

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ СПЕЦІАЛІСТІВ АГРОФОРМУВАНЬ

І. В. ДАНИЛЕВСЬКА, аспірант*
*Національний університет біоресурсів
і природокористування України*
e-mail: i.d.v.2014@yandex.ua

Н. Ю. ФІЩУК, кандидат сільськогосподарських наук, доцент
Вінницький національний аграрний університет

Анотація. Проаналізовано рівень підвищення кваліфікації кадрів в Україні. Мета статті полягає в обґрунтуванні необхідності підвищення кваліфікації спеціалістів агроформувань та опрацюванні способів його здійснення. Охарактеризовано виробниче навчання розвинених країн світу. Проаналізовано сучасний стан підвищення кваліфікації з акцентом на спеціалістів агроформувань. Розглянуто сучасні методи навчання персоналу на виробництві.

Ключові слова: професійна підготовка, підвищення кваліфікації, сучасні методи навчання, спеціалісти, інтелектуальний потенціал

Актуальність. Трансформаційні зміни, які відбуваються в нашій економіці на сьогодні, висувають нові вимоги щодо оновлення та систематичного поповнення знань головними та галузевими спеціалістами агроформувань, відповідності їхньої кваліфікації та професійної підготовки сучасному рівню розвитку науки, техніки та новітнім технологіям. Наше сьогодення ставить одним із найважливіших факторів виробництва людину, саме її кваліфікованість і визначає успішну стратегію розвитку виробництва.

Нині конкурентоспроможність підприємства визначається не лише обсягом природних і виробничих ресурсів, а насамперед інтелектуальним потенціалом і здатністю генерувати нові знання. Тому для підприємств, організацій, компаній України є актуальним питання професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів (3).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових праць вітчизняних та зарубіжних авторів свідчить, що значний внесок у теорію й практику професійної підготовки та підвищення кваліфікації персоналу внесли Е. Адаменко, М. Солощук, Т. Петрова, О. Захарова, В. Веснін та інші вчені-економісти [1, 15, 7, 3, 2]. Зокрема, М. Солощук у своїй праці досліджує сучасний стан підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на ринку праці України та наполягає, що кваліфікованість кадрів належить до одних із основних показників прогресивності суспільства та є вирішальним важелем науково-технічного прогресу [15].

* Науковий керівник – доктор економічних наук, професор Г. М. Чорний

Мета дослідження – обґрунтування необхідності підвищення кваліфікації спеціалістів агроформувань та опрацювання способів його здійснення.

Матеріали і методи дослідження. Дослідження проводили за допомогою таких емпіричних методів, як спостереження, анкетування, інтерв'ювання, опитування, вимірювання, теоретичні методи аналізу, синтезу, табличного, графічного, порівняння.

Результати дослідження та їх обговорення. Метою будь-якого професійного навчання є підвищення якості професійного складу працівників підприємства, формування у них високого професіоналізму та майстерності, сучасного економічного мислення, вміння працювати в нових економічних умовах і забезпечувати на цій основі високу продуктивну працю й ефективну зайнятість [8, п. 1.1]. Професійне навчання кадрів на виробництві буває таких видів: первинна професійна підготовка робітників; перепідготовка робітників; підвищення кваліфікації робітників; підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців. [8, п. 3.1].

Підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців може відбуватися у формі: спеціалізації, довгострокового підвищення кваліфікації; короткотермінового підвищення кваліфікації; стажування.

Спеціалізація проводиться з метою отримання працівником додаткових спеціальних знань, умінь та фахових навиків у межах спеціальності, якою він уже володіє. Зазвичай, спеціалізація здійснюється у відповідних навчальних закладах за професійним спрямуванням виробничої діяльності працівника без присвоєння кваліфікації та зміни освітньо-кваліфікаційного рівня. Тривалість спеціалізації становить не менше, ніж 500 год., після завершення якої працівникові видається *диплом про перепідготовку* [14].

Підвищення кваліфікації – це навчання, яке спрямоване на підтримку й удосконалення професійного рівня знань і вмінь персоналу. Особливістю його є те, що слухачі вже володіють певними знаннями і практичними навичками виконання своєї роботи, можуть критично ставитися до навчального матеріалу, бажають отримати саме ту інформацію, яка потрібна для виробничої діяльності. Потреба організації в підвищенні кваліфікації її співробітників зумовлена: змінами зовнішнього і внутрішнього середовища, удосконаленням процесу управління, освоєнням нових видів і сфер діяльності. Підвищення кваліфікації персоналу має бути комплексним за обсягом, диференційованим за окремими категоріями працівників, безперервним, зорієнтованим на перспективні професії. Підвищення кваліфікації дає можливість працівнику претендувати на більш високі посади, підвищує впевненість у собі та професійну гордість, дає змогу виконувати більш складну роботу [5].

Форми підвищення кваліфікації управлінського персоналу:

- навчання у ВНЗ;
- навчання у закладах післядипломної освіти; самостійне навчання; стажування;

– курсове підвищення кваліфікації; семінари; конференції; круглі столи з актуальних питань виробництва[6, с. 202].

Про динаміку підвищення кваліфікації працівників в Україні за видами суспільної діяльності свідчать дані таблиці.

Підвищення кваліфікації працівників за видами економічної діяльності (тисяч осіб)*

Види суспільної діяльності	Роки				
	2010	2011	2012	2013	2014
Сільське, лісове та рибне господарство	7,8	9,0	9,6	8,1	8,0
у т. ч. сільське господарство	-	-	-	4,9	5,3
Промисловість	389,9	399,1	402,7	403,3	304,4
Будівництво	14,4	14,1	15,8	17,9	12,6
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	107,7	108,8	111,2	99,7	82,1
Фінансова та страхова діяльність	28,5	23,4	22,7	22,9	16,1
Освіта	162,0	121,8	132,3	180,4	156,0

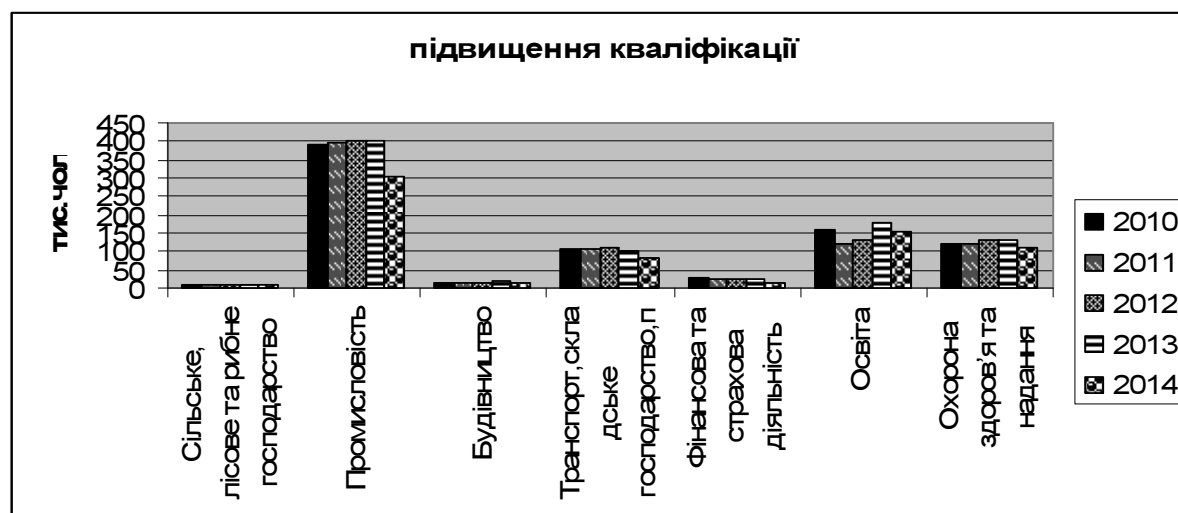
*Джерело: статистичні щорічники «Праця України» за 2010–2014 роки [9, 10, 11, 12, 13].

За період дослідження виявлено, що у сільському господарстві, порівняно з іншими галузями народного господарства, дуже низький рівень підвищення кваліфікації кадрів. Проведений аналіз свідчить, що в 2010–2014 роках підвищення кваліфікації працівників зазнало певних змін, а саме: по Україні в цілому відбувається спад рівня підготовки кадрів, незалежно від місця навчання. З таблиці видно, що кількість кадрів, які проходили підвищення кваліфікації у сільському господарстві у 2014 р., порівняно з 2010 р., підвищилася на 0,2 тис. осіб.

Діаграма (див. рисунок) відображує підвищення кваліфікації за видами економічної діяльності.

Причини різні: по-перше, це відсутність у роботодавців достатніх коштів для цього; по-друге, їм вигідніше взяти на роботу більш досвідченого працівника; по-третє, це звичайно боязнь того, що навчений працівник перейде працювати до роботодавця з кращими умовами та оплатою праці. Наприклад, власниця ПОП «Росія» Вінковоцького району вирішує ці проблеми так: для бухгалтерії вона передплачує журнал «Все про бухгалтерський облік» та «БАЛАНС-АГРО», у якому бухгалтери, використовуючи метод самоосвіти, удосконалюють знання зі свого профілю; з приводу нововведень у податковий кодекс України (ПДВ) бухгалтери консультуються з консультантом, який працює у податковій службі; щодо агронома, то поглиблення знань щодо засобів захисту рослин він отримує від кваліфікованого агронома фірми «Райз», у якої

ПОП «Росія» купує усі необхідні засоби захисту рослин. Керівник ТОВ «Прогрес В» Вінківського району проблему із недостатністю знань із комп'ютерних технологій вирішив таким чином: головний бухгалтер дистанційно вирішує питання, на яке не знає кваліфікованої відповіді. Такі фірми працюють в обласних центрах та надають свої послуги дистанційно; оплата надається за час, протягом якого була надано послугу (у даному випадку – 250 грн/год). Наприкінці місяця ТОВ «Агропрогрес В» оплачує рахунок.



Підвищення кваліфікації працівників за видами економічної діяльності*

*Джерело: статистичні щорічники «Праця України» за 2010–2014 роки [9, 10, 11, 12, 13].

Слід виокремити питання підвищення кваліфікації спеціалістів у агрохолдингах – тут все організовано на більш високому організаційному рівні. Починаючи зі звичайних робітників, укладаються договори з районними службами зайнятості, які в зимовий період беруть на свій облік сезонних працівників, оплачують їм заробітну плату у розмірі, який вони отримували у представництві агрохолдингу а також у цей час працівники проходять потрібні курси з підвищення кваліфікації.

Щодо керівників та спеціалістів, то в зимовий період вони всі обов'язково проходять курси з підвищення кваліфікації. Такі курси керівництво агрохолдингів влаштовує за свій рахунок. Навчання проводять досвідчені спеціалісти з успішних закордонних та вітчизняних аграрних підприємств з освоєння інноваційних технологій. Окрім того, керівникам та головним спеціалістам надають можливість відвідувати закордонні виставки з передових технологій та передові аграрні підприємства за кордоном, щоб поліпшити їхній кваліфікаційний рівень. Щодо спеціалістів агрохолдингів, то вони самі зацікавлені у підвищенні свого кваліфікаційного рівня, оскільки від цього залежить їх матеріальний стан. Способом інтерв'ювання з керівником «Агрофірми Прогрес В»

Вінковоцького району Хмельницької області (дане товариство входить до складу агрохолдингу «Агропросперіс груп») М. П. Валько було встановлено: щороку керівництво проводить атестацію головних спеціалістів, від результатів якої залежить їх матеріальний стан (премія щомісячна на наступний рік за результатами атестації становить 30–60%).

Заслужовує на увагу зарубіжний досвід підвищення кваліфікації. У США професійне навчання фінансується за рахунок приватного сектору. На оплату виробничого навчання витрачається 2–5% коштів. Витрати на внутрішньовиробниче навчання становлять 263 дол. США на одного працюючого, а у великих компаніях – до 1000 дол. США. Професійна підготовка кадрів у американських фірмах характеризується безперервністю (що зумовлено постійною модернізацією техніки та технологій), практичною спрямованістю та використанням активних методів навчання. У країнах Європи професійне навчання здійснюється за рахунок спеціальних податків на нього (управляють податками спеціальні ради з професійної підготовки та підприємництва). В Японії внутріфірмове навчання – основний вид виробничого навчання, починається, як правило, з нуля, витрати на внутрішньовиробниче навчання в середньому становлять 4% коштів на оплату праці в рік (200 дол. США) [4].

Дослідженнями було виявлено, що значна маса агроформувань недостатньо знайома із сучасними методами навчання, які є більш гнучкими ніж ті, що застосовуються, підвищують мотивацію праці персоналу, розвивають креативне мислення, допомагають формувати навички з прийняття рішень, та, що важливо для власника, є економічно вигідними. До таких методів належать: дистанційне навчання (використання телекомунікаційних технологій, що дає змогу навчатися спеціалістам онлайн); наставництво; Buddying – (відрізняється від наставництва тим, що підтримує в даному випадку колега, з яким спеціаліст на рівних); модульне навчання (таке навчання спрямоване на вирішення конкретного завдання чи навички); навчання у робочих групах (групи формуються залежно від завдань, які виконує кожен); навчання за допомогою прикладу; метод Shadowing (можливість для молодого спеціаліста бути «тінню» свого керівника); метод Secondment (освоєння нових навичок та знань при відправленні співробітника в іншу компанію або в інший відділ своєї компанії); внутрішні заходи з обміну знань. Усі ці способи є методами внутрішнього навчання, але, незважаючи на це (як свідчить практика великих агрохолдингів) є більш ефективними для поліпшення ефективності праці спеціалістів. Саме тому, середнім та невеликим агроформуванням слід взяти до уваги дані методи навчання.

Висновки і перспективи. Проведені дослідження свідчать, що там, де управлінська діяльність забезпечується професійними спеціалістами, сільськогосподарське виробництво ведеться стабільно, ініціативно, актуальні соціально-економічні проблеми життя сільського населення ефективно вирішуються. У сучасних умовах навчання персоналу – це вже навіть не мотиваційний інструмент і не інструмент утримання персоналу в компанії, це бізнес-необхідність і серйозна інвестиція в один зі стратегічно

важливих ресурсів – інтелектуальний капітал, яка дає результат достатньо швидко.

На сьогодні АПК України потрібні спеціалісти нової генерації, які є кваліфікованими у своїй професії, володіють знаннями з інноваційних технологій виробництва та вміють аналізувати результати господарської діяльності агроформувань, ініціативні в самоосвіті та самовдосконаленні своїх знань. Такого класу спеціалістів отримати можна лише при регулярному поглибленні й оновленні їх знань, використанні ними різного роду закладів підвищення кваліфікації в системі післядипломної підготовки а також за постійної самоосвіти.

Список літератури

1. Адаменко Е. Профессиональное обучение персонала / Е. Адаменко // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 11. – С. 58–62.
2. Веснин В. Управление персоналом. Теория и практика : учеб. для вузов / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2008. – 688 с.
3. Захарова О. Розвиток теорії інвестування у людський капітал / О. Захарова // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 3. – С. 45–51.
4. Исмаилзаде А. А Анализ базовых моделей управления человеческими ресурсами для повышения конкурентоспособности экономики / А. А. Исмаилзаде // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. – 2014. – № 1 (187) – С. 191–199.
5. Коваленко Т. В. Аналіз показників професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів в Україні / Т. В. Коваленко, О. С. Тверська // Ефективна економіка [Електронний ресурс]. – № 12. – 2013. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua>
6. Максименко Д. В. Формування кадрового потенціалу виноградарсько-виноробних господарств Закарпаття. – Мукачево : Карпатська вежа, 2010. – С. 216.
7. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 26–34.
8. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві [Електронний ресурс] / Сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків. – Режим доступу : <http://www.kadrovik.ua>
9. Праця України у 2010 році : статистичний збірник / відп. за вип. І. В. Сенік. – К. : Державна служба статистики України, 2011. – 325 с.
10. Праця України у 2011 році : статистичний збірник / відп. за вип. І. В. Сенік. – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 343 с.
11. Праця України у 2012 році : статистичний збірник / відп. за вип. І. В. Сенік. – К. : Державна служба статистики України, 2013. – 321 с.
12. Праця України у 2013 році : статистичний збірник / відп. за вип. І. В. Сенік. – К. : Консультант, 2014. – 336 с.
13. Праця України у 2014 році : статистичний збірник / відп. за вип. І. В. Сенік. – К. : Консультант, 2015. – 280 с.
14. Професійне навчання кадрів [Електронний ресурс] / сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків. – Режим доступу : <http://www.kadrovik.ua>
15. Солощук М. Перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів / М. Солощук // Справочник кадровика. – 2006. – № 9. – С. 87.

References

1. Adamenko, E. (2006). "Professional Learning staff", *Menedzher po personalu*, 11, 58–62.
2. Vesnin, V. (2008). *Upravlenye personalom. Teoriya y praktyka: uchebnyk dlia vuzov* [Management staff. Theory and Practice : Textbook for Universities], Prospekt, Moskva, Rossiya.
3. Zakharova, O. (2012), „Rozvytok teorii investuvannia u liuds'kyj kapital” Ukraina: aspekty pratsi, 3, 45–51.
4. Ismailzade, A. A. (2014). "Analiz bazovykh modelej upravlenija chelovecheskimi resursami dlja povyshenija konkurentosposobnosti jekonomiki", *Nauchno-tehnicheskie vedomosti SPbGPU. Jekonomicheskie nauki*, 1 (187), 191–199.
5. Kovalenko, T. V., Tvers'ka, O. S. (2013). "Analiz pokaznykiv profesijnoi pidhotovky ta pidvyschennia kvalifikatsii kadrov v Ukraini", *Efektivna ekonomika*, 12. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/>
6. Maksymenko, D. V. (2010) *Formuvannia kadrovoho potentsialu vynohrads'ko-vynorobnykh hospodarstv Zakarpattia.*, [Formation of personnel potential of viticulture, wineries Transcarpathia.] Karpats'ka vezha, Mukachevo, Ukraina.
7. Petrova, T. (2010). *Profesijnyj rozvytok pratsivnykiv: problemy stymuliuвання personalu ta zainteresovanosti robotodavtsiv*, [Professional development workers, encouraging staff problems and interest of employers], Ukraina: aspekty pratsi, 2, 26–34.
8. "Polozhennia pro profesijne navchannia kadrov na vyrobnytstvi" / Site Vseukrains'koi asotsiatsii kadrovikiv, available at: <http://www.kadrovik.ua>.
9. *Pratsia Ukrainy u 2010 rotsi: statystychnyj zbirnyk* (2011). Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraina.
10. *Pratsia Ukrainy u 2011 rotsi: statystychnyj zbirnyk* (2012). Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraina.
11. *Pratsia Ukrainy u 2012 rotsi: statystychnyj zbirnyk* (2013). Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraina.
12. *Pratsia Ukrainy u 2013 rotsi: statystychnyj zbirnyk* (2014). Konsul'tant, Kyiv, Ukraina.
13. *Pratsia Ukrainy u 2014 rotsi: statystychnyj zbirnyk* (2015). Konsul'tant, Kyiv, Ukraina.
14. *Profesijne navchannia kadrov* / sajт Vseukrains'koi asotsiatsii kadrovikiv. Available at: <http://www.kadrovik.ua>.
15. Soloschuk, M. (2006), "Perepidhotovka i pidvyschennia kvalifikatsii kadrov", *Spravochnyk kadrovyka*, 9, 87.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ АГРОФОРМИРОВАНИЙ

И. В. Данилевская,
Н. Ю. Фищук

Аннотация. Проанализирован уровень повышения квалификации кадров в Украине. Охарактеризовано производственное обучение развитых стран мира. Проанализировано современное состояние повышения квалификации с акцентом на специалистов агроформирований. Рассмотрены современные методы обучения персонала на производстве.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, повышение квалификации, современные методы обучения, специалисты, интеллектуальный потенциал

TRAINING SPECIALISTS AGRICULTURAL FARM

I. V. Danilevskaya,
N. J. Fishchuk

Abstract. The article analyzes the level of skills development in Ukraine. The purpose of the article is to substantiate the necessity of professional development for agricultural enterprises and processing methods of its implementation. Characterized industrial training developed countries. The analysis of the current state of training of specialists with a focus on agricultural enterprises. The modern methods of training in production.

Keywords: professional training, skills development, modern training methods, experts, intellectual potential

УДК 334.78.631.11 (477)

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПОШИРЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В АГРАРНИХ ФОРМУВАННЯХ УКРАЇНИ

О. Ю. ЄРМАКОВ, доктор економічних наук, професор,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України
e-mail: ermakovou@ukr.net

В. В. НАГОРНИЙ, кандидат економічних наук, асистент
Національний університет біоресурсів
і природокористування України
e-mail: nagornyvitaliy@gmail.com

Анотація. Висвітлено основні методологічні підходи щодо формування корпоративної соціальної відповідальності та впровадження її в практику вітчизняного господарювання для підвищення конкурентоспроможності аграрних формувань.

Ключові слова: соціальна відповідальність, аграрне формування, конкурентоспроможність, моделі, КСВ, прибуток, репутація

Актуальність. Донедавна основною метою господарської діяльності бізнесових структур в умовах ринкових відносин вважалося отримання прибутків, забезпечення їх економічної стійкості та подальшого