зміни в усіх сферах суспільного життя за роки незалежності, у т.ч. й аграрному секторі економіки, зумовлюють посилення уваги до осмислення пройденого шляху, аналізу існуючих проблем та їх вирішення. Особливого значення набуває аналіз проблем формування і реалізації державної кадрової політики в аграрній галузі, оскільки від кадрового потенціалу аграрного сектору залежить успіх здійснення аграрної політики держави в цілому. Такий аналіз дає змогу оцінити рівень ефективності державної кадрової політики в аграрному секторі економіки, визначити її нові напрями та пріоритети.

Досвід останніх 15 років реформ показує, що реалізація державної кадрової політики не повною мірою відповідає зазначеним вимогам, і в цій сфері існує багато прорахунків та невирішених проблем. Основними з них є відсутність чіткої визначеності державної кадрової політики, недостатня теоретична розробленість. Зокрема, у Законі України "Про основні засади державної аграрної політики на період до 2015 року" до основних пріоритетів державної аграрної політики серед інших віднесені "державна підтримка підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів, виконання наукових досліджень для аграрного сектора" та "створення умов для закріплення в сільській місцевості кваліфікованих спеціалістів сільського господарства, освіти, культури, охорони здоров'я та побутового обслуговування". Водночас фактично обходяться питання формування, розвитку та раціонального використання кадрового потенціалу аграрної галузі [6].

Необхідність формування й реалізації державної кадрової політики аграрного сектору економіки пов'язана з низкою причин: *по-перше*, сукупність нових процесів і явищ, що виникають під час становлення ринкових відносин в аграрному секторі економіки, зумовлюють необхідність прискореного вирішення проблем кадрового забезпечення аграрних перетворень, оскільки саме від кадрового потенціалу аграрного сектору залежить реальність здійснення аграрної політики держави, успіх проголошених керівництвом нашої держави аграрних реформ; *по-друге*, серйозними прорахунками в кадровій політиці й низькому рівні кадрового забезпечення аграрного сектору економіки; *по-третьє*, необхідністю всебічного аналізу набутого вітчизняного й зарубіжного досвіду й дослідження існуючого в Україні досвіду формування державної кадрової політики;

по-четверте, невизначеністю державної кадрової політики в установах, організаціях і на підприємствах аграрного сектору економіки України [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження проблем кадрової політики в Україні зробили відомі вітчизняні і зарубіжні вчені: Бородіна О.М., Балановська Т.І., Поплавська О., Попова О.Л., Татаревська М.С., Якуба К.І. та інші [3-8]. Ними вперше у вітчизняній науці зроблені спроби визначення понять "кадрова політика", "державна кадрова політика", основних принципів кадрової політики, системи кадрової роботи, головних напрямів

реформування державної служби, створення системи ефективного державного управління й підготовки нових кадрів для органів державного управління й місцевого самоврядування тощо.

Мета досліджень – визначення теоретичних аспектів та особливостей формування й реалізації державної кадрової політики в установах, організаціях і на підприємствах аграрного сектору економіки України.

Матеріал і методика досліджень. Теоретичною та методологічною основою дослідження слугували праці зарубіжних та вітчизняних вчених-економістів щодо механізму формування й реалізації державної кадрової політики. У процесі дослідження використовували монографічний, діалектичний, абстрактно-логічний методи, а також узагальнення.

Результати досліджень та їх обговорення. Формування кадрового складу сільськогосподарських підприємств нерозривно пов'язане з демографічною базою трудових ресурсів села. Станом на 1 січня 2014 р. сільське населення складало 31,1 % від загальної кількості населення України (на 1 січня 1989 р. – 33,1 %), кількість його з 1989 до 2014 рр. зменшилась з 17,1 до 14,1 млн осіб – на 17,4 %. Демографічний потенціал сільської місцевості регіонів України характеризується не тільки скороченням населення, а й процесами старіння. Частка працездатного населення в сільській місцевості нижча від показника для України в цілому й складає 56,2 %, а сільське населення у віці молодшому за працездатний – 17,2 %, у віці старшому за працездатний – 26,6 %. Сільське населення старше міського більше ніж на півроку – середній вік сільського населення на початок 2014 р. складав 41,7 років [2].

Незважаючи на те, що стратегічним ресурсом соціально-економічного, культурного і духовного розвитку суспільства, поліпшення добробуту людей є освіта, за її рівнем сільськогосподарська галузь займає одне із останніх місць серед галузей економіки. Започаткована попереднім урядом оптимізація шкіл та лікарень охопила майже всі області. Загалом в Україні за останні

3 роки закрито майже 900 шкіл. Щорічно зникає 200-300 закладів середньої освіти, і така тенденція триватиме, адже нині у 2,5 тисячі шкіл навчаються 10-100 дітей, і вони вже є кандидатами на закриття. Наразі у 14-ти тисячах сіл немає шкіл, і наслідки цього непередбачувані, адже вже на сьогодні в Україні 120-150 тисяч неписьменних дітей [9]. При цьому якісне погіршення нагромадженого людського капіталу зумовлюється і тим, що певний час значна частина людей в економічно активному віці не може знайти застосування своїм здібностям, кваліфікації і досвіду у повному обсязі. Таким чином, ця частина людського капіталу виявляється марною, тому що не використовується, не створює багатства і не приносить доходу.

За питомою вагою працівників з вищою освітою сільське населення поступається міському (табл.1). Це обумовлене тим, що сільська молодь після отримання вищої освіти не повертається в село і знаходить роботу в містах, в інших сферах економіки.

Таблиця 1 – Розподіл осіб із вищою освітою в Україні за типом поселення

Показник	Особи з вищою освітою:			
	всього	у тому числі:		
		з повною вищою	з базовою вищою	з неповною вищою
Всього (тис. осіб)	13682,9	5658,2	309,2	7715,4
у т. ч. (у % до підсумку):				
жителі: міських поселень	81,7	86,5	82,5	78,1
сільської місцевості	18,3	13,5	17,5	21,9

Істотне відставання освітнього рівня сільського населення від міського пояснюється особливостями вікового складу та природного руху жителів села: через надзвичайно високий рівень старіння й вищі показники народжуваності серед сільського населення значно більша частка пенсіонерів та дітей, а для цих вікових контингентів характерні найнижчі показники освітнього рівня.

На основі анкетного опитування студентів вищих навчальних закладів аграрної освіти встановлено, що низький рівень престижності сільськогосподарської праці є чи не основним чинником, що перешкоджає вибору молоддю аграрної освіти і стимулює після закінчення навчання працювати в інших сферах національного господарства (рис. 1).

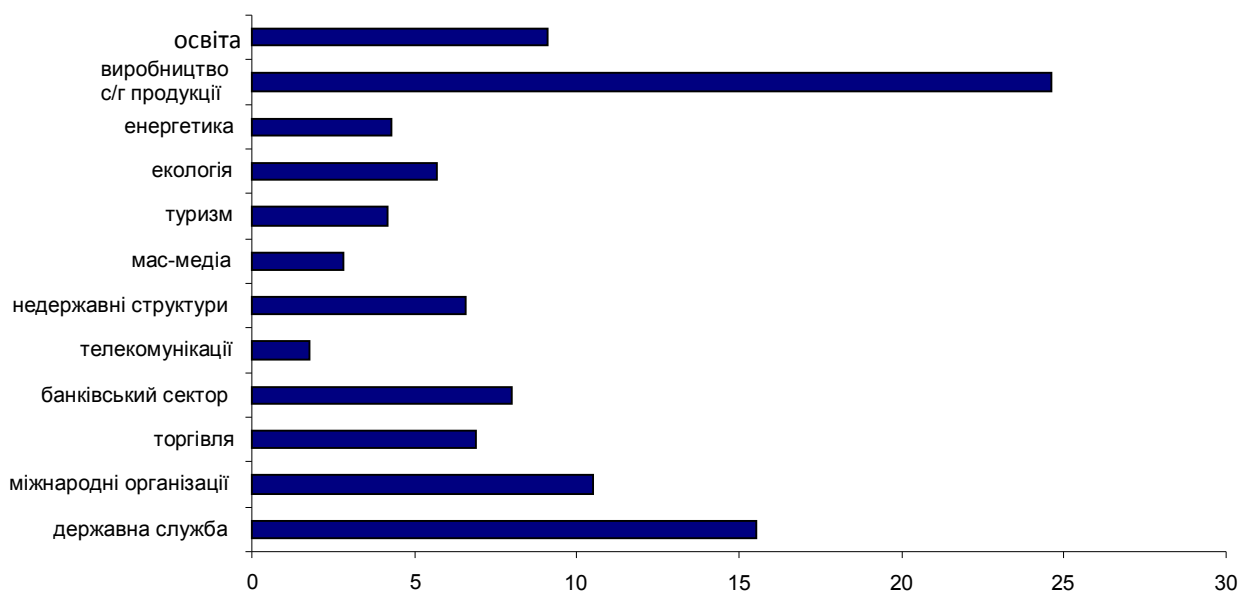


Рис. 1. Розподіл відповідей опитаних студентів на запитання: «В якій саме сфері Ви хотіли б працювати по закінченні навчання».

Як свідчать дані рисунка 1, кожен 4-й опитаний студент бажає працювати в сільському господарстві. Нині в сільськогосподарських підприємствах 35 % керівників і спеціалістів мають вищу освіту, 52 % – середню професійну освіту, 13 % – не мають професійної освіти.

Серед керівників агроформувань вищу освіту мають 70%, середню професійну – 24 %, решта – практики. Серед головних спеціалістів 57 % мають вищу освіту, 39 % – середню професійну, 4 % – практики, причому найнижча частка фахівців із вищою освітою серед головних інженерів – лише 52 %, дещо вища – серед головних агрономів – 70 %.

За категорією керівників найбільша чисельність працівників із вищою освітою складає 80 % – у великих сільськогосподарських підприємствах, водночас лише чверть фермерів та індивідуальних підприємців мають вищу освіту. Отже, спостерігається відчутна невідповідність освітньо-кваліфікаційного рівня працівників аграрного сектору.

Необхідність удосконалення освітнього рівня усвідомлюють і самі керівники підприємств АПК. Нами запропоновано оцінити ступінь задоволеності рівнем професійної підготовки працівників, у результаті отримали такі відповіді керівників агроформувань: «Працівники потребують підвищення кваліфікації» (40 %); «Є ряд недоліків, що знижують ефективність праці» (33 %); «Професійний рівень достатній для реалізації своїх функцій» (27 %).

Коментуючи свої відповіді, керівники зазначили, що найбільша потреба в додатковому навчанні у головних фахівців і керівників різного рівня. Робітникам, як правило, вистачає наявного рівня кваліфікації.

Уточнюючи, яких саме складових не вистачає працівникам, керівники серед визначальних назвали досвід (у молодих працівників), мотивацію, знання сучасних технологій сільськогосподарського виробництва, знань і умінь працювати в кризових умовах.

Іншою причиною недостатнього кадрового забезпечення вітчизняних аграрних підприємств є низька привабливість праці для випускників ВНЗ аграрного профілю у сільській місцевості. Так, 32 % опитаних студентів ВНЗ аграрної освіти бажають бути приватними підприємцями, 27 % – державними службовцями, 41 % – працювати на фірмі.

Для оцінювання майбутнього трудового потенціалу сільської економіки та мотивації молоді, яка бажає працювати в сільській місцевості, було проведено опитування 1385 студентів різних спеціальностей. Опитування проводили методом розповсюдження анкет для самостійного анонімного заповнення. Так, на думку студентів, основним стримуючим чинником працевлаштування у сільській місцевості є низька заробітня плата, яка на сьогодні залишається однією з найнижчих серед усіх видів економічної діяльності. Вартість робочої сили в Україні одна з найдешевших в Європі. Причому з кожним роком українці в реальних цифрах заробляють все менше.

Друге місце за значимістю чинників, що стримують молодих спеціалістів до роботи в сільській місцевості, посідає фактор забезпечення відповідними житловими умовами. Так, 40 % випускників аграрних закладів освіти погоджуються працювати на селі, якщо їх забезпечать власною садибою.

Проте на сьогодні у сільській місцевості водогазом обладнано лише 35,6 %, каналізацією – 34,4 %, ванною або душем – 29,8 %, індивідуальною системою опалення – 53 %, централізованим газопостачанням – 55,6 % житлової площі. Водночас, програма «Власний дім» яка спрямована на забезпечення житлом працівників освіти, культури, охорони здоров'я, бюджетних установ і організацій агропромислового комплексу, які проживають у сільській місцевості, майже не фінансується. Тому в умовах низького рівня доходів сільське населення не має можливості залучити власні кошти у житлове будівництво, відсутня мотивація у молоді будувати власне житло у сільській місцевості, недостатність пільгового кредитування, обмеженість фінансової підтримки будівництва житла на селі є стримуючими факторами розвитку людського капіталу.

Отже, низький рівень оплати праці та доходів у сільськогосподарському виробництві, відсутність належних умов для проживання у сільській місцевості спричиняють ситуацію, за якої значна частина сільської молоді, навіть за наявності вакансій, виїжджає у місто або за кордон заради більш високих заробітків. Переважну більшість мігрантів становлять, як правило, кваліфіковані кадри, з яких чоловіків майже 80 % – це молодь, а серед жінок – понад 70 %.

Загальновідомо, що відтік кваліфікованої молоді з села призводить не тільки до погіршення структури трудових ресурсів, а й негативно позначається на результатах господарювання. Крім того, слід враховувати і матеріальний збиток, адже кошти, витрачені на підготовку кадрів для сільського господарства, переходять в інші галузі.

У зв'язку з цим, на нашу думку, державна кадрова політика в АПК як складова частина сучасної аграрної політики держави в умовах реформування сільського господарства на засадах приватної власності на землю та майно, вільного вибору видів виробничої діяльності, активізації інвестиційної діяльності, проведення соціальної політики та нових суспільних відносин потребує комплексного підходу і має передбачати конкретні заходи.

Враховуючи, що людський капітал включає природні здібності й таланти, а також набуті освіти, професійні знання, кваліфікацію та навички, державна політика має побудувати і втілити в життя програму модернізації мережі шкільних та загальноосвітніх навчальних закладів сільської місцевості з урахуванням специфіки регіонів, демографічних змін та економічної доцільності, створення освітніх округів; забезпечення потреби сільського населення на здобуття якісної шкільної та вищої освіти; забезпечити в сільських школах запровадження сучасних інформаційних технологій; дати можливість молодим спеціалістам-аграрникам після здобутої освіти перейняти практичний досвід провідних європейських країн з організації та ведення аграрного бізнесу; мотивувати підвищення кваліфікації працівників аграрної сфери, формування продуктивної несільськогосподарської зайнятості на селі, суттєве збільшення трудових доходів сільського населення від диверсифікованих видів виробничої діяльності.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, держава має використати потенційні можливості для закупівлі житла на вторинному ринку, забезпечити пільговими кредитами для придбання і спорудження житла молодим сім'ям та облаштування їх домашнього господарства, в тому числі шляхом створення фермерських господарств сімейного типу, розроблення та реалізацію державних і регіональних програм водо-, газо-, енергопостачання та розвитку мережі сільських доріг. Соціальне відродження села та економічний розвиток аграрного виробництва – процеси органічно пов'язані.

Тому першочерговим завданням на шляху забезпечення здійснення єдиної кадрової політики має стати розробка й затвердження на законодавчому рівні Концепції державної кадрової політики в аграрному секторі економіки, яка чітко визначить насамперед перспективи розвитку галузі та необхідне для цього випереджальне кадрове забезпечення, а також суб'єкти та об'єкти кадрової політики в аграрній сфері, їх взаємозв'язок та взаємодію в кадрових процесах як по “вертикалі”, так і “горизонталі”, умови ефективного використання кадрового, інтелектуального потенціалу галузі тощо.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Соціоекономічний розвиток сільського господарства і села: сучасний вимір / [О.М. Бородіна, І.В. Прокопа, В.В. Юрчишин та ін.]; за ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України О.М. Бородіної; НАН України; Ін-т екон. та прогнозування – К., 2012. – 320 с.; табл., рис.
2. Попова О.Л. Сталій розвиток агросфери України: політика і механізми / Попова О.Л. – К.: ДУ „ІЕП НАНУ”, 2009. – 352 с.
3. Балановська Т.І. Вплив управлінського персоналу на ефективність сільськогосподарського виробництва / Т.І. Балановська // Економіка АПК. – 1999. – № 3. – С.64–67.
4. Масхма М.Б. Рівень життя сільського населення/ М.Б. Масхма // Економіка АПК– 2002. – №3. – С.112–117.
5. Якуба К.І. Людський фактор у реформуванні аграрної економіки / К.І. Якуба // Економіка України. – 2004. – №5. – С.69–75.
6. Постанова ВРУ “Про заходи по фінансовому оздоровленню виробничої і соціальної сфери села” від 11.05.2004 109. Розпорядження КМУ “Про схвалення Концепції Загальнодержавної програми соціального розвитку села на період до 2011 року” № 573-р від 10.08.2004 р.
7. Реформування аграрного сектору економіки України в контексті підвищення рівня життя сільського населення// Новий формат стратегії і тактики соціально-економічного розвитку України: людина, громада, держава (Коллективна монографія). – Київ: Видавничий дім “КОРПОРАЦІЯ”, 2005. – С. 334–347.
8. Поплавська О. Розвиток соціального партнерства в Україні як чинник економічного зростання / О. Поплавська // Україна: аспекти праці. – 2004.– №7. – С.42–48.
9. Татаревська М.С. Соціально-економічний моніторинг рівня життя сільського населення: необхідність запровадження і розвитку / М.С. Татаревська // Друга Міжнародна періодична науково-практична конференція “АЛЬЯНС НАУК: учений–ученому”: Збірник наукових праць. – Том 1. – Дніпропетровськ, 2009.– С. 134–137.

REFERENCES

1. Socioekonomichnyj rozvytok sil'skogo gospodarstva i sela: suchasnyj vymir / [O.M.Borodina, I.V.Prokopa, V.V.Jurchyshyn ta in.]; za red. d-ra ekon. nauk, prof., chl.-kor. NAN Ukrai'ny O.M.Borodinoi; NAN Ukrai'ny; In-t ekon. ta prognosuv. – K., 2012. – 320 s.; tabl., rys.
2. Popova O.L. Stalyj rozvytok agrosfery Ukrai'ny: polityka i mehanizmy / O.L. Popova. – K.: DU „ІЕП НАНУ”, 2009. – 352 с.
3. Balanovs'ka T. I. Vplyv upravlins'kogo personalu na efektyvnist' sil'skogospodars'kogo vyrobnyctva / T. I. Balanovs'ka //Ekonomika APK. – 1999. – № 3. – S.64 – 67.
4. Mashma M.B. Riven' zhyttja sil'skogo naselennja / M.B. Mashma // Ekonomika APK.–2002.–№3. – S.112–117.
5. Jakuba K.I. Ljudsk'kyj faktor u reformuvanni agrarnoi' ekonomiky / K.I. Jakuba // Ekonomika Ukrai'ny. – 2004. – №5. – S.69–75.
6. Postanova VRU “Pro zahody po finansovomu ozdorovlennju vyrobnychoi' i social'noi' sfery sela” vid 11.05.2004 109. Rozporjadzhennja KМУ “Pro shvalennja Konceptcii' Zagal'noderzhavnoi' programy social'nogo rozvytku sela na period do 2011 roku” № 573-r vid 10.08.2004r.
7. Reformuvannja agrarnogo sektoru ekonomiky Ukrai'ny v konteksti pidvyshhennja rivnja zhyttja sil'skogo naselennja// Novyj format strategii' i taktyky social'no-ekonomichnogo rozvytku Ukrai'ny: ljudynd, gromada, derzhava (Kolektyvna monografija). – Kyi'v: Vydavnychyj dim “KORPORACIJA”, 2005. – S. 334–347.
8. Poplavs'ka O. Rozvytok social'nogo partnerstva v Ukrai'ni jak chynnyk ekonomichnogo zrostantnja/ O. Poplavs'ka // Ukrai'na: aspekty praci. – 2004.– №7. – S.42–48.
9. Tatars'ka M.S. Social'no-ekonomichnyj monitoryng rivnja zhyttja sil'skogo naselennja: neobhidnist' zaprovadzhennja i rozvytku / M.S. Tatars'ka // Druga Mizhnarodna periodychna naukoivo–praktychna konferencija “AL"JaNS NAUK: uchenyj–uchenomu”: Zbirnyk naukovyh prac'. – Tom 1. – Dnipropetrovs'k, 2009.– S. 134–137.

Формирование и реализация государственной кадровой политики в аграрном секторе Украины И.М. Паска

В статье обоснованы направления формирования и реализации государственной кадровой политики в аграрном секторе Украины. Доказано, что первоочередной задачей на пути обеспечения осуществления единой кадровой политики должна стать разработка и принятие на законодательном уровне Концепции государственной кадровой политики в аграрном секторе экономики, которая четко определит прежде всего перспективы развития отрасли и необходимое для этого опережающее кадровое обеспечение, а также субъекты и объекты кадровой политики в аграрной сфере, их взаимосвязь в кадровых процессах как по «вертикали», так и «горизонтали», условия эффективного использования кадрового, интеллектуального потенциала отрасли.

Ключевые слова: кадровая политика, сельская местность, демографическая ситуация, оптимизация.

Надійшла 07.05.2015 р.