

УДК 331.108

І.І. Кичко, д-р екон. наук

Ю.В. Денисенко, студентка

Чернігівський національний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ЗАЛУЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВАМИ АГРАРНОГО СЕКТОРУ

И.И. Кичко, д-р экон. наук

Ю.В. Денисенко, студентка

Черниговский национальный технологический университет, г. Чернигов, Украина

ПРІОРИТЕТНІ НАПРАВЛЕННЯ ПРИВЛЕЧЕННЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТТЯМИ АГРАРНОГО СЕКТОРА

Iryna Kychko, Doctor of Economics

Yuliia Denysenko, student

Chernihiv National University of Technology, Chernihiv, Ukraine

PRIORITY AREAS OF STAFF RECRUITMENT BY AGRICULTURAL SECTOR ENTERPRISES

Досліджено теоретичні питання, особливості та перспективи підбору персоналу аграрними підприємствами, зокрема, серед випускників навчальних закладів.

***Ключові слова:** відбір персоналу, підприємства агропромислового комплексу, випускники ВНЗ, працевлаштування.*

Исследованы теоретические вопросы, особенности и перспективы подбора персонала аграрными предприятиями, в частности среди выпускников учебных заведений.

***Ключевые слова:** подбор персонала, предприятия агропромышленного комплекса, выпускники ВУЗов, трудоустройство.*

The theoretical issues, peculiarities and prospects of staff recruitment by agricultural sector enterprises, particularly among the graduates are analyzed.

***Key words:** staff recruitment, of enterprises agricultural sector, graduates, employment.*

Постановка проблеми. Враховуючи інтеграційні процеси України в європейській економічній простір, нагальним питанням залишається максимально ефективно використання наявних природних, трудових та земельних ресурсів.

На превеликий жаль, реформа аграрного сектору упродовж останніх десятиліть супроводжується зниженням рівня та якості інфраструктури, обсягів виробництва, руйнуванням екосистеми. Отже, особливо актуальною на сучасному етапі стає розроблення заходів щодо відновлення функціонування підприємств аграрного сектору в Україні, зокрема, за рахунок припливу кваліфікованих, свідомих, перспективних кадрів. На сьогодні кожен підприємець усвідомлює, що персонал є вагомим чинником сучасного виробництва. Аграрний сектор є досить привабливим для інвесторів. Останніми роками їхні вкладення зросли. Але є деякі проблеми щодо подальшого його розвитку. Так, матеріальні, технологічні ресурси за наявності коштів легко поновлюються, а що стосується трудових ресурсів, то їх відтворення є досить проблематичним. Причина цього криється частково в небажанні молоді залишатися в селах через низькі перспективи для подальшого свого працевлаштування, кар'єрного росту, відсутності соціальної інфраструктури та комфортних умов проживання. Тому представники молодого покоління намагаються залишити сільську місцевість, щоб знайти більш оптимальні умови для свого розвитку. Одним з напрямів вирішення цієї проблеми є зацікавлення та залучення висококваліфікованої робочої сили для роботи у сільській місцевості, зокрема, серед молоді. Для цього необхідно детальніше розглянути методи і способи підбору, які б задовольняли потреби претендентів у працевлаштуванні та в подальшому кар'єрному зростанні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливим питанням залишається залучення висококваліфікованих фахівців, які б сприяли реалізації поточної або довгострокової стратегії підприємств. Ця проблема лежить в основі кадрової політики, зокрема,

підбору персоналу. Правильна його організація в подальшому призведе до збільшення якості трудового потенціалу підприємства та підвищення конкурентоспроможності. Цією проблемою займалися такі видатні вітчизняні та зарубіжні вчені, як Л.В. Балабанова [1], В.В. Красношапка [4], О.В. Крушельницька [5], А.Я. Кібанов [3] та інші. Також значний внесок зробили у вивченні аспектів кадрового потенціалу підприємств аграрного сектору такі вчені, як В.В. Липчук [6], Т.М. Лозинська [7], М.М. Якуба [10] та інші. Водночас залишаються не сформульованими та не систематизованими підходи до підбору та відбору персоналу для підприємств аграрного сектору, зокрема, за рахунок випускників навчальних закладів.

Метою статті є дослідження та удосконалення сучасних методів підбору кадрів підприємствами аграрного сектору, зокрема серед молоді.

Виклад основного матеріалу. Враховуючи необхідність підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств в економічному просторі, важливо правильно розставити пріоритети, визначити перелік стратегічних та тактичних завдань. Зокрема, сформулювати основні завдання кадрової політики. Проаналізувавши фінансовий стан, ресурси та цілі, важливим етапом у такій роботі є підбір кадрів, головною метою якого є найм висококваліфікованих працівників. У своїй діяльності відділ кадрів використовує як внутрішні, так і зовнішні методи підбору, які поширюються на різні вікові групи та соціальні верстви населення. Розглядаючи проблему підбору кадрів підприємствами аграрного сектору, важливо розуміти складність цього процесу та той факт, що відтворення зазначеної сфери господарювання потребує значних зусиль і часу. Неоднозначним є і підхід до вивчення поняття підбору, відбору персоналу. Так, за О.В. Крушельницькою, відбір персоналу являє собою процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності до вимог робочого місця і підбору з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на це робоче місце, з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів організації [5]. В.В. Красношапка дає схоже визначення, що відбір персоналу – це процес вивчення професійних і психологічних якостей працівника з метою встановлення його здатності виконувати посадові обов'язки на певному робочому місці або посаді, і в кінцевому підсумку вибір із сукупності претендентів найбільш прийнятого з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, здібностей та інтересів, що задовольняють цілям організації [4]. Л.В. Балабанова вважає, що під час відбору персоналу найчастіше доводиться мати справу з оцінюванням особистих якостей людини на відповідність вимогам посади [1].

Залучаючи трудові ресурси у сільську місцевість, важливо враховувати багато причин, таких як умови праці, заробітна плата, соціальний пакет тощо. Маємо констатувати наявність проблем працевлаштування та зайнятості населення в сільському господарстві. Так, у сільському господарстві у 2013 було зареєстровано 115,0 тисяч безробітних, тоді як у промисловості значно менше – 90,6 тисячі, а в оптовій та роздрібній торгівлі – 62,5 тисячі. Відбувається і зворотний процес стосовно працевлаштування робочої сили у сільському господарстві (табл. 1). У порівнянні з промисловістю в сільському господарстві кількість працевлаштованих безробітних є значно вищою. Якщо у промисловості протягом року працевлаштовані 127,9 тис. осіб, то у сільському господарстві – 138,2 тис. осіб.

Така тенденція спостерігається протягом останніх років. Починаючи з 2011 року в сільському господарстві відбувалось поступове зростання рівня працевлаштованих зареєстрованих безробітних за рахунок збільшення інвестицій у його розвиток. Це зумовлено низьким рівнем розвитку цього виду діяльності, що у свою чергу зумовлює висо-

кий рівень безробіття, недостатню кількість вакантних місць або створення нових та невідповідністю між рівнем кваліфікації безробітних і працевлаштованих [8].

Таблиця 1

Попит, пропозиція та працевлаштування робочої сили за видами економічної діяльності у 2013 році (тис. осіб)

Сфера діяльності	Кількість зареєстрованих безробітних, на кінець року		Потреба підприємств у працівниках для заміщення вільних робочих місць		Працевлаштовано зареєстрованих безробітних	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%
Сільське, лісове та рибне господарство	115,0	23,58	2,3	4,84	138,2	25,5
Промисловість	90,6	18,58	11,5	24,21	127,9	23,6
Будівництво	14,7	3,01	2,5	5,26	16,8	3,1
Оптова та роздрібна торгівля	62,5	12,82	6,2	13,05	85,4	15,76
Фінансова та страхова діяльність	12,2	2,5	0,7	1,47	4,1	0,76
Інші	192,7	39,51	24,3	51,16	169,5	31,28
Разом	487,7	100,0	47,5	100,0	541,9	100,0

На наш погляд, перспективним напрямом залучення висококваліфікованих працівників для підприємств аграрного сектору є залучення випускників закладів освіти. Взагалі, на ринку праці попитом користуються працівники з високим рівнем кваліфікації, досвіду та стажем роботи, але при підборі кадрів для сільського господарства важливими залишаються не лише зазначені характеристики. Слід враховувати психологічні якості працівника, тобто здібності та інтереси, які б відповідали цілям організації.

Проаналізувавши статистичні дані відносно рівня зайнятості населення за статтю, віковими групами та місцем проживання, можна зрозуміти, що така вікова категорія, як молодь у віці від 15 до 24 на ринку праці користується низьким попитом. Це зумовлено відсутністю досвіду, обізнаності, недостатнім рівнем знань у певній галузі. Населення у віці від 25 до 29 має більш високий рівень зайнятості, аналогічний віковій категорії від 30 до 49 років, оскільки вони більш досвідчені й компетентні фахівці своєї справи та мають досить високий рівень працевдатності (табл. 2) [9].

Таблиця 2

Рівень зайнятості населення за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2013 році (у середньому за період, у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

Групи населення	Всього, %	У тому числі за віковими групами, років						Працевдатного віку (жінки віком 15–56 рр., чоловіки – 15–59 рр.)
		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70	
Все населення	60,3	32,5	73,8	79,8	80,5	63,8	23,08	67,4
Жінки	55,3	28,5	65,0	74,0	79,6	58,2	21,4	63,8
Чоловіки	65,9	36,3	82,2	85,6	81,5	70,6	27,5	71,1
Міські поселення	58,9	28,9	74,5	80,9	80,9	61,3	16,5	67,3
Сільська місцевість	63,5	39,7	71,7	76,9	79,6	69,8	41,0	67,8

Вважаємо, що у процесі відбору нових кадрів доцільно звернути увагу на випускників ВНЗ, оскільки здатність до навчання у них найвища (доведено, що вона зростає до 25

років). У цей час найбільш оптимальним є оволодіння соціальним і професійним досвідом. З часом такі процеси починають знижуватися. Тому важливим аспектом для відтворення аграрного сектору залишається приплив до суб'єктів господарювання у сільській місцевості представників молодого покоління.

У виконанні кадровими службами своїх функцій, зокрема, у підборі кадрів, слід докладніше розглянути таку соціальну верству, як молодь. Для залучення на вакантні посади найкращих студентів мають бути висунуті такі характеристики організації та посади, які могли б виділити молодь серед інших. Для підбору кадрів серед молоді треба надати перевагу зовнішнім методам за рахунок можливості залучення більш широкого кола претендентів.

На сьогодні підприємства аграрного сектору приймають на вільні, новостворені посади обмежену кількість молодих спеціалістів. Здебільшого такі посади займають фахівці зі стажем роботи. У розміщених вакансіях підприємства сьогодні переважно вказують стаж роботи, який повинен становити не менше трьох років. Тобто для випускників існують певні перешкоди щодо пошуку роботи у сільській місцевості та працевлаштування на посади за фахом. Тому слід розглянути такі напрямки удосконалення процесу підбору персоналу, як зменшення при прийомі на посаду стажу роботи, розміщення вільних вакансій у світовій мережі Інтернет, встановлення профорієнтаційних терміналів у ВНЗ, проведення «Ярмарку професій» та розширення взаємозв'язків підприємств аграрного сектору з ВНЗ тощо (табл. 3).

Таблиця 3

Заходи щодо удосконалення процесу підбору персоналу серед молоді аграрними підприємствами

Заходи	Характеристика
Зменшення при прийомі на посаду вимоги щодо стажу роботи	Зменшення обов'язкового стажу роботи від 3 років до 1 року, або декількох місяців
Розміщення вакансій у світовій мережі Інтернет	Враховуючи сучасний розвиток світової мережі Інтернет – це є широким та ефективним способом розміщення вакансії в силу оперативності, малих витрат на розміщення
Встановлення профорієнтаційних терміналів у ВНЗ	Враховуючи сучасні технології ефективно буде розмістити у відповідних ВНЗ профорієнтаційний термінал, який у своєму масиві інформації містить дані Центрів зайнятості та безпосередньо підприємств аграрного сектору, які зареєстровані в цій системі
Проведення заходу «Ярмарок професій»	Проведення посеред навчального року в навчальному закладі «Ярмарку професій» підвищує інформування студентів стосовно конкретного підприємства аграрного сектору
Розширення взаємозв'язків підприємств аграрного сектору з ВНЗ	Аграрні підприємства, використовуючи сайти відповідних ВНЗ або при безпосередньому контактуванні з їх керівництвом, можуть поширювати інформацію про вільні робочі місця, критерії відбору та час проведення співбесід з випускниками

Випускники навчальних закладів аграрної сфери можуть отримувати досвід та навички під час проходження практики на сільськогосподарських підприємствах. У нашій країні важко знайти випускнику роботу, не маючи належного досвіду. Тому необхідно зламати стереотипи в частині такої необхідної умови прийому на роботу, як досвід роботи, щоб у трудовому резерві підприємства збільшувалась кількість перспективних та енергійних робітників. Вирішення цього питання можливе за рахунок зменшення або анулювання стажу як обов'язкової умови при прийомі на роботу. Реалізація цієї пропозиції розширить коло претендентів на вільне робоче місце, тобто підвищить шанси для

талановитої молоді. У свою чергу, відсутність досвіду можна компенсувати таким інститутом, як наставництво безпосередньо на робочому місці.

Враховуючи доступність розміщення інформації в Інтернеті, важливо використовувати цей ресурс для розміщення інформації щодо вакантних місць. Оскільки молодь має високий рівень користування мережею, то це інколи збільшує можливості для молодих фахівців. При цьому важливим є з'ясування таких питань: якими сайтами вони часто користуються; яким типам електронних повідомлень вони надають перевагу (наприклад, e-mail, СМС, відео, аудіо); за яких обставин вони дадуть відповідь на адресоване їм особисто повідомлення від невідомого їм підприємця; хто має вплив на їхнє рішення відносно вибору організації або вакансії (викладачі, батьки, друзі, інші). Цей метод не має значних фінансових витрат і дає можливість оперативно контролювати всі надані заяви і резюме, а також проводити дистанційно співбесіди.

У ході розгляду методів співпраці з навчальними закладами, які готують фахівців за професіями сільськогосподарського профілю (агроном, ветеринарний фельдшер, фермер, тракторист тощо), варто зазначити, що для залучення до виробничих та переробних підприємств аграрного сектору випускників необхідно проводити заздалегідь профорієнтаційні роботи, які стосуються подальшого працевлаштування. На сьогодні заклади часто залишаються осторонь від нововведень, одним із яких є профорієнтаційний термінал [2]. Він поки що знайшов широке застосування у державних службах зайнятості, загальноосвітніх навчальних закладах. Для підвищення ефективності роботи кадрових служб підприємств аграрного сектору одним із заходів є встановлення таких терміналів у ВНЗ відповідного напрямку підготовки студентів. Такий програмний апарат містить всю необхідну інформацію, яка стосується стану ринку праці на сьогодні. Тобто він містить коротку характеристику підприємств, напряму їх роботи, інформацію відносно вакантних місць тощо. Цей апарат містить bluetooth – програму, завдяки якій інформація з терміналу може передаватися на мобільний телефон користувача [3]. Особливою функцією цього апарата є те, що вся інформація постійно оновлюється. Поява нової інформації надасть можливість користувачу бути обізнаним зі станом на ринку праці, допоможе в подальшому працевлаштуванні. Застосування такого методу допоможе заінтересувати і залучити більшу кількість претендентів на вакантні посади до підприємств у сільській місцевості.

Профорієнтаційним методом є також проведення у вищих навчальних закладах аграрного сектору для випускників (студенти IV, V курсів) ярмарку професій, який включає в себе інформування відносно галузі, підприємства, його виду діяльності, умов для працевлаштування, кар'єрного розвитку тощо. Якщо студент під час співбесіди зарекомендує себе перспективним та відповідальним претендентом, то підприємство зробить певні поступки відносно можливого його працевлаштування.

Додатковим методом залучення до роботи в аграрний сектор випускників може бути встановлення безпосереднього взаємозв'язку між керівниками вищих навчальних закладів та підприємствами. При цьому роботодавець надає інформацію ректорам, деканам відносно робочих місць, критеріїв відбору тощо. Ті, у свою чергу, інформують студентів. Охочі подають заявки та беруть участь у співбесідах, кращі з них працевлаштовуються.

При формуванні інформації про вільні посади доцільно ознайомити про систему мотивації. Випускнику необхідна можливість реалізувати власні здібності та відчути себе потрібним організації. Тобто система мотивації повинна враховувати: наявність цікавої роботи, можливості кар'єрного росту, справедливую оплату праці, можливість розвиватися разом з підприємством, соціальний захист. Слід також забезпечити кандидата на вільну посаду прийнятними умовами для проживання. У сільській місцевості

необхідно проводити заходи, які б сприяли розвитку самого села та його населення, особливо в частині розбудови інфраструктури. Відродженню села повинна сприяти держава за допомогою проведення соціальних програм, впроваджуючи перебудову та реструктуризацію підприємств, максимальне використання земельних ресурсів, на які так багата Україна.

Висновки. Випускники є важливим резервом для поповнення трудового потенціалу аграрного сектору України. Оскільки це нові спеціалісти, які мають бажання працювати, розвиватися разом з підприємством та розробляти нові винаходи у його діяльності, необхідно вдосконалювати підбір персоналу серед такої аудиторії, враховуючи її інтереси та уподобання, та розробити необхідну систему мотивації для збереження молодих фахівців у сільській місцевості. Це сприятиме підвищенню ефективного розвитку не лише аграрного сектору, а й економіки країни взагалі та зростанню рівня добробуту населення.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.
2. Інформація про профорієнтаційний термінал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.trud.gov.ua/article/254440?annId=254441>.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
4. Красношопка В. В. Управління людськими ресурсами : курс лекцій / В. В. Красношопка. – К., 2004. – 39 с.
5. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.
6. Липчук В. В. Мотиваційні чинники працевлаштування молоді у сільськогосподарських підприємствах / В. В. Липчук, А. О. Линдюк // Економіка АПК. – 2008. – № 7. – С. 111–120.
7. Проблеми застосування чинних методичних підходів до обґрунтування штатної чисельності працівників сільськогосподарських підприємств / Т. М. Лозинська, О. І. Сердюк, О. В. Федірець, О. Г. Лещина // Вісник КНЕУ. – 2007. – № 8. – С. 156–163.
8. Статистичний збірник / за ред. О. Г. Осауленка. – К., 2014. – С. 175.
9. Статистична інформація [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
10. Якуба М. М. Кадровий потенціал як ключовий елемент потенціалу підприємства в умовах глобалізації / М. М. Якуба // Науковий Вісник НЛТУ України. – 2009. – № 7. – С. 125–132.