

Деніс Володимирович ЄРЕМЕНКО

кандидат економічних наук,
доцент кафедри бухгалтерського обліку та аудиту,
Таврійський державний агротехнологічний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАЛОГО АГРАРНОГО БІЗНЕСУ

Єременко, Д. В. Удосконалення кадрового забезпечення малого аграрного бізнесу [Текст] / Деніс Володимирович Єременко // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2015. – Том 21. – № 2. – С. 81-85. – ISSN 1993-0259.

Анотація

Стаття присвячена дослідженню механізму кадрового забезпечення малого бізнесу. Проаналізовано особливості господарської діяльності суб'єктів малого аграрного підприємництва. Досліджено сучасний стан та проблеми розвитку системи підготовки кадрів для аграрного сектору. Обґрунтовано необхідність створення системи кадрового забезпечення для малих сільськогосподарських виробників. Запропоновано створення якісно нової системи підготовки фахівців для селянських господарств сімейного типу. Основою формування навчальних програм для селянських господарств має бути відмова від домінування формального підходу. Основним критерієм ефективності співпраці між аграрієм та викладачем має стати рівень практичного впровадження набутих знань. Реалізація запропонованих заходів суттєво підвищить рівень конкурентоздатності селянських господарств.

Ключові слова: селянське господарство; економічна ефективність; соціальна ефективність; сільське населення; підготовка кадрів; інноваційна економіка.

Denis Volodymyrovych YEREMENKO

PhD in Economics,
Assistant Professor,
Department of Accounting and Audit
Tavria State Agrotechnology University

IMPROVEMENT OF PERSONNEL SUPPORT OF SMALL AGRIBUSINESS COMPANIES

Abstract

The article investigates the mechanism of staffing the small business. The features of economic activity of small agricultural enterprise are analysed. The current state and problems of the training system for the agricultural sector are investigated. The necessity of creating a system of staff support for small farmers is grounded. The creation of a new system of training for family-type farms is proved. The rejection of domination formal approach must become the basis for the formation of educational programs for rural farms. The main criterion for effective of cooperation between farmers and the teacher should be the level of practical implementation of the acquired knowledge. Practical implementation of the proposed measures will significantly increase the level of competitiveness of the rural farms.

Keywords: rural arm; economic efficiency; social efficiency; rural population; training; innovative economy.

JEL classification: Q12

Вступ

Сучасний етап становлення вітчизняного аграрного сектору характеризується зростанням значення малих форм аграрного виробництва як в економічному, так і в соціальному аспектах. Фермерські господарства та господарства населення відіграють визначальну роль у формуванні вітчизняного ринку сільськогосподарської сировини по переважній більшості позицій (зернові та технічні культури, плодово-ягідна продукція, продукція ВРХ та свинарство тощо), а також виконують селоформувальну та

селотвірну функції. Таким чином, забезпечення розвитку аграрного виробництва в цих формах є надзвичайно важливим як для стану галузі, так і для нормального функціонування вітчизняного села в соціально-економічному і адміністративному плані.

Необхідно зауважити, що теоретичні засади функціонування селянських господарств сімейного типу, характер мотивації до господарської діяльності, специфіка динаміки розвитку та особливості використання ресурсного потенціалу досліджувалися в працях М. І. Туган-Барановського [5], О. В. Чаєнова [6], Т. Шаніна [7] та інших. Сучасна проблематика розвитку малих форм аграрного виробництва знайшла своє відображення в роботах В. С. Дієсперова [1], В. К. Збарського [2], С. В. Кальченка [3], І. В. Свиноуса [4], Т. І Яворської [8] та ін. Водночас недостатньо дослідженими, на нашу думку, залишаються питання підвищення рівня використання ресурсного потенціалу, зокрема трудових ресурсів, шляхом забезпечення сфери малого аграрного виробництва кваліфікованими фахівцями.

Мета статті

У зв'язку з вищезазначеним метою статті є вивчення перспектив створення системи кадрового забезпечення для малих форм аграрного виробництва, аналіз наявних проблем та розробка заходів щодо їхнього подолання.

Виклад основного матеріалу дослідження

О. В. Чаєнов, один з найбільш відомих дослідників феномену безнайманого сімейно-трудоного господарства, виокремив основні відмінності сімейно-трудоного господарства від класичної фірми, а саме: використання власної праці у виробничій діяльності, біологічний характер розвитку, працеспоживчий баланс як основний критерій оцінки [6]. Основними обмежувачами для розширення господарської діяльності селян свого часу була нестача оборотних коштів, монопольний диктат місцевих крамарів, а також відсутність професійних навичок, необхідних для організації конкурентоздатного виробництва. Як один з шляхів вирішення даного комплексу проблем, О. В. Чаєнов пропонував створення системи виробничих і обслуговуючих кооперативів на базі селянських господарств.

На думку С. В. Кальченка, основними рисами економічної діяльності сучасних господарств сімейно-трудоного типу є наступні:

- працеспоживчий характер виробництва. Обсяг виробництва низки культур обмежений продовольчими потребами членів домогосподарств.
- допоміжний характер господарської діяльності. Обсяг грошових надходжень повинен покривати невеликі власних засобів.
- відсутність можливостей для кредитування і низька інвестиційна привабливість галузі. Унаслідок цього в дрібнотоварному секторі відсутнє масове використання сучасних технологічних засобів.
- відсутність найманої робочої сили на постійній основі. Результатом стає обмеження обсягів виробництва по сумарних можливостях витрат праці. Також збільшується кількість «пікових точок» у технологічному процесі виробництва продукції, коли відчувається брак робочої сили.
- модель «основної рівноваги». Наслідком її є той факт, що підвищення продуктивності праці приводить до скорочення обсягу трудовитрат [4].

Однією з умов ефективного функціонування суб'єктів господарювання в сучасних умовах є наявність техніко-технологічного забезпечення, а також відповідний рівень кваліфікації працівників. Варто зауважити, що модель постіндустріальної економіки або «економіки знань», яка формується в усіх галузях економічного простору розвинених країн, висуває якісно нові вимоги до системи кадрового забезпечення та кваліфікаційного рівня працівників.

Як зазначає В. К. Збарський, сучасний розвиток виробництва стає неможливим без застосування останніх досягнень науки і техніки – інформаційних технологій, передових засобів комунікації, автоматизації тощо. Це висуває високі вимоги до кваліфікації робочої сили, які через об'єктивні причини не завжди можна виконати в умовах сільської місцевості. Для розвитку малого підприємництва це є структурною невідповідністю робочих місць і кваліфікації персоналу [3].

Необхідно зазначити, що в цьому аспекті малий аграрний бізнес відчуває суттєві проблеми. Чинна система підготовки фахівців для аграрного сектору економіки здебільшого орієнтована на задоволення потреб великих сільськогосподарських підприємств колгоспно-радгоспного типу, для яких була притаманна потужна власна матеріально-технічна база, земельні ресурси та великий штат працівників.

Великі аграрні компанії, які також відчувають суттєві проблеми із кадровим забезпеченням, намагаються вирішити їх самостійно, здійснюючи навчання власних співробітників або шляхом створення спільних навчальних програм. Як зазначає керівник наглядової ради компаній АМАКО В. Скоцик, ми співпрацюємо і з аграрними університетами щодо поширення і впровадження сучасних агротехнологій. Зокрема, цьогоріч під час саміту «Україна і партнери» ми підписали масштабний проект із Національним університетом біоресурсів і природокористування. За п'ять років ми маємо

переобладнати виробничу базу університету за сучасними технологіями. Таким чином, вирішиться проблема недостатнього матеріального забезпечення в межах одного університету [9].

Проте така практика можлива лише за умов наявності потужної стратегічної бази та функціонування на принципах стратегічного планування. Виробничо-господарська діяльність фермерських господарств, приватних підприємців та господарств населення здійснюється за іншими базовими принципами, а мотивація сімейно-трудова господарств (фермери, особисті селянські господарства) суттєво відрізняється від мотивації класичної підприємницької структури. Таким чином, підготовка кадрів для малих форм аграрного виробництва за технічними, економічними напрямками, а також у сфері рослинництва та тваринництва повинна мати відповідні відмінності. Водночас слід наголосити, що цей процес є досить складним і потребуватиме значних зусиль, в першу чергу, з боку адміністрації та науково-педагогічних працівників регіональних навчально-наукових центрів.

Таблиця 1. SWOT-аналіз перспектив підготовки кадрів для селянських господарств*

	Позитивний вплив	Негативний вплив
Внутрішнє середовище	Підвищення статусу навчального закладу, рівня його конкурентоспроможності як центра надання практично необхідних інформаційних послуг, підвищення рівня зайнятості науково-педагогічного складу	Відсутність належного методичного забезпечення, недостатня практична підготовка педагогічного складу, відсутність практики створення альтернативних освітніх програм
Зовнішнє середовище	Необхідність наявності професійних навиків у представників малого аграрного бізнесу як невід'ємна складова здійснення конкурентоспроможної економічної діяльності	Низький рівень взаємодії з представниками малого аграрного бізнесу, відсутність реальної підтримки з боку структур Міністерства освіти та науки

**Дослідження автора*

Результати проведеного SWOT-аналізу (табл. 1) доводять, що реалізація цього проекту, з одного боку, передбачає суттєві трансформації в системі навчально-методичного забезпечення, їх змістовної частини. Водночас посилюються вимоги до практичного наповнення навчальних дисциплін. Не залишається поза нашою увагою той факт, що 4-6 річний термін навчання не відповідає потребами сімейно-трудова господарства як економічної одиниці.

На нашу думку, в основу формування системи кадрового забезпечення для ефективного функціонування суб'єктів малого аграрного виробництва мають бути закладені наступні принципи.

1. Адаптивність до економічних умов та особливостей функціонування малих аграрних виробництв, насамперед сімейно-трудова способу господарювання. Переважна більшість селянських господарств використовують сільськогосподарську техніку на засадах оренди, маючи у володінні засоби малої механізації. Близько 65 % сільських домогосподарств, за даними державної служби статистики, використовують для сільськогосподарського виробництва земельні ділянки до 2 га, застосовуючи у більшості випадків працю членів родини. Тому побудова навчального процесу на базі аналізу господарської діяльності великих товарних підприємств для осіб, які працюють за принципами сімейно-трудова селянського господарства, є недоречним та недоцільним.

2. Відхід від класичної багаторічної системи подання матеріалу та оптимізація системи контролю якості знань. Виробнича діяльність селянського господарства характеризується консервативністю та відсутністю складної системи виробничих та організаційно-економічних відносин. Основною вимогою до фахівця, зайнятого в такій формі аграрного виробництва має бути наявність відповідних практичних навиків у сфері виробництва продукції, її зберігання, переробки та реалізації.

У цьому зв'язку доцільним є створення системи 1-2 річних спеціальних курсів з підготовки вузькопрофільних фахівців, які мають спеціалізуватися на окремих напрямках економічної діяльності (виробництво, переробка, та збут), враховуючи специфіку окремих видів продукції. Цілковито обґрунтованим, на нашу думку, є запровадження дворівневої системи підготовки, а саме рівнів кваліфікації «Виробник» та «Менеджер», причому необхідно забезпечити взаємопов'язаність курсів, однак водночас зберегти самодостатність кожного з них.

3. Постійний моніторинг тенденцій розвитку галузі, а також урахування вимог та побажань селян-клієнтів. Необхідною умовою забезпечення стабільного попиту на інформаційні послуги такого типу є здатність до удосконалення навчальних програм на основі аналізу новачій техніко-технологічного плану, а також змін нормативно-правової бази та трансформацій у системі державної економічної політики у сфері аграрного підприємництва.

4. Підвищення рівня практичного наповнення навчальних курсів та відповідальності за їхній зміст. Існуюча навчальна програма підготовки фахівців-аграріїв містить низку дисциплін, які не мають навіть опосередкованого відношення до переліку практичних компетенцій майбутнього сільгоспвиробника, зайнятого в сімейно-трудовому господарстві (історія, філософія тощо). Також, на нашу думку, слід суттєво обмежити обсяг навантаження з дисциплін, що мають додатковий характер відносно основного напрямку (виробництво продукції рослинництва, переробка сільськогосподарської продукції та ін.). Необхідно виходити з того факту, що головною метою навчання для членів сімейно-трудового селянського господарства має стати не набуття ними кваліфікаційного рівня, затвердженого дипломом державного зразка, а здобуття практичних знань та навиків, необхідних для ведення ефективної виробничо-господарської діяльності.

5. Практичне впровадження набутих знань та навиків як обов'язкова умова та показник результативності. Оскільки основним критерієм якості отриманих знань має стати ступінь їхнього практичного впровадження на базі конкретного господарства, то доцільним, на нашу думку, є кореляція навчального матеріалу курсу із економічною діяльністю модельного або реального селянського господарства. У процесі навчання майбутній фахівець повинен мати змогу практично реалізовувати набуті знання, самостійно пересвідчуючись у їхній практичній цінності. У цьому зв'язку особливо важливим є визначення впливу набутих знань на підвищення рівня добробуту селянської родини.

Аналіз даних структури освітнього рівня голів сільських домогосподарств доводить, що понад 20 % керівників малих форм аграрного виробництва мають освіту вище середнього рівня (табл.2). При цьому питома вага голів із повною вищою освітою за останні роки дещо зросла (2012 рік – 7,55 %, 2013 рік – 8,05 %, 2014 рік – 8,23 %).

Таблиця 2. Динаміка структури освітнього рівня голів сільських домогосподарств України, %*

Найменування показників	Рік						2014 до, +-	
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2009	2013
Голови господарств, що мають освіту	98,02	98,39	98,39	98,46	98,73	98,77	0,75	0,04
повну вищу	7,11	7,38	7,00	7,55	8,05	8,23	1,12	0,18
базову вищу	2,23	2,98	2,15	1,61	1,22	1,6	-0,63	0,38
неповну вищу	9,72	9,11	10,00	10,55	14,41	13,12	3,4	-1,29
повну загальну середню	41,37	42,62	44,65	46,19	44,43	46,21	4,84	1,78
базову загальну середню	21,38	21,08	20,46	19,79	19,26	18,34	-3,04	-0,92
початкову загальну	16,31	15,25	14,15	12,79	11,37	11,13	-5,18	-0,24
Голови господарств, що не мають початкової загальної освіти	1,55	1,23	1,34	1,43	1,16	1,12	-0,43	-0,04
Голови господарств неписьменні	0,43	0,38	0,27	0,11	0,11	0,11	-0,32	0
Разом	100	100	100	100	100	100	X	X

*Розраховано за даними Державної служби статистики України.

Таким чином, ми бачимо, що необхідність наявності профільної вищої освіти для здійснення ефективної економічної діяльності не є сумнівом для голів сільських домогосподарств. Водночас, враховуючи ті зміни, які відбуваються нині у вітчизняній системі вищої освіти, коли переважна більшість випускників шкіл (особливо сільських) у принципі не здатна відповідати чинним вимогам до абітурієнтів, а також беручи до уваги вже означені особливості господарської діяльності селянських господарств, запропоновані зміни до кадрового забезпечення аграрного сектору є, на нашу думку, цілком обґрунтованими.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Сучасний етап функціонування вітчизняного аграрного сектору характеризується зростанням ролі господарств сімейно-трудового типу (фермери, господарства населення), де створюється понад 60 % загального обсягу сільськогосподарської продукції. Також ця форма аграрного виробництва є селотвірним та селоформувальним фактором, що забезпечує функціонування українського села як адміністративно-соціальної одиниці. Водночас необхідною вимогою конкурентоспроможної економічної

діяльності дрібнотоварного сектору є наявність кваліфікованих фахівців, а також системи кадрового забезпечення, адаптованої до потреб селянських господарств.

Існуюча система підготовки спеціалістів для роботи в аграрній сфері, яка базується на системі вищих навчальних закладів, за сучасних умов не може повною мірою задовольнити потреби малих аграрних виробництв, особливо враховуючи революційні трансформації останніх років. Водночас ігнорування вимог, що висувають сільгоспвиробники, які є переважною більшістю платоспроможного сільського населення, може негативно позначитися на розвитку вищих навчальних закладів, особливо регіонального рівня. У цьому зв'язку, як альтернатива 4-6-річній системі підготовки дипломованого фахівця, пропонується запровадження на базі вищого навчального закладу низки 1-2-річних курсів вузької галузевої спеціалізації.

Практична реалізація запропонованих рекомендацій дозволить не тільки підвищити рівень конкурентоспроможності селянських господарств, стимулюватиме трансформацію господарств споживчого типу на підприємницькі засади функціонування. Посилення інтеграційних зв'язків між виробничою та науковою складовими агроінноваційної системи сприятиме посиленню характеру практичного спрямування наукових досліджень та підвищенню їхньої ефективності внаслідок затребуваності серед сільгоспвиробників.

Список літератури

1. Дієсперов, В. С. Український тип сільськогосподарського підприємства [Текст] / В. С. Дієсперов // АгроІнком. – 2008. – № 5–6. – С. 25–30.
2. Збарський, В. К. Дрібнотоварний приватний аграрний уклад: теорія, практика, перспективи розвитку [Текст] / В. К. Збарський. – К. : ННЦ ІАЕ. – 2012. – 634 с.
3. Кальченко, С. В. Розвиток особистих селянських господарств в умовах системних трансформацій аграрного сектору [Текст] : монографія / С. В. Кальченко. – Мелітополь: Люкс, 2014. – 408 с.
4. Свиноус, І. В. Методологічні аспекти щодо трактування поняття “особисте селянське господарство” [Текст] / І. В. Свиноус // Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету / ПДАТУ. – Кам'янець-Подільський, 2008. – Вип. 16, т. 3. – С. 148–151.
5. Туган-Барановский, М. И. Социальные основы кооперации [Текст] / М. И. Туган-Барановский – М.: Экономика, 1989. – 496 с. – (Экон. наследие).
6. Чаянов, А. В. Крестьянское хозяйство: Избранные труды [Текст] / А. В. Чаянов – М. : Экономика, 1989. – 492 с.
7. Шанин, Т. Русское крестьянское право и наследование имущества [Електронний ресурс] / Т. Шанин // Отечественные записки. – 2003. – №.2(11) . – Режим доступа: <http://strana-oz.ru/2003/2>.
8. Яворська, Т. І. Малий бізнес у сільському господарстві: теорія і практика [Текст] : монографія / Т. І. Яворська. – К. : ННЦ ІАЕ, 2012. – 386 с.
9. Як вирішити кадрову проблему в аграрному секторі України? Чи стане ця галузь «кадровим пілососом» вже найближчим часом? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.amacoint.com/ua/press/articles/45>.

References

1. Diiesperov, V. S. (2008). Ukrainskyi typ silskohospodarskoho pidpriemstva. AhrnInkom, 5-6, 25-30.
2. Zbarskyi, V. K. (2012). Dribnotovarnyi pryvatnyi ahrarnyi uklad: teoriia, praktyka, perspektyvy rozvytku. Kyiv : NNTs IAE.
3. Kalchenko, S. V. (2014). Rozvytok osobystykh selianskykh hospodarstv v umovakh systemnykh transformatsii ahrarnoho sektoru. Melitopol: Liuks.
4. Svynous, I. V. (2008). Metodolohichni aspekty shchodo traktuvannia poniattia “osobyste selianske hospodarstvo”. Zbirnyk naukovykh prats Podilskoho derzhavnoho ahrarno-tekhnichnoho universytetu, 16 (3), 148-151.
5. Tugan-Baranovskij, M. I. (1989). Social'nye osnovy kooperacii. Moscow : Jekonomika.
6. Chajanov, A. V. (1989). Krest'janskoe hozjajstvo: Izbrannye trudy. Moscow : Jekonomika.
7. Shanin, T. (2003). Russkoe krest'janskoe pravo i nasledovanie imushhestva. Otechestvennye zapiski, 2(11). Retrieved from: <http://strana-oz.ru/2003/2>.
8. Yavorska, T. I. (2012). Malyi biznes u silskomu hospodarstvi: teoriia i praktyka. Kyiv : NNTs IAE.
9. Yak vyrishyty kadrovu problemu v ahrarnomu sektori Ukrainy? Chy stane tsia haluz «kadrovym pylososom» vzhe naiblyzhchym chasom? Retrieved from: <http://www.amacoint.com/ua/press/articles/45>.

Стаття надійшла до редакції 20.10.2015 р.