УДК 631.158

ПРОБЛЕМИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ

Шумаева О.О., к.держ.упр., доцент ДонНТУ

Обіщенко Я.В., студентка Дон НТУ

В статье рассмотрены принципы и проблемы внедрения непрерывного обучения работников агропромышленного комплекса.

У статті розглянуто принципи та проблеми впровадження непреривного навчання працівників агропромислового комплексу.

The article describes the principles and problems of implementation of continuous training of workers of agriculture.

*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 проблем запровадження безперервного професійного навчання працівників агропромислового комплексу.

*Основний зміст.* В Україні 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 агропромислового комплексу (далі - 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.

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 значної кількості керівників підприємств та спеціалістів кадрових служб професійних знань та вмінь з питань управління персоналом; нераціональне використання персоналу; відсутність належної уваги до розробки та реалізації ефективної кадрової політики, науково обгрунтованих форм і методів управління персоналом. Все це негативно позначається на результатах діяльності підприємств і всього агропромислового виробництва.

Освіта впродовж життя – це особистий вибір, тому що 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 такими потребами, 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, мають труднощі з поверненням до навчання та потребують коригуючої освіти, моральної підтримки і консультацій [2].

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 професійне 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].

Безперервне професійне навчання персоналу агропромислового комплексу – це система заходів первинної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників, які проводяться в межах та поза межами спеціалізованих навчальних закладів з метою постійного, послідовного поглиблення теоретичних знань, умінь, практичних навичок і індивідуальних особливостей. 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 різноманітних 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. Особливості використання даних принципів при організації безперервного професійного навчання в агропромисловому комплексі представлені у таблиці 1.

Таблиця 1

Зміст принципів безперервного професійного навчання працівників АПК

|  |  |
| --- | --- |
| Принципи | Зміст |
| 1 | 2 |
| Принцип мобільності | виражається в різноманітті засобів, способів, організаційних форм системи безперервної освіти, їх гнучкості і готовності до швидкої перебудови відповідно до потреб виробництва, суспільства, людини. Передбачає використання різних продуктивних методичних систем і технологій. |
| Принцип демократизму | передбачає доступність освіти в будь-якому віці завдяки різноманіттю форм навчання, відповідно до інтересів, можливостей і потреб. 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. |
| 1 | 2 |
| Принцип випередження | вимагає швидшого і гнучкішого розвитку, перебудови навчальних закладів і установ системи безперервної освіти відповідно до потреб суспільної практики, мобільного оновлення їх діяльності. Принцип орієнтується на широке і активне використання нових форм, методів, засобів навчання і перепідготовки фахівців, на залучення новаторських підходів до процесів в агропромисловому комплексі. |
| Принцип відвертості системи безперервної освіти | вимагає як від навчальних закладів, так і від 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. |
| Принцип гуманізму | свідчить про свободу вибору особою форм, термінів, видів навчання, підвищення кваліфікації, самоосвіти. Принцип реалізується через створення сприятливих умов для розвитку кожної людини в агропромисловому комплексі. |
| Принцип безперервності освіти | виражається в перегляді працівників 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 відображатися 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 може бути доповнена з врахуванням потреб і нових напрямів в розвитку освіти та технологій. У структурі безперервної освіти виділяють дві підсистеми: основну і додаткову освіти,які у свою чергу, можуть бути загальною і професійною (Рис. 1).

Для організації навчання з наведеною схемою доцільно розвивати такі напрямки, 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].

I рівень

Основна загальна освіта

(базові знання)

II рівень

Додаткова загальна освіта (тренінги, курси з підвищення кваліфікації, навички та компетенції)

Основна середня спеціальна освіта (технікум), професійні знання

Молодший агроном

Основна вища професійна освіта (перша освіта, професійні знання)

Агроном

III рівень

Основна вища професійна освіта (друга кваліфікація, професійні знання)

Інженер

Додаткова вища професійна освіта (друга освіта на базі першої, професійні знання)

Менеджер

IV рівень

Висококваліфікований персонал

Рисунок 1 – Схема непреривного професійного навчання персоналу АПК

*Висновки.* Враховуючи вищевикладене, слід зазначити, що тільки комплексне вирішення питання безперервного професійного навчання працівників системи АПК на державному рівні зі створенням відповідної матеріально-технічної бази та використанням досвіду вітчизняних і закордонних аналогічних підприємств, суттєво сприятиме розвитку основних функцій в цій сфері, а також підвищенню ефективності роботи аграрного сектора економіки країни у цілому.

Література

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 непреривного 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