

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ

Томілін О.О.

Організація системи навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів має надзвичайно важливе значення для всіх галузей агропромислового комплексу. В статті розглянуто основні напрями удосконалення системи підготовки кадрів для аграрного сектора економіки, показані сучасні напрями формування персоналу для сільського господарських підприємств. Розкрито значення професійно-технічної освіти та причини реформування аграрної освіти. Показана необхідність перепідготовки та підвищення кваліфікації робочих кадрів для агропромислового комплексу України.

Ключові слова: система підготовки кадрів, агропромисловий комплекс, аграрний сектор економіки, формування персоналу, підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів.

ВСТУП

За останні роки в Україні намагаються змінити застарілу концепцію управління персоналом, але поки що це мало кому вдалось. Основною причиною цього є слабка забезпеченість необхідними кадрами, які здатні нетрадиційно, на високому професійному рівні вирішувати складні завдання переходу до ринкової економіки. Перш ніж змінювати концепцію управління персоналом, доцільно створити продуману систему роботи з трудовими ресурсами. Існуюча система, неефективність якої все більше очевидна, радикально не змінюється. Недостатньо глибоко розуміються в основах кадрової політики керівники різних рівнів і спеціалісти кадрових служб, серед яких більше осіб із технічною освітою, що визначає технократичну орієнтацію системи управління підприємством в цілому. Саме від потенціалу персоналу залежить ефективне 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 [4]. Вважаємо, що на кожному аграрному підприємстві необхідно сформувати таку систему управління персоналом, яка забезпечила б йому високу ефективність роботи, конкурентоспроможність та стійке становище на ринку.

Дослідження питань оцінювання діяльності персоналу розглядалися в наукових працях вітчизняних: Ф.Ф.Аунапу, В.В.Адамчука, О.Ю.Амосова, О.І.Амош, Л.В.Балабанова, Д.П.Богині, Ю.В.Богоявленської, М.Д.Виноградського, В.Г.Воронкова, О.Д.Гудзинського, В.М.Данюка, М.І.Долішнього, О.В.Крушельницької, О.М.Онищенко, А.В.Попова, П.Т.Саблука, В.Н.Стеченко, Б.І.Холода, О.М.Шпицака, А.Я.Юбанова, В.В.Юришина і також зарубіжних вчених: І.Ансоффа,

Г.Беккера, М.Г.Брауна, Д.Денісона, П.Друкера, Д.Кейнса, Д.Нортон, Т.Пітерса, Д.Рікардо, Ф.Тейлора, Р.Уотермена, М.Фрідмена, Г.Хаста, Е.Шейна та багато інших. Сьогодні розвиток сільськогосподарського виробництва не можна уявити без забезпечення його кваліфікованими спеціалістами. Адже від рівня кваліфікації, від вдалого підбору кадрів залежить майбутнє підприємства. Як відомо, організація системи навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів має надзвичайно важливе значення для всіх галузей агропромислового комплексу. На нашу думку, підготовка і перепідготовка кваліфікованих спеціалістів для галузей економіки є одним із актуальних завдань сьогодення.

Метою статті є узагальнення зарубіжного і вітчизняного досвіду використання системи управління персоналом підприємств аграрного сектора та розробка власних рекомендацій з цієї проблеми.

Сьогодні розвиток сільськогосподарського виробництва не можна уявити без забезпечення його кваліфікованими спеціалістами. Адже від рівня кваліфікації, від вдалого підбору кадрів залежить майбутнє підприємства. Як відомо, організація системи навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів має надзвичайно важливе значення для всіх галузей агропромислового комплексу. Підготовка і перепідготовка кваліфікованих спеціалістів для галузей економіки є одним із актуальних завдань сьогодення.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Людські ресурси, на думку А.М. Колота – це працівники, які мають певні професійні навички й знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі. Їх специфіка, якщо порівнювати з іншими факторами економічного розвитку, полягає у тому, що: люди наділені інтелектом, тому беруть участь у виробничому процесі не механічно, а свідомо й емоційно; продуктивність творчих та інших здібностей людини не має видимих меж, відтак у

Томілін Олександрович, к.с.-г.н., доцент кафедри економіки та менеджменту, директор Полтавської філії Європейського університету, тел. (0532-63-24-62), e-mail: postmaster@poltava.e-u.in.ua

людських ресурсах приховані найбільші резерви для підвищення ефективності функціонування підприємства; особиста мотивація людей штовхає їх на постійне удосконалення, підвищення кваліфікації, очікуючи при цьому підтримки з боку підприємства; люди не тільки створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності; багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя спричинили стрімке зростання економічної ролі знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистісних якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються в людині лише за сприятливих умов [4, с. 245, 248]. Систематичного підвищення загальноосвітнього рівня і професійних знань працівників масових професій, керівників і спеціалістів підприємств вимагають упровадження прогресивних технологій, нових машин і механізмів, реформування власності та організаційних форм господарювання з АПК.

Планування підготовки кадрів і підвищення їхньої кваліфікації має як виробничо-економічну мету – забезпечення господарства кваліфікованими кадрами, так і соціальну – створення умов для професійно - кваліфікаційного росту працівників, задоволення їхніх вимог до характеру й змісту праці. Плануванню передують аналіз фактичного кількісного і якісного складу працівників масових професій та спеціалістів. При цьому визначають чисельність і професійний склад молодих працівників, що не мають професійної освіти чи потребують належної підготовки, наявність вакантних посад керівників та спеціалістів і тих, у кого освіта не відповідає посаді, а також устанавлюють особовий склад бажаючих одержати певну освіту, професію.

Порівняння наявної чисельності працівників певної професії з потребою в них, визначеною в процесі атестації робочих місць, дає змогу встановити рівень забезпеченості кадрами, потребу в підготовці працівників професій, щодо яких виявлено нестачу, і можливості перекваліфікації деяких фахівців, якщо наявність перевищує потребу в них. Одночасно слід враховувати очікувані міграційні процеси. У плані виокремлюється підготовка кадрів безпосередньо у господарстві та за його межами. Підготовка працівників масових професій у господарстві здійснюватиметься шляхом учнівства, наставництва, проведення агрозоотехнічного і механізаторського навчання.

За межами господарства навчання і підготовку працівників планують як за видами навчальних закладів (у вечірніх школах, технікумах, вузах, професійно-технічних училищах, на різних курсах тощо), так і за формою навчання. Зміст кадрового потенціалу підприємства – величина не постійна, навпаки, його кількісні і якісні характеристики постійно міняються під впливом як об'єктивних, так і суб'єктивних чинників. Проте, людський фактор представляється нам як своєрідний двигун

виробництва, суспільних процесів, як результуюча, узагальнююча величина функціонування усіх індивідів в єдності усіх характеристик. Кадровий потенціал підприємства, в нашому розумінні, є не що інше, як те, що робить людський чинник рушійною силою, тобто його внутрішня основа, латентна можливість, що володіє динамічністю [10].

Підготовку кадрів здійснюють у розрізі професій: трактористів-машиністів, водіїв та інших механізаторів; працівників тваринницьких ферм і комплексів; працівників промислових виробництв, культурно-побутових служб, спеціалістів. Підготовку і перепідготовку кадрів планують виходячи з потреби в них і наявності таких груп працівників, яких можна направити на навчання. Визначаючи чисельність керівників і спеціалістів для підвищення кваліфікації, виходять з того, що вони мають проходити навчання один раз у п'ять років на базі спеціальних навчальних закладів з відривом від виробництва строком до трьох місяців. У витрати на підготовку кадрів і підвищення їхньої кваліфікації включають виплату стипендій направленим на навчання у вищі й середні спеціальні навчальні заклади, оплату наданих пільг особам, що навчаються за заочною і вечірньою формами навчання, оплату праці майстрів, які здійснюють підготовку й підвищення кваліфікації працівників шляхом індивідуального та курсового навчання безпосередньо на виробництві; оплату праці керівників виробничої практики студентів вузів, учнів середніх шкіл і профтехучилищ, витрати на виготовлення навчальних посібників.

В проекті Концепції реформи і розвитку аграрної освіти в Україні підкреслюється, що в основу реформування аграрної освіти і науки покладається: а) поглиблення інтеграції вказаних видів діяльності та переведення їх на інноваційні системи взаємодії з виробничою сферою АПК; б) введення диференціації відповідальності за розробку загальнодержавних і регіональних наукових, інноваційних і кадрових проблем в АПК (в цілому і по регіонах), згідно міжнародних стандартів; в) відповідальність за стан науково-технічного прогресу і кадрове забезпечення сфери АПК, а також за зберігання і переробку сільськогосподарської і харчової сировини та продукції, їх якості і безпеку, збереження довкілля та соціальний розвиток сільської місцевості – вчорашні аграрні університети і науково-дослідні інститути мають стати установами наук про якість життя і безпеку довкілля та раціональне природокористування [6, с. 1].

На наш погляд, для цього є наступні об'єктивні причини: – значний кадровий дефіцит спеціалістів для аграрного сектора; – дуже низький рівень зацікавленості працівників в роботі сільськогосподарського виробництва; – слабка зацікавленість в роботі молодих спеціалістів після закінчення навчання аграрних навчальних закладів, так як з боку підприємств необхідне фінансове стимулювання молодого спеціаліста.

В Законі України "Про основні засади державної аграрної політики на період до 2015 року" до основних пріоритетів державної

аграрної політики віднесені "державна підтримка підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів, виконання наукових досліджень для аграрного сектора" та "створення умов для закріплення в сільській місцевості кваліфікованих спеціалістів сільського господарства, освіти, культури, охорони здоров'я та побутового обслуговування" [1]. Сутність післядипломної освіти визначена Законом України "Про вищу освіту" № 2984-III (ст.10) як спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення й оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду [2]. Післядипломна освіта повинна розглядатися як одна із пріоритетних в державі, оскільки вона безпосередньо пов'язана з перспективами економічного розвитку та соціальної стабільності суспільства. Важливе значення для аграрного сектора має професійно-технічна освіта. Глосарій основних термінів професійної освіти й навчання інтерпретує "неперервну освіту" (continuing education) у трьох значеннях: 1) освіта впродовж трудового життя; 2) освіта протягом усього життя людини – "освіта упродовж життя"; 3) освіта як безперервний глобальний процес освоєння, збереження та накопичення (збільшення) людьми повсякденного й наукового знання протягом усієї історії людства [5, с. 77].

Активними заходами регулювання зайнятості трудових ресурсів вважаються: створення додаткових сфер зайнятості (додаткові робочі місця на державних підприємствах, субсидування, створення нових робочих місць у приватному секторі, Активними заходами регулювання зайнятості трудових ресурсів вважаються: створення додаткових сфер зайнятості (додаткові робочі місця на державних підприємствах, субсидування, створення нових робочих місць у приватному секторі, територіальної та професійної мобільності робочої сили; субсидування частини витрат підприємств на заробітну плату, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників, застосування гнучких форм зайнятості, надання допомоги у працевлаштуванні [7].

З точки зору Сиченко В.В., 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, в кінцевому підсумку призведе до поліпшення якості освітніх послуг для споживачів. Кінцевим підсумком застосування

інновацій в освіті є підвищення ефективності роботи підприємств та збільшення внутрішнього валового продукту [9]. В державній цільовій програмі розвитку українського села на період до 2015 року виокремлено розділ "Створення умов для заохочення молоді до роботи і проживання у сільській місцевості" в якому передбачено: надання молоді земельних ділянок для ведення сільськогосподарського виробництва та індивідуального будівництва; оптимізацію мережі професійно-технічних навчальних закладів для підготовки працівників масових професій у сільському господарстві і інших сферах діяльності; відновлення роботи міжшкільних професійно-навчальних комбінатів; збільшення квот прийому сільської молоді до ВНЗ за державним замовленням (при цьому передбачаються договірні умови гарантованого повернення фахівців для роботи в селі [3, с. 11].

На думку деяких науковців основними видами морального заохочення є: оголошення подяки, нагородження Почесною грамотою, занесення прізвища працівника до Книги пошани, розміщення фотографії працівника на Дошку пошани, до Галереї Трудової Слави, присвоєння почесних звань тощо. Локальні акти підприємств передбачають, наприклад, такі моральні заохочення, як присвоєння почесного звання "Відмінник якості" з врученням власного тавра і переведенням на самоконтроль, присвоєння почесного звання "Кращий за професією", "Майстер – золоті руки", вручення листів подяки сім'ям працівників – відмінників якості праці, присвоєння звання "Кращий цех за якістю" [8]. Вважаємо, заходи щодо впровадження преміювання працівників надасть можливість до ефективного розвитку підприємств агропромислової сфери, та деякій мірі навіть вирішить питання безробіття в нашій державі. Для вирішення проблем безробіття серед активного сільського населення розроблено концепцію "Шляхи подолання сільського безробіття", яка реалізовувалася на 5 етапах: укладення угод про співпрацю базових центрів зайнятості із сільськими радами; маркетинг територій сільських рад (дослідження сільських територій та виготовлення паспортів усіх сільських рад); зустрічі з безробітними та роботодавцями у сільських радах (резюме кожного безробітного: життєва ситуація, доходи); системна робота з клієнтами в базових центрах зайнятості; висвітлення проблем зайнятості та результатів їх вирішення у місцевій пресі, веб-сторінці обласного центру зайнятості [11]. Напрями формування персоналу для аграрного підприємства представлені на рис. 1.



Рис. 1 Напрями формування персоналу для аграрного підприємства

Джерело: [авторська розробка]

ВИСНОВКИ

Сучасними напрямками формування персоналу для сільськогосподарських підприємств можна назвати такі:

- розвиток нових принципів управління персоналом, підвищення продуктивності праці та ефективності сільськогосподарського виробництва;
- більш широке використання комп'ютерних моделей для визначення кількісного складу персоналу;

– зупинити процес міграції молодих спеціалістів в інші регіони країни ближнього та дальнього зарубіжжя шляхом впровадження програм по створенню належних умов життя та праці для спеціалістів та робітників за рахунок підприємства;

– професійний вибір перспективних фахівців для подальшого навчання в магістратурі і аспірантурі по аграрному спрямуванню;

– впровадження цільового навчання випускників у закладах з аграрним нахилом; перенавчання і працевлаштування працівників, які вивільнилися з аграрного виробництва.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про основні засади державної аграрної політики України на період до 2015 року: Закон України від 18 жовтня 2005 року // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – № 1. – С.17.
2. Про вищу освіту: Закон України № 2984-III від 17.01.02 // Офіц. вісн. України. – 2002. – № 8. – С. 1–43.
3. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року" від 19 вересня 2007 р. № 1158 // Вища аграрна освіта України: Інформаційний вісник. – К.: Наук.-метод. центр Мінагрополітики України. – 2007. – № 4. – С. 11–18.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ. 2009. 711 с.
5. Глосарій основних термінів професійної освіти й навчання / [упоряд. Т. М. Десятьов ; за заг. ред. Н. Г. Ничкало]. – К.: Артк, 2009. – 192 с.
6. Концепція реформ і розвитку аграрної освіти та науки в Україні: проект [Електронний ресурс] / Мін. аграр. політики. – К., 2010. – Режим доступу: <http://www.minagro.gov.ua/page/?10662>

7. Лич В.М. Научно-методические основы видтворення трудового потенціалу України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук спец. 080203 "Організація управління, планування і регулювання економікою" / В.М. Лич; Научно-дослід. екон. ін-т М-ва економіки України. – К., 2005. – 39 с.
8. Петренко Н.О. Формування ефективної системи мотивації праці в аграрних підприємствах // Економіка АПК. – 2008. – № 2. – С.129–131.
9. Сиченко В.В. Система та механізми державного управління інноваційним розвитком вищої освіти в Україні // Економічний форум. – 2011. – №2. – С.34–40.
10. Гармидер Л.Д. Содержание понятия кадрового потенціала предприятия в динамичных условиях современной экономики // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2011. – №1(4).
11. Chatman, D., T. Johnson (2009). Factors that influence arural community's entrepreneurial climate: A preliminary analysis. Working paper, Community Policy Analysis Center. - University of Missouri-Columbia.

УДК 630.673.1

ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЗАТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Ярема В.І.
Шулла Р.С.
Повідайчик М.М.

У даній статті авторами досліджується проблема побудови та практичної експлуатації системи управління затратами на підприємстві. Теоретичною основою системи управління затратами виступає концепція затратоутворюючих факторів. Виявлено залежність затрат лісопильного підприємства від технологічних параметрів виробництва. У статті запропоновано використання імітаційної моделі з метою підвищення ефективності управління затратами.

Ключові слова: управління затратами, затратоутворюючі фактори, маржинальна собівартість, імітаційна модель.

ВСТУП

У вітчизняній науці проблема управління затратами досліджувалася багатьма науковцями. Теоретичні підходи до вирішення даної проблеми описуються у наукових працях таких вчених як М. Чумаченко, С. Голов, Л. Нападовська та ін. Серед країн ближнього зарубіжжя дослідження системи управління затратами здійснювали: А. Яругова, С. Сатубалдін, С. Ніколаєва, А. Єфремова та ін. [1]–[4]. Серед західних дослідників можна виділити Д. Харріса, О. Шмаленбаха, Д. Бьорнера, В. Кільгера, Х.-Г. Плаута, П. Рібеля, К. Меллеровіча, Г. Лассманна та ін. [5]–[8].

Розроблювана авторами даної статті система управління затратами базується на прикладі конкретного лісопильного підприємства. Вона не носить поки що універсального характеру, так як набуде подальшого розвитку в наступних наукових

працях авторів. Тому дану наукову статтю можна розглядати як першу спробу розробки практично орієнтованої економічної концепції системи управління затратами для лісопильної промисловості. Намагання дослідити природу затрат в лісопильній галузі здійснювалися частково (не комплексно) в кандидатських та докторських дисертаціях з технічних наук. Але, на наш погляд, методологічна основа технічних наук не є достатня для вирішення проблеми комплексного управління затратами лісопильних підприємств. Для технічних наук чужими є поняття «планової калькуляції», «прогновної калькуляції», «нестійких затрат», «розподілу затрат внутрішніх послуг», «планових маржинальних затрат», без яких неможливим є ефективне управління затратами.

Метою даної статті є розробка системи управління затратами підприємства та формулювання рекомендацій для її практичного впровадження на підприємствах лісопильної галузі.

Для досягнення мети сформульовані наступні завдання: розробити концепцію затратоутворюючих факторів для процесів лісопильного виробництва, яка є основою системи управління затратами; розробити та впровадити в систему планування підприємства імітаційну модель прогнозування маржинальних

Ярема Василь Іванович, д.е.н., професор, завідувач кафедри господарського права ДВНЗ «УжНУ»
Шулла Роман Степанович, викладач кафедри обліку і аудиту ДВНЗ «УжНУ», тел. (095)159-02-91, e-mail: schulla@mail.ru

Повідайчик Михайло Михайлович, к.е.н., доцент кафедри кібернетики і прикладної математики ДВНЗ «УжНУ», тел. (050)191-49-53, e-mail: povidm@gmail.com