

ФУНКЦІЇ СУБ'ЄКТІВ АГРОБІЗНЕСУ В ДОТРИМАННІ КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Антошкін В. К. к.е.н.

Україна, Бердянськ, Бердянський університет менеджменту і бізнесу

DOI: https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijite/01072018/5926

ARTICLE INFO

Received: 12 May 2018

Accepted: 20 June 2018

Published: 01 July 2018

KEYWORDS

agrarian sphere, personnel, socio-economic security, agribusiness.

ABSTRACT

The article highlights the substantiation of the functions of the subjects of agribusiness as components of the socioeconomic security of enterprises in the system of personnel potential formation. The analysis of the current situation at the enterprises of agricultural production, outlines the problems of preparation of skilled personnel and gives grounds for defining a list of tasks for the functional observance of personnel security. The emphasis is on the need to strengthen the role of training employees in enterprises in the process of their work.

Citation: Antoshkin V. K. (2018) Functions of Subjects of Agriculture to Comply with the Personal Professional Social and Economic Safety. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*. 6(18), Vol. 1. doi: 10.31435/rsglobal_ijite/01072018/5926

Copyright: © 2018 Antoshkin V. K. This is an open-access article distributed under the terms of the **Creative Commons Attribution License (CC BY)**. The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) or licensor are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Вступ. Перед країною з розвинутою ринковою економікою стоїть завдання формування науково-технічного потенціалу (НТП), адекватного викликам світового технологічного розвитку, на основі якої вона в змозі забезпечити підвищення якості життя населення, національну безпеку і високі темпи економічного зростання.

Одним із механізмів досягнення таких цілей є розвиток неперервної освіти. Його безперечною перевагою є те, що така освіта робить більш продуктивною працю кожної людини; висококваліфіковані кадри мають підвищені здібності до сприйняття і використання на практиці нових наукових ідей, технічних засобів і методів виробництва і управління, тобто вони не тільки працюють більш продуктивно, з застосуванням більш складних засобів праці, але й краще розпоряджується ресурсами.

Таким чином, неперервна освіта в аграрній сфері національного виробництва виступає як необхідний елемент, як один із факторів прискорення НТП і підвищення суспільної продуктивності праці, формування економіки знань країн світу. Іншими словами, вигоди від неперервного навчання очевидні. Разом з тим в Україні розвиток системи професійного навчання персоналу на виробництві має свої суттєві особливості у порівнянні з розвинутою ринковою економікою. Так, спад обсягів ВВП у 1990-2012 рр., зростання прихованого та відкритого безробіття в Україні негативно вплинули на якість трудового потенціалу. Чисельність працівників, які були навчені новим професіям в 2013 р. (196,9 тис.), скоротилася на 120,1 тис. осіб в порівнянні із 2005 р. (317,0 тис. осіб), або майже 1,6 раза [1, С. 71].

Результати дослідження. Важливим напрямом подолання дефіциту кадрів та підвищення професійного рівня працівників є навчання персоналу на виробництві. Даний напрям підготовки кадрів на виробництві необхідно удосконалювати у зв'язку із впровадженням у виробництво нових технологій і організації праці. Водночас у країнах з розвинутою ринковою економікою професійним навчанням щороку охоплюється більшість працюючих.

Ситуація з професійним навчання персоналу на виробництві стала однією з причин того, що Україна в 2007-2013 рр. так гостро відчувала на собі наслідки світової фінансової та економічної кризи та військових дій на Сході нашої держави, внаслідок чого продовжувалось використання застарілої

техніки і технологічної бази на вітчизняних підприємствах, гальмувався розвиток національної інноваційної системи.

Зазначена криза також негативно вплинула на розвиток системи професійно-технічних закладів освіти.

На агропідприємствах, які традиційно залучають працівників високого кваліфікаційного рівня, фахівці підвищували кваліфікацією переважно в навчальних закладах різних типів.

В Україні існує цілий ряд обмежувальних факторів для здійснення професійного неперервного навчання, які витікають із нинішньої фінансової та економічної кризи, так і недосконалості механізмів впровадження навчання. До них слід віднести:

- відсутність передумов для професійного навчання, маючи на увазі незначні темпи інноваційних впроваджень в сферу економічної діяльності;
- низька орієнтація країни на підвищення наукоємності економіки;
- низькі темпи розвитку високотехнологічних видів економічної діяльності не забезпечили інноваційний розвиток економіки.

Це пояснюється відсутністю належної навчально-технічної бази для організації безперервного неперервного навчання (інститути післядипломної освіти, навчальні центри, курси перепідготовки і підвищення кваліфікації, профтехучилища, коледжі і технікуми) та її застарілістю.

Безперервна освіта (професійна освіта протягом всього життя) в Україні має охоплювати: формування в громадян потреби в знаннях, самоосвіті, професійному розвитку з урахуванням попиту ринку праці в робочій силі; забезпечення послідовності, наступності навчання, де кожний наступний ступінь освіти є продовженням попереднього; оптимальний зв'язок, професійно-технічної та вищої освіти [2, С. 22].

Неналежна увага з боку держави щодо розвитку системи безперервного навчання, практична відсутність фінансової підтримки цього навчання стримує розвиток даного процесу, незважаючи на прийняті «Рекомендації щодо професійного навчання в сільському господарстві» № 101 [3].

Сільськогосподарські підприємства здійснюють неперервне навчання, як правило, за власні кошти, що не стимулює роботодавців і доросле зайняте населення навчатись впродовж життя.

Більшість великих агрокомпаній в Україні готові інвестувати або в перекваліфікацію працівників, або в їх навчання. Зокрема, при організації будь-якої інформаційної діяльності на сільгосппідприємстві, розробки та управління інфраструктурою мережі, організації інформаційної безпеки, розробки та встановлення програмного забезпечення для ПК і мобільних пристроїв, реалізації інтеграції ІС з апаратно-програмними комплексами, технічного супроводу ІС в процесі експлуатації. Крім того, постійне оновлення програмного забезпечення, поява нових програм і обладнання вимагає постійного підвищення кваліфікації в сфері ІТ, тому організація співпраці з фахівцями ІТ сфери є одним з вирішень питань налагодження, консультування та вибору програмного забезпечення.

Також, науковий і технічний прогрес дозволяє сьогодні широко застосовувати в землеробстві сучасні технології під час планування і використання агротехнологій. Сьогодні вже досить широко використовують бортові комп'ютерні системи, GPS-приймачі, засоби дистанційного зондування, геоінформаційні системи. Системи точного землеробства набувають все більшого застосування. Технології точного землеробства спрямовані на підвищення продуктивності, зменшення собівартості продукції і збереження навколишнього середовища.

Поряд з тим, кадрове питання залишається актуальним для більшості агровиробників на тлі трудової міграції. Дефіцит фахівців і робітників особливо гостро відчувають роботодавці аграрної сфери України. Зокрема відзначається серед таких факторів значний відтік кадрів «на заробітки» до Польщі, небажання отримувати офіційну зарплату через можливість втратити державні субсидії, небажання працювати в селі, де відсутня належна інфраструктура тощо. Загальновідомо, що утримувати кадри можна конкурентною та прозорою заробітною платою (працівник повинен розуміти скільки і за що він отримує: подвійний розмір за понаднормову роботу, доплата за нічні години, преміювання) і соціальним пакетом (доставка на роботу, харчування, медичне страхування). Обов'язкова умова — наявність можливостей для професійного зростання і бонуси за результатами роботи.

За даними Державної служби зайнятості, кваліфіковані робітники сільського господарства займають всього 1% в загальній структурі зайнятого населення за професійними групами, при цьому у агровиробників зростає попит на кадри. Найбільш затребувані професії в агросфері зображені у табл. 1.

Крім того, є специфічна ментальність окремих прошарків населення відносно того, що отриманого диплому у ПТНЗ або у ЗВО достатньо для того, щоб забезпечити себе роботою і гідним заробітком на все життя, а також низька участь роботодавців у формуванні навчання за професіями та спеціальностями отримують формування нового типу професійного ринку праці.

Ці питання набувають особливої актуальності у зв'язку із вступом України до зони вільної торгівлі. На підприємствах аграрної сфери з'являється вимога щодо підвищення якості сільськогосподарської продукції, що вимагає зростання професійно-кваліфікаційного рівня працюючих, і як наслідок, посилення дисбалансу між професійно-кваліфікаційним рівнем громадян та вимогами роботодавців до робочої сили.

Табл. 1 - Найбільш затребувані професії в аграрній сфері України [4]

№ з/п	Назва професії	Кількість вакансій, од.
1.	Робітник з обслуговування сільськогосподарського виробництва	8257
2.	Робітник на лісокультурних (лісгосподарських) роботах	3533
3.	Робітник фермерського господарства	2274
4.	Виноградар	1780
5.	Лісоруб	1657
6.	Рибалка прибережного лову	1636
7.	Овочівник	1354
8.	Тваринник	1227
9.	Озеленювач	1199
10.	Робітник з догляду за тваринами	1041
11.	Робітник зеленого будівництва	771
12.	Плодоовочівник	754
13.	Птахівник	747
14.	Дояр	718
15.	Оператор машинного доїння	682

За дослідженнями науковців, співробітництво підприємств з багатьма навчальними закладами згортається, тому що бізнес перестає вірити в існуючу систему професійної освіти, котра не готова до ефективного співробітництва, оскільки не створює для бізнесу інституціональне середовище і не шукає нових форм взаємодії з ним. Роботодавці слабо впливають на формування критеріїв якості підготовки фахівців. Саме цьому з точки зору бізнесу традиційна освіта неефективна [2].

Основні невирішені питання, які заважають підняти рівень співробітництва між роботодавцями і освітніми закладами у навчанні кадрів за професіями і спеціальностями, впливати на їх оптимальність і відповідність потребам професійного ринку праці, полягають в наступному:

- занепад системи стажування (виробничої практики) учнів та студентів на підприємствах і необхідність її відновлення. Причому, ефективність від цих заходів буде значущою, якщо виробничою практикою охоплюватимуться як студенти, які навчаються за кошти держбюджету, так і за власні кошти та кошти юридичних осіб;

- відсутнє розуміння необхідності спільної участі між роботодавцями і освітніми закладами в оцінці освітніх програм і навчально-методичного забезпечення;

- відсутня практика представництва навчальних закладів в роботі комісій у прийомі працівників на роботу на підприємствах;

- важливе значення для підвищення співпраці мали б заходи фінансової підтримки як навчальних закладів, так і підприємств з професійного навчання персоналу. Зокрема, зараз потрібно більш гостро поставити питання перед відповідними центральними органами виконавчої влади про доцільність підтримки агропідприємств, які співпрацюють з навчальними закладами. Крім того, назріла необхідність підняти питання про доцільність надання суб'єктами господарювання стипендій для студентів, які активно співпрацюють з підприємствами і в яких роботодавці мають зацікавленість.

Для підвищення відповідальності роботодавців за професійний розвиток працівників потрібно:

- покласти контроль за якістю продукції (товарів, робіт, послуг);
- через сертифікацію всієї продукції; розроблення механізму, що визначатиме санкції для сільгосппідприємств, які виготовлятимуть продукцію низької якості, та надання певних преференцій тим підприємствам, якість продукції яких відповідає кращим світовим стандартам;

- на законодавчому рівні встановити норми, відповідно до яких кожен працівник має підвищувати кваліфікацію не рідше одного разу на 5 років.

Назріла необхідність посилення ролі навчання працівників на підприємствах в процесі їх трудової діяльності.

Основні проблеми, які зараз заважають підвищити дієвість професійного навчання на підприємствах в процесі трудової діяльності працівників, такі:

- не в повній мірі вирішені питання щодо законодавчої бази відтворення кваліфікованої робочої сили підприємств, установ і організацій, яка б відповідала потребам професійного ринку праці.

- незацікавленість роботодавців вкладати кошти у професійне навчання працівників на підприємствах через те, що не працює механізм його заохочення у вигляді зменшення податків на професійне навчання працівників за кошти організацій;

- не вирішені питання щодо застосування певних санкцій для працівників, які навчалися за кошти підприємств і не відпрацьовували певний термін часу на даному підприємстві після закінчення

навчання, що призводить до неефективних витрат суб'єктів господарювання на навчання і зниження якійсної структури працівників;

- обмежений відсоток відрахувань від фонду оплати праці, що спрямовується на професійне навчання персоналу підприємств;
- укладання отримання ліцензій на навчання на професії і спеціальності, що є профільним і надзвичайно необхідним для підприємства;
- відсутність ефективної системи оцінки якості підготовки кадрів на інституційному рівні.

Це питання надзвичайно актуальне, оскільки існуюча система оцінки навчання працівників, коли персонал навчального закладу, викладачі чи майстри виробничого навчання, які здійснюють процес навчання, самі ж і оцінюють його якість, занадто застаріла. Тому зараз без ефективної системи оцінки якості підготовки кадрів складно вирішувати питання підвищення ефективності професійного навчання кадрів у навчальних закладах або професійного навчання персоналу на підприємствах.

В сучасних умовах на передній план виходять проблеми, пов'язані з встановленням відповідності між розвитком виробництва та послуг і вимогами роботодавців до якості робочої сили; модернізацією системи вищої і професійної освіти; забезпеченням їх взаємозв'язку з розвитком професійного ринку праці; узгодженістю між системами кваліфікацій професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти; розробкою професійних стандартів, удосконаленням державних освітніх стандартів, приведенням їх у відповідність до міжнародних вимог.

При цьому основними структурними компонентами кадрової безпеки на підприємствах агросфери, що сприяє більш чіткому уявленню її соціально-економічної природи, є такі складові: безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна безпека, професійна безпека, антиконфліктна безпека та інтелектуальна безпека.

Висновки. Виконуючи функції суб'єктів агробізнесу у забезпеченні кадрової безпеки, підприємствам аграрної сфери в якості завдань слід виокремити наступне:

- забезпечення економічної ефективності господарської діяльності, фінансової стабільності та фінансової незалежності;
- захист працівників, їх капіталу, майна, законних прав та комерційних інтересів від протиправних посягань з боку конкурентів;
- збір та аналіз інформації для опрацювання ефективних й дієвих управлінських рішень з питань стратегії і тактики розвитку системи економічної безпеки підприємства;
- забезпечення високої конкурентоспроможності продукції, товарів та послуг на основі ефективного менеджменту та маркетингу;
- збір, аналіз та оцінка інформації про партнерів, конкурентів, клієнтів, інших фізичних та юридичних осіб, з метою прийняття превентивних заходів і попередження реальних та можливих погроз економічній безпеці;
- забезпечення збереження матеріальних цінностей, грошових коштів та відомостей, які становлять комерційну, банківську та іншу таємницю, що охороняється законом;
- організація навчання працівників та контролю щодо дотримання ними відповідних вимог, норм та правил, спрямованих на забезпечення економічної безпеки;
- розробка інструкції про допуск працівників до роботи з документами, що містять комерційну, банківську чи іншу таємницю, організація ведення закритого діловодства;
- інші завдання, спрямовані на забезпечення економічної безпеки аграрного підприємства та його стійкий конкурентоспроможний розвиток [5].

Отже, питання кадрової безпеки визначають ступінь захищеності підприємства, галузей та національного господарства загалом за професійними, інтелектуальними, соціально-економічними, культурними і іншими параметрами персоналу, інших економічних ресурсів. Вони характеризують ступінь розвитку і відтворення інтелектуального потенціалу за рівнями економічної системи, закладають засади для визначення напрямів його поступального розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Праця України у 2013 р.: / Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К.: 2014. – 333 с.
2. Соціально-економічні проблеми формування та використання людського капіталу в Україні [Монографія]. За редакцією Т.М. Кір'ян / Міністерство праці та соціальної політики України, НДІ праці і зайнятості населення. – К.: „Соцінформ”, 2010 р. – 395 с., С. 36-101.
3. «Рекомендація щодо професійного навчання в сільському господарстві № 101 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_172
4. Зміна професії в АПК: як знайти для себе нові можливості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://nv.ua/ukr/ukraine/start-with-mhp/zmina-profesiji-v-apk-jak-znajti-dlja-sebe-novi-mozhливosti-2450212.html>
5. Мармуль Л.О. Системне управління економічною безпекою аграрних підприємств з урахуванням корпоративних чинників організації діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/10/9.pdf>