

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ННБК "ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ НАУКОВО-НАВЧАЛЬНИЙ КОНСОРЦІУМ"
ВІННИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МОГИЛІВ-ПОДІЛЬСЬКИЙ ТЕХНОЛОГО-ЕКОНОМІЧНИЙ КОЛЕДЖ ВІННИЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ



СЕРТИФІКАТ

учасника Всеукраїнської науково-практичної конференції

«ЕКОНОМІКА, БІЗНЕС ТА УПРАВЛІННЯ»

(Держ. реєстр. УкрІНТЕІ № 107 від 14.03.2019р.)

ОХОТІ Ю. ВОЛОДИМИРІВНІ



Президент Консорціуму
Г.М.Калетнік



Директор ВНАУ
В.А.Мазур



Директор МПТЕК ВНАУ
В.А.Казьмір



22-23 квітня 2019 р.
м. Могилів-Подільський

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІНІВК «ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ НАУКОВО-НАВЧАЛЬНИЙ КОНСОРЦІУМ»
ВІННИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МОГИЛІВ-ПОДІЛЬСЬКИЙ ТЕХНОЛОГО-ЕКОНОМІЧНИЙ КОЛЕДЖ ВІННИЦЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ЧЕРНЯТИНСЬКИЙ КОЛЕДЖ ВІННИЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ТЕХНОЛОГІЧНО-ПРОМІСЛОВНИЙ КОЛЕДЖ ВІННИЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ
НЕМПІРІВСЬКИЙ КОЛЕДЖ БУДІВНИЦТВА, ЕКОНОМІКИ ТА ДИЗАЙНУ ВІННИЦЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



ПРОГРАМА

Всеукраїнської науково-практичної конференції
молодих вчених та студентів

«ЕКОНОМІКА, БІЗНЕС ТА УПРАВЛІННЯ»

22-23 квітня 2019 року
м. Могилів-Подільський



РОБОТА СЕКЦІЇ
13⁰⁰-16⁰⁰
СЕКЦІЯ 1. СУЧАСНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ,
БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ
(аудиторія № 23)

Голова секції: АСМОЛОВСЬКА Т. В. - голова циклової комісії обліково-економічних дисциплін Могилів-Подільського технологічно-економічного коледжу Вінницького національного аграрного університету

Секретар секції: ЧОРНЕНЬКА Л. Г. - завідувач бухгалтерським відділенням Могилів-Подільського технологічно-економічного коледжу Вінницького національного аграрного університету

13.00-13.05 «Теоретичні аспекти та інституційні засади ефективного менеджменту відходів аграрних підприємств» -
ТОКАРЧУК Д.М. - к.е.н., доцент кафедри адміністративного менеджменту та альтернативних джерел енергії Вінницького національного аграрного університету

13.05-13.10 «Соціально-економічна структуризація ринку овочевої продукції в Україні» -
ЛОГОША Р.В. - д.е.н., доцент кафедри маркетингу та аграрного бізнесу Вінницького національного аграрного університету

13.10-13.15 «Регуляторні процеси формування конкурентоспроможності виробництва біопалив в Україні» -
КЛИМЧУК О.В. - д.е.н., доцент кафедри адміністративного менеджменту та альтернативних джерел енергії Вінницького національного аграрного університету

13.15-13.20 «Глобальні ініціативи як платформа становлення соціально відповідального аграрного бізнесу в Україні» -
ГЕРАСИМЕНКО Ю.В. - к.е.н., доцент кафедри аграрного менеджменту Вінницького національного аграрного університету

13.20-13.25 «Кадровий потенціал як інструмент забезпечення розвитку підприємницької діяльності в аграрній сфері» -
ОХОТА Ю.В. - аспірантка Вінницького національного аграрного університету

13.25-13.30 «Міждисциплінарна взаємодія між вченими і її роль у розвитку економічної науки» -
ЧОРНИЙ О.В. - к.філос.н., докторант Вінницького національного аграрного університету

13.30-13.35 «Особливості обліку виробництва наукоємної продукції»
ДОВГАНЬ П.О. - аспірант Вінницького національного аграрного університету

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АГРАРНІЙ СФЕРІ

В умовах сучасних ринкових перетворень особливо важливе значення має формування та використання працівників та спеціалістів аграрної сфери, які становлять основу кадрового складу підприємства. Від того, наскільки успішно буде сформовано кадровий ресурс як провідник новітніх виробничих відносин, залежатиме результативність соціально-економічного розвитку аграрної сфери взагалі та довгострокова ефективність діяльності сільськогосподарських підприємств зокрема.

Сьогодні важливо-актуальною проблемою є низький рівень забезпечення сільськогосподарських підприємств висококваліфікованими кадрами. Упродовж останніх десятиліть відбулися значні зміни у формуванні та використанні трудових ресурсів села. Після розпаду колишніх колгоспів втратили робочі місця сотні тисяч висококваліфікованих спеціалістів. Відсутність робочих місць і культурно-побутових умов життя сільського населення, занепад соціальної інфраструктури на селі зумовлюють занепад сільських територій, відтік сільської молоді у міста. У сільській місцевості відбувається активний процес скорочення сільського населення і погіршення його кількісних і якісних характеристик. Значна частина населення складається з людей пенсійного віку, з нижчим рівнем освіти ніж у промисловому секторі, без належної мотивації до праці. Відбувається масове переміщення трудових ресурсів до особистих селянських господарств з переважанням важкої ручної праці та низьким рівнем її продуктивності.

У нас у сільському господарстві зараз зайнято близько 500 тис. робітників (раніше було 5 млн з 1991 року).

Кадровий потенціал сільськогосподарського підприємства – це сукупність індивідуальних, психологічних, професійних, кваліфікаційних та інших характеристик кадрів підприємства, їх комплексу знань, вмінь, навиків, здібностей, досвіду та резерву можливостей, які задіяні в трудовій діяльності з урахуванням специфіки галузі для реалізації поставлених цілей і задач виробництва або досягненні соціального ефекту. (слайд 2)

В умовах формування сучасного аграрного виробництва, його кадровий потенціал повинен розвиватися гармонійно на різних рівнях управління з урахуванням специфіки галузі. Тому для більш детального вивчення питання щодо оцінки та використання кадрового потенціалу, необхідно проаналізувати фактори, які впливають на його формування та розвиток.

Така система ключових факторів розвитку кадрового потенціалу аграрної сфери групується за об'єктом їх розвитку (слайд 3):

- на кадровий потенціал працівника в залежності від форми реалізації та рівня розвитку можна відзначити наступні фактори впливу: рівень освіти та кваліфікації, навички та досвід, здібності та вміння, рівень знань та здатність до навчання і розвитку. Дані фактори дозволяють визначити ступінь відповідності рівня розвитку складових кадрового потенціалу працівника вимогам конкретного робочого місця в конкретний момент часу та в майбутньому;

- кадровий потенціал підприємства, як правило, розвивається під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів. Внутрішні фактори пов'язані з покращенням його якісних характеристик та використанням кадрів в процесі трудової діяльності. Зовнішні фактори більше впливають на кількісну характеристику кадрового потенціалу підприємства, які пов'язані з його чисельністю, соціальною структурою (розподіл за віком, статтю), використанням роб. часу і формуються у зовнішньому середовищі орг-зації;

- кадровий потенціал галузі залежить від факторів, які умовно можна поділити на дві групи: загальні фактори розвитку та специфічні галузеві фактори розвитку, що мають різний організаційно-технологічний інструментарій функціонування (наприклад, специфіка виробництва продукції рослинництва та тваринництва). Загальні фактори розвитку (економічні, політичні, соціальні, екологічні тощо) направляють і формують галузеві фактори відповідно до загальних положень соціально-економічного розвитку країни в цілому.

Детальніше розглянемо фактори саме кадрового потенціалу працівника та їх безпосередній вплив, адже давно стало аксіомою те, що якісна система професійно-технічної освіти є важливим чинником в економічному зростанні України, адже кадри вирішують усе.

Проте, згідно дослідження, проведеного громадською організацією «Центр транскордонного співробітництва»*, рівень кваліфікації випускників ВНЗ в аграрному секторі не зовсім відповідає потребам ринку: 28,0% вважають таку відповідність належною, 40,4% — відносно належною, а 30,6% — неналежною.

*Фахівці ГО опитали 375 респондентів у 15 областях України. 32,4% опитаних — це суб'єкти господарювання, ще 32,4% — працівники держсектору, 30,7% респондентів представляють самі навчальні заклади, решта — наукові установи та організації.

За оцінками учасників опитування, двома найбільш гострими специфічними проблемами з випускниками є: відсутність практичних навичок та ініціативи (слайд 4).

Оцінюючи рівень співпраці бізнесу з професійно-технічними навчальними закладами і освітніми центрами до залучення практикантів,

більшість опитаних відзначили, що бізнес-компанії лише іноді приймають практикантів (слайд 5).

Основними причинами, через які бізнес-компанії не зацікавлені у залученні практикантів з професійно-технічних навчальних закладів, є:

- відсутність стажу та досвіду;
- низький рівень теоретичних знань та низька кваліфікація практикантів;
- відсутність у бізнес-компаній бажання та/або мотивації виконувати наставницьку роботу;
- низька мотивація практикантів до праці;
- небажання бізнесу фінансувати практикантів.

Всі учасники опитування відзначили, що зміни в навчальній програмі та практичні навчання вносити необхідно. За збільшення практичного компоненту в навчанні висловилися 42,2% опитаних, за вивчення специфічних с/г навичок — 48,0% (слайд 6).

Як бачимо, складова совіти, практичних навичок та вмінь, є основою кваліфікованого працівника сільського господарства.

Адже сьогодні трьома найбільш необхідними професійними навичками у сільському господарстві, які частково або взагалі не надаються, є:

- знання у сфері новітніх технологій та техніки;
- практичні навички;
- навички управління та ведення бізнесу.

Наступним одним із важливих факторів, який впливає на кадрове забезпечення у сільському господарстві є **заробітня плата**.

Упродовж останніх двох років середня заробітна плата працівників, зайнятих у сільському господарстві, зросла більше ніж удвічі і практично сягнула рекордних показників 2013 року (\$303). Що стало каталізатором такого росту?

У травні 2018 року середня заробітна плата в сільському господарстві складала 7 713 грн та була еквівалентна \$294, минулого року на цей же період показник складав \$216, а у 2016 році — лише \$144. Причин цьому можна виділити кілька (слайд 7 – розмір ЗП та причини збільшення):

Причина №1. Відкриття безвізового режиму між Україною та ЄС.

Відкриття безвізового режиму має значний вплив на ринок праці в сільському господарстві, оскільки середні заробітні плати в цій галузі наразі є одними із найнижчих в Україні, і значна частка працівників покидає свої робочі місця з метою пошуку більш оплачуваного робочого місця в країнах ЄС. Процес відобразився і на внутрішньому ринку праці, оскільки роботодавці, щоб втримати на робочих місцях наявних працівників та залучити нових, вимушені підвищувати заробітні плати та покращувати умови праці.

Причина №2. Зниження єдиного соціального внеску.

З 1 січня 2016 року ставка єдиного соціального внеску була знижена з 34,7% до 22%. Це обов'язковий платіж до системи державного соціального страхування, що складається з 4-х відрахувань: до Пенсійного фонду, до фонду страхування на випадок безробіття, із тимчасової втрати працездатності, від нещасних випадків на виробництві. Цей крок був здійснений для того, щоб роботодавці могли спрямувати заощаджені кошти на підвищення заробітних плат працівників та інвестувати в розвиток власних підприємств.

Причина №3. Підвищення мінімальної заробітної плати.

У результаті зниження ЄСВ не всі підприємці спрямували вивільнені кошти на збільшення заробітних плат персоналу чи на розвиток власних підприємств. Аби пришвидшити процес росту заробітних плат, урядом України у 2017 році було ухвалено рішення підвищити мінімальну заробітну плату. І в такій галузі як сільське господарство, де значна частка працівників отримує «мінімалку» та інколи частину в конверті, цей крок дав поштовх до підвищення середньої заробітної плати та її детінізації.

Незважаючи на позитивну динаміку зростання, середня заробітна плата в сільському господарстві значно нижча від середньоукраїнської місячної зарплатні (слайд 8).

Механізація та автоматизація виробничих процесів у сільському господарстві скорочує потребу підприємств у низькокваліфікованих робітниках, натомість підвищує потребу в спеціалістах середньої та високої кваліфікації. Дефіцит кадрів відчувається на всіх ланках виробництва. Однак, якщо на посади, які вимагають низького рівня професіоналізму, ще можна знайти кандидатів, то за кваліфікованих спеціалістів ведеться запекла боротьба серед підприємств. Відповідно, компанії, намагаючись вибудувати професійну команду, готові платити більше наявним професіоналам та переманювати інших вищою заробітною платнею та кращими умовами праці. Така ситуація сприяє швидкому скороченню відставання заробітної плати в сільському господарстві від інших галузей.

Кваліфіковані працівники в аграрному секторі стають дедалі більш затребуваними.

А в сучасних умовах необхідні спеціалісти, що швидко опановують нову техніку, а також застосовують сучасні технології. До такого висновку дійшли спеціалісти з кадрів великих сільгоспідприємств.

Видання разом з експертом департаменту управління персоналом виробничого агрохолдингу МХП Наталією Петричкою склало **ТОП-7** аграрних професій, які будуть користуватись попитом у найближчі кілька років (слайд 9).

Агроном-генетик. Уже в найближчому майбутньому найбільш затребуваними будуть агрономи, які спеціалізуються в сфері генної модифікації рослин. Їм доведеться застосовувати досягнення біотехнологій на практиці, адаптуючи культури до місцевих кліматичних умов, збільшуючи врожайність, покращуючи смак і подовжуючи терміни зберігання плодів.

Біохакер. У наступні 30 років з'являться біохакери, які зможуть зламувати генетичний код організмів подібно до комп'ютерних систем.

Оператор дронів. Сьогодні уже є потреба у фахівцях, які відповідають за супутникову та аеророзвідку на полях, що забезпечуватимуть дрони.

Агроінженер. З кожним роком сільгосптехніка стає дедалі складнішою. Навичок механіка вже недостатньо, щоб відремонтувати «розумний» трактор або комбайн. Потрібні знання з мікроелектроніки, програмування та мережевих технологій, якими володітиме агроінженер.

Зоотехнік. Спеціалістам такого профілю потрібно буде створювати ідеальні умови з вирощування худоби і птиці: подбати про мікроклімат, збалансований раціон і своєчасну профілактику захворювань. Ця професія потребує знань у галузі біології, ветеринарії, дієтології, а також наявності технічних навичок. Зоотехніку потрібно буде налаштовувати кліматичні системи, пристрої автоматичного годування, тобто виконувати завдання з покращення умов утримання тварин.

Сільськогосподарський еколог. Завданням таких спеціалістів буде утилізація відходів, відновлення ґрунту після вирощування окремих культур, а також створення програм екологічно чистого сільського господарства, яке не порушує природні процеси.

Агрокібернетик. До функціональних обов'язків агрокібернетика входить введення нових методів автоматизації, налаштування і обслуговування «розумних» ферм, а також контроль технологічних процесів.

Висновок. Отже, проблема кадрового забезпечення сільськогосподарських підприємств є надзвичайно гострою. Як свідчать статистичні дані, рівень освіти зайнятих в сільському господарстві є найнижчим серед усіх інших видів економічної діяльності, що негативно відображається на економічних результатах здійснення господарської діяльності.

Проблеми зайнятості та безробіття в агропромисловому комплексі загострюються. Значні втрати кваліфікованих кадрів як фахівців, так і робітників, зумовлені нерозвиненою соціальною інфраструктурою на селі. Проте на сільських територіях ще зберігається значний потенціал трудових ресурсів, у тому числі працездатного віку, які можуть бути зайняті як у сільському господарстві, так і на об'єктах соціальної інфраструктури. Потреби, умови життєдіяльності селян повинні бути в центрі уваги при

вирішенні проблем агропромислового комплексу. Стан сільських територій, культурно-побутові умови населення, рівень оплати праці, стан соціального добробуту є незадовільними. Без допомоги держави та значних приватних інвестицій неможливе вирішення цих проблем. Отже, сьогодні існує нагальна потреба прийняття в агропромисловому секторі невідкладних та ефективних заходів з метою припинення подальшого розвитку негативних тенденцій і забезпечення зростання масштабів виробництва більшості видів сільськогосподарської продукції. Вирішення кадрових проблем агропромислового комплексу має бути серед першочергових пріоритетних завдань, оскільки це в першу чергу загрожує продовольчою кризою, посиленням економічної нестабільності, а також втратою однієї з основних галузей країни.