

## ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ НА ДИСТАНЦІЙНІЙ ОСНОВІ

**Анотація.** Висвітлено недосконалість системи управління персоналом сільськогосподарських підприємств і існування певних проблем в його зростанні. Підкреслено важливість персоналу у підвищенні ефективності функціонування та конкурентоспроможності сучасних сільськогосподарських підприємств. Розглянуто особливості управління професійним навчанням працівників сільськогосподарських підприємств. Досліджено теоретичні погляди на проблему підвищення кваліфікації. Наведено принципи забезпечення високої ефективності підвищення кваліфікації. Обґрунтовано доцільність розробки дистанційної форми навчання та використання пріоритетних методів навчання, якими є інтерактивні методи. Визначено механізм реалізації заходів організації управління розвитком персоналу. Підкреслено актуальність дистанційної освіти.

**Ключові слова:** управління, працівники, професійне навчання, дистанційна форма, зростання.

Kislyak Anna, Stylnik Vita

Mykolayiv National Agrarian University

## PROFESSIONAL TRAINING OF AGRICULTURAL EMPLOYEES ON THE REMOTE BASIS

**Summary.** Theoretical issues of professional training of employees are considered. It is noted that high-quality higher education and professional training of agricultural workers are dominant in creating an economic value system and the ability to adapt quickly in a changing environment. Acquiring new knowledge, skills and abilities gives you the opportunity to put them into practice. The importance of staff for every modern organization is emphasized. Qualification considered as a set of special knowledge and practical skills that determine the degree of readiness of the employee to perform professional functions of appropriate complexity. The impossibility without the qualified personnel to achieve the goals set before the organization is affirmed. The imperfection of the personnel management system of agricultural enterprises and the existence of certain problems in its growth are highlighted. The importance of staff in improving the efficiency and competitiveness of modern agricultural enterprises is emphasized. The current situation on the labor market can be characterized by rising unemployment, reduced employment, exacerbating the problem of providing jobs to people with higher education. Considered features of management of vocational training of employees of agricultural enterprises. Theoretical views on the problem of advanced training are investigated. The principles of ensuring high efficiency of advanced training are given. The expediency of developing distance learning and the use of priority teaching methods, which are interactive methods, are substantiated. The mechanism of realization of measures of organization of management of personnel development is defined. The relevance of distance education is emphasized. It is proved that the quality of distance learning depends on the degree of involvement of teachers, who are charged with the development of interactive training courses and control over the process of learning students. It is concluded that the low quality of distance learning and poor results can be explained only by insufficient efforts in practical implementation of training courses or by misunderstanding by teachers of all the endless possibilities of computer technologies and the Internet.

**Keywords:** management, employees, vocational training, distance form, growth.

**Постановка проблеми.** Якісна вища освіта і професійне навчання сільськогосподарських працівників є домінантою у створенні економічної системи цінностей та вмінні швидко адаптуватися в умовах мінливого середовища, оскільки придбання нових знань, умінь і навичок, в першу чергу, дає можливість застосувати їх на практиці. Сучасні інформаційні та комп'ютерні технології дозволяють реалізувати управління навчанням і розвитком персоналу у віддаленому форматі. Система дистанційного навчання персоналу реалізується на основі «хмарної технології», в форматі комплексу комп'ютерних програм або сервісів, доступних учням через Інтернет.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз результатів діяльності сільськогосподарських підприємств України дозволяє зробити висновки про недосконалість системи управління персоналом і існування певних проблем в його зростанні, що підтверджується рядом досліджень. Даною проблематикою займалися такі вітчиз-

няні та зарубіжні вчені, як В.Я. Брич, В.Р. Весніна, А.Н. Винник, А.Я. Гугулі, А.П. Егоршин, А.М. Колот, В.І. Шульга та ін.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Відповідно до проведених науковцями досліджень, існує достатньо відпрацьоване теоретично питання професійного навчання працівників. Але недостатньо розкриті питання, щодо вагомості та можливостей застосування системи дистанційного навчання персоналу на сільськогосподарських підприємствах.

**Мета статті.** Головною метою цієї роботи є розглянути організацію системи дистанційного навчання і розробити напрямки професійного розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В умовах динамічних інноваційних перетворень в Україні, підвищення ринкової конкуренції і глобалізації економічних процесів, персонал виступає важливим чинником підвищення ефективності функціонування та конку-

рентоспроможності сучасних сільськогосподарських підприємств. Економічна криза спонукає до використання нових підходів до управління персоналом, які можуть забезпечити стабільний розвиток підприємства. Особливе місце в забезпеченні соціально-економічної ефективності управління персоналом підприємства належить управлінню його професійним розвитком. Невизначеність економічного середовища відзначається не тільки на формі господарювання, орієнтуючи його на ефективне використання обмежених ресурсів, в тому числі трудового потенціалу особистості, а й самої природи людської діяльності, її цілей, структури, спрямованості, характеру переваг і цінностей. В системі цих змін все більш важливе місце займає кар'єрний ріст, який дозволяє підприємству більш повно розкривати і використовувати потенціал працівників, а персоналу – задовольнити широкий спектр потреб [1].

Здатність організації постійно підвищувати професійний рівень своїх співробітників є одним з найважливіших чинників забезпечення конкурентоспроможності її на ринку з огляду на те, що в сучасних умовах швидко старіють теоретичні знання, вміння та практичні навички персоналу. Якісно нові підходи кадрової політики є запорукою успішної діяльності та вирішення проблем.

Як правило, на українських підприємствах не ведеться цілісний моніторинг розвитку персоналу, не приділяється належна увага зростанню коефіцієнта рівня використання кадрів – підвищення кваліфікації тощо.

Підвищення кваліфікації персоналу організації – це безперервний динамічний процес, який являє собою один з видів професійного навчання, що має на меті підвищення рівня теоретичних знань, практичних навичок і вмінь персоналу.

Сучасну ситуацію на ринку праці можна охарактеризувати зростанням безробіття, скороченням чисельності зайнятого населення, загостренням проблеми надання робочих місць людям з вищою освітою. Однак, час змінюється, і зміни відбуваються в економічній, політичній і соціальній політиці країни. У ринковому середовищі, де йде жорстка конкурентна боротьба за виживання, працювати доводиться по-новому. Персоналу висувуються нові умови, а саме: гнучка реакція на існуючий попит, знаходження потенційного попиту і переведення його в реальний, боротьба за нового споживача і утримання старого, вміння пристосовуватися до частих змін структури виробництва і функціональних обов'язків, обліку психологічних чинників та тощо. Така ситуація спонукає кожного працівника постійно турбуватися про своє професійне навчання або підвищення кваліфікації.

Проблема навчання персоналу – це проблема, яка в даний час набуває особливого значення для вітчизняних організацій, адже в умовах ринкової економіки пред'являється колосальна безліч вимог до рівня знань персоналу, його компетенції. Для кожної сучасної організації персонал має велике значення, так як без кваліфікованих кадрів жодна організація не зможе досягти поставлених перед нею цілей. Саме тому можна зробити висновок, що організація, зацікавлена в досягненні стратегічних цілей і основної місії

в цілому, повинна максимально ефективно не тільки використовувати, а й розвивати свій кадровий потенціал.

Кваліфікація – це сукупність спеціальних знань та практичних навичок, що визначають ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій відповідної складності.

Спонукаючи причини підвищення кваліфікації:

- 1) прагнення зберегти займану посаду;
- 2) прагнення до просування по кар'єрних сходах;
- 3) прагнення до підвищення заробітної плати;
- 4) прагнення отримати нові знання, навички, досвід;
- 5) прагнення розширити ділові контакти;
- 6) формування у працівників цінностей і установок, що підтримують стратегію, цілі організації та сформовану корпоративну культуру.

До принципів, реалізація яких забезпечує високу ефективність підвищення кваліфікації, можна віднести:

- 1) облік вихідного рівня знань персоналу, який проходить навчання;
- 2) формування і підтримка високої мотивації персоналу до навчання;
- 3) здійснення зворотного зв'язку між організацією і її персоналом;
- 4) можливість практичного застосування отриманих знань;
- 5) перенесення отриманих знань в реальні робочі умови;
- 6) затребуваність результатів навчання персоналу та інші.

Стереотипно прийнято мати на увазі під підвищенням кваліфікації навчання, організоване або в рамках робочого місця (дане навчання застосовують великі організації за умови, що роботодавець організовує навчальний процес від початку до кінця самостійно), або в рамках спеціалізованого навчального закладу (державні або приватні освітні установи, як вітчизняні, так і зарубіжні).

У більшості випадків таке навчання має на увазі очну форму навчання, але в той же час для передачі теоретичних знань можна скористатися дистанційною формою навчання. З підвищенням рівня кваліфікації у працівників розширюється діапазон їх професійних можливостей, але в той же час можна виділити якусь особливість підвищення кваліфікації: в зв'язку з володінням теоретичними знаннями і практичними навичками виконання тієї чи іншої роботи, які навчаються можуть критично поставитися до пропонованого для вивчення матеріалу.

Управлінська діяльність в сучасних економічних умовах відрізняється вагомою роллю демократизації і побудови партнерських взаємовідносин – це знаходить своє відображення в системному підході до навчання в рамках підвищення рівня кваліфікації персоналу [2, с. 64].

Пріоритетними методами навчання є інтерактивні методи, що дозволяють практично відпрацювати отримані знання, навички та вміння. Зростаючий потік інформації вимагає впровадження таких методів навчання, які сприяють передачі великого обсягу інформації в максимально короткий термін, при цьому забезпечують високий рівень оволодіння розглянутого матеріалу і його практичного закріплення. Саме в цьо-

му і відбивається системність підвищення рівня кваліфікації персоналу.

Вибір співвідношення форм, видів і методів розвитку персоналу залежить від специфіки діяльності організації.

Важливо аналізувати і переймати досвід з управління розвитком персоналу в розвинених країнах світу. Як відомо, основою японської системи професійного навчання є концепція «гнучкого працівника», складова частина процесу праці – це безперервна освіта.

В Америці найбільш поширеними формами навчання є: короткострокові курси при школах бізнесу і вищих навчальних закладах (2-4 тижні) вечірні курси; перепідготовка персоналу на основі двосторонніх договорів між фірмами та навчальними закладами. Всі перераховані форми навчання сприяють якійсь підготовці та підтримці конкурентоспроможності робочої сили.

В Україні навчання в основному проводиться поза робочим місцем і включає: відвідування семінарів; ділові ігри, які передбачають розбір складних ситуацій, в ході яких учасники отримують ролі в діловій ігровій ситуації і розглядають варіанти прийняття рішень; навчальні ситуації – реальна або вигадана управлінська ситуація з питаннями для аналізу. Також проводять тренінги сенситивності, які підвищують людське сприйняття і покращують взаємодію з іншими. Вони необхідні для службовців сфери послуг, які повинні володіти бездоганними навичками комунікації. Також державні служби проводять підвищення кваліфікації персоналу, спрямоване на підтримку, вдосконалення, розширення та поглиблення професійного рівня знань, навичок і вмінь персоналу, пов'язаних з вимогами ринку.

Метою сучасних програм підвищення кваліфікації є: навчити службовців самостійно думати, вирішувати комплексно проблеми, працювати командою. Вони дають знання, що виходять за рамки посади та формують бажання вчитися. При плануванні підвищення кваліфікації проводять аналіз потреби в навчанні, визначають існуючі навички і знання, виявляють розбіжності і потреби в навчанні і пріоритети їх задоволення. Для керівників і фахівців підвищення кваліфікації здійснюється у вузах, в аналогічних організаціях та за кордоном.

Розвиток і навчання повинні бути чітко організовані для досягнення поставленої мети організації щодо поліпшення конкурентоспроможних переваг персоналу. Структура управління професійним розвитком персоналу складається з наступних компонентів:

- 1) планування і прогнозування професійного розвитку персоналу;
- 2) організація професійного розвитку;
- 3) мотивація персоналу до професійного розвитку персоналу;
- 4) контроль за реалізацією професійного розвитку, контроль успішності і результативності навчання.

Кожен із структурних елементів управління професійним розвитком персоналу на першому і другому рівні має свій сенс і призначення.

Так, планування професійного розвитку персоналу передбачає визначення стратегічних цілей в управлінні розвитком персоналу, обґрунтуван-

ня необхідності та напрямків професійного навчання в організації та визначення його завдань.

Організація процесу професійного розвитку здійснюється в наступній послідовності:

- визначають еталон працівника для даної організації, який відповідає як вимогам зовнішнього ринку праці, так і потребам самої організації;
- вивчаються особливості професійного розвитку персоналу організації і його резерви;
- реалізується програма професійного розвитку персоналу, тобто заплановані заходи щодо професійного навчання персоналу;
- спонукання персоналу до самостійної роботи з професійного розвитку.

Система оцінки навчання персоналу найчастіше виконується в формі інтерактивних тестів. З боку викладачів управління навчанням і розвитком персоналу при цьому фактично обмежується загальною координацією процесів, в цілому повністю відбуваються на основі комп'ютерних алгоритмів.

Дистанційне навчання привабливо по ряду причин:

- напрямок співробітників на навчання до навчальних центрів досить дорого обходиться організації;
- співробітники можуть підвищувати кваліфікацію у вільний час, без відриву від основної роботи;
- створення сайтів і розробка комп'ютерних програм коштує значно дешевше змісту в штаті кваліфікованих викладачів.

Однак такого роду комп'ютерна «механізація» навчального процесу практично виключає один з найбільш значущих для якісного навчання фактор – участь викладача як особистості, особливо це актуально при організації дистанційного навчання з охорони праці, промислової та пожежної безпеки.

Викладачами в навчальних центрах, як правило, працюють досвідчені професіонали, що володіють великим досвідом, які знають всі секрети професії зсередини. У живому спілкуванні з викладачем учні дізнаються про реальні події, так звані «кейсах», що відбувалися на виробництві.

Розповіді про реальні випадки виробляють глибоке емоційне враження на слухачів, що призводить до полегшення засвоєння інформації та глибокому запам'ятовуванню.

Комп'ютерні програми для дистанційного навчання розробляються програмістами, які не є фахівцями в інших сферах знання, на відміну від викладачів. Це призводить до суттєвих обмежень щодо наданого навчального матеріалу.

Живі викладачі не тільки мають великий трудовий досвід, а й самі намагаються триматися в курсі всіх актуальних подій по галузі. Кожну інновацію викладач може донести до знаходяться в процесі підвищення кваліфікації співробітників компанії невідкладно, у міру надходження нової інформації.

Тоді як комп'ютерні програми оновлюються лише час від часу. В результаті галузеві нововведення стають відомі співробітникам компанії з істотним запізненням.

В цілому якість дистанційного навчання залежить від ступеня залученості викладачів, яким доручено займатися розробкою інтерактив-

них навчальних курсів і контролем над процесом засвоєння знань учнями.

Немає ніякої складності і в тому, щоб організувати «живе» спілкування викладача з учнями в чатах, за допомогою відеоконференцій.

Таким чином, при грамотному і комплексному підході, дистанційне навчання може практично нічим не відрізнятися від навчання «вживу» в навчальних закладах. Для цього тільки потрібно, щоб самі викладачі та організатори віддаленого навчання отримали відповідну підготовку в знанні всіх сучасних можливостей інтернет-технологій і оволоділи їх практичним застосуванням.

Виходячи з вищевикладеного можна зробити висновок – низька якість дистанційного навчання і слабкі кінцеві результати можуть пояснюватися тільки недостатніми зусиллями щодо практичної реалізації навчальних курсів або в нерозумінні викладачами всіх нескінченних можливостей комп'ютерних технологій та Інтернету.

Однак слід розуміти і те, що повномасштабна реалізація дистанційних курсів підвищення кваліфікації з залученням всіх сучасних технологій зажадає серйозних фінансових вкладень і залучення висококваліфікованих фахівців.

– Придбання або оренда професійного освітлювального, звуко- та відеозаписувального обладнання, програмного забезпечення.

– Залучення до роботи над проектами професійних фотографів, режисерів, акторів.

– Безперервне адміністрування та модерування дистанційних інтерактивних навчальних курсів.

**Висновки і пропозиції.** При всіх недоліках і складнощах – за дистанційним навчанням майбутнє. Тенденція до віддалених форматів організації різного роду процесів ось уже на протязі багатьох років у всьому світі посилюється. У технологічно розвинених державах уже сьогодні значна частина зайнятого населення працює і підвищує кваліфікацію в дистанційному форматі.

### Список літератури:

1. Корсаков Д.О. Організаційна діагностика системи управління персоналом підприємства. *Національна бібліотека імені В.І. Вернадського*. 2011. URL: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ecoroz/2011\\_3/e113kors.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecoroz/2011_3/e113kors.pdf)
2. Мажник Л.О. Місце технології управління персоналом підприємства у системі управління. *Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ*. 2008. № 4(16). С. 63–65.

### References:

1. Korsakov, D.O. (2011). Organizational diagnostics of enterprise personnel management system [Organizational diagnostics of enterprise personnel management system]. *Natsionalna biblioteka Ukrainy imeni V.I. Vernadskoho*. Available at: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ecoroz/2011\\_3/e113kors.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecoroz/2011_3/e113kors.pdf) (accessed 10 September 2019).
2. Mazhnyk, L.O. (2008). Mistse tekhnolohii upravlinnia personalom pidpriumstva u systemi upravlinnia [The place of enterprise personnel management technology in the management system]. *Visnyk Kryvorizkoho ekonomichnoho instytutu KNEU*, no. 4(16), pp. 63–65.