

2. Шеррингтон М. Незримые ценности бренда – М.: Вершина, 2006, 304с.

3. Know Your Customers' "Jobs to Be Done" [Електронний ресурс] // *Harvard Business Review*. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <https://hbr.org/2016/09/know-your-customers-jobs-to-be-done>.

4. Гайд по Job Stories [Електронний ресурс] // Dmitriy Karaev. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://dkaraev.medium.com/gaid-no-job-stories-c7d513f72e8f>.

Севрюкова Є. О.

Харківський національний економічний
університет ім. С. Кузнеця

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Стрімкий розвиток економічної та політичної сфер змушує вітчизняні сільськогосподарські підприємства працювати в умовах жорсткої конкуренції. Досягнення успішного розвитку і конкурентоспроможних позицій на ринку можливе лише за рахунок швидкої адаптації до вимог сучасності. Мова йде про те, що більшість сільськогосподарських підприємств до сьогодні працюють на засадах радянського ладу, що суттєво звужує коло можливостей для їх продуктивної діяльності.

Одним із вагомих факторів у забезпеченні успішної роботи організації є його персонал, а саме рівень його професійної підготовки. В останні роки постає серйозна проблема у відсутності належного рівня професійної підготовки працівників сільськогосподарської сфери.

Зараз на ринку праці є значний попит на вузькопрофільні спеціальності та працівників, професійний досвід яких не залишився на кілька десятків років у минулому. Це обумовлено стрімким розвитком НТП, використанням сучасної техніки та технологій виробництва. Однією із причин безробіття також можна вважати застарілі знання, уміння та навички, що не відповідають потребам сучасних роботодавців.

Професійний розвиток як один із основних аспектів підвищення конкурентоспроможності працівників розглядали у своїх працях Г. Беккер, Т. Пітерс, Н. Суровкін. Зокрема, Нобелівський лауреат Г. Беккер довів, що великі витрати на навчання та перепідготовку персоналу спрямовані на збереження, підтримку та відтворення кадрів підприємств. Серед вітчизняних науковців, що працювали над питаннями необхідності професійного розвитку персоналу можна виділити: Д. Богиню, О. Кібанова, А. Колота, В. Петюха, А. Турчинова, Л. Федулову та багатьох інших.

Сучасні закордонні технології виробництва потребують спеціально підготовлених кадрів, оскільки кардинально відрізняються від вітчизняних. Професійне навчання працівників є витратним для підприємств, тому

більшість власників розглядають це питання в останню чергу. Проте подібна стратегія є хибною. Підвищення професійних навичок працівників це можливість використання їх нових знань на практиці, тобто, безпосередньо на виробництві.

З іншого боку є проблема у самій системі додаткового навчання працівників сільськогосподарської сфери. На сьогоднішній день вона, по-перше, будується на комерційних принципах, по-друге, знаходиться на етапі становлення. Досягнення високорозвинених країн довели, що додаткове навчання є необхідною умовою професійної діяльності працівників. Так, США пропагує систему безперервного навчання для працівників з метою швидкої адаптації до нових технологій та форм організації праці. Японія формує доходи персоналу на основі трьох факторів: рівня кваліфікації, професійного стажу і віку працівника. Тим самим робітники самостійно зацікавлені у постійному підвищенні професійного рівня. Франція сприяє системі навчання кадрів шляхом співпраці держави з соціальними партнерами. Система професійного навчання фінансується державою, регіонами та компаніями [4].

Підвищення кваліфікації та перекваліфікація кадрів на підприємствах мають базуватися одночасно на декількох факторах: планованості, систематичності, безперервності, періодичності та обов'язковості. Відсутність комплексного підходу не дозволить підняти методи роботи на якісно новий рівень [1].

Витрати на навчання персоналу повинні розглядатися як один із пріоритетних напрямів розвитку сучасних підприємств. Наряду із покращенням умов праці, удосконаленням техніки та технології виробництва важливо розуміти, що освіченість працівників, це дієвий ресурс у здобутті успіху. Швидке освоєння сучасних технологій сприяє економії робочого часу, збільшенню показників продуктивності і, відповідно, примноженню прибутків.

Розширення спектру професійних навичок дозволяє не тільки удосконалювати вже існуючі напрями діяльності підприємства, а й утілювати в життя нові перспективні ідеї здатні конкурувати на ринку. Крім того, професійне навчання дозволяє більш лояльно адаптуватися до мінливих умов виробничого процесу [3].

Більшість сільськогосподарських підприємств України потребують комплексного підходу до професійного рівня своїх підлеглих. Підвищення кваліфікації чи перекваліфікація можуть реалізовуватися як з відривом, так і без відриву від виробництва відповідно до матеріальних можливостей підприємства та зайнятості працівників на момент проходження навчання. Також процес навчання персоналу можна організовувати поетапно, щоб витрати на навчання не несли збитковий характер для підприємства.

Досягнення ефективності навчання залежить і від мотивації персоналу. Окрім гарантій покращення професійних якостей важливе також забезпечення належного рівня отримання знань. Тобто процес навчання повинен бути побудований відповідно до можливостей працівників.

У загальному висновку слід зазначити, що роль професійного навчання працівників є одним із ключових факторів успішної діяльності підприємств. Сільське господарство України знаходиться у складному становищі невідповідності застарілих знань, умінь та навичок сучасним технологіям виробництва. Головна ціль – забезпечення безперервного навчання працівників сільськогосподарської сфери. Кадрова стратегія сучасних підприємств повинна орієнтуватися на попит та пропозицію кваліфікованих кадрів під час пошуку нових працівників та пристосовувати власні механізми до оновлених вимог виробництва.

Перелік використаних джерел:

1. Баценко Л. М. Професійний розвиток персоналу як фактор позитивних зрушень в діяльності сільськогосподарських підприємств / Л. М. Баценко, Р. В. Галенін // Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки. - 2013. - № 3. - С. 130-135. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhnaui_ekon_2013_3_20.
2. Бойченко В. С. Сучасний стан професійного навчання персоналу на підприємствах України / В. С. Бойченко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. - 2014. - Вип. 26. - С. 74-81. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2014_26_12.
3. Колмогорова І. В. Формування та розвиток конкурентоспроможного персоналу сільськогосподарських підприємств / І. В. Колмогорова, Г. І. Дідур // Вісник соціально-економічних досліджень. - 2014. - Вип. 3. - С. 131-136. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsed_2014_3_22.
4. Красношапка В. В. Навчання та розвиток персоналу в контексті конкурентоспроможності підприємства / В. В. Красношапка, А. О. Коваленко // Молодий вчений. - 2014. - № 12(1). - С. 162-165. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2014_12\(1\)_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2014_12(1)_40).
5. Мартинюк Н. Розвиток персоналу як чинник підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств / Н. Мартинюк, Д. Черевко // Аграрна економіка. - 2015. - Т. 8, № 3-4. - С. 73-82. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ae_2015_8_3-4_14.