

ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ

*СКРИПНИК С.В., к.е.н., доцент,
ШЕПЕЛЬ І.В., к.е.н., доцент,
Херсонський державний аграрний університет*

Розглянуто важливі питання формування і використання кадрового потенціалу в сільському господарстві на мікро- й макрорівнях, у внутрішньому та зовнішньому середовищі фермерських господарств.

The important questions of forming and use of skilled potential are considered in agriculture on mikro- and macrolevels, in the internal and external environment of farms.

Постановка проблеми. Реформування аграрного сектору економіки дозволило докорінно змінити земельні та майнові відносини, створити якісно нові організаційно-правові форми господарювання, зробити виваженні кроки в напрямку подальшого створення прозорого ринкового середовища. Проте, всі ці зусилля стануть марними без формування і економічно ефективного використання одного з найважливіший виробничих ресурсів – трудового (кадрового) потенціалу в аграрному секторі фермерськими господарствами.

Ефективність і конкурентоспроможність фермерських господарств багато в чому залежить від здатності організації мати і зберігати кадровий потенціал, а також поповнювати його висококваліфікованим персоналом [1] та проведення кадрової політики, яку здійснює керівництво у відносинах роботодавць-працівник, а звідси – й ставлення персоналу до праці. В раціональній чисельності та належної якості забезпеченість організації кадрами за різних соціально-економічних систем розвитку суспільства є необхідною першочерговою умовою досягнення її цілей. Тому проблема формування й ефективного використання кадрового потенціалу не втрачають своєї актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню проблем формування і розвитку трудового (кадрового) потенціалу аграрного сектору та підвищення його життєвого рівня на селі присвячені праці відомих вчених-економістів: Д.П. Богині, О.А. Бутуцького, В.С. Василенка, В.І. Лишиленка, П.М. Макаренка, М.Й. Маліка,

Л.І. Михайлової, А.П. Керб, Т.І. Олійника, П.Т. Саблука,
Л.Г. Ткаченка, К.І. Якуби та ін.

Цілі статті. Дослідження аспектів формування і використання кадрового потенціалу аграрного сектору здійснювали багато вітчизняних дослідників. Проте значна частина питань, пов'язаних зі значенням поняття кадрового потенціалу, особливості його формування і ефективності використання в сучасних умовах поки що вивчені недостатньо. Необхідність і практична значущість вирішення цієї проблеми і зумовили вибір дослідження даної теми.

Основними економічними і соціальними умовами, які спричинили зниження ефективності використання кадрового потенціалу на селі є дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці; низький рівень оплати праці, пенсій та допомоги; занепад соціальної інфраструктури у сільській місцевості; неефективна державна допомога та незадовільне інформативне забезпечення щодо працевлаштування. У зв'язку з цим постає проблема наукового обґрунтування та розробки практичних рекомендацій розвитку і відтворення кадрового потенціалу в сільськогосподарському виробництві, підвищення ефективності його використання.

Виклад основного матеріалу. Виходячи з характерних особливостей світових тенденцій сучасного економічного розвитку, і в першу чергу тенденцій світової глобалізації, Україна як молода демократична держава задіяна в цих процесах, формуючи в країні нову економіку, яка базується на інформаційному і технологічному процесі, а також високопродуктивному кадровому потенціалі. Категорія «кадри» розглядається як виділення частини кваліфікованих працівників та усвідомлення їх цінностей [2]. Кадри мають вирішальне значення для організації виробництва в окремо взятому господарстві незалежно від форми власності й розвитку галузі. Загалом, термін «потенціал» окреслює засоби, резерви, джерела, які можуть бути використані, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства в інтересах розв'язання певних ситуативних проблем. На нашу думку, кадровий потенціал господарства – це складовий елемент її ресурсного потенціалу, який становить величину із наявного кількісного складу працюючих із відповідними якісними характеристиками (професійна, вікова, статева структура; освітній, кваліфікаційний рівень). Механізм ефективного використання й формування кадрів фермерських господарств зумовлюється змінами, які відбуваються на макро- та мікрорівнях, у зовнішньому і внутрішньому середовищах фермерських господарств.

Аграрний сектор економіки Херсонської області — це цілісний комплекс, тісно пов'язаний з природними умовами, ресурсами, технічними можливостями та кваліфікованими спеціалістами. На кінець 2008 р. в Херсонській області здійснювали виробництво сільськогосподарської продукції близько 3157 підприємств різних форм власності та господарювання. Із загальної кількості підприємств 578 або 21 % становлять господарські товариства, кооперативи, приватні, державні та інші підприємства (крім фермерських господарств). На початок 2008 р. налічувалось 2579 зареєстрованих фермерських господарств, які в переважній більшості самостійно формують кадрову політику, виходячи із економічної доцільності функціонування фермерського господарства.

Важливим фактором, який визначає ефективність сільськогосподарського виробництва є забезпеченість кадровим потенціалом та рівень його використання. Недостатня забезпеченість робочою силою може призвести до невиконання запланованого обсягу виробництва продукції, а надлишок — до неповного її використання та зниження продуктивності праці. Крім того, аналізуючи питання забезпеченості робочою силою потрібно пам'ятати, що в сучасних умовах внаслідок помітного скорочення обсягів виробництва фермерських господарств більше стикаються не з проблемою нестачі, а з наявністю зайвої робочої сили, необхідністю скорочення робочих місць і водночас — збереження кваліфікованих кадрів на майбутнє. Визначаючи потребу в робочій силі, необхідно враховувати кон'юнктуру ринку, володіти ситуацією на ринку праці з метою забезпечення ефективного покриття потреби фермерських господарств в кваліфікованих працівниках, що є передумовою реалізації його цілей.

Сучасний стан ситуації в Україні можна кваліфікувати як кризовий не лише тому, що депонуляція поєднується із значним погіршенням здоров'я населення та інших його якісних характеристик, а й тому, що за певних умов криза, яка призвела до зростання соціальних і економічних проблем села, може перетворитися в демографічну катастрофу. Демографічна ситуація, що склалася нині в українському селі, характеризується низкою негативних явищ, які суттєво погіршують стан соціального середовища сільської місцевості. Одним із найсуттєвіших негативних явищ є активний процес старіння сільського населення. У Херсонській області на початок 2008 р. проживало 1117,1 тис. осіб, з них 682,0 тис. осіб або 61 % міського населення та 435,1 тис. осіб або 39 % сільського населення. Середній

вік населення у міських поселеннях на початок 2007 р. становив 40,1 року і був нижче, ніж у сільській місцевості – 42,1 року, тобто різниця у віці дорівнювала два роки. Основний фактор, який прискорює останнім часом демографічне постаріння населення, є низький рівень народжуваності. Коефіцієнт природного скорочення, зменшився з 7,6 особи на 1000 жителів у 2006 р. до 7,2 – у 2007 р. [3].

Аналіз ринку праці в сільській місцевості показав, що в 2008 р. на селі проживала лише четверта частина всього економічно активного населення області, із них зайняті становлять лише 49,0 %. Частка безробітних у сільській місцевості продовжує зростати, що свідчить про відсутність у значної частини селян, особливо старшепрацевдатного віку, можливості влаштуватися на роботу в сільській місцевості, внаслідок незадовільної економічної та соціальної інфраструктури села.

Однією з невирішених і складних проблем відтворення кадрового потенціалу в області є незадовільний рівень продовольчого споживання населення, особливо сільського, який зумовлений, перш за все, низьким рівнем їхніх доходів та соціальних державних гарантій, що веде до неможливості задоволення необхідних матеріальних та духовних потреб, які є умовою відтворення повноцінної та ефективної робочої сили. Спостерігається суцільне зубожіння населення, адже рівень сукупних доходів фактично дорівнює величині споживчих сукупних витрат, при умові, що більше половини отриманих грошових коштів витрачається на харчування і лише близько 20 % на непродовольчі товари та послуги – оплату житла, комунальних продуктів та послуг, одягу тощо.

Важливим фактором формування та використання кадрового потенціалу фермерських господарств є дієвий мотиваційний механізм, складовим елементом якого є оплата праці. Заробітна плата посідає особливе місце в механізмі господарювання та є однією з найвагоміших соціально-економічних категорій, що визначає рівень і якість суспільного розвитку. Проте, завжди була і залишається робоча сила в сільському господарстві найдешевішою і це з огляду на те, що властивим для галузі є високий рівень затрат фізичної праці та відносно низький рівень механізації. Рівень середньомісячної заробітної плати сільського працівника в 2007 р. був найнижчим серед інших галузей народного господарства і склав лише 52,1 % від середнього рівня та 41,7 % від рівня промисловості. Крім того, її рівень лише на 48,2 % (а з 01.12.07 на 33,7 %) перевищує рівень мінімальної заробітної плати і при цьому залишається нижче прожиткового

мінімуму працездатної особи на 24,9 % [4]. Скорочення попиту на робочу силу певною мірою пояснюється втраченою галузевою структурою сільськогосподарського виробництва, недостатнім розвитком трудомістких галузей, допоміжних і підсобних підприємств, низькою ціною робочої сили.

У фермерських господарствах Херсонської області ситуація з відбором і наймом працівників є значно проблемнішою, ніж в інших галузях, оскільки в цих господарствах працюють та працевлаштовуються переважно жителі села. А на селі останніми десятиріччями постійно погіршується демографічна ситуація, а також працездатне найбільш активне кваліфіковане населення виїхало за кордон на заробітки. Очікувати їхнього швидкого повернення, а тим більше працевлаштування у фермерських господарствах, не доводиться. Так, в процесі реформування аграрного сектору економіки залишилась незатребуваною значна кількість висококваліфікованих працівників: агрономів, зоотехніків, ветеринарних лікарів, не говорячи вже про механізаторів, доярок, телятниць тощо і внаслідок цього фактична пропозиція робочої сили в досліджуваному періоді перевищує попит на неї більше, ніж в сто разів.

У сучасних умовах багато керівників фермерських господарств усвідомлюють важливість соціального фактора й забезпечують збереження історично сформованих соціальних структур у сільських місцевостях на відповідному рівні, що в кризовий стан виокремлює їх працівникам задовольняти елементарні потреби. Для новостворених фермерських господарств важливим є оптимальне забезпечення їх кадровим потенціалом, адже їх надлишок призводить до нерационального завантаження, невиправданого збільшення фонду оплати праці та зменшення загального економічного ефекту від їх використання. Нестача робочої сили також є негативною, оскільки призводить до несвоєчасного виконання запланованого обсягу робіт, порушення технології виробництва та як наслідок – втрати врожаю. Особливо складною є ситуація в галузі рослинництва, що зумовлено, перш за все, значним впливом фактору сезонності, який призводить до нерівномірного завантаження працівників підприємства впродовж року. Унаслідок сезонності багатьом господарствам для виконання літніх сезонних робіт бракує робочої сили, а в зимовий період наймані працівники залишаються незайнятими. Водночас, згідно з концепцією економіки сталого розвитку, на відмінну від постулатів концепцій традиційної економіки, максимізація прибутку у короткостроковому періоді не є головною метою суспільної економічної діяльності як

засобу максимізації добробуту населення [5].

Висновки. Суттєвим для формування й ефективного використання кадрового потенціалу фермерських господарств є дієвий мотиваційний механізм, економічне та правове його забезпечення; доведення заробітної плати по галузі щонайменше до середнього по народному господарству, активна діяльність усіх складових мотиваційного кола й раціональне поповнення мотиваційного кошика [6]. Для забезпечення потреб працюючих у фермерських господарствах як одного із факторів формування його кадрового потенціалу, необхідне визнання на законодавчому рівні проблеми соціально-економічного розвитку сільських територій як державної з одночасним розширенням і закріпленням соціальної відповідальності суб'єктів господарювання. Вищевикладене свідчить, що проблема формування та використання кадрового потенціалу є складною, а розв'язання окремих її складових створить передумови стабілізації й подальшого підвищення рівня його конкурентоспроможності.

Література:

1. Малік М.Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект / Малік М.Й., Шпикуляк О.Г. – К.: ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с.
2. Олійник Т.І. Державне регулювання формування трудового потенціалу АПК / Т.І. Олійник // Вісник ХНТУ. – 2008. - № 9. – С. 45 – 50.
3. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом / Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
4. Статистичний щорічник Херсонської області за 2007 рік / За ред. В.А. Вознюка. – Херсон, 2008. - 512 с.
5. Зайцев С.В. Економічна криза як стимул до оновлення й розвитку / Зайцев С.В. // Збірник ХНЕУ «Управління розвитком». – 2009. - № 8 – С. 47.
6. Рябуха М.С. Управління мотиваційним механізмом в системі стимулювання праці / М.С. Рябуха // Вісник БДАУ: Зб. наук. праць. – Біла Церква. - 2009. – Вип. 63. – С. 97 – 100.