

УДК 331.522.4:65.011.4.004.14

В. В. Клочан,

д. е. н., доцент, Миколаївський національний аграрний університет

А. В. Прутян,

магістр факультету менеджменту, Миколаївський національний аграрний університет

## ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ БРАТСЬКОГО РАЙОНУ

V. Klochan,

Doktor nauk ekonomichnih, Associate Professor, Mykolayiv National Agrarian University

A. Prutyanyan,

Master of the Faculty of Management, Mykolayiv National Agrarian University

### FEATURES OF FORMATION OF CAREER-ORIENTED POTENTIAL AGRICULTURAL ENTERPRISES BRATSK REGION

У статті розглядаються питання формування, розвитку і використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Відповідно до чого відбувається формування активної кадрової політики. Встановлено, що сучасні кадрові технології, які об'єднують досвід і знання ринкових відносин у роботі з персоналом, створюють реальні передумови для розвитку кадрового потенціалу аграрної галузі України.

This paper deals with the formation, development and utilization of human resources farms. Whereby the formation of active personnel policy. Established that modern human technology that bring together the experience and knowledge of market relations in HR, create real conditions for the development of human resources of the agricultural sector of Ukraine.

*Ключові слова: сільськогосподарські підприємства, кадри, система управління, персонал, кадрова політика.*

*Key words: agricultural enterprises, personnel management system, personnel, personnel policy.*

#### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сучасних умовах розвитку сільського господарства проблема формування кадрового потенціалу для сталого розвитку аграрних підприємств є особливо гострою.

Це висуває завдання вдосконалення системи підготовки та використання кадрів сільського господарства і, відповідно, формування нової стратегії управління сферою кадрового забезпечення аграрного комплексу економіки України.

Об'єктивною передумовою такої стратегії є прогнозування перспективного розвитку агропромислової галузі в цілому і сільського господарства зокрема. Однією з головних його складових є прогноз трудових ресурсів на базі показників демографічного розвитку, що дозволяє визначити з достатньою достовірністю кількісні параметри поповнення кадрового потенціалу.

#### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблемам формування і використання кадрового потенціалу в аграрній сфері присвятили праці відомі вітчизняні та зарубіжні вчені-

економісти: В.С. Васильченко, О.А. Грішнова, А.М. Гриненко, Д.П. Доманчук, Л.М. Ємельяненко, Л.П. Керб, М.Й. Малік, Л.І. Михайлова, Т.І. Олійник, В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко, О.В. Ульяновченко, А.Д. Чикуркова, О.Г. Шпикуляк та інші.

Вчені Доманчук Д.П., Лучик С.Д. і Чикуркова А.Д. у своїх працях стверджують, що до кадрового потенціалу країни відносять: працездатне та непрацездатне населення, економічно-активне населення, безробітні, люди працездатного віку та пенсійного віку, працівники, що виконують науково-технічні роботи [2, с. 43].

Автор Шаульська Л. вважає, що кадровий потенціал сільськогосподарського підприємства являє собою сукупність штатних працівників, кількісні та якісні характеристики яких за відповідної мотивації та з врахуванням особливостей сільського господарства забезпечують можливість та здатність в умовах ринкового середовища здійснювати виробничо-господарську діяльність з максимальною результативністю [7, с. 11].

## ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Сучасна ситуація в економіці України свідчить про досить низький рівень ефективності використання трудових ресурсів, що призводить до зростання кількості незайнятого населення, спостерігається нераціональне використання персоналу та його розподіл за галузями. Разом з на сьогодні гостро стоїть питання виробництва конкурентоспроможної сільськогосподарської продукції, що багато в чому залежить від висококваліфікованого кадрового потенціалу. Все це і обумовило вибір теми фахової статті.

## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Кадри в сільському господарстві є найважливішим компонентом аграрної політики, спрямованої на надійне продовольче забезпечення країни, розвиток ефективного виробництва сільськогосподарської продукції, формування розвинених продовольчих ринків, підвищення рівня доходів працівників, якості життя сільського населення та вирішення інших життєво важливих завдань. Кадрова політика, яка являє собою генеральний напрям кадрової роботи, що характеризується сукупністю принципів, методів, форм, організаційного механізму розробки цілей і завдань, спрямованих на добір і розстановку керівників, спеціалістів та безпосередніх виконавців виробничих та господарських структур [4, с. 72].

Тому необхідно сформулювати відповідний цим цілям кадровий корпус, усі ланки якого складалися б з високопрофесійних, відповідальних і відданих своїй справі фахівців.

У зв'язку з цим основними завданнями фахової підготовки в сільському господарстві, на нашу думку, є:

— формування у керівників і спеціалістів високого рівня професіоналізму і управлінських здібностей, інноваційного мислення, підприємницьких навичок, необхідних для роботи в нових умовах господарювання;

— вдосконалення діяльності аграрних освітніх установ з метою повного задоволення потреб сільськогосподарського виробництва, органів управління агропромислового комплексу України в спеціалістах, що відповідають сучасним і перспективним потребам ринкової економіки;

— поліпшення роботи з професійної орієнтації учнів шкіл з метою залучення їх на навчання в аграрні освітні установи і подальшого закріплення на селі;

— забезпечення інтеграції освіти і аграрної науки, формування університетських комплексів, що включають освітні та науково-дослідні установи, організації агропромислового

комплексу з широким використанням сучасних інформаційних технологій;

— забезпечення систематичної професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, керівників і фахівців організації агропромислового комплексу по найважливіших інноваційними напрямками його функціонування;

— подолання недооцінки початкової професійної освіти в аграрній кадровій політиці, підвищення ролі органів управління АПК у розвитку мережі професійних коледжів у сільській місцевості, впорядкування системи професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників сільськогосподарських підприємств;

— підвищення ролі регіональних і місцевих органів управління в реалізації аграрної кадрової політики, визначенні поточних і перспективних потреб АПК у кваліфікованих кадрах.

Проведення активної кадрової політики вимагає розробки відповідної стратегії управління нею, визначення конкретних організаційно-управлінських рішень, реалізація яких повинна привести до поліпшення всієї роботи з кадрового забезпечення сільськогосподарського виробництва.

Розробка цільових програм і довгострокових прогнозів — складне завдання. Слід використовувати певні методологічні підходи для розрахунку потреб сільськогосподарського виробництва у кваліфікованих кадрах у відповідності з тими структурними зрушеннями, що відбуваються в економіці, і з урахуванням необхідності вирішення тих проблем, які мають місце в даний час.

Вирішення цієї задачі передбачає періодичне опитування працівників ВНЗ та середніх спеціальних навчальних закладів, апарату адміністрації області і районів, також органів управління навчальними закладами про масштаби і спрямованості соціальної орієнтації населення до отримання того чи іншого виду професійної освіти, прогнозах розвитку економіки, шляхи ефективного використання науково-педагогічного та матеріально-технічного потенціалу професійної школи.

Інформаційно-нормативне забезпечення системи виявлення попиту включає в себе ряд сукупностей показників по економіці і системі просійного освіти; норм і нормативів, податків, зборів і платежів, а також показників, що характеризують масштаби безробіття.

Усі ці показники використовуються для визначення попиту (потреби) на фахівців; оцінки бюджету району, бюджету області, можливостей формування бюджетів вузів; моделювання зайнятості та чисельності вивільнюваних працівників; прогнозування розмірів і структури прийому до ВНЗ та коледжів.

Важлива роль відводиться кадровим службам, які виконують широкий спектр функцій. Основні з них:

- аналіз кадрового потенціалу та визначення потреби в персоналі;
- маркетинг кадрів;
- планування і контроль ділової кар'єри;
- соціально-психологічна діагностика;
- аналіз і регулювання групових і особистісних взаємовідносин;
- вирішення виробничих та соціальних конфліктів;
- методичне та інформаційне забезпечення системи кадрового управління;
- управління зайнятістю;
- організація професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;
- впровадження сучасних методів оцінки та підбору кандидатів на вакантні посади;
- професійна та соціально-психологічна адаптація працівників;
- управління трудовою мотивацією;
- правові питання трудових відносин;
- психофізіологія, ергономіка і естетика праці.

Сучасні кадрові технології, що об'єднують досвід і знання ринкових відносин у роботі з персоналом, створюють реальні передумови для розвитку аграрного комплексу економіки України, дозволяють глибше зрозуміти динаміку змін у змісті та умовах праці, конкретизувати аналіз соціально-економічних процесів і, врешті-решт, долати деформації в кадровому забезпеченні, що бувають неминучими при ігноруванні цих технологій.

Зарубіжна практика і вітчизняний досвід становлення ринкових відносин підтверджують, що використання кадрових технологій сприяє оптимальному вирішенню стратегічних і поточних питань кадрової політики, формуванню конкурентоспроможної професійно-кваліфікаційної структури, виявленню перспективних працівників і саморозвитку та реалізації здібностей членів виробничого колективу сільськогосподарського підприємства, організації в цілому.

У вітчизняній кадровій політиці останнім часом знайшли широке застосування методи комплексної оцінки, тестова технологія.

Зростає значення моніторингу кадрових процесів, який дозволяє відстежувати тенденції, моделювати і прогнозувати кадрові ситуації з метою своєчасного вжиття необхідних заходів. Це вимагає повністю переглянути існуючу статистичну звітність по кадрам. Впровадження відповідних форм статистичної звітності, в яких

закладені показники для комплексної оцінки кадрової ситуації в сільському господарстві, дозволять створити необхідну базу даних для вироблення і реалізації гнучкої кадрової політики та прийняття обґрунтованих управлінських рішень з кадрового забезпечення галузі.

### ВИСНОВОК

Аналіз проблем аграрної освіти та самоосвіти працівників сільського господарства дозволяє сформулювати такі висновки та пропозиції:

- стратегія кадрового забезпечення сільського господарства повинна виходити з тієї ситуації, яка склалася в галузі і на селі в цілому, і орієнтована на завдання відродження та розвитку аграрного виробництва в масштабах, що забезпечать продовольчу безпеку країни;

- у світлі такої стратегії необхідна розробка на всіх рівнях управління стратегічних програм кадрового забезпечення сільського господарства з урахуванням його багатоукладності; саме ці програми повинні бути покладені в основу стратегічного управління кадровим потенціалом, вдосконалення соціально-економічних умов життя сільського населення;

- пріоритетним напрямом діяльності органів управління аграрно-продовольчим комплексом України, установ аграрної освіти є вдосконалення структури і якості підготовки фахівців, здійснення заходів щодо їх закріплення в профільних організаціях та ефективному використанню за отриманою спеціальністю;

- одним із першочергових завдань аграрної кадрової політики має стати пріоритетне і прискорений розвиток системи середньої професійної освіти, що забезпечує підготовку та перепідготовку кадрів масових професій, для чого необхідно наблизити коледжі сільськогосподарського напрямку до місць проживання та роботи сільської молоді, створити філії та відділення, навчально-консультаційних центри на базі великих сільських шкіл, кращих сільськогосподарських підприємств;

- потрібні розробка на всіх рівнях управління АПК спеціальних заходів щодо роботи з резервом, підготовці керівників сільськогосподарських підприємств;

- вирішення кадрових проблем багатоукладного сільського господарства вимагає підвищити роль інформаційно-консультаційної служби АПК в неформальній освіті кадрів і жителів села, всіляко розширювати мережу відповідних служб на базі навчальних закладів та наукових установ;

— практика диктує нагальну необхідність відновлення і зміцнення кадрових служб в органах управління галуззю на всіх рівнях — від держави до районів та підприємств, створення центрів оцінки кадрового потенціалу;

— з метою координації діяльності різних відомств, пов'язаних з кадровим забезпеченням АПК, необхідно прискорити створення при адміністраціях областей і районі рад з аграрної політики і освіти.

Аналіз ситуації, яка на сьогодні характерна для виробництва сільськогосподарської продукції показує, що одним з основних чинників стабілізації та розвитку агропромислового комплексу, забезпечення продовольчої безпеки України є повніше використання внутрішніх ресурсів, насамперед, людського. Кадри є одним з вирішальних факторів щодо прискореного розвитку сільського господарства України.

Однак проблеми формування і використання таких кадрів представляють складну задачу. В умовах розвитку ринкових відносин, формування багатокладної економіки, становлення нових форм господарювання змінюються і зростають вимоги до якісних характеристик та професійного складу сільськогосподарських кадрів. Поряд з традиційними професіями та спеціальностями виникає попит на менеджерів, маркетологів, підприємців, аудиторів, антикризових керівників. У міру підвищення вимог до робочих кадрів, фахівців та керівників аграрного профілю постає необхідність вдосконалювати форми і методи їх підготовки, створенні ефективної системи безперервної професійної освіти всіх категорій працівників. Отже, актуальність вирішення завдання кадрового забезпечення сільського господарства, необхідність дослідження її теоретичних і практичних аспектів, значимість його для відродження та сталого розвитку вітчизняного агропромислового комплексу ставлять цю задачу в розряд стратегічних і ключових у діяльності всіх державних, обласних, районних структур та кожного суб'єкта господарювання.

## Література:

1. Галицька У.Б. Формування та ефективність використання кадрового потенціалу / У.Б. Галицька [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.1/72.pdf>

2. Доманчук Д.П. Аграрні соціально-трудова відносини / Д.П. Доманчук, С.Д. Лучик, А.Д. Чикуркова. — Кам'янець-Подільський: Абетка Світ, 2009. — 320 с.

3. Колтунович О.С. Методичні аспекти оцінки кадрового потенціалу підприємства / О.С. Колтунович // Україна: аспекти праці. — 2007. — №5. — С. 42—47.

4. Малік М.Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект / М.Й. Малік, О.Г. Шпикуляк. — К.: ННЦ "Інститут аграрної економіки", 2005. — 368 с.

5. Прижигалінська Н.В. Формування кадрового потенціалу аграрного сектора регіону / Н.В. Прижигалінська // Вісник аграрної науки Причорномор'я. — Миколаїв. — Спеціальний випуск 3 (42). — 2007. — С. 43—48.

6. Смоляр Л.Г. Дослідження тенденцій розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України / Л.М. Смоляр // Економіка & держава. — 2008. — №5 — С. 9—96.

7. Шаульська Л. Умови розвитку трудового потенціалу / Л. Шаульська // Економіст. — 2009. — №2. — С. 11—27.

8. Якуба М.М. Кадровий потенціал як ключовий елемент потенціалу підприємства в умовах глобалізації / М.М. Якуба // Науковий вісник НЛТУ України. — 2009. — №7. — С. 302—305.

## References:

1. Halyts'ka, U.B. (2013), "Formation and efficient use of human resources", available at: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.1/72.pdf> (Accessed 4 February 2014).

2. Domanchuk, D.P. (2009), *Ahrarni sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Agrarian sociolabor relations], Abetka Svit, Kamyanets-Podilsky, Ukraine.

3. Koltunovych, O.S. (2007), "Methodological aspects of evaluation of personnel potential of the company", *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 5, pp. 42—47.

4. Malik, M.J. (2005), *Kadrovyy potentsial ahrarnykh pidpryemstv: upravlins'kyj aspekt* [Human resources of agricultural enterprises: management aspect], NNTs "Instytut ahrarnoi ekonomiky", Kyiv, Ukraine.

5. Pryzhyhalins'ka, N.V. (2007), "Formation human potential of the agricultural sector in the region", *Visnyk ahrarnoi nauky Prychornomor'ia*, vol. 3, no. 42, pp. 43—48.

6. Smoliar, L.H. (2008), "Research tendencies of development human potential in industrial enterprises Ukraine", *Ekonomika & derzhava*, vol. 5, pp. 9—96.

7. Shaul's'ka, L. (2009), "Terms development of employment potential", *Ekonomist*, vol. 2, pp. 11—27.

8. Yakuba, M.M. (2009), "Human resources as a key element of the potential of the company in the context of globalization", *Naukovy visnyk NLTU Ukrainy*, vol. 7, pp. 302—305.

*Стаття надійшла до редакції 29.01.2014 р.*