

УДК 331.108.37

*Т.В. Вишня, асистент, Кам'янець-Подільський
національний університет імені
Івана Огієнка*

УПРАВЛІНСЬКІ КАДРИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ХМЕЛЬНИЧЧИНИ

У статті проаналізовано сучасний стан забезпеченості сільськогосподарських підприємств Хмельницької області керівниками та спеціалістами, розкривається проблема закріплення молодих фахівців на селі, розв'язання якої є важким, але невідкладним завданням.

Ключові слова: *управлінський персонал, сільськогосподарське підприємство, плинність кадрів, кваліфіковані кадри.*

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Проблемою формування і використання управлінського персоналу сільськогосподарських підприємств займаються багато вітчизняних вчених економістів, а саме: Волинський Г, Голомша Н.Є., Доманчук Д.П., Завадський Й.С., Зіновчук В.В., Кваша С.М., Кропивко М.Ф., Лиसेцький А., Малиновський А.С., Малік М.Й., Михайлов А.М., Панченко Є.Г., Саблук П.Т., Скібіцька Л.І., Шебаніна О., Шпикуляк О.Г., Шпичак О.М., Щекін Г.В. та ін. Проте на сьогодні дана проблема досліджена не на достатньому рівні і потребує більш глибокого вивчення.

Постановка завдання. Виходячи з визначених проблем, мета статті – проаналізувати сучасний стан забезпеченості сільськогосподарських підприємств управлінськими кадрами, розглянути можливі шляхи покращення системи управління.

Виклад основного матеріалу. Реформування аграрного сектора економіки лише ускладнювало ситуацію у сільському господарстві і кадровому забезпеченні сільськогосподарських підприємств зокрема. Як свідчить статистика, якщо 1995 р. кількість найманих працівників сільського господарства Хмельницької області становила 205612 осіб, то 2007 р. їх кількість становила лише 31301 особу, тобто кількість працівників скоротилася у 6,5 рази.

Аналогічна картина відбулася і з управлінським персоналом. Лише за останні 3 роки їх кількість скоротилася на 31%. Посади головних зоотехніків та головних ветлікарів скоротилися майже вдвічі. Посади головних агрономів і головних інженерів зменшилися на третину [5].

Кількість даного персоналу напряму повинна залежати від виробленої продукції сільськогосподарських підприємств. За статистичними даними, дана продукція суттєво зменшилась порівняно з 1995 роком, але за останні 3

роки продукція тваринництва (2005 р. – 317,4; 2007 р. – 341,8 млн. грн.) та рослинництва (2005 р. – 656,0; 2007 р. – 868,5 млн. грн.) навіть дещо зросла.

У загальному по області згідно потреби за штатним розкладом не вистає 42 головних зоотехніки, 46 головних ветлікарів, 38 головних агрономів, 47 головних інженерів. Але, якщо брати до уваги, що в період командно-адміністративної системи господарювання апарат управління був надто роздутим, то логічно, що ринкові умови мусили б вплинути на оптимізацію персоналу і підвищення ефективності його використання.

Проаналізувавши дані табл. 1, можемо сказати, що кожного року фахівців вибуває більше, ніж приймається на роботу (за виключенням ветспеціалістів 2005 р. та заступників керівників 2007 р.). Найбільший показник плинності фахівців було зафіксовано 2006 року (двічі більший від коефіцієнта прийому).

Таблиця 1.

Розрахунок коефіцієнтів прийому, вибуття та плинності фахівців Хмельницької області

Рік	Всього працівників, які займають посади керівників та спеціалістів	Прийнято на роботу	Вибуло працівників звітного року			Коефіцієнт прийому (К _П)	Коефіцієнт вибуття (К _В)	Коефіцієнт плинності (К _{ПЛ})
			всього	за власним бажанням	за порушення трудової дисципліни			
2005	9462	669	974	892	2	7,1	10,3	9,4
2006	7557	579	1290	1145	27	7,7	17,1	15,5
2007	6547	774	973	637	6	11,8	14,9	9,8

Якщо умови виробництва й реалізації виробленої продукції не дають змоги селянину задовольняти свої життєві потреби, він змінює напрям своєї діяльності в бік створення особистого господарства, або залишає село [2, с. 85]. Згідно статистики за період 2002-2007 рр. сільське населення зменшилось на 1 млн. осіб.

Головним завданням управлінських кадрів сільськогосподарських підприємств і держави в цілому має бути задоволення потреб працівників та зведення до мінімуму протиріч між їх потребами та інтересами.

Зниження народжуваності, перевищення смертності над народжуваністю – головна проблема зменшення трудових ресурсів, а головне – економічно активного населення. Сучасна демографічна ситуація в сільському секторі економіки України характеризується зменшенням чисельності сільських

жителів, особливо економічно активної частини. Гостро стоїть проблема обезлюднення сіл, що є проявом депопуляції, деградації села [3, с. 139].

Основною причиною деградації сіл є міграція сільської молоді. Після закінчення сільськогосподарських вищих навчальних закладів молодь не виявляє великого бажання працювати у селі і лише невелика кількість випускників йде працювати за спеціальністю у сільськогосподарські підприємства.

Особливо гострою залишається потреба закріплення молодих спеціалістів, адже із 88% випускників, що одержують направлення на роботу в сільське господарство, кожен четвертий не приступає до роботи за направленням і майже половина із них звільняється протягом першого року роботи, переходячи в інші сфери виробництва [1, с. 110]. На наш погляд, проблема закріплення молодих фахівців на селі є однією з головних, розв'язання якої є важким, але невідкладним завданням.

2007 року питома вага молодих управлінських кадрів та спеціалістів сільського господарства Хмельницької області склала лише 11,1%, а управлінців віком 50 років і старше – 28,4% до загальної кількості керівного складу (рис. 1).

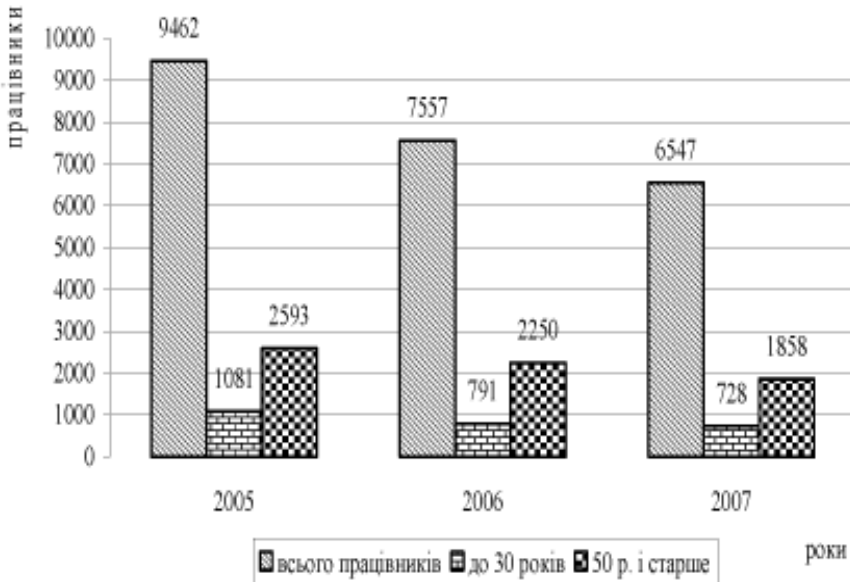


Рис. 1. Питома вага молодих спеціалістів у загальній кількості працюючих

Співвідношення працівників за даним віковими категоріями становить в середньому 1:2,5. Серед інших посад спостерігаються ще більші розбіжності, наприклад, співвідношення серед керівників 1:18,5 (до 30 р. – 9 осіб, 50 р. і старше – 169); керівників середньої ланки 1:4,8 (до 30 р. – 111 осіб, старше 50 р. – 523). Лише серед ветспеціалістів молодих фахівців більше на 2 особи.

Далеко не кожний випускник готовий працювати в складних умовах сьогодення. Але, на думку Малиновського А.С., певна частина з них, зокрема випускників агроекологічного університету, переважно чоловічої статі, фізично, морально і фахово підготовлені, патріотично налаштовані молоді люди мають бажання самоутвердитися, не рахуватися з часом і працювати з людьми на землі [1, с. 110].

Майже на рівні з чоловіками в управлінні сільським господарством приймають участь жінки. Їх кількість 2007 року становила 44,47% від загальної чисельності 6547 осіб. Жінки задіяні на всіх посадах керівників, їх заступників, головних спеціалістів та спеціалістів (крім головних інженерів). Найбільший їх відсоток – на посадах головних економістів, головних бухгалтерів, працівників кадрових служб, економістів та бухгалтерів.

Висновки. Отже, в сучасних умовах господарювання необхідно: удосконалення та реформування системи управління в аграрному секторі; оптимізація кількості та підвищення ефективної діяльності управлінського апарату; розробка комплексних заходів, що підвищуватимуть привабливість сільської праці; збільшення обсягу інвестицій на розвиток людського капіталу; залучення висококваліфікованих працівників; формування нової системи підготовки і перепідготовки управлінського персоналу.

Список використаних джерел

1. Малиновський А.С. Відродження кадрового потенціалу в контексті аграрної освіти // Економіка АПК. – 2006. – №11. – С. 107-112.
2. Михайлов А.М. Інвестиційна політика країни як передумова відтворення виробничого потенціалу аграрних підприємств // Економіка АПК. – 2006. – №2. – С. 85-89.
3. Шпикуляк О.Г. Мотивація формування людського та соціального капіталу в аграрній сфері // Економіка АПК. – 2006. – №10. – С. 135-140.
4. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2007 р. / За ред. В.В. Скальського. – Хмельницький, 2008. – 430 с.
5. Дані головного управління агропромислового розвитку Хмельницької області.

Annotation. *In the article the modern state of material well-being of agricultural enterprises of the Khmel'nickoy area is analysed by leaders and specialists. It remains especially sharp the problem of fixing of young specialists.*

Key words: *managerial staff, agricultural enterprise, fluidity of shots, skilled shots.*