

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ
ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ КЕРІВНИКАМИ, ПРОФЕСІОНАЛАМИ,
ФАХІВЦЯМИ**

**Лозинська Т.М., д. держ. упр., професор, Сердюк О.І., к. е. н., доцент,
Федірець О.В., к. е. н., доцент, Лещина О.Г., ст. викладач, Полтавська
державна аграрна академія**

У статті обґрунтовано розрахункову абсолютну та додаткову потреби сільськогосподарських підприємств Полтавської області в керівниках, професіоналах, фахівцях, потребу в заміщенні, у підвищенні освітньо-кваліфікаційного рівня та отриманні післядипломної освіти в галузі управління.

The article identified the most promising innovative directions for using solar energy in meat processing enterprises, and presents recommendations for cost-effectiveness of this alternative source of energy.

Ключові слова: потреба в кадрах, додаткова потреба в кадрах.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Характер і рівень розвитку продуктивних сил суспільства, які основною мірою обумовлюють виробничі відносини, із самого початку формування капіталістичного способу виробництва найтіснішим чином були пов'язані із використанням найманої форми праці. Відокремлення функцій управління від функцій виробництва в процесі подальшого суспільного поділу праці зумовили потребу не лише в найманих робітниках, а й у найманих керівниках різних рівнів. Сучасне аграрне підприємство, як і будь-яке інше, для забезпечення ефективного управління потребує залучення найманих фахівців, професіоналів і керівників.

На відміну від найманих робітників, які для перетворення своєї праці в найману, повинні бути особисто вільними і не мати у власності засобів виробництва [8, с. 132], наймані керівники інколи можуть бути співвласниками, що накладає певні специфічні особливості на характер сучасної управлінської праці.

Становлення інституту приватної власності в аграрному секторі економіки України і зміни, у зв'язку з цим, продуктивних сил і виробничих відносин, висувають низку вимог до формування кадрового потенціалу аграрних підприємств. Насамперед, це вимоги до кваліфікаційного рівня керівників, професіоналів, фахівців сільського господарства. На сьогоднішній день у сільському господарстві сформувалася парадоксальна ситуація: при формальній відсутності або незначній кількості вакансій в підприємствах існує гостра потреба в управлінських кадрах, які володіють сучасними методами і формами роботи. Унаслідок цього фактичний стан справ забезпеченням сільськогосподарських підприємств керівниками, професіоналами, фахівцями є дещо завиальованим. Причому, потребують вивчення й уточнення не лише

питання встановлення чисельності необхідних кадрів із урахуванням кваліфікаційних вимог, а й питання методики її розрахунку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У різні часи методичне забезпечення обґрунтування чисельності керівників, професіоналів та фахівців підприємств сільського господарства та встановлення її відповідності потребам на рівні підприємства та регіону розроблялося такими вченими, як В. В. Вітвицьким, І. М. Демчак, Л. П. Гавлінською, З. М. Метельською, В. М. Руденко, О. П. Савицькою, І. Х. Степаненко, О. І. Степаненко, В. М. Нагаєвим та іншими. Проте проблема методичного супроводу розрахунку потреби в кадрах для сільського господарства сьогодні актуалізується у зв'язку з зміною функцій і технології управління. Особливо актуальним є вивчення відповідності якісних характеристик працівників, що займають посади керівників, професіоналів та фахівців існуючим кваліфікаційним вимогам.

Початковим етапом пошуку шляхів розв'язання з цієї проблеми є оцінка фактичного та обґрунтування необхідного потенціалу керівників, професіоналів, фахівців сільськогосподарських підприємств, яка визначатиме напрямки його розвитку.

Мета дослідження. У зв'язку з вищевикладеним, завданням публікації є оцінка кадрового забезпечення та обґрунтування потреби у керівниках, професіоналах та фахівцях сільськогосподарських підприємств Полтавської області.

Виклад основного матеріалу. Оскільки, насамперед, йдеться про методичні підходи щодо розрахунку кількісних параметрів кадрового забезпечення сільськогосподарських підприємств, є необхідність звернутися до положень нормативних документів, які регламентують формування кадрового забезпечення.

Господарським кодексом України [2] встановлено, що підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, чисельність працівників і штатний розпис. Самостійне право формувати адміністрацію підприємства надається керівникові, що наймається (обирається) власником або уповноваженим ним органом.

Перелік професій керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців сільськогосподарських підприємств визначений у Національному Класифікаторі України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» [7]. Відповідно на кожну професію в Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників установлені кваліфікаційні характеристики, в яких зазначені завдання та обов'язки, вимоги до обсягу знань, кваліфікаційні вимоги.

При формуванні конфігурації структури управління, штатів, посадових інструкцій керівники підприємств мають керуватися як Національним Класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», так і Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників. Перший з цих документів є базою формулювання назв посад керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців. Для більшості сучасних підприємств ці питання є надзвичайно актуальним, адже в багатьох з них використовуються

не зазначені в класифікаторі (наприклад, бригадир тракторної бригади) або не цілком відповідні йому (наприклад, завідувач ферми – замість керуючий фермою) назви посад. Згідно Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників формують вимоги до претендентів, що обійматимуть дані посади, або критерії при поточному діловому оцінюванні працівників.

Проте, мета визначення кількісної та якісної потреби в керівниках, професіоналах, фахівцях, технічних службовцях цими та іншими регулятивними актами не встановлюється та не регламентується. Втім керівники сучасних сільськогосподарських підприємств, не зважаючи на надану їм свободу у вирішенні питань кадрового забезпечення, потребують певної методичної допомоги. Окрім того, вимагає методичної підтримки й планування потреби в кадрах на рівні регіону.

З метою надання практичної допомоги підприємствам сільського господарства в обґрунтуванні потреби в спеціалістах з повною та неповною вищою або базовою вищою освітою на початку 2000-х років науковцями НДІ «Укراгропромпродуктивність» були розроблені «Методичні рекомендації з встановлення штатної чисельності керівників, професіоналів та фахівців підприємств сільського господарства», рекомендовані до використання рішенням секції «Економіки та фінансово-кредитної політики» науково-технічної ради Мінагрополітики України (протокол № 18 від 21 червня 2005 р.), та погоджені з ЦК профспілки працівників агропромислового комплексу України [5]. В основу визначення їх чисельності покладена концепція поопераційного нормування з виділенням стаціонарних (конторських) і мобільних видів діяльності, зокрема використані, критерії трудомісткості виконуваних функцій або певних видів робіт.

Разом з тим, як показала практика сільськогосподарських підприємств Полтавської області, згадані рекомендації виявилися занадто складними для використання працівниками відділів кадрів сільськогосподарських підприємств, виконані ж в окремих випадках розрахунки потреби в кадрах згідно цих рекомендацій, не відповідали реальним потребам.

Слід також враховувати, що при прогнозуванні потреби в кадрах сільськогосподарських підприємств на рівні регіону є можливість користуватися лиш обмеженою кількістю показників, що характеризують розмір галузі, і не має змоги оперувати даними в розрізі підприємств. Це обумовлює потребу в розробленні укрупнених нормативів з визначення штатної чисельності керівників, професіоналів, фахівців сільськогосподарських підприємств.

В умовах командно-адміністративної економіки відповідне нормативно-методичне забезпечення щодо обґрунтування та визначення потреби сільськогосподарських підприємств в управлінському персоналі за укрупненими нормативами було сформоване та зазнавало ряду коригувань з боку вчених Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва, Сумського національного аграрного університету та Харківського державного технічного університету сільського господарства ім. П. Василенка.

Проте наявний методичний інструментарій не відповідає потребам науки і практики. Перш за все необхідно враховувати сучасні тенденції змін сільськогосподарського виробництва, як пов'язані, так і не пов'язані із зміною форми власності на засоби виробництва. Зокрема, слід враховувати зростання сезонності сільськогосподарської праці унаслідок скорочення виробництва продукції тваринництва; трансформацію територіально-галузових комплексів (ліквідацію садів, свинокомплексів або, навпаки, будівництво птахофабрик, комбикормових заводів, вирощування сої чи ріпаку); подрібнення цілісних виробничих комплексів і інтеграція виробничих процесів у межах технологічного ланцюжка за рахунок створення потужних агрохолдингів; формування ринку оренди землі; стрімке старіння сільського населення внаслідок відтоку молоді тощо. Крім того, як зазначають деякі дослідники: «Низький рівень матеріального стимулювання, несприятливі умови праці та недостатня соціальна захищеність не дають змоги працівникам реалізувати свої потенційні можливості до праці» [3, с. 39].

Слід зазначити, що зміна системи критеріїв обґрунтування потреби в керівниках, професіоналах, фахівцях АПК, зумовлені не стільки зміною форм власності на засоби виробництва, скільки зміною функцій і технологій управління.

Важливим чинником, який обумовлює необхідність розроблення більш сучасних методичних підходів щодо обґрунтування та визначення потреби у спеціалістах аграрної сфери, є виявлені тенденції збільшення часу на виконання нових для сільського господарства функцій (укладання договорів оренди, адміністрування бюджетної діяльності тощо) та розвиток дорадництва (дорадчих, консультаційних, інформаційно-консалтингових фірм) з різних аспектів управлінської діяльності. Перш за все це стосується надання консультаційних послуг у таких сферах, як маркетинг, бухгалтерський облік, фінанси, юриспруденція, агротехнологічне, зооветеринарне, інженерно-технічне забезпечення та ін. [6]. Зокрема, невеликим приватним підприємствам, а також фермерським господарствам не обов'язково укладати з фахівцями безстрокові трудові договори. Їм економічно вигідно отримувати консультації дорадчих, консультаційних, інформаційно-консалтингових фірм, укладаючи строкові трудові договори на визначений термін або на час виконання певної роботи.

Крім того, попередні науково-методичні розробки з оптимізації управлінського складу підприємств стосувалися виключно підприємств середніх розмірів (у лісостеповій зоні України – площа сільськогосподарських угідь від 3500 до 5000 га). В 2010 р. диференціація розмірів сільськогосподарських угідь в підприємствах Полтавській області вражає:

- 954 підприємств – до 50 га сільськогосподарських угідь;
- 628 – від 50,1 до 500 га;
- 245 – від 500,1 до 2000 га;
- 142 – від 2000,1 до 5000 га; ,
- 34 – від 5000,1 до 10000 га;
- 13 – понад 10000 га.

Природно, постає супутнє завдання – обґрунтувати штатний склад дорадчих служб для консультаційного забезпечення керівників, професіоналів та фахівців фермерських господарств, а разом і власників особистих господарств.

Поряд з цим змінюються кваліфікаційні вимоги до керівників, професіоналів та фахівців сільського господарства, зокрема, обов'язковими є вимоги щодо наявності ОКР «Магістр», «Спеціаліст» для професіоналів, отримання освіти в галузі управління для керівників підприємств, виробничих підрозділів, головних агрономів, зоотехніків, інженерів.

Неусвідомленою залишається необхідність збереження, а навіть збільшення кількості професіоналів, фахівців економічного профілю враховуючи наявність таких функціональних обов'язків як здійснення стратегічного, тактичного, поточного планування, економічного аналізу, нормування та матеріального стимулювання праці, підтримання договірних відносин та ін. Згадані види економічної роботи не є обов'язковими та централізовано регламентованими та все ж є життєво необхідними в практиці господарювання сільськогосподарського підприємства будь-якого розміру, яке прагне зберегти або поліпшити свої конкурентні позиції.

З врахуванням згаданих чинників укрупнені нормативи з визначення штатної чисельності керівників, професіоналів, фахівців сільськогосподарських підприємств отримали деяке авторське уточнення [4].

На підставі уточнених укрупнених нормативів з визначення штатної чисельності керівників, професіоналів, фахівців сільськогосподарських підприємств здійснено обґрунтування потреби у керівниках, професіоналах та фахівцях сільськогосподарських підприємств Полтавської області. При цьому використано вихідну інформацію про:

категорії підприємств за організаційними формами, розміром сільськогосподарських угідь;

структуру посівних площ, поголів'я тварин в розрізі підприємств різних організаційних форм;

розміри виробництва валової продукції;

чисельність найманих працівників;

узагальнену штатну та фактичну чисельність працівників, що займають посади керівників та спеціалістів (табл. 1);

кількісні та якісні характеристики (вікова, статева, освітня структура) наявного кадрового потенціалу (див. табл. 1).

При обґрунтуванні абсолютної потреби сільськогосподарських підприємств Полтавської області в керівниках, професіоналах, фахівцях та додаткової потреби, потреби в заміщенні у зв'язку з виходом на пенсію, потреби у підвищенні освітньо-кваліфікаційного рівня та отриманні післядипломної освіти в галузі управління розрахунки проведені лише за тими категоріями посад, за якими були отримані звітні дані в відділі кадрів Головного управління агропромислового розвитку Полтавської державної обласної адміністрації.

Нами допускається ймовірність похибок в розрахунках, оскільки не було

можливості отримати дані про освітній рівень працівників в розрізі вікових груп. З деякою мірою умовності визначено розмір потреби в отриманні вищого фахового ОКР та післядипломної освіти в галузі управління. Зокрема, за браком інформації про наявність освіти в галузі управління у відповідних категорій керівників потреба в перепідготовці може бути дещо завищена (орієнтовно на 5-7 %).

Таблиця 1

**Чисельність і склад працівників, які займають посади керівників,
професіоналів та фахівців сільськогосподарських підприємств
Полтавської області, 2011 р.**

Посади	Перед баче- но шта- том	Всього працівни- ків на 1.01.2012	З них			
			Мають вік			Мають серед- ню спеціа- льну освіту
			до 30 ро- ків	50 років в і стар- ше	з них жінок 55 років і старше, чоловіків 60 років і старше	
Всього керівників, професіоналів, фахівців	8471	8266	1049	2703	623	3813
Керівники підприємств	1907	1907	78	769	175	724
Заступники	333	333	28	112	47	112
Керівники підрозділів (начальники цехів, комплексів, дільниць, керуючі дільницями, відділеннями, фермами, бригадами)	1421	1311	120	467	86	902
Головні агрономи	331	327	25	128	55	55
Агрономи (всіх спеціальностей)	305	295	68	63	8	109
Головні зоотехніки	157	148	11	55	20	33
Зоотехніки (всіх спеціальностей)	152	135	34	37	15	63
Головні ветеринарні лікарі	155	141	18	49	5	35
Ветеринарні лікарі, ветеринарні фельдшери	208	201	62	43	6	132
Начальники відділу кадрів, інспектори відділу кадрів	255	250	33	88	9	179
Головні економісти	230	221	21	61	20	73
Економісти	176	170	48	48	13	38
Головні бухгалтери	748	745	93	173	33	303
Бухгалтери	1179	1181	301	301	87	600
Головні інженери	309	303	20	90	9	88
Інженери, техніки	423	420	62	153	19	258
Інженери, техніки- будівельники	182	178	27	66	16	109

Джерело: дані відділу кадрів Головного управління агропромислового розвитку Полтавської державної обласної адміністрації

В загальному підсумку за досліджуваними категоріями працівників апарату управління розрахункова потреба сільськогосподарських підприємств складала 9205 осіб проти фактичних 8266 осіб та штатної потреби – 8471 особи, для дорадчих служб – 275 осіб (табл. 2).

Таблиця 2

**Додаткова фактична та розрахункова абсолютна потреба
сільськогосподарських підприємств Полтавської області в керівниках,
професіоналах, фахівцях, 2012 р.**

Посади	Передба чено штатом	Всього працівни- ків на 1.01.2012	Додаткова потреба на 1.01.2012	Розрахункова потреба	
				підпри- ємств	дорадчих служб районів
Керівники підприємств	1907	1907	-	1907	х
Заступники	333	333	-	333	х
Керівники підрозділів (начальники цехів, комплексів, дільниць,, керуючі дільницями, відділеннями, фермами, бригадами)	1421	1311	110	1421	х
Головні агрономи	331	327	4	331	х
Агрономи (всіх спеціальностей)	305	295	10	373	50
Головні зоотехніки	157	148	9	157	х
Зоотехніки (всіх спеціальностей)	152	135	17	145	25
Головні ветеринарні лікарі	155	141	14	155	х
Ветеринарні лікарі, ветеринарні фельдшери	208	201	7	210	25
Начальники відділу кадрів, інспектори відділу кадрів	255	250	5	240	25
Головні економісти	230	221	9	230	х
Економісти	176	170	6	176	х
Економісти по договірній та претензійній роботі	х	х	х	300	25
Головні маркетологи	х	х	х	190	х
Маркетологи	х	х	х	118	25
Головні бухгалтера	748	745	3	748	х
Бухгалтери	1179	1181	-2	1249	50
Головні інженери	309	303	6	309	х
Інженери, техніки	423	420	3	429	50
Інженери будівельники	182	178	4	184	х
Всього за підсумком	8471	8266	205	9205	275

Джерело: власні розрахунки

На 1.01.2012 р. фактична додаткова потреба сільськогосподарських підприємств Полтавської області в керівниках, професіоналах і фахівцях згідно вимог штатної чисельності складала 205 осіб, з них 110 осіб (53,6 %) –

керівники виробничих підрозділів.

Розрахункова додаткова потреба сільськогосподарських підприємств Полтавської області в керівниках, професіоналах, фахівцях склала 939 осіб (табл. 3). Така кількість визначена з врахуванням необхідності заповнення існуючих на 1.01.2012 р. вакансій, часткового коригування кількості працівників різних функціональних відділів згідно нових умов розрахунку чисельності а також об'єктивної необхідності започаткування посад економістів по договірній та претензійній роботі (300 осіб) та маркетологів (308 осіб).

З врахуванням питомої ваги фермерських господарств у загальній площі сільськогосподарських угідь, поголів'ї тварин, виробництві валової продукції, обґрунтовано необхідність формування дорадчих служб на рівні районів з введення таких обов'язкових штатних посад: агроном, зоотехнік, ветеринарний лікар, економіст, бухгалтер. Загальна розрахункова додаткова потреба в фахівцях для комплектування штатів дорадчих служб складає 275 осіб. Штат дорадчої служби району має включати двох агрономів, зоотехніка, працівника, який надає консультації з добору, розстановки, підвищення кваліфікації (перепідготовки) та обліку кадрів, економіста, маркетолога, двох бухгалтерів, інженера.

Обґрунтована нами потреба в заміщенні кадрів у зв'язку з виходом на пенсію дещо занижена, оскільки визначена з врахуванням необхідності підготовки резерву лише для працівників пенсійного віку (7,6 % загальної кількості). Загальна потреба склала – 623 осіб, з них 308 осіб (49,4 %) керівники підприємств, їх заступники та керівники виробничих підрозділів, 87 осіб (14,0 %) – головні спеціалісти.

Наведені розрахунки свідчать про реальну загрозу кризи керівних кадрів, яка є наслідком негативних тенденцій у сільському господарстві, що супроводжують трансформації аграрних відносин. Як зазначають провідні українські вчені Д. Богиня та К. Якуба: «Надтяжка праця на основному робочому місці – землі, незадовільні комунально-побутові умови проживання у сільській місцевості, недоступність медичних і освітніх послуг витісняють з села і аграрної сфери виробництва» [1, с. 56-57].

Абсолютне скорочення сільського населення, яке немає нічого спільного із відносним його зменшенням унаслідок запровадження в сільське господарство досягнення НТП [1, с. 56-57], а також негативної зміни вікової структури сільського населення (зростання питомої ваги людей похилого віку) є надзвичайно стійкими чинниками, що детермінують кадрову кризу. За таких умов проблемою є навіть звичайна заміна працівників керівного складу підприємств унаслідок настання пенсійного віку, йдеться ж про залучення на керівні посади сільськогосподарських підприємств людей, які не лише володіють сучасними управлінськими знаннями, займають певне особисті характеристики: схильність до творчості, високу комунікабельність, стресостійкість, лідерські якості, сприйняття інновацій, готовність до ризику тощо. Ситуація, що склалася, унеможливує як проведення належної селекційної роботи з підбору кадрів, так і ефективну реалізацію заходів з

підвищення кваліфікації кадрів. За даними фахівців, чисельність працівників сільського господарства, які підвищили кваліфікацію, в цілому по Україні не перевищує 2,5 % [8]. Тому наявні кваліфікаційні вимоги щодо керівників, професіоналів, фахівців сільськогосподарських підприємств досить часто не враховується при заміщенні вакантних місць.

Таблиця 3

**Розрахункова додаткова потреба сільськогосподарських підприємств
Полтавської області в керівниках, професіоналах, фахівцях, потреба в
заміщенні у зв'язку з виходом на пенсію, потреба у підвищенні освітньо-
кваліфікаційного рівня та отриманні післядипломної освіти в галузі
управління**

Посади	Розрахункова додаткова потреба		Потреба в замі- щенні у зв'язку з вихо- дом на пенсію	Потреба в отриманні	
	підприє- мств	дорад- чих служб		ви- щого фахо- вого ОКР	післядипл омної освіти в галузі управлін- ня
Керівники підприємств	-	х	175	549	1732
Заступники	-	х	47	65	х
Керівники підрозділів (начальники цехів, комплексів, дільниць, керуючі дільницями, відділеннями, фермами, бригадами)	110	х	86	816	1225
Головні агрономи	4	х	55	х	272
Агрономи (всіх спеціальностей)	78	50	8	х	х
Головні зоотехніки	9	х	20	13	128
Зоотехніки (всіх спеціальностей)	10	25	15	х	х
Головні ветеринарні лікарі	14	х	5	30	х
Ветеринарні лікарі, ветеринарні фельдшери	9	25	6	х	х
Начальники відділу кадрів, інспектори відділу кадрів	-10	25	9	х	х
Головні економісти	9	х	20	53	х
Економісти	6	х	13	25	х
Економісти по договірній та претензійній роботі	300	25	х	х	х
Головні маркетологи	190	х	х	х	х
Маркетологи	118	25	х	х	х
Головні бухгалтери	3	х	33	270	х
Бухгалтери	68	50	87	х	х
Головні інженери	6	х	9	71	294
Інженери, техніки	9	50	19	х	х
Інженери будівельники	6	х	16	х	х
Всього за підсумком	939	275	623	1892	3651
У % до фактичної чисельності	11,5	3,3	7,5	22,9	44,1

Джерело: власні розрахунки

За авторською методикою потреба в отриманні керівниками, професіоналами, фахівцями вищого фахового ОКР визначалась виходячи з невідповідності їх фактичного ОКР кваліфікаційним вимогам (посади керівників підприємств, виробничих підрозділів, керівників відділів, фахівців економічного, ветеринарного та інженерного відділів не можуть займати працівники з ОКР «Молодший спеціаліст» / середня спеціальна освіта). Загальна чисельність працівників, яким необхідно підвищувати кваліфікацію за нашими розрахунками склала – 1892 осіб, з них 29,0 % – керівники підприємств, 3,4 % – їх заступники, 43,1 % – керівники виробничих підрозділів, 14,2 % – головні бухгалтери, 3,7 % – головні інженери.

Потреба в отриманні післядипломної освіти в галузі управління обґрунтована з врахуванням її обов'язкової наявності (згідно Довідника кваліфікаційних характеристик професій) у керівників, їх заступників, керівників виробничих підрозділів, головних агрономів, зоотехніків, інженерів. За прогнозними розрахунками потребу в отриманні післядипломної освіти в галузі управління мають 3651 осіб. Ця потреба може бути задоволена шляхом заочної післядипломної освіти в аграрних вишах, зокрема Полтавській державній аграрній академії (для працівників старших вікових категорій), та денної освіти за ОКР «Магістр» спеціальності «Адміністративний менеджмент». Останнє можна рекомендувати керівникам відповідних професій віком до 30 років, кількість яких в Полтавській області на 1 січня 2012 р. становила 282 особи.

Той факт, що в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області працює більше 22,9 % керівників, професіоналів, фахівців, які не мають належного ОКР професійної освіти та 44,1 % керівників без належної підготовки в сфері управління свідчить про неналежне виконання роботи з відбору, ділового оцінювання та професійного розвитку кадрів.

Висновки. Виходячи з проведених досліджень вважаємо, що при достатньому кількісному забезпеченні сільськогосподарських підприємств керівниками, професіоналами, фахівцями існує проблема якісної відповідності характеристик останніх кваліфікаційним вимогам, вимогам ринку праці та роботодавців.

З метою її усунення доцільно запропонувати адміністрації сільськогосподарських підприємств привести у відповідність до Довідника кваліфікаційних характеристик вимоги до претендентів на посади керівників, професіоналів, фахівців, відродити атестацію та інші форми поточного ділового оцінювання, відновити роботу з формування резерву кадрів, планування та стимулювання розвитку кадрів.

Проте, слід зазначити, що реалізація цих заходів матиме позитивний наслідок лише в тому випадку, коли держава зможе забезпечити реальну підтримку сільського розвитку, зважаючи, що сільське господарство виконує не лише комерційно-виробничі, а й інші, соціальні за змістом функції.

Література

1. Богиня Д. Українське село вмирає : національна безпека / Д. Богиня,

К. Якуба // Економіка України. – 2011. – № 4. – С. 56-66.

2. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. // ВВРУ. – 2003. – №. 18, 19-20, 21-22. – Ст. 144.

3. Кіц О. І. Регулювання зайнятості сільського населення на регіональному рівні / О. І. Кіц // Економіка АПК. – 2011. – № 6. – С. 38-43.

4. Лозинська Т. М. Обґрунтування методичних підходів до визначення штатної чисельності управлінських кадрів сільськогосподарських підприємств // Лозинська Т. М., Сердюк О. І., Федірець О. В., Лещина О. Г. / Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Вип. 2 (5). – Т. 5. – Полтава ПДАА. – 2012.

5. Методичні рекомендації з встановлення штатної чисельності керівників, професіоналів та фахівців підприємств сільського господарства / В. В. Вітвіцький, І. М. Демчак, Л. П. Гавлінська, З. М. Метельська та ін. – К. : НДІ «Укראгропромпродуктивність», 2005. – 128 с.

6. Нагаєв В. М. Методичні підходи щодо визначення штатної чисельності управлінських кадрів аграрних формувань [Електронний ресурс] / В. М. Нагаєв // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – № 2-05/3. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua>

7. Національний Класифікатор України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc>.

8. Олійник О. Ризик втрати роботи в Україні / О. Олійник // Економіка України. – 2011. – № 11. – С. 80-87.

9. Экономическая теория : [учебн.] / Под общ. ред. акад. В. И. Видяпина, А. И. Добрынина, Г. П. Журавлевой, Л. С. Тарасевича. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 714 с. – (серия «Высшее образование»).