

Бурдю́г Ольга
студентка
Македон Галина
асистент

ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»
м. Ніжин

КАДРОВИЙ РЕЗЕРВ АГРОБІЗНЕСУ ЯК ПРОЯВ ІНТЕГРАЦІЇ ОСВІТИ І ВИРОБНИЦТВА

Кадровий менеджмент завжди виконував роль механізму організації ефективного функціонування суспільних утворень, що, безперечно, стосується і агропромислового комплексу. Питання кадрового забезпечення залишається для агробізнесу досить болючим. Сільське господарство нині досить активно розвивається і, відтак, постійно потребує залучення кадрів. Разом з тим, ринок праці повністю забезпечити цю потребу наразі не спроможний.

Хоча студентам аграрних спеціальностей легше знайти першу роботу за фахом, ніж іншим молодим спеціалістам без досвіду роботи. На це вказують результати опитування, проведеного агенцією AgriSurvey.

Згідно з результатами опитування, студенти аграрного напрямку знаходять першу роботу за фахом на 25% частіше, ніж студенти інших спеціальностей: 65% і 40% відповідно. Крім того, 65% студентів починають працювати ще до закінчення навчання.

Це зумовлено не так пошуком практичних знань та фінансової незалежності з боку студентів, як відчутною нестачею кваліфікованих кадрів робочих спеціальностей в аграрному секторі (65%), у зв'язку з чим аграрні компанії охочіше беруть на роботу молодь.

Позитивним також є те, що переважна більшість опитаних студентів та випускників (78%) влаштувалися на роботу самостійно, ще 14% знайшли роботу за допомогою родичів, решта 8% – за рекомендацією викладачів або друзів.

Те, що більше половини студентів аграрних спеціальностей самостійно влаштовуються на роботу за фахом ще до закінчення навчання свідчить про те, що аграрний сектор все ж створює можливості для працевлаштування випускників виробничих спеціальностей, які ще не мають досвіду роботи. Це також підтверджують дані дослідження ринку праці, проведеного в 2014 році, згідно з яким понад 50% опитаних сільськогосподарських виробників готові брати на роботу випускників без досвіду роботи. З огляду на все ще наявні перспективи розвитку аграрного сектору, є всі підстави вважати, що в подальшому ситуація на ринку праці в аграрному секторі для молоді покращуватиметься. Щонайменше, розрахунки Міжнародної організації праці не передбачають збільшення безробіття в секторі серед молоді в найближчі 3 роки.

Міжнародна науково-практична конференція «Виклики соціально-орієнтованої економіки в євроінтеграційних умовах»

Та разом з тим 63% студентів аграрних вищих навчальних закладів не бажають працювати в сільській місцевості. Така тенденція зберігається протягом багатьох років, однак кількість випускників, готових влаштуватися на роботу в селі, за останні два роки збільшилася до 16%. Результати опитування, проведеного серед студентів економічних і виробничих спеціальностей аграрних ВНЗ, вказують на те, що більшість випускників не готові працювати в селі. Серед опитаних 19% взагалі не хочуть працювати в сільській місцевості, а 20% відмовляються працювати в селі перші три роки навіть за перспективи подальшого переведення до головного офісу в місті. Натомість 42% опитаних студентів готові провести перші три роки після завершення навчання, працюючи в селі. Особливо на це налаштовані студенти, які походять із сільської місцевості [1].

Проблема відсутності молоді в селі наразі є дуже критичною для розвитку аграрного сектору. В той час як студенти думають про отримання другої вищої освіти в сфері юриспруденції чи економіки, в аграрному секторі спостерігається гострий дефіцит робітників виробничих спеціальностей.

При колосальному «перевиробництві» економістів у нашій країні, знайти фахівця, який би розумів сільськогосподарську специфіку, практично нереально. Згладити цю проблему в агросекторі може формування компаніями власного кадрового резерву.

Кадровий резерв – це база найдостойніших працівників, що потенційно здатні зайняти вакантну посаду в компанії. Це ті люди, яких компанія насамперед запрошує на відкриту посаду. Резервісти мають відповідати вимогам, які висувуються до вакантної посади, повинні пройти відбір і цільову кваліфікаційну підготовку. Наявність висококваліфікованих фахівців у запасі – величезний плюс, який дозволяє звести до мінімуму короткострокові витрати на пошук, забезпечити закриття вакансій у найкоротші терміни [2].

Саме тому провідні аграрні компанії та холдинги витрачають багато часу та сил на формування даного резерву серед числа студентів. На сьогодні вже запущено цілий ряд проектів. Їх мета знайти талановитих і яскравих людей, які здатні приймати рішення і брати на себе відповідальність, а також запропонувати новий погляд на існуючі бізнес-процеси. Ось лише деякі:

1. «Кадровий резерв Харвіста» компанії HarvEast Holding.
2. «Найкращі студентські ідеї для агробізнесу» за ініціативи Асоціації «Український клуб аграрного бізнесу» (УКАБ) та агенції «AgriJob»
3. «Агробізнес інкубатор» холдингу «Агро-Союз»
4. Програми стажування в «АПК-інвест»

Відділи з підбору персоналу не тільки формують базу потенційно цікавих для компанії кандидатів і відстежує ситуацію на ринку праці, але й успішно співпрацюють з вищими і середніми спеціальними навчальними закладами з метою виявлення найбільш вмотивованих і успішних випускників.

Формування резерву складається із декількох етапів. Для початку вибирають кандидатів для кадрового резерву. Кандидат у резервісти повинен насамперед хотіти навчатися, а, по-друге, він має бути лояльним до компанії. Отже, співробітники мають пройти ретельний відбір. Існує сформований профіль для резервіста, і людина повинна відповідати цьому профілю.

Напрям 2 «Впровадження інновацій в економіку й управління»

На другому етапі проводиться професійне тестування та оцінка рівня розвитку ключових компетенцій потенційного резервіста.

Третій етап формування кадрового резерву передбачає розробку та реалізацію планів розвитку резервістів, оцінку й призначення на вакантну посаду або додаткову підготовку.

При формуванні резерву дуже важливо правильно враховувати суміжність посад. Суміжність посад означає те, що для переходу на суміжну позицію цьому співробітнику знадобляться мінімальні додаткові знання та навички. Категорично не можна прописувати для тракториста в якості суміжної або вищестоячої позиції посаду ветеринара.

Якщо людина відповідає очікуванням, то її зараховують до кадрового резерву. Певна річ, усе це потребує коштів. З іншого боку, ціна питання залежить від способу організації навчання. Якщо підприємство організувало власний Центр навчання і розвитку персоналу, то вартість навчання дорівнюватиме фактичній заробітній платі всіх працівників, які будуть обслуговувати цей процес. Якщо ж вибирати аутсорсингові компанії, зовнішніх провайдерів, то, звичайно, це є набагато дорожчою послугою. В середньому, це 200-400 грн/год. роботи одного тренера або ж 1000 доларів за день. Відповідно, чим частіше проводити навчання, тим дорожче.

В результаті кадрової політики компанія отримує лояльного співробітника, якого буде непросто переманити до конкурента, а, по-друге, економить час і гроші на підборі персоналу.

Постфактум перевірити ефективність кадрового резерву достатньо просто. Якщо середній період знаходження співробітника в компанії становить від 3 до 5-7 років, то виходить, що у цієї вибірки людей є рух з однієї посади на іншу – в ширину або в висоту, значить, кадровий резерв працює.

Список використаних джерел

1. <http://news.finance.ua/ru/~1/0/all/2014/05/10/325255>
2. Малиновський А.С., Павловська Л.Д. Резерв керівних кадрів аграрних підприємств: положення та навчально-тематичний план підготовки. – Житомир: ДАУ, 2005. – 16 с.