

## НАУКОВО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АГРОПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА

*Анотація.* Досліджуються проблеми кадрового забезпечення аграрного сектору економіки; обґрунтовується необхідність вдосконалення науково-методологічних засад та опрацювання методичних рекомендацій визначення потреб у фахівцях для агропромислового виробництва.

*Ключові слова:* кадрове забезпечення, методичні рекомендації, потреба в кадрах, норми праці.

**Постановка проблеми.** Кадрове забезпечення аграрного сектору економіки в умовах трансформаційних процесів виступає важливим чинником його ефективного функціонування. Триваючі зміни організаційно-правових форм господарювання, розвиток багатокладності економіки, а також стрімкі процеси злиття та поглинання великотоварних інтегрованих агропромислових структур формують певні виклики та створюють принципово нові підходи до розв'язання проблем щодо кадрового забезпечення суб'єктів господарювання, аграрного сектору, визначених регіонів чи країни в цілому. Разом з тим за останні п'ять років аграрний сектор України перетворився в один із найбільш привабливих для інвесторів, і, за прогнозами експертів, цей процес буде продовжуватися. Водночас одним із стримуючих факторів для його більш стрімкого розвитку, серед інших, та найголовнішим, на думку вищого менеджменту провідних агрохолдингів країни, є нестача кваліфікованих, компетентних фахівців аграрного спрямування.

Ці та інші проблеми зумовлюють необхідність опрацювання нових методичних підходів до визначення потреби регіонів у спеціалістах аграрної сфери з урахуванням змін, що відбулися у цьому секторі економіки та з їх прогнозом.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Існуюче нормативно-методичне забезпечення щодо обґрунтування та визначення потреби у спеціалістах сільськогосподарського виробництва, сформоване за часів

планової економіки, не враховує цих особливостей. В умовах функціонування багатокладності та різних організаційно-правових форм господарювання в аграрному секторі зазнала змін система критеріїв обґрунтування потреби у спеціалістах, які зумовлені, перш за все, приватною власністю на засоби виробництва і результати господарювання. Певним прогресом в площині визначення потреби регіонів у фахівцях аграрної сфери, планування чисельності працівників та нормування їх праці в сільськогосподарських підприємствах стали «Методичні рекомендації щодо визначення потреби в кадрах з вищою освітою для сільськогосподарського виробництва» [1], а також «Методичні рекомендації з встановлення штатної чисельності керівників, професіоналів та фахівців підприємств сільського господарства» [2], що були розроблені творчими колективами із залученням вчених, практиків, експертів з кадрового менеджменту. Проте в сучасних умовах господарювання значно змінилися умови праці в сільськогосподарських підприємствах, про що неодноразово зазначали у своїх працях О.М.Бородіна [3], В.С.Дієсперов [4], В.П.Рябоконт [5] та інші.

**Постановка завдання** полягає в обґрунтуванні науково-методологічних засад кадрового забезпечення аграрного сектору економіки шляхом опрацювання Методичних рекомендацій визначення регіональних потреб АПК у фахівцях, які мають базуватися на основі науково-обґрунтованих методичних підходах; відповідати критеріям розрахунку потреби регіонів у фахівцях; враховувати особливості формування управлінської вертикалі відповідно до освітньо-кваліфікаційних рівнів підготовки фахівців; передбачати тенденції кадрового забезпечення аграрного сектору в умовах змінюваності середовища.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Функціонування приватних агроформувань та існування державної системи підготовки кадрів для аграрного сектору економіки формує, на перший погляд, певні протиріччя з точки зору ринкових відносин. Аграрні підприємства схильні мінімізувати витрати на використання трудових ресурсів та оптимізувати їх чисельність, а

держава, виступаючи гарантом реалізації прав та свобод її громадян, має створювати можливості для максимальної їх зайнятості в сільській місцевості.

Разом з тим розвиток відкритості економіки та реалізація євроінтеграційних прагнень України супроводжується розширенням самостійності агроформувань в кадровому забезпеченні. Набуття Україною членства в СОТ, формування нових зон вільної торгівлі України з провідними країнами світу ставить нагальну потребу підвищення вимог та контролю за якістю робіт та продукції, що потенційно буде задіяна в експортно-імпортних операціях. Саме забезпеченість висококваліфікованими фахівцями створює підґрунтя для успішного розв'язання проблем адаптації підприємств до нових умов господарювання.

Наукове обґрунтування Методичних рекомендацій щодо визначення регіональних потреб у кваліфікованих фахівцях для агропромислового сектору опрацьовано, виходячи із задоволення потреб розвитку сільської економіки, сприяння зайнятості сільського населення, забезпечення багатофункціональності та зрівноваженого розвитку сільських територій, а також необхідності відтворення людського капіталу в сільській місцевості, що є головним чинником економічного зростання суспільства та формування національної безпеки держави. При цьому вважаємо необхідним посилення державного контролю у відповідності із трудовим законодавством щодо дотримання норм праці, норм навантаження і норм обслуговування в агроформуваннях; та проведення щорічного моніторингу по визначенню потреби у фахівцях основних галузей. При визначенні критеріїв обґрунтування потреби в спеціалістах, ми застосовували такі види нормативних матеріалів: норма часу, норма виробітку (навантаження), норма керованості, норма обслуговування, норма часу обслуговування (норматив чисельності, типові штати). Обґрунтування зміни деяких із вищезазначених критеріїв здійснювали, виходячи із наступного: ринковий характер економічних відносин зумовлює формування потреби в спеціалістах на основі попиту та пропозиції; сільськогоспідприємства, керуючись реалізацією основної мети – підвищення

ефективності та забезпечення конкурентоспроможності, є зацікавленими у скороченні адміністративних витрат та оптимізації чисельності управлінського апарату; суспільний характер виробництва, що зберігається у великотоварних формуваннях, забезпечує їм можливість застосовувати сумісництво посад як однієї із форм організації праці; керівники підприємств, що засновані на приватній формі власності, але зберегли в цілісності земельні масиви та майнові комплекси, не схильні дотримуватися економічно обґрунтованих нормативів праці, а самостійно визначають потребу в спеціалістах; аграрна реформа створила передумови розвитку дорадництва як відокремленого виду підприємницької діяльності з надання послуг (консультацій) з усіх видів управлінської діяльності; фермерські та господарства населення, що деякі набувають характеру товарних підприємств, необхідні послуги з управлінських функцій отримують від дорадників та спеціалістів агроформувань; враховуючи розвиток лібералізації міжнародної торгівлі сільськогосподарською продукцією, у виробників виникає проблема посилення контролю за дотриманням європейських та світових стандартів якості праці та продукції; активізація процесів завершення земельної реформи зумовлює необхідність її кадрового забезпечення в сільській місцевості; необхідність посилення та врегулювання функцій управлінь агропромислового розвитку як центрів з надання консультаційних послуг для товаровиробників з різних питань (права, планування, державної підтримки тощо); підвищення конкуренції на ринках сільгосппродукції та продовольства зумовлює необхідність вдосконалення процесів просування (логістика, маркетинг).

При розробці Методичних рекомендацій до переліку виконавців основних посад з управлінської діяльності ми віднесли: керівників, менеджерів, бухгалтерів, економістів, агрономів, інженерів, зоотехніків, ветеринарів, маркетологів, землевпорядників, юристів. Щодо спеціалістів інших напрямків (будівельники, гідромеліоратори), то ми виходили із реальних тенденцій в кадровому забезпеченні сільськогосподарських підприємств і обсягів робіт в цьому напрямку. Зазначимо, що при обґрунтуванні потреби в кадрах нами

враховано підходи до визначення чисельності управлінського персоналу, що застосовуються у інтегрованих структурах (агрохолдингах), що мають в обробітку по декілька десятків тисяч га в одному регіоні. (Наприклад, в Сумській області на 01.03.2013 р. - 14 підприємств обробляють від 10 до 80 тис.га ріллі; в середньому – по 30 тис.га). В таких підприємствах визначення чисельності працівників йде з розрахунку на один модуль – 10 тис.га ріллі: чотири агронома, один економіст, два інженера, п'ять-шість бухгалтерів.

Важливим чинником, що впливає на результативність діяльності кожного суб'єкту господарювання, є якість менеджменту, яка безпосередньо залежить від керівництва, тобто органу управління - працівників управлінського апарату, спеціалістів. За оцінками деяких вітчизняних та іноземних вчених на частку менеджменту припадає близько 80% успішного результату діяльності організації. Розвиток підприємницьких структур ринкового типу в аграрному секторі економіки (виробничих, дорадницьких, обслуговуючих, сервісних) зумовлює необхідність внесення пропозицій рекомендаційного характеру з подальшим законодавчим врегулюванням обіймання посад керівниками та спеціалістами цих структур у відповідність з освітньо-кваліфікаційним рівнем їх фахової підготовки. Контроль за дотриманням цих вимог необхідно здійснювати ще на початку створення цих структур – реєстрації їх як суб'єктів підприємницької діяльності.

**Висновки.** Проведені дослідження стали підставою для розробки Методичних рекомендацій визначення регіональних потреб АПК у кадрах, які: створюють необхідну методологічну базу для вирішення практичних питань формування необхідного кадрового забезпечення в аграрній сфері; виступають інструментом державної кадрової політики для реалізації завдань забезпечення регіонів спеціалістами різних напрямків діяльності та освітньо-кваліфікаційних рівнів підготовки; інструментом визначення державного замовлення на підготовку фахівців різного напрямку з вищою освітою для аграрної сфери (відповідно визначеним критеріям) для адміністративних територій (область, район); формують інституційне забезпечення для врегулювання соціально-

трудових відносин в сільськогосподарських підприємствах різних організаційно-правових форм господарювання (стосовно дотримання норм обслуговування, норм навантаження); опосередковано впливають на підвищення економічної ефективності функціонування підприємств, галузі (шляхом вдосконалення кадрового забезпечення) та забезпечують соціальний ефект (шляхом врегулювання питань та сприяння зайнятості населення).

## Література

1. Царенко О.М., Михайлова Л.І., Ілляшенко С.М. та інші. Методичні рекомендації щодо визначення потреби в кадрах з вищою освітою для сільськогосподарського виробництва. – К.: Міністерство аграрної політики України. -2003. – 24 с..
2. 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.: НДІ "Укראгропромпродуктивність", 2005. - 128 с.
3. Бородіна О.М., Киристюк С.В., Риковська О.В. Теоретичні основи сільського розвитку на базі громад: капіталізація активів. – Економіка АПК. – 2011, №5. – С.153-160.
4. Дієсперов В.С. Оплата сільськогосподарської праці. – Економіка АПК. – 2012, №9. – С.76-83.
5. Рябоконт В.П. Кадри села: проблеми формування і закріплення. – Економіка АПК. -2010, №5. – С.115-119.

### **Abstract.**

**Statement of the problem.** Rapid integration processes in agrarian sector of economy of Ukraine stipulates the need to improve the scientific and methodological basis of its staffing. The development of the large agrarian formations (agricultural holdings), the process of mergers and acquisitions of enterprises, increasing mechanization and automation of agricultural production entail a significant release of agricultural workers. At the same time private property in agricultural production and the existing state order for training of specialists for the agrarian sector of the economy require some contradictions and reinforce the need for the development of the scientific-methodological fundamentals of the staffing in the industry.

***The results of the study.** On the basis of generalization of methodological approaches to the definition of the needs in personnel, laid down in the works of Russian scientists, as well as those that are used in the economic practice of domestic and foreign agricultural business, grounded Methodological recommendations on the determination of needs in specialists for agro-industrial production. The basis of the development based on scientifically based norms and standards(handling, loading, maintenance, generation), as well as the existing methodological approaches to determination of needs in specialists, which are used integrated structures (agroholdings). The author justifies the settlement of the occupation managerial positions in organizations in accordance educational-qualification levels of training in higher educational establishments (Junior specialist, bachelor, specialist, master).*

***Conclusions.** The study resulted Methodical recommendations of the regional needs of AIC in personnel, which create the necessary methodological basis for the solution of practical problems of formation of the necessary human security in the agrarian sphere; act as a means of state personnel policy for the implementation of the tasks of the regions of the experts of various directions of activity and the educational-qualification levels of training.*

УДК: 338.4

*Нестеренко С.А., к.е.н., доцент,  
Розуменко С.М., к.е.н., доцент,  
Кафедра організації виробництва та агробізнесу ТДАТУ*

## **ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ АГРОПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА**

***Анотація:** Для досягнення зазначеної мети в статті розглянуто основні умови і фактори підвищення ефективності сільськогосподарських підприємств.*

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** Проблемі підвищення ефективності сільськогосподарських підприємств, як основного товаровиробника в аграрному секторі економіки на базі приватної власності на землю і майно, потребують удосконалення економічного механізму. У сучасних умовах розвитку аграрного сектору України чітко просліджуються тенденції нестабільності й небажаних структурних змін. Це проявилось, насамперед, у загальному спаді виробництва сільськогосподарської продукції та її стрімкому скороченні в сільськогосподарських підприємствах.

Головними причинами, які зумовили такий негативний стан є несприятливе ринкове середовище щодо врегулювання паритету цін між галузями народного господарства, фінансове забезпечення та кредитна політика відносно сільськогосподарських підприємств. Значний вплив на економічну