

5. Романюк І.А., Кучеренко С.Ю. Розвиток маркетингових комунікацій та організація рекламних кампаній у туристичних підприємствах. Економічний вісник університету. 2022. Вип. 55. С. 70-76. DOI: <https://doi.org/10.31470/2306-546X-2022-55-70-76>.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Земляна Л.С., аспірант
Державний біотехнологічний університет

Професійний розвиток кваліфікованого кадрового потенціалу аграрної сфери сьогодні розглядається як один з вирішальних важелів подолання економічної кризи в Україні та виходу сільського господарства на рівень високо розвинутих країн світу. Передбачається вирішення складних завдань, що пов'язані з перепідготовкою висококваліфікованих, творчо обдарованих кадрів. Передусім, це стосується удосконалення державних стандартів вищої освіти, розробки та впровадження інноваційних smart-освітніх технологій, оновлення змісту навчання, дидактичних методів, форм та засобів, які сприятимуть розвитку творчих здібностей фахівців-аграріїв відповідно до потреб аграрного сектору економіки України [1, с. 230].

Вирішення проблем професійного розвитку кадрового потенціалу не можливо без інвестицій у аграрну освіту та науку, підвищення кваліфікації, професійних здібностей і навичок науково-педагогічного персоналу, отримання нових знань і навичок, які будуть потрібні в процесі навчання впродовж життя. У Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки зазначено, що розвиток аграрної освіти і науки є важливою ланкою в системі інноваційного розвитку агропромислового сектору економіки: “аграрна освіта – аграрна наука – аграрне виробництво” [3]. Аграрна освіта є джерелом поповнення кадрів аграрної науки та забезпечує населення, зайняте в агропромисловому виробництві, сучасними знаннями, необхідними для економічного розвитку аграрного сектору економіки України.

Мета дослідження полягає в удосконаленні процесу професійного розвитку кадрового потенціалу аграрної сфери на основі впровадження сучасних дидактичних підходів до організації технологічного забезпечення моделі управління компетенцією фахівців.

Аналіз теоретичних джерел [2-4] дозволив визначити цілісну функціональну структуру процесу професійного розвитку кадрового

потенціалу як сукупності таких компонентів: концептуальна основа; змістовна частина навчання з цільовою програмою; процесуальний блок, що реалізує технологічний процес досягнення результату; мотиваційний складник, що включає відповідні методи, форми та засоби, через які здійснюється вплив на мотиваційну поведінку особистості; діагностична частина, що включає оцінку одержаних результатів, їх співвідношення з поставленою метою і завданнями. Наведені структурні компоненти містять управлінський складник, який їх об'єднує та дозволяє досягти мети професійного розвитку.

Враховуючи останнє, висновуємо, що професійний розвиток кадрів має бути представлений smart-технологічним процесом, якому властиві як змістовні (цілі та зміст навчання персоналу), так і процесуально-управлінські складники (методи, форми та засоби навчання і управління професійною компетенцією). На основі цих теоретичних позицій нами визначено структурні компоненти професійного розвитку кваліфікованого кадрового потенціалу аграрної сфери : цілі управління; засоби управління; методи освітньої взаємодії суб'єктів; процес управління професійною компетенцією за технологічними етапами реалізації функцій мотивації, планування, організації, контролю, аналізу та регулювання; результат сформованості професійної компетентності.

На підґрунті аналізу компетентнісної структури персоналу за технологічним підходом запропоновано дворівневу (макро- та мікрорівні) технологію управління професійним розвитком кадрового потенціалу, яка являє собою цілісну систему взаємопов'язаних технологічних етапів (мотиваційно-орієнтувальний, планувально-цільовий, перетворювальний, діагностичний), що визначають функціональний вплив на визначені компетенції засобами управління, співуправління та самоуправління і в єдності забезпечують формування професійної компетентності фахівців аграрної сфери.

На макрорівні (етапи: мотиваційно-орієнтувальний; планувально-творчий; організаційно-перетворювальний; творчого саморозвитку) дана технологія передбачає творче зростання фахівців до рівня їхньої фахової компетентності. Мікротехнологія в єдності мотиваційно-орієнтувального, планувально-творчого, креативно-розвивального, рефлексивно-творчого етапів є інваріантом стосовно організації навчальної та практичної роботи у межах виробничого процесу, що забезпечує набуття ними професійного досвіду. Мотиваційно-орієнтувальний етап ставить за мету створення дієвої системи спонукання персоналу до свого професійного розвитку на основі його ціннісної орієнтації. Планувально-творчий етап передбачає розробку індивідуальної цільової програми професійного розвитку відповідно виробничої стратегії підприємства. Організаційно-

перетворювальний етап здійснює формування навичок продуктивної самоорганізації професійного навчання. На етапі творчого саморозвитку основними функціями управління є контрольна-аналітична та регулювальна. При цьому системоутворювальним фактором виступає професійна комунікація між суб'єктами; передбачається оцінка та аналіз як освітнього, так і управлінського результату – сформованості виробничих умінь та організаційних навичок управління професійним розвитком на основі рефлексивного підходу.

Управління професійним розвитком кадрового потенціалу аграрної сфери можна представити технологічним процесом, як на рівні організації так і на рівні особистості. Управління компетенцією на рівні організації здійснюється для підтримки ключових позицій організаційних алгоритмів, що перетворюють наявний потенціал персоналу у якісний результат – сформованість професійної компетентності, що визначають її успіх: оцінка наявних трудових ресурсів за їх знаннями, вміннями, навичками та досвідом творчої діяльності; оцінка потреб організації у персоналі у відповідності зі стратегією кадрової політики; співставлення ресурсів і потреб; прийняття рішень по досягненню рівня компетенції відповідно з вимогами.

В результаті проведення фахових порівнянь в процесі професійного розвитку кадрів визначають, яка кількість персоналу відповідає вибраній стратегії кадрової політики; яка кількість персоналу потребує підвищення кваліфікації; яку кількість співробітників потрібно прийняти додатково, або звільнити. Сукупність цих операційних компонентів визначає банк даних компетенцій, на основі яких здійснюється технологічний процес професійного розвитку кадрового потенціалу аграрної галузі.

Інформаційні джерела

1. Грідін О.В. Концептуальні підходи до створення ефективної системи управління персоналом. Вісник ХНТУСГ імені Петра Василенка: Економічні науки. Харків: ХНТУСГ, 2017. Вип. 188. С. 228-236.
2. Нагаєв В., Кускова С., Земляна Л. Концептуальні засади управління кадровим потенціалом аграрних формувань. *Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти*: матеріали V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 22-23 березня 2023 р. Ч. 1. Львів: ЛНУП, 2023. С. 77-79.
3. Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки. Розпорядження КМУ від 23 лютого 2022 р. № 286-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>
4. Сергєєва В.С. удосконалення системи управління кадровим потенціалом сільськогосподарських підприємств. *Управління розвитком соціально-економічних систем*: Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 20-21 квітня 2023 року). Харків: ДБТУ, 2023. С. 194-195.