

СВІДОМА МОЛОДЬ У АГРО МАЄ АМБІЦІЇ ТА ЧІТКО РОЗУМІЄ СВОЇ ЦІЛІ

Галина Радзіцька, категорійний менеджер із гербіцидів та Оптинайт™ технології Corteva Agriscience в Україні, є в певній мірі амбасадоркою своєї компанії з посилення гендерної складової у вітчизняному аграрному секторі. Агроном за освітою та з неабияким практичним досвідом вона своїм прикладом доводить, що успіх не залежить від статі чи віку.

Співкувала
Ірина Корчагіна,
«Кращий молодий
агроном» (Україна)

Кореспондент: Третина населення України проживає у сільській місцевості, з них понад 50% – жінки. Наскільки, на Вашу думку, ці жінки причетні безпосередньо до сільськогосподарського виробництва, зокрема, галузі рослинництва?



Галина Радзіцька: У сільському господарстві жінки задіяні як у рослинництві, так і у тваринництві. Водночас у сільській місцевості жінки мають багато роботи на присадибних ділянках. Утім, спостерігається позитивна тенденція й, зокрема, жінки активніше долучаються до фермерських господарств, до певних соціальних ініціатив у сільських радах, для поліпшення життя громади тощо. Хоча лівова частка з них і досі залишається у своєму вузькому присадибному світі, але нині все-таки багато жінок працює у професійному аграрному секторі. І до того ж це вже не лише, як було раніше – економісти, бухгалтери чи юристи. Наразі багато дівчат безпосередньо задіяні в полі у вирощуванні сільськогосподарських культур, зайнялись овочівництвом та плодовими культурами.

Кор.: Де жінки можуть розвиватися більше?

Г. Р.: Жінки, які працюють у фермерських господарствах причетні більше до догляду за посівами, виконують різноманітну допоміжну роботу. У великих господарствах, агрохолдингах жінки мають більше можливостей розвиватися. У таких мультинаціональних компаніях, як Corteva Agriscience більшість із нас теж працюють у полях, з клієнтами, які перебувають не у місті, а в сільській місцевості. Тож такі компанії також спонукають дівчат і жінок не тільки до роботи на виробництві, але й до використання можливостей підвищити свій професійний рівень та працювати не лише на обслуговуючих роботах.

Кожна компанія, яка розвивається, сьогодні намагається долучити не лише чоловіків, але і жінок до розробки стратегій, планів, участі у навчальних семінарах, тренінгах та конференціях.

Кор.: Наскільки сільське господарство є більше чоловічим чи жіночим?

Г. Р.: Традиційно українське сільське господарство було більше чоловічим, жінок було зайнято лише 20%. За останніми даними, які я бачила, у світі до роботи у сільському господарстві на сьо-

годні залучено вже близько 44% саме на вищому управлінському рівні. Власне, залучені до побудови стратегії, планування тощо.

Іншими важливими чинниками, які забезпечують додатковий тиск на зайнятість жінок у сільській місцевості, є занепадання соціальної інфраструктури, вимирання сіл та бідність сільського населення.

Кор.: *На агрономічних факультетах навчається велика кількість дівчат, утім, у виробництві та комерційному агробізнесі можна зустріти небагато із них. Чому?*

Г. Р.: На мою думку, що однією з причин, чому дівчата не йдуть у агровиробництво, є певний сімейно-соціальний чинник: частину з них поглинають часто материнство і родина, деякі не можуть розмежувати родину й роботу. Попри те, що нині дівчата намагаються повертатися до роботи раніше закінчення строку декрету, але багато з них за цей період втрачають впевненість чи намагаються перекваліфікуватися. Утім, приємно спостерігати, що якщо ще 10 років тому після університету «у полі» лишалися працювати лише 1% дівчат, то нині ця частка вже становить 5%. Хоча більшість дівчат традиційно не бажають працювати у полі, а воліють долучитись до офісної роботи, працювати в межах робочого графіку.

Ймовірно, це є частиною нашого менталітету. Тому що, приміром, у Європі чи США дуже багато жінок, долучених до фермерства. Часто це сімейні бізнеси, які передаються з покоління в покоління, і дівчата росли на цих фермах, для них не є проблемою, відповідно, піти-поїхати в поле, сісти на трактор, організувати сівбу чи систему захисту. Для нашої країни це ще є питанням часу, оскільки у нас ринок землі ще перебуває на етапі створення. Немає або ще дуже мало цих сімейних бізнесів, коли б діти росли й усвідомлювали свою родинну причетність та що вони хочуть продовжувати справу батьків на землі.

Кор.: *Хто обирає нині сільське господарство для свого майбутнього?*

Г. Р.: За результатами Всеукраїнського дослідження, проведеного Corteva Agriscience в минулому році, лише 2% підлітків обирають професію аграрного спрямування або роботу в сільськогосподарській галузі. Молодь можна розрізнити залежно від походження із села чи з міста, за доступністю до ресурсів та інформації. Міські діти мають кращий вибір і більше ресурсів, водночас у них склалося хибне враження про цю галузь. Сільські діти частіше обирають агровиш для навчання, утім, переважно за рішенням батьків. Хоча залученість батьків в сільському господарстві не сильно впливає на вибір дітей — серед дітей, чий батьки працюють в сільському господар-



стві, агропрофесії обирають тільки 4%, а бажання працювати в сільському господарстві загалом, незалежно від спеціальності, обрали 6% серед цих дітей. Серед батьків, що працюють у сільському господарстві, тільки 2% побажали б дітям освоїти агропрофесії або знайти роботу в цій галузі. Батьки, які не залучені в сільському господарстві, взагалі не рекомендують дітям аграрний напрям.

А от під час навчання кожен обирає свою стежку. Хтось себе знаходить у тих чи інших сільськогосподарських напрямках (агрономія, інженерія, зоотехнія, ветеринарія), та у подальшому розуміє, що все це має для нього велике значення і дає йому змогу розвиватись далі. Також нині дуже популярні ІТ-технології, які вже не один рік як проникли до сільського господарства, тому дехто себе реалізує саме в цій сфері. А є ті, хто залишаються поза агровиробництвом.

На жаль, молодь недостатньо обізнана щодо перспектив роботи у сільському господарстві, і за результатами нашого дослідження саме це є ключовою причиною того, що їхній вибір йде не на користь сільського господарства під час планування кар'єри. Більше третини опитаних підлітків також заявили, що ця галузь їм нецікава. Але наша сфера має багато напрямів і можливостей для кар'єрного росту та потребує чимало кваліфікованих спеціалістів. Найцікавіше, що компанії готові навчати, аби у молоді було лише бажання й правильна мотивація.

Кор.: *З якими труднощами можуть стикатися випускники агровишів на початку професійної кар'єри?*

Г. Р.: У них виникає чимало труднощів. Їх подолання, у першу чергу, залежить від людини, від бажання розвиватися і розпізнавати свої перспективи у найближчому майбутньому.



Молодь насамперед стикається із частково хибним уявленням, що робота в агросекторі є брудною, багато не бажають «місити бруд у полі», а воліють одягнути відразу білу сорочку й отримати хороший соціальний пакет. Але я вважаю, що якраз без польового досвіду молодь рухатися далі в сучасний агробізнес не зможе. Якщо пройти хоча б 1 – 2 сезони польового виробництва, молода людина може настільки впевненіше себе почувати, зможе себе презентувати або, умовно кажучи, вигідніше «продати» себе на ринку праці чи у агрохолдинг, чи в будь-яку міжнародну компанію. Тому що таких уже забирають «з руками і ногами», вони вже мають знання щодо всіх процесів виробництва: від підготовки ґрунту до збирання врожаю, розуміються на системах захисту рослин залежно від технологій, володіють сучасними Digital інструментами тощо.

Кор.: *Опишіть поведінкову модель нинішньої молоді людини в агросекторі?*

Г. Р.: Я би розмежувала молодь, яка навчається на агроспеціальностях на тих, хто прийшов, аби залишитися, та тих, хто не затримається. Ті, котрі прийшли, щоб лишитися, дуже мотивовані, у них амбіції навіть більше, ніж у нас було свого часу. Вони харизматичні, з ними цікаво, у них уже сформований певний характер, вони знають, ким вони себе бачать у найближчому майбутньому, деякі приходять уже навіть з певними ідеями для бізнесу. Я пов'язую це навіть із тим, що раніше сільськогосподарська освіта була на іншому рівні. Приміром, у НУБіП, де я навчалась, уже не перший рік існує така спеціальна магістерська програма з викладачами-практиками як «Агрокебети», стратегічним партнером якої є Corteva Agriscience, а також тепер можна вчитися інозем-

ною мовою на факультеті захисту рослин. А багато працедавців бажають брати на роботу працівників хоча б із мінімальними знаннями англійської мови. До того ж нинішня практична навчальна база відповідає актуальному розвитку технологій у сільському господарстві. Ще одним чинником, на мою думку, є бажання молоді розвиватися не лише в Україні, але і за кордоном: їм цікавий професійний обмін досвідом з іноземними колегами, вони мотивовані брати участь у кроп-турах, конференціях, виставках міжнародного масштабу. Тобто лівова частина з них розуміє, чого хоче і куди рухається, знається на сучасних технологіях, точному землеробстві, може впевнено керувати дронами тощо. Ця молодь знає, що навіть будучи механізатором нині означає працювати із надсучасною технікою у дуже комфортних умовах.

Від нинішньої молоді можна перейняти навички психологічної реакції на різні події й подразники, часом на щось вони взагалі не реагують. І певною мірою це правильно, оскільки, залежно від проблеми, часом її можна проігнорувати, а ми в міру свого досвіду переймаємося всім. У них є чого повчитись, і я вважаю, що цього не треба соромитись.

Але є й інша частина молоді, яка потрапила у галузь чи за бажанням батьків, чи задля того, аби отримати вищу освіту. Вони не витримують того темпу і ритму, який передбачає роботу з людьми та живими організмами, з рослинами, з постійними погодними викликами й сучасними темпами агровиробництва.

Кор.: *Які програми розвитку та стимулювання молоді пропонує Corteva Agriscience?*

Г. Р.: Як я вже згадувала раніше, Corteva є стратегічним партнером першої спеціальної програми «Агрокебети» на базі НУБіП. Фахівці компанії були гостьовими лекторами, а зараз два студенти проходять практику в нашій компанії під керівництвом менторів. Торік ми провели дослідження щодо виявлення обізнаності молоді 14 – 18 років стосовно агрогалузі та ключових мотивів обирати цей сектор для навчання і роботи. Власне, результати були не вельми позитивними. Тому ми запустили низку заходів щодо популяризації роботи в сільському господарстві, зокрема, через роботу з блогерами, які, як виявилось завдяки дослідженню, дуже впливають на рішення тінейджерів щодо майбутньої професії. Я теж спробувала себе в якості відеоблогера та супроводжувала протягом одного дня популярну серед підлітків блогерку Аню Трінчер у полі. Також у с. Стасі Полтавської області, де розташований насінневий комплекс Corteva, ми провели захід для місцевих школярів під назвою «День юного фермера», де ініціювали залучення молоді до аграрної діяльності. Ми співпрацюємо з агровишами і пропонуємо студентам роботу на цьому заводі. В рамках профорієнтаційної програми відвідали

Київську спеціалізовану школу «Тріумф». Другий рік поспіль виступаємо партнерами конкурсу «Кращий молодий агроном». Усі ці наші ініціативи об'єднані концепцією «Нові обличчя в сільському господарстві», і залучення молоді до роботи в агро є однією з наших корпоративних цілей сталого розвитку 2030. До речі, в офісі у нас значна частина персоналу — саме молодь.

Крім привабливих умов роботи, наша компанія має соціальні пакети та пропонує захищеність, надає службовий автомобіль, якщо це передбачено службовими обов'язками, забезпечує можливість навчатися, рости професійно. Компанія допомагає і підтримує своїх співробітників розвиватися не тільки фахово, а й надає можливість удосконалювати англійську та бізнес-навички, тобто у нас є ініціативи щодо ефективності роботи фахівців та напрямів, за якими вони можуть рухатися далі. На заводі також є, відповідно, і сезонні працівники, частина з яких може навіть залишитися працювати в компанії на постійних умовах. Також є лабораторії, куди ми залуцаємо студентів. Тобто робота може бути не лише у полі, але і бути пов'язана із аналізом показників якості насіння тощо.

Молодь, котра працює в офісі, також має змогу розвиватися й долучитися до організації міжнародних заходів, які проводить наша компанія. Також щороку ми проводимо кроп-тури із ЗЗР та насінневих напрямів у різні країни Європи, під час яких можна побачити не лише технологічні особливості вирощування культур, але й ознайомитися як із насінневими новинками, так і новими формуляціями засобів захисту рослин, які незабаром з'являться на ринку України. Тож ми пропонуємо дуже багато цікавого для молоді, оскільки розуміємо, що без них ми навряд чи зможемо розвиватися. Будьмо відвертими, кожен топ-менеджмент хоче бачити активну і динамічну молодь, яка хоче розвиватися разом із компанією, рухатися зі стратегією та вміє швидко трансформуватись.

Кор.: Corteva Agriscience запустила програму TalentA. В чому її суть?

Г. Р.: Це освітньо-грантова програма для жінок-фермерок, які проживають у сільській місцевості. Україна стала другою країною, після Іспанії, що долучилась до цієї програми за ініціативи та фінансування Corteva Agriscience і за підтримки Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, Фонду ООН у галузі народонаселення, Продовольчої та сільськогосподарської організації ООН (ФАО), Центру «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності», та Громадської організації «Всеукраїнська рада жінок-фермерів». У рамках програми 20 жінок-аграрієв проходять безкоштовний інтенсивний курс навчання під керівництвом фахових експертів і менторів. Після завершення навчання учасниці

програми змагатимуться за цільові гранти загальним обсягом 12 000 доларів США, які Corteva Agriscience надасть для проєктів переможців, спрямованих на поліпшення продовольчої безпеки громад та вирішення відповідних потреб шляхом подолання голоду, надання доступу до питної води, підтримки відповідального споживання, боротьби зі змінами клімату й збереження екосистем.

Завдяки цьому проєкту ми б хотіли допомогти жінкам подолати бар'єр та зрозуміти, що жінка може бути лідером, експертом, а не лише бути зайнята в межах свого села і бути обмеженою у ресурсах. Під час навчального курсу ми будемо навчати учасниць не лише агрономії, залучені також фахівці з фінансів, економіки, ІТ, соціальних сфер. Також із учасницями співпрацює психолог.

Кор.: Ваша функція у програмі TalentA? Ваші очікування від конкурсу?

Г. Р.: Я є ментором та лектором цієї програми. У цьому проєкті я спробую себе не тільки як технічний експерт, але і трохи з іншого боку. Долучена, по-перше, до всіх тренінгів, аби допомогти учасницям зрозуміти, як їм можна подолати насамперед бар'єри меншості, невпевненості у власних лідерських якостях та сумніви щодо того, що вони можуть втілити свої проєкти в життя. Жінки повинні мати доступ до інформації, яка є на ринку, за межами країни, вони мають всебічно розвиватися.

Кор.: Дякую за розмову. Бажаю цікавого розвитку проєкту, учасницям та вам особисто завдяки ньому розвинути нові й підсилити свої якості.

