

УДК 63-631-631.15-631.158

КОНЦЕПЦІЯ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ

ШУМАЄВА О. О.,**кандидат наук з державного управління, доцент Донецького
національного технічного університету****ОБЩЕНКО Я. В.,****студентка Донецького національного
технічного університету**

У статті розглянуто основну концепцію безперервного навчання працівників агропромислового комплексу.

Ключові слова: агропромисловий комплекс; персонал; професійне навчання.

В статье рассмотрено основную концепцию непрерывного обучения работников агропромышленного комплекса.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс; персонал; профессиональное обучение.

In the article the basic concept of the continuous training of workers of agriculture.

Key words: agriculture; staff; vocational training.

Актуальність проблеми. Кожне підприємство володіє такими основними видами ресурсів, як матеріальні, фінансові і людські. На думку багатьох вчених, ключова роль належить саме людським. Люди – найбільша цінність у будь-якій організації, вони є чинником, що визначає цілісний чи непослідовний характер господарської діяльності. Саме рівень підготовки і професіоналізму персоналу забезпечує раціональне використання решти видів ресурсів [1, с.84]. На агропромислових підприємствах особливо загострена проблема наявності та якості персоналу, у зв'язку з чим особливо актуальним є питання його утримання та розвитку. Професійне навчання працівників – це процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвитку необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, оволодівати новими видами професійної діяльності, який включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва. Саме з організацією процесу професійного навчання працівників агропромислового комплексу і пов'язана актуальність обраної теми.

Аналіз публікацій. Значний внесок у наукову і практичну розробку цієї проблеми внесли І.О. Бланк, О.А. Грішнова, Г.Т. Завіновська, А.С. Криклій, В.А. Савченко, Г.В. Щокін, В. Синько, А.Ю. Юданов, якими було розглянуте кадрове забезпечення агропромислового комплексу, а саме його суттєва недостатність.

Метою даної статті є аналіз запровадження концепції неперервного професійного навчання працівників агропромислового комплексу.

Виклад основного матеріалу. Сучасна практика роботи з персоналом в агропромисловому комплексі доводить її неефективність, при цьому не зазнає радикальних змін та у більшості випадків не відповідає новим вимогам господарювання. Про це свідчить: відсутність реальної оцінки потреби в персоналі; недостатність у значній кількості керівників підприємств та спеціалістів кадрових служб професійних знань та вмінь з питань управління персоналом; не раціональне використання персоналу; відсутність належної уваги до розробки та реалізації ефективної кадрової політики, науково обґрунтованих форм і методів управління персоналом. Все це негативно позначається на результатах діяльності підприємств і всього агропромислового виробництва.

Наприклад, у Канаді освіта працівників агропромислового комплексу відіграє значну роль, передусім, для держави та її процвітання, так як будь-яка держава зацікавлена у розвитку освіти і всіляко сприяє їй. Зі свого боку громадяни теж розуміють, що в результаті прогресу постає необхідність у висококваліфікованих спеціалістах, а їхні вміння і навички у професійній сфері потребують постійного оновлення. Усвідомлюючи те, що освіта стане значним внеском як у розвиток економіки країни, так і в забезпечення добробуту їхньої сім'ї, вони приділяють їй значну увагу.

Освіта впродовж життя – це особистий вибір, тому люди мають певні мотивації щодо своїх дій. Причинами для продовження навчання, пов'язаного з роботою, є: щоб дізнатися щось нове (73%), щоб виконувати свої обов'язки краще (69%), щоб більше заробляти (33%), на вимогу роботодавця (31%), щоб отримати кращу роботу (31%). Особи, які не продовжують навчання у дорослому віці, мають теж свої причини: немає потреби у навчанні в даний час (55%), дуже зайняті на роботі (32%, більше жінки, ніж чоловіки), несумісність за часом (24%), надто висока вартість навчання (22%) [2].

У ході дослідження виявлено, що результатом недосконалості політики щодо освіти працівників агропромислового комплексу є виникнення певних проблем. Однією з найважливіших проблем робітників є нехтування таких потреб, як необхідність виділеного часу і фінансова підтримка, щоб покрити витрати на життя. Працівникам потрібен більш гнучкий графік – вечірні курси або навчання у вихідні дні. Більш імовірно, що вони обирають заочну форму навчання, а не стаціонарну. Крім цього, ті люди, які давно закінчили школу, можуть мати труднощі з поверненням до навчання та потребуватимуть більше навчання, коригуючої освіти, моральної підтримки і консультацій [2].

Що стосується України, то тут діє багатогранна та багатогалузева система агропромислового комплексу, яка є не тільки активним учасником економічних програм уряду, а й важливим чинником розвитку макроекономіки країни. Завдяки новим технологіям з'являються нові продукти харчування, впроваджуються і модернізуються методи їх вирощування. Однак, всі ці чинники не можна вважати визначальним фактором розвитку суспільства. Провідним чинником зростання продуктивних сил була і є людина. Ефективна робота АПК неможлива без створення атмосфери загальної зацікавленості у досягненні спільного успіху. Він, власне, залежить від компетентності, творчої активності кожного працівника, готовності взяти на себе відповідальність за прийняті рішення. Відтак вкладення у людські ресурси і кадрову роботу є довгостроковим фактором конкурентоспроможності і життєздатності аграрного сектору економіки.

Система вузівської освіти не може навчити людину всьому, що їй доведеться робити протягом трудового життя. Тому одним із найважливіших напрямків роботи з кадрами є постійне підвищення рівня кваліфікації працівників. Це дає змогу виконувати більшу за обсягом і складнішу роботу з меншими трудовитратами, досягаючи при цьому найвищої ефективності. Стосовно фахівців системи АПК можна з певною мірою умовності говорити про своєрідну «моральну зношеність», що виявляється у поступовому «старінні» знань. Інтенсивний розвиток нових технологій, зміна законодавчої і нормативної баз спричиняють їх професійного відставання. Наприклад, випускники вузів, які не поповнюють знання, щорічно втрачають від 20 до 30 відсотків отриманої інформації і для підтримки своєї професійної кваліфікації на сучасному рівні повинні щорічно здобувати нові знання, навіть у більшому обсязі. Змінюється і саме поняття освіченості. Воно вже визначається не тільки сумою конкретних знань, а містить у собі методологічну підготовку, комп'ютерну грамотність і певний рівень інформаційної культури. Інакше кажучи, високо індустріальне суспільство має відмовитися від старого уявлення про те, що життя складається з 16-20 років навчання і 40 років роботи. Зараз необхідна діяти за іншою схемою: 10-20 років навчання і 40 років роботи і навчання [3].

Неперервне професійне навчання персоналу агропромислового комплексу – це система заходів первинної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників АПК, які проводяться в межах та поза межами спеціалізованих навчальних закладів з метою постійного, послідовного поглиблення теоретичних знань, умінь, практичних навичок і індивідуальних особливостей персоналу даного виду економічної діяльності. Для кожної людини, яка працює або планує працювати в агропромисловому комплексі безперервна освіта повинна стати процесом формування і задоволення її пізнавальних запитів, духовних потреб, розвитку

здібностей в різних навчальних закладах, за допомогою різних видів і форм навчання, а також шляхом самоосвіти і самовиховання. В основі функціонування безперервної освіти лежать принципи, що визначають її специфіку: гуманізму, демократизму, мобільності, випередження, відвертості, безперервності. Та на основі яких працівники агропромислового комплексу зможуть безперервно навчатися та набувати нових знань. Використання даних принципів при організації неперервного професійного навчання в агропромисловому комплексі представлені у таблиці 1.

Таблиця 1

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИНЦИПІВ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ АПК

Принципи	Характеристика
1. Принцип гуманізму	<ul style="list-style-type: none"> свідчить про свободу вибору особою форм, термінів, видів навчання, підвищення кваліфікації, самоосвіти. Цей принцип реалізується через створення сприятливих умов для розвитку кожної людини в агропромисловому комплексі.
2. Принцип демократизму	<ul style="list-style-type: none"> передбачає доступність освіти в будь-якому віці завдяки різноманіттю форм навчання, відповідно до інтересів, можливостей і потреб. Він забезпечує свободу переходу з одного навчального закладу в інший, прискорене завершення навчання і підвищення кваліфікації; означає рівні права всіх громадян, незалежно від станово-класової приналежності, національних особливостей, стану здоров'я і т.д.
3. Принцип мобільності	<ul style="list-style-type: none"> виражається в різноманітті засобів, способів, організаційних форм системи безперервної освіти, їх гнучкості і готовності до швидкої перебудови відповідно до потреб виробництва, суспільства, людини. Він передбачає використання різних продуктивних методичних систем і технологій.
4. Принцип випередження	<ul style="list-style-type: none"> вимагає швидшого і гнучкішого розвитку, перебудови навчальних закладів і установ системи безперервної освіти відповідно до потреб суспільної практики, мобільного оновлення їх діяльності. Цей принцип орієнтується на широке і активне використання нових форм, методів, засобів навчання і перепідготовки фахівців, на залучення новаторських підходів до процесів в агропромисловому комплексі.
5. Принцип відвертості системи неперервної освіти	<ul style="list-style-type: none"> вимагає від навчальних закладів, агропромислового комплексу, розширення діяльності шляхом залучення до навчання і підвищення кваліфікації нетрадиційної аудиторії, вільних слухачів. При цьому виникає необхідність працювати з різними віковими верствами і групами населення, які відрізняються за рівнем освіти і професійної підготовки, ставленням до освіти, життєвими устремліннями, що вимагає створення додаткових факультетів, інститутів, відділень, курсів підвищення кваліфікації, проведення семінарів, клубних занять вихідного дня не лише в навчальному закладі, але і за його межами, а також організації телевізійних і відеопрограм.
6. Принцип безперервності освіти	<ul style="list-style-type: none"> навчальні заклади, працівники освіти, науки в галузі агропромислового комплексу повинні переглянути свої погляди на роль і місце освіти в житті людини і суспільства. Необхідно подолати орієнтацію на поверхневу «енциклопедичність» вмісту, перевантаження інформаційним і фактологічним матеріалом. В освіті повинні відобразитися проблеми розвитку суспільства, виробництва, науки, культури. Освіта повинна бути спрямовано в майбутнє. Колишній девіз «Знання на все життя» поступається місцем новому - «Знання крізь усе життя». Запропонована система принципів безперервної освіти не є вичерпною, з часом вона буде доповнена з врахуванням потреб і нових поворотів в розвитку освіти.

У структурі безперервної освіти можна виділити дві підсистеми: основна і додаткова освіта. У свою чергу, основна і додаткова освіта може бути загальною і професійною. Отже, виходить чотири підсистеми освіти: основна загальна, основна професійна, додаткова загальна,

додаткова професійна. Основну загальну освіту здобувають у школі, це займає 10 років навчання. Основну професійну – у вищих навчальних закладах, де термін навчання складає 5 років. Таких як наприклад, Харківський Національний Університет Сільського Господарства, Одеський державний аграрний університет і ін.. На спеціальності «Менеджмент та адміністрування», «Процеси, машини та обладнання агропромислового виробництва» та ін.. Додаткову загальну – за допомогою тренінгів, курсів з підвищення кваліфікації та ін.. Можна провести наступні тренінги: «Управління командою», «Конфлікти: розуміння, управління, рішення» та ін.. Додаткову професійну – у разі отримання другої вищої освіти, наприклад у наступних університетах: Херсонський державний аграрний університет на кафедрі «Агрономіка» або луганський Національний Аграрний університет на спеціальності «Агрономія» та ін. Щоб організувати таке навчання потрібні наступні напрямки. Такі як, створення правового, економічного й науково-методичного забезпечення системи освіти працівників агропромислового комплексу; розвиток національних державно-суспільних систем управління освітою; розширення доступності загальної і професійної освіти, інших освітніх програм агропромислового комплексу для різних груп населення; створення умов для задоволення освітньо-культурних потреб особистості; забезпечення доступності, якості освіти; надання для навчання матеріально-технічних баз шкіл, коледжів і університетів; удосконалення підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів для системи освіти працівників і ін.[4].

Висновки. Враховуючи вищевикладене, слід зазначити, що тільки комплексне вирішення питання неперервного професійного навчання працівників системи АПК на державному рівні зі створенням відповідної матеріально-технічної бази та використанням досвіду вітчизняних і закордонних підприємств АПК, на наш погляд, суттєво сприятиме ефективному використанню АПК своїх основних функцій, а також підвищенню ефективності роботи аграрного сектора економіки країни у цілому.

Список використаних джерел

1. Ситнік О.Д. Оцінка персоналу в системі мотивації// Актуальні проблеми економіки. 2007. – № 11. – С. 84-87.
2. Нефедов Б. Развитие системы профессионального образования в отраслях АПК / Б. Нефедов, А. Эйдис, Е. Анискина // Главный зоотехник. – 2008. – №5. – С.67-71.
3. Тимошенко І.І. Концепція неперервного професійного навчання. Інтернет ресурс :// <http://s-osvita.com.ua/content/view/333/70/>
4. Лук'янова Л.Б. Концептуальні положення освіти дорослих./ Інтернет ресурс/: http://www.rusnauka.com/7_NND_2009/Pedagogica/43099.doc.htm