

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ АГРАРНОЙ СФЕРЫ УКРАИНЫ

Васильева Елена Алексеевна
канд. физ.-мат. наук, доцент,
Запорожский национальный технический университет,
Украина, г. Запорожье
E-mail: olena.vasilyeva@gmail.com

PERSONNEL POTENTIAL OF UKRAINIAN AGRARIAN SECTOR

Vasilyeva Elena
Candidate of physical and mathematical sciences, associate professor,
Zaporozhye National Technical University, Ukraine, Zaporozhye

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена проблемам формирования кадрового потенциала аграрной сферы Украины на современном этапе. Приводится обзор существующих трактовок понятия «кадровый потенциал», обозначены проблемы формирования и развития кадрового потенциала, а также возможные пути их решения.

ABSTRACT

This article is devoted to the formation problems of personnel potential of Ukrainian agriculture at the present stage. It provides an overview of the existing interpretations of the "personnel potential" term. The problems of personnel potential formation and development as well as their possible solutions are determined.

Ключевые слова: кадровый потенциал, трудовой потенциал, социально-демографические показатели, сельское хозяйство, подготовка кадров.

Keywords: personnel potential, labour potential, sociodemographic activities, agriculture, personnel training.

Украина — государство с уникальным аграрным потенциалом: большая часть земель Украины — плодородный чернозем, запасы которого составляют практически треть мировых запасов, тогда как территория Украины занимает всего 0,4 % суши. В условиях благоприятного климата для развития этой отрасли экономики, мирового продовольственного кризиса, глобального потепления развитие сельского хозяйства признано приоритетным направлением в стране. При вступлении во Всемирную торговую организацию эффективность реализации аграрного потенциала определяет ряд факторов, одним из которых является кадровое обеспечение создания конкурентоспособной сельскохозяйственной продукции, отвечающей мировым стандартам. Необходимым условием успешной деятельности сельскохозяйственных предприятий является наличие квалифицированных, высокообразованных конкурентоспособных человеческих ресурсов. По оценкам экспертов [2], сельское хозяйство получит значительный положительный эффект от вступления в ВТО (производство в сельскохозяйственной отрасли возрастет на 5,2 %, в экономике Украины в целом на 3,2 %). После вступления Украины в ВТО первоочередной задачей должно быть повышение конкурентоспособности аграрной сферы, в частности, через расширение кооперативов, требующих высококвалифицированных специалистов [11]. Соглашение по Сельскому хозяйству (меры «зеленой корзины») предусматривает государственную поддержку сельхозпроизводителей и включает развитие инфраструктуры, государственные программы обучения, услуги по подготовке кадров, услуги по распространению знаний и опыта, консультационные услуги.

Ведущие мировые корпорации признали, что люди являются главным конкурентным преимуществом. В эпоху перехода от экономики капитала к экономике знаний профессионализм и высокий уровень компетенций

определяют производительность труда во всех сферах экономики, в том числе и в аграрном секторе.

Теоретико-методологические аспекты формирования и использования трудового потенциала рассматривали А. Бабенко, С. Бандур, Д. Богиня, Е. Гришнова, Дж. Кейнс, О. Крушельницкая, Г. Осовская, Л. Фильштейн и др., однако остаются нерешенными проблемы формирования и развития кадрового потенциала для аграрных предприятий Украины.

Критический анализ научных подходов к определению понятия «развитие кадрового потенциала» позволяет сделать вывод об использовании этого понятия с позиций работника (отображает количественные и качественные изменения персонала как в результате управленческих действий, так и по инициативе самих работников с целью соответствия условиям деятельности) и с позиций предприятия (подсистема системы управления персоналом, включающая совокупность процессов, механизмов, методов влияния предприятия на качество персонала с целью достижения более высокого уровня кадрового потенциала). С точки зрения процессного подхода, «развитие кадрового потенциала» аграрной сферы экономики — процесс влияния на усовершенствование характеристик кадрового потенциала для самореализации и своевременного формирования дополнительных возможностей, обеспечивающих развитие предприятия [1]. Процесс развития кадрового потенциала может рассматриваться как последовательность стадий развития: формирование, использование, стабилизация. В различных научных публикациях отождествляются понятия «трудоустройство» и «кадровый потенциал». Считаем, что в широком смысле с этим можно согласиться, однако термин «кадровый потенциал» целесообразно использовать по отношению к персоналу конкретного предприятия.

В.Д. Филиппова считает, что кадровый потенциал — это человеческий капитал знаний и навыков, имеющих в распоряжении индивида, который позволяет ему претендовать на определенную позицию на рынке труда. Выделяют две формы кадрового потенциала — общий кадровый потенциал

и специфический, и две формы его повышения — формальное образование и практический опыт [10].

В основу категории «кадровый потенциал» положен экономический аспект, который отображает результативность, эффективность деятельности и соответствующий подход к конкретным качественным характеристикам персонала: численность, структура, образование, опыт работы, а также личностные качества: здоровье, психологические особенности, всестороннее развитие [6].

Кадровый потенциал целесообразно рассматривать как интегральную оценку количественных и качественных характеристик экономически активного населения. «Кадровый потенциал» предприятия — совокупность способностей и возможностей кадров обеспечивать эффективное функционирование организации. «Кадровый потенциал» отрасли — количественная и качественная характеристика всех работающих в данной сфере [4].

В контексте понятия «потенциал» категорию «кадровый потенциал» рассматривают как потенциальную способность сельского населения к расширению возможностей собственного развития на основе оптимального использования имеющихся ресурсов. Кадровый потенциал аграрного предприятия характеризуется социально-демографическими показателями и производственными компонентами, формирование которых происходит под влиянием соответствующих факторов внешней среды. Социально-демографические компоненты (население, продолжительность жизни, здоровье) определяют способность к труду и обусловлены качеством жизни, в том числе и долей затрат на охрану здоровья. В настоящее время социально-демографические показатели сельского населения Украины не являются благоприятными для качественного формирования кадрового потенциала аграрной сферы: демографическая нагрузка на 1000 лиц трудоспособного возраста в сельской местности составляет 780 человек, в том числе 473 — лицами в возрасте старше трудоспособного и 307 — лицами в возрасте меньше

трудоспособного, т. е. коэффициент «обновляемости» трудоспособного населения составляет меньше 1. Системное уменьшение и старение сельского населения становятся значительной преградой для воспроизводства кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий.

Доля сельского населения Украины продолжает уменьшаться: 33,2 % в 2002 году и 32,1 % по состоянию на 01.01.2012 года, в структуре трудоспособного населения доля населения в возрасте 15—59 лет составляет 59,5 %, для городского населения этот показатель составляет 65,3 % [9, с. 29]. Это обусловлено, наряду с неразвитой инфраструктурой села, низким уровнем заработной платы в сельском хозяйстве, которая в 2011 году составила 1853 грн. (в промышленности — 3120 грн., в среднем по всем отраслям экономики — 2633 грн.) [9, с. 32].

По нашему мнению, категория «кадровый потенциал» с точки зрения будущих возможностей включает и тех, кто готовится к трудовой деятельности. По различным методикам оценки прирост уровня образования на один класс обеспечивает на 6 % рост количества рацпредложений и сокращает время на усвоение новых технологических операций [3]. Однако в последнее время качество и уровень сельской молодежи ухудшается, что обусловлено низким уровнем жизни сельского населения, малокомплектностью сельских школ, отсутствием дошкольных учреждений. Все это приводит к старению сельского населения вследствие низкой рождаемости и миграции молодежи в города. Выходцы из городской местности не имеют желания и возможности работать в сельском хозяйстве, основной причиной такой ситуации является отсутствие жилья и потенциальных возможностей его получения, отсутствие необходимых бытовых условий (транспортное сообщение, связь, медицинское и бытовое обслуживание).

В аграрных высших учебных заведениях Украины ведется подготовка по направлениям «агрономия», «ветеринарная медицина», «процессы, машины и оборудование», «технология производства и переработки продукции животноводства», а также ряду экономических специальностей. Все высшие

учебные заведения проводят целевой прием молодежи для работы в сельской местности, согласно установленным квотам. Однако, несмотря на это, остается крайне низким уровень продуктивных сил, занятых в сельском хозяйстве Украины, что обусловлено уровнем образования работников: 72 % занятых имеют среднее образование, 15,4 % — базовое высшее образование, и всего лишь 12,7 % занятых в аграрной сфере имеют полное высшее образование, в то время как этот показатель по экономике Украины в целом составляет 33,5 % [7, с. 64].

Качество высшего образования и знаний, которые получают студенты в аграрных образовательных учреждениях, не соответствует современным особенностям сельского развития. Значительная часть выпускников аграрных вузов не стремятся работать в сельском хозяйстве, ищут более благоприятные условия использования своего человеческого капитала. Непрерывное образование сельского населения должно обеспечивать профессиональную компетентность в ведении аграрного производства, подготовку к работе в новых условиях, обеспечивать знания об инновациях в производстве конкурентоспособной продукции. Количество работников аграрных предприятий, повысивших квалификацию, неустанно уменьшается: с 13,9 тысяч в 2008 году до 5,3 тысяч в 2010 году.

В Украине насчитывается 17 миллионов домохозяйств, в пользовании и владении которых находится 38,5 % сельскохозяйственных угодий страны, а их вклад в сельскохозяйственное производство составляет по итогам 2011 года 48,2 % [5, с. 9]. Образовательная составляющая кадрового потенциала предприятий этого типа крайне низкая: 47 % руководителей имеет только полное среднее образование, а полное высшее образование — только 7,5 % [5, с. 22].

Эффективность использования кадрового потенциала в аграрном секторе развитых стран мира на порядок выше, чем в Украине, что обусловлено более высоким уровнем информационной поддержки, механизации и автоматизации производственных процессов, что, в свою очередь, требует соответствующей

квалификации, подготовки и переподготовки кадров. Примером может служить государственная программа Польши «Вложения в человеческий капитал», которая предполагает значительные трансферты молодым фермерам при условии соответствующего образования, переподготовку специалистов, финансирование школьного обучения в сельских регионах. В условиях вступления Украины в ВТО невозможно уменьшать влияние институциональных регуляторных мероприятий в области формирования кадрового потенциала села, в частности, развитие системы дошкольного и школьного образования, с активным привлечением Государственной службы занятости с целью организации переподготовки и профессиональной подготовки безработных, а также участников домохозяйств. Вместе с тем Украина далека от использования всех своих мощностей в полную силу, в том числе отсутствие продуманных комплексных реформ, вместо которых наблюдаются фрагментарные, не имеющие системного характера инициативы по стимулированию отрасли.

Таким образом, развитие кадрового потенциала аграрной сферы Украины возможно только при комплексном подходе, учитывающем перспективу демографической составляющей трудовых ресурсов, целевую подготовку кадров, внедрение информационного консалтинга, создание благоприятного социально-экономического, инвестиционного климата для развития сельских территорий. Особая роль в развитии кадрового потенциала аграрной сферы должна быть отведена региональной программе формирования трудовых ресурсов, направленной на использование инновационных форм подготовки и переподготовки кадров [8, с. 17].

Список литературы:

1. Гармидер Л.Д. Содержание понятия кадрового потенциала предприятия в динамичных условиях современной экономики // Бюллетень Международного Нобелевского экономического форума. — 2011. — № 1(4). — С. 93—99.

2. Майорова І.М. Вступ України до СОТ та перспективи українського бізнесу // Вісник Донецького університету, Сер. В: Економіка і право. — Вип. 1. — 2008. — С. 68—77.
3. Масленніков О.Ю. Трудовий потенціал підприємства, його формування та оцінювання / О.Ю. Масленніков, М.І. Фльорко // Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць. — Львів: РВВ НЛТУ України. — 2011. — Вип. 21.8. — С. 241—245.
4. Онищенко Е.К. Кадровий потенціал та його місце в структурі потенціалу підприємства // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. — 2011. — № 23(II). — С. 7—12.
5. Основні сільськогосподарські характеристики домогосподарств у сільській місцевості в 2012 році. Статистичний бюлетень. — Державна служба статистики України. — Київ, 2012. — 81 с.
6. Пантюхін В.О. Концептуальний підхід до розвитку кадрового потенціалу в сучасній Україні // Наукові праці МАУП. — 2010. — вип. 2(25). — С. 191—193.
7. Праця України у 2011 році. Статистичний бюлетень. — Державна служба статистики України. — Київ, 2012. — 343 с.
8. Прока Н.И. Концептуальные основы формирования механизма управления человеческим капиталом в аграрном секторе экономики // Вестник Орел ГАУ. — 2012. — № 6. — С. 12—17.
9. Сільське господарство України. Статистичний збірник за 2011 рік — Державна служба статистики України. — Київ, 2012. — 386 с.
10. Філіппова В.Д. Деякі аспекти розвитку кадрового потенціалу підприємств АПК в умовах державної кадрової політики // Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології. Збірник наукових праць. — 2010. — № 2(3). — С. 145—150.
11. Ясніцька У.М. Вплив вступу України до Світової організації торгівлі на ринок агропромислової продукції / У.М. Ясніцька, С.Р. Семів // Науковий вісник НЛТУ України. — 2011. — Вип. 21.10. — С. 280—283.