

## Шляхи покращення кадрового забезпечення села

Успішність розв'язання кадрових проблем на селі є індикатором оздоровлення економіки країни, відродження українського села та збереження його трудового потенціалу. У статті розглянуто заходи, спрямовані на розв'язання проблеми кадрового забезпечення аграрного сектору.

**Ключові слова:** державна кадрова політика, аграрний сектор, реформування системи аграрної освіти, охорона праці, кадрова політика підприємства, агроосвітній кластер.

Успешность решения кадровых проблем на селе является индикатором оздоровления экономики страны, возрождения украинского села и сохранения его трудового потенциала. В статье рассмотрены мероприятия, направленные на решение проблемы кадрового обеспечения аграрного сектора.

**Ключевые слова:** государственная кадровая политика, аграрный сектор, реформирование системы аграрного образования, охрана труда, кадровая политика предприятия, агрообразовательный кластер.

Progress of decision of skilled problems on a village is the indicator of making healthy of economy of country, revival of the Ukrainian village and maintainance of him labour potential. Measures, directed on the decision of problem of the skilled providing agrarian to the sector considered in the article.

**Keywords:** public skilled policy, agrarian sector, reformation of the system of agrarian education, labour protection, skilled policy of enterprise, agrarian educational cluster.

**Постановка проблеми.** Протягом останніх років суттєво загострились проблеми у сфері збереження і розвитку трудового потенціалу села. Така ситуація стала наслідком невдалих економічних реформ, демографічної та економічної кризи. Село втратило свою привабливість для проживання, праці і розвитку особистості.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Різні аспекти розвитку сільських територій та регулювання процесами формування та використання трудового потенціалу широко вивчається у дослідженнях вітчизняних вчених. Серед них: А.М. Колот, Е. М. Лібанова, М.І. Пітюлич, П.Т. Саблук, У.Я. Садова, Л.К. Семів, Л.Т. Шевчук та інші.

Незважаючи на достатньо великий науковий інтерес до проблем формування і використання трудових ресурсів села, недостатньо вивченими залишаються ці питання і потребують подальших досліджень.

**Мета статті:** розглянути заходи щодо покращення кадрового забезпечення села.

**Виклад основного матеріалу.** Важливим напрямом збереження трудового потенціалу села є підвищення рівня його кадрового забезпечення.

В Україні доволі значна частина у структурі зайнятого сільського населення належить особам некваліфікованої праці. Крім того спостерігається серйозна невідповідність якості пропозиції робочої сили та попиту на неї. Близько третини економічно активних осіб не мають професійної освіти, а інколи не мають навіть середньої освіти. Тому одним з перспективних напрямів удосконалення трудового потенціалу є підвищення якості трудового потенціалу села шляхом посилення впливу на структуру і якість підготовки його кадрового потенціалу, розробки і реалізації комплексних програм у сфері економічного розвитку і, безпосередньо, розвитку людських ресурсів, створення ефективної системи професійної орієнтації, удосконалення системи професійної підготовки і перепідготовки персоналу.

Державна кадрова політика безпосередньо пов'язана із соціальною сутністю держави. Основною метою кадрової політики на селі є «створення умов для закріплення у сільській місцевості кваліфікованих спеціалістів сільського господарства, освіти, культури, охорони здоров'я та побутового обслуговування [3].

Україна потребує розробки та затвердження на законодавчому рівні Концепції кадрової політики, складовою частиною якої мали б стати пропозиції та рекомендації з вирішення кадрової проблеми на селі. Успішність розв'язання кадрових проблем на селі є індикатором оздоровлення економіки країни, відродження українського села та збереження його трудового потенціалу.

Державна кадрова політика на селі повинна відповідати сучасним вимогам. Вона повинна орієнтуватись на вітчизняні традиції, набутий попередній досвід і досягнення світової теорії і практики [1, с. 17–18].

У Державній цільовій програмі розвитку українського села до 2015 року було передбачена низка заходів, спрямованих на розв'язання проблеми кадрового забезпечення аграрного сектору, зокрема [2]:

- запровадження підготовки кадрів для аграрного сектору за цільовим направленням у межах державного замовлення;

- розроблення та виконання освітніх програм для працівників у сфері підприємництва, менеджменту, фінансів та бізнес-адміністрування з використанням системи підготовки і перепідготовки кадрів;

- удосконалення форм і методів підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників вищих аг-

рарних навчальних закладів з проведення стажування на сільськогосподарських підприємствах, де впроваджені сучасні технології виробництва сільськогосподарської продукції;

- реформування системи аграрної освіти відповідно до міжнародних стандартів і вимог вітчизняного та європейського ринку праці;

- удосконалення державних стандартів вищої освіти, адаптованих до вимог Болонської конвенції, забезпечення доступності освіти та підвищення конкурентоспроможності випускників вищих аграрних навчальних закладів на міжнародному ринку праці;

- удосконалення механізму професійної орієнтації в сільських школах, добору та залучення обдарованих дітей із сільської місцевості до здобуття освіти у вищих навчальних закладах, насамперед аграрних;

- сприяння молодим спеціалістам у створенні фермерських господарств, отриманні ними довгострокових кредитів на поворотній, безповоротній основі для відведення земельних ділянок, придбання сільськогосподарської техніки, племінної худоби, переробки і збуту виробленої продукції, будівництва житла.

Виконання поставлених завдань Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року залежить від фінансового наповнення заходів з її виконання. Це дасть можливість удосконалити інфраструктуру сільських населених пунктів, форм обслуговування сільського населення, подолати депресивність сільських територій загалом.

Важливим напрямом державної кадрової політики і політики збереження трудового потенціалу є удосконалення системи охорони праці.

Програмою передбачена розробка і впровадження комплексу заходів з питань охорони праці в напрямку постійного моніторингу стану професійної захворюваності і травматизму, розроблення автоматизованої системи аналізу рівня професійних ризиків, державних стандартів умов і безпеки праці на робочих місцях, усунення шкідливості та небезпеки в процесі виконання виробничих процесів працівниками, створення єдиного міжгалузевого банку даних безпеки та гігієни праці травмонезбезпечних підприємств, і на цій основі формування галузевих комплексних програм збереження трудового потенціалу [5].

Реалізація регіональних програм підготовки кадрів ще один реальний шлях вирішення кадрових проблем на селі. З метою їх реалізації необхідно завершити реформування аграрного сектору економіки в частині оптимізації структури і організації функціонування агроформувань, зміцнити учбову та матеріально-технічну базу аграрних учбових закладів і створити сучасну базу для практичного навчання студентів, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації керівників та спеціалістів агроформувань за рахунок мобілізації місцевих ресурсів.

Сучасна кадрова політика підприємств має бути спрямована на ринкові умови господарювання. Цілями кадрової політики підприємств є: своєчасне забезпечення підприємств від-

повідної до потреб якості та чисельності; забезпечення умов реалізації прав та обов'язків працівників, що передбачені трудовим законодавством; раціональне використання кадрового потенціалу, формування і підтримка ефективної роботи трудових колективів. До головних цілей кадрового менеджменту відносяться забезпечення підприємств персоналом відповідних професій та спеціальностей і належної кваліфікації та мотивація працівників до ефективної діяльності.

Кадрова політика підприємства визначається зовнішніми і внутрішніми чинниками. Якщо до зовнішніх чинників слід віднести соціально-економічну ситуацію в країні та особливості розвитку галузі, національне трудове законодавство, розвиненість форм соціального партнерства, стан економічної кон'юнктури і ситуацію на ринку праці, то до внутрішніх – умови праці, в тому числі система стимулювання праці, особливості управління підприємством, його імідж та вимоги до якості персоналу.

Проблема кадрового забезпечення сільських шкіл лише загострюється. Негативний вплив має скорочення учнів сільських шкіл. Сьогодні кадрова проблема у сільській школі – це не тільки проблема забезпечення житлово-побутових умов і соціальних гарантій для вчителя, а насамперед проблема його навантаження, його професійного зростання в умовах дефіциту інформації і методичної допомоги. Безумовно, що така ситуація знижує рівень доступності і якості освіти на селі у порівнянні з містом. До того ж зменшення контингенту учнів у значній мірі збільшує витрати на одного учня сільської школи і, що важливо це зростання витрат не впливає на якість отриманих знань.

Сільська молодь, отримуючи освіту, в умовах відсутності стартового капіталу і необхідних професійних навиків не завжди можуть працевлаштуватись, тим більше зайнятись фермерством і підприємництвом. На жаль, навіть оволодіння хорошою професією не гарантує сільській молоді отримання місця роботи і тому значна частина випускників учбових закладів щороку поповнює лави безробітних, що призводить до дискваліфікації, втраті професіоналізму і зниження мотивації праці. За цих умов відбувається постійний відтік молоді зі села, що призводить до зменшення молодого трудового потенціалу села, підвищення ступеню напруженості на ринку праці і, загалом втрачати якості робочої сили.

Вирішити проблему кадрового забезпечення сільських територій може створення агроосвітнього кластеру, до складу якого можуть увійти коледжі, ліцеї, вузи і агропідприємства. Такий підхід, з одного боку, дозволить ефективно використовувати аграрний, науковий та освітній потенціал, а з іншого – зміцнити взаємодію аграрних освітніх установ з органами управління АПК регіонів з метою забезпечення цільового прийому, працевлаштування і закріплення випускників. За цих умов агропідприємства виступатимуть замовниками фахівців для освітніх кластерів.

Вирішальну роль у консолідації зусиль із створення агроосвітніх кластерів має відіграти керівництво обласних адмі-

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

ністрацій та Міністерства аграрної політики – через державні замовлення на наукові розробки для певних регіонів.

Важливою складовою кадрової політики виступає стимулювання закріплення кваліфікованих кадрів на селі, реалізація якої вимагає: відновлення державного фінансування розвитку соціальної інфраструктури; покращення облаштування сільських населених пунктів комунікаціями (під'їздів з твердим покриттям до сільських населених пунктів, вулиць з твердим покриттям сільських населених пунктів, нових та реконструйованих мереж електропостачання, газопроводів).

Існуюча соціальна інфраструктура села не відповідає сучасним вимогам. Неврегульованість бюджетного фінансування видатків на будівництво та утримання об'єктів соціальної інфраструктури села призвели до значного їх скорочення [7].

Створення привабливого середовища для проживання та трудової діяльності сільського населення пов'язане із покращенням якості медичних послуг, зокрема: оновленням оснащення сільських закладів охорони здоров'я, які надають первинну медико-санітарну допомогу, лабораторним та діагностичним обладнанням, засобами медичного призначення, спеціальним автотранспортом; створенням умов для поширення інституту сімейного лікаря; забезпеченням реконструкції, будівництва і введення в дію фельдшерсько-акушерських пунктів та лікарських амбулаторій тощо.

### Висновки

Підсумовуючи вищевказане зазначимо, що пріоритетними напрямками діяльності в сфері розвитку кадрового потенціалу сільських територій є: удосконалення діючого законодавства в сфері розвитку системи неперервної професійної освіти; формування державного замовлення на підготовку спеціалістів і робочих кадрів; удосконалення механізму цільового набору випускників сільських шкіл у вузи; підвищення конкурентоспроможності на ринку праці малозахищених категорій громадян.

З метою підвищення якості трудового потенціалу села слід розвивати професійну орієнтацію школярів, сприяти підвищенню мотивації праці за спеціальностями, професіями, які користуються попитом на сільському ринку праці, вдосконалення форм і методів навчання забезпечення зростання професійного рівня і кваліфікації професорсько-викладацького складу закладів освіти, приведення у єдину систему інформаційної бази професійної освіти всіх рівнів.

### Література

1. Гончарук Н.Т. Кадри аграрного сектору економіки України: формування і розвиток / Н.Т. Гончарук, С.М. Серьогін. – Д.: ДРІДУ, 2003. – 166 с.
2. Державна цільова програма розвитку українського села на період до 2015 року [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://derzhavna\\_clova\\_programa\\_rozvitku\\_sela\\_do\\_2015](http://derzhavna_clova_programa_rozvitku_sela_do_2015).
3. Закон України «Про основні засади державної аграрної політики на період до 2015 року» від 18 жовтня 2005 року №2982-IV // Голос України. – 2005.
4. Кізілов Ю.О. Державна кадрова політика в аграрному секторі економіки: проблеми формування та реалізації [Електронний ресурс]: Державне будівництво. – 2007. – №1. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/DeBu/2007-1/index.html>.
5. Концепція загальнодержавної програми «Удосконалення системи охорони праці, як основи збереження трудового потенціалу в умовах економічної кризи» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ufoz.ukrmed.info/News-topic](http://www.ufoz.ukrmed.info/News-topic).
6. Сахацький М.П. Проблеми відродження сільського господарства / М.П. Сахацький. – К.: ІАЕ, 2000. – 304 с.
7. Шмідт Р. Соціальний розвиток сільських територій [Електронний ресурс] / Р. Шмідт // ДОРАДА. – 2008. – №9. – Режим доступу: <http://www.dorada.org.ua/new>.
8. Юрчишин В.В. Аграрні перетворення в Україні: не безальтернативний погляд на проблему / В.В. Юрчишин. – К.: ІАЕ, 1999. – 86 с.