

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ У ВИНОГРАДАРСТВІ

І.В. Колмогорова, здобувач*
Одеський державний аграрний університет

Обґрунтовується необхідність удосконалення кадрової політики у виноградарстві регіону. Пропонується відродження професійної освіти кадрів робітничих спеціальностей в цій галузі.

Вступ. Виноградарство має важливе значення в народному господарстві Одещини. Ця галузь в значній мірі обумовлює економічний стан сільськогосподарських підприємств Приміських районів та Південної зони Одеської області, визначає рівень інтенсивності використання земельних угідь, дозволяє залучати у сільськогосподарський оборот східні землі і балки, непридатні для рільництва. Робочий період тут триває значно довше, ніж в інших галузях рослинництва, тому виноградарство дозволяє пом'якшити сезонність виробництва та використання робочої сили. Але останнє десятиріччя виявилось вкрай несприятливим для галузі, що обумовлено як економічними, так і природно-кліматичними факторами. Це призвело до негативних змін у самих господарствах: знизилась урожайність, скоротилося виробництво винограду, і, як наслідок, відбулося збільшення кількості вивільнених працівників, зниження добробуту сільського населення та рівня мотивації праці.

В сучасних умовах функціонування аграрного сектору економіки виноградарство потребує перебудови діяльності всіх ланок управління галузі, аналізу кадрових процесів і відносин, формування кадрів нової генерації, реформування системи підготовки і підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів сільського господарства.

Аналіз останніх досліджень. Кадровим питанням присвятили свої дослідження багато вітчизняних і зарубіжних вчених: В.А. Андрійчук, Ф.Ф. Аунапу, О.А. Бугуцький, В.П. Галушко, О.Д. Гудзинський,

*Науковий керівник – В.Г. Курносенко, кандидат економічних наук, доцент

Г. Десслер, П. Друкер, Д. Дункан, Г. Емерсон, Й.С. Завадський, М.Й. Малік, Г.В. Осовська, А.В. Попов, П.Т. Саблук, І.Ф. Степаненко, В.К. Тарасов, Ф.У. Тейлор, В.В. Травін, А. Файоль, А.В. Шегда, С.В. Шекшня, В.В. Юрчишин та інші.

В останній час в наукових публікаціях проблемі кадрового менеджменту в сільському господарстві приділяється велика увага. Широко розглядається проблема наукового обґрунтування кадрової політики, стратегічних цілей у кадровій роботі, технічних принципів і конкретних кадрових заходів. Для удосконалення управління кадрами, пропонується створити Центр сприяння розвитку персоналу на виробництві, який зможе виконувати функції галузевого науково-методичного і консалтингового забезпечення, займатися розробкою комплексних кадрових програм і заходів індивідуального характеру, оцінкою та рекрутингом персоналу, бути координатором внутріфірмових програм підвищення кваліфікації кадрів. Центр буде сприяти здійсненню спеціальних управлінських функцій: планування трудових ресурсів (розробка плану забезпечення майбутніх потреб в людських ресурсах); набір (вербування) персоналу (створення резерву потенційних кандидатів на всі посади); відбір (оцінка кандидата на робочі місця і вибір кращих з резерву, створеного в ході набору); визначення заробітної плати і пільг (розробка структури заробітної плати і пільг з метою залучення, найму і збереження працівників); кадровий моніторинг і аудит; підготовка керівних кадрів, управління просуванням по службі (розробка програм, спрямованих на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів) [1].

Привертається увага з боку науковців до демографічного стану сільського населення як природної основи трудового потенціалу аграрного сектора. Негативні тенденції в умовах формування трудових ресурсів, такі як депопуляція сільського населення, міграція молоді та працездатного населення із села, структурні зміни у статеві-віковому складі, адекватно позначилися на чисельності трудових ресурсів і зайнятих в аграрній сфері [2]. Робиться акцент на те, що відтворення трудового потенціалу сільського господарства є одним із пріоритетних завдань аграрної політики. Просліджується тенденція в тому,

що більшість сільських жителів, які закінчують вищі навчальні заклади, повертаються в село, навіть якщо отримали вищу освіту сільськогосподарського профілю, а залишаються працювати в місті.

В наукових дослідженнях обґрунтовуються сучасні способи формування кадрового потенціалу виноградарсько-виноробних господарств, в публікаціях наводиться модель формування кадрового потенціалу в цих підприємствах, яка передбачає взаємозв'язок сукупності завдань, що необхідно реалізувати для належного кадрового забезпечення. Приділяється велика увага кадровому плануванню при розробці кадрової політики [3].

Але й досі недостатньо розроблені теоретичні та методичні питання формування кадрового потенціалу у виноградарсько-виноробному підкомплексі країни, зокрема в Одеській області. Недостатньо уваги приділяється удосконаленню підготовки кадрів робітничих професій. Тому метою даного дослідження є обґрунтувати необхідність удосконалення кадрової політики у виноградарстві та відродження професійної освіти кадрів робітничих спеціальностей в галузі.

Результати досліджень. Виноградарство Одеської області займає провідне місце в обсягах виробництва цього виду продукції по Україні (таблиця 1), але нестача кваліфікованих робітничих кадрів з догляду за виноградними насадженнями є одним з факторів зниження продуктивності виноградників, що і відбувається сьогодні в цій галузі.

Таблиця 1 Питома вага виноградарства Одеської області в обсягах виробництва по Україні*

	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	В середньому за 2000-2004 рр.	2005 р.
Виробництво винограду по Україні, тис. т	513,8	335,8	359,3	504,9	374,0	417,6	442,6
Виробництво винограду по Одеській обл., тис. т	201,4	137,5	163,4	210,7	179,4	178,5	193,3
Питома вага обл., %	39,2	40,9	45,5	41,7	48,0	42,7	43,7

*Дані обласного управління агропромислового розвитку

Виноградарство в порівнянні з іншими галузями відрізняється великим рівнем трудомісткості продукції. Рівень прямих затрат праці на 1 га у виноградарстві в 20 разів перевищує затрати праці на 1 га посіву зернових, в 29 разів – на 1 га посіву соняшника, в 44 рази – на 1 га посіву соняшника (таблиця 2).

Таблиця 2 Трудомісткість основних видів продукції рослинництва та затрати на 1 га посіву, 2005 р.

Види продукції	Прямі затрати праці на 1 ц, люд-год.		Прямі затрати праці на 1 га площі, люд-год.	
	ДП «НДГ ім. В.Є.Трофімова»	Дослід-не господарство «Таїровське»	ДП «НДГ ім. В.Є.Трофімова»	Дослід-не господарство «Таїровське»
Зернові	0,5	0,1	16,2	2,9
Соняшник	0,6	-	11,2	-
Овочі	0,2	-	7,4	-
Виноград	73,9	8,4	326,1	235,6

Характер праці у виноградарстві суттєво відрізняється від інших галузей: тут переважає ручна праця, спостерігається велика кількість різноманітних операцій з догляду за насадженнями та при закладанні нових насаджень. Більшість операцій, що виконуються вручну, в той же час розцінюються як технологічні операції, що вимагають високої кваліфікації робітників, які їх виконують (IV-V розряди): до робіт 4-го розряду відносяться – підрізання кущів, приготування розчину ядохімікатів, винос винограду з рядів, заготовка привою, підготовка саджанців для ремонту, посадка саджанців, установка анкерів; до робіт 5-го розряду відносяться – оприскування ядохімікатами вручну, міжрядкова культивування.

Дані технологічних карт виноградарської бригади № 1 ДГ „Таїровське” за 2005 рік дозволяють проаналізувати склад та розподіл технологічних операцій у виноградарстві за розрядами в розрізі окремих видів насаджень в розрахунку на 1 гектар виноградників (таблиця 3).

Так, в загальному обсязі робіт по насадженням плодоносного винограду переважають технологічні операції III розряду (40,6 %), II розряду (18,8 %) та

IV розряду (14,1 %). Види робіт кожного з цих розрядів вимагають від виконавців спеціальних знань та навичок з їх виконання. Тому щороку рік на інструктаж та навчання кадрів (переважно сезонних) перед здійсненням складних технологічних операцій, таких як підрізання кущів, збирання врожаю, технологічною картою передбачено 10 людино-днів по кожному виду насаджень.

Таблиця 3 Норматив прямих затрат праці на 1 га насаджень та питома вага робіт відповідного розряду в ДГ “Таїровське”, 2005 р.*

Показники	Види насаджень		
	Виноградник плодоносний	Молодий виноградник	Маточник привійних лоз
Норматив прямих затрат праці, всього, людино-дні	64,6	131,4	180,0
в т.ч. - ручним способом	60,8	118,2	164,2
- механізованим способом	3,8	13,2	15,8
Рівень механізації, %	5,9	10,0	8,8
Питома вага робіт відповідного розряду, всього, %	100,0	100,00	100,00
в т.ч. I розряд	9,4	2,80	2,50
II розряд	18,8	2,90	1,60
III розряд	40,6	2,10	0,70
IV розряд	14,1	1,20	0,60
V розряд	1,8	0,10	0,06
VI розряд	0,7	0,03	0,01

*Розраховано за технологічними картами Дослідного господарства „Таїровське” Овідіопольського району Одеської області

Але підприємства Приміської зони відчувають значну нестачу кадрів робітничих спеціальностей, тому вони змушені залучати на сезонні роботи досвідчених робітників з Півдня, областей західної України, Молдови.

Але і тут є свої недоліки: як свідчить аналіз вікового складу спеціалістів галузі виноградарства, як постійних робітників, так і залучених на сезонні роботи – понад 80 % цього персоналу – люди пенсійного або похилого віку.

Це свідчить про те, що відбувається поступове старіння кадрів. Навіть якщо молодь і виявляє бажання працювати у виноградарських підприємствах, опанувати складні технологічні операції цієї галузі, вони зустрічають на своєму шляху велику перешкоду. Цією перешкодою є нестача в нашому регіоні

навчальних закладів, які б займалися підготовкою кадрів цих робітничих спеціальностей.

В області підготовку таких кадрів здійснює Тарутинський аграрний ліцей, випускники якого працевлаштовуються в Південній зоні області. Для районів Приміської зони підготовка таких кадрів майже відсутня.

Висновки. Аналіз результатів проведеного дослідження свідчить про необхідність удосконалення системи підготовки кадрів робітничих спеціальностей у виноградарстві. Необхідно терміново переглянути кадрову політику цієї галузі.

У зв'язку з цим для забезпечення виноградарсько-виноробних підприємств Приміської зони кваліфікованими кадрами робітничих спеціальностей, пропонуємо в приміських районних центрах створити постійні курси підготовки таких кадрів. Курси триватимуть 3 місяця, за цей час майбутні виноградарі опанують практичні навички з догляду за виноградними насадженнями (підрізання кущів, підв'яування винограду, збирання врожаю тощо). По закінченню курсів випускники будуть отримувати сертифіковане свідоцтво виноградаря.

Література

1.Кравчук В.В. Кадровий потенціал менеджменту в АПК: проблеми формування, використання і управління //Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, Київ, 2002, с.8-9

2.Мартинюк О.П. Управління трудовими ресурсами в сільському господарстві регіону //Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, Київ, 2003, с.8

3.Максименко Д.В. Формування кадрового потенціалу виноградарсько-виноробних господарств Закарпаття //Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, Київ, 2006, с.12-13

Колмогорова И.В. Современное состояние и проблемы усовершенствования системы подготовки рабочих кадров в виноградарстве

Обосновывается необходимость усовершенствования кадровой политики в виноградарстве региона. Предлагается возрождение профессионального образования кадров рабочих специальностей в этой отрасли.

Kolmogorova I.V. Current state and improvement problems of education system of working personnel in viticulture

The improving necessity of the personnel policy in viticulture of region is grounded. The renewing of professional education of working personnel in this branch is proposed.