

ОСОБЛИВОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

УДК 378.22

Березнева Ю.В.

студентка 4 курсу факультету економіки і права
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

В сучасних умовах конкурентоздатність підприємства значною мірою обумовлена рівнем розвитку та використання можливостей його персоналу. При цьому збереження конкурентоздатності потребує цілеспрямованого вдосконалення професійних навичок та формування нових компетентностей, що відповідали б актуальним вимогам виробництва та ринку. Сільськогосподарські ж підприємства мають певний ряд відмінностей, що необхідно дослідити та врахувати при побудові ефективної системи навчання їх персоналу.

У роботах як зарубіжних, так і вітчизняних авторів, досліджені загальні питання проблеми навчання персоналу підприємства. В працях таких авторів, як О. О. Хандій, В. М. Гриньова, Н. Л. Гавкалова, Л. М. Баценко [1-4] та інших розглянуті методологічні основи підвищення рівня кваліфікації персоналу підприємства. Проте особливості навчання та підвищення кваліфікації з урахуванням специфіки сучасних вітчизняних сільськогосподарських підприємствах висвітлено недостатньо і потребують подальшого дослідження та систематизації.

Метою статті є визначення особливостей підвищення кваліфікації персоналу сільськогосподарського підприємства, що необхідно врахувати для побудови ефективної системи навчання його персоналу.

У сучасному світі поява та впровадження нових технологій і сучасного обладнання призводить до швидкого старіння професійних навичок і знань. Для побудови ефективної системи підвищення кваліфікації персоналу сільськогосподарських підприємств необхідно врахувати особливості цієї галузі господарювання, її відмінності від інших та специфіку прояву і використання людського потенціалу в ній.

До особливостей сільського господарства як галузі Н. Бойко відносить наступні:

унікальність природно-біологічних факторів;

використання землі як основного фактору виробництва;

значна кількість форм господарювання;

сезонність виконуваних робіт;

універсалізація та розмаїття виконуваних функцій;

суттєві відмінності в регулюванні робочого часу, гнучкий режим ненормованого робочого дня;

тривалий цикл виробництва продукції;

розмаїття форм, розмірів та систем оплати праці [5].

Наявність зазначених особливостей для побудови ефективної системи підвищення кваліфікації буде означати, що при організації навчання доцільно зосереджувати увагу на ситуативних підходах, які відповідають саме унікальній сукупності природних чинників та поглиблюють знання й компетентності щодо їх використання.

Необхідно враховувати специфіку форм та масштабів господарювання, адже малі фермерські підприємства значно різняться від великих технологіями та методами господарювання, а отже – мають характерну специфіку потреб щодо набору та рівня компетентностей власного персоналу.

Сезонність виконуваних робіт обумовлює необхідність правильного вибору часу проведення навчальних заходів. Цей фактор безпосередньо позитивно впливає на ефективність дій персоналу за умови завчасного оволодіння знаннями та уміннями, і, виступає як обмежуючий та такий, що зменшує продуктивність за умови неоптимального вибору часу навчання.

На відміну від промислового виробництва, працівник сільського господарства, як правило не є вузько спеціалізованим, а відзначається широким спектром виконуваних функцій, тобто – універсалізацією. Відповідно, в процесі підвищення кваліфікації доцільно враховувати систему професійних компетентностей та якостей працівника, а не лише її окремі складові. Несистемний розвиток часткових функцій може

призвести до занепаду ефективності у виконанні інших, або ж до відмови від використання нових форм поведінки при неможливості їх інтеграції до комплексу професійних дій.

Гнучкий режим робочого часу, тривалий цикл виробництва та розмаїття форм оплати праці потребують враховувати й певним чином формувати мотивацію працівника до навчання. При формуванні заходів з навчання слід використовувати прагнення людини за рахунок оволодіння новими методами скоротити час виробництва та підвищити ефективність власної діяльності.

Мельник О. М. виділяє такі особливості вітчизняного сільського господарства, як низька мобільність та старіння сільського населення [6]. Це, в свою чергу, призводить до виникнення таких особливостей трудових ресурсів, як відносно стійкий (і часто невисокий) рівень мотивації праці, значна частка стереотипних дій, низька потреба в оновленні та розширенні виробничих методів, низька пошукова потреба та прагнення поглиблювати професіоналізм у протипагу розширенню професійних методів.

До особливостей сільського господарства також слід віднести взаємодію працівника з іншими біологічними системами та комплексний характер застосування персоналом розумових, фізичних та вольових здібностей. Відповідно, урахування цих особливостей в процесі навчання та підвищення кваліфікації означає, що необхідно забезпечити розуміння працівником механізму впливу власних дій на функціонування інших біологічних об'єктів. Також, слід приділяти увагу розвитку особистісних якостей та мотиваторів, що забезпечать комплексне докладання розумових, фізичних та вольових зусиль працівника у процесі досягнення виробничих цілей.

Таким чином, урахування та використання зазначених особливостей в процесі підвищення кваліфікації персоналу сільськогосподарських підприємств дозволить підвищити ефективність системи навчання за рахунок оптимізації витрат та конкретизації навчальних цілей. Результатом впровадження підходу, який би враховував зазначені особливості, стане скорочення термінів навчання,

підвищення його якості та, відповідно, зростання продуктивності і економічного ефекту для підприємств аграрного сектору.

У подальших дослідженнях пропонується зосередити увагу на порівняльному аналізі впливу наведених особливостей і побудові моделі їх використання для підвищення кваліфікації персоналу сільськогосподарських підприємств.

Література:

1. Хандій О. О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія / О. О. Хандій. – Луганськ : Вид. СХУ ім В. Даля, 2010. – 240 с.

2. Гриньова В. М. Управління кар'єрним зростом персоналу підприємства : монографія / В. М. Гриньова, М. М. Повенова, О. А. Небелиця. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2013. – 180 с.

3. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічні аспекти забезпечення кадрового менеджменту : монографія / Н. Л. Гавкалова, Т. В. Кайнова. – Харків : ХНЕУ, 2010. – 236 с.

4. Баценко Л. М. Вдосконалення системи оцінки персоналу на сільськогосподарських підприємствах // Молодий вчений. - 2013. - №9. - С. 149-152.

5. Бойко Н. Наемный труд в аграрном секторе экономики [Электронный ресурс] / Н. Бойко. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?id=1516> Заголовок с экрана.

6. Мельник О. М. Підвищення конкурентоспроможності аграрного сектору економіки в умовах СОТ / О. М. Мельник // Матеріали всеукраїнської наукової конференції молодих вчених «Актуальні питання сучасної економіки» 20-22 січня 2010 року. – Умань : Візаві (СПД Сочінський), 2010. – С. 80-82.

Науковий керівник,
к.е.н, доцент

В. В. Ушкальов

Опубліковано в авторській редакції