

3. Механізм функціонування системи, що включає елементи прогресивних форм організації і оплати праці; комерційного господарського розрахунку; індикативного і бізнес-планування; ефективної фінансової системи; досконаліших форм взаємовідносин з партнерами по АПК; реалізацію заходів колективного договору; атестацію персоналу; виявлення і формування резерву керівників; рішення проблем закріплення молодих фахівців та ін.

Особливе місце в системі модернізації безперервної сільськогосподарської освіти

має бути відведено рішення проблем підготовки агроменеджерів ХХІ століття, як ефективних стратегів-управлінців. Необхідно розробити організаційну систему інформаційного забезпечення ухвалення рішень, яка спирається на нові принципи класифікації інформації.

Створення і впровадження системи інформаційного забезпечення ухвалення рішень фахівцями, поза сумнівом, приведе до підвищення рівня науковості і обґрунтованості стратегічних планів розвитку фінансово-господарської діяльності АПК.

8.4. Інституалізація АПК

В.О. Удовицький, Ю.М. Карамушка, О.М. Карамушка

В умовах формування ринкових відносин та на сучасному етапі розвитку агропромислового комплексу України особливого значення набуває кадрове забезпечення АПК та пов'язанні з цим процеси покращення управління аграрними підприємствами. В цьому аспекті становлення системи навчання, підготовки та перепідготовки кадрів для аграрного сектора економіки потребує впровадження нових, інноваційних підходів в організації роботи виробників сільськогосподарської продукції з використанням висококваліфікованої робочої сили.

Кадрове забезпечення аграрного сектора економіки України в умовах трансформаційних процесів є важливим фактором його ефективного функціонування. Постійні зміни організаційно-правових форм господарювання, виникнення великих агрохолдингів започаткували нові підходи до питання кадрового забезпечення АПК. Разом з тим агропромисловий комплекс України постійно розвивається та стає одним з найпривабливіших для інвесторів.

Потенціал персоналу забезпечує ефективність функціонування системи менеджменту на підприємстві. Це вимагає побудови розвинутої системи управління персоналом, що дасть змогу активізувати кадрову політику, спрямовану на задоволення потреб організації у кваліфікованій робочій силі.

Сьогодні розвиток аграрного виробництва не можна уявити без кваліфікованих працівників, оскільки від рівня кваліфікації, від вдалого підбору кадрів залежить розвиток підприємства. На основі організації системи навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів базується інноваційний розвиток агропромислового комплексу України. Підготовка і перепідготовка кваліфікованих спеціалістів для галузей економіки є одним із актуальних завдань сьогодення.

Інноваційний розвиток агропромислового виробництва за сучасних умов набуває особливого значення, адже входження України до світового господарства передбачає підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Тому на передній план виходять здібності людей, їх інтелект,

залучення грошових коштів і матеріальних ресурсів на розвиток і покращення людського капіталу, його творчої складової. Тому досить актуальним є пошук нових форм та методів, направлених на підвищення ефективності розвитку агропромислового комплексу на інноваційній основі за рахунок покращення кадрового потенціалу АПК України.

Відомо, що кадрове забезпечення сільськогосподарського виробництва – це комплекс заходів соціального й економічного характеру, спрямованих на задоволення потреб галузей рослинництва і тваринництва у кваліфікованих кадрах з метою підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва та на цій основі поліпшення рівня життя сільських мешканців, забезпечення їх робочими місцями, встановлення справедливого рівня оплати праці, досягнення високого освітнього рівня сільського населення, задоволення очікувань сільських мешканців щодо їх професійної самореалізації в агровиробничій сфері (Коваленко, 2012).

Головними проблемами, які виникають для ефективного кадрового забезпечення, є такі:

1. Кадровий дефіцит кваліфікованих фахівців для аграрного сектора.
2. Низький рівень зацікавленості працівників у роботі аграрного виробництва.
3. Слабка зацікавленість у роботі молодих спеціалістів після закінчення навчання в аграрних навчальних закладах.

Наразі аграрний сектор економіки України відчуває недостатнє забезпечення кваліфікованими кадрами, які здатні відповісти на сучасні виклики та готові до подолання проблем, які виникають у процесі глобалізації економіки. Агропромисловий комплекс потребує фахівців, підготовлених на високому рівні, працівників, здатних виконувати поставлені завдання, вирішувати існуючі проблеми, прогнозувати результат, планувати витрати, враховуючи аспекти сучасного агровиробництва. Впровадження активної

інноваційної діяльності в АПК України забезпечується за рахунок такої кадрової політики, яка включає планування потреби в кадрах, ефективний розвиток працівників, застосування моральних та матеріальних стимулів, підвищення продуктивності праці.

Кадровий потенціал аграрного підприємства – це висококваліфіковані працівники, які повною мірою використовують набуту ними освіту та професійні навички на високому рівні. Кожен працівник виступає носієм свого людського капіталу, що використовується у процесі його професійної діяльності.

Напрями формування кадрового потенціалу для забезпечення аграрних підприємств:

1. Навчання та перепідготовка керівників і спеціалістів підприємства.
2. Перепрофілювання працівників у випадку скорочення аграрного виробництва.
3. Кваліфікований відбір фахівців для подальшого навчання в магістратурі і аспірантурі за аграрним спрямуванням.
4. Забезпечення належних соціальних стандартів життя і праці кваліфікованих спеціалістів та робітників за рахунок коштів підприємства.
5. Запровадження цільового навчання студентів за рахунок аграрних підприємств.
6. Організація баз практики на передових підприємствах для студентів аграрного напряму навчання.
7. Акцентоване залучення випускників загальноосвітніх шкіл до навчання в закладах аграрного спрямування.

Фактично кадровий потенціал АПК України в цілому та Дніпропетровської області зокрема базується на таких засадах:

1. Наукове обґрунтування кількості фахівців-аграріїв.
2. Якісна аграрна освіта.
3. Мотиваційна складова.

4. Державна підтримка кадрового забезпечення АПК.

Процес планування підготовки кадрів та підвищення їх кваліфікації, з одного боку, направлений на забезпечення аграрного сектора економіки України кваліфікованими кадрами, а з іншого – на задоволення морально-етичних та матеріальних вимог та потреб працівника до характеру й змісту праці. Перш за все здійснюється аналіз якісного та кількісного складу працівників робочих професій та спеціалістів, визначається їх потреба. Під час цього досліджується чисельність і професійний склад молодих працівників, що не мають професійної освіти чи потребують належної перепідготовки, наявність вакантних посад керівників та спеціалістів і тих, у кого освіта не відповідає посаді, а також устанавлюється особовий склад бажаючих одержати певну освіту, професію.

Під час атестації робочих місць проводиться аналіз необхідної кількості робітників та наявності їх чисельності, працівників певної професії з потребою в них. У результаті встановлюється рівень забезпеченості кадрами, потреба в підготовці працівників тих професій, щодо яких виявлено нестачу, і можливості перекваліфікації деяких фахівців, якщо наявність перевищує потребу, враховуючи очікувані міграційні процеси. У плані виділяється підготовка кадрів безпосередньо на підприємстві та за його межами.

У процесі навчання і підготовки працівників за межами підприємства процес планування здійснюється як за видами навчальних закладів (у вечірніх школах, ВНЗ, професійно-технічних училищах, курсах), так і за формою навчання. Підготовка кадрів здійснюється за такими професіями: трактористи-машиністи, комбайнери, водії та механізатори, працівники тваринницьких комплексів; працівники переробної промисловості, соціальних служб, спеціалісти. Підготовка і перепідготовка кадрів планується виходячи з потреби в них і наявності таких груп працівників, яких можна направити на навчання. Визначають чисельність керівників і спеціалістів для підвищення кваліфікації, спираючись на те, що вони ма-

ють проходити навчання один раз у п'ять років на базі спеціальних навчальних закладів з відривом від виробництва строком до трьох місяців.

Навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців аграрного сектора здійснюється на основі післядипломної освіти – спеціалізованого покращення освіти та професійної підготовки особи шляхом більш глибокого та розширеного оновлення її професійних знань, вмінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду. Важливе значення для аграрного сектора має професійно-технічна освіта.

З точки зору В.В. Сиченко, перспективи розвитку вищої освіти України пов'язані з інноваційним напрямком. Активна та збалансована державна політика в цій сфері, спрямована на підвищення інноваційної складової у діяльності вищих навчальних закладів, у кінцевому підсумку приведе до поліпшення якості освітніх послуг для споживачів. Кінцевим підсумком застосування інновацій в освіті є підвищення ефективності роботи підприємств та збільшення внутрішнього валового продукту.

Фактори конкурентоздатності освіти для забезпечення кадрового потенціалу АПК:

1. Освіта виступає рушійною силою розвитку та модернізації продуктивних сил суспільства, основуючись на результатах праці науковців, на відкриттях, винаходах, інформації, тобто базується на залученні інтелектуального капіталу, закладеного в особистості;
2. Освіта є запорукою якісного економічного зростання.
3. Освіта забезпечує безперервність економічного розвитку та можливості його прискорення на ґрунті якісних змін, а саме:
 - на основі зростання добробуту населення його система цінностей зосереджується на розвитку особистості;

- через впровадження нових форм виробництва та застосування нових технологічних операцій зростає потреба в постійному навчанні, покращенні власних навичок та нагромадженні нових знань.

У контексті розвитку аграрної освіти і науки в Україні необхідна:

1. Інноваційна, комплексна взаємодія закладів аграрної освіти з виробничою сферою агропромислового комплексу.
2. Диференціація відповідальності за вирішення загальнодержавних, регіональних, наукових, інноваційних і кадрових проблем аграрної економіки відповідно до міжнародних стандартів.
3. Відповідальність за кадрове забезпечення агровиробництва.
4. Модернізація АПК на основі принципів раціонального природокористування, якісного життя та безпеки діяльності при забезпеченні зберігання і переробки сільськогосподарської продукції та харчової сировини, їх якості і безпеку, збереження довкілля та соціальний розвиток сільської місцевості.

Головною проблемою ефективного кадрового забезпечення АПК виступає відтік працездатного населення з сільської місцевості. Дана тенденція пояснюється тим, що молодь після отримання вищої освіти не хоче повертатися в аграрний сектор, а воліє знайти роботу в містах, в інших галузях економіки. Цьому сприяє недостатньо розвинена інфраструктура та незадовільні умови проживання в сільській місцевості. Середньомісячна заробітна плата працівників, зайнятих у сільському господарстві, залишається найнижчою зі всіх галузей економіки. Молоді люди психологічно невмотивовані залишатися у сільській місцевості та в більшості випадків погоджуються на переїзд до соціально захищеного міста за будь-якої нагоди. Погіршення умов життя та низькі заробітки призвели до «вимирання» сільських поселень.

Розглядаючи питання якості отриманої освіти сільською молоддю, необхідно зазначити і аспект небажання переважної більшості, отримавши вищу освіту, повертатися працювати у сільську місцевість. Після отримання вищої освіти працювати безпосередньо у агровиробництві планує дуже малий відсоток студентів, при цьому більшість пов'язують свою професійну діяльність і життя не з селом, а з містом.

Підвищення мотивації праці відбувається шляхом використання економічних (позики та кредити працівникам, преміювання, навчання за рахунок підприємства, страхування) та соціально-психологічних методів стимулювання (медичне обслуговування, цінні подарунки, моральне заохочення, харчування на підприємстві, внесення імен працівників до історії підприємства тощо).

Для забезпечення якісного навчання та взаємозв'язку освіти, науки та виробництва актуальним на сьогодні є питання інтеграції діяльності освітніх закладів вищої професійної освіти і наукових закладів. Цей процес має забезпечити реальний синтез освітньої діяльності з наукою і виробництвом, покращити систему безперервної багаторівневої підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, уніфікувати методичне забезпечення на всіх рівнях аграрної освіти, створити нові, більш сприятливі умови для підготовки наукових кадрів, розширити участь як у міжнародних програмах, так і у використанні спеціальних наукових і освітніх грантів, створити ефективне виробництво наукоємної продукції в сільськогосподарській, переробній та інших сферах АПК і, нарешті, ліквідувати розпорошення коштів, що витрачаються на підготовку кадрів і наукові дослідження.

Головною складовою ефективного розвитку аграрної освіти і науки є її орієнтація на використання тими, хто навчається, сучасних методів і технологій управління, уміння пристосовувати їх до виробничих умов. Навчальним закладам необхідно постійно проводити роботу щодо оновлення та

покращення навчальних програм, беручи до уваги досягнення сучасної техніки, технологій, економічних і соціальних наук, передової практики.

Плідна робота з кадрового забезпечення АПК Дніпропетровщини проводиться з Дніпровським державним аграрно-економічним університетом. Так, починаючи з 2011 року, в ДДАЕУ спільно з управлінням агропромислового розвитку Дніпропетровської облдержадміністрації відбувається «Ярмарок вакансій».

На Ярмарку вакансій зазвичай присутні провідні аграрні підприємства регіону, які зацікавлені у пошуку перспективних студентів та випускників кваліфікованих молодих фахівців.

Щороку понад 500 студентів агрономічного, біотехнологічного, інженерно-технологічного факультетів та факультетів водогосподарської інженерії та екології, обліку і аудиту, менеджменту і маркетингу, ветеринарної медицини отримують пропозиції щодо проходження стажування та працевлаштування.

Ярмарка вакансій – це традиційний захід, що викликає велику зацікавленість з боку провідних компаній аграрного бізнесу, і не меншою мірою – з боку студентів, протягом багатьох років.

Випускники Дніпровського державного аграрно-економічного університету вже не перший рік займають вакантні місця у провідних компаніях та досягають високих кар'єрних вершин, успішно проходять практику та працюють менеджерами, агрономами, агроінженерами.

Студенти університету мають можливість ознайомитись з діяльністю представлених компаній і організацій, отримати інформацію про існуючі вакансії і відкриті програми працевлаштування, стажування, місця виробничих практик.

У ході Ярмарки багато студентів-випускників отримують запрошення на роботу, інформацію про умови роботи, соціальні гарантії, розмір заробітної плати та прохо-

дять попередні співбесіди з роботодавцями аграрного бізнесу, фермерських господарств та переробної промисловості.

Результати заявлених анкет студентів та співбесід з представниками виробництва свідчать, що випускники ДДАЕУ демонструють високий рівень професіоналізму та творчі підходи до поставлених задач.

У 2017 році на базі ДДАЕУ спільно з управлінням агропромислового розвитку Дніпропетровської держадміністрації представниками аграрного бізнесу, обласними організаціями та громадами області відбувся захід на тему «Розвиток кадрового потенціалу Дніпропетровської області та підвищення якості практичної підготовки студентів у ДДАЕУ». В межах дискусії було обговорено різноманітні питання щодо стану, перспектив аграрної освіти та аналізу проблем відповідно до вимог ринку праці, готовності бізнесу брати участь у практичній підготовці фахівців.

Особливу увагу було звернено на співпрацю університету з партнерами аграрного бізнесу з питань забезпечення якості практичної підготовки для сільськогосподарського виробництва, майбутнього працевлаштування спеціалістів, відкриття філій кафедр, вивчення передового досвіду аграрних сучасних високотехнологічних підприємств, розробку спільних бізнес-проектів та їх науковий супровід, підвищення кваліфікації й стажування науково-педагогічних працівників навчального закладу.

У процесі обговорення запропонованих питань «круглого столу» було акцентовано увагу на вимоги навчального процесу ґрунтовно поглиблення та закріплення теоретичних знань, отриманих студентами у процесі вивчення певного циклу теоретичних дисциплін, практичних навичок, ознайомлення безпосередньо на сільськогосподарських підприємствах з виробничим процесом і технологічним циклом виробництва, відпрацювання вмій і навичок із спеціальності, а також збір матеріалу для виконання дипломних, курсових проектів (робіт), передбачених навчальними планами.