

ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця на
правах рукопису

СЕДОВ ВЯЧЕСЛАВ АНДРІЙОВИЧ

УДК 331.5:330.3:378:334

ДИСЕРТАЦІЯ

**МОДЕРНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ВИЩОЇ
КВАЛІФІКАЦІЇ ДЛЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ**

**073 Менеджмент
07 Управління та адміністрування**

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ **В.А. Седов**

Науковий керівник: **Запша Галина Миколаївна**, доктор економічних наук,
професор, завідувач кафедри менеджменту

Одеса 2024

АНОТАЦІЯ

Седов В.А. Модернізація системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 Менеджмент. – Одеський державний аграрний університет, МОН України, Одеса, 2024.

Актуальність дисертаційного дослідження полягає у необхідності підготовки кадрів вищої кваліфікації для забезпечення сталого розвитку аграрного сектора економіки в умовах сучасних трансформацій, що спричинені посиленням впливу глобалізаційних процесів, прискоренням науково-технічного прогресу, змінами клімату, загостренням соціально-економічних проблем у зв'язку з агресією росії та іншими факторами. Посилює значення проблематики удосконалення системи підготовки кадрів вищої кваліфікації нагальність реалізації Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки, стратегічні та оперативні цілі якої передбачають, зокрема, реформування та модернізацію системи вищої освіти.

В дисертації проведено наукове дослідження змісту та складових системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки, охарактеризовані моделі та виявлені фактори її модернізації в умовах сучасних трансформацій, опрацьовані методичні засади оцінки її результативності. Висвітлено проблеми забезпеченості аграрного сектора економіки кадрами вищої кваліфікації, проаналізовано суб'єктний склад та тенденції розвитку системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки, проведено оцінку потреб стейкхолдерів аграрного сектора в кадрах вищої кваліфікації. Визначено напрями удосконалення кадрової політики в системі підготовки кадрів вищої кваліфікації, обґрунтована доцільність модернізація форм і методів підготовки кадрів вищої кваліфікації на засадах діджиталізації, представлено мотиваційні засади розвитку і утвердження дуальної форми підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки.

Перший розділ дисертаційної роботи присвячено теоретико-методичному базису модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки.

Теоретичне логіко-структурне узагальнення вихідних дефініцій дослідження, які складаються з понять «робоча сила», «трудоий потенціал», «трудоий ресурси», «людський капітал», «персонал», «кадри» дозволило визначити «кадри вищої кваліфікації» як професійний персонал з рівнем здобутих у закладах вищої освіти та в процесі практичної діяльності компетенцій, що передбачають володіння глибокими і системними теоретичними знаннями, спеціалізованими прикладними навиками та уміннями, сукупністю людиноцентриських, світоглядних, патріотичних, морально-вольових і загальнолюдських якостей та суспільних цінностей. Системний підхід до проведення наукового дослідження стосовно модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора полягає в пізнанні предмету та об'єкта як цілісної множини складових, що знаходяться в усій сукупності внутрішніх та зовнішніх взаємозв'язків, передбачає врахування впливу факторів політико-правового, науково-технологічного та соціально-економічного характеру та дозволяє здійснювати зміни в процесах підготовки кадрів вищої кваліфікації з урахуванням особливостей сучасного етапу. Наукової завершеності та ґрунтовності такому науковому пошуку надає ідентифікація системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора як певної управлінської моделі з визначенням її цілей, принципів, функцій, методів, кадрового забезпечення, організаційних структур та технологій прийняття управлінських рішень.

Модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки передбачає зміну моделі, яка забезпечить перехід від загальноприйнятої до оновленої системи. На підставі узагальнення світового досвіду підготовки кадрів вищої кваліфікації обґрунтовано висновок про доцільність модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора на основі поєднання принципів «навздогін» та «на

випередження». Реалізація принципу «навздогін» можлива за рахунок активного впровадження в управління аграрними закладами вищої освіти бенчмаркінгу, технології якого дозволяють здійснювати постійний та систематичний пошук і впровадження найкращого досвіду. В умовах сучасних динамічних глобальних трансформацій застосування принципу «на випередження» стає ключовим інструментом для досягнення високої конкурентоспроможності аграрного сектора, бо дозволяє підготувати фахівців, здатних вирішувати майбутні виклики та впроваджувати інновації.

Сучасна управлінська модель модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації носить відкритий характер та знаходиться у взаємодії з сукупністю політико-правових, науково-технічних, соціально-економічних та природно-кліматичних факторів та як певна цілісність інтегрує основні напрями (модернізацію управління в системі аграрної вищої освіти; модернізацію змісту освіти та освітнього середовища; модернізацію форм здобуття вищої освіти та підвищення кваліфікації), реалізація яких забезпечуватиме якісні зміни у відповідності до вимог часу.

Запропоновано методичний підхід до визначення індикаторів конкурентоспроможності аграрних закладів вищої освіти, що базується на узгодженості узагальнених показників конкурентоздатності та передбачає інтеграцію різноманітних аспектів діяльності аграрних закладів вищої освіти, а саме інформацію щодо результатів акредитації освітніх програм, оцінки якості освіти, показники державного фінансування та працевлаштування випускників та рейтингових оцінок незалежних агенцій, таких як QS World University Rankings, Times Higher Education, а також національних рейтингів університетів, що дозволить модернізувати та цифровізувати показники ресурсності.

В другому розділі дисертаційної роботи висвітлено сучасний стан та тенденції розвитку системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки.

Аналітично доведено, залежність кількісного та якісного складу кадрів вищої кваліфікації аграрного сектору економіки від сукупного впливу на ринок освітніх послуг державної аграрної політики, регіональних економіко-соціально-природних особливостей, числа та виробничих параметрів аграрних суб'єктів господарювання та їх програмно-цільових стратегій, інтересів стейкхолдерів, перцепції та рейтингу аграрних закладів вищої освіти.

Дослідженнями суб'єктного складу та тенденцій розвитку системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора встановлено наявність структурних зрушень за аграрними спеціальностями в якості реагування аграрними закладами вищої освіти на потреби сучасного ринку праці. Водночас, ресурсна база підготовка кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки втрачається внаслідок скорочення чисельності в аграрних закладах вищої освіти молодших бакалаврів, бакалаврів та магістрів. На підставі методу групування надані науково-практичні рекомендації з нарощування в абсолютних і відносних величинах чисельності науково-педагогічних працівників з науковим ступенем в закладах вищої освіти, що дозволяє підвищувати їх рейтинги, приваблювати вступників, збільшувати контингент здобувачів вищої освіти, масштабувати грошові надходження до спеціального фонду та забезпечувати своєчасне реагування на потреби аграрного ринку праці.

Обґрунтовано підходи до подолання протиріч в системі державного реагування на зміни ринку праці агросектору, які забезпечують задоволення попиту стейкхолдерів аграрного сектору в кадрах вищої кваліфікації на основі балансово-статистичних спостережень. Зокрема, виявлено протиріччя між кваліфікаційними вимогами стейкхолдерів аграрного сектору щодо кадрів вищої кваліфікації та очікуваннями студентів стосовно пріоритетності компетенцій, необхідних при працевлаштуванні, що дозволило сформувати портфель необхідних компетентностей та обґрунтувати методичний підхід до проведення періодичного перехресного моніторингу запитів роботодавців та уявлення здобувачів вищої освіти щодо вимог до компетенцій під час

працевлаштування для своєчасного реагування на зміни ринку праці агросектору.

В третьому розділі дисертаційної роботи обґрунтовано основні напрямки модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки.

Обґрунтовано рекомендації щодо удосконалення кадрової політики в системі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки на основі взаємодії державних та територіальних органів влади з аграрними закладами вищої освіти та суб'єктами господарювання як цілісної кадрової політики, спрямованої на професійний, інтелектуальний та морально-етичний розвиток людського капіталу, а саме: для державного рівня – вдосконалення законодавства щодо регулювання співпраці між освітніми закладами та аграрними підприємствами, встановлення чітких вимог до освітніх програм з урахуванням потреб ринку праці в знаннях, навичках і компетенціях кадрів вищої кваліфікації; в аграрних підприємств кадрову політику пропонується проводити згідно концепції «освіта впродовж життя», що передбачає інвестування в людський капітал через цільове фінансування навчання та підвищення кваліфікації кадрового складу в закладах вищої освіти, співпрацю з ними завдяки спільній розробці навчальних програм та науково-дослідних проєктів, внутрішнім тренінгам та семінарам, впровадженню інформаційно-комунікаційних технологій в управлінні кадрами для їх швидкої адаптації до змін агросектору; кадрова політика аграрних закладів вищої освіти щодо професорсько-викладацького складу передбачає комплекс заходів з планування, підбору та розстановки кадрів, їх підготовку та перепідготовку, підвищення кваліфікації, управління результативністю за допомогою системи оцінювання, постановки індивідуальних цілей та створення дієвої системи мотивації, збалансованого поєднання викладацької, наукової, методичної та інших видів робіт.

Аргументовано важливість модернізації форм і методів підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора на засадах діджиталізації. Доведена

доцільність формування Єдиної освітньої платформи «Освіта - наука - агробізнес», функціонування якої здійснюється на основі економічної шерінгової моделі та передбачає спільне користування її учасниками освітньої цифрової платформи для дистанційного навчання та підвищення кваліфікації працівниками аграрного сектора через атестацію кадрів, проведення пошукової діяльності, онлайн-курси, вебінари, інтерактивні тренінги, форуми для обміну досвідом та відеоуроки в різних областях знань агробізнесу.

Сформульовано науково-прикладні рекомендації стосовно розвитку на засадах державно-приватного партнерства дуальної форми підготовки кадрів вищої кваліфікації аграрного сектору економіки як чинника поєднання теоретичного навчання з практичною підготовкою, підвищення якості освіти, адаптування випускників аграрних закладів вищої освіти до вимог сучасного ринку праці, формування навичок самостійності та відповідальності, працевлаштування за фахом, скорочення кадрового дефіциту в сільській місцевості.

Ключові слова: кадри, кадри вищої кваліфікації, модернізація, кадровий потенціал, потреби роботодавців, стейкхолдери, конкурентоспроможність, результативність, аграрна освіта, сфера вищої освіти, інституційні трансформації, підвищення кваліфікації кадрів, заклади вищої освіти.

ABSTRACT

Sedov V.A. Modernization of the system of training of highly qualified personnel for the agricultural sector of the economy. – Qualifying scientific work on manuscript rights.

Dissertation for obtaining the Doctor of Philosophy degree in the specialty 073 Management. – Odesa State Agrarian University, MES of Ukraine, Odesa, 2024.

The relevance of the dissertation research lies in the need to train highly qualified personnel to ensure the sustainable development of the agricultural sector of the economy in the conditions of modern transformations caused by the strengthening of the influence of globalization processes, the acceleration of scientific and technical progress, climate changes, and the aggravation of socio-economic problems in connection with Russia's aggression and other factors. The urgency of implementing the Strategy for the Development of Higher Education in Ukraine for 2022-2032, the strategic and operational goals of which include, in particular, the reform and modernization of the higher education system, strengthens the importance of the issue of improving the system of training of highly qualified personnel.

In the dissertation, a scientific study of the content and components of the system of training highly qualified personnel for the agricultural sector of the economy was conducted, models were characterized, and factors of its modernization were identified in the conditions of modern transformations, methodological principles for evaluating its effectiveness were developed. The problems of providing the agricultural sector of the economy with highly qualified personnel were highlighted, the subject composition and development trends of the system of training of highly qualified personnel for the farming sector of the economy were analyzed, and the needs of stakeholders of the agricultural industry in highly qualified personnel were assessed. The areas of improvement of the personnel policy in the system of training of highly qualified personnel are determined, the justified expediency of the modernization of the forms and methods of training of highly qualified personnel based on digitalization is presented, the motivational principles of

development and approval of the dual form of training of highly qualified personnel for the agricultural sector of the economy are explained.

The first section of the dissertation is devoted to the theoretical and methodological basis of the modernization of the system of training highly qualified personnel for the agricultural sector of the economy. The theoretical logical-structural generalization of the initial definitions of the study, which consist of the concepts of "workforce," "labor potential," "labor resources," "human capital," "personnel," "personnel" allowed to define "highly qualified personnel" as professional personnel with the level of competencies acquired in institutions of higher education and in the process of practical activity, which involve the possession of deep and systematic theoretical knowledge, specialized applied skills and abilities, a set of people-centered, worldview, patriotic, moral-willed and general human qualities and social values.

The systematic approach to this research on the modernization of the system of training highly qualified personnel for the agricultural sector ensures a comprehensive understanding of the subject. By considering the influence of politics, law, and science, this approach allows for changes in the training processes, taking into account the features of the modern stage. Identifying the system of training highly qualified personnel for the agricultural sector as a specific management model provides scientific completeness and thoroughness to this research.

Modernization of the system of training highly qualified personnel for the agricultural sector of the economy involves a change in the model, which will ensure the transition from the generally accepted to the updated system. Based on the generalization of the global experience of training highly qualified personnel, the conclusion about the feasibility of modernizing the system of training highly qualified personnel for the agricultural sector based on the combination of the principles of "catching up" and "getting ahead" is substantiated. Implementing the "catch-up" principle is possible due to the active implementation of benchmarking in the management of agricultural institutions of higher education, the technologies allowing for constant and systematic search and implementation of the best experience. In today's dynamic global transformations, applying the principle of "preemption" becomes a vital tool for achieving high competitiveness in the

agricultural sector, as it allows training specialists capable of solving future challenges and implementing innovations.

The modern management model of modernization of the system of training of highly qualified personnel is open and interactive. It constantly interacts with political-legal, scientific-technical, socio-economic, and natural-climatic factors. This model integrates the principal directions, ensuring qualitative changes in accordance with the requirements of the time. Its open nature invites all stakeholders to participate in the process of modernization.

A methodical approach to determining indicators of the competitiveness of agricultural institutions of higher education is proposed, which is based on the consistency of generalized indicators of competitiveness and involves the integration of various aspects of the activity of agricultural institutions of higher education, namely information on the results of accreditation of educational programs, evaluation of the quality of education, indicators of state funding and employment of graduates and rating assessments of independent agencies, such as QS World University Rankings, Times Higher Education, as well as national university rankings, which will allow modernization and digitization of resource indicators.

The second chapter of the dissertation highlights the current state and development trends of the system of training highly qualified personnel for the agrarian sector of the economy. It is analytically proven that the dependence of the quantitative and qualitative composition of highly qualified personnel of the agricultural sector of the economy on the aggregate influence on the market of educational services of the state agrarian policy, regional economic-social-natural features, the number and production parameters of agrarian economic entities and their program-target strategies, interests stakeholders, perception and rating of agricultural institutions of higher education.

Studies of the subject composition and trends in the development of the system of training highly qualified personnel for the agricultural sector have established the presence of structural shifts in agricultural specialties as a response of agricultural institutions of higher education to the needs of the modern labor market. At the same time, the resource base for the training of highly qualified personnel for the agricultural sector of the economy is lost due to the reduction in the number of junior

bachelors, bachelors, and masters in agricultural institutions of higher education. On the basis of the grouping method, scientific and practical recommendations are provided for increasing the number of scientific and pedagogical workers with a scientific degree in higher education institutions in absolute and relative terms, which allows them to increase their ratings, attract applicants, increase the contingent of higher education applicants, and scale up cash receipts to the special fund and ensure a timely response to the needs of the agricultural labor market.

Approaches to overcoming contradictions in the system of state response to changes in the labor market of the agricultural sector, which ensure the satisfaction of the demand of the stakeholders of the agricultural sector in highly qualified personnel based on balance and statistical observations, are substantiated. In particular, a contradiction was revealed between the qualification requirements of the stakeholders of the agricultural sector regarding highly qualified personnel and the expectations of students regarding the priority of competencies required for employment, which made it possible to form a portfolio of necessary competencies and justify a methodical approach to conducting periodic cross-monitoring of requests from employers and students of higher education regarding the requirements for competencies during employment for timely response to changes in the agricultural labor market.

In the third chapter of the dissertation, the main directions of modernization of the system of training of highly qualified personnel for the agrarian sector of the economy are substantiated. Recommendations are substantiated for improving personnel policy in the system of training highly qualified personnel for the agricultural sector of the economy based on the interaction of state and territorial authorities with agricultural institutions of higher education and business entities as a holistic personnel policy aimed at the professional, intellectual and moral and ethical development of human capital, namely: for the state level - improving legislation on regulating cooperation between educational institutions and agricultural enterprises, establishing precise requirements for educational programs taking into account the needs of the labor market in knowledge, skills and competencies of highly qualified personnel; In agricultural enterprises, personnel policy is proposed to be carried out according to the concept of "lifelong education", which involves investing in human

capital through targeted financing of training and advanced training of personnel in higher education institutions, cooperation with them through joint development of curricula and research projects, internal trainings and seminars, implementation of information and communication technologies in personnel management for their rapid adaptation to changes in the agricultural sector; the personnel policy of agricultural higher education institutions regarding teaching staff provides for a set of measures for planning, selection and placement of personnel, their training and retraining, advanced training, performance management using an assessment system, setting individual goals and creating an effective motivation system, a balanced combination of teaching, scientific, methodological and other types of work. The importance of modernizing the forms and methods of training highly qualified personnel for the agricultural sector based on digitalization is argued. The feasibility of forming a single educational platform, "Education - science – agribusiness" has been proven, the operation of which is based on the economic sharing model and involves the joint use by its participants of an educational digital platform for distance learning and professional development of workers in the agricultural sector through personnel attestation, conducting search activities, online courses, webinars, interactive training, forums for sharing experience and video lessons in various areas of agribusiness knowledge.

Scientific and applied recommendations regarding the development on the basis of public-private partnership of a dual form of training of highly qualified personnel of the agricultural sector of the economy as a factor of combining theoretical training with practical training, improving the quality of education, adapting graduates of agricultural institutions of higher education to the requirements of the modern labor market, and forming independence skills and responsibility, employment by profession, reduction of personnel deficit in rural areas.

Keywords: personnel, highly qualified personnel, modernization, personnel potential, needs of employers, stakeholders, competitiveness, performance, agricultural education, higher education sphere, institutional transformations, professional development of personnel, higher education institutions.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

1.1. Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Запша Г., Седов В. Підготовка кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки в умовах сучасних трансформації. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Т. 9, № 1. С. 382–388. URL: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-1-65>; (особистий внесок – узагальнено нормативно-правові засади визначення змісту поняття «кадри вищої кваліфікації»; виявлено особливості підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки в умовах сучасних трансформацій; запропоновано комплексний підхід до удосконалення підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора як управлінської системи).

2. Запша Г., Седов В. Стейкхолдери та їх взаємодія із закладами вищої освіти при підготовці кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки. *Bulletin of sumy national agrarian university*. 2024. № 1 (97). С. 53–59. URL: <https://doi.org/10.32782/bsnau.2024.1.9>; (особистий внесок – обґрунтовано важливість стейкхолдерського підходу як складової впливу під час надання якісних освітніх послуг в аграрних закладах вищої освіти; визначено категорії зовнішніх та внутрішніх груп стейкхолдерів аграрних закладів вищої освіти; сформовано загальні напрямки ефективної взаємодії між стейкхолдерами різних груп в контексті надання якісних освітніх послуг).

3. Седов В. Трансформаційні засади дуальної форми підготовки кадрів вищої кваліфікації аграрного сектору економіки як чинник прискореного скорочення кадрового дефіциту. *Via economica*. 2024. № 4. С. 225–231. URL: <https://doi.org/10.32782/2786-8559/2024-4-32>.

2. Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Запша Г., Седов В. Напрями модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки. *Актуальні аспекти розвитку науки і освіти* : тези доп. I Міжнар. наук.-практ. конф. НПП та молодих науковців, м. Одеса, 13–14 квіт. 2021 р. С. 411–412; (особистий внесок – визначена доцільність трансформації системи підготовки кадрів для аграрного сектору економіки; сформовано основні напрями модернізації системи вищої освіти в аграрному секторі на основі принципів студентоцентрованого навчання та компетентнісного підходу).

5. A Svitlana Kuznichenko, Tetiana Tereshchenko, Iryna Buchynska, Olena Makovska, Daria Bulysheva, Viacheslav Sedov. A knowledge-based approach to engine control unit parameters classification. *Інформаційні системи та технології*: праці 10-ї Міжнародної науково-технічної конференції, Харків-Одеса, 13-19 вересня 2021 року / наук. ред. А.Д. Тевяшев, Л.Б. Петришин, В.В. Безкоровайний, В.Г. Кобзєв. Х.: ХНУРЕ, 2021. С. 219–225; (особистий внесок – проведено аналіз програмних платформ для навчання та визначено доцільність використання платформи Net.Famework для створення бази тестів).

6. Седов В. Стейкхолдери та їх взаємодія із закладами вищої освіти при підготовці кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки. *Теоретичне та практичне застосування результатів сучасної науки* : тез. доп. VII Міжнар. студент. наук. конф., м. Чернівці, 12 лип. 2024 р. С. 18–21. URL: <https://doi.org/10.62732/liga-inter-12.07.2024>.

7. Седов В. Підготовка кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки в умовах сучасних трансформацій. *Global society in formation of new security system and world* : тез. доп. III Міжнар. науково-практ. інтернет-конф., м. Дніпро, 4–5 лип. 2024 р. С. 106–108.

ЗМІСТ

ВСТУП	16
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ВИЩОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЛЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ.....	26
1.1.Зміст та складові системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки	26
1.2.Моделі та фактори модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки	42
1.3.Методичні засади оцінки результативності модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки.....	61
Висновки до розділу 1.....	77
РОЗДІЛ 2 СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ВИЩОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЛЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ.....	80
2.1.Забезпеченість аграрного сектора економіки кадрами вищої кваліфікації	80
2.2. Суб'єктний склад та тенденції розвитку системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки.....	107
2.3.Оцінка потреб стейкхолдерів аграрного сектора в кадрах вищої кваліфікації.....	128
Висновки до розділу 2.....	149
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМКИ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ВИЩОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЛЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ.....	151
3.1. Удосконалення кадрової політики в системі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки.....	151
3.2.Модернізація форм і методів підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора на засадах діджиталізації.....	175
3.3.Трансформаційні засади дуальної форми підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору та мотиваційні підходи щодо її вибору.....	189
Висновки до розділу 3.....	203
ВИСНОВКИ.....	207
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	212
ДОДАТКИ.....	239

ВСТУП

Актуальність теми. Аграрний сектор, як одна з стратегічних сфер економіки України, стикається з численними викликами та можливостями в умовах сучасних трансформацій, що спричинені посиленням впливу глобалізаційних процесів, прискоренням науково-технічного прогресу, змінами клімату, загостренням соціально-економічних проблем у зв'язку з агресією росії та іншими факторами. Глобалізація, як складний та багатогранний процес, поряд з перспективами щодо розширення ринків збуту, трансферту технологій, залучення іноземних інвестицій, супроводжується інтенсифікацією конкуренції з боку іноземних виробників, несе ризики у зв'язку з коливаннями світових цін на сільськогосподарську продукцію, підвищує вразливість її виробництва та експорту до економічних криз планетарного масштабу. Прискорення науково-технічного прогресу в умовах Індустрії 4.0, що супроводжується впровадженням автоматизованих систем управління, використанням дронів і робототехніки, створенням баз даних з застосуванням сучасних аналітичних інформаційних інструментів, розвитком цифрових платформ, біотехнологій, кіберфізичних систем, тощо суттєво змінює аграрний сектор в провідних країнах світу та обумовлює необхідність адекватних дій в сільському господарстві України для забезпечення його ефективності, стійкості та конкурентоспроможності. Значних зусиль потребує забезпечення функціонування аграрного сектора України в умовах війни, яка несе руйнівні наслідки, що проявляються в зменшенні сільського населення, в скороченні площ сільськогосподарських угідь внаслідок бойових дій та окупації, втраті кадрового потенціалу підприємств, знищенні виробничої та ринкової інфраструктури, порушенні логістичних ланцюгів збуту агропродовольчої продукції. У вирішенні вказаних та інших проблем сучасних трансформацій ключова роль належить висококваліфікованим кадрам, здатним розробляти і впроваджувати інноваційні технології, своєчасно адаптуватися до нових умов,

забезпечувати діяльність аграрному сектору України під час війни та його відродження і стійкий розвиток у післявоєнний період.

Теоретико-методологічні аспекти стосовно управління персоналом та кадрового забезпечення аграрного сектору у фаховій науковій літературі висвітлювали такі вітчизняні та зарубіжні вчені як Shechter M., Гупта А., Вольф П., Новак А., Храпкіна В., Загірняк Д., Лівінський А., Шабатура Т., Крат О., Шаповал О., Мартиненко В., Руденко Н. та інші науковці. Науково-прикладні засади підготовки кадрів вищої кваліфікації представлені в працях Замлинського В., Адамчук В., Храпкіної В., Свіноус І., Дідур Г., Корнейко Ю., Скоробагатська О., Гречко А., Юшкевича Ю. та інших дослідників. Завдяки їх дослідженням сформовано концептуальний базис функціонування системи підготовки кадрів вищої кваліфікації аграрного сектору економіки, розроблено науково-прикладні аспекти щодо інноваційного навчання, а саме розвиток професійних компетенцій відповідно до вимог ринку праці, включаючи м'які навички, такі як комунікація, критичне мислення та лідерство. Авторами приділено багато уваги використанню аналітичних платформ для збирання та аналізу даних, що стосуються освітнього процесу, результатів навчання та якості освітніх програм. Зарубіжні дослідники особливу увагу приділяють впливу корпоративної культури на ефективність управління та розвиток людського капіталу в аграрних підприємствах. Разом з цим, дискусійними є положення, що стосуються понятійно-категоріального апарату предметно сутності та характеристики кадрів вищої кваліфікації аграрного сектору економіки, потребують уніфікації методичні підходи до застосування індикативних показників для оцінки результативності та якості підготовки кадрів, необхідне наукове обґрунтування організаційно-економічного механізму взаємодії між освітніми установами та аграрними підприємствами для створення комплексної системи підготовки кадрів вищої кваліфікації нової якості. Серед недостатньо опрацьованих залишається також розробка концептуальних засад та методичних підходів щодо розвитку та утвердження дуальної форми здобуття вищої освіти для аграрного сектору економіки.

Актуалізує проблематику удосконалення системи підготовки кадрів вищої кваліфікації нагальність реалізації Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки, стратегічні та оперативні цілі якої передбачають, зокрема, реформування та модернізацію системи вищої освіти [1].

Зазначене представляє значний інтерес для подальших теоретичних і прикладних досліджень розвитку аграрного сектору України та забезпечення його кадрами вищої кваліфікації.

Об'єктом досліджень є процес модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методологічних, методичних та прикладних положень щодо модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки в період сучасних трансформацій як передумови забезпечення його стійкого розвитку на інноваційних засадах.

Методи досліджень. Теоретичною та методологічною основою дисертаційного дослідження є фундаментальні положеннях економічної теорії, сучасні концепції менеджменту, загальнонауковий діалектичний метод пізнання. Для вирішення поставлених у дисертаційній роботі задач було використано комплекс методів, принципів та прийомів наукового дослідження, а саме: абстрактно-логічний – для узагальнень теоретичного характеру стосовно сутності поняття «кадри вищої кваліфікації», системно-структурний підхід – для визначення складових та їх взаємозв'язків в системі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки; монографічний – при висвітленні зарубіжного та вітчизняного досвіду щодо моделей та факторів модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора; методи економіко-статистичного аналізу – для динамічних характеристик і оцінки ресурсоємності аграрного сектора та його потреб в кадрах вищої кваліфікації; графоаналітичного методу – для наочного відображення напрямків модернізації компонентів системи підготовки кадрів та змін кадрової політики на різних управлінських рівнях; методи групування,

індукції та дедукції – для визначення впливу ресурсного забезпечення на конкурентоспроможність аграрних закладів вищої освіти; анкетування – для виявлення думок здобувачів вищої освіти щодо модернізації змісту освіти, форм і методів навчання; розрахунково-конструктивний та балансовий – для обґрунтування економічного механізму мотивації студентів щодо дуальної освіти, а також зацікавленості науково-педагогічних працівників в нарощуванні контингенту здобувачів вищої освіти та масштабуванні надходжень до спеціального фонду.

Мета і завдання досліджень. Мета дослідження полягає в обґрунтуванні теоретико-методологічних засад та розробці методичних та прикладних рекомендацій щодо модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки в умовах сучасних трансформацій.

Відповідно до поставленої мети в дослідженні ставилися та вирішувалися такі задачі:

- розкрити зміст та теоретично обґрунтувати сутнісне наповнення складових системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки;
- висвітлити основні моделі модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації та факторизувати шляхи їх активізації для аграрного сектору економіки;
- розробити методичне забезпечення щодо оцінки результативності модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки;
- провести діагностику забезпеченості аграрного сектора економіки кадрами вищої кваліфікації;
- виявити суб'єктний склад та тенденції розвитку системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки;
- оцінити потреби стейкхолдерів аграрного сектора в кадрах вищої кваліфікації;

- визначити інституціональні засади удосконалення кадрової політики в аграрному секторі економіки за рівнями «держава-підприємство-освіта»;
- обґрунтувати науково-прикладні підходи до модернізації форм і методів підготовки кадрів вищої кваліфікації на засадах діджиталізації;
- розробити практичні рекомендації щодо ведення дуальної форми підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору та обґрунтувати мотиваційні підходи її вибору як чинника скорочення кадрового дефіциту в аграрному секторі економіки.

Наукова новизна одержаних результатів. полягає в розробці теоретичного та організаційно-методичного забезпечення модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки в період сучасних трансформацій, зокрема:

удосконалено:

- теоретичні положення щодо визначення категорії «кадри вищої кваліфікації», що на відміну від наявних, трактується як професійний персонал з рівнем здобутих у закладах вищої освіти та в процесі практичної діяльності компетенцій, що передбачають володіння глибокими і системними теоретичними знаннями, спеціалізованими прикладними навиками та уміннями, сукупністю людиноцентриських, світоглядних, патріотичних, морально-вольових і загальнолюдських якостей та суспільних цінностей (С. 26-34);
- науковий підхід щодо модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора, що на відміну від інших, передбачає розуміння її як певної управлінської моделі, сукупність внутрішніх складових якої знаходяться у взаємозв'язку та взаємодії між собою, формують цілісну єдність, враховують дію факторів політико-правового, науково-технологічного та соціально-економічного характеру, забезпечують якісні зміни підготовки кадрів вищої кваліфікації з урахуванням особливостей сучасних трансформацій на мікро-, макро- та мега-економічних рівнях (С. 43-59);

– обґрунтування вибору підходів до подолання протиріч в системі державного реагування на зміни ринку праці агросектору, які на відміну від традиційних, забезпечують задоволення попиту стейкхолдерів аграрного сектора в кадрах вищої кваліфікації на основі балансово-статистичних спостережень (С. 131-143);

– інституціональні засади удосконалення підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора, які на відміну від існуючих, базуються на взаємозв'язку кадрової політики на рівнях «держава-підприємство-освіта» як відповідальних за формування трудових ресурсів країни та забезпечення професійного, інтелектуального та морально-етичного розвитку людського капіталу, а саме: для державного рівня – вдосконалення законодавства щодо регулювання співпраці між освітніми закладами та аграрними підприємствами, встановлення чітких вимог до освітніх програм з урахуванням вивчення потреб ринку праці в знаннях, навичках і компетенціях кадрів вищої кваліфікації; на рівні підприємств – впровадження концепції «освіта впродовж життя», що передбачає інвестування в людський капітал через цільове фінансування навчання та підвищення кваліфікації кадрового складу та розвиток інших форм співробітництва з закладами вищої освіти; на рівні аграрних закладів вищої освіти – комплекс заходів з планування, підбору науково-педагогічних працівників, підвищення їх кваліфікації, мотивації, управління результативністю за допомогою критеріїв оцінювання, а також створення дієвої системи моніторингу інтересів стейкхолдерів та механізмів кооперації з ними (С.151-170);

– методичний підхід до моделі модернізації підготовки кадрів вищої кваліфікації шляхом створення Єдиної цифрової платформи «Освіта-наука-агробізнес», використання якої здійснюється на засадах приватно-державного партнерства та, на відміну від існуючих, дозволяє враховувати специфічні особливості регіонального розвитку та задовольняти потреби роботодавців аграрного сектора (С. 173-184);

дістали подальшого розвитку:

– методичний підхід до визначення індикаторів конкурентоспроможності аграрних закладів вищої освіти, що базується на узгодженості узагальнених показників конкурентоздатності та передбачає інтеграцію різноманітних аспектів діяльності аграрних закладів вищої освіти, а саме інформацію щодо результатів акредитації освітніх програм, оцінки якості освіти, показники державного фінансування та працевлаштування випускників та рейтингових оцінок незалежних агенцій, таких як QS World University Rankings, Times Higher Education, а також національних рейтингів університетів, що дозволить модернізувати та цифровізувати показники ресурсності, такі як стан інфраструктури, наявність сучасного обладнання та доступ до наукових лабораторій, а також показники прозорості, включаючи відкритість даних, доступність інформації про діяльність закладів та ефективність управління на всіх рівнях: державному, регіональному та інституційному (С. 64-74);

– обґрунтування щодо залежності кількісного та якісного складу кадрів вищої кваліфікації аграрного сектору економіки від сукупного впливу на ринок освітніх послуг державної аграрної політики, регіональних економіко-соціально-природних особливостей, числа та виробничих параметрів аграрних суб'єктів господарювання, попиту на аграрному ринку праці та перцепції аграрних закладів вищої освіти (С. 92-102);

– науково-практичні рекомендації з нарощування в абсолютних і відносних величинах чисельності науково-педагогічних працівників з науковим ступенем в закладах вищої освіти, що дозволяє підвищувати їх рейтинги, приваблювати вступників, збільшувати контингент здобувачів вищої освіти, масштабувати грошові надходження до спеціального фонду та забезпечувати своєчасне реагування на потреби аграрного ринку праці (С. 106-111);

– концептуально-методичні засади становлення та утвердження дуальної форми здобуття вищої освіти для аграрного сектору економіки, мотиваційні механізми вибору якої ґрунтуються на впровадженні новітніх цифрових платформ, системному заохочуванні здобувачів вищої освіти завдяки забезпеченню належного рівня заробітної плати та соціального пакету, гарантій

тривалості угод з роботодавцями шляхом встановлення терміну роботи після завершення навчання, дотримання нормативно-правових актів щодо штрафування за порушення трудової дисципліни, що дозволяє прискорити подолання проблем кадрового дефіциту (С. 186-198).

Зв'язок роботи з науковими програмами, темами. Дисертація виконана відповідно до тематики науково-дослідної роботи кафедри менеджменту Одеського державного аграрного університету, зокрема науково-дослідної теми: «Забезпечення соціо-еколого-економічного розвитку агропромислового виробництва та сільських територій на засадах інноваційного менеджменту та маркетингу» (номер державної реєстрації ДР 0121U109628), у межах якої автором було досліджено та всебічно обґрунтовано теоретико-методичні та прикладні засади модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації відповідно до попиту аграрного сектору економіки країни.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що вони можуть використовуватися при розробці заходів щодо модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора, удосконаленні кадрової політики на загальнонаціональному рівні, в аграрних закладах вищої освіти та аграрних підприємствах, а також у науково-дослідному та освітньому процесах.

Обґрунтовані в дисертаційній роботі пропозиції щодо вдосконалення системи підготовки кадрів вищої кваліфікації та модернізації змісту, форм і методів освіти в контексті інтеграції аграрних підприємств України у світовий економічний простір, а також методичні підходи до трансформації дуальної форми здобуття освіти будуть враховуватися при прийнятті рішень щодо кадрової політики в СВК «Родина» Білгород-Дністровського району Одеської області (довідка про впровадження, Додаток Р).

Розробки стосовно концепції єдиної цифрової платформи «Освіта-наука-агробізнес» як джерела нових можливостей для персоналу аграрних підприємств в контексті розвитку, адаптації за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, а також пропозиції щодо формування кадрової

стратегії, що передбачає впровадження стандартів ISO в управління персоналом підприємства, встановлення кваліфікаційних вимог до професій, формування керівного резерву підприємства, орієнтацію на принципи соціально-відповідального бізнесу схвалено та прийнято до практичного використання в СТОВ «Роздільнянське» Роздільнянського району Одеської області (довідка про впровадження, Додаток П).

Рекомендації щодо проведення маркетингових досліджень під час розробки та впровадження освітніх програм, механізму підвищення мотивації учасників реалізації дуальної форми здобуття вищої освіти сприятиме взаємовигідним умовам співпраці аграрних закладів вищої освіти та бізнесу представляють інтерес для Полтавського державного аграрного університету, (довідка про впровадження, Додаток Н).

Науково-методичні положення дисертаційної роботи щодо залучення стейкхолдерів до підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки відображені в локальних нормативних документах Одеського державного аграрного університету (довідка про впровадження, Додаток О).

Теоретичні та прикладні матеріали результатів дослідження використовуються в Одеському державному аграрному університеті при викладанні дисциплін «Соціальна відповідальність бізнесу», «Публічне адміністрування», «Державне та регіональне управління» (довідка про впровадження Додаток О) та в Полтавському державному аграрному університеті в рамках дисциплін «Кадровий менеджмент», «Управління персоналом» (довідка про впровадження Додаток Н).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною науковою працею, в межах якої представлено авторські положення та підходи щодо модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки, що підтверджується науковими публікаціями та довідками про впровадження автора. Результати проведених досліджень, наукові твердження та висновки, подані до захисту, отримано автором самостійно. 3 наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано

виключно ті наукові положення, які є результатом власних наукових досліджень здобувача.

Апробація результатів дослідження. Результати дисертаційної роботи обговорено на наукових семінарах кафедри менеджменту Одеського державного аграрного університету та апробовано на міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема на: I Міжнародній науково-практичній конференції науково-педагогічних працівників та молодих науковців «Актуальні аспекти розвитку науки і освіти» (м. Одеса, 2021 р.); X Міжнародній науково-технічній конференції «Інформаційні системи та технології» (м. Одеса-Харків, 2021 р.); VII Міжнародній студентській науковій конференції «Теоретичне та практичне застосування результатів сучасної науки» (м. Чернівці, 2024 р.); III Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Global society in formation of new security system and world» (м. Дніпро, 2024 р.).

Публікації. За результатами досліджень опубліковано 7 наукових праць, зокрема 3 статті у наукових фахових виданнях України (категорія «Б») зі спеціальності 073 Менеджмент, 4 публікації – у збірниках матеріалів міжнародних науково-практичних конференцій загальним обсягом 2,65 д. а. (частка автора – 2,2 д. а.).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг дисертації становить 281 сторінке, основний зміст викладений на 208 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 29 таблиць, 26 рисунків та схем, 11 додатків. Список використаних джерел налічує 227 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ВИЩОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЛЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ

1.1. Зміст та складові системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки

Серед найважливіших цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, що визначені Указом Президента України, вказується на необхідність досягнення продовольчої безпеки, поліпшення харчування та сприяння сталому розвитку сільського господарства [2]. В затвердженому КМУ Плані пріоритетних дій Уряду на 2024 рік йдеться про розробку та схвалення Стратегії розвитку сільського господарства та сільських територій на період до 2030 року [2, с. 3], реалізація якої сприятиме економіко-соціо-екологічному розвитку агропромислового виробництва та сільських територій, підвищенню рівня забезпеченості продуктами харчування, створенню привабливих умов для інвестицій в аграрний сектор, підтримувannya позитивного іміджу України як надійного постачальника продовольства на світовий ринок. Досягнення окреслених та інших завдань ускладнюється у зв'язку з повномасштабною збройною агресією російської федерації проти України, що вимагає значних зусиль для збереження сільського господарства в умовах порушення логістичних ланцюгів руху продукції на експорт, виведення з економічного обігу сільськогосподарських угідь, відтоку трудових ресурсів з сільської місцевості, загострення екологічних проблем внаслідок військових дій.

Вирішення широкого спектру складних проблем можливе за умови наявності висококваліфікованих кадрів сільського господарства, підготовка яких має носити системний характер, ґрунтуватися на новітніх досягненнях науково-технічного прогресу, забезпечувати можливість перманентного удосконалення компетентностей в умовах динамічних змін знань та технологій, бути адаптивною до глобальних трансформацій в природі і соціумі.

На необхідність врахування сучасних технічних, технологічних, соціальних, економічних, кліматичних та інших трендів в процесі підготовки кадрів вказують як зарубіжні, так і вітчизняні вчені. Так, наукова праця Wolff H.-P. [3] присвячена аналізу зміни клімату та його впливу на стан сільського господарства, що в подальшому відбивається на соціальних та економічних умовах розвитку і як наслідок потребує переорієнтації компетентностей щодо управління в цьому секторі. Gupta A. [4], в своєму дослідженні особливу увагу приділяє готовності кадрів до цифровізації, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності та продуктивності аграрних підприємств, а саме розробці стратегій, спрямованих на покращення компетенцій робочої сили для Індустрії 4.0. Автор також визначає ключові компетенції, необхідні для роботи в умовах Індустрії 4.0, та розробляє індекс, який оцінює рівень готовності кадрів до цифровізації і враховує такі критерії, як технічні навички, знання цифрових інструментів, адаптивність до змін та рівень навчання. Храпкіна В.В. та Райчева Л.І. [5, с. 61-65] розглядають вплив стандартів ISO на розвиток аграрного сектору економіки України у взаємозв'язку із сертифікацією робочих умов як інструментів підвищення конкурентоспроможності бізнесу.

Національна економічна стратегія на період до 2030 року [6, с. 81] визначає як проблемний фактор ринкову нестачу кваліфікованих робітників та відсутність молодих кадрів в загальній сукупності трудових ресурсів агросектору. Сьогоденний рух кадрового складу характеризується збільшенням персоналу передпенсійного та пенсійного віку, який завершує трудову діяльність та міграцією населення, що створює передумови негативних змін в забезпеченості трудовими ресурсами аграрних підприємств. Окремою проблемою є також низька популярність сільськогосподарських спеціальностей серед абітурієнтів закладів вищої освіти. Як наслідок відбувається скорочення кваліфікованої робочої сили та зменшення осіб працездатного віку через відсутність оновлення кадрового складу молодим поколінням. Оскільки існує дефіцит молодих кадрів, які є представниками нового інформаційно-

технологічного суспільства та здатні нестандартно мислити, поглиблюється проблема кадрового складу та резерву аграрних підприємств. Констатовані нами проблеми свідчать про складність трансформації аграрних підприємств до Європейських практик економіки знань та концепції інформаційного суспільства для забезпечення прогресу аграрного сектору економіки.

Таким чином, для визначення напрямів модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки постає необхідність дослідження її змісту та складових.

Змістовне поняття слова «кадри» бере свій початок з французької мови, в якій «cadres» означало «рама» або «рамка». В подальшому під «кадрами» розуміли постійний штат військовослужбовців, а з часом в оборот ввійшли словосполучення «кадрова армія», «кадровий військовий», «кадровик». Поступово слово «кадри» почало входити до ділової та наукової мови інших країн.

Аналіз наукових джерел [7-35], засвідчує неоднозначність підходів авторів до розуміння поняття «кадри». До того ж тлумачення його змісту тісно пов'язане з низкою термінів – «робоча сила», «трудові ресурси», «людські ресурси», «людський капітал», «трудовий потенціал», «кадри», «кадровий потенціал», «персонал» та ін., що потребує ідентифікації даних категорій та визначення співвідношення між ними за допомогою загальнонаукових методів дослідження таких як сходження від абстрактного до конкретного та від загального до часткового. Саме цей метод наукового пізнання, що передбачає логічне послідовне узагальнення теоретичних понять від найбільш абстрактних до конкретних, дозволяє розкрити сутність економічних явищ і процесів в усій повноті їх форм проявів і взаємозв'язків.

Науковці С. В. Герчанівська, Н. І. Петренко, О. В. Качмар [7, с. 55] та І.О. Удовенко [8, с. 21] визначають поняття «робоча сила» як товар, власником якого є людина і на яку є попит від роботодавців, на підставі чого виникає процес взаємодії попиту і пропозиції на ринку праці. Деталізація характеристик робочої сили як сукупності фізичної, розумової та духовної сили в тих

пропорціях, в яких людина має необхідність в процесі роботи (відповідно до виробничих потреб) представлена у працях О. Мельничук та В. Ткачук [9, с. 138], що в цілому відповідає підходу К. Марса [10, с. 32], згідно з визначенням якого робоча сила є сукупністю фізичних та розумових здібностей, якими володіє організм, жива людська особистість, і використовується кожного разу, коли індивід створює цінність. Таким чином, робоча сила як економічна категорія означає сукупність фізичних та інтелектуальних здібностей особистості, що визначають її здатність до праці та створення певних цінностей, може бути товаром та представляти інтерес для задоволення потреб роботодавців.

В публікації В.М. Стратійчук [11, с. 147] йдеться про ідентичність понять «персонал» та «трудові ресурси», під якими автор розуміє сукупність індивідів, що є співробітниками підприємств певних галузей економіки та вкладають свою робочу силу, трудові та інтелектуальні здібності, знання та досвід у діяльність підприємства, виконання його завдань згідно статутних документів. Слід погодитися з таким підходом, так як мова йде про мікроекономічний рівень, бо персонал як особовий склад, що знаходиться в трудових відносинах з роботодавцями, характеризується певними якісними та кількісними ознаками і є рушійним елементом в системі фінансових, технічних, земельних та інших ресурсів підприємства.

Саме поняття «трудові ресурси» було введено вперше в 1922 році академіком С.Г. Струмиліним, який розглядає їх як основне багатство будь якої країни, збільшення або скорочення якого має суттєвий вплив розвиток і структуру господарського комплексу держави [12, с. 31], що вказує на макроекономічний зріз в трактуванні даної економічної категорії. В свою чергу науковці О.Й. Юрківський, Д.І. Свідерська та Ю.В. Савицька [13, с. 252] також досліджують дефініцію «трудові ресурси» в макроекономічній площині як працездатну частину населення, яка володіє інтелектуальними та фізичними здібностями і здатна виробляти матеріальні та нематеріальні блага. Таким чином, проведені узагальнення вказують на необхідність чіткого розмежування

трудоуих ресурсів на рівні національної економіки та трудових ресурсів підприємства. На рівні національної економіки трудові ресурси уявляють собою працездатну чисельність населення, яке має необхідні фізичні і інтелектуальні здібності для продукування матеріальних та нематеріальних благ. Трудові ресурси підприємства як визначальний чинник використання інших його ресурсів, представлені наявним персоналом з фізичними та інтелектуальними можливостями для забезпечення ефективної виробничо-господарської діяльності підприємства.

В наукових джерелах поряд з визначенням трудових ресурсів досить розповсюдженою є дефініція «людські ресурси», використання якої розпочинається у 70 рр. ХХ ст., що обумовлено трансформаціями в теорії і практиці управління персоналом, в розумінні місця і значення людини в економіці країни і підприємства. Висновки науковців В.І. Лаптева та О.Ю. Іванової окреслили людські ресурси як складну категорію, в якій сам індивід (група, колектив) відображає певні особисті і професійні, вроджені і набуті якості, підприємницькі можливості, здатні набувати і розвиватися як в рамках соціальних і трудових відносин, так і в життєвих процесах суспільства в цілому [14, с. 3]. В своїй науковій праці І.М. Герашенко дає визначення, в якому людські ресурси розглядаються як здатне до праці населення, яке має необхідні для виконання корисних функцій певні фізичні і розумові здатності і знання [15, с. 369]. Розуміння вказаними авторами даного поняття та їх бачення людських ресурсів в частині кваліфікаційних якостей та інтелектуальних здібностей має підґрунтя, бо саме даний аспект підкреслює значення людських ресурсів як економічного фактору функціонування процесу виробництва. Вивчення формулювання вказаних авторів та зіставлення наданих ними характеристик трудових та людських ресурсів дає можливість зробити висновок, що об'єднуючою ознакою цих понять виступає працездатне населення, яке має інтелектуальні здібності. На відміну від трудових ресурсів, визначення людських ресурсів дозволяє їх більш детально характеризувати з погляду особистісних, професійних, вроджених та набутих якостей, що вказує

на людські ресурси як властивість, направлену на відображення якості та компетентності під час ідентифікації трудових ресурсів.

Згадка про «людський капітал» має витoki з 60-х рр., школи «людського капіталу» Т. Шульцта та Г. Беккера [14, с. 2]. Наразі поняття «людський капітал» увійшло до наукової літератури не так давно, хоча термін «капітал», що є в даному словосполученні, є однією з фундаментальних економічних категорій, що відома ще з праць класиків економічної теорії і досліджується протягом століть. Так, А. Сміт [16, с. 75] під капіталом розумів запас, що використовується для господарських потреб і приносить дохід, Дж. С. Міль [17] визначав його як попередньо накопичений запас продуктів минулої праці, Ж.-Б. Сей [18] досліджував капітал через вплив на формування доходів, а К. Маркс розкривав його сутність з точки зору джерела як накопиченої неоплаченої праці найманих працівників, як певну систему взаємовідносин між власниками засобів виробництва і власниками робочої сили [10, с. 32]. Таким чином, капітал в широкому розумінні віддзеркалює певну систему економічних відносин між власниками засобів виробництва та найманими працівниками в процесі виробництва матеріальних і нематеріальних благ. В вузькому розумінні – це накопичена у формі фінансових та матеріальних ресурсів вартість, яка є фактором виробництва і яку використовують власники та наймані працівники в підприємницькій діяльності для створення доданої вартості, отримання доходу і прибутку.

В сучасних наукових дослідженнях людський капітал розглядається переважно через призму сукупності знань, компетенцій та здібностей людей, завдячуючи яким створюється додана вартість у вигляді заробітної плати та прибутку підприємств. Так, О.В. Мурзабулатова та М.Ю. Мороз вважають, що людський капітал є сукупністю знань, компетенцій та здібностей людей, які працюють в організації [19, с. 68]. На думку дослідників В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко, людський капітал трактується як комплекс знань, навиків і компетентностей, як спроможність кваліфікованого персоналу забезпечувати отримання доданої вартості у формі заробітної плати та прибутку [20, с. 136].

Підхід до визначення Н.Е. Красностанової, Р.Г. Стоян полягає в тому, що людський капітал не лише сукупність вказаних ознак, а створений або розвинений у наслідок інвестування і сформований певний ресурс здоров'я, компетенцій, умінь, здатностей, мотивації [21, с. 423].

Аналіз літературних джерел свідчить про неоднозначність сучасних трактовок поняття «кадри», його ототожнення або розмежовування з терміном «персонал». Так, Шаповал О.А. розглядає поняття «персонал (кадри)» як однакові за змістом та такі, під якими слід розуміти працівників, які володіють певними навичками і спеціальною кваліфікацією та найняті для виконання виробничих завдань [22, с. 714]. Розділяє такий підхід Гетьман О.О. та Шаповал В.М., які вважають, що поняття «кадри» і «персонал» є ідентичними та визначають їх як обсяг облікового складу працівників на підприємстві [23, с. 120] [26].

Інша точка зору заперечує ідентичність даних економічних категорій. Зокрема, Голобородько А.Ю., Плевако Н.О., Кусова Д.М. не погоджуються з тим, що ці дефініції однакові за змістом. Поняття «персонал» вони характеризують як особовий склад організації, який включає працівників, що працюють за наймом [24, с. 57]. Категорія «кадри», на думку науковців, об'єднує штатних кваліфікованих працівників з відповідним рівнем підготовки, спеціальними знаннями, досвідом роботи та трудовим навичками у відповідній галузі. Таким чином, відмінність між поняттями «персонал» і «кадри» розглядається в контексті соціально-трудова відносин з підприємством, а також з точки зору кваліфікаційного рівня у відповідній галузі.

Узагальнення даних понять в площині широкого та вузького визначення здійснюють Гурбик Ю.Ю., Біляев С.С., Багунц О.С., на підставі чого авторами робиться висновок, що термін «персонал» у широкому розумінні є більш містким, бо об'єднує як постійних працівників, так і працюючих на договірних засадах сумісників [25, с. 218].

Ґрунтуючись на підході авторів щодо широкого та вузького тлумачення економічних категорій, в табл. 1.1 представлено порівняльний аналіз існуючих

в сучасній літературі їх визначень, аналіз яких наочно демонструє єдність та відмінність понять «персонал» і «кадри», розкриває їх взаємозв'язок в об'єктивній дійсності як загального (персонал) і особливого (кадри) [26].

Таблиця 1.1

Порівняння визначень понять «персонал» та «кадри»

Широке визначення	Вузьке визначення
«Персонал – сукупність особового складу працівників, які включають в себе постійних та тимчасових працівників» [27, с. 20].	«Кадри – штатні, постійно працюючі працівники, які мають відповідний кваліфікаційний рівень, досвід, знання та знаходяться в трудових відносинах з керівництвом» [27, с. 20].
«Під персоналом підприємства розуміється сукупність найнятих працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, зайнятих на підприємстві відповідно до штатного розкладу, а також працюючі власники організації, які одержують на підприємстві (фірмі) заробітну плату» [28, с. 106].	«Під кадрами розуміється основний (штатний, постійний), як правило, кваліфікований склад працівників підприємства» [28, с. 106].
«Персонал» є найбільш доцільним на рівні організації, так як визначає особовий склад організації, який працює за наймом і характеризується ознаками трудового договору у взаємовідносинах з роботодавцями, володінням певними якісними характеристиками та поєднання особистих та організаційних цілей» [29, с. 11].	«Кадри – основна одиниця організаційно-економічного механізму підприємства; працівники підприємства зі складним комплексом економічних, соціальних, психологічних якостей, а також професійно-кваліфікаційними, статевими, віковими та іншими характеристиками» [30, с. 332].
«Під персоналом організації слід розуміти сукупність працівників організації (всіх осіб з якими адміністрація організації уклала трудові угоди) з прийняттям до уваги їх професійних та соціальних характеристик, а також змісту ролей які ними виконуються у межах соціально-трудова та побутових відносин» [31, с. 197].	«Кадри – це штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою, які мають спеціальні знання, трудові навички чи досвід роботи у вибраній сфері діяльності» [29, с. 11].

Джерело: узагальнено автором

Розкриваючи зміст поняття «кадри», автори зміщують акцент на таких їх характеристиках як кваліфікаційний рівень, досвід роботи в певній сфері, професійні знання та навички, вік, інші соціально-економічні особливості та морально-психологічні якості. Категорія «персонал» більш широко окреслює весь спектр працівників підприємства. Поняття «кадри» слід розглядати в більш вузькій площині як характеристику персоналу за ознакою кваліфікованості – комплексу спеціалізованих знань та практичних умінь, а також соціальних,

демографічних, психологічних якостей, що визначають здатність працівника виконувати професійні завдання певного рівня складності. Таким чином, поняття «кадри» більш повно розкривається з точки зору якісного складу працівників, а персонал представлено загальною сукупністю працівників, які обіймають відповідні посади. Категорія «кадри» є більш вузькою за своїм змістом та характеризує персонал, що знаходиться у трудових відносинах із адміністрацією організації, як кваліфікований, з відповідним рівнем компетенцій, досвідом роботи, практичних навиків, фізичної здатності та мотивації виконувати функції в конкретних сферах трудової діяльності[26].

В складі персоналу організації особливу роль відіграють кадри вищої кваліфікації. Згідно Закону України «Про вищу освіту» вища освіта ідентифікується як «сукупність систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у закладі вищої освіти (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на рівнях вищої освіти, що за складністю є вищими, ніж рівень повної загальної середньої освіти» [32] [26].

Кваліфікація визначається отриманими компетентностями (результатами навчання) у відповідності до стандартів вищої освіти та офіційно визнається дипломом, виданим уповноваженими установами [32], [26].

Національна рамка кваліфікацій нормативно закріплює освітню і професійну кваліфікацію [33]. Освітня кваліфікація передбачає отримання в результаті опанування освітніх програм компетентностей та результатів навчання, які встановлюються стандартом освіти, визнаються закладом освіти та підтверджуються документом про освіту [33]. Професійна кваліфікація означає здобуття стандартизованої сукупності результатів навчання (компетентностей), що дозволяють виконувати певні види роботи (функції), визначені відповідним професійним стандартом. Професійна кваліфікація підтверджується документом, виданим суб'єктом, що уповноважений на це законодавством [33] [26].

Класифікатор професій ДК 003:2010 узагальнює у вигляді певних угруповань професії, серед яких, зокрема, представлені: законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) – які виконують управлінські функції, що відрізняються високим рівнем складності та відповідальності; професіонали – об'єднують професії, що передбачають високий рівень знань в різноманітних галузях науки та виконують професійні завдання стосовно розширення наявного обсягу знань, застосування конкретних концепцій, теорій і методів для вирішення певних проблем або систематизовано викладення відповідних дисциплін; фахівці – включають професії, що вимагають знань в одній чи більше галузях природознавчих, технічних і гуманітарних наук та виконують спеціальні роботи, пов'язані із застосуванням положень та використанням методів відповідних наук [33]. Саме дані категорії охоплюють широке коло професій з високим рівнем кваліфікаційних вимог, підтвердження яких потребує наявності вищої освіти та відповідного диплому про вищу освіту (молодшого бакалавра, бакалавра, спеціаліста, магістра), диплому про присудження наукового ступеня (доктора філософії, кандидата наук, доктора наук), атестату про присвоєння вченого звання.

В літературних джерелах кадрам вищої кваліфікації надається більш розгорнута характеристика з зазначенням практичного досвіду. Зокрема, О.М. Шубалий [34, с. 13] ідентифікує кадри вищої кваліфікації як працівників, які здобули базову або повну вищу спеціальну освіту і мають значний досвід практичної роботи. Л.В. Балабанова та О.В. Сардак [35, с. 58] притримуються аналогічної точки зору та вказують на необхідність вищої спеціальної освіти і фахової роботи терміном понад п'ять років [26].

Таким чином, проведені узагальнення нормативно-правових документів та наукових праць дозволяють визначити кадри вищої кваліфікації як професійний персонал з рівнем здобутих у закладах вищої освіти та в процесі практичної діяльності компетенцій, що передбачають володіння глибокими і системними теоретичними знаннями, спеціалізованими прикладними навиками

та уміннями, сукупністю людиноцентриських, світоглядних, патріотичних, морально-вольових і загальнолюдських якостей та суспільних цінностей [26].

Наглядно взаємозв'язок дефініцій «робоча сила», «трудові ресурси», «трудоий потенціал», «людський капітал», «персонал», «кадри», «кадри вищої кваліфікації» представлено на рисунку 1.1.

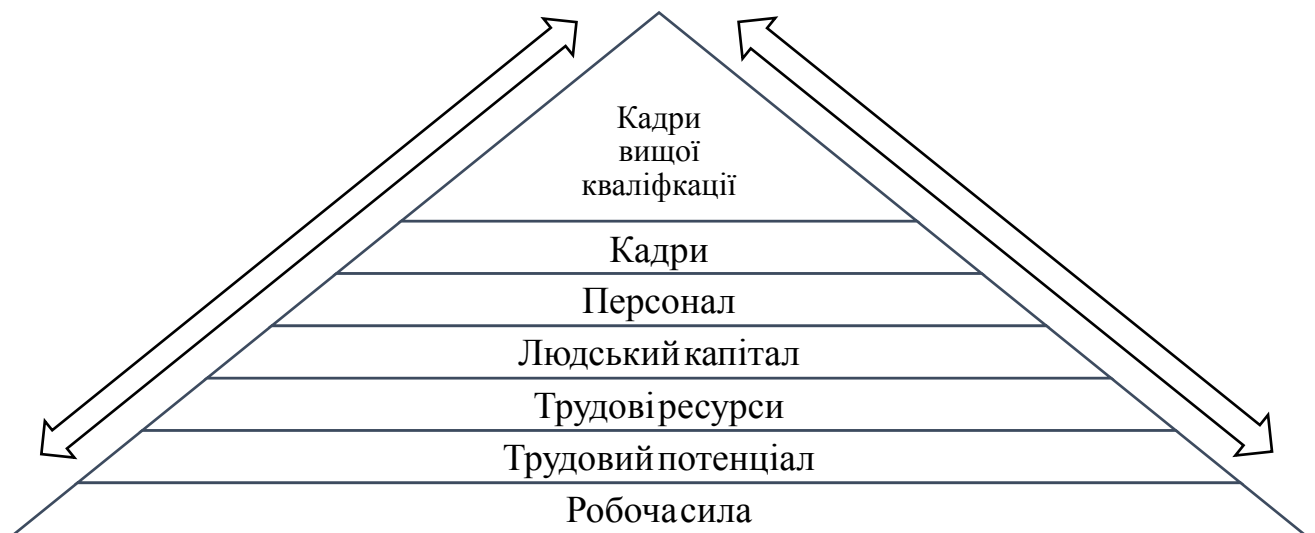


Рис. 1.1. Взаємозв'язок понять «робоча сила», «трудоий потенціал», «трудоі ресурси», «людський капітал», «персонал», «кадри», «кадри вищої кваліфікації» з точки зору логіки сходження від загального до особливого
Джерело: побудовано автором з використанням [7-36]

Аграрний сектор є однією з важливіших сфер національної економіки, яка суттєво впливає на соціально-економічний стан країни, визначає продовольчу безпеку держави та уявляє собою цілісну виробничо-господарську систему, що виробляє продукцію сільського господарства в якості сировини для промисловості, а також іншу готову для споживання продукцію. Конкурентоспроможний розвиток аграрного сектора на сучасному етапі науково-технічного прогресу в умовах Індустрії 4.0, що характеризується інтеграцією інформаційних технологій у виробництво, використанням штучного інтелекту, відновлювальної енергетики, блокчейн технологій, біотехнологій, роботизації, тощо, потребує модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки на наукових засадах [26].

Системний підхід до проведення наукового дослідження стосовно модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора полягає в пізнанні предмету та об'єкта як цілісної множини складових, що знаходяться в усій сукупності внутрішніх та зовнішніх взаємозв'язків, передбачає врахування впливу факторів політико-правового, науково-технологічного та соціально-економічного характеру та дозволяє здійснювати зміни в процесах підготовки кадрів вищої кваліфікації з урахуванням особливостей сучасного етапу. Науковій завершеності та ґрунтовності такому науковому пошуку надає ідентифікація системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора як певної управлінської моделі з визначенням її цілей, принципів, функцій, методів, кадрового забезпечення, організаційних структур та технологій прийняття управлінських рішень (рис.1.2) [26].

Представлена на рисунку 1.2. управлінська модель має забезпечувати перманентний процес якісної підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора та безперервне удосконалення їх загальних та спеціальних компетенцій, що передбачають володіння глибокими і системними теоретичними знаннями, прикладними навиками та уміннями, сукупністю світоглядних, громадських, моральних якостей і суспільних цінностей та спрямовані на примноження досягнень суспільства у сфері аграрної науки і освіти, забезпечення сталого розвитку аграрної сфери і сільських територій України, конкурентоспроможного розвитку її економіки на світовому ринку.

Важливу роль в управлінській системі відіграють принципи, функції та методи. Принципи системності, цілеспрямованості, врахування інтересів і потреб усіх зацікавлених сторін, якості освіти, інноваційного розвитку, безперервності, мотивації, адаптивності, організаційної взаємодії, доступності та прозорості слугують методологічною першоосновою, що формує правила і норми, відповідно до яких функціонує і розвивається система підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора. А виконання функцій планування, організації, координації, мотивації та контролю як специфічних видів

управлінської роботи забезпечує її циклічність та спрямованість на досягнення поставлених цілей.

Серед інституційних структур центральною ланкою в системі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора є аграрні заклади вищої освіти, основні завдання яких визначені в Законі України «Про вищу освіту» [32]. Зокрема, в ст. 23 та ст. 65 йдеться про обов'язок керівників закладі вищої освіти організувати підготовку кадрів з орієнтацією на попит роботодавців, поєднуючи освітній, науковий та інноваційний підходи [26].

Мета функціонування системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора	Мета полягає в підготовці кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора та безперервному удосконаленні їх компетенцій, що передбачають володіння глибокими і системними теоретичними знаннями, прикладними навиками та вміннями, сукупністю світоглядних, громадських, моральних якостей і суспільних цінностей та спрямовані на примноження досягнень суспільства у сфері аграрної науки і освіти, забезпечення сталого розвитку аграрної сфери і сільських територій України, конкурентоспроможного розвитку її економіки на світовому ринку.
Принципи	Системності, цілеспрямованості, врахування інтересів і потреб усіх зацікавлених сторін, якості освіти, інноваційного розвитку, безперервності, мотивації, адаптивності, організаційної взаємодії, доступності, прозорості
Функції	Планування, організація, координація, мотивація, контроль
Методи	Адміністративні, економічні, соціально-психологічні
Організаційні структури	Кабінет міністрів України, Міністерство освіти і науки України, Національне агентство з забезпечення якості вищої освіти, Національна академія наук України, Національна академія аграрних наук України, органи громадського самоврядування у сфері вищої освіти і науки, заклади вищої освіти, науково-дослідні установи
Кадри	Науково-педагогічний персонал, наукові співробітники, адміністративний і обслуговуючий персонал
Форми здобуття вищої освіти та післядипломної підготовки	Інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева); дуальна Післядипломна освіта, підвищення кваліфікації та стажування Формальна освіта, неформальна освіта, інформальна освіта
Фактори впливу	<i>Зовнішні:</i> політико-правові, техніко-технологічні, соціально-економічні, природно-кліматичні, стейкхолдери <i>Внутрішні:</i> матеріально-технічна база, рівень менеджменту і маркетингу, інноваційність, організаційна культура
Технології прийняття управлінських рішень та нормативна база	Конституції України, Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», Стандарти вищої освіти, Ліцензійні умови провадження освітньої діяльності, внутрішні організаційні регламенти установ

Рис. 1.2. Управлінська модель системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора

Джерело: побудовано автором

Цільовий вектор – підготовка конкурентоспроможних, якісних кадрів з інноваційними знаннями в аграрному секторі має реалізовуватися всіма рівнями і ланками управління аграрного закладу вищої освіти (рис.1.3).



Рис. 1. 3. Рівні управління в аграрному закладі вищої освіти

Джерело: побудовано автором

Виконання сформованих законодавством завдань вимагає модернізації підходів в діяльності аграрних закладів вищої освіти, удосконалення управління ними в напрямку політики взаємодії з роботодавцями щодо якості підготовки кадрів. Швидкий розвиток інформаційно-технологічного прогресу галузі обумовлює необхідність постійної модернізації змісту освіти. Кадрове забезпечення, в свою чергу, потребує безперервного оновлення знань відповідно до змін змісту освіти [26].

Державна політика надає пріоритет розвитку людського капіталу, прагнучи до доступності, прозорості та адаптації до змін через управлінську

автономію закладів вищої освіти. Заклади вищої освіти встановлюють стратегічні цілі, залучаючи персонал до досягнення показників через взаємодію у викладацькій діяльності зі здобувачами. Підготовка висококваліфікованих сільськогосподарських кадрів регулюється організаційним спрямуванням та політикою якості, зосереджуючись на конкурентоспроможності та навчанні впродовж життя. Принцип врахування потреб зацікавлених сторін забезпечує інноваційний розвиток та узгоджується з вимогами роботодавців, стимулюючи науково-технічний прогрес в аграрному секторі [26], [36].

Важливим напрямком в забезпеченні якості підготовки кадрів вищої кваліфікації керівництвом аграрних закладів вищої освіти є взаємодія з бізнесом. Реалізація принципу врахування потреб зацікавлених сторін передбачає здійснення систематичного моніторингу, який дозволить визначати стан відповідності якості підготовки кадрів потребам аграрному ринку праці. Системне спостереження сприятиме виявленню слабких місць підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки. Співпраця між закладами вищої освіти і представниками аграрного бізнесу можлива на засадах встановлення договірних відносин в частині практичної підготовки здобувачів вищої освіти, які надалі можливо розширювати для забезпечення повноцінної двосторонньої взаємодії через участь в управлінні та формуванні змісту підготовки кадрів вищої кваліфікації [26].

Мета щодо забезпечення якісної підготовки кадрів вищої кваліфікації досягається через оновлення змісту освіти, яка здобувається завдяки когнітивній, комунікативній, аксіологічній, психологічній та соціокультурній функції. Освітній процес передбачає набуття знань, умінь і навичок за допомогою сучасної інформації, аудиторних занять і практичних тренінгів. Аксіологічні аспекти виховують у студентів світоглядні цінності, тоді як психологічні та соціокультурні чинники сприяють розвитку індивідуальності [37, с. 44-50]. Освітній процес має постійно удосконалюватися завдяки застосуванню різноманітних форм аудиторної, практичної та самостійної роботи із використанням як класичних, так і

інноваційних методів навчання. Процес навчання реалізується через формальну, неформальну та інформальну освіту (самоосвіту), що розширює можливості отримання сучасних знань [32]. В рамках формального здобуття освіти інформаційне забезпечення навчальних програм повинно враховувати новітні технології та тенденції розвитку агросектору. Розширення співпраці з підприємствами в рамках дуальної форми здобуття освіти та запрошення до викладання окремих дисциплін фахівців-практиків агробізнесу наповнює зміст навчання не лише теоретичною складовою, а й практичними навиками. Створення міждисциплінарних освітніх програм шляхом синергії різних галузей науки (агрономії, агроінженерії, менеджменту, економіки, тощо) консолідує процес пізнання, дозволяє усвідомити глибинні причини явищ та представити весь багатогранний спектр технічних, технологічних, біологічних, управлінських, економічних та інших процесів в аграрному секторі як складної динамічної системи. В умовах посилення впливу глобалізаційних чинників та євроінтеграційних перспектив України актуалізується проблема підвищення рівня володіння іноземними мовами [26].

Сучасні науково-технічні та соціально-економічні трансформації, необхідність перманентної модернізації змісту освіти обумовлюють потребу удосконалення кадрового забезпечення освітнього процесу в аграрних закладах вищої освіти. Створення належних умов для повноцінної наукової та викладацької діяльності, особистісного розвитку, підвищення кваліфікації в провідних наукових та освітніх установах, вивчення іноземних мов, мотивація праці науково-педагогічних працівників сприятиме розкриттю їх потенціалу та дозволить перейти на новий, більш якісний рівень надання освітніх послуг аграрними закладами вищої освіти [26].

Таким чином, конкурентоспроможний розвиток аграрного сектора економіки на сучасному етапі науково-технічного прогресу в умовах Індустрії 4.0, посилення впливу глобалізаційних чинників, євроінтеграційних перспектив України та нагальність забезпечення результативного функціонування в умовах війни та післявоєнної відбудови потребує модернізації системи підготовки

кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки на наукових засадах. Кадри вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки є професійним персоналом з рівнем здобутих у закладах вищої освіти та в процесі практичної діяльності компетенцій, що передбачають володіння глибокими і системними теоретичними знаннями, спеціалізованими прикладними навиками та вміннями, сукупністю людиноцентриських, світоглядних, патріотичних, морально-вольових і загальнолюдських якостей та суспільних цінностей.

Науковий підхід до модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора полягає в розумінні її як цілісної множини складових, що знаходяться в усій сукупності внутрішніх та зовнішніх взаємозв'язків, передбачає врахування впливу факторів політико-правового, науково-технологічного і соціально-економічного характеру та дозволяє здійснювати зміни в процесах підготовки кадрів вищої кваліфікації з урахуванням особливостей сучасних трансформацій.

1.2. Моделі та фактори модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки

Перспективи аграрного сектора як драйвера економічного зростання національної економіки великою мірою визначатимуться впровадженням новітніх технологій та сучасних методів управління. Розвиток національної економіки та її аграрного сектора на інноваційних засадах забезпечує соціально-економічне піднесення, економічну ефективність та є визначальним фактором підвищення конкурентоспроможності на світовому ринку. Саме тому на найвищому державному рівні в Україні прийнято Стратегію розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року [38], мета якої полягає у створенні інноваційної екосистеми економіки України. Дана концепція направлена на якісне використання нестандартних підходів і прискорену трансформацію новаторських ідей в інноваційну продукцію та послуги. Індикативні результати цієї стратегії визначають збільшення впроваджених

розробок і економічний розвиток від їх реалізації та залучення інвестицій в інноваційну діяльність. В контексті викладеного, модернізація системи підготовки кадрів для аграрного сектора є викликом часу, а дослідження її моделей і факторів відповідно до наукового-технічного та соціально-економічного прогресу, а також інших сучасних трансформацій представляється актуальним.

На сьогодні визначення поняття «модернізація» має низку трактувань, з огляду на те, що сам процес модернізації притаманний багатьом сферам життя та діяльності. Словник іншомовних слів надає тлумачення модернізації (від франц. «modernisation» – оновлення) як оновлення, удосконалення, трансформація будь-чого до новітнього стану, перетворення відповідно до сьогочасних умов [39, с. 512].

Бачення та трактування дефініції «модернізація» серед науковців багатогранні. Так, Smelser N. J. розглядає її як системне, багатовимірне зрушення, що охоплює шість найважливіших суспільних сфер – економіку, політику, освіту, сім'ю, релігію і соціальну структуру суспільства [40, с. 747]. П. Штомпка вважає цей термін синонімом прогресивних соціально-економічних змін, коли суспільство рухається вперед та характеризує направленість даного визначення на відсталі або слаборозвинені суспільства і описує їх зусилля «наздогнати» провідні, найбільш розвинені країни, які існують в одному історичному періоді в межах загального глобального суспільства [41, с. 20]. D. Lerner окреслює своєрідне ментальне зрушення, досягнення особливого стану розуму, який охоплено вірою у прогрес, схильністю до економічного зростання та готовністю адаптуватися до змін [42]. Науковець D. Lerner розглядає модернізацію з точки зору індивіда, а бачення П. Штомпки полягає в трактуванні як характеристики соціально-економічних змін, встановлюючи поряд суспільство, адже економіка та суспільство взаємопов'язані.

На нашу думку, в першу чергу зміст модернізації необхідно розглядати з процесної точки зору, адже наявність змін, здвигу, оновлення, удосконалення,

реформування та відродження – це процеси, що надають можливість здійснювати рух вперед. Таким чином, на підставі аналізу наукових джерел визначаємо поняття «модернізація» у сфері підготовки кадрів вищої кваліфікації як процес рушійних змін, що передбачають оновлення загальноприйнятих форм та методів розвитку людського капіталу з можливістю їх подальшого перегляду з метою забезпечення відповідності загальних та професійних компетентностей вимогам часу та потребам ринку праці.

Ретроспективний аналіз Американської, Азіатської та Європейської моделей модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації дозволяє враховувати досвід, що може бути адаптовано для впровадження варіантів модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації, а також виявляє низку чинників, що необхідно враховувати для забезпечення відповідності сучасним вимогам ринку праці. Розповсюджені моделі модернізації це:

1. Модульно-компетентнісна модель, яка орієнтована на розвиток компетенцій згідно з потребами ринку праці аграрного сектору економіки. Ідея функціонування такої моделі заснована на консультуванні з експертами для визначення основних тенденцій агроринку та впровадження необхідних змін у процес навчання. Перевагами застосування такої моделі є постійне вдосконалення та гнучкість освітніх програм та можливість швидкого реагування на зміни в потребах на ринку праці.

2. Дуальна система освіти полягає у поєднанні теоретичного навчання в освітніх закладах з практичною підготовкою на підприємствах. Така модель потребує тісної співпраці з підприємствами аграрного сектору для визначення їх потреб до кваліфікаційних навичок та знань з подальшим впровадженням їх у освітній процес. До основних переваг функціонування такої моделі відноситься забезпечення практичного досвіду студентів, підвищення рівня працевлаштування випускників.

3. Інтегративна модель освіти передбачає інтеграцію різних освітніх рівнів та напрямків, включаючи професійну підготовку, вищу освіту та науково-дослідну діяльність. Застосування даної моделі обумовлено процесами

постійної цифровізації, що потребує здійснення наукових досліджень для впровадження новітніх технологій. До переваг такої моделі можна віднести постійне підвищення якості освіти у відповідності до основних трендів, що сприяє інноваційному розвитку галузі.

Однак, дієвість моделей визначається окремими факторами та чинниками вибору окремих освітніх модулів в процесі модернізації, а саме:

- відповідність потребам ринку праці, включає визначення існуючих та прогнозних потреб аграрного сектору для вибору модулів, що будуть застосовуватись у процесі навчання;
- визначення конкурентоспроможних компетентностей через плідну співпрацю з роботодавцями;
- адаптування успішних зарубіжних практик до місцевих умов та впровадження міжнародних стандартів;
- включення модулів, що враховують підготовку кадрів до роботи з інформаційно-комунікаційними технологіями та автоматизованими системами з врахуванням вимог до застосування сучасних технологій та інноваційних підходів в аграрному секторі;
- підвищення кваліфікації викладачів для впровадження нових методик навчання.

Модель системи підготовки кадрів вищої кваліфікації, що висвітлена автором Биковим М.Ю., визначена в контексті освітньої задачі в узагальненому вигляді. Її структура представлена двома на діалектичному рівні взаємопов'язаними, але, при цьому, відносно незалежними одна від одної складовими. Формуюча частина (включає визначення проблемної області та специфікацію цілей задачі). Розв'язувальна (обробка задачі, в тому числі методи та інструменти, що використовуються або призначені для вирішення даної проблеми або класу проблем) [43, с. 285].

Відповідно до цього підходу, система підготовки кадрів вищої кваліфікації представлена освітнім середовищем, що характеризується і відображається через його підсистеми і компоненти:

- цільовий компонент: визначає цілі та завдання функціонування і розвитку система підготовки кадрів вищої кваліфікації. Ця складова детермінує появу управлінських компонентів в освітньому середовищі;
- управлінський компонент: формується організаційною структурою управління системи підготовки кадрів вищої кваліфікації в цілому (галузь, регіон, країна);
- заклади вищої освіти, що забезпечують необхідні умови для здобувачів вищої освіти відповідного рівня освіти;
- ресурсний компонент включає набір ресурсів (фінансових, людських, організаційних, матеріальних, енергетичних, інформаційних, інших), які підтримують конкурентоспроможність та розвиток системи освіти;
- нормативно-правовий компонент: включає законодавство, нормативні акти та навчально-методичне забезпечення, які регулюють освітній процес на рівні системи освіти.

За цим же підходом в закладах вищої освіти, як центральній ланки в системі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора, можна виділити складові, що представлені на рисунку 1.4.



Рис. 1.4. Основні складові системи підготовки кадрів вищої кваліфікації в аграрних закладах вищої освіти

Джерело: побудовано автором

До основних складових системи підготовки кадрів вищої кваліфікації в аграрних закладах вищої освіти відносяться:

- цільовий компонент – визначає цілі функціонування та розвитку закладу вищої освіти;

- контингент здобувачів вищої освіти – формується студентами, що навчаються за початковим рівнем (короткий цикл), першим (бакалаврським) рівнем, другим (магістерським) рівнем, а також аспірантами третього (освітньо-наукового/освітньо-творчого) рівня та здобувачами освітнього ступеня «доктор наук» на науковому рівні;
- ресурсна складова (науково-педагогічний, адміністративний, допоміжний персонал закладу вищої освіти), енергетичні та фінансові ресурси, основні засоби, навчальне обладнання, освітні технології, тощо;
- педагогічно-психологічна складова – включає методи і засоби освітньої, наукової, виховної, просвітницької діяльності та характеризує і визначає особливості освітнього процесу, що здійснюється в закладі вищої освіти;
- адміністративний компонент формується організаційною структурою управління закладом вищої освіти. Він визначає і коригує деталі організації наукової роботи, освітнього процесу і виховання, що здійснюються в закладі вищої освіти;
- нормативна складова, що включає закони, нормативно-правові акти та стандарти освіти, навчально-методичне забезпечення, які регулюють наукову діяльність, освітній та виховний процеси у закладах вищої освіти.

Модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки передбачає зміну моделі, яка забезпечить перехід від загальноприйнятої до оновленої системи. При цьому, моделі модернізації можна розглядати в площині «навздогін» та «на випередження». Основним фактором використання моделі «навздогін» в розвитку системи підготовки кадрів є те, що вона дозволяє скористатися досвідом успішних і розвинених країн і в той же час уникнути повторення помилок і протиріч. Модернізація «навздогін», як правило, базується на використанні передових технологій та економічних механізмів. Концепція моделі «на випередження», зорієнтована на передбачення інтересів та потреб майбутніх поколінь відповідно до чого відбувається трансформація системи на випередження, передбачає проактивний

підхід до навчання та підготовки кадрів, що орієнтується на прогнозування майбутніх тенденцій і потреб аграрного сектора. Складовими, які необхідно трансформувати в процесі модернізації є аудиторні заняття та їх поєднання з практичною підготовкою, збільшення практик дуальної освіти та отримання міжнародного досвіду в рамках академічної мобільності не тільки здобувачів та науково-педагогічного складу, а й менеджменту закладів вищої освіти.

Модернізаційні процеси відбуваються і в контексті певних ідеологій та цінностей. Зокрема, наслідування успішних європейських практик вимагає не лише відтворення технологій, але й прийняття цінностей гуманізації та людяності. Тому мова може йти і про «модернізацію виховання». Свого часу саме такий підхід обрала Німеччина, яка, завдяки своїй орієнтації на безперервну реформу системи підготовки, сьогодні є однією з провідних країн не лише в Європі, але й у світі за рівнем людського капіталу, що є запорукою економічної конкурентоспроможності будь-якої країни [44, с. 166-167].

Основними експортерами продовольства у світі сьогодні є США, Франція, Нідерланди, Китай, Бразилія та деякі інші країни [45, с. 52-56]. Тому досвід таких країн як, зокрема, США, Франція та Нідерланди представляє інтерес в контексті модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора (табл.1.2).

Порівняльний аналіз систем підготовки кадрів вищої кваліфікації в США, Франції та Нідерландах дозволяє зробити висновок про наявність незначних відмінностей в освітніх рівнях та термінах підготовки. В порівнянні з українською системою різні бачення мають місце щодо підготовки докторантів, яких окремі країни виокремлюють в площину післядипломної освіти, а інші вважають наступним рівнем. Світова практика вказує на в цілому більш широку автономію закладів вищої освіти порівняно з Україною та відсутність загальнодержавного законодавства про освіту, бо методи регулювання встановлюються на засадах регіональних нормативних актів.

Представляє інтерес досвід закладів вищої освіти у Франції, які щороку проводять підсумки навчання студентів, за результатами яких приймається

рішення щодо доцільності продовження надання освіти. Визначені закладом освіти, студенти, які не зможуть опанувати наступний курс отримують сертифікат, з яким можуть приступати до роботи. Також, на нашу думку, заслуговує на увагу та поглиблене дослідження узагальнення практики врахування досвіду практичної роботи за відповідним профілем для зменшення терміну здобуття освіти, що встановлено під час аналізу системи підготовки кадрів вищої кваліфікації в даних країнах.

Таблиця 1. 2

Основні характеристики системи підготовки кадрів для аграрного сектора в США, Франції та Нідерландах

Основні характеристики	США	Франція	Нідерланди
Рівні підготовки	Чотири рівні	Перший (короткий) та другий (довгий) цикл, третій	Один (з поділом на періоди)
Державне регулювання	Департамент освіти відповідного штату	Державні - Міністерству освіти. Приватні-промисловим компаніям	Міністерство освіти і науки
Державний контроль ЗВО	Відсутні визначення тривалості навчання, термінології та структури ступенів	За допомогою директив та постанов	За допомогою законів та критеріїв
Термін навчання	Короткий цикл – 2 роки, Бакалаврат – 4 роки, Магістратура – 2 роки, Поглиблена професійна освіта -3-4 роки.	Бакалавр 1-2 роки, магістр 3-5, аспірантура 3 роки	Бакалавр – 4 роки та магістр 1-2 роки Докторантура – 4 роки
Документ про освіту	Вищий національний диплом Вищий національний сертифікат	DEUG – проміжний документ з академічним змістом Ingeniuer-Maitre HDR – хабілітація наукових досліджень	Диплом бакалавра наук (BSc) або бакалавра мистецтв (BA). Диплом магістра природничих наук (MSc) або магістра гуманітарних наук (MA). Диплом доктора філософії (PhD)
Доступ до наступного (високого) рівня	Отримання бакалавра з відзнакою або високий досвід за фахом	Доступ до третього циклу можливий тільки після повного завершення другого циклу	Ступеневий без додаткових вимог

Джерело: [46-48]

Система вибору модулів, а не компонентів, яку використовує Франція під час підготовки, також має свої переваги в порівнянні з існуючою в Україні практикою щодо вибіркових дисциплін, адже таким чином майбутнім кадрам вищої кваліфікації можливо сформувавши необхідний до визначеного особистісного напрямку перелік тем з різних галузей, що дасть змогу забезпечити в результаті навчання широко орієнтованого спеціаліста.

В Європейському Союзі системи підготовки кадрів вищої кваліфікації в окремих країнах мають схожість відповідно до Болонської системи освіти, яка є єдиним європейським простором з універсальними засадами та структурою освітнього процесу. Проте кожна країна при цьому зберігає свою традиційну практику та звичаї у системі підготовки кадрів. Подібний підхід слід, на нашу думку, реалізовувати і в Україні, що передбачає необхідність залучення прогресивного досвіду провідних країн Європи, не втрачаючи при цьому свої надбання та власну індивідуальність.

Таким чином, модель системи підготовки кадрів вищої кваліфікації, що необхідна сучасному аграрному сектору має поєднувати модернізацію за принципами «навздогін» та «на випередження». Реалізація принципу «навздогін» можлива за рахунок активного впровадження в управління аграрними закладами вищої освіти бенчмаркінгу, технології якого дозволяють здійснювати постійний та систематичний пошук і впровадження найкращого світового досвіду. В умовах сучасних динамічних глобальних трансформацій застосування принципу «на випередження» стає ключовим інструментом для досягнення високої конкурентоспроможності аграрного сектора, бо дозволяє підготувати фахівців, здатних вирішувати майбутні виклики та впроваджувати інновації.

Реалізація Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки, стратегічні та оперативні цілі якої орієнтують, зокрема, на реформування та модернізацію системи вищої освіти, передбачає врахування сукупності політико-правових, соціально-економічних, науково-технічних та природно-кліматичних факторів (табл.1.3).

Таблиця 1. 3

Основні фактори впливу на формування моделі модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору України в умовах сучасних трансформацій

Групи факторів	Перелік факторів
Політико-правові	Цілі державної соціально-економічної політики, включаючи державну аграрну політику Законодавство у сфері вищої освіти та науки Глобальні світові процеси та євроінтеграційні перспективи України Військові дії та необхідність післявоєнного відновлення
Науково-технічні	Розвиток науково-технічного прогресу. Технічні та технологічні інновації Індустрії 4.0 в аграрному секторі Інформатизація та цифровізація в аграрному виробництві, науці та освіті Інтеграції науки і виробництва для впровадження результатів наукових досліджень Розвиток інноваційних технологій в педагогіці вищої освіти Розвиток сучасних управлінських технологій
Соціально-економічні	Стан національної економіки та її аграрного сектора Структурні зміни в аграрному виробництві Державна підтримка сільського господарства та регуляторна політика щодо розвитку аграрного підприємництва Демографічні процеси міграції, урбанізації, зміни вікової структури населення Зміна суспільних цінностей, зростання значення екологічних питань Соціально-економічний розвиток сільських територіальних громад
Природно-кліматичні	Агрокліматичні особливості зонального розміщення сільського господарства Глобальні зміни клімату Екологізація агропромислового виробництва

Джерело: побудовано автором

Державна аграрна політика, що визначає стратегічні напрямки розвитку аграрного сектору, безпосередньо впливає на формування потреб у висококваліфікованих кадрах і пред'являє вимоги до їх рівня, бо реалізація поставлених цілей і завдань здійснюватиметься саме фахівцями, підготовка яких, в свою чергу, потребує модернізації змісту освітніх програм.

Інформаційний прогрес та використання технологій штучного інтелекту зумовлюють цифрову трансформацію сільськогосподарських підприємств, основними засадами якої є датчики та інші пристрої інтелектуальних технологій, використання яких дозволяє здійснювати моніторинг та аналітику виробничих процесів. Впровадження платформ управління фермерськими господарствами (ERP) задля централізації управлінських дій та рішень визначають зміни підходів управління в аграрному секторі на засадах цифрової компетентності [49].

Іншим фактором технологічних змін є завершення третьої цифрової революції, що привела до часткової автоматизації та роботизації бізнес-процесів, а також окреслила наступний рівень цифровізації бізнесу – Індустрію 4.0. Цей новий етап диджиталізації включає повний перехід бізнес-процесів на автоматизацію та роботизацію в режимі реального часу [50].

Трендові технології вже впроваджені низкою відомих агрохолдингів, серед яких «МХП» [51], «Нібулон» [52], «Сварог Вест Груп» [53], «AgriLab» [54], «Кернел» [55]. Зокрема, ними використовуються системи точного землеробства, управління земельним банком за допомогою географічних систем, аерозйомка, агрохімічна діагностика полів та інше. Узагальнення практичного досвіду свідчить, що на сучасному етапі цифрові та інформаційні інновації можуть впровадити лише ті аграрні підприємства, які мають високопрофесійний персонал та кваліфікованих кадрів управління.

В своїх наукових працях Скрипник В. В. [56, с. 21], Ю.В. Негода та І.М. Новак [57], К. Р., Дрипка та В. М. Бондаренко і Л. Ю. Чобаль [58], О.П. Радченко та Т.В. Карадобрі [59] визначали проблемні засади до формування інноваційного розвитку, серед яких першочерговою вказано нестачу власного та державного фінансування інноваційного розвитку, що обмежує оновлення матеріально-технічної бази агропідприємств. Відсутність практики фінансування науково-дослідних розробок, продуктивність яких є успішною в зарубіжних країнах, не сприяє впровадженню досягнень науки і техніки у виробництво та стримує практичну результативність інноваційного прогресу.

У дослідженнях Шабатури Т., Костюхіної О., Піт І. [60, с. 155] зосереджується увага на обмеженості державної підтримки та ресурсної складової для повоєнної відбудови аграрного сектору України, що доводить необхідність модернізації з врахуванням дії факторів політико-правового, науково-технологічного та соціально-економічного характеру, з урахуванням особливостей сучасних трансформацій на мікро-, макро- та мега-економічних рівнях.

Спроможність кваліфікованого персоналу та наявність достатнього ресурсу людського капіталу є головним фактором забезпечення переходу до цифрових трендів. Zamlynskyi V. and others [61], розглядають цифрову трансформацію аграрного сектору як процес отримання цінностей в потребах розвитку сектору про внутрішнє та зовнішнє середовище, які включають в себе дані для прогнозної аналітики та систем підтримки прийняття рішень. Wysel M, Baker D, Billingsley W. [62], аналізує цифровізацію як необхідну складову моделі трансформації аграрного сектору до більш сталого та як ту, що надає можливість реагування на внутрішні ризики з внесенням корегувань з боку управління.

Зміни в процесах сільськогосподарської діяльності, викликані ринковими трансформаціями та інформаційно-технічними чинниками, обумовлюють необхідність модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для задоволення потреб аграрного сектору економіки. Новий рівень знань актуалізує нагальність якісних зрушень в формуванні людського капіталу для забезпечення конкурентоспроможності аграрних підприємств не тільки на внутрішньому, а й на світовому ринках.

Сучасний науково-технічний прогрес охоплює як управління виробничо-господарською діяльністю аграрних підприємств, так і технології вирощування, зберігання та переробки сільськогосподарської продукції. Ці умови є мотиваційним чинником для саморозвитку та оновлення знань майбутнього фахівця аграрного сектору.

Подальший розвиток суспільного прогресу визначає перехід від Індустрії 4.0 до моделі Індустрії 5.0, яка характеризується орієнтацією на соціально-екологічні аспекти у напрямку цифрової модернізації. Екологічна реформація в ключі даної моделі та стратегії сталого розвитку спрямована на впровадження концепції циркулярної економіки, що безпосередньо взаємопов'язано з сільським господарством як сферою виробників продукції [63, с. 167, 172]. Бо принципами циркулярної економіки є використання вироблених відходів шляхом повернення до виробничого циклу – рециклінг. Тому постає необхідність в підготовці кадрів вищої кваліфікації, компетенції яких будуть направлені на досягнення еколого-соціального ефекту.

Структурні зрушення в аграрному виробництві, яке в сучасних умовах носить дуальний характер та представлено сектором аграрних підприємств, в тому числі і фермерських, а також сектором господарств населення, вимагають нових підходів до підготовки фахівців. Зокрема, в мікро та малому агробізнесі з невеликою чисельністю персоналу необхідні спеціалісти з універсальними знаннями у сфері агрономії, агроінженерії, зоотехнії, економіки, оподаткування, права, менеджменту та маркетингу. З огляду на викладене, зростатиме роль міждисциплінарного підходу при розробці освітніх програм, що започатковуються на платформі різних спеціальностей.

Таким чином, сучасна управлінська модель модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації носить відкритий характер та знаходиться у взаємодії з сукупністю політико-правових, науково-технічних, соціально-економічних та природно-кліматичних факторів, врахування впливу яких дозволяє своєчасно адаптувати процес підготовки висококваліфікованих спеціалістів до особливостей сучасного етапу суспільних трансформацій. Перспективні орієнтири розвитку агросектору у відповідності до векторів науково-технічного прогресу вимагають консолідації зусиль закладів вищої освіти, наукових установ, представників агробізнесу щодо безперервного оновлення змісту навчання, посилення практичної складової освітніх програм.

Системний підхід до сучасної моделі модернізації процесу підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора передбачає її розуміння як цілісності, що інтегрує основні напрями, реалізація яких забезпечуватиме якісні зміни у відповідності до вимог часу. Саме такий підхід застосовано при розробці Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки [64], а також операційного плану її реалізації у 2022-2024 роках, що схвалені Розпорядженням № 286-р КМУ від 23 лютого 2022 р. Конкретизація завдань та індикаторів в контексті кожної операційної цілі, а також очікуваних результатів здійснена в розширеній стратегічній піраміді розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки [65]. Ґрунтуючись на положеннях даних програмних документів державного рівня, а також висновках проведених досліджень, узагальнено основні заходи щодо модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки, які систематизовані за напрямками, що представлені на рисунку 1.5.

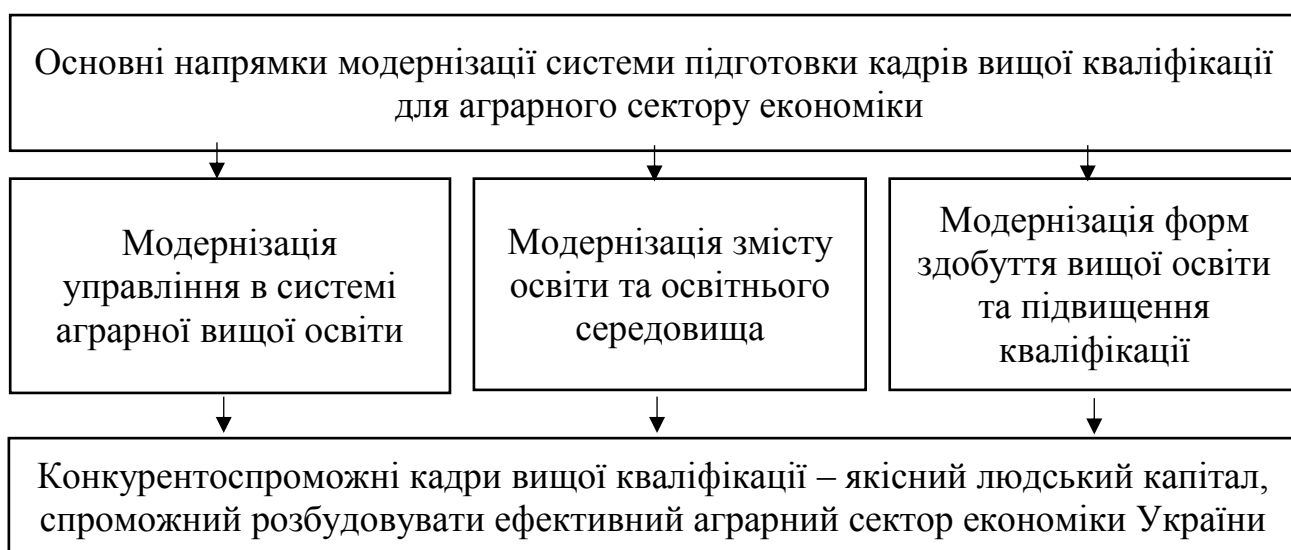


Рис. 1.5. Основні напрями модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації

Джерело: складено автором з урахуванням [64]

1. Модернізація управління в системі аграрної вищої освіти включає комплекс завдань на державному на університетському рівнях управління.

На державному рівні:

- створення дієвої системи моніторингу ринку праці в аграрному секторі економіки для визначення рівня та професійної структури попиту на кадри вищої кваліфікації;
- удосконалення ведення статистики щодо кількісних та якісних показників забезпеченості кадрами вищої кваліфікації аграрних підприємств, а також статистики закладів вищої освіти для розробки освітньої політики та її гармонізації з кадровою політикою в аграрному секторі економіки;
- формування інституційно-правових та економічних передумов для співпраці закладів вищої освіти, наукових установ НААН та суб'єктів аграрного бізнесу, їх інтеграції в регіональні інноваційні кластери Індустрії 4.0 з урахуванням SMART-спеціалізації регіонів на засадах державно-приватного партнерства та економіки спільного використання, включаючи, зокрема, розвиток національних і регіональних цифрових освітніх платформ на основі шерингу;
- гармонізація національного законодавства з стандартами Європейського простору вищої освіти, формування позитивного іміджу вищої аграрної освіти за кордоном, залучення передового іноземного досвіду, сприяння міжнародній академічній мобільності та розвитку спільних освітніх програм з провідними іноземними ЗВО;
- законодавче врегулювання на принципах відкритості та прозорості розширення автономії університетів щодо управління матеріальними, кадровими та фінансовими ресурсами, а також реалізації академічної політики. Зокрема, забезпечення можливості для ЗВО самостійно удосконалювати організаційну структуру управління, розробляти механізми оплати праці та розпоряджатися власними фінансовими ресурсами;
- модернізація механізму державного фінансування ЗВО, що передбачає врахування якості освіти, наукові здобутки та інші результативні показники діяльності університетів;
- підтримка наукових досліджень в частині фінансування пошукової діяльності, розвитку інноваційної інфраструктури та стимулювання

співпраці між аграрними університетами та бізнесом у сфері науково-дослідної роботи;

- удосконалення державної кадрової політики в частині формування кадрового резерву ректорів ЗВО на засадах принципів професіоналізму, лідерства, соціальної відповідальності та академічної доброчесності;
- врегулювання на законодавчому рівні механізмів навантаження науково-педагогічних працівників, мотивації їх праці, забезпечення конкурентоспроможності заробітної плати та престижності роботи в університеті;
- модернізація механізму контролю та оцінки якості освіти, що передбачає удосконалення критеріїв оцінки якості освіти, які б відповідали міжнародним вимогам та підвищували конкурентоспроможність українських університетів, забезпечення прозорого та результативного аудиту дотримання ліцензійних умов провадження освітньої діяльності;
- розробка професійних стандартів, що визначають вимоги до професійних знань, умінь і компетентностей кадрів вищої кваліфікації аграрного сектора економіки, та їх гармонізація з освітніми стандартами.

На рівні аграрних закладів вищої освіти:

- формування системи внутрішнього забезпечення якості освіти, що включає сукупність цілей, принципів, організаційних структур, кадрів, методів, процедур та технологій прийняття рішень, спрямованих на безперервне удосконалення освітнього процесу з метою підготовки конкурентоздатних на ринку праці фахівців з високим рівнем професійної компетентності, інтелектуальної активності, соціальної відповідальності та національної свідомості;
- застосування методів стратегічного управління, фінансового менеджменту, антикризового менеджменту, управління змінами, проектного менеджменту, маркетинг-менеджменту та інших сучасних управлінських технологій для розвитку освітньо-наукової діяльності аграрних ЗВО в

- умовах ризиків і невизначеності, що спричинені трансформаціями глобального та національного характеру в різних сферах суспільного життя;
- впровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності в управлінні ЗВО, що ґрунтуються на засадах сталого розвитку та актуалізуються особливо в контексті аграрного сектору, де екологічні, економічні та соціальні фактори відіграють ключову роль у збереженні природних ресурсів та забезпеченні продовольчої безпеки;
 - впровадження дієвих адміністративних, економічних та соціально-психологічних методів управління персоналом ЗВО щодо підбору і розстановки кадрів, мотивації праці, підвищення кваліфікації, оцінки результатів роботи науково-педагогічних працівників;
 - спрощення адміністративних процедур та зменшення обсягів паперової роботи, що стосуються організації освітньої діяльності, що сприятиме дебюрократизації освітнього процесу та підвищенню його результативності за рахунок концентрації науково-педагогічних працівників на якості освіти та науковій роботі;
 - впровадження сучасних цифрових технологій в управлінні ЗВО, що дозволяє автоматизувати планування, моніторинг, аналіз, облік, реєстрацію, оцінювання, розрахунки, контроль та інші управлінські функції, а також удосконалити електронний документообіг, що сприятиме прозорості, підзвітності та оперативності здійснення внутрішніх процесів;
 - удосконалення механізму забезпечення академічної доброчесності, включаючи процедури попередження та виявлення академічного плагіату у публікаціях та інших працях науково-педагогічних працівників і здобувачів;
 - забезпечення відкритості діяльності та ухвалення рішень щодо провадження освітнього процесу, поінформованості співробітників, студентів, широкого загалу, а також розвитку внутрішніх комунікаційних засобів.

2. Модернізація змісту освіти та освітнього середовища:

- удосконалення студентоцентрованого підходу до навчання й викладання;

- проведення системного моніторингу та оновлення змісту вищої освіти за рахунок регулярного перегляду освітніх програм, освітніх планів, робочих програм дисциплін, практик та інших освітніх компонентів щодо їх відповідності актуальним потребам ринку праці, новітнім досягненням науково-технічного прогресу, інтересам студентів та іншим стейкхолдерів;
 - підвищення рівня практичної підготовки та її значення в освітніх програмах за рахунок запрошення провідних фахівців певних галузей до проведення практичних занять з професійно орієнтованих освітніх компонент;
 - відкриття міждисциплінарних освітніх програм, створених на платформі різних спеціальностей;
 - оновлення змісту і форм методичного та інформаційного забезпечення освітнього процесу;
 - впровадження інноваційних технологій та інтерактивних методів навчання, включаючи використання технологій віртуальної (VR) та доповненої реальності (AR), що дозволяє створити симуляції реальних умов для навчання;
 - створення сучасних навчальних лабораторій в ЗВО та розвиток форм співпраці з бізнесом та науковими установами НААН щодо спільного використання освітньо-наукового простору на засадах шерингової економіки;
 - зведення нових навчальних будівель та соціальних об'єктів ЗВО, здійснення ремонту приміщень, оновлення матеріально-технічних засобів;
 - створення безпечного соціально-орієнтованого освітнього простору, комфортного дня навчання, викладання, наукової діяльності та всебічного особистого розвитку учасників освітнього процесу, включаючи інклюзивне освітнє середовище.
3. Модернізація форм здобуття вищої освіти та підвищення кваліфікації:
- розвиток змішаного навчання (blended learning), яке поєднує традиційні лекції та онлайн-курси;

- використання онлайн-платформ, форм дистанційного навчання, інтерактивних віртуальних середовищ та мобільних додатків, що дозволяє всім зацікавленим особам мати доступ до освітнього середовища;
- застосування в системі формальної освіти гнучких навчальних траєкторій, що передбачають визнання результатів навчання неформальної та інформальної освіти;
- розвиток перехресного вступу, навчання на міждисциплінарних та спільних (подвійних) освітніх програмах;
- розширення використання дуальної форми здобуття вищої освіти як наряду скорочення кадрового дефіциту в аграрному секторі економіки в сучасних умовах;
- розвиток міжнародної академічної мобільності здобувачів та науково-педагогічних працівників, залучення іноземних викладачів до викладання у вітчизняних університетах, участь у спільних міжнародних проєктах, видавничій діяльності, поглиблення вивчення іноземних мов;
- розбудова системи освіти дорослих на принципах безперервності навчання, гнучкості програм, практичної спрямованості, що дасть змогу удосконалювати професійні навички та розвивати компетенції у відповідності до вимог ринку праці;
- застосування різноманітних форм і методів підвищення кваліфікації, серед яких курси підвищення кваліфікації, тренінги та семінари, онлайн-курси на цифрових освітніх платформах, вебінари, наставництво та коучинг, самоосвіта, тощо.

Таким чином, здійснення модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора можливе на основі комплексного та інтегрованого підходу. При цьому, її слід розглядати як певну управлінську систему, що включає сукупність цілей, принципів, організаційних структур, кадрів, методів, процедур та технологій прийняття рішень, спрямованих на забезпечення високого рівня підготовки кадрів для аграрного сектора економіки.

Модернізація системи підготовки кадрів вищої кваліфікації агросектору це процес рушійних змін соціально-економічного напрямлення для оновлення загальноприйнятих форм та методів розвитку людського капіталу з можливістю подальшого перегляду для забезпечення конкурентоспроможності. Врахування політико-правових, науково-технологічних та соціально-економічних факторів забезпечує якісні зміни у підготовці кадрів, адаптуючи систему до сучасних трансформацій на мікро-, макро- та мегаекономічних рівнях. При цьому європейський досвід доводить потребу в гнучкій системі підготовки кадрів вищої кваліфікації, що необхідна галузевим закладам вищої освіти щодо розширення їх автономії.

Застосування принципу «на випередження» для модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації в аграрному секторі є критично важливим для забезпечення випереджаючого розвитку галузі. Це дозволяє підготувати фахівців, які не лише відповідають сучасним вимогам, але й готові до майбутніх викликів, сприяючи сталому розвитку аграрного сектора України.

1.3. Методичні засади оцінки результативності модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки

Необхідність проведення оцінки результатів трансформації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки є ключовим етапом для забезпечення ефективності та успішності змін. Вона дозволяє не лише виміряти прогрес, але й вчасно виявити проблеми та внести корективи. Оцінка результативності дає можливість провести заміри сильних та слабких сторін самої системи під час впровадження змін. Отримати зворотній зв'язок від зацікавлених сторін, що дасть можливість прискореної адаптації до запитів роботодавців та проведення прогнозування і реагування в рамках майбутніх потреб. Реалізація рубіжних підсумків створить можливість підтримки інновацій та їх розвитку в напрямку постійного впровадження нових технологій. Висока результативність системи підготовки кадрів, отримана

шляхом періодичного моніторингу, підвищить репутацію аграрних закладів вищої освіти та дасть можливість визнання на міжнародному рівні.

Кінцевим результатом модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації аграрного сектора економіки є конкурентоспроможні галузеві заклади вищої освіти, зорієнтовані на роботодавців. Для виконання даної цілі аграрні заклади вищої освіти повинні: створити систему ефективного використання ресурсів (виявити найбільш ефективні способи використання фінансових, матеріальних та людських ресурсів, що є особливо важливим в умовах обмеженого фінансування); реалізовувати та розбудовувати внутрішню систему якості вищої освіти, орієнтовану на студентів та роботодавців; бути вмотивованими до постійного вдосконалення за результатами оцінки результатів.

Оскільки, визначені нами напрямки оцінки результативності модернізації охоплюють сфери бізнесу, ринку праці, держави та міжнародного визнання, постає необхідність багатоаспектного визначення індикаторів в рамках методики оцінки конкурентоспроможності аграрного закладу вищої освіти. Також, в площині конкурентоздатності галузевого закладу вищої освіти є доцільним визначення ринкової орієнтованості відповідно до результатів моніторингу ринку праці. Таким чином, методичним продуктом під час оцінки конкурентоспроможності повинні бути методики оцінки ринку праці, які включають в себе загальні показники та прогнози затребуваності категорій посад, планування їх навчання та перепідготовки, а також методики конкурентоспроможності, сформовані за результатами державних даних у сфері якості, прозорості та економічної продуктивності. В рамках методики конкурентоспроможності також є доцільність виокремлення індикаторів рейтингування галузевого та світового рівнів. Даний підхід дасть можливість всебічної оцінки результативності трансформаційних процесів в системі підготовки кадрів вищої кваліфікації агросектору.

Забезпечення висококваліфікованих кадрів галузі можливе тільки конкурентоспроможним закладом вищої освіти, індикатори якого повинні

відповідати сукупності факторів державного, світового та стейкхолдерського рівнів. Такий індикативний підхід дозволить проводити систематичний аналіз та оцінку різних аспектів діяльності закладів вищої освіти щодо адаптивності до змін ринку праці аграрного сектору економіки. Етапи розробки методичного підходу наведено в таблиці 1.4. На практиці використовуються наступні основні моделі оцінки конкурентоспроможності закладів вищої освіти та їх професійної діяльності. Модель QS World University Rankings QS [66] демонструє найбільш рейтингові університети світу.

Таблиця 1. 4

Етапи розробки методичних засад

Основні етапи	Сутнісне наповнення
Аналіз існуючих методик та практик	дослідження наявних методик та підходів до оцінки конкурентоспроможності закладів вищої освіти; визначення міжнародних стандартів та практик у сфері аграрної освіти
Ключові індикатори конкурентоспроможності	академічні індикатори: якість навчальних програм фахівців аграрного сектору, рівень підготовки студентів та кількість наукових публікацій
	інфраструктурні індикатори: показники стану матеріально-технічної бази та доступ до сучасного обладнання
	фінансові індикатори: обсяг та джерела фінансування та його ефективне використання
	співпраця з підприємствами аграрного сектору: рівень працевлаштування випускників
	соціальні індикатори: рівень задоволеності студентів та викладачів умовами навчання та праці, внесок закладу в розвиток місцевої спільноти
Розробка системи збору та аналізу даних	впровадження цифрових платформ для автоматизованого збору та обробки даних, а саме використання Big Data та аналітичних інструментів для аналізу отриманої інформації
Визначення методів оцінки та інтерпретації індикаторів	розробка критеріїв оцінки для кожного індикатора, шляхом визначення ваги індикаторів
Модернізація та цифровізація процесів управління ресурсами	впровадження інформаційно-комунікаційних технологій для автоматизації процесів планування, моніторингу та оцінки ефективності використання ресурсів управління ресурсами

Джерело: [67]

Методика включає оцінку університетів за 6 індикаторами:

- академічна репутація, яка складає 40% до загальної оцінки та базується на опитуваннях науковців, викладачів та управлінців університетів;
- репутація серед роботодавців складає 10%, базується на опитуваннях роботодавців, які оцінюють випускників університетів за їх кваліфікаціями та навичками;
- співвідношення викладачів та студентів – 20%, відображає співвідношення кількості викладачів до кількості студентів, чим цей показник нижчий, тим більш якісна освіта;
- цитованість наукових досліджень та статей в Scopus та складає 20% в загальному рейтингу;
- частка іноземних викладачів, відсотковий показник іноземних викладачів до загальної кількості, займає 5% у рейтингу;
- частка іноземних студентів – 5% , та вказує на міжнародну привабливість університету.

World University Rankings [68] оцінює університети за п'ятьма основними категоріями:

- навчання – 30% у загальному рейтингу та враховує показники (репутація в навчанні (15%), співвідношення кількості студентів до кількості викладачів (4,5%), співвідношення кількості отриманих докторських ступенів до кількості бакалаврських ступенів (2,25%), співвідношення кількості викладачів до кількості докторських ступенів (6%), доходи університету (2,25%);
- дослідження – 30% у загальному рейтингу, орієнтується на такі показники (репутація досліджень (18%), залучення додаткового фінансування на дослідження (6%), кількість публікацій на одного дослідника (6%);
- цитованість – 30% у загальному рейтингу, вимірюється за кількістю цитувань наукових праць;

- міжнародне співробітництво – 7,5% у загальному рейтингу та складається у рівному співвідношенні частки іноземних студентів, викладачів, спільні публікації з іноземними авторами;
- доходність від впроваджень своїх розробок у бізнес – 2,5%.

Український рейтинг «Топ-200 Україна» [69] є одним з провідних національних рейтингів закладів вищої освіти в Україні. Рейтинг розробляється Центром міжнародних проектів «Євроосвіта» у співпраці з міжнародною групою експертів. До основних показників рейтингу включають:

- кваліфікація викладачів (науковий ступень, вчене звання, індекс цитування, участь у міжнародних проектах) складає 50% загального рейтингу;
- якість надання освітніх послуг (державні та міжнародні акредитації освітніх програм, участь студентів у конкурсах, якість навчання на думку студентів) – 25%;
- міжнародна діяльність (частка іноземних студентів, публікаційна активність в міжнародних виданнях) – 15%;
- інновації (кількість отриманих патентів та ліцензій, доходи від комерціалізації наукових розробок) – 10%.

Окрім того, в сьогоденній практиці оцінки ефективності діяльності є нетипові для закладів вищої освіти моделі, інтеграція яких в розрізі окремих складових даних моделей створює інноваційне бачення в системі управління. Сукупне використання складових Balanced Scorecard (BSC) та використання Big Data і аналітики є потужним інструментом для стратегічного управління та контролю, який забезпечує збалансовану оцінку, постійний моніторинг та перспективи розвитку в рамках системи підготовки кадрів.

Модель оцінки ефективності управління Balanced Scorecard (BSC) [70] включає збалансовану систему показників, які охоплюють як фінансові, так і нефінансові аспекти діяльності та сфокусована на основних 4 перспективах розвитку: фінансова (доходи, прибуток, рентабельність, зміни у вартості акцій); рівень задоволеності клієнтів продуктами або послугами організації (кількість постійних клієнтів, залучення нових, та доля на ринку); ефективність

внутрішніх бізнес-процесів, враховує ефективність самих процесів, інновації в діяльності або продукті / послуги, виробничий цикл, витрати на покращення якості; навчання та розвиток включає показники підвищення кваліфікації співробітників та їх задоволеність. Впровадження даної моделі в рамках модернізації галузевого закладу вищої дасть можливість провести аналіз ефективності і планування бюджетних витрат.

Інтеграція інформаційних технологій, використання Big Data та аналітики [71] як інструменту для покращення ефективності та результативності включає збір, аналіз та інтерпретацію великого обсягу даних: збір даних з різних джерел, таких як сенсори, соціальні мережі, мобільні пристрої, транзакційні системи та інші; зберігання даних здійснюється Hadoop, NoSQL, Amazon S3, Google Cloud Storage, Azure Blob Storage; глибока обробка даних через технології Apache Spark, MapReduce, ETL (Extract, Transform, Load); аналіз даних включає різні методи, математичні моделі та алгоритми для виявлення закономірностей прогнозування тенденцій розвитку, надання рекомендацій; візуалізація даних у вигляді графіків, діаграм, карт, що полегшує інтерпретацію та прийняття рішень. Для закладів вищої освіти агросектору використання Big Data характерне для аналізу великого обсягу даних, що зменшує навантаження на технічний персонал галузевих закладів вищої освіти та організовує системну обробку даних для формування аналітики конкурентоспроможності.

Методичні засади до визначення трансформації складових підготовки кадрів характеризує напрямки змін відповідно до результатів проведених спостережень та визначає опис програми спостереження її ключових етапів опрацювання та обробки і аналізу результатів опитування. Система спостережень для визначення переходу в процесах та підходах підготовки кадрів повинна охоплювати комплексні висновки ринку праці та кадрової політики на державному рівні як відповідального за трудові ресурси держави. При цьому враховувати потреби підприємців як ключових в системі аграрного сектору економіки та потребуючих змін трудових ресурсів. Зважаючи на спроможність аграрних закладів вищої освіти провадити конкурентоспроможну

підготовку кадрів вищої кваліфікації відповідно до інформаційно-технологічних змін та світових трендів.

Для дослідження кон'юнктури ринку праці та використання трудових ресурсів використовуються системи індикаторів, яка базується на методах порівняння, усереднення та групування. Найбільш поширеним і типовим статистичним завданням, яке постає перед дослідженням ринку праці за допомогою економічного аналізу, є вивчення наявності, напряму та інтенсивності взаємозв'язків між показниками. Завданням аналізу ринку праці є визначення якісної основи взаємозв'язків між кількісними характеристиками економічних процесів, які впливають на функціонування ринку праці в регіоні. Якщо при дослідженні множинної кореляції зв'язок є нелінійним, то завдання визначення тісноти зв'язку пов'язане з проблемою дослідження аналітичної форми зв'язку (коефіцієнт кореляції безпосередньо залежить від форми обраного зв'язку). Встановлення аналітичної форми зв'язку передбачає моделювання ринку праці шляхом визначення закономірності залежності значення результативного показника від впливу факторіальної змінної. Дослідження сили та аналітичної форми зв'язку між показниками з застосуванням методів кореляційного та дисперсійного аналізу сприяє досягненню важливих завдань економічного аналізу: ранжування та класифікацію факторів, що впливають на аналізоване економічне явище. Оскільки основні математико-статистичні методи призначені для дослідження стаціонарних статистичних рядів без систематичної тенденції зміни рівня показників, то завдання полягає в тому, щоб виділити ці тенденції з часових рядів. Для цього розроблено низку різних методів. Потім, після виключення цього явища (тренду), для аналізу динамічних процесів застосовується спеціально розроблений метод. Це важливий метод дослідження, який використовується для вивчення змін у часі в зайнятості, використанні робочої сили в сільському господарстві, міграції, продуктивності служб зайнятості та розподілу сільськогосподарських земель між підприємствами з різними формами власності та господарювання [72].

Під час визначення потреб на ринку праці на сьогоднішній день використовують методи аналізу статистичних даних за допомогою складників економічного й демографічного рівня країни, як ключового чинника змін на ринку праці. Як метод визначення потреби також розглядається процедура опитування роботодавців про особливості підбору персоналу, поточні та майбутні потреби в робочій силі та навичках, а також поточні характеристики навчання та працевлаштування роботодавців та працевлаштування вразливих груп населення. Зокрема, опитування дає змогу отримання інформації щодо очікувань зміни кількості працівників за професіями, поточні та майбутні вакансії за професіями, професії та навички, які користуються найбільшим попитом і є дефіцитними, проблеми з працевлаштуванням за професіями, особливості працевлаштування вразливих категорій населення та існуючі бар'єри та необхідні заходи для підтримки зайнятості вразливих категорій, даний метод не охоплює весь обсяг підприємств [73].

Початок модернізації системи підготовки кадрів розпочинається з визначення потреб в кадрах вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки. В даному процесі є необхідність залучення інституцій Державної служби зайнятості, яка має інформацію щодо соціально-економічного стану та виконує прогностну функцію та Міністерства освіти і науки України як розпорядника державного замовлення та Державної служби статистики, яка володіє загальними показниками статистичних даних про діяльність підприємств аграрного сектору економіки. Створення даної прогностно-аналітичної інформаційної бази дасть можливість проводити аналітичні розрахунки для визначення обсягів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до регіональних потреб ринку. Координація дій з визначення потреб у людських ресурсах має бути делегована центрам зайнятості на регіональному рівні. Це пов'язано з тим, що центри зайнятості наразі є єдиною системою в країні, яка має достатні людські, кваліфіковані та інституційні ресурси для забезпечення реалізації відповідних напрямів роботи.

Відповідність попиту агробізнесу забезпечується шляхом постійного моніторингу чисельності безробітних на ринку праці, вакансій та кількості кадрів вищої кваліфікації на підприємствах від загального обсягу та показниках плинності працівників з вищою освітою. Результати проведеного аналізу визначають потребу кадрів вищої кваліфікації та формують розподіл в рамках показників плинності кадрів за дуальною формою навчання, перепідготовка кадрів для фахівців, які мають вищу освіту не за фахом. За розрахунком шляхом виключення вищевказаних категорій, залишок реалізує здобуття освіти за денною формою навчання. Підвищення кваліфікації є напрямком для безробітних з вищою освітою за спеціальністю та працівників на підприємстві без відповідного рівня і персоналу з низьким рівнем продуктивності праці. Визначення потреб аналізується та реалізується на підставі поєднання офіційної інформації ринку праці регіону та шляхом збору інформації у суб'єктів економічної діяльності за балансовим методом. Кількість безробітних (незайнятих) за професіями, які не відносяться до кадрів вищої кваліфікації, зареєстрованих у центрах зайнятості (K_6), визначається як середнє арифметичне за останні два-п'ять років, що передують розрахунковому періоду, інформація заповнюється відповідно до норм та положень Національного класифікатора України ДК 003 «Класифікатор професій». Цей показник є дійсним станом на 31.12. кожного року. Кількість працівників (на професійній основі) без вищої освіти (K_n), необхідних організації для заповнення вакансій або найму нових працівників, розраховується на основі даних за два-п'ять років, що передують року проведення розрахунків, станом на 31 грудня відповідного року.

(1. 1)

$$K_n \text{ та } K_6 = \frac{П1+П2+\dots+Пn}{5}$$

П1, П2, Пn –кількість осіб за професіями

Відповідно до вищевказаних формул результати розраховуються в регіональний коефіцієнт збалансованості потреби та пропозиції кадрів вищої

кваліфікації, що дасть можливість встановити виведення показників до врівноваження та забезпечення кардами вищої кваліфікації кожен посаду в рамках аграрного сектору економіки ($K_{збп}$).

(1. 2)

$$K_{збп} = \frac{Kп}{Кб}$$

Відповідно до цих показників встановлюється співвідношення результатів за фактом освіти, якщо на певну професію зменшується з року в рік або збільшується чи коливається, то прогноз попиту в короткостроковій перспективі має наступні коефіцієнти для встановлення рівноваги кадрів вищої кваліфікації на ринку праці та в галузі (табл. 1.5).

Таблиця 1. 5

Розподіл коефіцієнтів

Тенденція до зниження		Збільшення та незначне коливання		Тенденція до зростання	
Кзбп (середнє значення)	Приріст потреби (Прп) у % до Чпп	Кзбп (середнє значення)	Приріст потреби (Прп) у % до Чпп	Кзбп (середнє значення)	Приріст потреби (Прп) у % до Чпп
менше 0,2	більше 10,0	менше 0,2	8,0	від 1,1 до 3,0	зберігається на рівні ЧПП
0,21 – 0,4	8,0	0,21 – 0,5	5,0	від 3,1 до 10	скорочується в 2,5 – 3,0 рази від значення Чпп
0,41 – 0,6	5,0	0,51 – 0,8	2,0	перевищує 10,1	не розраховується та не включається до загального підсумку
0,61 – 0,8	3,0	0,81 – 0,99	0,5		
0,81 – 0,9	1,0				
0,91 – 0,99	0,5				

Джерело: визначено автором відповідно до розрахунків у додатку К

Відповідно до вищевказаних проведених розрахунків можна вивести формулу потреби на короткострокову перспективу (Пкп), яка розраховується за кожною професією окремо:

(1. 3)

$$Пкп (Кзбп < 1,0) = Чпп \times \left(1 + \frac{Прп}{100}\right), \text{ де}$$

Пкп – потреба в кадрах на короткострокову перспективу за кожною професією, за якою середнє значення $Кзбп < 1,0$, осіб;

Чпп – чисельність працівників, яка була необхідна для заповнення вакансій / вільних робочих місць, осіб;

Прп – зростання попиту завдяки середнім показникам $Кзбп$, %.

За допомогою балансового методу встановлюємо потреби за посадами, відповідно до визначення плинності кадрів – $К(пк)$, які мають необхідність до пріоритетного заміщення вакантних посад, яке можливо забезпечити за допомогою дуальної освіти. Даний чинник визначається як коефіцієнт і розраховується з середньої кількості працівників – $С(кп)$, та кількості звільнених за власним бажанням – $З(вб)$.

(1. 4)

$$К(пк) = \frac{С(кп)}{З(вб)}$$

Таким чином, відповідно до необхідності на ринку праці та визначення плинності кадрів, формується розрахунок: здобуття освіти за денною формою навчання з традиційним (аудиторним) підходом; показників плинності та потреби, що характеризують частку тих, хто буде отримувати освіту поряд з виробничим процесом за допомогою дуальної форми навчання; показників некваліфікованих та кваліфікованих за іншим напрямком, які направлені на підвищення кваліфікації та перекваліфікацію (табл. 1.6).

На сьогоднішній день інституційна мережа системи підготовки кадрів не розмежовує специфіку галузей економіки, оскільки має чітке уявлення щодо

необхідності створення системи підготовки максимально приближеною до системи підготовки Європейських країн [74]. Загальними чинниками виділяють гармонізацію галузей знань та спеціальностей, перехід закладів вищої освіти до автономії та конкурентоспроможності.

Ключовими ініціативами в рамках даної стратегії розглядається розширення розвитку дуальної освіти, укрупнення закладів вищої освіти та зміна фінансування, а також удосконалення системи управління.

Таблиця 1. 6

Методика балансування дефіциту кадрів вищої кваліфікації на ринку праці

Визначення показника	Формула	Складові розрахунку
Здобуття освіти (за денною формою навчання), О(ф)	$\frac{B(z) - (B(он) + B(оін))}{Z(рм) - O(фд) - П - ПК} = O(ф)$	<p>Б(з) – загальний обсяг безробітних в регіоні;</p> <p>Б(он) – обсяг безробітних з освітою за напрямком регіону;</p> <p>Б(оін) – обсяг безробітних з освітою не за напрямком регіону;</p> <p>З(рм) – загальний обсяг робочих місць в регіоні;</p> <p>О(фд) – кількість безробітних які будуть здобувати освіту за дуальною формою;</p> <p>П – кількість безробітних, які будуть направлені на перепідготовку;</p> <p>ПК – які будуть направлені на підвищення кваліфікації у т.ч. і безробітні.</p>
Здобуття освіти (за денною (дуальною) формою навчання), О(фд)	$\frac{Z(рм)}{K(пк)} + П_{кп} = O(фд)$	<p>З(рм) – загальний обсяг робочих місць регіону;</p> <p>К(пк) – коефіцієнт плинності кадрів у регіоні;</p> <p>П_{кп} – потреба на короткострокову перспективу.</p>
Перепідготовка, П	$B(оін) = П$	Б(оін) – обсяг безробітних з освітою не за напрямком.
Підвищення кваліфікації, ПК	$Z(рм) * K(к) = ПК$	<p>З(рм) – загальний обсяг робочих місць;</p> <p>К(к) – коефіцієнт кадрів вищої освіти.</p>
Визначення коефіцієнту кадрів вищої освіти, К(к)	$K(к) = \frac{V(к)}{C(кп)}$	<p>V(к) – кількість працівників з вищою освітою;</p> <p>C(кп) – середня кількість працівників.</p>

Джерело: визначено автором

Серед слухних пропозицій, виходячи з результатів даного дослідження, представляється розвиток дуальної освіти, яка сприятиме вирішенню проблеми дефіциту кадрів вищої кваліфікації в аграрному сектор економіки та цілком

можлива для її реалізації. Спірними, на наш погляд, виступають зміна фінансування на грантові підходи, бо за такої системи відсутня достатня мотивація у дорослих та фахівців, які працюють без освіти вступати до закладів вищої освіти. Також грантова система не буде враховувати потреби роботодавців, що прискорить брак кадрів. Укрупнення спеціальностей, відповідно до Європейського підходу, також не має своєї мети відповідно до проекту [75] оновленої класифікації галузей знань і спеціальностей, згідно яких проводиться підготовка, зникають напрями підготовки виноградарів та спеціалістів із захисту та карантину рослин, хоча вакантні одиниці за цими спеціальностями не зменшуються. Зміна процедур обрання керівника закладу вищої освіти за допомогою наглядових рад університетів також має практику не всіх країн Європи. Дослідження «Автономія університетів Європи I», проведене Т. Естерманн, Т. Ноккала та М. Стайнел, визначає чотири типові механізми: 1) Ректора обирають виборчим органом з достатньої чисельності представників університетської спільноти; 2) Ректора обирає керівний орган, представники якого демократично обрані з університетської спільноти; 3) Ректора обирає рада університету; 4) Ректора призначають ступнево сенат та рада університету [76].

Питання університетських фінансів та ефективного управління фінансовою діяльністю є актуальним для підтримки конкурентоспроможності. Ефективне управління фінансовою діяльністю закладів вищої освіти для підвищення їх конкурентоспроможності є головним питанням сьогодення. Це виклик, який потребує вирішення. Протягом останнього десятиліття частка державного фінансування закладів освіти зменшується. Водночас зростає потреба в інвестиціях у модернізацію та розвиток матеріально-технічної бази закладів вищої освіти. Зростаюча потреба в інвестиціях, направлених на модернізацію та розвиток змушує університети шукати нові джерела фінансування.

Індикатори конкурентоспроможності ЗВО в Україні можна умовно виокремити в дві категорії: система рейтингування закладів вищої освіти та

формула фінансової підтримки закладів вищої освіти. В Україні показники конкурентоспроможності, отримані на основі рейтингової системи та формули фінансового забезпечення, також визначають градацію обсягу державного фінансування. Державне фінансування також визначається значенням індексу конкурентоспроможності та формулою грошового попиту. Необхідно збільшити основні фінансові ресурси та змінити управління університетом для отримання додаткових фінансових ресурсів. Аграрні заклади вищої освіти важливі не тільки тому, що вони мають інтелектуальний та науковий потенціал, але й тому, що окрім наукового потенціалу, вони співпрацюють з широким колом дослідників і беруть участь у розробці інноваційних проєктів. Вони також мають виробничі центри, дослідницькі ділянки та лабораторії. Отже, це вигідно не лише університетам-партнерам, але й підприємцям та бізнесменам. Це також становить інтерес для підприємців і бізнесменів, які цікавляться результатами досліджень за різними характерними критеріями перед впровадженням нових продуктів або технологій, зацікавленість у результатах досліджень за різними критеріями, такими як якість, ефективність тощо [77, с. 118].

На індикатори конкурентоспроможності закладів вищої освіти впливають фактори, в рамках яких науковці Н.Ф. Стеблюк, Є.В. Копейкіна [78, с. 29-30], А. Бідюк [79, с. 120], С.В. Бреус, І.І. Сугоняко [80, с. 130] та І.О. Царенко [81, с. 39] проводили їх визначення, серед яких окреслювали кваліфікованість науково-педагогічних кадрів, якість надання освітніх послуг, якість викладання, розвиненість науково-методичної і матеріально-технічної бази, загальну популярність і репутацію, швидкість реагування на зміни запитів споживачів (абітурієнтів і роботодавців), оцінку випускників роботодавцями. Дійсно данні показники мають пріоритетні значення під час оцінки конкурентоспроможності закладу вищої освіти, але в практиці державного управління замір кожного показника на сьогоднішній день не здійснюється, оскільки на інституційному рівні Державна служба якості освіти проводить щорічний моніторинг щодо визначення ступенів ризику, який включає в себе

показники: науково-педагогічних працівників, прозорості щодо діяльності в секторі публічності інформації, змін контингенту здобувачів вищої освіти, кількості порушень у сфері вищої освіти та частки акредитованих та неакредитованих освітніх програм та спеціальностей [82]. В свою чергу Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти оцінює якість освітніх послуг, викладання освітніх компонентів, залученість здобувачів та зв'язки з роботодавцями та результати дослідження для аспірантів [83].

Виходячи з викладеного, критерії оцінки конкурентоспроможності аграрних закладів вищої освіти можна класифікувати за рівнем ступеня ризику закладів вищої освіти, наданого Державною службою якості освіти, показниками рейтингу закладів освіти під час вступної кампанії та рейтингами галузевого та світового рівнів, кількістю успішно акредитованих освітніх програм, відсотком працевлаштованих за фахом та за можливістю залучення коштів на спеціальний фонд університету (табл.1.7).

Таблиця 1. 7

Методика рейтингування та визначення конкурентоспроможності аграрних закладів вищої освіти – П(к)

Показник	Метод визначення	Складові розрахунку	Максимальна кількість балів
Рівень ступеню ризику - П(ср)	від 41 до 100 балів (високий ступінь) – 0-59 від 21 до 40 балів – (середній ступінь) – 60 - 79 від 0 до 20 балів – (низький ступінь) – 80-100	Таблиця співвідношення місця в рейтингу та балів наведено в Додатку Б	100
Топ-100 під час вступу - П(100)	від 1-20 місця – 100-81 від 21-40 місця – 80-61 від 41-70 місця – 30-31 від 71-100 місця – 30-1	Таблиця співвідношення місця в рейтингу та балів наведено в Додатку В	100
Місце в рейтингу Топ-10 аграрних закладів України - П(10)	10 балів за 10 місце і за завищенням сходинок +10 балів 1 місце 100	Місце в рейтингу	100
Визнання на світовому рівні у рейтингу QS World University Rankings – П(м)	Входження до рейтингу	Без розрахунку	100

Успішно акредитовано - П(а)	$P(a) = \frac{K(a)}{K(оп)} * 100\%$	К(а) – кількість акредитованих освітніх програм К(оп) – загальний обсяг освітніх програм	100
Працевлаштування випускників за фахом - П(п)	$P(п) = \frac{K(пф)}{K(в)} * 100\%$	К(пф) – кількість працевлаштованих за фахом К(в) – кількість випускників закладу освіти	100
Обсяг надходжень до спеціального фонду - О(н)	$O(н) = \frac{H(сф)}{M(п)} * 100\%$	Н(сф) – надходження до спеціального фонду конкретного ЗВО М(п) – максимальний показник надходження у ЗВО аграрного сектору	100

Джерело: визначено автором

Провівши згідно представленої в таблиці 1.7 методики розрахунки за окремими показниками конкурентоспроможності, постає необхідність для виведення єдиного значення за закладами вищої освіти аграрного сектору економіки для їх рейтингування, за визначенням показника конкурентоспроможності з максимальною кількістю балів 700:

(1. 5)

$$P(k) = P(cp) + P(100) + P(10) + P(m) + P(a) + P(p) + O(n), \text{ де}$$

П(к) – показник конкурентоспроможності;

П(ср) – показник ступеню ризику;

П(100) – показник місця в рейтингу ТОП-100 під час вступу;

П(10) – показник місця в рейтингу Топ-10 аграрних закладів України;

П(м) – показник визнання на світовому рівні у рейтингу QS World University Rankings;

П(а) – показник успішно акредитованих освітніх програм;

П(п) – показник працевлаштування випускників за фахом;

О(н) – показник обсягу надходжень до спеціального фонду.

Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що виникла потреба в ключових змінах системи підготовки кадрів вищої кваліфікації агросектору за допомогою моделі синергії державних даних та опитування роботодавців.

Її дієвість обґрунтовано аналізом складових різних моделей оцінки та інструментів, таких як QS World University Rankings, Times Higher Education,

Український рейтинг «Топ-200 Україна», Balanced Scorecard та Big Data аналітика, що допомагають забезпечити комплексну оцінку якості освіти, інноваційного потенціалу та ефективності управління закладів вищої освіти, що готують фахівців для аграрного сектору.

Висновки до розділу 1

В першому розділі дисертаційної роботи автором узагальнено теоретико-методичні засади модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації, визначені зміст та складові системи підготовки кадрів вищої кваліфікації, моделі та фактори її модернізації, а також методичні підходи щодо оцінки результативності, що дозволяє зробити наступні висновки:

1. Наведено логіко-структурне бачення вихідних дефініцій дослідження, які складаються з понять «робоча сила», «трудоий потенціал» «трудоий ресурси», «людський капітал», «персонал», «кадри», що дозволило визначити «кадри вищої кваліфікації» як професійний персонал з рівнем здобутих у закладах вищої освіти та в процесі практичної діяльності компетенцій, що передбачають володіння глибокими і системними теоретичними знаннями, спеціалізованими прикладними навиками та уміннями, сукупністю людиноцентриських, світоглядних, патріотичних, морально-вольових і загальнолюдських якостей та суспільних цінностей.

2. Застосовано системний підхід до проведення наукового пошуку стосовно модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора, на підставі чого обґрунтовано управлінську модель як холистичну множину складових, що знаходяться в усій сукупності внутрішніх та зовнішніх взаємозв'язків, передбачає врахування впливу факторів політико-правового, науково-технологічного та соціально-економічного характеру та дозволяє здійснювати зміни в процесах підготовки кадрів вищої кваліфікації з урахуванням особливостей сучасного етапу суспільних трансформацій.

3. Систематизовано підходи до підготовки кадрів вищої кваліфікації з акцентом на інновації та технології, які можуть бути впровадженні завдяки

стандартам ISO та сертифікації робочих умов як інструменту підвищення конкурентоспроможності бізнесу. Це також підвищить зацікавленість в отриманні освіти в аграрних ЗВО, що сприятиме оновленню кадрового складу та забезпеченню сталого розвитку аграрного сектору, що в подальшому дозволить модернізувати процеси управління ресурсами та зростання показників ефективності виробництва.

4. Сучасна управлінська модель модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації носить відкритий характер та знаходиться у взаємодії з сукупністю політико-правових, науково-технічних, соціально-економічних та природно-кліматичних факторів та як певна цілісність інтегрує основні напрями (модернізацію управління в системі аграрної вищої освіти; модернізацію змісту освіти та освітнього середовища; модернізацію форм здобуття вищої освіти та підвищення кваліфікації), реалізація яких забезпечуватиме якісні зміни у відповідності до вимог часу.

5. Обґрунтовано використання моделей надання освіти, таких як модульно-компетентнісна, дуальна та інтегративна, що орієнтовані на розвиток компетенцій відповідно до потреб ринку праці. Впровадження міжнародних стандартів, імплементація успішних зарубіжних практик та підвищення кваліфікації викладачів забезпечать якісну підготовку кадрів. Це сприятиме оновленню людського капіталу, підвищенню конкурентоспроможності аграрного сектору та забезпеченню сталого розвитку. Розширення автономії закладів вищої освіти та впровадження нових методів навчання дозволять ефективно адаптуватися до сучасних трансформацій на ринку праці.

6. Розроблено методичний підхід до оцінки конкурентоспроможності закладів вищої освіти, що включає аналіз академічних, інфраструктурних, фінансових та соціальних індикаторів. Впровадження цифрових платформ для збору та аналізу даних дозволить автоматизувати процеси управління ресурсами. Це сприятиме адаптивності закладів вищої освіти до змін ринку праці та потреб стейкхолдерів. Такий підхід забезпечить підготовку кадрів, які відповідають сучасним вимогам аграрного сектору.

7. Запропоновано індикатори конкурентоспроможності, що включають якість навчальних програм, рівень підготовки студентів, стан матеріально-технічної бази та фінансові ресурси. Впровадження сучасних аналітичних інструментів та Big Data дозволить проводити систематичний аналіз та оцінку діяльності закладів вищої освіти. Це сприятиме підвищенню якості освіти та забезпеченню висококваліфікованих кадрів для аграрного сектору. Таким чином, система підготовки кадрів буде більш гнучкою та орієнтованою на інновації.

8. Розроблено методичний підхід до оцінки конкурентоспроможності закладів вищої освіти, що передбачає впровадження інноваційних технологій для збору та аналізу даних з використанням моделей оцінки, таких як QS World University Rankings та Times Higher Education, що включають академічну репутацію, репутацію серед роботодавців, співвідношення викладачів та студентів, цитованість наукових праць та міжнародне співробітництво. Впровадження інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) для автоматизації процесів управління ресурсами забезпечить ефективність використання фінансових та людських ресурсів. Це дозволить закладам вищої освіти відповідати міжнародним стандартам та потребам ринку праці.

Основні результати першого розділу опубліковано в науковій праці [26], використано як матеріали для навчально-методичного забезпечення викладання управлінських дисциплін в Полтавському державному аграрному університеті (додаток Н) та Одеському державному аграрному університеті (додаток О).

РОЗДІЛ 2

СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ВИЩОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЛЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ

2.1. Забезпеченість аграрного сектора економіки кадрами вищої кваліфікації

Необхідність науково-прикладного дослідження забезпеченості аграрного сектора економіки кадрами вищої кваліфікації спричинюється вагомістю впливу рівня компетенцій фахівців на соціально-економічну результативність сільського господарства, масштабністю природно-біологічного ресурсного потенціалу аграрної галузі, багатокладністю ведення аграрного підприємництва, чисельністю працівників зайнятих в сільському господарстві, різноманітністю територіально-адміністративних умов ведення виробничо-господарської діяльності. При цьому враховується відкритість аграрного сектора як соціально-економічної системи та її залежність від динаміки змін економіко-екологічного, погодно-кліматичного, суспільно-правового, техніко-технологічного та воєнно-політичного характеру. Адже їх сукупність має системний вплив на кількісний і якісний склад кадрів вищої кваліфікації, що проявляється як безпосередньо, так і побічно.

Звідси, в контексті аналізу стану та тенденцій розвитку системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки, витікає логіка дослідження за останні п'ять років (2018-2022) забезпечення галузі в розрізі країни та її регіонів основними ресурсами, наявними суб'єктами господарювання за їх організаційно-правовими формами, чисельності працівників в сільській місцевості та вартості реалізованої ними продукції в якості управлінської результативності. Завдяки такому дослідженню з'являється можливість виокремити із загального числа регіон, на базі якого варто поглиблено вивчити основні виробничо-господарські параметри аграрних підприємств, розподіл постійного населення сільської місцевості за віком, статусом, якісним складом і видами економічної діяльності, рух чисельності

працівників аграрних підприємств, кількісний та якісний склад керівників та спеціалістів сільськогосподарських підприємств, динаміку наявних вакансій на ринку праці аграрних працівників. Такий підхід дозволяє обґрунтувати подальші дослідження в частині суб'єктного складу та проблем (тенденцій) розвитку системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки, а також оцінити потреби стейкхолдерів аграрного сектора в кадрах вищої кваліфікації.

Так, на кількісний і якісний склад кадрів вищої кваліфікації безпосередньо впливає державна аграрна політика, на основі якої формується стратегія і тактика розвитку аграрних відносин та сільської місцевості, взаємодія владних структур та органів місцевого самоврядування з сільським господарством, селом і селянством. Маючи стратегічну спрямованість, аграрна політика реалізується органами державної влади системою заходів економічного, соціального, організаційного та правового характеру стосовно розвитку на селі форм власності та господарювання, умов життя й побуту сільських мешканців, збалансування міжгалузевих відносин. На цій підставі державою здійснюється як безпосереднє бюджетування, так і побічне заохочування підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки. Провідником державної аграрної політики на регіональному рівні виступають органи місцевого самоврядування, які безпосередньо взаємодіють із аграрними закладами вищої освіти.

Будучи основним засобом виробництва в сільському господарстві, масштаб і структура земельних угідь об'єктивно визначає потребу у фахівцях конкретних видів аграрної діяльності. Структурні зрушення земельних ресурсів згідно ринкових запитів на сільськогосподарську продукцію, а також існуючі тренди і наукове обґрунтування обсягів її майбутнього ринкового попиту дають підстави для визначення кількісного та якісного складу підготовки кадрів вищої кваліфікації за видами аграрної діяльності.

Відповідні параметри, структура та динаміка сільськогосподарських угідь, що визначають кількісний і якісний склад кадрів вищої кваліфікації за видами аграрної діяльності в Україні, наведені в табл. 2.1.

Таблиця 2. 1

Динаміка площі сільськогосподарських угідь в Україні, тис. га

Площі	Роки			2020 р. у % до 2018 р.
	2018	2019	2020	
Сільськогосподарські угіддя, всього	41489,3	41329,0	41310,9	99,6
з них: - рілля	32544,3	32698,5	32757,3	101
- сіножаті	2399,4	2294,4	2283,9	95,2
- пасовища	5421,5	5282,6	5250,3	97
- перелоги	229,3	190,5	166,7	72,7
- багаторічні насадження	894,8	863,0	852,7	95,3

Джерело: [84, с. 47]

Аналіз даних таблиці 2.1. показує, що звітнього року площа сільськогосподарських угідь в Україні становила 41,3 млн. га. З них максимальну площу займає рілля – 32,7 млн. га, або 79,3 % від загальної площі угідь. Пасовища в рейтингу абсолютних розмірів займають другу позицію з площею 5,2 млн. га, або 12,7 %. Трійку лідерів за розмірами площ завершують сіножаті – 2,2 млн. га (5,5 %).

Мінімальні площі 166,7 тис. га (0,4 %) приходяться на перелоги, тобто землі, які протягом кількох років не використовуються в землеробстві для відновлення їх природної ґрунтової родючості. Багаторічні насадження складають 852,7 тис. га (2,1 %). Якщо враховувати високий рівень розораності землі (79,3 %) та площі під багаторічними насадженнями, то слід зробити узагальнюючий висновок щодо того, що в аграрному секторі економіки має місце надзвичайно високий рівень інтенсивного використання землі – 33,6 млн. га, або 81,3 % від всієї площі сільськогосподарських угідь.

Про намагання підтримувати інтенсивність використання основного засобу виробництва в сільському господарстві засвідчує факт зростання площі ріллі протягом періоду дослідження – на 213 тис. га, або на 0,7 %. Загалом

формується сталий тренд щорічного збільшення орних земель. Тенденція до збільшення ріллі зберігається, і її площа у 2021 р. вже складає 33 млн. га [85].

Цей процес відбувається за період 2018 – 2020 рр. при скороченні загальної площі сільськогосподарських угідь – на 178,4 тис. га (на 0,4 %). Водночас, дослідження центру продовольства та землекористування засвідчує подальшу динаміку розширення площі сільськогосподарських угідь, яка у 2023 р. порівняно до 2018 р. зростає на 15% [86].

Максимального зменшення в абсолютних величинах зазнали площі пасовищ – на 171,2 тис. га (3,2 %). При тому, що найбільші втрати у відносних величинах мають перелоги – на 27,3 %, (62,6 тис. га). Відтак, в землекористуванні чітко простежується картина масштабування інтенсивності використання земельних угідь, при одночасному скороченні земельних площ з нижчою ніж у ріллі природною родючістю. Зростання земельних площ з вищою природною продуктивністю показує об'єктивний характер підвищення попиту в аграрному секторі на трудові ресурси та необхідність прискореного забезпечення їх компетентними кадрами.

Забезпеченість аграрного сектора економіки кадрами вищої кваліфікації значною мірою визначається як регіональними соціально-економічними пріоритетами, реалізація яких здійснюється органами місцевого самоврядування, так і природно-екологічними умовами господарювання на землі. Бо кожний регіон має свої особливості ведення сільського господарства, яке залежить від сукупності таких чинників як клімат, рельєф території, якість ґрунтів, наявність водних ресурсів, традиції населення, поголів'я тварин, наявність соціально-побутової інфраструктури тощо. Від компетенцій кадрів залежить результативність використання ресурсного потенціалу, вміння враховувати у виробничо-господарській діяльності специфіку умов конкретної місцевості, кваліфіковано застосовувати сівозміни, забезпечувати збереження природної родючості ґрунтів.

Адже кожна земельна ділянка вирізняється своєю економічною, соціальною та екологічною унікальністю, яку фахівці аграрного сектора

повинні ефективно використовувати при вирощуванні сільськогосподарських культур. Відповідні розміри посівних площ сільськогосподарських культур у 2022 р. по Україні та її регіонах наведено в таблиці 2.2.

Таблиця 2. 2

Посівні площі сільськогосподарських культур у 2022 р. по Україні та її регіонах, тис. га

Назва адміністративних утворень	Вся посівна площа	У тому числі /			
		культури зернові	культури технічні	картопля, культури овочеві та баштанні	культури кормові
Україна	23405	12171	8292	1620	1322
Вінницька	1631	811	572	131	117
Волинська	613	309	145	99	60
Дніпропетровська	1943	1066	745	98	34
Донецька	392	227	135	23	7
Житомирська	1140	461	420	107	152
Закарпатська	186	81	25	43	37
Запорізька	611	338	233	21	19
Івано-Франківська	388	145	109	71	63
Київська	1192	633	384	117	58
Кіровоградська	1720	862	762	59	37
Луганська	193	92	74	17	10
Львівська	746	327	212	142	65
Миколаївська	1301	728	513	27	33
Одеська	1849	1183	602	40	24
Полтавська	1731	927	634	84	86
Рівненська	624	284	170	85	85
Сумська	1141	552	465	67	57
Тернопільська	852	443	300	66	43
Харківська	1048	629	341	44	34
Херсонська	132	85	45	1	1
Хмельницька	1217	558	489	73	97
Черкаська	1214	650	415	75	74
Чернівецька	309	123	92	49	45
Чернігівська	1232	657	410	81	84

Джерело: [87, с. 59]

Наведені в таблиці дані показують, що максимальну посівну площу в країні має Одещина, на яку приходиться 1849 тис. га. В структурі посівів найбільші площі займають зернові культури, на які приходиться 12171 тис. га,

або 52 % від всіх посівів. З них найбільшу площу зернових культур має Одеська область – 1183 тис. га, або 9,7 % від всіх зернових посівів; друге місце в рейтингу зернових площ приходить на Дніпропетровську область – 1066 тис. га (8,8 %), третє – на Полтавську область – 927 тис. га (7,6 %). За часткою зернових культур в загальній посівній площі країни беззаперечними лідерами виступають Херсонська область – 64,4 %, Одеська – 64 % та Харківська – 60 %. Найменшу питому вагу посіви зернових культур займають в Івано-Франківській області – 37,4 %, Чернівецькій – 39,8 % та Закарпатській – 43,5 %.

Другу позицію в рейтингу посівних площ займають технічні культури, на які приходить 8292 тис. га, або 35,4 % від всіх посівів в країні. Найбільші площі технічних культур мають Кіровоградська область – 762 тис. га, або 9,2 % від всіх технічних посівів, Дніпропетровська – 745 тис. га (9 %) та Полтавська – 634 тис. га (7,6 %). За часткою технічних культур в загальній посівній площі країни беззаперечними лідерами виступають Кіровоградська область – 44,3 %, Сумська – 40,8 % та Хмельницька – 40,2 %. Найменшу питому вагу посіви технічних культур займають в Закарпатській області – 13,4 %, Волинській – 23,7 % та Рівненській – 27,2 %.

На картоплю, овочеві та баштанні культури приходить 1620 тис. га, або 6,9 % від всіх посівів в країні. Найбільші площі цих культур мають Львівська область – 142 тис. га, або 8,8 % від всіх посівів картоплі, овочевих та баштанних культур, Вінницька – 131 тис. га (8,1 %) та Київська – 117 тис. га (7,2 %). За часткою картоплі, овочевих та баштанних культур в загальній посівній площі країни беззаперечними лідерами виступають Львівська область – 19,0 %, Івано-Франківська – 18,3 % та Волинська – 18,3 %. Найменшу питому вагу посіви картоплі, овочевих та баштанних культур займають в Херсонській області – 0,8%, Миколаївській – 2,1 % та Одеській – 2,2 %.

Посіви кормових культур за площею найменші – всього 1322 тис. га, або 5,6% від всіх посівів в країні. Проте вагомість кормового клину надзвичайно суттєва в силу формування ним кормової бази для сільськогосподарських

тварин і птиці. В сівозмінах кормові культури поліпшують природну родючість ґрунту та підвищують урожайність сільськогосподарських культур.

Відтак, посівні площі сільськогосподарських культур України та її регіонів засвідчують об'єктивний характер значної потреби у підготовці кадрів вищої кваліфікації, компетенції яких дозволяють забезпечувати високий рівень ведення вітчизняного землеробства в кожному суб'єкті господарювання, регіоні та країни в цілому.

На кількісний і якісний склад кадрів вищої кваліфікації аграрного сектора суттєво впливає тваринницька галузь, що забезпечує людей цінними продуктами харчування, в тому числі незамінними білками. Соціальна вагомість тваринницької галузі посилюється завдяки цілорічній зайнятості сільського населення та можливості підвищувати його добробут. Економічна значущість тваринництва ґрунтується на тому, що за компетентної кадрової політики галузь забезпечує стабільне надходження в сільське господарство грошових коштів і отримання прибутків. Макроекономічна доцільність ведення тваринництва полягає в постачанні для промислової переробки сировини і таким чином слугує мультиплікатором розвитку інших видів економічної діяльності національного господарського комплексу.

Виважена кадрова політика в тваринництві вирішує таку важливу проблему сучасного аграрного сектора як збереження природного довкілля. Бо відходи тваринництва, з одного боку, як забруднюючі речовини завдають шкідливий вплив на природне довкілля та життя й здоров'я людини, а з іншого – в якості органічних добрив підвищують природну родючість землі і тим самим виконують функцію підтримування екологічного балансу конкретних аграрних територій. Результати цього впливу значною мірою визначаються компетенціями кадрів вищої кваліфікації аграрного сектора економіки.

Динаміка поголів'я основних видів тваринництва в Україні наведена в таблиці 2.3.

Таблиця 2. 3

Динаміка поголів'я сільськогосподарських тварин в Україні, тис. голів

Вид тварини	Роки					2022 р. у % до 2018 р.
	2018	2019	2020	2021	2022	
Велика рогата худоба	3332,9	3092,0	2874,0	2644,0	2307,1	69,2
в т. ч. корови	1919,4	1788,5	1673,0	1544,0	1352,8	70,4
Свині	6025,3	5727,4	5876,2	5608,8	4948,3	82,1
в т.ч. основні свиноматки	371,5	350,7	359,0	333,6	351,7	94,7
Вівці та кози	1268,6	1204,5	1140,4	1094,3	941,4	74,2
в т. ч. - вівці	698,5	658,8	621,0	607,1	518,6	74,2
- кози	461,2	422,0	409,9	399,3	355,2	77
Коні	244,0	224,4	202,0	180,8	159,1	65,2
Кролі	4700,0	4522,9	4504,7	4370,6	3975,5	84,6

Джерело: побудовано автором на підставі [88, с. 129], [84, с. 103]

Аналіз наведених цифрових даних щодо динаміки сільськогосподарських тварин показує, що протягом періоду дослідження відбувається зменшення поголів'я у всіх основних галузях тваринництва. Максимального скорочення поголів'я в абсолютних величинах зазнало свинарство. Так, у 2022 р. по відношенню до 2018 р. поголів'я свиней зменшилося на 1077 тис. голів, або на 17,9 %. Водночас, факт найменших втрат поголів'я основних свиноматок 19,8 тис. голів (на 5,3 %) серед всіх інших тваринницьких галузей засвідчує про намагання аграрного менеджменту зберегти ключову складову цієї галузі та вказує на перспективність її подальшого розвитку.

Значними в тваринництві є втрати поголів'я великої рогатої худоби. Так, протягом періоду дослідження чисельність поголів'я скотарства скоротилася на 1025,8 тис. голів (на 30,8 %), в тому числі на 566,6 тис. голів (на 29,6 %) дійного стада корів. Необхідність нагального подолання такого регресивного стану справ в скотарстві слугує факт формування негативного тренду щорічного скорочення поголів'я як корів, так і всього стада великої рогатої худоби.

Аналогічні процеси щорічного зменшення поголів'я має місце у вівчарстві. Так, у 2022 р. по відношенню до 2018 р. поголів'я отари овець скоротилося на 179,9 тис. голів (на 25,8 %), а поголів'я отари кіз – на 106 тис.

голів (на 23 %). Загальні втрати вівчарської галузі протягом періоду дослідження складають 327,2 тис. голів (25,8 %).

У відносних величинах максимальних втрат зазнало конярство країни. Протягом періоду дослідження табун коней скоротився на 34,8 %, або на 84,9 тис. голів. Число кроликів зменшилося на 724,5 тис. голів (15,4 %). В конярстві і в кролівництві також сформовано негативний тренд щорічного скорочення поголів'я тварин.

Кризовий стан тваринництва та тренди стрімкого скорочення поголів'я великої рогатої худоби, свиней, овець, кіз, коней та кроликів вказують на необхідність подолання негативних галузевих процесів та слугують вагомим аргументом на користь кількісної і якісної підготовки відповідних кадрів вищої кваліфікації аграрного сектора.

Подібні до тваринництва процеси скорочення поголів'я відбуваються у птахівництві. Цінність цієї галузі полягає в основній та побічній продукції, що надходить від курей, індиків, качок, гусей та інших видів птиці. Кожний вид птиці, в силу своєї унікальності, має особливі вимоги до утримання, розмноження, кормових раціонів, статево-вікової структури поголів'я, селекційно-племінної роботи, прикладного використання сучасних науково-дослідних здобутків у відповідній галузі, розширеного відтворення, виробництва продукції, її зберігання, транспортування, ціноутворення та просування на різні ринкові сегменти. Компетентність кадрів в птахівництві забезпечує швидкий оборот галузевих інвестицій та окупність вкладених коштів. Ці особливості потребують пильної уваги в процесі розвитку системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора.

Динаміка поголів'я птиці в Україні наведена в таблиці 2.4. Аналіз наведених цифрових даних щодо динаміки поголів'я птиці показує, що протягом періоду дослідження відбувається його зменшення на 31196,8 тис. голів, або на 14,8 %. При цьому поголів'я скорочується в розрізі всіх основних галузей птахівництва.

Максимального скорочення в абсолютних величинах зазнало поголів'я курей

Таблиця 2. 4

Поголів'я птиці в Україні, тис. голів

Вид птиці	Роки					2022 р. у % до 2018 р.
	2018	2019	2020	2021	2022	
Птиця, всього	211654,4	220485,8	200651,9	202243,1	180457,6	85,3
у т. ч. – кури та півні	191967,9	202510,7	183543,0	186623,0	165468,0	86,2
- гуси	4159,7	4015,8	3556,4	3430,4	2980,4	71,6
- качки	11680,0	11418,3	11372,5	9959,9	8847,6	75,7
- індики	1706,9	1939,0	1569,1	1510,7	1377,6	80,7

Джерело: побудовано автором на підставі [84, с. 103] [87, с. 129]

Так, у 2022 р. по відношенню до 2018 р. поголів'я курей зменшилося на 26499,9 тис. голів, або на 13,8 %. У відносних величинах найбільші втрати зазнало гусівництво, поголів'я якого скоротилося на 20,4 %, або на 1179,3 тис. голів. При цьому поголів'я качок зменшилося на 24,3 %, а індиків – на 19,3 %.

Дослідження вчених показують, що показники загального спаду в тваринництві викликані недостатньою ефективністю існуючої системи селекції. Застарілість систем збору інформації, ведення обліку продуктивності тварин та невідповідність методології і випробовування оцінки племінної цінності зумовлюють зниження конкурентоспроможності племінних ресурсів [88]. Таким чином, подальший розвиток тваринництва передбачає підготовку для галузі кадрів вищої кваліфікації в частині їх компетенцій та володіння навичками у відповідності до сучасних світових стандартів.

Потребу в підготовці кадрів вищої кваліфікації для суб'єктів господарювання аграрного сектора економіки визначає сукупність об'єктивних та суб'єктивних чинників, до числа основних із них слід віднести: належність підприємства до певної категорії за його розмірами, наявний ресурсний потенціалу, виробничий тип, організаційно-правова форма ведення виробничо-господарської діяльності, форма власності, рівень розвитку менеджменту, організаційна структура управління, наявність кваліфікованих спеціалістів та виконавців тощо. З метою визначення розмірів підприємств аграрного сектору

економіки у Додатку «Н» наведено відповідні розрахунки в регіональному аспекті за період з 2017 по 2021 роки.

Так, підготовка кадрів вищої кваліфікації аграрного сектора економіки здійснюється для підприємств різних форм власності та масштабів ведення виробничо-господарської діяльності. Дослідницька диференціація підприємств за їх розмірами здійснювалась у відповідності до Господарського кодексу України та Закону України, що регламентує ведення в Україні суб'єктами господарювання бухгалтерський облік та фінансову звітність [89]. Відповідно до положень зазначеного Закону виокремлюються різні категорії підприємств – мікропідприємства, малі підприємства, середні підприємства та великі підприємства. Основою для такого поділу слугують виробничо-господарські параметри підприємства.

Так, категорія мікропідприємства формується суб'єктами господарювання, що мають найменшу балансову вартість активів (350 тис. євро), мінімальну вартість чистого доходу від проданої на ринку продукції (менше 700 тис. євро), а чисельність працюючих не перевищує 10 осіб [89]. За такими ж показниками виокремлюється категорія підприємств, що визначається як «малі». Вони мають дещо більшу за мікропідприємства балансову вартість активів (проте менше 4 мільйонів євро), те ж стосується чистого доходу від проданої на ринку продукції (менше 8 мільйонів євро), та чисельності працюючих, яка не повинна перевищувати 50 осіб [89]. Відповідну градацію мають середні та великі підприємства [89].

Розподіл підприємств на мікропідприємства, малі, середні, великі, що подаються разом як сільське, лісове та рибне господарства (їх розміри визначалися в середньому за 2017 - 2021 рр.), наведено на рис. 2.1. Аналіз наведених матеріалів показує, що найбільшу кількість великих підприємств аграрного сектору мають Київська, Хмельницька, Полтавська області та місто Київ. Провідними за кількістю середніх підприємств є Вінницька, Дніпропетровська, Київська, Кіровоградська, Одеська, Полтавська, Сумська, Харківська, Черкаська та Чернігівська області. Числом малих підприємств

виділяється Київська, Вінницька, Дніпропетровська, Запорізька, Кіровоградська та Одеська області. Кожний регіон на цій підставі здійснює свою стратегію щодо підготовки кадрів вищої кваліфікації.

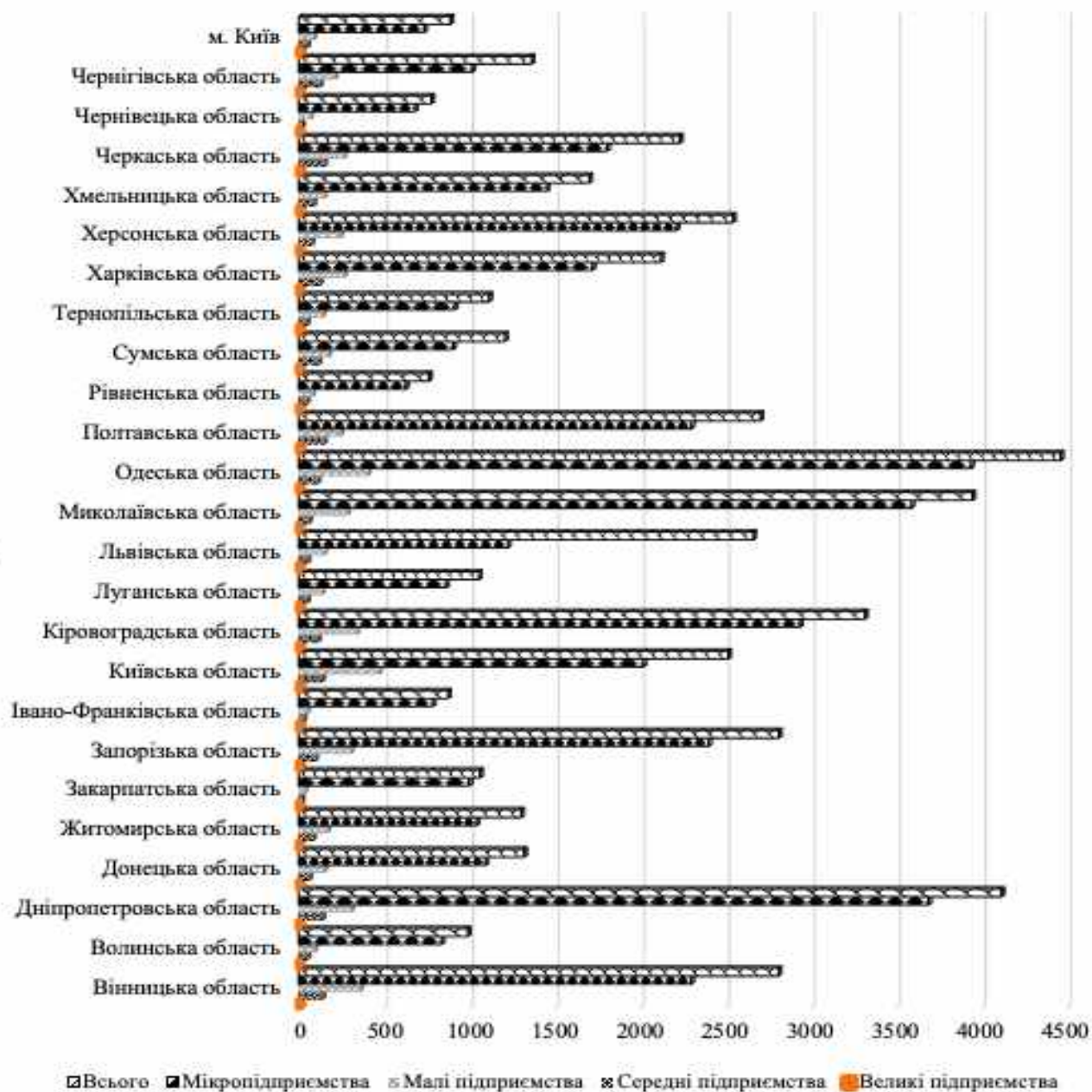


Рис. 2. 1. Розподіл підприємств на великі, середні, малі та мікропідприємства в сільському, лісовому та рибному господарстві за регіонами.

Джерело: побудовано автором на підставі [90-111]

Домінуючими в аграрному секторі економіки за чисельністю є мікропідприємства, частка яких складає 83% від загальної кількості аграрних підприємств України. Найбільша їх кількість зареєстрована у Дніпропетровській, Запорізькій, Кіровоградській, Миколаївській та Одеській

областях. Загалом, лідерами за чисельністю аграрних підприємств виступають Дніпропетровська, Миколаївська та Одеська області.

Наведені аналітичні матеріали показують наявність досить широкого спектру аграрних підприємств за їх розмірами та регіональним розміщенням. Відповідно цим різноплановим умовам постає запит на підготовку кадрів вищої кваліфікації. В даному контексті особливої уваги заслуговує дослідження щодо забезпечення агропідприємств робочою силою в розрізі регіонів країни. Адже наявність в сільській місцевості трудових ресурсів, працездатність населення та його вікова категорія значною мірою визначає конкурентоспроможність та розвиток агробізнесу через можливості прикладного використання інноваційно-технологічного прогресу. Розподіл робочої сили сільської місцевості України за регіонами та віковими категоріями наведено в табл. 2.5.

Таблиця 2. 5

Розподіл робочої сили сільської місцевості України за регіонами на 01.01.2022 р. за віковими категоріями (тис. осіб)

Області	У віці		з них працездатного віку (15–59 років)
	15 років і старше	15–70 років	
Вінницька	340,4	338,4	325,6
Волинська	191,6	191,2	186,4
Дніпропетровська	204,5	204,2	198,2
Донецька	129,7	129,1	124,3
Житомирська	219,6	218,9	210,7
Закарпатська	320,0	319,7	311,0
Запорізька	177,2	173,7	163,5
Івано-Франківська	316,3	309,4	286,2
Київська	289,9	289,6	281,7
Кіровоградська	128,6	128,4	125,2
Луганська	102,9	101,1	94,6
Львівська	396,3	395,5	386,4
Миколаївська	171,2	170,9	166
Одеська	343,4	343,4	334,4
Полтавська	222,2	222,2	215,9
Рівненська	270,2	263,3	240,9
Сумська	157,7	157,3	148,6
Тернопільська	220,7	220	212,6
Харківська	219,2	193,2	192,1
Херсонська	193,2	193	189,8
Хмельницька	230,3	225,5	212,3
Черкаська	175	129,2	120,2
Чернівецька	251	242,1	210,2
Чернігівська	143,8	142,6	135,4

Джерело: складено автором на підставі розрахунків у додатку «І»

Аналіз розподілу робочої сили за регіонами показує, що найбільша чисельність населення сільської місцевості за працездатним віком знаходиться в Львівській області – 386,4 тис. осіб. Друге місце в рейтингу чисельності сільських мешканців працездатного віку займає Одеська область – 334,4 тис. осіб, а третє – Вінницька – 325,6 тис. осіб. Саме ці області і в такому ж рейтинговому порядку мають найбільші резерви поповнення чисельності працівників у віці 15 – 70 років.

Найменша чисельність працездатних сільських жителів проживає в Луганській області – 94,6 тис. осіб. До числа аутсайдерів за працездатним сільським населенням в країні відносяться Черкаська область (120,2 тис. осіб) та Донецька (124,3 тис. осіб). Найменші резерви поповнення чисельності працівників у віці 15 – 70 років мають Луганська, Донецька та Черкаська області без суттєвої різниці між собою.

В Додатку «І» наведені розрахунки співвідношення міської та сільської робочої сили. Серед них, найбільші значення показників робочої сили сільської місцевості працездатного віку засвідчено в Закарпатській (59%), Чернівецькій (58%), Рівненській (52%), Івано-Франківській (51%), Тернопільській (49%), Вінницькій (48%), Волинській (46%), Хмельницькій (41%), Житомирській (40%), Херсонській (40%) областях. Середній результат балансу ідентифіковано у Київській та Львівській (36%), Полтавській (35%), Миколаївській та Одеській (33%), Кіровоградській (32%), Чернігівській та Сумській (31%), Луганській (30%), Черкаській (23%), Запорізькій (22%) областях. Низький показник працездатного віку робочої сили сільської місцевості встановлено у Донецькій та Харківській (16%) і Дніпропетровській (14%) областях.

Поглиблені дослідження системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки проводилися на матеріалах Одеської області, яка має найбільші в країні площі посівів сільськогосподарських культур в цілому і зернових зокрема, виділяється своєю багато чисельністю аграрних середніх, малих та мікропідприємств, займає друге місце в рейтингу кількості сільських мешканців працездатного віку та знаходиться в числі національних

лідерів щодо найбільших резервів поповнення чисельності працівників у віці 15 – 70 років в сільській місцевості. В Одеському регіоні функціонує Одеський державний аграрний університет (ОДАУ), який належить до провідних в країні закладів вищої освіти, має 105-річну історію підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки та постійно розширює міжнародне співробітництво із зарубіжними науковими центрами та закладами вищої освіти.

В ОДАУ здійснюється підготовка здобувачів за такими актуальними освітніми програмами аграрного спрямування як: агроінженерія, маркетинг, менеджмент, економіка, облік і оподаткування, ветеринарна медицина, геодезія та землеустрій, садівництво, плодоовочівництво та виноградарство, захист і карантин рослин, агрономія, технологія виробництва і переробки продукції тваринництва. За ними здійснюється підготовка за першим (бакалаврським) та другим (магістерським) освітнім рівнів, а по більшості з них також проводиться підготовка докторів філософії та докторів наук. Цьому сприяє високо професійний професорсько-викладацький склад, потужна матеріально-технічна база, результативне управління навчальним та науково-дослідним процесом, стійкий попит на випускників як на регіональному та національному рівнях, так і за межами країни.

В процесі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора ОДАУ враховуються регіональні особливості Одещини. Відтак, для ефективної науково обґрунтованої співпраці закладу вищої освіти з регіональними споживачами кадрів вищої кваліфікації аграрного профілю необхідно провести поглиблені дослідження регіональних потреб в таких кадрах, включаючи аналіз ринку праці, стан та тенденції розвитку сільської демографії, ресурсної бази та їх відповідність визначеним стратегічним напрямкам розвитку.

Так, демографічна ситуація сільської місцевості регіону вказує на існуючий стан забезпечення агросектору трудовими ресурсами та значною мірою визначає його задоволення на перспективу. Особливої уваги в даному випадку заслуговує кількісний склад та структура населення, яке постійно

проживає на території області. Відповідні цифрові дані щодо розподілу постійного населення сільської місцевості Одеської області за статтю та віком станом на 1 січня 2022 року наведені в Таблиця 2. 6.

Таблиця 2. 6

Розподіл постійного населення сільської місцевості за статтю та віком в
Одещині на 01.01.2022 р.

Вікова категорія	у абсолютному виразі, осіб			у відсотках, %		
	всього	в тому числі		всього	в тому числі	
		чоловіки	жінки		чоловіки	жінки
до 14	151184	78245	72939	19,5	51,8	48,2
15-19	43286	22666	20620	5,6	52,4	47,6
20-29	94112	48314	45798	12,1	51,3	48,7
30-39	125022	64718	60304	16,1	51,8	48,2
40-49	105394	51815	53579	13,6	49,2	50,8
50-59	98385	46231	52154	12,7	47,0	53,0
60-69	88900	37609	51291	11,4	42,3	57,7
70 і старше	70774	22347	48427	9,1	31,6	68,4
Все населення	777057	371945	405112	100,0	47,9	52,1
Середній вік	38,1	35,8	40,3	16,1	17,4	13,2
Із загальної чисельності населення у віці:						
- молодшому за працездатний	151184	78245	72939	19,5	51,8	48,2
- працездатному	466199	233744	232455	60,0	50,1	49,9
- старшому за працездатний	159674	59956	99718	20,5	37,5	62,5

Джерело: складено автором на підставі [112]

Аналіз даних таблиці показує, що на 1 січня 2022 р. в сільській місцевості Одеського регіону проживає 777057 осіб. З них найбільшу чисельність (125022 осіб) складає населення за віковою категорією 30-39 років, частка якого від загальної чисельності становить 16,1%. Працездатних осіб налічується 60% і має майже рівне співвідношення між жінками та чоловіками. Вікова група, молодші за працездатний вік, в контексті їх можливого майбутнього складу абітурієнтів закладів вищої освіти, налічує 151 тисячу осіб, або 19,5% від загального постійного сільського населення.

Проте цей кадровий потенціал Одещини стосується різних видів економічної діяльності. Їх пріоритети в регіоні за 2021 р. в розрізі зайнятого населення представлено на Рис. 2. 2.

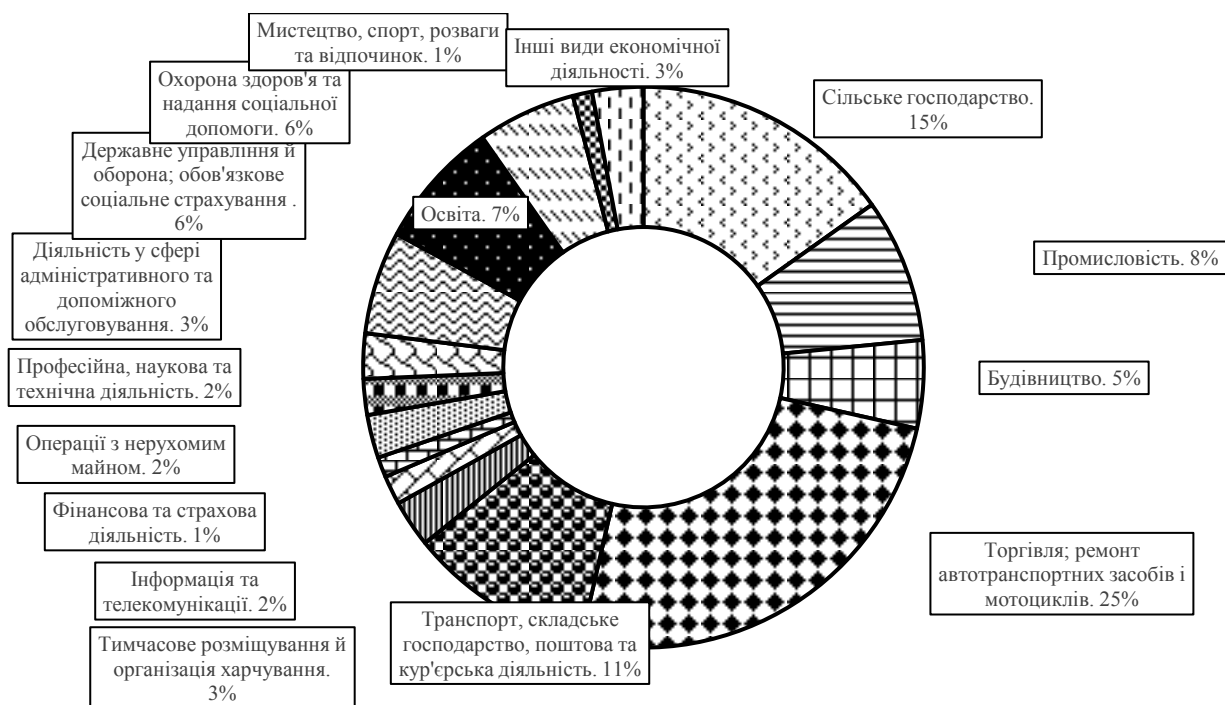


Рис. 2. 2 Розподіл зайнятого населення у 2021 році за видами економічної діяльності Одеської області.

Джерело: побудовано на підставі даних [113]

Аналіз зайнятого населення Одеської області за видами економічної діяльності вказує на вагомий відсоток зайнятості за видом економічної діяльності сільське, лісове та рибне господарство, яке складає 15% від загальної сукупності зайнятого населення і займає друге місце на ринку праці. В абсолютних величинах зайнятість в досліджуваній галузі становить 148,5 тис. осіб вікової категорії 15-70 років. Враховуючи економічну вагомість аграрного сектора регіону та достатньо високий обсяг зайнятості за сільськогосподарським видом економічної діяльності, її підтримка в частині підготовки кадрів вищої кваліфікації є об'єктивно необхідною.

Потреба в таких кадрах визначається кількістю сільськогосподарських підприємств, чисельністю їх працівників, площею сільськогосподарських угідь, поголів'ям сільськогосподарських тварин і птиці, техніко-технологічним засобами, ефективністю використання ресурсного потенціалу. Їх стан та тенденції дають підстави для визначення реального положення справ та обґрунтувати рекомендації в частині підготовки кадрів вищої кваліфікації як

об'єктивної основи підвищення конкурентоспроможності досліджуваних аграрних суб'єктів господарювання через результативне управління людськими ресурсами та впровадження інноваційної моделі розвитку економіки сільського господарства регіону. Відповідні показники ресурсного потенціалу та результативності його використання в агропідприємствах Одеської області наведені в таблиці 2.7.

Таблиця 2. 7

Основні показники діяльності аграрних підприємств Одеської області

Показники	Роки					2021 у % до 2017
	2017	2018	2019	2020	2021	
Кількість с.-г. підприємств, од	5116	4910	4579	4335	3358	65,6
Площа с.-г., тис. га	1012,1	1342,5	1350,6	1434,5	1369,4	135,3
Середньооблікова чисельність працівників, зайнятих у с.-г. виробництві, тис. осіб	22,1	20,6	18,7	14,5	14,3	64,7
Поголів'я тварин, тис. гол : <i>велика рогата худоба</i>	165,5	154,9	145,7	138,4	136,9	82,7
<i>у т. ч. корови</i>	94,4	93,3	90,0	85,6	84,0	89
Свині	239,5	173,0	150,4	133,1	125,7	52,5
Випуск с-г продукції (у фактичних цінах, млн. грн)	36443	40520	34719	26257	66849	183,4
Прибуток (збиток), млн. грн.	5,3	1,6	1,8	1,2	9,8	184,9
Рівень рентабельності (збитковості), %	32,2	23,2	3,7	13,9	39,3	X
Середньомісячна номінальна заробітна плата працівників с. г. підприємств та пов'язаних з ним послуг, грн.	4461	5417	6122	6588	8374	187,7

Джерело: складено автором на підставі [114-125]

Аналіз основних показників виробничо-господарської діяльності аграрних підприємств Одеської області показує, що протягом періоду дослідження відбувається зменшення кількості сільськогосподарських підприємств. Так, у 2021 р. по відношенню до 2017 р. число аграрних суб'єктів господарювання скоротилося на 1758 одиниць, або на 34,4 %. При цьому сформувався системний негативний тренд щорічного скорочення кількості аграрних підприємств.

Суттєвими були також втрати чисельності працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві. Протягом періоду дослідження

середньооблікова чисельність аграрних працівників зменшилася на 7,8 тис. осіб, або на 35,3 %. Таке зменшення чисельності працівників, як і скорочення кількості сільськогосподарських підприємств, формує щорічний тренд стрімкого падіння. Оскільки трудові ресурси значною мірою визначають економічну результативність функціонування аграрних суб'єктів господарювання, то нагальними постають прийняття і реалізація комплексних соціально-економічних заходів, в тому числі предметно підготовки кадрів вищої кваліфікації, для подолання негативних демографічних процесів у аграрному секторі економіки.

Вагомі в регіоні втрати тваринництва. Поголів'я великої рогатої худоби скоротилося на 28,6 тис. гол., у тому числі корів – на 10,4 тис. гол. Поголів'я свиней скоротилося на 113,8 тис. голів. Особливо негативну оцінку в тваринництві заслуговує те, що втрати скотарства та свинарства мають сформований системний тренд щорічного скорочення поголів'я.

Позитивні зрушення ресурсної бази полягають в тому, що за певних відхилень за роками, загалом площі сільськогосподарських угідь аграрних підприємств зростають - на 357,3 тис. га, або на 35,3 %. Такий приріст основного засобу в сільському господарстві слугує матеріальною базою збільшення (на 83,4%) виробництва у фактичних цінах сільськогосподарської продукції. Звітнього року по відношенню до базового на 7,1 відсоткових пунктів збільшується рівень рентабельності. Як наслідок зростає середньомісячна номінальна заробітна плата працівників сільськогосподарських підприємств та пов'язаних з ним послуг – на 3913 грн., або на 87,7 %.

Скорочення підприємств та численності працівників агросектору потребує комплексного розгляду динаміки кількісних та якісних характеристик зайнятого населення в галузі. Дане спостереження дасть можливість визначити напрямки та необхідність в кадрах вищої кваліфікації регіону. Розподіл зайнятого населення в сільському господарстві (табл. 2.8) започатковує аналіз регіонального ринку праці та виступає вихідною основою для планування

соціально-економічних заходів з метою забезпечення сталого розвитку аграрного сектору Одеської області.

Таблиця 2. 8

Розподіл зайнятого населення в сільському господарстві Одеської області за статусами зайнятості

Статус зайнятості	2017р.	2018р.	2019р.	2020р.	2021р.	2021 р. у % до 2017 р.
Кількість зайнятого населення в с. г., тис. осіб	158,6	163,2	165,2	148,9	148,5	93,6
Кількість працюючих за наймом на підприємствах, установах та організаціях, тис. осіб	29,1	28,9	26,7	22,4	22,1	76
у тому числі						
- штатні працівники	21,3	19,9	18,3	14,4	14	65,7
- інші особи, зайняті економічною діяльністю	1,2	1,2	1,0	0,6	0,7	58,3

Джерело: складено автором на підставі даних[126-131]

Аналіз наведених цифрових матеріалів показує, що у 2021 р. по відношенню до 2017 р. чисельність зайнятого населення аграрного сектору Одеської області скоротилася на 10,1 тис. осіб, або на 6,4 %. У відносних величинах особливо суттєвим було скорочення числа працюючих за наймом на підприємствах – на 24 % (7 тис. осіб). Системний характер такого падіння демонструє факт зменшення числа штатних працівників – на 7,3 тис. осіб (34,3%).

Про вагомість проблеми скорочення чисельності осіб в сільському господарстві засвідчує щорічний тренд стрімкого падіння кількості працюючих за наймом на підприємствах та їх штатних працівників. Загалом, сьогоденний розподіл зайнятого населення вказує на високу частку самозайнятих працівників агросектору. Значна чисельність працюючих на себе покликана суттєво змінити систему підготовки кадрів вищої кваліфікації як кількісно, так і в частині їх професійних компетенцій.

Виявлена негативна динаміка числа працюючих за наймом в сільському господарстві потребує проведення поглиблених досліджень основних причин таких кадрових змін в аграрних підприємствах Одеського регіону (Таблиця 2. 9). Аналіз наведених в таблиці даних показує, що у 2021 р. по відношенню до

2017 р. чисельність працівників агропідприємств Одеської області скоротилася на 34%.

Таблиця 2. 9

Зміни в чисельності працівників аграрних підприємств Одеської області

Показники	Роки					2021 р. у % до 2017 р.
	2017	2018	2019	2020	2021	
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	22317	20806	17841	14355	14729	66
Прийнято, осіб	1084	1277	956	648	532	49
Вибуло, осіб	5413	7133	8684	4998	5167	95,4
У % до середньооблікової чисельності працівників:						
<i>прийнято</i>	4,9	6,1	5,4	4,5	3,6	73,5
<i>вибуло</i>	24,3	34,3	58,7	34,8	35	144

Джерело: складено автором на підставі даних [132-133]

Пік вибуття працівників підприємств агробізнесу приходиться на 2019 р. (8684 осіб), після чого темпи скорочення дещо зменшилися. У 2020 р. має найменшу чисельність працівників, які вибули із штату зайнятих у виробничо-господарській діяльності аграрного сектору, а тому цей рік визнається роком кадрової стабільності та збереження кадрового потенціалу для аграрного сектору економіки Одеської області. Основними причинами зменшення чисельності працівників аграрного сектора є старіння трудових ресурсів, впровадження інформаційних технологій, перехід в інші види економічної діяльності з вищим рівнем плати праці.

Негативна динаміка заміщення кадрового складу агропідприємств Одеської області, потребує поглибленого дослідження якісного складу працівників агросектору за 2020 р., що визнається роком кадрової стабільності (Таблиця 2. 10). Аналіз наведених матеріалів щодо якісного складу працівників аграрних підприємств показує, що в аграрних підприємствах з чисельністю до 49 осіб представлені особи з усіма рівнями освіти. При цьому найбільша частка працівників від загальної чисельності працюючих приходиться на осіб, які мають повну загальну середню освіту – 35,7%. Саме питома вага цієї категорії працівників в сільськогосподарських підприємствах, незалежно від загальної чисельності працюючих, є домінуючою як в групі з числом працівників від 50

до 99 осіб (29,2 %), так в групі з числом працівників від 100 до 499 осіб (38,2 %).

Таблиця 2. 10

Якісний склад працівників аграрних підприємств Одеської області у 2020 р. (за показниками статистичної вибірки Державної служби статистики України)

Кваліфікаційна характеристика	10-49 осіб зайнятих на підприємстві	50-99 осіб зайнятих на підприємстві	100-499 осіб зайнятих на підприємстві
Всього брало участь в обстеженні	168	24	68
Вікова категорія:			
<i>до 25 років</i>	2	2	5
<i>25-34 років</i>	13	3	17
<i>35-44 років</i>	37	8	8
<i>45-54 років</i>	54	5	13
<i>55-59 років</i>	35	4	19
<i>60-64 років</i>	22	1	5
<i>65 і більше років</i>	5	1	1
З них трудовий стаж складає:			
<i>до 2 років</i>	35	11	18
<i>2-4 років</i>	28	4	24
<i>5-9 років</i>	31	2	9
<i>10-14 років</i>	13	3	8
<i>15-19 років</i>	25	1	-
<i>20 і більше років</i>	36	3	9
Здобутий рівень освіти:			
<i>повна вища</i>	33	6	4
<i>базова вища</i>	12	4	8
<i>неповна вища</i>	25	2	7
<i>професійно-технічна</i>	29	5	23
<i>повна загальна середня</i>	60	7	26
<i>базова загальна середня та нижче</i>	9	-	-

Джерело: складено автором на підставі: [134]

Лише в аграрних підприємствах до 49 осіб є працівники з базовою загальною середньою та нижче освітою, частка яких знаходиться на рівні 5,4 %. Тоді як в підприємствах з більшою чисельністю працюючих, така низька освітня категорія працівників повністю відсутня.

Найвища частка працівників з професійно-технічною освітою приходить на підприємства з найвищою чисельністю працівників – 33,8 %. Для цієї групи характерною рисою постає найменша частка працівників з

повною вищою освітою – 5,9 %, що в 3,3 рази поступається питомій вазі працівників в підприємствах до 49 осіб, та в 4,3 рази менше питомої ваги працівників в підприємствах з чисельністю працівників від 100 до 499 осіб. Тоді як повна вища освіта є цілком достатньою для здобуття відповідних осіб кваліфікації за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра.

Загалом група аграрних підприємств з найвищою чисельністю працівників (100-499 осіб зайнятих на підприємстві) виявляє найменшу потребу в особах з повною вищою освітою, базовою вищою освітою та неповною вищою освітою. Бо частка таких осіб (27,9%) найменша серед всіх аграрних підприємств. В цій групі найнижча частка осіб з повною вищою освітою – всього 5 %. Найвищу частку осіб з повною вищою освітою, базовою вищою освітою та неповною вищою освітою (50 %) мають підприємства з чисельністю працюючих від 50 до 99 осіб. Аграрні підприємства, в яких працює до 49 осіб, мають 41,7 % питомої ваги працівників з освітнім рівнем вищої освіти від загальної чисельності в них працюючих.

Відтак, основний запит на кадри з освітнім рівнем вищої освіти виходить із категорії аграрних підприємств, в яких чисельність працюючих знаходиться в межах від 10 до 99 осіб. В таких підприємствах відбувається поєднання з категорією працівників з повною загальною середньою та професійно-технічною освітою, освітній рівень яких забезпечує надійний резерв для підготовки кадрів вищої кваліфікації. Про потребу в підготовці працівників з освітнім рівнем вищої освіти засвідчує кількісний та якісний склад керівників та спеціалістів аграрних підприємств Одеської області 2020 року, характеристики яких наведені в таблиці 2.11. Аналіз кількісного та якісного складу керівників та спеціалістів аграрних підприємств Одеської області показує, що серед них максимальну питому вагу мають особи з повною загальною середньою освітою – 36,6 %. На другому місці за освітнім рівнем знаходяться особи з професійно-технічною освітою, частка яких в загальній чисельності складає 26,9 %. Третя позиція в даному рейтингу належить особам

з повною вищою освітою – 17,9 % від загальної чисельності керівників та спеціалістів аграрних підприємств.

Таблиця 2. 11

Кількісний та якісний склад керівників та спеціалістів аграрних підприємств Одеської області 2020 року (за показниками статистичної вибірки Державної служби статистики України), осіб

Назва професій відповідно до ДК 003:2010	базова загальна середня та нижче	повна загальна середня	професійно-технічна	неповна вища	базова вища	повна вища
Кваліфіковані робітники з інструментом	4	12	6	2		
Кваліфіковані робітники сільського, лісового та рибного господарства		1	3	1	2	1
Керівники адміністративних та комерційних підрозділів		29	20			
Керівники функціональних підрозділів		2				
Менеджери устаткування та машин та монтажників				1	1	4
Менеджери простих професій						3
Професіонали роботи з інструментом					1	4
Професіонали з обслуговування, технологічного устаткування						4
Тваринники		3	2			
Фахівці				5	3	7
Фахівці з біології та агрономії		2	3		1	
Фахівці сільського господарства			2	1	3	1
Всього	4	49	36	10	11	24

Джерело: складено автором на підставі [134]

Частка осіб з повною вищою освітою, базовою вищою освітою та неповною вищою освітою, керівників та спеціалістів аграрних підприємств Одещини, складає 33,6 % від їх загальної чисельності. Відтак, системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки не в повній мірі відповідає вимогам сьогодення та потребує удосконалення. Чинники сьогодення (станом на II кварталі 2024 року), що стримують сільськогосподарську діяльність, наведені на рис. 2.3.

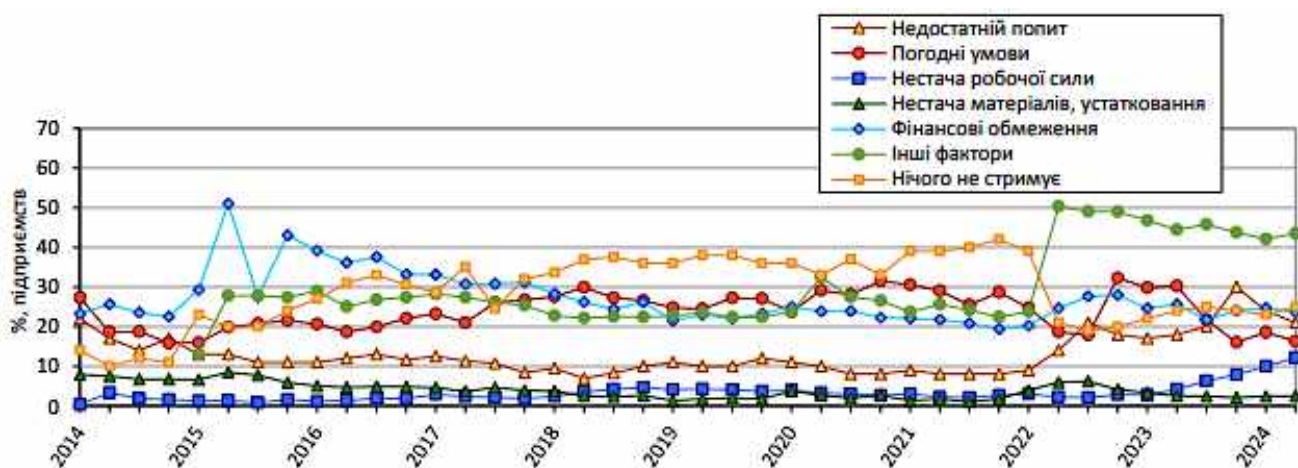


Рис. 2. 3 Фактори, що стримують сільськогосподарську діяльність (станом на II квартал 2024 року)

Джерело: [135]

Визначені фактори в контексті забезпеченості аграрного сектору економіки вказують на певний дефіцит на ринку праці кадрів вищої кваліфікації. Такий стан справ негативно відбивається на результатах виробничо-господарської та соціально-побутової діяльності аграрних підприємств та вимагає науково обґрунтованого вирішення зазначеної проблеми. Відтак, констатуємо сьогоденний низький рівень забезпеченості агросектору персоналом та кадрами в достатній кількості для високоефективної роботи галузі та її подальшого економічного розвитку.

Зроблений узагальнюючий висновок підтверджується динамікою наявних вакансій на ринку праці агросектору в Одеській області, що була на протязі 2019 - 2023 рр. Відповідні цифрові матеріали наведені в табл. 2.12.

Загальний дефіцит працівників аграрного сектору, включно з вакансіями виконавців, складає 830 одиниць. При цьому на ринку праці відбувається щорічне скорочення вакантних посад. Так у 2023 р. по відношенню до 2019 р. загальне число вакансій скоротилося на 77,9 %, а деякі потреби в кадрах вищої кваліфікації на поточний період вже задоволені в повній мірі [136].

Тим самим заклади вищої освіти демонструють намагання відгукуватися на ринковий кадровий попит. Такий висновок підтверджується дослідженнями компаній Agrohub та Work.ua стосовно 14 агрохолдингів країни. Вони мають загальний земельний банк біля 2 млн га.

Таблиця 2. 12

Динаміка наявних вакансій на ринку праці агросектору в Одеській області
(за результатами даних зареєстрованих в Державній службі зайнятості України)

Назва професії (посади)	Кількість вакансій, одиниць					2023 р. у % до 2019 р.
	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	
Головний агроном	192	197	147	82	28	14,6
Головний агроном (захист рослин)	1	5	4	3	0	-
Молодший науковий співробітник	20	31	19	8	6	30,0
Науковий співробітник-консультант	5	4	12	8	1	20,0
Науковий співробітник	40	43	25	16	22	55,0
Агроном-дослідник	5	3	5	2	2	40,0
Агроном	1347	1199	1135	616	270	20,0
Агроном із захисту рослин	70	56	56	27	9	12,9
Агроном з насінництва	20	27	16	9	3	15,0
Агроном відділення	10	15	13	5	2	20,0
Технолог із агрономії	10	7	14	5	4	40,0
Головний механік (з меліорації)	1	1	0	0	0	-
Майстер з експлуатації механізмів	34	13	19	6	8	23,5
Начальник механізованого зерносховища	17	21	16	6	6	35,3
Начальник автоколони	28	31	18	9	4	14,3
Начальник сортувальної гірки	1	0	0	0	1	100,0
Начальник відділу механізації виробничих процесів	3	3	0	0	0	-
Інженер-дослідник із механізації с. г.	1	2	0	28	0	-
Інженер з механізації виробничих процесів	60	40	28	0	12	20,0
Інженер з механізації трудовіткої діяльності	2	2	3	1	0	-
Механік перевантажувальних машин	3	1	3	2	2	66,7
Технік з механізації трудовіткої діяльності	6	3	1	0	1	16,7
Оператор свиноферм	223	254	130	0	101	45,3
Оператор тваринницьких комплексів	86	99	55	108	49	57,0
Оператор птахофабрик та птахоферм	330	253	166	34	88	26,7

продовження таблиці 2.12

Назва професії (посади)	Кількість вакансій, одиниць					2023 р. у % до 2019 р.
	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	
Машиніст механізмів внутрішніх водоймищ	1	0	0	134	0	-
Машиніст дробильно-сортувальних механізмів	11	16	24	34	1	9,1
Машиніст завантажувальних механізмів	24	9	15	6	9	37,5
Машиніст вантажних механізмів	16	22	23	7	3	18,8
Оператор механізованого подавання суміші	14	9	9	11	2	14,3
Оператор рибокоптильної механізованої лінії	1	2	5	6	0	-
Механізатор навантажувально-розвантажувальних робіт	398	231	173	6	58	14,6
Моторист транспортувальних механізмів	11	5	7	182	10	90,9
Оператор механізованих складів	192	131	98	12	28	14,6
Транспортувальник (обслуговування механізмів)	485	300	236	57	85	17,5
Водій самохідних механізмів	95	75	67	162	15	15,8
Разом	3763	3110	2542	1592	830	22,1

Джерело: складено автором на підставі [54]

В його рамках було зроблено висновок про те, що конкуренція здобувачів роботи знаходиться на рівні, який мав місце до повномасштабної агресії і вторгнення військ Російської Федерації в Україну. Нині ринок праці зіштовхується з дефіцитом кваліфікованих кадрів. Це вже новий виклик для роботодавців [137].

Проведений аналіз щодо забезпеченості кадрами вищої кваліфікації аграрного сектору економіки показує суттєвість впливу на соціально-економічну результативність сільського господарства рівня компетенцій фахівців, кількісний та якісний склад яких визначається державною аграрною політикою, регіональними пріоритетами та їх природно-екологічними, соціально-демографічними, організаційно-економічними та нормативно-правовими особливостями, а також наявністю аграрних господарюючих суб'єктів та їх програмно-цільовими стратегіями, параметрами виробничо-господарської діяльності, масштабами і структурою земельних угідь, чисельністю сільськогосподарських працівників, вакансіями на аграрному ринку праці аграріїв, інтересами стейкхолдерів, перцепцією та рейтингом

аграрних закладів вищої освіти на ринку освітніх послуг в регіоні, країні та поза її межами.

2.2. Суб'єктний склад та тенденції розвитку системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки

Сьогоденне освітнє законодавство трактує поняття «суб'єкт освітньої діяльності» в системі підготовки кадрів як фізичних або юридичних осіб (заклади освіти, підприємства, установи, організації, громадські об'єднання), що провадять освітню діяльність [138]. Наразі освітній процес реалізується у 343 закладах вищої освіти та 160 відокремлених структурних підрозділах та філіалах і 17 окремих закладів післядипломної освіти. На підставі реєстру суб'єктів освітньої діяльності, процес підготовки кадрів вищої кваліфікації аграрного сектору економіки здійснюють 64 заклади вищої освіти, в рамках яких функціонують відокремлені структурні підрозділи та філіали [139].

Необхідність виокремити саме традиційні аграрні заклади вищої освіти обґрунтовується їх цільовим призначенням з підготовки для аграрного сектора кадрів вищої кваліфікації. Саме в цих закладах першочерговою метою декларується забезпечення якісної освіти для потреб сільського господарства, що засвідчує їхню важливість для аграрного сектора та відповідну спеціалізацію в підготовці кадрів вищої кваліфікації. Слід вказати й на те, що за наявності суттєвих перетворень в структурі вищої освіти та реформування освітньої мережі та системи в цілому, ці заклади зберегли своє аграрне освітнє спрямування. Їх кадровий склад, матеріально-технічна база, науковий доробок й загалом ресурсний потенціал мають чітко виражене аграрне галузеве спрямування для проведення якісної теоретичної та практичної підготовки майбутніх працівників агропідприємств, аграрних освітніх та наукових закладів.

Наявний контингент здобувачів вищої освіти віддзеркалює можливості закладів вищої освіти аграрного спрямування щодо використання ліцензованого обсягу набору на рік, визначеного Міністерством освіти і науки

України. Відтак, основні ресурсні та освітні характеристики аграрних закладів вищої освіти наведені в табл. 2.13.

Таблиця 2. 13

Основні показники освітньої діяльності аграрних закладів вищої освіти
(станом на 01.01.2024 року)

Заклад вищої освіти	Кількість відокремлених структурних підрозділів	Освітніх програм (кількість)				Ліцензований обсяг (на рік)	Здобувачів вищої освіти (кількість)	Науково-педагогічних працівників (кількість)			
		Молодший бакалавр	Бакалавр	Магістр	Доктор філософії			Проф.	Доц.	Ст. викл.	Асист./Викл.
Білоцерківський національний аграрний університет	8	-	19	19	6	2555	6327	23	209	20	93
Вінницький національний аграрний університет	5	-	28	19	5	5083	6352	49	295	67	49
Державний біотехнологічний університет	2	3	65	71	9	9648	4727	49	197	62	50
Дніпровський державний аграрно-економічний університет	6	-	16	20	7	3725	6156	51	206	45	22
Київський Аграрний Університет НАН	-	-	4	-	-	200	205	19	29	-	12
Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького	1	1	16	19	2	4380	4327	48	317	81	108
Львівський національний університет природокористування	8	-	28	14	7	4417	4778	28	193	52	3
Миколаївський національний аграрний університет	5	11	17	18	4	4123	4213	29	103	39	63
Національний університет біоресурсів і природокористування України	11	-	58	76	30	15237	17702	274	743	162	177
Національний університет водного господарства та природокористування	6	-	54	68	7	7354	7470	148	524	196	60
Одеський державний аграрний університет	-	1	14	14	5	2440	2654	45	112	16	53

продовження таблиці 2.13

Заклад вищої освіти	Кількість відокремлених структурних підрозділів	Освітніх програм (кількість)				Ліцензований обсяг (на рік)	Здобувачів вищої освіти (кількість)	Науково-педагогічних працівників (кількість)			
		Молодший бакалавр	Бакалавр	Магістр	Доктор філософії			Молодший бакалавр	Бакалавр	Магістр	Доктор філософії
Подільський державний університет	7	-	31	23	4	5891	3068	23	73	-	80
Поліський національний університет	2	-	29	26	9	4386	5231	60	201	41	27
Полтавський державний аграрний університет	7	-	23	29	7	5110	5680	128	209	37	25
Сумський національний аграрний університет	6	1	31	33	12	5993	7243	95	262	85	51
Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного	6	-	25	18	4	3885	4190	42	154	82	54
Уманський національний університет садівництва	7	14	22	25	8	4425	4922	66	281	27	83
Херсонський державний аграрно-економічний університет	1	2	18	21	4	2075	2560	34	164	43	33

Джерело: [140-153]

Згідно наведених даних таблиці, аграрні заклади вищої освіти здійснюють підготовку молодших бакалаврів за 33 освітніми програмами, бакалаврів – за 498, магістрів – за 513, докторів філософії за 130 освітньо-науковими програмами. Наведена кількість освітніх програм для чотирьох освітніх рівнів засвідчує наявність різного попиту на ринку праці стосовно знань, умінь, практичних навичок та професійних компетенцій пошукувачів вищої освіти. Можливість своєчасного реагування закладами аграрної вищої освіти на зміни потреб ринку забезпечується тим, що річний контингент здобувачів вищої освіти суттєво поступається річним ліцензійним обсягам з підготовки кадрів вищої кваліфікації.

Якість підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки значною мірою визначається кваліфікацією науково-педагогічних

працівників аграрних закладів вищої освіти. Рівень кваліфікацію науково-педагогічних працівників відбиває наявність в них наукових ступенів та вчених звань. Так, найвищі співвідношення професорів та доцентів разом до загальної кількості науково-педагогічних працівників (від 72 до 84 відсотків) мають Полтавський державний аграрний університет, Київський аграрний університет Національної академії аграрних наук України, Дніпровський державний аграрно-економічний університет, Національний університет біоресурсів і природокористування України, Вінницький національний аграрний університет, Національний університет водного господарства та природокористування, Сумський національний аграрний університет, Херсонський державний аграрно-економічний університет, Львівський національний університет природокористування, Поліський національний університет, Уманський національний університет садівництва. Дещо нижче співвідношення професорів та доцентів разом до загальної кількості науково-педагогічних працівників (від 56 до 71 відсотків) мають Одеський державний аграрний університет, Білоцерківський національний аграрний університет, Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького, Державний біотехнологічний університет, Подільський державний університет, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного та Миколаївський національний аграрний університет.

Спроможність здійснювати якісну підготовку кадрів вищої кваліфікації значною мірою визначається матеріально-технічною базою закладів вищої освіти та наявною в них площею навчальних приміщень. Так, згідно нормам статті 39 Ліцензійних вимог щодо провадження освітньої діяльності в закладах вищої освіти передбачається, що загальна площа навчальних приміщень в розрахунку на одного здобувача повинна становити 2,4 квадратних метри. Це значення багаторазово перевищується Національним університетом біоресурсів і природокористування України (36568,8 кв. м), Національним університетом водного господарства та природокористування (17649,6 кв. м), Сумським національним аграрним університетом (14383,2 кв. м), Полтавським державним

аграрним університетом (12264 кв. м) та Вінницьким національним аграрним університетом (12199,2 кв. м).

Проте кожний із наведених показників відбиває лише одну конкретну сторону освітньої діяльності аграрного закладу вищої освіти. Тоді як важливо одночасно враховувати різносторонню успішність досліджуваних закладів. Таку можливість надає консолідований рейтинг, що поєднує результативні оцінки освітньої, наукової й інших сфер діяльності кожного такого закладу.

Консолідовані рейтинги аграрних закладів вищої освіти враховують їх присутність в рейтингу найкращих університетів світу, кількість отриманих патентів, популярність у вступників. Групування досліджуваних закладів за рейтингом дозволяє виявити кількісні та якісні складові, що є досить вагомими для успішної підготовки кадрів вищої кваліфікації аграрного сектора економіки. Відповідні рейтингові групи аграрних закладів вищої освіти наведені в табл. 2.14.

Таблиця 2. 14

Групування аграрних закладів вищої освіти за рейтингом
(в середньому за 2021-2023 рр.)

Група	Місце ЗВО в рейтингу	Кількість освітніх програм в середньому на один ЗВО, од	Чисельність науково-педагогічних працівників в середньому на один ЗВО, осіб			Чисельність здобувачів вищої освіти в середньому на один ЗВО, осіб		Надходження до спеціального фонду в середньому на один ЗВО, грн.
			всього	в т.ч. з науковим ступенем	з них докторів наук	всього	в тому числі на одного НПП	
1	1-5	78	606	390	116	8709	15	33247543
2	6-11	60	405	305	69	6542	17	12451943
3	12-17	46	231	160	35	4662	20	9617858

Джерело: визначено автором відповідно до розрахунків у Додаток

Проведене групування показує, що аграрні заклади вищої освіти різних рейтингових груп суттєво різняться між собою за всіма основними характеристиками в середньому на один заклад – за кількістю освітніх програм, чисельністю науково-педагогічних працівників, в тому числі з науковим ступенем, чисельністю здобувачів вищої освіти, а також надходженнями до

спеціального фонду. Так, в середньому на один вищий освітній заклад першої групи приходиться 78 освітніх програм, що в 1,3 рази більше ніж в другій групі, і в 1,7 рази переважає відповідне значення третьої групи. Чисельність науково-педагогічних працівників вищого освітнього закладу першої групи складає 606 осіб, що в 1,5 рази переважає аналогічне значення закладу другої групи, і в 2,6 рази перевищує відповідне значення закладу третьої групи.

В найбільш рейтинговій першій групі аграрних закладів вищої освіти в середньому на 1 заклад приходиться 116 докторів наук, що в 1,7 рази більше ніж в другій групі, і в 3,3 рази переважає відповідне значення третьої групи. Перевага в чисельності науково-педагогічних працівників з науковим ступенем аграрних закладів вищої освіти першої групи й переконливість такої переваги за рахунок саме докторів наук забезпечує цим закладам більшу чисельність здобувачів вищої освіти. Їх чисельність в середньому на один заклад вищої освіти першої групи становить 8709 осіб, що в 1,3 рази більше ніж в другій групі, і в 1,8 рази переважає відповідне значення третьої групи.

Більша чисельність науково-педагогічних працівників з науковим ступенем аграрних закладів вищої освіти першої групи забезпечує їм більші надходження до спеціального фонду, що формується за рахунок оплати за освітню діяльність та за надання інших платних послуг, зокрема науково-дослідних. Так, середньому на один заклад вищої освіти першої групи приходиться 33,2 млн. грн. надходжень до спеціального фонду, що майже в 2,7 рази більше ніж в другій групі, і в 3,5 рази переважає відповідне значення освітніх закладів третьої групи.

Групування аграрних закладів вищої освіти за консолідованим рейтингом показує, що заклади першої групи (з високими рейтингами) вирізняє наявність в них найвищої частки науково-педагогічних працівників з науковим ступенем доктор наук – 19,1 % від загальної чисельності науково-педагогічних працівників, що на 2,1 відсоткових пунктів більше ніж в другій групі та на 4 в. п. більше порівняно з третьою групою. Вирізняє першу рейтингову групу закладів вищої освіти й більша частка докторів наук по відношенню до

чисельності науково-педагогічних працівників з науковим ступенем, що складає 29,7 % і на 7,1 в.п. більше ніж в другій групі, та на 7,9 в.п. переважає відповідне значення освітніх закладів третьої групи. При цьому в першій рейтинговій групі частка науково-педагогічних працівників з науковим ступенем по відношенню до загальної чисельності науково-педагогічних працівників є найменшою і складає 64,4 %, тоді як в другій рейтинговій групі – 75,3 %, а в третій – 69,3%.

Узагальнюючий висновок полягає в тому, що рейтингове положення аграрних закладів вищої освіти значною мірою корелює з чисельністю науково-педагогічних працівників з науковим ступенем доктора наук. Зростання їх чисельності в абсолютних і відносних величинах забезпечує підвищення рейтингу закладу вищої освіти, приваблює вступників, збільшує контингент здобувачів вищої освіти, масштабує грошові надходження до спеціального фонду. Отже успішна підготовка кадрів вищої кваліфікації аграрного сектора економіки передбачає приділення пильної уваги науково-педагогічним працівникам і особливо з науковим ступенем доктора наук.

Досліджуванням встановлено, що в силу регіональних потреб в кадрах вищої кваліфікації для аграрного сектора та аграрною політикою органів місцевого самоврядування аграрні, заклади вищої освіти розміщуються територіально по країні досить нерівномірно (рис. 2.4).

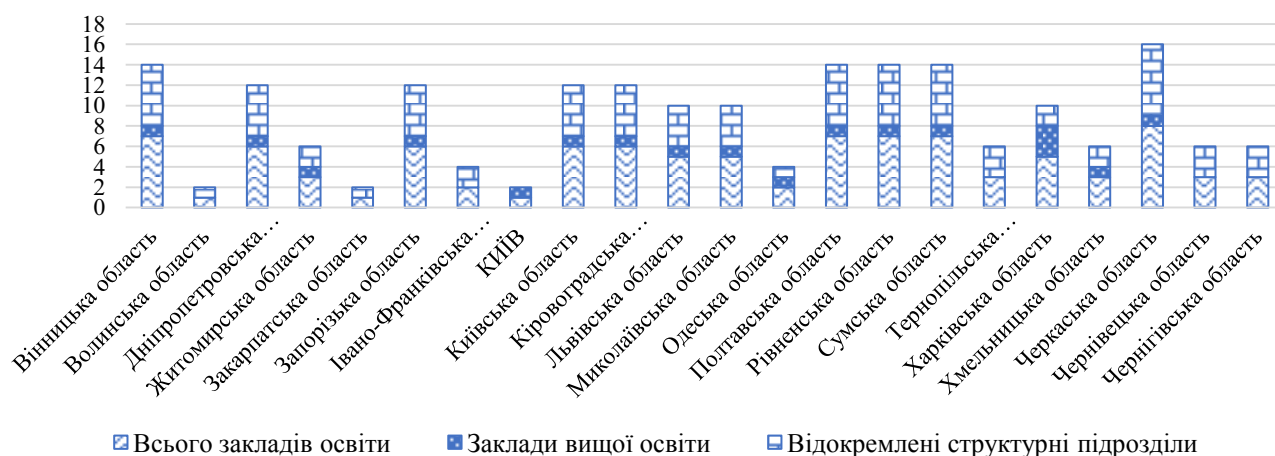


Рис. 2. 4 Розподіл аграрних закладів вищої освіти в територіальному розрізі (з урахування відокремлених підрозділів та філіалів) (станом на 01.01.2024 року), кількість

Джерело: [139]

Так, найбільша кількість закладів підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки знаходиться в Київській області та м. Києві – 8 одиниць. Другу позицію в рейтингу кількості аграрних закладів вищої освіти (6 од.) займає Черкаська область. В Житомирській області функціонує 5 аграрних закладів вищої освіти.

Регіони, в яких підготовка кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора відбувається в чотирьох закладах освіти – це Одеська, Львівська та Запорізька області; в трьох закладах освіти – це Вінницька, Дніпропетровська, Рівненська, Тернопільська, Харківська, Чернігівська області; в двох закладах освіти – це Волинська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Полтавська, Сумська, Хмельницька області. Мінімальну кількість аграрних закладів вищої освіти по одному в регіоні мають Закарпатська, Миколаївська, Чернівецька області.

Такий територіальний розподіл закладів підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора не в повній мірі відповідає наявним в регіонах площам сільськогосподарських угідь та числу діючих в них суб'єктів господарювання за видом економічної діяльності «Сільське, лісове та рибне господарство». Це підтверджується характеристиками Одеської області, яка має найбільшу в країні площу сільськогосподарських угідь та посівів сільськогосподарських культур, а також відноситься до числа лідерів національної аграрної економіки за кількістю діючих суб'єктів господарювання (рис. 2.1).

Розвиток системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки започатковує підготовка молодших бакалаврів (молодших спеціалістів) аграрних закладів вищої освіти. Динаміка чисельності випуску молодших бакалаврів (молодших спеціалістів) аграрних закладів вищої освіти за відповідними спеціальностями наведена в табл. 2.15. Аналіз наведених даних таблиці показує, що у 2023 р. найбільшу чисельність молодших бакалаврів було підготовлено за спеціальністю «Агроінженерія» – 927 осіб, або 30 % від

загального числа випускників. Другу позицію в рейтингу числа випуску молодших бакалаврів займає спеціальність «Агрономія» – 682 особи, або 22 % від загального числа підготовлених молодших бакалаврів. Вагомою постає підготовка молодших спеціалістів за спеціальністю «Ветеринарна медицина» – 489 осіб (15,8 %). Найменшу чисельність молодших бакалаврів було підготовлено за спеціальністю «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» та «Водні біоресурси та аквакультура» – всього по 1 випускнику.

Таблиця 2. 15

Динаміка чисельності випуску молодших бакалаврів (молодших спеціалістів) аграрних закладів вищої освіти, осіб

Спеціальність	Роки					2023 р. у % до 2019 р.
	2019	2020	2021	2022	2023	
201 Агрономія	316	1268	1337	927	682	215,8
202 Захист і карантин рослин	0	0	0	0	5	х
203 Садівництво та виноградарство	35	0	0	4	4	11,4
204 Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва	383	435	446	314	266	69,5
205 Лісове господарство	138	197	183	134	106	76,8
206 Садово-паркове господарство	131	145	154	112	90	68,7
207 Водні біоресурси та аквакультура	32	20	27	16	1	3,1
208 Агроінженерія	494	1579	1566	1219	927	187,7
211 Ветеринарна медицина	762	885	789	447	489	64,2
193 Геодезія та землеустрій	371	346	288	231	181	48,8
051 Економіка	80	76	72	59	7	8,8
071 Облік і оподаткування	1205	1141	1056	585	57	4,7
073 Менеджмент	51	316	538	310	264	517,6
075 Маркетинг	69	74	81	65	15	21,7
076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність	437	467	504	330	1	0,2
Всього	4504	6949	7041	4753	3095	68,7

Джерело: [154]

Протягом періоду дослідження загальна чисельність молодших бакалаврів аграрного профілю зменшилася на 1409 осіб, або на 31,3 %. Водночас, в розрізі окремих спеціальностей формуються різні за спрямуванням розвитку тренди. Так, вагомих приростів випускників цього освітнього рівня як в абсолютних, так і у відносних величинах у 2023 р. по відношенню до 2019 р. набувають спеціальності «Агроінженерія», де число підготовлених молодших

бакалаврів збільшилося на 433 осіб (на 87,7 %), «Агрономія» – відповідно на 366 осіб (в 2,2 рази) та «Менеджмент» – відповідно на 213 осіб (в 5,2 рази). Звітнього року започатковано випуск молодших бакалаврів за спеціальністю «Захист і карантин рослин» – 5 осіб.

Інші спеціальностей досить вагомо скорочують чисельність випуску молодших бакалаврів. Так, звітнього року по відношенню до базового найбільшого скорочення в абсолютних величинах зазнала спеціальність «Облік і оподаткування», чисельність молодших бакалаврів якої зменшилася на 1148 осіб, або на 95,3 %. У відносних величинах максимальних втрат зазнала спеціальність «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», чисельність молодших бакалаврів якої зменшилася на 436 осіб, або на 99,8 %. Суттєві втрати понесли також випускники ветеринарної медицини, чисельність яких у 2023 р. по відношенню до 2019 р. скоротилася на 273 осіб, або на 84,2 %.

Випуск молодших бакалаврів слугує об'єктивною основою підготовки за цими ж спеціальностями бакалаврів, освітній ступінь яких здобувається на першому рівні вищої освіти. Динаміка випуску бакалаврів аграрних спеціальностей наведена в табл. 2.16.

Таблиця 2. 16

Динаміка чисельності випуску бакалаврів аграрних закладів вищої освіти, осіб

Спеціальність	Роки					2023 р. у % до 2019 р.
	2019	2020	2021	2022	2023	
201 Агрономія	2199	2109	1721	1946	1731	78,7
202 Захист і карантин рослин	215	223	158	221	189	87,9
203 Садівництво та виноградарство	57	115	82	130	123	215,8
204 Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва	1034	1138	819	862	670	64,8
205 Лісове господарство та 206 Садово-паркове господарство	791	809	639	621	479	60,6
207 Водні біоресурси та аквакультура	239	242	189	208	179	74,9
208 Агроінженерія	965	1599	965	1395	1256	130,2
211 Ветеринарна медицина	1289	922	508	299	51	4,0
193 Геодезія та землеустрій	622	495	568	477	348	55,9
051 Економіка	585	504	418	434	393	67,2
071 Облік і оподаткування	1634	1352	1270	985	833	51,0
073 Менеджмент	1367	1138	935	876	920	67,3
075 Маркетинг	394	334	379	302	385	97,7

076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність	310	505	508	386	359	115,8
Всього	11701	11485	9159	9142	7916	67,7

Джерело: [154]

Аналіз наведених даних таблиці показує, що у 2023 р. найбільшу чисельність бакалаврів було підготовлено за спеціальністю «Агрономія» – 1731 осіб, або 21,9 % від загального числа випускників. Другу позицію в рейтингу числа випуску бакалаврів займає спеціальність «Агроінженерія» - 1256 осіб, або 15,9% від загального числа підготовлених бакалаврів. Вагомою (третя позиція за чисельністю) постає підготовка бакалаврів за спеціальністю «Менеджмент», випуск яких складає 920 осіб (11,6%). Найменшу чисельність бакалаврів було підготовлено за спеціальністю «Ветеринарна медицина» – всього 51 особу (0,6%).

Протягом періоду дослідження загальна чисельність підготовлених бакалаврів аграрного профілю зменшилася на 3785 осіб, або на 32,3%. При загальному скороченні має місце зростання числа випускників-бакалаврів за такими спеціальностями як «Агроінженерія», де число підготовлених бакалаврів у 2023 р. по відношенню до 2019 р. збільшилося на 291 осіб (на 30,2 %), «Садівництво та виноградарство», де також був приріст чисельності випускників бакалаврів, що становив 66 осіб (115,8 %), «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», де приріст складав 49 осіб (15,8 %). Всі інші спеціальності суттєво зменшили випуск здобувачів першого рівня вищої освіти.

Так, звітного року по відношенню до базового найбільшого скорочення в абсолютних і відносних величинах зазнала спеціальність «Ветеринарна медицина», чисельність бакалаврів якої зменшилася на 1238 осіб, або на 96 %. Тобто підготовка бакалаврів за цією спеціальністю фактично припиняється. Вагомих втрат зазнала спеціальність «Облік і оподаткування», чисельність підготовлених бакалаврів якої зменшилася на 801 особу, або на 49%. На 468 осіб (21,3 %) зменшився випуск бакалаврів за спеціальністю «Агрономія».

Загалом в країні формується стійкий тренд щорічного скорочення чисельності підготовки бакалаврів аграрних спеціальностей. Оскільки бакалаври формують перший рівень вищої освіти, то такий тренд показує

наявність регресивних процесів в сфері підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки. Адже основа підготовки аграрних кадрів для другого та третього рівнів вищої освіти зменшується.

В умовах ринкової економіки особливої ваги набуває як кількісна оцінка кадрів вищої кваліфікації, так і якісний рівень їх теоретичної та практичної підготовки, навички професійного застосування набутих знань, вміння працювати в команді для вирішування складних виробничо-господарських проблем. Саме на такий освітній ступінь зорієнтована підготовка магістрів, що здобувається на другому рівні вищої освіти. Динаміка випуску магістрів аграрних спеціальностей наведена в табл.2.17.

Таблиця 2. 17

Динаміка чисельності випуску магістрів аграрних закладів вищої освіти, осіб

Спеціальність	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2023 р. у % до 2019 р.
201 Агрономія	2018	2100	1162	839	1131	56,0
202 Захист і карантин рослин	229	227	72	68	249	108,7
203 Садівництво та виноградарство	199	171	63	48	183	92,0
204 Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва	831	869	662	402	431	51,9
205 Лісове господарство	561	454	331	224	485	86,5
206 Садово-паркове господарство	249	212	130	76	123	49,4
207 Водні біоресурси та аквакультура	174	147	170	62	108	62,1
208 Агроінженерія	1347	1341	1097	462	536	39,8
211 Ветеринарна медицина	767	791	587	736	1036	135,1
193 Геодезія та землеустрій	815	768	171	189	358	43,9
051 Економіка	387	238	198	204	249	64,3
071 Облік і оподаткування	1414	877	388	343	434	30,7
073 Менеджмент	1432	1167	532	562	728	50,8
075 Маркетинг	302	245	106	114	195	64,6
076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність	516	257	64	127	182	35,3
Всього	11241	9864	5733	4456	6428	57,2

Джерело: [154]

Аналіз наведених даних таблиці показує, що у 2023 р. найбільшу чисельність магістрів було підготовлено за спеціальністю «Агрономія» – 1131 особа, або 17,6% від загального числа випускників. Другу позицію в рейтингу числа випуску магістрів займає спеціальність «Ветеринарна медицина» – 1036

осіб, або 16.1 % від загального числа підготовлених магістрів. Вагомою постає підготовка магістрів за спеціальністю «Менеджмент» – 728 осіб (11,3 %). Найменшу чисельність магістрів було підготовлено за спеціальністю «Водні біоресурси та аквакультура» – всього 108 осіб (1,7 %).

Протягом періоду дослідження загальна чисельність магістрів аграрного профілю зменшилася на 4813 осіб, або на 42,8 %. За винятком спеціальності «Ветеринарна медицина», де число підготовлених магістрів у 2023 р. по відношенню до 2019 р. збільшилося на 269 осіб (на 35,1 %), та спеціальності «Захист і карантин рослин», де також був приріст чисельності випускників магістрів, що становив 20 осіб (8,7 %), всі інші спеціальності зменшили випуск здобувачів другого рівня вищої освіти. Так, звітнього року по відношенню до базового найбільшого скорочення в абсолютних і відносних величинах зазнала спеціальність «Облік і оподаткування», чисельність магістрів якої зменшилася на 980 осіб, або на 69,3 %. Вагомим втратам зазнала спеціальність «Агрономія», чисельність магістрів якої зменшилася на 887 осіб, або на 44%.

Загалом спостерігається відсутність лінійної зміни чисельності підготовки магістрів аграрних спеціальностей. Бо якщо до 2022 р. відбувалося щорічне скорочення чисельності здобувачів другого рівня вищої освіти, то в подальшому ці зміни набули зворотного характеру – число магістрів починає зростати. Ринковий запит на магістрів таких спеціальностей як «Ветеринарна медицина» та «Захист і карантин рослин» спричинює перевернення чисельності їх випуску рівень базового року.

Аналіз рейтингів аграрних закладів вищої освіти показав значну вагомість впливу чисельності науково-педагогічних працівників з науковим ступенем на привабливість цих закладів для вступників. Випуск аграрними закладами вищої освіти докторів філософії слугує об'єктивною базою підготовка докторів наук, частка яких в закладах вищої освіти забезпечує збільшення контингенту здобувачів вищої освіти, нарощування освітніх програм та масштабування грошових надходжень до спеціального фонду. Звідси витікає необхідність проведення аналізу динаміки чисельності випуску

докторів філософії аграрними закладами вищої освіти, цифрові дані яких наведені в табл. 2.18.

Таблиця 2. 18

Динаміка чисельності випуску кандидатів наук та докторів філософії аграрних закладів вищої освіти, осіб

Галузь знань (Галузі наук)	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2023 р. у % до 2019 р.
19 Архітектура та будівництво (Географічні науки)	3	-	4	1	6	200
20 Аграрні науки та продовольство (Сільськогосподарські науки)	5	26	15	25	102	2040
21 Ветеринарна медицина (Ветеринарні науки)	2	20	4	9	33	1650
05 Соціальні та поведінкові науки та 07 Управління та адміністрування (Економічні науки)	10	20	8	17	79	790
Всього	20	66	31	52	220	1100

Джерело: [155], [156]

Аналіз наведених даних таблиці показує, що у 2023 р. найбільшу чисельність кандидатів наук та докторів філософії було підготовлено за 20 галуззю знань «Аграрні науки та продовольство» та «Сільськогосподарські науки» – 102 особи, або 46,3% від загального числа випускників. Другу позицію в рейтингу числа випуску кандидатів наук та докторів філософії займають галуззі знань «Соціальні та поведінкові науки» та «Управління та адміністрування» прирівняні до галузі «Економічні науки» – 79 осіб, або 35,9 % від загального числа підготовлених кандидатів наук та докторів філософії. Вагомою постає підготовка за галуззю «Ветеринарна медицина» («Ветеринарні науки») – 33 особи (15 %). Найменшу чисельність наукових кадрів було підготовлено за галуззю «Архітектура та будівництво» – всього 6 осіб (2,7 %).

Протягом періоду дослідження загальна чисельність кандидатів наук та докторів філософії аграрного профілю збільшилась на 131 особу, або на 1410 %. Так, в порівнянні звітнього року по відношенню до базового збільшення в абсолютних і відносних величинах зазнала саме галузь «Аграрні науки та продовольство» раніше «Сільськогосподарські науки», чисельність атестованих наукових кадрів якої збільшилась на 97 осіб, або на 2040 %.

Загалом спостерігається тенденція збільшення чисельності кваліфікованих наукових кадрів агросектору. Оскільки, в порівнянні з базовим

роком кількісні характеристики визначені абсолютним зростанням робимо висновок щодо заінтересованості здобуття вищого рівня кваліфікації. Таким чином в Україні є можливості реалізації інноваційної практики в агросекторі завдяки науковим дослідженням.

Ці дані вказують на важливість гнучкої та адаптивної політики в галузі аграрної освіти, що дозволить краще відповідати на виклики сучасного ринку праці та забезпечити стабільний розвиток аграрного сектору.

Зазначені процеси складаються з результатів підготовки здобувачів аграрних спеціальностей, що здійснюють відповідні аграрні заклади вищої освіти. В них, водночас, здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти не тільки в рамках аграрного напрямку, що вказує на вагомість їх розвитку для всього національного господарського комплексу. Звідси постає необхідність дослідження динаміки загальної чисельності випускників аграрних закладів вищої освіти як суб'єктів галузевої освітньої діяльності (табл. 2.19.).

Таблиця 2. 19

Показники чисельності випуску аграрних закладів вищої освіти, осіб

Заклад вищої освіти	Роки					2023 р. у % до 2019 р
	2019	2020	2021	2022	2023	
Білоцерківський національний аграрний університет	2051	2076	1476	899	949	46,3
Вінницький національний аграрний університет	2574	2361	2114	1724	1156	44,9
Державний біотехнологічний університет	4819	4222	2266	2533	3431	71,2
Дніпровський державний аграрно-економічний університет	1568	1477	1332	989	848	54,1
Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького	1109	987	873	918	716	64,6
Львівський національний університет природокористування	1681	2008	1412	1177	674	40,1
Миколаївський національний аграрний університет	1221	1281	1124	856	658	53,9
Національний університет біоресурсів і природокористування України	5113	5024	4025	3966	5403	105,7
Національний університет водного господарства та природокористування	2593	2297	2011	1846	1153	44,5
Одеський державний аграрний університет	811	664	352	416	518	63,9
Подільський державний університет	1409	1146	546	490	953	67,6
Поліський національний університет	2441	2353	1936	1737	2085	85,4
Полтавський державний аграрний університет	2161	2146	1274	1628	1788	82,7
Сумський національний аграрний університет	2453	2390	1870	1716	2270	92,5
Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного	1662	1658	1445	1481	930	56,0
Уманський національний університет садівництва	1910	1641	749	1254	1479	77,4

Херсонський державний аграрно-економічний університет	1049	1052	402	473	457	43,6
Всього	38644	36803	27228	26125	27491	71,1

Джерело: [139]

Аналіз наведених даних показує, що протягом періоду дослідження загальна чисельність випускників аграрних закладів вищої освіти зменшилася на 28,9%. За винятком Національного університету біоресурсів і природокористування України, де кількість випускників у 2023 р. перевищила рівень 2019 р. на 5,7 %, всі інші досліджувані заклади скоротили контингент випускників. Найбільших втрат зазнав Львівський національний університет природокористування, у якому в 2023 р. порівняно з 2019 р. число випускників зменшилося на – 59,9 %.

Значні скорочення чисельності випускників відбувалися у Вінницькому національному аграрному університеті (на 55,1 %), Херсонському державному аграрно-економічному університеті (на 56,4%). Найменші втрати контингенту випускників серед інших закладів аграрної вищої освіти мають Сумський національний аграрний університет (7,5 %), Поліський національний університет (14,6 %) та Полтавський державний аграрний університет (17,3%).

Негативна картина скорочення загальної чисельності випускників аграрних закладів вищої освіти слугує додатковим аргументом на користь модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки на наукових засадах. Зроблений висновок підтверджує динаміка подачі заяв на аграрні спеціальності з 2019 по 2023 роки (рис. 2.5).

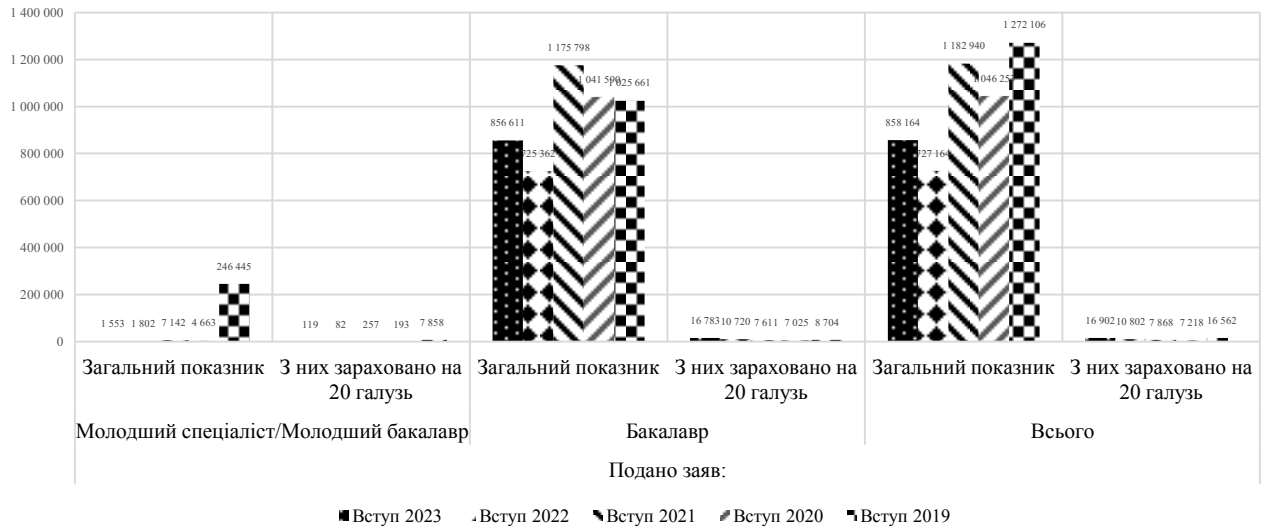


Рис. 2. 5 Показники подачі заяв на спеціальності галузі знань 20 Аграрні науки та продовольство з 2019 по 2023 роки

Джерело:[157-161]

Статистика вступу на початковий (скорочений) та перший (бакалаврський) рівні вищої освіти, що є стартом на шляху до отримання висококваліфікованих спеціалістів аграрного сектору, складена на підставі публічних даних Єдиної електронної бази з питань освіти за період з 2019 по 2023 рр.

Система підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки значною мірою визначається умовами ведення виробничо-господарської діяльності в конкретних регіонах країни. Звідси витікає потреба в дослідженні привабливості для абітурієнтів закладів вищої освіти аграрного спрямування залежно від кількості аграрних підприємств та розмірів земель сільськогосподарського призначення. Динаміка вступу до аграрних закладів вищої освіти за регіонами наведена на рис. 2.6.

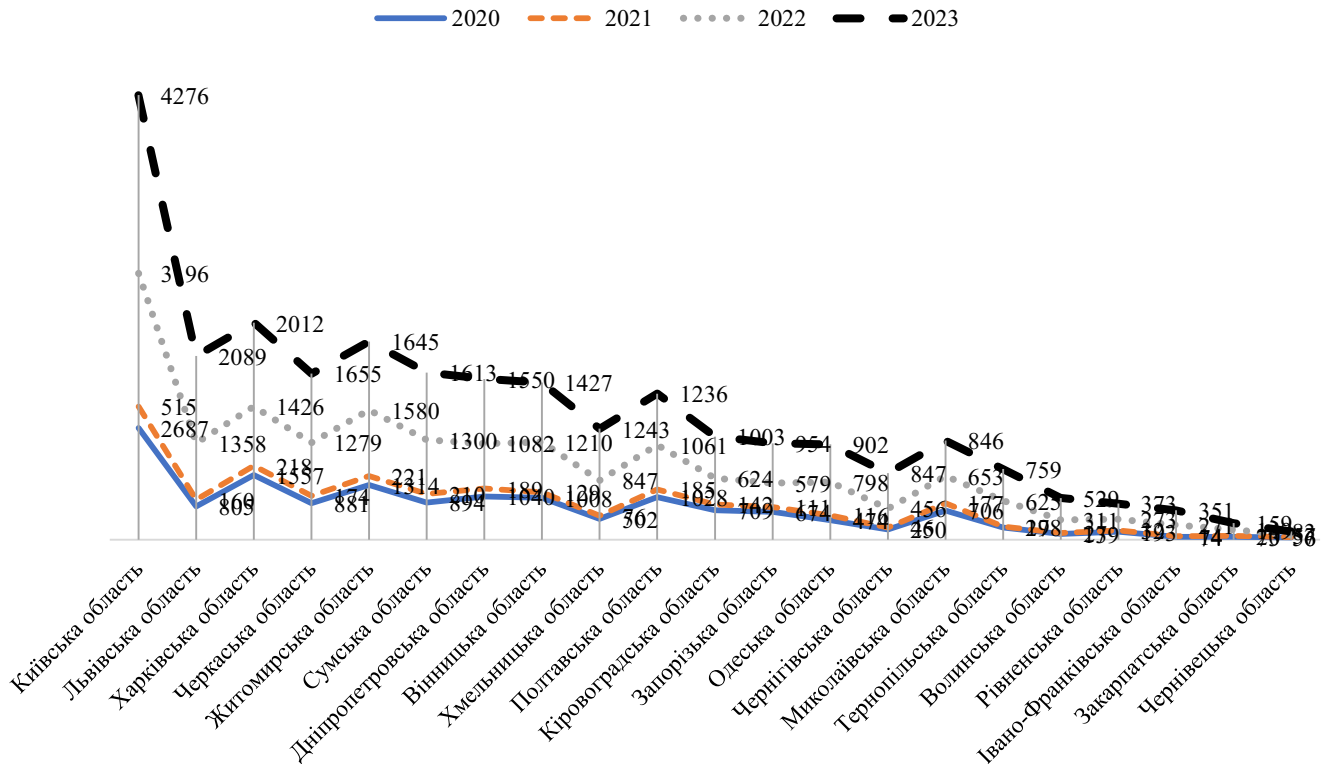


Рис. 2. 6 Показники вступу на спеціальності галузі знань 20 Аграрні науки та продовольство за регіональним розрізом

Джерело: [157-161]

Аналіз наведених на рисунку даних показує відсутність прямої залежності чисельності вступників до аграрних закладів вищої освіти в регіонах з кількістю в цих регіонах аграрних суб'єктів господарювання та розмірами сільськогосподарських земель. Це підтверджується найбільшою чисельністю вступників в Київській, Харківській, Львівській, Черкаській, Житомирській, Сумській та Дніпропетровській областях. Адже аграрні заклади вищої освіти саме столиці України та названих обласних центрів визнаються громадськістю та стейкхолдерами як найбільш престижні, й такі, що мають у високий авторитет і позитивний імідж.

Даний висновок підтверджується матеріалами Додатку «А». В ньому досить чітко проявляється, що щорічним лідером з набору вступників є Національний університет біоресурсів і природокористування зі столичного м. Києва (рис. 2.7).

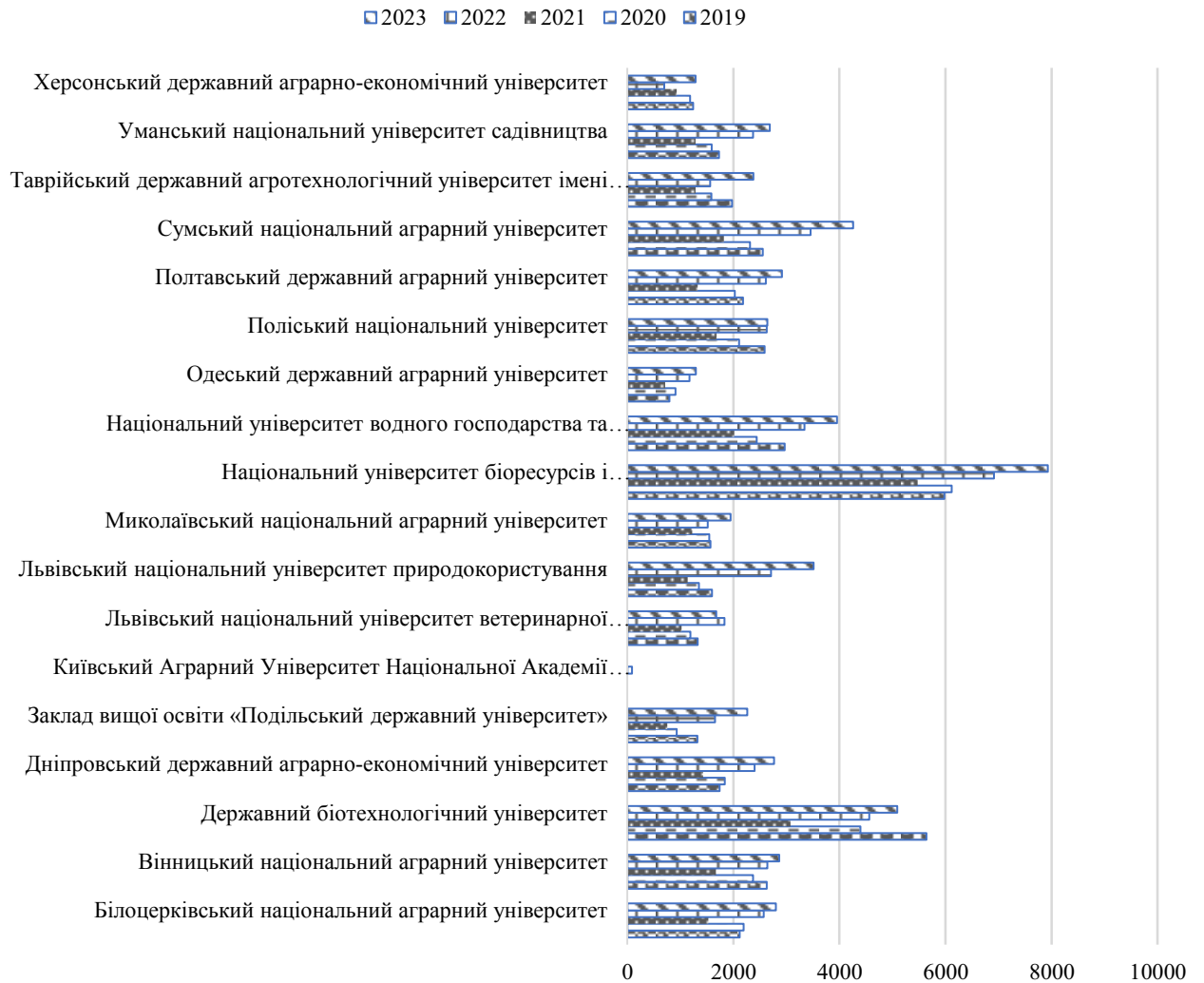


Рис. 2. 7 Показники вступу в галузеві заклади вищої освіти, кількість осіб
Джерело: [157-161]

Національний університет біоресурсів і природокористування є також серед лідерів ТОП-10 Найкращі заклади освіти, складений інформаційним ресурсом «Освіта.ua» в 2023 р., та посідає одинадцяте місце в загальному національному рейтингу закладів вищої освіти 2023 року.

В системі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки важливими суб'єктними складовими можуть слугувати заклади післядипломної освіти. За даними Єдиної державної електронної бази з питань освіти у 2024 р. функціонує сімнадцять закладів з підвищення кваліфікації для економічного, педагогічного, медичного напрямів. Дослідженнями офіційних веб-сайтів встановлено, що вони є багатопрофільними, але ні один з цих післядипломних закладів не надає послуг з підвищення кваліфікації або

перепідготовки для аграрних спеціальностей. В багатьох випадках в структурах закладів вищої освіти створюються підрозділи з післядипломної освіти, що за своїм функціональним змістом здійснюють підвищення кваліфікації.

Науково-дослідні інститути (установи) покликані забезпечувати систему вищої освіти науковими кадрами, зокрема для аграрного сектора економіки. Так, в складі Національної академії аграрних наук України функціонують дослідницькі відділення з наукового забезпечення інноваційного розвитку, аграрної економіки і продовольства, рослинництва, зоотехнії, ветеринарної медицини, землеробства, меліорації та механізації. В них здійснюється підготовка кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки через аспірантуру і докторантуру.

Розвиток системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки потребує надійного фінансового забезпечення. Його складовою виступає грантова підтримка, як різновид фінансової підтримки вітчизняного агробізнесу [162]. Проте основне фінансове наповнення здійснюється за рахунок бюджетних коштів. Їх розподіл відбувається за формулою розподілу видатків державного бюджету на вищу освіту між закладами вищої освіти, відповідно до якого більше фінансових коштів отримують потужні заклади освіти з великою чисельністю здобувачів вищої освіти, активною міжнародною діяльністю та високим рівнем працевлаштування випускників.

Важливим джерелом грошового забезпечення закладів вищої освіти аграрного профілю для підготовки кадрів постають надходження до їх спеціального фонду за результатами наукових та науково-технічних робіт, за проєктами міжнародного співробітництва, за результатами наукових і науково-технічних робіт за господарськими договорами, за результатами надання наукових послуг. Динаміка обсягів таких грошових надходжень до спеціального фонду аграрних закладів вищої освіти наводиться в табл. 2.20.

Таблиця 2. 20

Надходження до спеціального фонду аграрних закладів вищої освіти, тис. грн.

	ЗВО	Роки		
		2021	2022	2023
1	Білоцерківський національний аграрний університет	86834,20	82950,70	132490,30
2	Вінницький національний аграрний університет	79928,57	54648,70	72289,40
3	Державний біотехнологічний університет	17929500,00	635892,30	180640,20
4	Дніпровський державний аграрно-економічний університет	59616,90	61737,90	94722,20
5	Київський аграрний університет НААН	0,00	19296400,00	2122600,00
6	Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького	52306,90	71313,10	108640,00
7	Львівський національний університет природокористування	24431,40	59489,60	107563,70
8	Миколаївський національний аграрний університет	73412791,00	55733902,00	74446795,00
9	Національний університет біоресурсів і природокористування України	201800000	264000000	30050000
10	Національний університет водного господарства та природокористування	73671,70	88497,7	136532,75
11	Одеський державний аграрний університет	35900,00	41100,00	529000,00
12	Подільський державний університет	23610,00	24506,00	267750,00
13	Поліський національний університет	49326,90	54248,80	85406,60
14	Полтавський державний аграрний університет	41049,20	38413,00	1008660,19
15	Сумський національний аграрний університет	77087,60	89861,20	169457,60
16	Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного	1967754,39	*	28022,20
17	Уманський національний університет садівництва	46904,10	50754,70	75544,30
18	Херсонський державний аграрно-економічний університет	31919,70	13720,05	23249,65

*інформація відсутня через переміщення закладу вищої освіти
Джерело: [163]

Протягом періоду дослідження загальні надходження до спеціального фонду аграрних закладів вищої освіти зменшилися на 134, 4 млн. грн., або на 41,6 %. Найбільших втрат грошових надходжень до спецфонду у 2023 р. по відношенню до 2021 р. зазнали Національний університет біоресурсів і природокористування України – на 171,8 млн. грн (на 85,1%), Державний біотехнологічний університет – на 17,7 млн. грн (на 99 %), Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного – на 1,9 млн. грн (на 98,6 %). Також зменшилися надходження до спецфонду у

Вінницькому національному аграрному університеті (на 9,6 %) та у Херсонському державному аграрно-економічному університеті (на 27,2 %).

Водночас, більшість аграрних закладів вищої освіти України все ж нарощують грошові надходження до спеціального фонду – Білоцерківський національний аграрний університет – на 45,6 тис. грн (на 52,6 %), Дніпровський державний аграрно-економічний університет (на 35,1 тис. грн (на 58,9 %), Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького – на 56,3 тис. грн (у 2 рази), Львівський національний університет природокористування – на 83,1 тис. грн (у 4,4 рази), Миколаївський національний аграрний університет – на 1034 тис. грн (на 1,4 %), Сумський національний аграрний університет 92,3 тис. грн. (у 2,2 рази). Найбільші прирости у відносних величинах мають Полтавський державний аграрний університет, в якому сума грошових надходжень до спеціального фонду збільшилася у 245,7 раз, та Одеський державний аграрний університет, де приріст зріс у 147,3 рази. Відтак, навіть за умов широкомасштабної війни Російської Федерації більшість аграрних закладів вищої освіти України збільшують грошові надходження до спеціального фонду та демонструють наявність інтелектуальних резервів щодо нарощування матеріально-фінансових ресурсів за рахунок власного людського капіталу.

2.3. Оцінка потреб стейкхолдерів аграрного сектора в кадрах вищої кваліфікації

У процесі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора значні перспективи для досягнення високих стандартів освіти в отриманні професійних знань відкриває взаємодія стейкхолдерів. Залучення представників аграрного бізнесу, академічної спільноти, здобувачів освіти, органів державного управління та місцевого самоврядування, громадських організацій, науково-дослідних установ, тощо до освітнього процесу значно збагачує його зміст та практичну спрямованість, що сприяє формуванню

загальних і професійних компетенцій, які задовольняють потребам роботодавців та є необхідними для результативної фахової діяльності [173].

Взаємодія стейкхолдерів у процесі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора на сучасному етапі супроводжується певними труднощами, що можуть проявлятися в фрагментарних комунікаціях між закладами вищої освіти (ЗВО) та роботодавцями, слабкій мотивації провідних фахівців з практичним досвідом до участі в навчальному процесі, складнощах організації співробітництва з підприємствами для проходження практики студентами, надмірній бюрократизації освітнього процесу, не відпрацьованості механізмів зворотного зв'язку з випускниками. Вирішення зазначених та інших проблем можливе на основі розробки на наукових засадах результативного механізму взаємодії всіх зацікавлених сторін, який враховував би їх інтереси та забезпечував би консолідацію зусиль для підготовки конкурентоспроможних кадрів з вищою освітою з урахуванням новітніх вимог [175].

Концепція стейкхолдерів (stakeholderconcept), як важлива складова сучасної теорії менеджменту, широко використовується на практиці в управлінні бізнесом, проєктному менеджменті, антикорупційному праві, розглядаючи організацію через призму сукупності відносин між різними особами (групами), які виявляють інтерес до її діяльності. Згідно теорії стейкхолдерів, витоки якої пов'язані з працею Фрімена Р. «Стратегічний менеджмент: концепція зацікавлених сторін» [163], на результативність функціонування організації можуть впливати як внутрішні, так і зовнішні зацікавлені сторони, до яких відносяться представники персоналу підприємств, акціонерів, органів державного управління, споживачів, засобів масової інформації, територіальних громад, громадських організацій, політичних сил тощо. Предметною областю теорії стейкхолдерів є вивчення взаємодії між зацікавленими сторонами, їх мотивів та інтересів щодо діяльності конкретної організації, а також регулювання взаємовідносин між стейкхолдерами з урахуванням принципів законності та етичної поведінки [173].

Низкою міжнародних стандартів у сфері управління ризиками (ISO 31000, 31010 «Менеджмент ризиків», ISO 37001 «Менеджмент запобігання корупції», ISO 9000 «Менеджмент якості організацій» та ін.), а також управління проектами (PMBOK®) рекомендовано обов'язково залучати стейкхолдерів для підвищення якості прийняття та виконання рішень в конкретних сферах. Так, в сьомій версії Стандарту з управління проектами та настанови до зводу знань з управління проектами (PMBOK®) йдеться про важливість активно залучати стейкхолдерів настільки, наскільки це необхідно для сприяння успішній реалізації проекту та задоволення потреб клієнтів [164] [175].

Згідно загально прийнятого визначення стейкхолдери – це група заінтересованих осіб (або різних груп, організацій), чії ресурси (трудові, капітал, ринкова спроможність, поширення інформації, тощо) є необхідними для забезпечення успіху діяльності організації. Подібне визначення дається і в PMBOK® з акцентом на прямий чи опосередкований вплив стейкхолдерів на кінцевий результат проекту чи програми [173].

Важливість застосування концепції зацікавлених сторін в управлінні закладами вищої освіти обумовлена тим, що кожен з стейкхолдерів може зробити свій вагомий внесок у створення ефективної системи освіти, яка забезпечить підготовку висококваліфікованих фахівців, здатних відповідати викликам сучасних суспільних трансформацій. Тому в фаховій літературі даному питанню приділяється належна увага. Так, Ніколаєнко С.М. та Ніколаєнко М.С. відзначають, що якісні зміни системи підготовки кадрів вищої кваліфікації потребують створення мотиваційного механізму для партнерства бізнесу із закладами вищої освіти [165, с. 10]. Олійник Н.А. також наголошує на необхідності тісного зв'язку системи підготовки кадрів вищої кваліфікації з сучасними господарствами та підприємствами [166, с. 85]. Науковці Крупка М., Демчишак Н. та Щуревич О. вважають, що реалізація потенціалу закладів вищої освіти під час підготовки кадрів вищої кваліфікації великою мірою визначається якістю партнерства між ЗВО та бізнесом [167, с. 68], [173].

Стейкхолдери вищої освіти об'єднують всіх зацікавлених сторін, які впливають на освітній процес та створення якісних освітніх продуктів і послуг, сприяють підготовці конкурентоспроможних фахівців та успішній освітній, науковій, виховній, просвітницькій діяльності аграрних закладів вищої освіти. Їх можна поділити на зовнішніх та внутрішніх. Перша категорія – внутрішні стейкхолдери ЗВО (науково-педагогічні працівники, адміністрація та інший персонал, здобувачі освіти), які є безпосередніми учасниками освітнього процесу та діяльності ЗВО. Друга категорія – зовнішні стейкхолдери (органи державної влади, органи місцевого самоврядування, заклади вищої освіти-конкуренти, роботодавці, випускники, абітурієнти, партнери, фонди, ЗМІ, громадські формування, наукові установи та спілки тощо), які долучаються до оцінювання діяльності закладів вищої освіти, що готують кадрів вищої кваліфікації, здатних конкурувати на ринку праці [168] [175].

Жегус О.В. виокремлює категорії роботодавців та випускників як найбільш важливих для діяльності закладу вищої освіти, бо саме випускники можуть забезпечити безперервний зв'язок між бізнес-середовищем та системою підготовки кадрів. Випускники ЗВО в майбутньому переходять в категорію «персонал підприємства», який за рівнем кваліфікації має відповідати попиту роботодавців. Виходячи з цього, роль роботодавців у діяльності ЗВО щодо підготовки конкурентоспроможних кадрів вищої кваліфікації є надзвичайно важливою [169, с. 176] [173].

Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти України, під час акредитації освітніх програм, аналізує співпрацю ЗВО з такими категоріями стейкхолдерів як здобувачі вищої освіти, випускники, академічна спільнота та роботодавці [170]. Їх ідентифікація, моніторинг мотивів та інтересів, врахування думок та залучення до реалізації освітніх програм відкриває нові можливості для удосконалення якості вищої освіти [173].

Особливе значення для аграрних закладів вищої освіти мають думки роботодавців як головних споживачів результату їх діяльності. Саме роботодавці є джерелом інформації щодо стану кадрового забезпечення

підприємств. В цьому контексті представляють інтерес результати проведеного Федерацією роботодавців України у 2022 році опитування, вибірка якого становила 214 підприємств за видом економічної діяльності (ВЕД) «Сільське, лісове та рибне господарство» з 23 регіонів (рис.2.7.). Сектори діаграми наглядно демонструють наявність проблем в забезпеченні підприємств даної сфери діяльності кваліфікованим персоналом. Так, 56 відсотків опитаних вказали на значний дефіцит кваліфікованого персоналу, а 32 відсотки – на його присутність, але в незначній мірі. Лише 12 відсотків респондентів не мають труднощів з нехваткою кваліфікованих працівників [175].

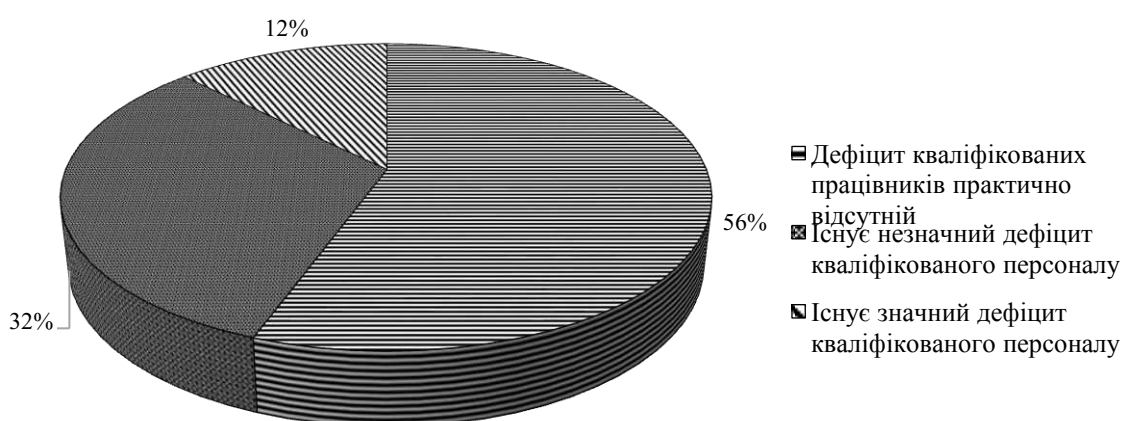


Рис. 2.7. Результати проведеного Федерацією роботодавців України у 2022 році опитування щодо забезпеченості кваліфікованим персоналом підприємств різних розмірів за ВЕД «Сільське, лісове та рибне господарство»

Джерело: [171], [173]

Серед актуальних проблем в підборі персоналу роботодавці називають недостатність рівня кваліфікованості претендентів на посади, обмежену кількість молодих людей на ринку праці, невеликий попит серед претендентів на працевлаштування на робітничі професії. Зокрема, серед останніх вказується на потребу в трактористах-машиністах, підсобних робітниках, водіях, операторах птахофабрики та механізованих ферм, слюсарях-ремонтниках, операторах машинного доїння. В категорії спеціалістів найчастіше відмічають необхідність в агрономах, інженерах, ветеринарних лікарях.

Про перспективність підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора свідчить той факт, що 27% респондентів зазначають, що будуть розширювати штат працівників після закінчення військових дій. На користь цього висновку свідчать і данні рисунку 2.8, згідно яких 62,5 % опитаних представників підприємств за видом економічної діяльності (ВЕД) «Сільське, лісове та рибне господарство» вважають нагальним здійснення навчання персоналу (28,5%) та підвищення його кваліфікації (34%).

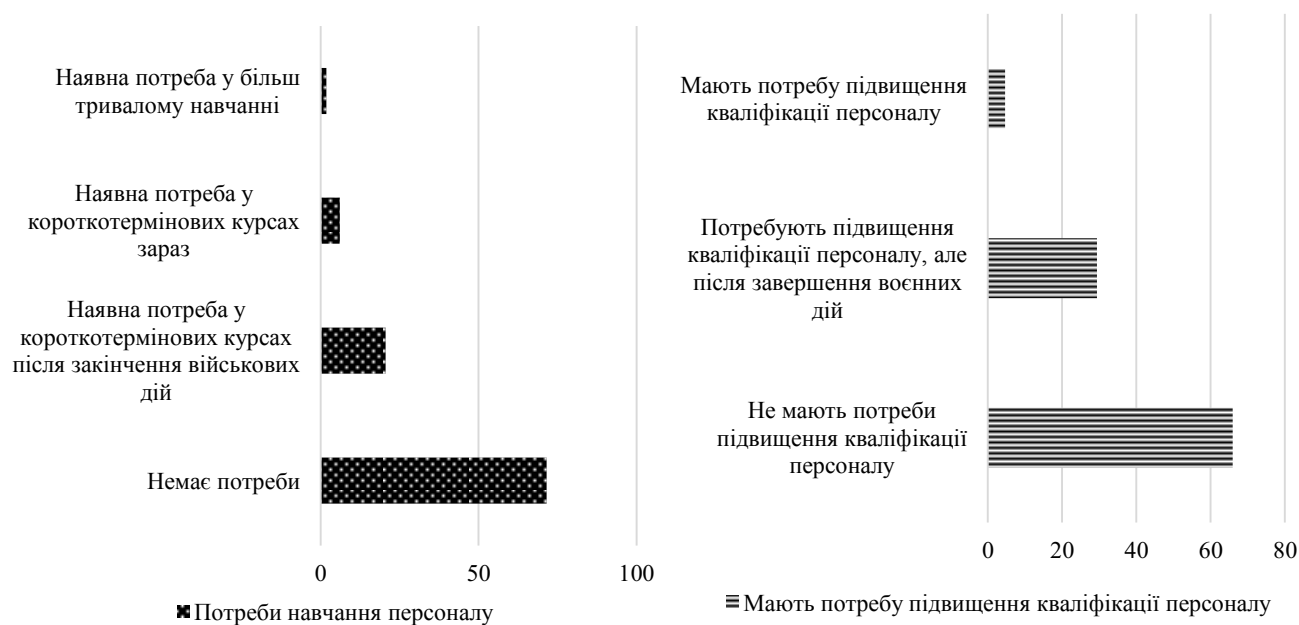


Рис. 2. 8. Результати проведеного Федерацією роботодавців України у 2022 році опитування щодо наявності потреб в навчанні та в підвищенні кваліфікації великих, середніх, малих та мікропідприємств за ВЕД «Сільське, лісове та рибне господарство»

Джерело: [171]

В той же час, Федерацією роботодавців України зроблено висновок щодо відсунення на другий план питання щодо готовності аграрних підприємств до співпраці з закладами освіти [66].

За результатами аналізу проведеного опитування Федерацією роботодавців України щодо труднощів під час набору кандидатур на роботу (рис.2.9), констатовано, що 55,6% респондентів у 2023 році мали проблеми під час підбору кадрів. Серед суттєвих перешкод було зазначено, зокрема, мобілізацію (32,9 % опитаних) та як результат – втрату частини кадрів зі стажем та кваліфікацією.

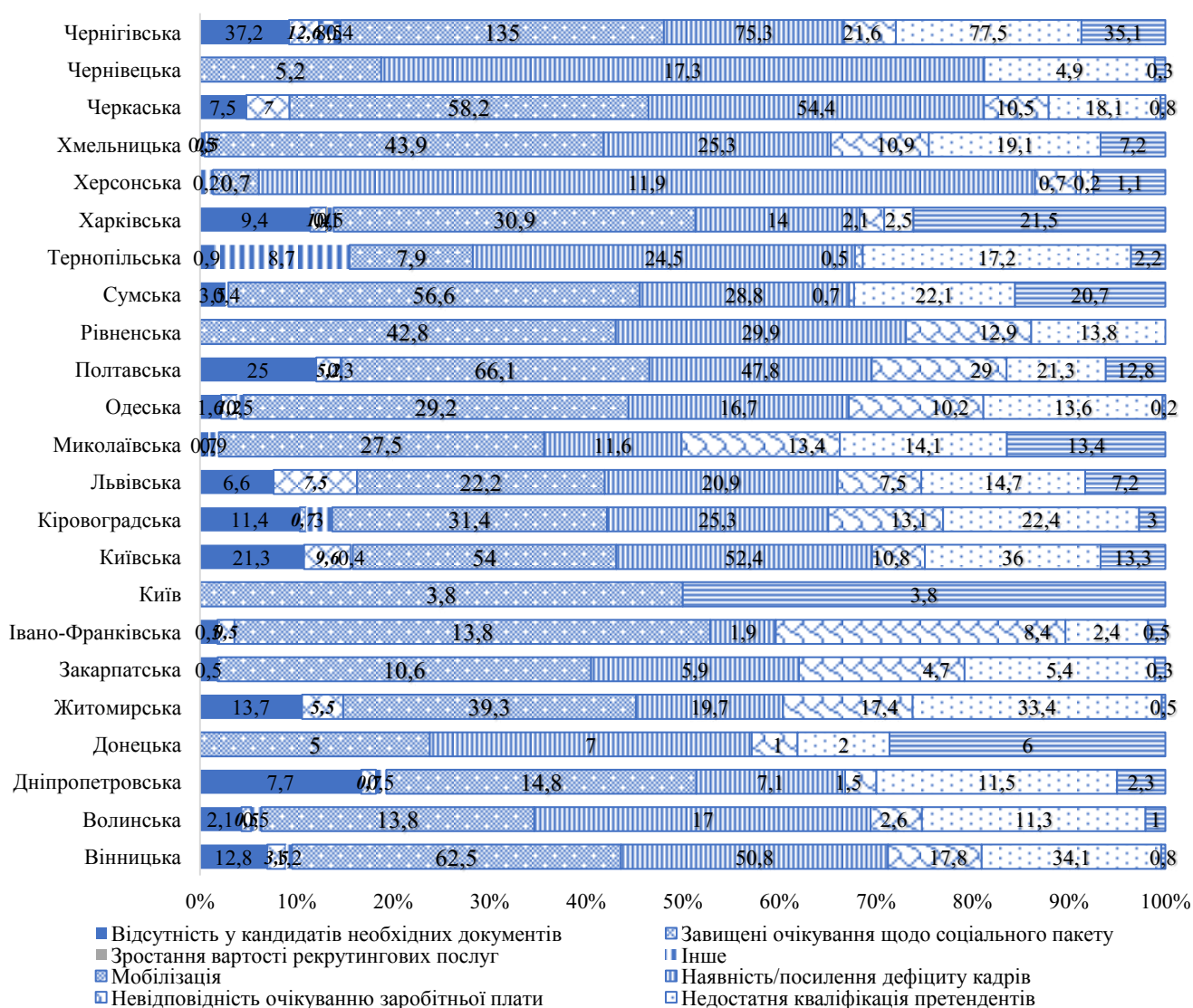


Рис. 2. 9. Результати опитування проведеного Державною службою зайнятості України «Труднощі визначені підприємствами аграрного сектору під час набору кандидатів у 2023 році»

Джерело: [172]

Понад 24,4% роботодавців засвідчили наявний дефіцит кадрів та його зростання, а 16,6% респондентів вказали на недостатню кваліфікацію претендентів на посаду. Таким чином, сумарний відсоток анкетованих роботодавців, що окреслили наявність кадрових проблем в частині втрати через мобілізацію, дефіциту та недостатньої кваліфікованості склали 73,9%, або майже 3/4 від загальної кількості [173].

У січні 2023 року Українська Рада Бізнесу у співпраці з Help - Hilfe zur Selbsthilfe в Україні та Aktion Deutschland Hift провела репрезентативне спостереження малих сільських господарств (5-100 га) у всіх регіонах України, в результаті якого показник недостатньої кількості кваліфікованих кадрів отримав коефіцієнт – 1,97 з 5 можливих і увійшов у найбільші п'ять проблем. В пропорційному розгляді в розрізі регіонів спостерігається незначне коливання показника – від 1,85 до 2,09, де найвищий визначено на Західній Україні [174]. Очікуваний показник найму за результатами опитування респондентів у 2024 році прогнозується на рівні 162 працівника, серед яких 66% складатимуть кваліфіковані робітники сільського, лісового та рибного господарства, 32% робітники з обслуговування машин та обладнання, 1% менеджерів (керівників) та 1% представників найпростіших професій.

Державною службою зайнятості за ВЕД «Сільське, лісове та рибне господарство» у 2023 році проведене опитування, результати якого представлені як в цілому по Україні, так і за її регіонами. Зокрема, в Одеській області вибірка респондентів охоплювала 429 підприємств ВЕД «Сільське, лісове та рибне господарство» (рис. 2.10).

Згідно даних рисунку 2.10, що окреслюють показники найнятих на роботу за категоріями груп класифікатора професій, підприємства – респонденти у 2023 році прийняли на роботу 929 осіб. З них на першому місці (майже 43,5%) знаходяться робітники з обслуговування машин та обладнання. Другу (19%) і третю (18,5%) позиції займають представники найпростіших професій та кваліфіковані робітники сільського господарства, відповідно.



Рис. 2. 10. Результати проведеного Державною службою зайнятості України опитування щодо кількості найнятих працівників на опитуваних підприємствах у 2023 році за ВЕД «Сільське, лісове та рибне господарство», що ввійшли у вибірку в Одеській області

Джерело: [172]

Частка прийнятих на роботу інших працівників з представлених на рисунку категорій знаходилася в межах від 1 до 5 відсотків, в тому числі і питома вага найнятих керівників, менеджерів, професіоналів та фахівців.

Сформований за результатами опитування портфель компетентностей (табл. 2.21) дозволяє зрозуміти вимоги роботодавців ВЕД «Сільське, лісове та рибне господарство» до різних категорій кандидатур на роботу, а також виокремити першочергові (ключові) та другорядні (додаткові) характеристики для обрання претендентів на посаду [173].

Так, до категорії висококваліфікованих працівників більшість роботодавців ВЕД «Сільське, лісове та рибне господарство» Одеської області встановлюють такі критерії як відповідальність, уважність, робота в команді, робота з обладнанням та інструментом, здатність до навчання, знання державної мови, стресостійкість, орієнтація на результат, комунікативні навички та креативність. В якості другорядних відмічають вміння чітко й лаконічно висловлюватись [175].

Таблиця 2. 21

Портфель ключових і додаткових компетентностей для найманих працівників в підприємствах-респондентах Одеської області за ВЕД «Сільське, лісове та рибне господарство» (за результатами опитування Державної служби зайнятості України)

Компетентність	Коефіцієнт важливості ключових компетенцій	Коефіцієнт важливості додаткових компетенцій
Відповідальність	330,1	91,1
Уважність	259,9	150,5
Робота в команді	158,6	123,2
Робота з обладнанням	122,8	61
Робота з документами	104,4	33,2
Стресостійкість	102,7	50,8
Робота з інструментом	98,6	41,7
Володіння комп'ютером	92,7	16,3
Здатність до навчання	87,2	93,2
Знання відповідних нормативних актів	74,8	23,9
Знання державної мови	67	72,9
Комунікативні навички	57,6	26,7
Орієнтація на результат	46,1	69,8
Тактовність	33,9	69,7
Робота з клієнтами	25,8	41,8

Джерело: [172]

До розряду «кваліфіковані робітники з інструментом» серед основних вимагається уважність, вміння працювати з інструментом та обладнанням, відповідальність, вміння працювати в команді, знання державної мови, орієнтація на результат, а в якості додаткових – стресостійкість, здатність до навчання та лідерство [173].

Від «професіоналів» даного сектору економіки очікують наявність таких ключових характеристик, як вміння працювати з документами, знання нормативно-правової бази, володіння комп'ютером, уважність, вміння працювати в команді, знання державної мови, чітке та лаконічне висловлювання думок, орієнтація на результат, відповідальність, вміння працювати з клієнтами, здатність до навчання, дизайн та креативні розробки, пошук та робота з інформацією, управлінські навички, лідерство, вміння працювати з базами даних [175].

В умовах цифровізації управлінських та економічних процесів представляє інтерес аналіз використання інформаційних технологій в розрізі категорій кваліфікованих фахівців (табл. 2.22).

Таблиця 2. 22

Частка працівників, яка використовує інформаційні технології з виробничої необхідності в Одеській області (у % від загальної кількості працівників категорії) за ВЕД «Сільське, лісове та рибне господарство»

Вид інформаційного забезпечення	Законодавці, менеджери, керівники (управителі)	Професіонали	Фахівці	Кваліфіковані робітники сільського, лісового та рибного господарства	Кваліфіковані робітники з інструментом
Використання мережі інтернет	87	100	96,8	81,4	91,7
Використання персональних комп'ютерів	87	100	96,8	76,7	100
Використання електронних пристроїв (смартфон, планшет)	82,6	77,8	80,6	79,1	91,7
ВЕБ-сторінка/ портал підприємства	39,1	22,2	32,3	27,9	25
Сторінки соціальних мереж	39,1	22,2	32,3	27,9	25
Засоби електронної комерції (інтернет магазини, сервіси)	34,8	27,8	22,6	16,3	41,7
GPS-технології	56,5	27,8	38,7	27,9	25
Системи контролю доступу	34,8	16,7	19,4	14	12,7
Системи дистанційного обслуговування	17,4	11,1	19,4	9,3	8,3
Системи управління навчанням(LMS)	26,1	22,2	9,7	4,7	0
Реєстратор розрахункових операцій	39,1	16,7	22,6	20,9	51,7
Система управління взаємовідносин з клієнтами (CRM)	39,1	22,2	25,8	20,9	25
Система управління ресурсами підприємства (EPR)	30,4	16,7	19,4	18,6	25
Внутрішній електронний документообіг	82,6	61,1	77,4	69,8	83,3
Електронна звітність до державних органів	91,3	94,4	100	90,7	91,7
Онлайн перемовини з контрагентами/ клієнтами /колегами	56,5	61,1	51,4	37,2	58,3
Управління оновленням комп'ютерного обладнання	56,5	50	35,5	37,2	72,7
Управління утилізацією застарілого комп'ютерного обладнання	34,8	27,8	19,4	16,3	33,3
Корпоративні хмарні сховища/сервіси	34,8	22,2	22,6	11,6	8,3
Програмне забезпечення розроблене для підприємства	26,1	33,3	32,3	18,6	33,3
Програмне забезпечення розроблене підприємством	17,4	22,2	9,7	14	25

Технології BigData штучного інтелекту для прийняття рішень	8,7	5,6	0	4,7	0
Автоматизовані виробничі лінії	30,4	16,7	16,1	11,6	16,7
Використання роботів	30,4	16,7	16,1	11,6	16,7

Джерело: [172]

Так, з розрахунку середнього відсотка за показниками складових використання інформаційних технологій визначає професійний розділ «законодавці, керівники, менеджери (управителі)» як професії з найвищим значенням використання інформаційних технологій – 0,45%, наступними за рівнем використання визначено кваліфікованих робітників з інструментом – 0,4%, на середньому рівні використання зазначені професіонали та фахівці які мають результати по 0,37% і найнижчий показник інформаційних технологій визначено у кваліфікованих робітників сільського, лісового та рибного господарства – 0,31%.

Серед стейкхолдерів в контексті моніторингу якості отриманої освіти важливу роль відіграють студенти випускних курсів закладів вищої освіти. Ґрунтуючись на переліку ключових компетентностей, що використані в проведеному Державною службою зайнятості України опитуванні, в Одеському державному аграрному університеті (ОДАУ) було проведено дослідження думок випускників 2023-2024 навчального року першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів щодо оцінки ними здобутих під час навчання в університеті компетентностей (рис.2.10), а також щодо їх бачення того, які компетентності при працевлаштуванні на роботу є першочерговими та другорядними [173].

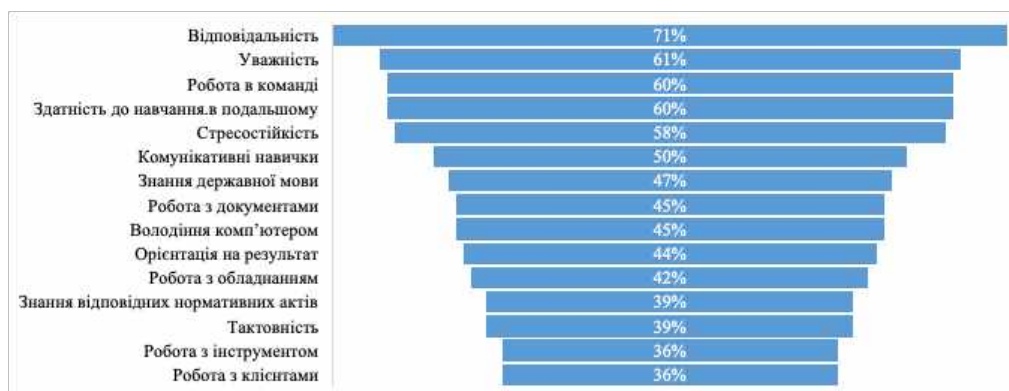


Рис. 2. 10. Портфель набутих компетентностей випускниками ОДАУ (розраховано на підставі опитування)

Джерело: побудовано автором на підставі опитування

Дані рисунку 2.10 свідчать, що студенти випускних курсів набувають в університеті всі з представлених в переліку компетентностей, що в цілому вказує на спрямованість їх підготовки на задоволення потреб ринку праці. Діапазон відсотка від загального числа респондентів стосовно оцінки ними набуття конкретних компетентностей коливається від 35,5% до 71,0 %.

Більшість з опитаних студентів випускних курсів (50-71%) з представленою пакету набутих в університеті компетентностей називають, передусім, відповідальність, уважність, вміння працювати в команді, здатність до навчання в подальшому, стресостійкість та комунікативні навички. При цьому, такі компетентності, як відповідальність (71%), уважність (61,3%), вміння працювати в команді (59,7%), що займають три перші позиції, повністю відповідають запитам роботодавців ВЕД «Сільське, лісове та рибне господарство» в Одеській області в частині ключових компетентностей (табл.2.23) [173].

Таблиця 2. 23

Результати опитування випускників ОДАУ щодо їх бачення того, які компетентності при працевлаштуванні на роботу є першочерговими та їх рейтинг

№	Компетентність	Відсоток від загального числа респондентів, які поставили на місце:															Рейтинг за місцем ¹
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Відповідальність	9,7	9,7	8,1	4,8	4,8	6,5	11,3	12,9	4,8	8,1	1,6	4,8	0,0	8,1	4,8	4
2	Уважність	11,3	4,8	1,6	4,8	8,1	0,0	16,1	11,3	11,3	8,1	4,8	0,0	11,3	1,6	4,8	3
3	Робота в команді	3,2	8,1	8,1	12,9	4,8	4,8	4,8	9,7	6,5	6,5	6,5	11,3	6,5	4,8	1,6	6

4	Здатність до навчання в подальшому	1,6	6,5	9,7	6,5	1,6	14,5	0,0	6,5	6,5	9,7	12,9	14,5	3,2	4,8	1,6	7
5	Стресостійкість	0,0	4,8	11,3	6,5	19,4	4,8	9,7	1,6	1,6	6,5	14,5	8,1	1,6	4,8	4,8	8
6	Комунікативні навички	3,2	0,0	4,8	12,9	12,9	9,7	1,6	3,2	9,7	11,3	4,8	11,3	4,8	4,8	4,8	6
7	Знання державної мови	9,7	0,0	9,7	3,2	1,6	6,5	4,8	16,1	8,1	3,2	6,5	1,6	14,5	8,1	6,5	4
8	Робота з документами	1,6	17,7	4,8	8,1	0,0	3,2	17,7	4,8	9,7	4,8	3,2	3,2	8,1	8,1	4,8	7
9	Володіння комп'ютером	11,3	4,8	6,5	0,0	9,7	9,7	6,5	6,5	1,6	6,5	8,1	3,2	9,7	4,8	11,3	3
10	Орієнтація на результат	16,1	4,8	1,6	8,1	9,7	3,2	0,0	4,8	11,3	12,9	3,2	11,3	4,8	3,2	4,8	1
11	Робота з обладнанням	12,9	4,8	6,5	8,1	6,5	1,6	11,3	1,6	1,6	3,2	12,9	9,7	8,1	0,0	11,3	2
12	Знання відповідних нормативних актів	0,0	22,6	6,5	9,7	4,8	6,5	1,6	8,1	1,6	6,5	9,7	8,1	0,0	12,9	1,6	8
13	Тактовність	3,2	0,0	17,7	12,9	9,7	4,8	3,2	3,2	6,5	3,2	8,1	1,6	12,9	11,3	1,6	6
14	Робота з інструментом	6,5	8,1	14,5	8,1	14,5	4,8	3,2	8,1	6,5	4,8	0,0	4,8	8,1	1,6	6,5	5
15	Робота з клієнтами	9,7	3,2	0,0	8,1	6,5	19,4	8,1	1,6	1,6	4,8	3,2	6,5	6,5	6,5	14,5	4

Джерело: побудовано автором на підставі опитування

Результати опитування студентів випускних курсів ОДАУ щодо їх бачення того, які компетентності, що очікують від них роботодавці, є першочерговими при працевлаштуванні на роботу та їх рейтинг (табл. 2.24) показують певні розбіжності у відповідях щодо набутих в університеті і очікуваних від роботодавців компетентностей. Так, на думку студентів, при влаштуванні на роботу від кандидатів вимагається, в першу чергу, орієнтація на результат (1 місце), робота з обладнанням (2 місце), уважність та володіння комп'ютером (3 місце), відповідальність, знання державної мови та робота з клієнтами (4 місце)[175].

Таблиця 2. 24

Результати опитування випускників ОДАУ щодо їх бачення того, які компетентності при працевлаштуванні на роботу є другорядними та їх рейтинг

№	Компетентність	Відсоток від загального числа респондентів, які поставили на місце:															Рейтинг за місцем 1
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Відповідальність	16,1	4,8	1,6	8,1	9,7	3,2	0,0	4,8	11,3	12,9	3,2	11,3	4,8	3,2	4,8	1
2	Уважність	12,9	4,8	6,5	8,1	6,5	1,6	11,3	1,6	1,6	3,2	12,9	9,7	8,1	0,0	11,3	2
3	Робота в команді	0,0	22,6	6,5	9,7	4,8	6,5	1,6	8,1	1,6	6,5	9,7	8,1	0,0	12,9	1,6	8
4	Здатність до навчання в подальшому	3,2	0,0	17,7	12,9	9,7	4,8	3,2	3,2	6,5	3,2	8,1	1,6	12,9	11,3	1,6	6
5	Стресостійкість	6,5	8,1	14,5	8,1	14,5	4,8	3,2	8,1	6,5	4,8	0,0	4,8	8,1	1,6	6,5	5

6	Комунікативні навички	9,7	3,2	0,0	8,1	6,5	19,4	8,1	1,6	1,6	4,8	3,2	6,5	6,5	6,5	14,5	4
7	Знання державної мови	9,7	9,7	8,1	4,8	4,8	6,5	11,3	12,9	4,8	8,1	1,6	4,8	0,0	8,1	4,8	4
8	Робота з документами	11,3	4,8	1,6	4,8	8,1	0,0	16,1	11,3	11,3	8,1	4,8	0,0	11,3	1,6	4,8	3
9	Володіння комп'ютером	3,2	8,1	8,1	12,9	4,8	4,8	4,8	9,7	6,5	6,5	6,5	11,3	6,5	4,8	1,6	6
10	Орієнтація на результат	1,6	6,5	9,7	6,5	1,6	14,5	0,0	6,5	6,5	9,7	12,9	14,5	3,2	4,8	1,6	7
11	Робота з обладнанням	0,0	4,8	11,3	6,5	19,4	4,8	9,7	1,6	1,6	6,5	14,5	8,1	1,6	4,8	4,8	8
12	Знання відповідних нормативних актів	3,2	0,0	4,8	12,9	12,9	9,7	1,6	3,2	9,7	11,3	4,8	11,3	4,8	4,8	4,8	6
13	Тактовність	9,7	0,0	9,7	3,2	1,6	6,5	4,8	16,1	8,1	3,2	6,5	1,6	14,5	8,1	6,5	4
14	Робота з інструментом	1,6	17,7	4,8	8,1	0,0	3,2	17,7	4,8	9,7	4,8	3,2	3,2	8,1	8,1	4,8	7
15	Робота з клієнтами	11,3	4,8	6,5	0,0	9,7	9,7	6,5	6,5	1,6	6,5	8,1	3,2	9,7	4,8	11,3	3

Джерело: побудовано автором на підставі опитування

Виходячи з наявних суперечностей, слід більше уваги приділяти інформуванню здобувачів вищої освіти під час навчання про сучасні тенденції та запити на ринку праці, акцентуючи їх увагу на вимоги роботодавців щодо загальних та професійних компетентностей. Роз'яснювальна робота серед студентів щодо компетентностей, які очікують від них роботодавці, повинна бути систематичною та різносторонньою. Вона має включати як теоретичні лекції, так і практичні заняття, семінари, тренінги, зустрічі з представниками бізнесу та інші форми взаємодії. Це дозволить студентам не лише зрозуміти вимоги ринку праці, але й підготуватися до них, розвиваючи необхідні навички та компетентності.

Професійні знання, вміння критично мислити та вирішувати проблеми, здатність вести результативні комунікації, демонструвати лідерські якості та управлінські навички, бути гнучким та адаптивним, дотримуватись професійних та загальноприйнятих етичних принципів – далеко не повний перелік того, що мають знати та вміти високопрофесійні кадри вищої кваліфікації.

Оскільки аграрний сектор економіки визначається тенденцією до змін інформаційно-технологічного характеру, подальше опитування було направлено на встановлення рівня оволодіння сучасними інформаційними інструментами (рис. 2.11, рис.2.12). Виходячи з того, що серед категорій персоналу, які найбільше використовують нові інформаційні технології в повсякденній роботі, є

менеджери (управителі), а випускники в перспективі стають працівниками апарату управління, вважаємо, що даний напрям моніторингу є ключовим для оцінки конкурентоспроможності кадрів та закладу вищої освіти.

Проведене спостереження формування цифрових навичок в ОДАУ свідчить про те, що під час підготовки в рамках аудиторного навчання опанування нових інформаційних технологій та технічних інновацій здійснюється не в достатній мірі. Визначений нами показник рівня здобутих навичок в розрізі представлених на рисунку видів технологій в закладі вищої освіти коливається від 27,4 до 37,1 відсотка, що є досить низьким і не сягає навіть половини. Тому необхідно вести наполегливу роботу щодо оновлення матеріально-технічної бази, забезпечення освітнього процесу сучасним обладнанням та програмними продуктами[173].

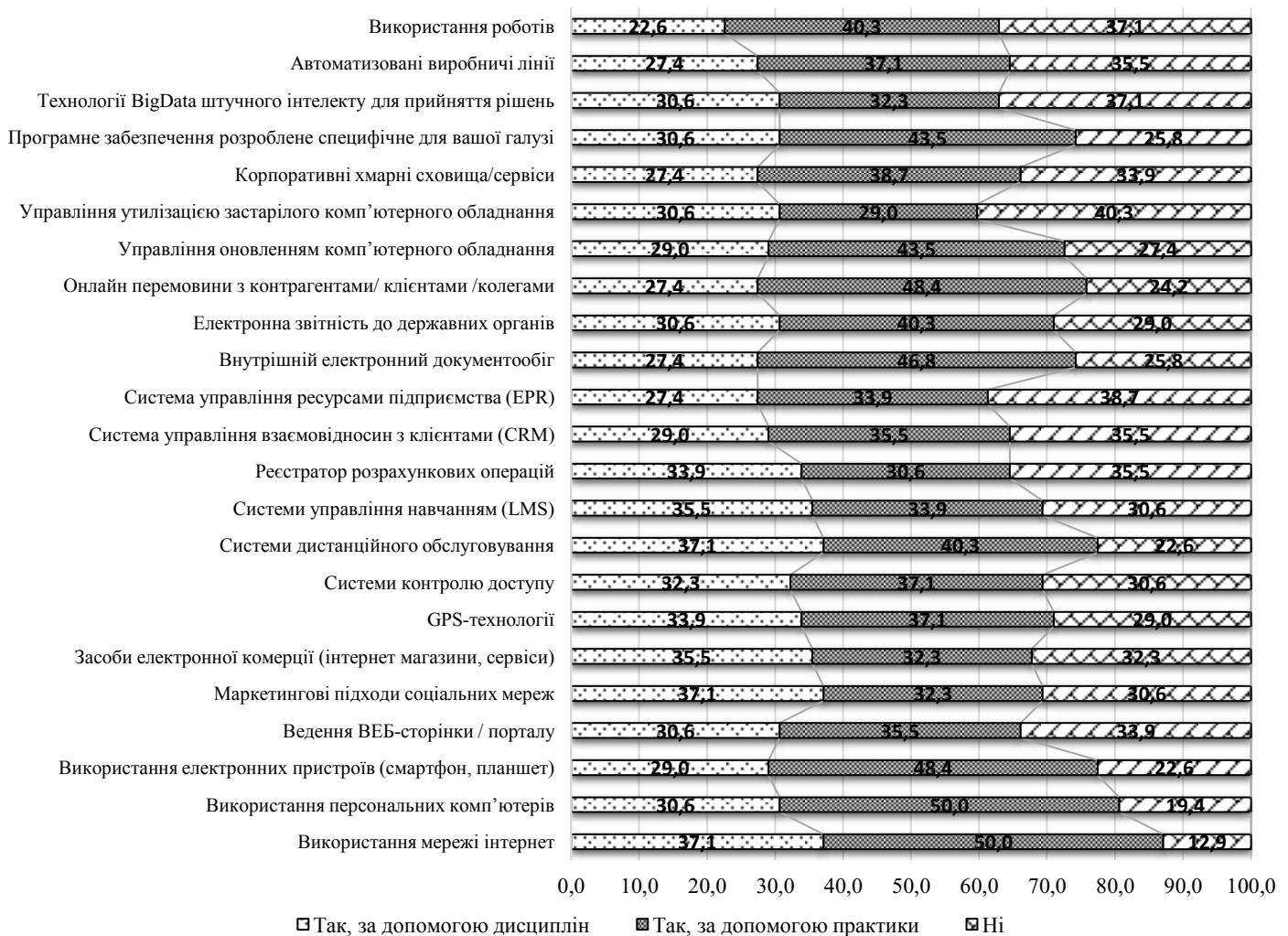


Рис. 2. 11. Результати опитування випускників ОДАУ щодо формування цифрових навичок під час навчання в університеті

Джерело: побудовано автором на підставі опитування

Як свідчать дані моніторингу, від 30 до 50 відсотків опитаних випускників ОДАУ вбачають основним напрямком здобуття компетентностей у сфері цифрових технологічних інновацій практичну підготовку під час виробничих та навчальних практик. Забезпечення їх належної підготовки вимагає ефективної взаємодії між стейкхолдерами. Формою такої співпраці є, наприклад, партнерські програм, що включають стажування, дуальне навчання, а також участь у спільних наукових дослідженнях. Створенню мережі ефективних контактів, що можуть бути корисними для майбутнього працевлаштування випускників, а також актуалізації знань щодо технологічних та управлінських інновацій сприятиме систематичне залучення представників роботодавців до проведення практичних занять.

Оцінка важливості компетентностей у сфері цифровізації під час працевлаштування (рис.2.12) вказує на те, що випускники ОДАУ підкреслюють необхідність даних знань під час працевлаштування.

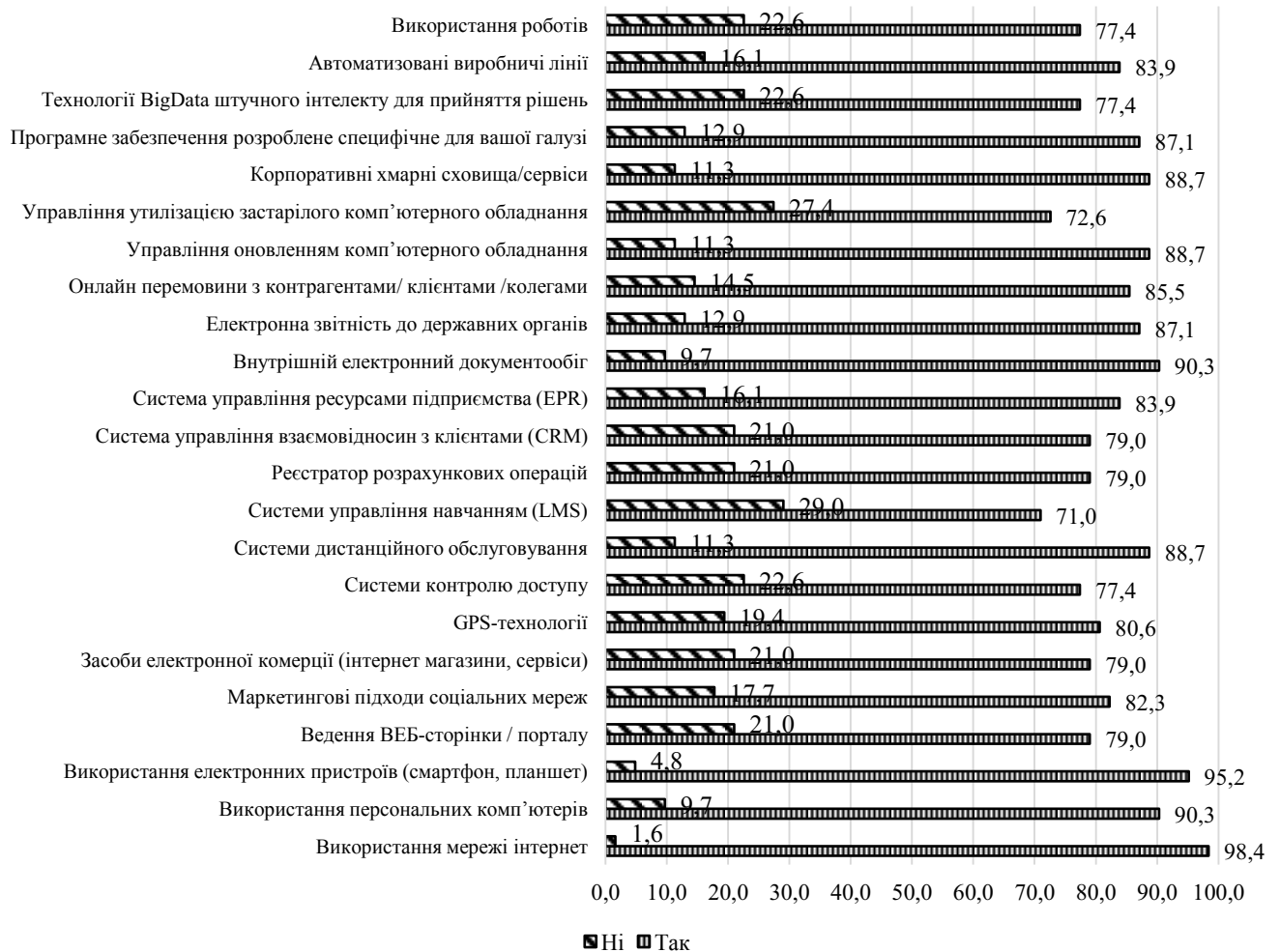


Рис. 2. 12. Результати опитування щодо бачення випускниками ОДАУ необхідності цифрових навичок у процесі працевлаштування

Джерело: побудовано автором на підставі опитування

Проведення круглих столів, симпозіумів, конференцій, та інших науково-практичних заходів за участю стейкхолдерів дозволяє глибоко розуміти нагальні проблем розвитку галузі, забезпечує обмін досвідом та знаннями між академічною спільнотою, студентами та професіоналами аграрного бізнесу, органів державного управління та територіальних громад. Спільні науково-дослідні проєкти є ще однією важливою формою співпраці. Вони консоліднують зусилля здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників та інших зацікавлених осіб на виконанні реальних важливих завдань, що стоять в конкретних сферах аграрного сектора. Такі проєкти можуть бути пов'язані з удосконаленням технологій виробництва та переробки продукції рослинництва і тваринництва, поліпшенням якості ґрунтів, інженерними рішеннями щодо

сільськогосподарських машин і обладнання, впровадженням інформаційних систем і технологій в управління, маркетингом сільськогосподарської продукції, екологічними аспектами агробізнесу, тощо [173].

Таким чином, концепція зацікавлених сторін є надзвичайно важливою для практики підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки. Вона допомагає збалансувати різні інтереси, забезпечуючи стійкий розвиток та успіх в досягненні поставлених цілей в довгостроковій перспективі. Ефективна співпраця між освітніми закладами, аграрними підприємствами, державними органами та науковими установами сприятиме підвищенню якості освіти, що в свою чергу забезпечить розвиток аграрного сектора та його конкурентоспроможність на міжнародному рівні.

В умовах сучасного ринку праці, що швидко змінюється, питання компетентностей актуалізується як для роботодавців, так і для здобувачів вищої освіти, які готуються до виходу на цей ринок. Роботодавці все більше орієнтуються не лише на фахові знання, але й на широкий спектр компетентностей, що забезпечують універсальність працівників та їх спроможність адаптуватися до нових викликів. Тому необхідно здійснювати систематичний моніторинг запитів роботодавців та думок випускників закладів вищої освіти щодо портфелю загальних та професійних компетентностей для своєчасного реагування в процесі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора.

Висновки до розділу 2

Проведені дослідження стану та тенденцій розвитку системи підготовки кадрів вищої кваліфікації агросектора дають підстави для наступних узагальнюючих висновків:

1. Забезпеченість аграрного сектора економіки кадрами вищої кваліфікації значною мірою визначається як регіональними соціально-економічними пріоритетами, реалізація яких здійснюється органами місцевого самоврядування, так і природно-екологічними умовами господарювання на землі. Бо кожний

регіон має свої особливості ведення сільського господарства, яке залежить від сукупності таких чинників як клімат, рельєф території, якість ґрунтів, наявність водних ресурсів, традиції населення, поголів'я тварин, наявність соціально-побутової інфраструктури тощо. Від компетенцій кадрів залежить результативність використання ресурсного потенціалу, вміння враховувати у виробничо-господарській діяльності специфіку умов конкретної місцевості, кваліфіковано застосовувати сівозміни, забезпечувати збереження природної родючості ґрунтів.

2. Встановлено, що державна аграрна політика формує стратегію і тактику розвитку аграрних відносин та сільської місцевості, забезпечує взаємодію владних структур та органів місцевого самоврядування з сільським господарством, селом і селянством. Маючи стратегічну спрямованість, аграрна політика реалізується органами державної влади системою заходів економічного, соціального, організаційного та правового характеру стосовно розвитку на селі форм власності та господарювання, умов життя й побуту сільських мешканців, збалансування міжгалузевих відносин. На цій підставі державою здійснюється як безпосереднє бюджетування, так і побічне заохочування підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки. Провідником державної аграрної політики на регіональному рівні виступають органи місцевого самоврядування, які безпосередньо взаємодіють із аграрними закладами вищої освіти.

3. Виявлено, що потребу в підготовці кадрів вищої кваліфікації для господарюючих суб'єктів агросектора визначає сукупність об'єктивних та суб'єктивних чинників, до числа основних із них слід віднести: належність підприємства до певної категорії за його розмірами, наявний ресурсний потенціал, виробничий тип, організаційно-правова форма ведення виробничо-господарської діяльності, форма власності, рівень розвитку менеджменту, організаційна структура управління, наявність кваліфікованих спеціалістів та виконавців тощо.

4. Обґрунтована доцільність виокремлення аграрних закладів вищої освіти для поглибленого дослідження як таких, що згідно їх цільового призначення

займаються підготовкою кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора. Адже першочерговою метою вказаних закладів виступає забезпечення якісної освіти для потреб сільського господарства, що підтверджує їхню важливість для аграрного сектора та відповідну спеціалізацію в підготовці кадрів вищої кваліфікації. За наявності суттєвих перетворень в структурі вищої освіти та реформування освітньої мережі та системи в цілому, ці заклади зберегли своє аграрне освітнє спрямування. Їх кадровий склад, матеріально-технічна база, науковий доробок й загалом ресурсний потенціал мають чітко виражене аграрне галузеве спрямування для проведення якісної теоретичної та практичної підготовки майбутніх працівників агропідприємств, аграрних освітніх та наукових закладів.

5. Аргументовано, що попит на ринку праці стосовно знань, умінь, практичних навичок та професійних компетенцій пошукувачів вищої освіти визначає кількість освітніх рівнів та освітніх програм. Можливість своєчасного реагування закладами аграрної вищої освіти на зміни потреб ринку забезпечується тим, що річний контингент здобувачів вищої освіти суттєво поступається річним ліцензійним обсягам з підготовки кадрів вищої кваліфікації.

6. Встановлено на матеріалах аграрних підприємств Одеської області, що найвищу частку осіб з повною вищою освітою, базовою вищою освітою та неповною вищою освітою (50 %) мають підприємства з чисельністю працюючих від 50 до 99 осіб. Аграрні підприємства, в яких працює до 49 осіб, мають 41,7 % питомої ваги працівників з освітнім рівнем вищої освіти від загальної чисельності в них працюючих. Особи з повною вищою освітою, базовою вищою освітою та неповною вищою освітою мають найменшу частку (27,9%) в аграрних підприємствах з найвищою чисельністю працівників (100-499 осіб зайнятих на підприємстві). В цій групі найнижча частка осіб з повною вищою освітою – всього 5 %. Відтак, основний запит на кадри з освітнім рівнем вищої освіти виходить із категорії аграрних підприємств, в яких чисельність працюючих знаходиться в межах від 10 до 99 осіб. В таких підприємствах відбувається поєднання з категорією працівників з повною загальною середньою та

професійно-технічною освітою, освітній рівень яких забезпечує надійний резерв для підготовки кадрів вищої кваліфікації.

7. Встановлено, що аграрні заклади вищої освіти різних рейтингових груп суттєво різняться між собою за всіма основними характеристиками – кількістю освітніх програм, чисельністю науково-педагогічних працівників, в тому числі з науковим ступенем, чисельністю здобувачів вищої освіти, надходженнями до спеціального фонду. Рейтингове положення аграрних закладів вищої освіти значною мірою корелює з чисельністю науково-педагогічних працівників з науковим ступенем доктора наук. Зростання чисельності науково-педагогічних працівників з науковим ступенем доктора наук в абсолютних і відносних величинах забезпечує підвищення рейтингу закладу вищої освіти, приваблює вступників, збільшує контингент здобувачів вищої освіти, масштабує грошові надходження до спеціального фонду. Відтак, підвищення якості підготовка кадрів вищої кваліфікації аграрного сектора економіки передбачає нарощування частки науково-педагогічних працівників з вченими званнями та науковими ступенями, особливу увагу приділяючи докторам наук.

8. Структурні зрушення за аграрними спеціальностями вказують на намагання проводити в галузі аграрної освіти гнучкої та адаптивної політики, заходи якої дозволяють адекватно реагувати на потреби сучасного ринку праці. Водночас, ресурсна база підготовка кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки втрачається внаслідок скорочення чисельності в аграрних закладах вищої освіти молодших бакалаврів (молодших спеціалістів) (на 1409 осіб, або на 31,3 %), бакалаврів (на 3785 осіб, або на 32,3%), магістрів (на 4813 осіб, або на 42,8 %). Скорочення загальної чисельності випускників аграрних закладів вищої освіти слугує аргументом на користь нагальності модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації агросектора на наукових засадах.

9. Обґрунтована необхідність імплементації концепції стейкхолдерів як напряму сучасної теорії менеджменту в управління аграрними закладами вищої освіти для забезпечення підготовки висококваліфікованих фахівців, які спроможні відповідати вимогам, що пред'являються процесами соціально-економічних

перетворень. Застосування методу рейтингових оцінок, узагальнення даних опитування роботодавців ВЕД «Сільське, лісове та рибне господарство» в Одеської області, яке проведено Державною службою зайнятості України, а також використання методу анкетування випускників в Одеському державному аграрному університеті дозволило запропонувати методичний підхід щодо зіставлення думок роботодавців і випускників стосовно змісту пакету загальних і професійних компетентностей, необхідних при працевлаштуванні на роботу, а також їх пріоритетності. Це дозволить проводити періодичний перехресний моніторинг очікувань роботодавців щодо компетенцій випускників, з однієї сторони, та уявлення студентів, з іншої сторони, щодо вимог ринку праці, а також вживати відповідні заходи у випадку виявлених розбіжностей.

Основні результати другого розділу опубліковано в наукових працях: [173], [175], використано у діяльності Полтавського державного аграрного університету (додаток Н) та Одеського державного аграрного університету (додаток О), СВК «Родина» (додаток Р).

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМКИ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ВИЩОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЛЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ

Обґрунтування пріоритетних напрямків модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора базується на аналізі виявлених тенденцій та проблем, а також враховує положення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки, якою визначено низку стратегічних цілей щодо забезпечення: 1. ефективності менеджменту в системі вищої освіти на засадах соціальної відповідальності; 2. відкритості та прозорості освітньої, наукової та інноваційної діяльності закладів вищої освіти, яка в свою чергу сприятиме підвищенню довіри громадян, бізнесу та держави до них; 3. надання якісної конкурентоспроможної вищої освіти та провадження освітньо-наукової діяльності, яка є доступною для населення; 4. інтернаціоналізації вищої освіти України; 5. привабливості закладів вищої освіти для здобуття освіти та академічного кар'єрного росту [64]. Реалізація стратегічних та операційних цілей передбачає виконання поставлених в контексті кожної з них конкретних завдань, серед яких удосконалення управління закладами вищої освіти, розвиток інноваційної інфраструктури на базі університетів, сприяння їх інтеграції до регіональних новітніх екосистем та кластерів Індустрії 4.0 з урахуванням SMART-орієнтованості регіонів, цифрова трансформація процесів управління та ефективне використання діджиталізації в освітньому процесі, сприяння співпраці вищої освіти і бізнесу у сфері навчання, науки, консалтингу на засадах державно-приватного партнерства та інші [64][176].

3.1. Удосконалення кадрової політики в системі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки

Аналіз вітчизняних та зарубіжних джерел [29], [177], [178], [179] окреслює визначення кадрової політики як загальний напрямок кадрової роботи, який включає набір форм, принципів, методів та організаційних механізмів для

розробки цілей і завдань, спрямованих на підтримку, зміцнення та розвиток людських ресурсів і створення високої продуктивності. При цьому наголошується на важливості згуртованості команд, здатних своєчасно реагувати на зміни, обумовлені мінливістю ринку праці відповідно до тенденцій, викликаних зовнішніми та внутрішніми факторами.

Кадрова політика в системі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки реалізується різними інституціями і має бути спрямована на забезпечення професійного, інтелектуального та морально-етичного розвитку кадрів вищої кваліфікації – якісного людського капіталу, здатного реалізовувати стратегію інноваційного розвитку аграрного сектора економіки, посилювати його конкурентоспроможність на зовнішньому ринку та досягати високих економіко-соціо-екологічних стандартів світового рівня (рис. 3.1).

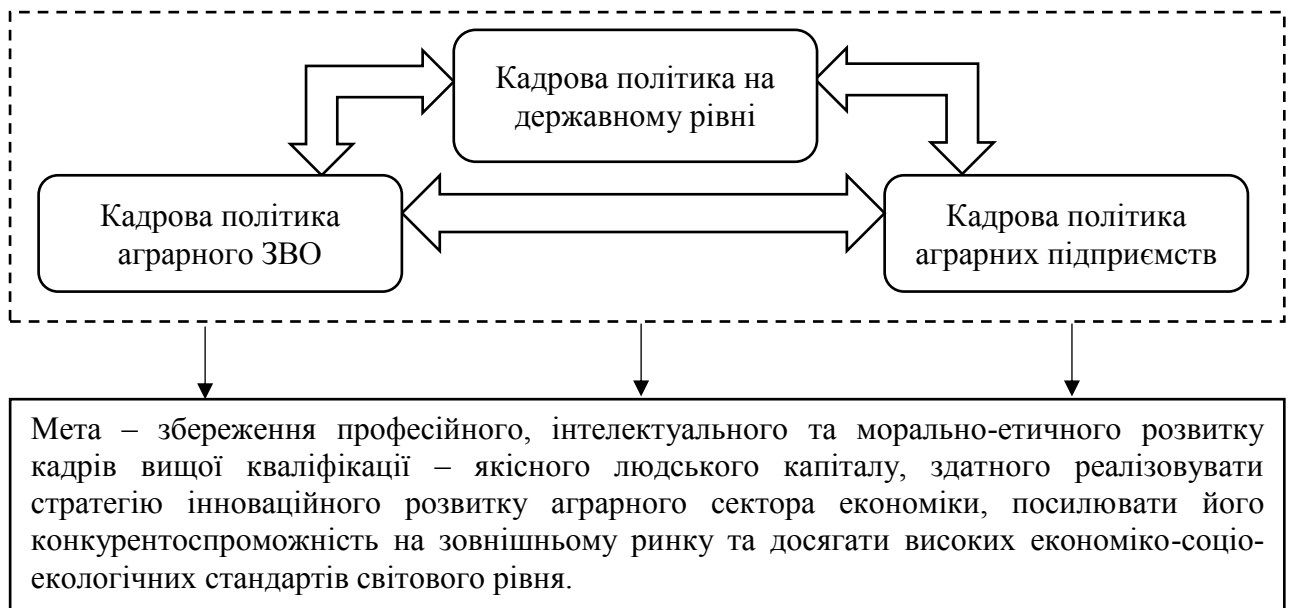


Рис. 3. 1. Взаємодія суб'єктів різних рівнів щодо реалізації кадрової політики в системі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки України

Джерело: побудовано автором

Інституціональні засади кадрової політики у сфері підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора формують взаємодію між державою,

аграрними підприємствами та закладами вищої освіти, що готують фахівців для даного сектора економіки. Кадрова політика як система цілей, політико-ідеологічних поглядів та принципів, правил, норм, методів та інструментів підготовки і використання персоналу в цілому та кадрів вищої кваліфікації, зокрема, для забезпечення реалізації стратегії діяльності під впливом сукупності динамічних чинників зовнішнього та внутрішнього характеру повинна передбачати як зміну орієнтації стратегії щодо встановлення вимог до персоналу аграрного сектору економіки, так і сприяти створенню результативного механізму взаємодії на рівнях «держава - аграрне підприємство - заклад вищої освіти» як відповідальних за формування кадрового забезпечення аграрного сектора економіки. Огляд зрушень щодо вдосконалення кадрової політики в аграрному секторі економіки передбачає їх дослідження саме в площині діяльності окреслених суб'єктів.

На державному рівні протягом певного періоду прийнята низка законодавчо-нормативних актів та програмних документів, які створюють правове підґрунтя для взаємодії суб'єктів різних рівнів щодо реалізації кадрової політики в системі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки України. Нормативне забезпечення здійснюється Законом України «Про вищу освіту», яким визначено правові, організаційні та фінансові складові системи вищої освіти. Законом регламентується проведення акредитації освітніх програм, освітніх установ. Закон України «Про освіту» встановлює організаційні засади функціонування освітньої системи, її принципи та обов'язки учасників освітнього процесу. Закон України «Про державну підтримку сільського господарства України» крім регулювання підтримки сільського господарства, зорієнтовано на напрями фінансування освітніх та науково-дослідних програм. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про державну службу якості освіти України» регулює діяльність Державної служби якості освіти, яка здійснює контроль за дотриманням стандартів освіти та встановленого законодавства у сфері освіти.

Концепція реформування і розвитку аграрної освіти та науки [180] визначала стратегічні напрями удосконалення аграрної освіти, включаючи впровадження інноваційних технологій, модернізацію навчальних програм та розвиток партнерства між освітніми закладами та аграрними підприємствами.

Концепція Державної цільової програми розвитку аграрного сектору економіки на період до 2022 року [181] передбачала реформування системи аграрної освіти відповідно до сучасних вимог ринку та технологій та включала оновлення навчальних програм, інвестиції в наукові дослідження та впровадження інноваційних методів навчання. Також ця програма зорієнтована на модернізацію матеріально-технічної бази закладів освіти, підвищення кваліфікації викладачів та розвиток дуальної освіти. Програма у відповідності до Закону України «Про сільськогосподарську дорадчу діяльність» [182] фокусується на консультуванні аграрних підприємств з питань новітніх технологій, маркетингу, управління та правових аспектів. Вона також спрямована на підвищення кваліфікації працівників аграрного сектору через тренінги та семінари. До державного рівня також можна віднести гранти та стипендії для підтримки студентів аграрних спеціальностей та викладачів, що працюють над підвищенням своєї кваліфікації від Міністерства аграрної політики та продовольства України та за рахунок фінансування Європейського Союзу, Світового банку та USAID.

Таким чином, інституціональне забезпечення підтримки та розвитку аграрної освіти і професійного розвитку кадрів в Україні на державному рівні має достатнє юридичне закріплення, створюючи необхідні організаційно-правові передумови для підготовки висококваліфікованих фахівців у аграрному секторі. Однак, законодавство не зорієнтовано на регулювання співпраці між закладами освіти та підприємствами, лише окреслює загальні питання, що не повною мірою враховує регіональні особливості та потреби аграрного сектору у кваліфікованих працівниках.

Також на державному рівні здійснюється регулювання преференцій для підприємств щодо підвищення кваліфікації кадрів шляхом надання податкових пільг, які відраховуються із загального податкового навантаження, якщо вони

пов'язані з навчанням та підвищенням кваліфікації своїх працівників. Згідно з Податковим кодексом України, підприємства можуть зменшити оподатковуваний прибуток на суми, витрачені на підвищення кваліфікації працівників.

На рівні аграрних підприємств кадрова політика, в цілях розвитку персоналу направлена на інвестування в людський капітал, а саме фінансування у навчання та підвищення кваліфікації своїх працівників, а також впровадження внутрішніх тренінгів, семінарів, тощо. Також в аграрних підприємствах необхідно впроваджувати інформаційно-комунікаційні технології для управління кадрами. Не менш важливим в даному напрямку є співпраця з університетами для спільної розробки навчальних програм та проведення науково-дослідних проєктів. Однак, така співпраця ускладнена тим, що нормативна база не включає умов співпраці підприємство – освіта.

На рівні закладів вищої освіти необхідно постійно удосконалювати освітні програми згідно сучасних вимог ринку праці та технологічних змін. Також методики навчання мають включати двосторонню орієнтацію, завдяки дистанційному та інтерактивному навчанню. Для викладачів закладів вищої освіти необхідними є організація тренінгів та міжнародних конференцій, стимулювання науково-дослідної роботи та розвиток програм обміну.

Реалізація окреслених напрямів взаємодії в системі кадрової політики аграрного сектору економіки на рівнях «державна - аграрне підприємство - заклад вищої освіти» сприятиме підвищенню якості підготовки кадрів, їхньої конкурентоспроможності на ринку праці та забезпеченню стійкого розвитку аграрного сектору.

З огляду на вищезазначене, слід підтримати наукові здобутки Храпкіна В.В., Райчева Л.І. [183] Zagirniak, D., O. Kratt, and M. Zagirnyak [184], Brünning M. Thünen [185], які акцентують увагу на організаційно-економічному механізмі стратегічного управління персоналом та інноваціями в аграрному секторі, в контексті чого доводять необхідність трансформації державної кадрової політики в аграрній галузі, що повинна бути орієнтована на розвиток кваліфікації кадрового складу на основі концепції «освіта впродовж життя». Використання

саме такого підходу, на нашу думку, забезпечить формування кадрової політики, направленої на швидку адаптацію до змін агросектору.

Програмні засади формування сучасної кадрової політики в аграрному секторі економіки закладені Національною економічною стратегією на період до 2030 року, в якій серед існуючих проблем чітко виокремлено нестача кваліфікованої робочої сили внаслідок низької популярності аграрних професій серед молодих людей, підвищення чисельності працівників передпенсійного та пенсійного віку, міграція населення. Тому одним з шляхів досягнення стратегічної цілі 2 «Забезпечення гравців ринку якісною інфраструктурою» зазначається розвиток аграрної освіти і науки за рахунок удосконалення програм навчання в аграрних ЗВО, впровадження дуальної освіти та різноманітних форм кооперації з бізнесом, модернізації системи науково-дослідних установ, що здійснюють науковий супровід агропромислового виробництва [6].

Проект Плану відновлення України за напрямом «Нова аграрна політика» у складі ключових обмежень визначає дефіцит кваліфікованих кадрів та виділяє пріоритетними стратегічними цілями економічну трансформацію і розвиток аграрної інфраструктури [186]. При цьому, даним документом не конкретизуються заходи, спрямовані на подолання браку кваліфікованих кадрів в аграрному секторі.

Аналіз політики держави відповідно до законодавчих актів [187], [188], [189] засвідчує спрямованість регуляторних механізмів на спрощення оподаткування, фінансову допомогу, інші форми державної підтримки галузей сільського господарства та не виявляє положень щодо посилення кадрового забезпечення в аграрному секторі. Вивчення трудового законодавства [33] та Реєстру професійних стандартів [190] вказує на відсутність встановлених норм та вимог доступу до професій аграрного сектору економіки.

Таким чином, вивчення нормативно-правових засад аграрної політики висвітлює наявність певних прогалин в кадровій політиці в аграрному секторі на державному рівні, а оскільки регіональні органи влади є виконавчими органами, можна зробити висновок про відсутність кваліфікаційних норм щодо кадрів в

аграрному секторі економіки і на регіональному рівні. Таким чином, постає необхідність саме змін до правил та норм доступу до професій аграрних підприємств шляхом створення загальних та специфічних кваліфікаційних норм та визначення необхідних трансформацій інституцій на державному рівні задля моніторингу стану ринку праці аграрного сектору і визначення пріоритетних напрямків державного фінансування в сфері підготовки кадрів вищої кваліфікації. Міністерство аграрної політики та продовольства України є центральним органом виконавчої влади, який формує та реалізує аграрну політику держави [191], саме тому встановлення змін в кадровій політиці повинно розпочатись на його рівні.

Оскільки, оновлена кадрова політика повинна бути направлена на централізацію та ефективність, а сьогоденні тенденції цифрового прогресу формують трансформацію засобів взаємодії та створюють спрощення системи управління кадрами – постає необхідність розгляду зарубіжних практик використання цифровізації в рамках формування кадрового складу на державному рівні. У Канаді держава розробила централізовані системи управління кадрами в агросекторі через програму Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP). Ця програма спрямована на забезпечення робочою силою фермерів і включає єдині бази даних сільськогосподарських робітників. В Австралії, національні ініціативи щодо цифровізації сільського господарства включають державні веб-платформи для управління робочою силою через National Harvest Labour Information Service (NHLIS), який окрім ведення єдиного реєстру працівників має інтеграцію з іншими системами підтримки працівників, що забезпечує справедливі умови праці та дотримання трудових стандартів.

Шляхи змін державної кадрової політики в аграрному секторі (Рис. 3. 2.) повинні бути направлені на:

- розробку професійних стандартів згідно з ДК 003:2010 та внесення їх до відповідного реєстру кваліфікацій;
- встановлення вимог щодо атестації та підвищення кваліфікації та доступу до відповідних професій відповідно до унормованих кваліфікаційних вимог, які дадуть змогу змінити політику навчання;

- створення єдиної веб-платформи ведення кадрового складу підприємств задля контролю виконання встановлених професійних стандартів та формування тарифної сітки норм оплати праці на державному рівні;
- розробка державних цільових програм для підтримки молодих спеціалістів щодо їх стажування, надання грантів на навчання та дослідження в сфері цифрових технологій.



Рис. 3. 2. Основні напрями удосконалення державної кадрової політики у сфері забезпечення кадрами аграрного сектору економіки

Джерело: побудовано автором

Данні оновлення призведуть за собою зміни політики оплати праці, що буде визначати частину мотиваційної складової для персоналу та керівників підприємств. Залучення Державної служби зайнятості, як органу, що здійснює моніторинг ринку праці та ідентифікує трудові ресурси держави, до визначення необхідної кількості висококваліфікованих кадрів дозволить в подальшому планувати розподіл напрямків підготовки за традиційною (денною), заочною та дуальною формами навчання, а також для підвищення кваліфікації та перепідготовки.

Кадрова політика в аграрних закладах вищої освіти передбачає дотримання загально визначених законодавством норм щодо допуску до професій керівного,

науково-педагогічного та адміністративного складу та їх підвищення кваліфікації. Напрямки посилення кадрового потенціалу визначаються стратегічними цілями закладів вищої освіти відповідно до встановлених Міністерством освіти і науки України ключових показників ефективності [192] у контрактах керівників закладів вищої освіти. Саме регулювання норм годин за видами навчального навантаження для науково-педагогічних працівників на 1 штатну одиницю в більшості випадків визначається автономією закладів вищої освіти, що обумовлює ризик нераціонального підходу з урахуванням фінансових можливостей, результатом якого є зниження мотивації внаслідок перевантаженості професорсько-викладацького складу.

Загальними складовими сьогоденної кадрової політики для забезпечення кадрів вищої кваліфікації є керівництво закладу вищої освіти, яке відповідальне за підготовку на всіх рівнях, науково-педагогічні працівники шляхом викладання освітніх компонентів, гаранті освітньо-професійних та освітньо-наукових програм у системі вищої освіти, які формують якість реалізації програми підготовки і куратори академічних груп які є наставниками майбутніх кадрів [32], [138].

Важливими складовими кадрової політики аграрних закладів вищої освіти є планування, підбір та розстановка кадрів, їх підготовка та перепідготовка, а також управління результативністю діяльності персоналу за допомогою системи оцінювання, постановки індивідуальних цілей та створення дієвої системи мотивації (рис.3.3).

Початковим етапом трансформаційних засад кадрової політики галузевих закладів вищої освіти є ефективне планування необхідного рівня кадрового потенціалу, яке включає в себе формування ключових показників ефективності (KPI), в рамках кожного структурного підрозділу, побудовані на засадах консолідації стратегічних напрямків закладу вищої освіти. Відповідно до сформованих стратегічних напрямків структурних підрозділів проводиться регулювання чисельності персоналу залежно від обсягу робіт та завдань підрозділу. Останнім етапом планування є поточний аналіз потреб кадрового

складу, який проводиться в наслідок перегляду професійної результативності персоналу та потреб у підвищенні кваліфікації або нових працівників.



Рис. 3. 3. Основні напрямки модернізації кадрової політики аграрних закладів вищої освіти

Джерело: побудовано автором

В наслідок проведеного кадрового обстеження реалізується напрямками підтримки та розстановки кадрового складу, засадами яких є постійний моніторинг результативності та відповідності посадових обов'язків і фактичних навичок, підтримка мотивації персоналу і належне управління процесом прийняття на роботу для закриття вакантних посад відповідно до професійних вимог.

Головним компонентом в модернізації кадрової політики аграрних закладів вищої освіти є перегляд політики підготовки та перепідготовки персоналу як ключа підвищення ефективності працівників та їх професійного зростання. Перегляд політики перепідготовки повинен враховувати індивідуальні потреби, що дозволяє зробити практика асесмент-центру у контексті ділової гри, яка може бути направлена на індивідуальний підхід в ситуаційних завданнях, серед яких проводиться оцінка рівня компетентності. Відповідно до сформованих результатів розробляється індивідуальний план розвитку особи. Для створення повної професійної картини працівника закладу вищої освіти необхідний комплексний аналіз результативності його діяльності. Оскільки перелік обов'язків та завдань серед кадрів закладу вищої освіти є достатньо широким, постає доцільність здійснення оцінки кадровими підрозділами. Сьогодні практики вказують на достатньо велику потужність HRM-систем, які не тільки проводять аналіз показників кількісного, але і якісного результатів. Практики проведення коуч методів формують позитивне відображення в багатьох компаніях. І оскільки, заклади вищої освіти також є надавачами послуг, їх конкурентоспроможність можлива за умови успішної бізнес співпраці та якості надання послуг. Коуч методи також дадуть можливість краще зрозуміти власні сильні та слабкі сторони, спрямовуючи зусилля на розвиток ключових професійних навичок. Це не тільки покращує викладання, але й сприяє більш ефективному керуванню адміністративними процесами.

Управління результативністю та створення мотивації як напрямки кадрової політики галузевого закладу вищої освіти повинні бути орієнтовані на початкові цілі закладу вищої освіти, поєднуватись з державними цілями та створювати синергію всієї вертикалі результатів діяльності. Оскільки, результативністю закладу вищої освіти є його конкурентоспроможність на державному та бізнес рівнях, показники діяльності персоналу повинні бути спрямовані в першу чергу на задоволення державних індикаторів. Тому система мотивації повинна враховувати напрямки, за якими держава формує фінансування закладів вищої освіти. Сама система мотивації також окрім формальних також повинна охоплювати і неформальні системи такі як публічне визнання досягнень викладачів та науковців, надання можливостей для професійного зростання. Чітко визначені шляхи кар'єрного зростання та можливість підвищення посадових позицій, засновані на досягненнях працівника. Данні підходи реалізують збереження талановитих кадрів.

Сучасна стратегія найму повинна базуватися на аналізі потреб закладу у висококваліфікованих кадрах. Це передбачає розробку чітких профілів вакансій, що відповідають вимогам як до викладацького складу, так і до адміністративного персоналу. В рамках цього необхідні інноваційні підходи до рекрутингу, включаючи цифрові платформи та соціальні мережі, для залучення талановитих фахівців, а також брендинг закладу вищої освіти як привабливого роботодавця, що забезпечує професійний розвиток та можливості кар'єрного зростання. В контексті професійного розвитку персоналу важливим елементом є систематичний підхід до підвищення кваліфікації, який відповідає сучасним освітнім тенденціям та викликам у галузі через тренінги, семінари, конференції та онлайн-курси.

У сучасному світі, де інновації, технологічний прогрес і потреба в висококваліфікованих фахівцях є ключовими факторами успішного розвитку, кадрова політика аграрних закладів вищої освіти має враховувати необхідність реалізації стратегії інтеграції освіти й бізнесу, що визначена серед пріоритетних задач Стратегією розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки [64]. Заклади

вищої освіти є джерелом інтелектуального капіталу, необхідного для розвитку інноваційних рішень та підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств. Вони забезпечують підготовку фахівців, що володіють актуальними знаннями та навичками, які відповідають потребам ринку праці. Співпраця з бізнесом дозволяє ЗВО адаптувати освітні програми під конкретні вимоги сільського господарства, що сприяє працевлаштуванню випускників. З огляду на глобальні соціально-економічні та техніко-технологічні тенденції, співпраця між ЗВО і аграрним бізнесом буде продовжувати розвиватися та поглиблюватися, що обумовлено підвищенням ролі технологій та необхідністю впровадження результатів досліджень і розробок. Також важливим аспектом на перспективу буде розвиток програм безперервної освіти та перекваліфікації, які дозволять працівникам аграрних підприємств підтримувати свою кваліфікацію на високому рівні в умовах швидких технологічних змін. Виходячи з викладеного актуалізується питання зміни функцій на всіх рівнях управління в аграрних закладах вищої освіти для забезпечення взаємодії з аграрними підприємствами у сфері кадрової політики (рис.3.4).



Рис. 3. 4. Зміни функцій на рівнях управління аграрних закладів вищої освіти для забезпечення взаємодії з аграрними підприємствами у сфері кадрової політики

Джерело: побудовано автором

Ця функціональна структура демонструє багаторівневий підхід до управління, який характерний для великих закладів науково-освітнього характеру. Кожен рівень має свої конкретні завдання та відповідальність, що дозволяє ефективно реалізовувати стратегії та проекти на різних етапах. Взаємодія з бізнесом, наукові дослідження та вдосконалення освітніх програм підкреслюють тісний зв'язок установи з ринком праці та сучасними вимогами.

Переорієнтація функцій вищого рівня управління в контексті кадрової політики повинна розпочинатись з визначення стратегічних напрямків установлення зв'язків між закладом освіти та бізнес-структурами для

забезпечення ефективної співпраці та оновлення змісту освітніх послуг. Розподіл індикаторів між персоналом для реалізації сформованої стратегії в напрямках тісної співпраці у контексті дуальної підготовки, формуванні спільних науково-дослідних проєктів. Данні індикатори спільної взаємодії освіти та бізнесу сформулюють загальну картину потреб ринку праці.

Результативність взаємодій освітніх установ та агробізнесу оцінюється на підставі встановлених критеріїв, які дають можливість провести вимір досягнень та ефективність роботи середнього та нижчого рівня управління. Підсумки успішного виконання в рамках стратегічного плану відзначають заходи для заохочення персоналу, як компонента мотивації кадрового складу.

Середній рівень управління є виконавцями визначеного стратегічного вектору, який реалізує політику партнерських відносин з бізнес-структурами, здійснює впровадження освітніх програм, що поєднують навчання та роботу на підприємствах. Стимулювання співпраці між науковими колективами та бізнесом у сфері досліджень та аналіз вимог ринку праці для коригування освітніх програм відповідно до потреб роботодавців.

Нижчий рівень управління за функціональними обов'язками відповідальний за розв'язання поточних питань: системно оновлює програми підготовки відповідно до сучасних вимог і змін у бізнесі шляхом підвищення кваліфікації на підприємствах агросектору; реалізує пошук можливостей для працевлаштування випускників та налагодження зв'язків із рекрутинговими агенціями; створює освітні програми для підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб бізнесу; організовує та керує договірною діяльністю, пов'язаною з господарськими питаннями.

Серед сучасних проблем закладів вищої освіти, які ідентифіковані Стратегією розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки, значиться зниження престижу науково-педагогічної праці, зокрема, через неконкурентоспроможні умови та рівень заробітної плати і високу ступінь бюрократизації професійної діяльності [64]. Саме тому в модернізації кадрової

політики в аграрних закладах вищої освіти особливе значення має розробка ефективного механізму мотивації праці науково-педагогічних працівників.

Сьогоднішня практика нарахування заробітної плати персоналу галузевих закладів вищої освіти регламентована Постановою КМУ від 20 січня 2021 р. № 29 «Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», яка встановлює механізм нарахування заробітної плати на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів. Сама детальна реалізація нарахування оплати праці у закладах вищої освіти визначена у Наказі МОН від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», яка встановлює конкретні рівні заробітної плати для персоналу закладу вищої освіти та класифікує конкретні надбавки за вчене звання, науковий ступінь та складність і напруженість роботи. Таким чином, має місце значна регламентація системи оплати праці та обмежені можливості щодо використання механізмів матеріальної мотивації на рівні ЗВО. Однак, пункт 6 статті 61 Закону України «Про освіту» констатує можливість керівника закладу вищої освіти шляхом власних надходжень встановлювати доплати, надбавки, премії та інші види заохочень, що дозволяє діяти в рамках академічної самостійності ЗВО.

Сучасна кадрова політика аграрного закладу вищої освіти вимагає створення дієвої системи мотивації, для якої необхідні відповідні фінансові ресурси, які можливі шляхом збільшення надходжень до загального та спеціального фондів закладу вищої освіти. Спеціальний фонд наповнюється внаслідок зростання контингенту здобувачів вищої освіти, що навчаються за кошти фізичних або юридичних осіб, надання додаткових послуг закладом вищої освіти та ведення господарського-договірних тем. Підвищення надходжень за загальним фондом фінансування можливе за рахунок покращання показників діяльності закладу вищої освіти відповідно до індикаторів, визначених Постановою КМУ «Про розподіл видатків державного бюджету між закладами вищої освіти на основі показників їх освітньої, наукової та міжнародної

діяльності» [193]. Дана постанова враховує контингент здобувачів, наявний у закладі вищої освіти, показники працевлаштування випускників, залучення коштів до спеціального фонду за допомогою науково-технічної діяльності та рівня міжнародного визнання університету.

Таким чином, алгоритм подальших апробацій матеріального заохочення повинен бути направлений на створення мотивації персоналу закладу вищої освіти формувати підвищення результатів масштабу закладу вищої освіти, працевлаштування випускників та успішної науково-технічної та міжнародної діяльності (Таблиця 3. 1).

Ще одним важливим напрямом мотивації праці науково-педагогічних працівників є забезпечення балансу між викладацькою, науковою, методичною та іншими видами робіт, що сприятиме розвитку науково-педагогічних працівників як науковців і викладачів. На сьогодні державою вже ведеться робота з перегляду співвідношення видів навантаження на науково-педагогічний персонал та сформовано законопроект, зареєстрований за номером 9601. Його витoki беруться з необхідності виконання зобов'язань перед Європейським союзом, а його метою є забезпечення високої якості освіти за рахунок повноцінного використання потенціалу науково-педагогічних працівників саме в освіті і в науці. Згідно діючого законодавства граничною нормою навчального навантаження викладачів ЗВО є 600 годин, що складає майже 40% з 1548 годин від повного річного навантаження з розрахунку на посадовий оклад.

Таблиця 3. 1.

Алгоритм проведення подальших апробацій для окремих закладів вищої освіти згідно організаційно-управлінських особливостей

Показник	Формула матеріального заохочення	Індикатори
Забезпечення масштабу аграрного закладу вищої освіти шляхом залучення абітурієнтів, які в сумарному контингенті склали (розрахунок за одиницю зарахованого вступника)		

залучення здобувачів працівниками аграрного закладу вищої освіти	$\frac{K(п)}{K(в)} = P\%$ $ПО * П(n\%) / 100\% = П$	Залежність розміру премії від відсотка залучених від загального числа зарахованих студентів визначається Положенням ЗВО про преміювання	$K(в)$ -контингент зарахованих $K(п)$ – кількість залучених вступників окремим працівником $P\%$ = відсоток залучених від загального числа зарахованих студентів $П(n\%)$ - відсоток премії від посадового окладу $ПО$ - посадовий оклад $П$ - премія
Працевлаштування випускників (розрахунок на одиницю працевлаштованого в академічний групі)			
відсоток працевлаштованих за фахом	$\frac{K(пф)}{K(зг)} * 100\% = П(\%)$	$П(\%) = 10-30\% = П(10\%)$	$K(зг)$ – показник кількості здобувачів у групі $K(пф)$ – кількість в групі працевлаштованих за фахом $П(\%)$ – відсоток працевлаштованих $П(n\%)$ – відсоток розміру премії від посадового окладу
		$П(\%) = 31-60\% = П(15\%)$	
		$П(\%) = 61-90\% = П(20\%)$	
		$П(\%) = 91-100\% = П(30\%)$	
Обсяг надходження до спеціального фонду шляхом господарсько-договірних науково-дослідних робіт науково-педагогічним працівником			
не більше 500 гривень на 1 особу;	$\frac{\sum H}{K(y)} \geq 500$	Залежність розміру премії від суми надходжень від госпдоговірних тем в розрахунку на одного учасника роботи визначається Положенням ЗВО про преміювання	$\sum H$ – сума надходжень $K(y)$ – кількість учасників роботи $П$
501-2000 гривень на 1 особу;	$\frac{\sum H}{K(y)} \geq 501$		
2001-5000 гривень на 1 особу;	$\frac{\sum H}{K(y)} \geq 2001$;		
5001-10 000 гривень на 1 особу;	$\frac{\sum H}{K(y)} \geq 5001$;		
10 001-20 000 гривень на 1 особу;	$\frac{\sum H}{K(y)} \geq 10 001$;		
перевищує 20 001 гривень на 1 особу.	$\frac{\sum H}{K(y)} \geq 20 001$;		
Участь науково-педагогічних працівників у міжнародному визнанні закладу вищої освіти			

продовження таблиці 3.2

Участь в міжнародний проектах К2 та К3, "Еразмус +"	$\frac{\sum(p)}{\sum(pH)} * 100\% = Ч$	Залежність розміру премії від частки вартості проекту в загальній вартості всіх проектів визначається Положенням ЗВО про преміювання	$\sum(p)$ – сума надходжень за реалізований проект за рік $\sum(pH)$ – обсяг надходжень до закладу вищої освіти за рік в рамках проектів К2 та К3, "Еразмус +" $K(y)$ – кількість учасників $Ч$ – частка вартості проекту в загальній вартості всіх проектів за рік
Публікації Scopus або Web Of Since	$\frac{З(в)}{К(а)} = \sum SW$		$З(в)$ – загальна сума витрат $К(а)$ – кількість авторів $\sum SW$ – сума на 1 науковця

Джерело: розроблено автором на підставі [193]

Реалізація дієвої стратегічно орієнтованої кадрової політики аграрних закладів вищої освіти сприятиме підвищенню результативності освітньо-наукової діяльності закладу вищої освіти, професійному особистісному розвитку науково-педагогічних працівників та підвищенню якості підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки. Очікувані результати від модернізації кадрової політики аграрного закладу вищої освіти представлені на рисунку Рис. 3. 5.

Заклад вищої освіти	Персонал ЗВО
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Підвищення якості вищої освіти та конкурентоспроможності <input type="checkbox"/> Можливості збільшення фінансування в наслідок реалізації моделі мотивації НПП залежно від кінцевих результатів роботи <input type="checkbox"/> Зміцнення трудового потенціалу за рахунок ефективного управління людськими ресурсами <input type="checkbox"/> Забезпечення привабливості для стейкхолдерів щодо співпраці 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Покращення умов праці <input type="checkbox"/> Відкриття нових можливостей для самореалізації <input type="checkbox"/> Матеріальне стимулювання праці <input type="checkbox"/> Професійний розвиток <input type="checkbox"/> Зростання престижності роботи науково-педагогічного працівника

Рис. 3. 5. Очікувані результати модернізованої кадрової політики аграрного закладу вищої освіти

Джерело: побудовано автором

Кадрова політика аграрних підприємств формує автономні підходи та показники залежно від потреб бізнесу та з урахуванням загальних норм чинного

трудового законодавства. Бачення авторів [22], [194], [195], щодо кадрової політики підприємства визначає самостійний та незалежний вибір керівником стратегії та шляху мотивації, навчання і просування кар'єрними сходами. Методам кадрової політики агробізнесу характерні залучення інноваційних технологій управління персоналом, диджиталізація навчання та пошуку, а серед форм цієї політики науковці визначають гнучкість робочої сили та робочий баланс. Робимо висновок, що сучасна кадрова політика агропідприємства акцентує увагу на гнучкість та збалансованість між робочими та особистими аспектами життя працівників. Науковець О.В. Грідін [196], характеризує для підприємств аграрного сектору економіки сучасного етапу направленість кадрової політики на забезпеченні персоналу необхідною кваліфікацією та збереженням якісного та кількісного складу набутих працівників. Також він наголошує на необхідності створення єдиного кадрового підходу в аграрних підприємствах. На нашу думку, збереження кількісного складу необхідно, але ми переконані в тому, що якісні показники не повинні залишатись на тому ж рівні, адже інформаційно-технічний прогрес агросектору вимагає покращання якісних характеристик кадрового складу. Постійне підвищення рівня знань та процедури атестації працівників повинні бути мотивом для розвитку на підприємстві та найголовніше для саморозвитку, що дасть можливість направити кадровий потенціал на зростання якісних показників та розвинути на підприємстві програми менторства, завдяки яким висококваліфіковані кадри будуть наставниками нового персоналу. Також система підвищення кваліфікації та атестацій сформує кадровий резерв для керівних посад підприємства через постійну підтримку компетентності персоналу.

Збільшення кількості персоналу можливо через гнучку форму зайнятості, яка передбачає види трудової угоди на засадах неповної зайнятості, що є характерним для приватних підприємств, в тому числі й для агробізнесу. Нашою пропозицією політики кадрової трансформації є визначення в рамках даної форми зайнятості здобувачів вищої освіти, які можуть поєднувати освіту за дуальною формою здобуття освіти з працевлаштуванням та отриманням професійних

навичок, що будуть ключовою мотивацією для них. Залучення здобувачів шляхом дуального навчання дасть можливість встановити раціональне використання трудового потенціалу та людських ресурсів.

Необхідність організації єдиних підходів до кадрової політики аграрних підприємств вже визначена нами. На нашу думку, кадрова політика має на державному рівні встановлювати більш чіткі кваліфікаційні вимоги до агробізнесу. Це сприятиме формуванню підприємств, які дотримуються встановлених норм кадрового управління та реалізують стратегічну переорієнтацію підприємств на забезпечення кваліфікаційних вимог персоналу. В рамках моніторингу та планування керівники підприємств визначають необхідні кількісні та якісні показники для подання інформації до Державної служби зайнятості України. Остання, у свою чергу, узагальнює данні для подальшого перегляду та коригування політики щодо підготовки кадрів для аграрного сектору. Таким чином, тільки завдяки чітким кадровим нормам, взаємодії на різних рівнях та інституціях можливі зміни кадрової політики для аграрного сектору економіки.

Мотиваційний компонент в рамках агропідприємств також необхідний для створення ефективної системи навчання та розвитку шляхом постійного підвищення кваліфікації за допомогою закладів вищої освіти. Успішне проходження атестації та підтвердження кваліфікації як складник встановленої на державному рівні вимоги є початком мотивації до саморозвитку та перепідготовки. І як результат успішність атестації характеризує зміну розряду професії та встановлення надбавки до посадового окладу, що своєю чергою також є мотиваційним важелем до подальшого професійного вдосконалення.

Національна рамка кваліфікацій (НРК) [197] України є системою, яка визначає рівні кваліфікацій та вимоги до знань, навичок і компетенцій, що необхідні для їх досягнення. Структура НРК має 8 рівнів кваліфікацій, які відповідають Європейській рамці кваліфікацій (EQF) за 3 напрямками: знання, навички і компетенції (табл.3.3).

На сьогодні НРК виступає дієвим інструментом для забезпечення високої якості освіти та відповідності кваліфікацій сучасним вимогам ринку праці.

Таблиця 3. 2

Зміст Національної рамки кваліфікації та можливість наповнення опису кваліфікації рівнів для кадрів вищої кваліфікації аграрного сектору

Рівень НРК	Вид	Опис
Рівень 6 (Бакалавр)	Знання	Поглиблені спеціалізовані знання у певній галузі
	Навички	Розв'язання складних проблем
	Компетенції	Самостійне прийняття рішень та управління процесами
Рівень 7 (Магістр)	Знання	Поглиблені спеціалізовані знання та методологічні основи досліджень
	Навички	Інноваційні навички та методи розв'язання складних завдань
	Компетенції	Управління складними процесами та проектами, лідерські навички
Рівень 8 (Доктор філософії, доктор наук)	Знання	Передові знання на межі науки та практики
	Навички	Здатність до проведення оригінальних досліджень
	Компетенції	Лідерство в дослідницьких та професійних середовищах

Джерело: побудовано автором на підставі [197]

Забезпечення високого рівня підготовки кадрів аграрного сектора економіки можливе за рахунок впровадження стандартів ISO. На думку Храпкіної В.В., Райчевої Л.І. [5] використання стандартів ISO в аграрному секторі допомагає забезпечити високий рівень підготовки кадрів, підвищити якість продукції та управлінських процесів.

Для аграрного сектору економіки загалом та кадрового потенціалу доцільно виділити наступні стандарти:

ISO 9001:2015 - Системи менеджменту якості, яка спрямована на реагування та задоволення потреб споживача. Можливе застосування полягає у управлінні якістю програм освіти на всіх рівнях задля поліпшення процесу підготовки кадрів;

ISO 14001:2015 - Системи екологічного менеджменту призначена для встановлення критеріїв системи екологічного менеджменту, яка спрямована на зменшення негативного впливу на навколишнє середовище. Отже може бути впроваджена у навчальні програми спрямовані на екологоорієнтований агробізнес;

ISO 21001:2018 - Менеджмент організацій, що здійснюють освітні послуги, а саме визначає вимоги до освітніх організацій з метою покращення процесу навчання та підвищення задоволеності студентів;

ISO 22000:2018 - Системи менеджменту безпечності харчових продуктів спрямована на забезпечення безпечності продуктів на всіх етапах виробництва та може бути включена в освітні програми для підготовки фахівців аграріїв;

ISO 26000:2010 - Настанови з соціальної відповідальності для організації та можливість інтеграції цих основ у підготовку кадрів вищої кваліфікації;

ISO 31000:2018 - Управління ризиками, у системі освіти як напрям ризик менеджменту в аграрному підприємстві;

ISO 37001:2016 - Системи менеджменту боротьби з хабарництвом у освітньому процесі надасть можливості фахівцям у подальшому виявляти та реагувати на це у процесі праці та управління.

Застосування такого підходу дозволить оновити кадрову стратегію аграрних підприємств (рис.3.6).

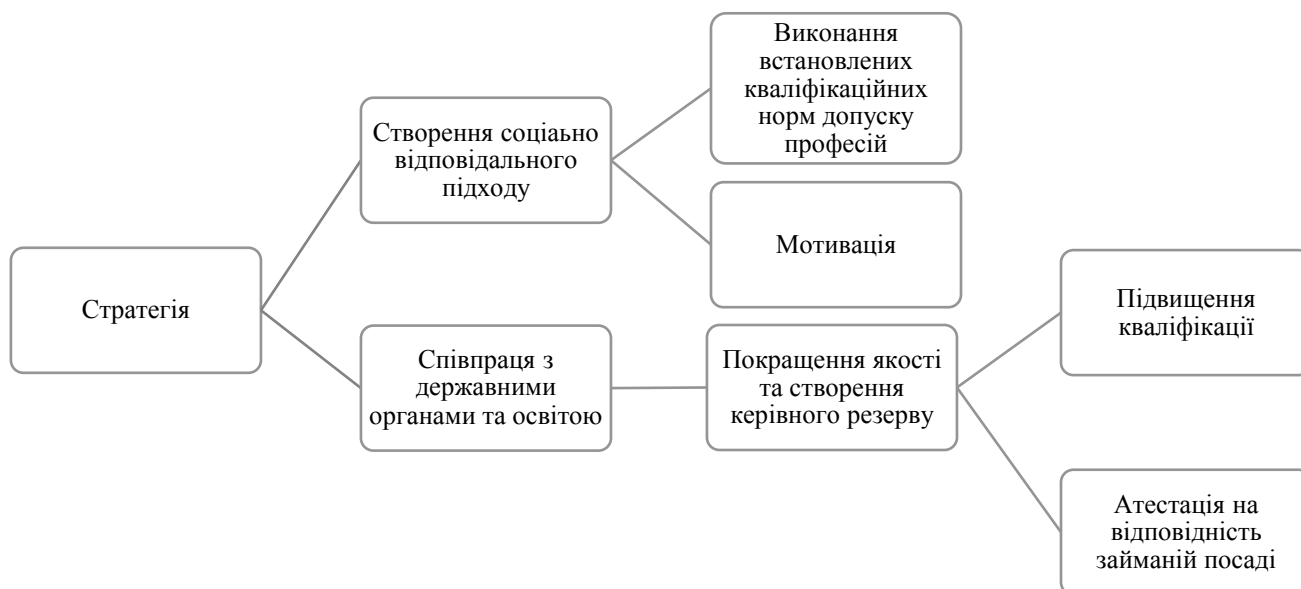


Рис. 3. 6. Модернізація основних аспектів кадрової стратегії аграрних підприємств

Джерело: побудовано автором

Таким чином, виходячи з викладеного, трансформація кадрової політики має бути направлена на переорієнтацію стратегічних напрямків, результатом якої є встановлення взаємозв'язку між державою, освітою та підприємством. Данна спільна діяльність повинна реалізувати своєчасне кадрове забезпечення аграрного сектору економіки на засадах стратегічного планування та мотивації до навчання. Цей підхід стане важелем оновлення і збільшення якісної характеристики та кількісного складу персоналу, необхідного для виконання стратегічної діяльності підприємства. Інституції державного рівня в контексті даної політики виступають в різних організаційних напрямках, направлених на якість та рівень кваліфікації персоналу агробізнесу. Державні органи зайнятості формують загальну картину трудових ресурсів агросектору, які в свою чергу, в сукупному обсязі регіонального показника визначають короткострокові та довгострокові потреби підприємства аграрного сектору. Відповідно до них Міністерство аграрної політики та продовольства України встановлює для Міністерства освіти та науки України необхідні обсяги державного замовлення на традиційну (денну) підготовку, дуальну для забезпечення належною кількістю працівників в рамках короткострокової потреби та за даними Державної служби зайнятості України може визначити чисельність осіб, які потребують перепідготовки. Міністерство аграрної політики та продовольства України визначає соціально-політичний вектор вимог до посад та професій шляхом створення професійних стандартів та впровадженням атестаційного нормативу відповідності зайнятим посадам. В рамках даних стандартів є визначення норм підвищення кваліфікації, що створює рівні правила для всіх представників персоналу та забезпечує формування керівного резерву аграрного сектору економіки й мотивацію до професійного розвитку. В свою чергу, заклади вищої освіти, галузевого профілю, приєднуються до системи кадрової політики аграрного сектору економіки та є ресурсом підвищення кваліфікації та атестації у двосторонньому напрямку, а самі зміни кадрової політики закладу вищої освіти спрямовані на мотивацію до залучення в цей процес та направлені на можливість конкурентоспроможності аграрних

закладів вищої освіти шляхом підвищення фінансування та створення привабливості співпраці для підприємств.

Одним із ключових напрямів модернізації є цифровізація освітнього процесу, бо технології значно змінюють спосіб подачі інформації, розширюючи доступ до знань та забезпечуючи гнучкість у навчанні.

3.2. Модернізація форм і методів підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора на засадах діджиталізації

В сьогоденних реаліях закладам вищої освіти необхідно забезпечувати процедури цифрової трансформації та діджиталізації як сучасної форми надання освітньої послуги. Початок свого визначення дефініція «діджиталізація» бере зі сфери бізнесу, управління яким здійснюється в умовах динамічних трансформацій, впровадження цифрових технологій, автоматизації та оптимізації бізнес-процесів [198, с. 45].

Практика Європейської інтеграції та глобалізації освіти також характеризує доцільність орієнтації та застосування світового досвіду діджиталізації форм та методів надання освітніх послуг. Вони передбачають використання AI та Machine Learning – платформи використання штучного інтелекту, AR (augmented reality) і VR (virtual reality) – практики доповнення або повної віртуальної реальності, Mobile Learning – платформи для мобільних пристроїв, які застосовують для навчання [199]. Прикладом світової практики галузевого напрямку є Колумбійський університет та університет Меріленда щодо застосування додатка «LeafSnap» [200], який ідентифікує більше 32000 захворювань рослин в рамках доповненої реальності та надає рекомендації і інструкції. Данні інформаційно-технологічні зміни є позитивними для аграрного сектору економіки, оскільки доповнена реальність дає можливість трансформувати матеріально-технічну базу за допомогою інформаційних технологій. США використовує eXtension – онлайн-платформу, що створена на базі Cooperative Extension System США, яка пропонує доступ до навчальних курсів і матеріалів для фермерів, агробізнесу та студентів аграрних спеціальностей. Онлайн платформа U FarmBook створена для обміну

знаннями між фермерами, науковцями та освітніми закладами в країнах ЄС. AgriFutures Learning є частиною ініціативи AgriFutures Australia, яка підтримує дослідження та навчання в сільському господарстві. Індія надає послуги здобуття освіти за допомогою Digital Green, яка спрямована на надання аграрних знань дрібним фермерам у віддалених регіонах через відео-матеріали та цифрові інструменти.

В Україні також розвиваються освітні цифрові платформи. Зокрема, на державному рівні створено платформу «Дія-освіта», яка реалізує надання освітніх послуг за допомогою відео курсів. Підтвердження засвоєння матеріалу відбувається через проходження тестування, успішне проходження якого надає сертифікат про набути компетентність. Цей механізм також реалізовано в таких приватних Українських платформах як Prometheus, EdEra. Також, в Україні широко впроваджується освітні платформи для дистанційного навчання (e-learning), такі як Moodle, Google Classroom, Microsoft Teams тощо, що дозволяють здобувачам вищої освіти отримувати знання незалежно від географічного місцезнаходження. Таким чином, з огляду на вищенаведені практики констатуємо про достатній рівень цифрового досвіду в Україні, що є позитивним фактором для подальшого переходу до засад освітньої діджиталізації.

Форми підготовки, що вказані у статті 49 та 50 Закону України «Про вищу освіту» [32], включають напрямки здобуття освіти у закладах вищої освіти за денною, вечірньою, заочною, дистанційною, мережевою та дуальною і передбачають можливість закладів вищої освіти поєднувати визначені форми здобуття освіти, вказують на широкий спектр можливостей підготовки кадрів вищої кваліфікації. Формами організації освітнього процесу є аудиторна підготовка – теоретичне навчання, позааудиторна підготовка – самостійне навчання та практична підготовка і контрольні заходи.

Проведені опитування стейкхолдерів щодо першочергового досвіду Міністерством освіти і науки України в рамках пілотного проєкту дуальної форми здобуття освіти визначають 14,5% роботодавців, які створюють неповний робочий день студента [201, с. 39]. Тому, на нашу думку, традиційний підхід

денної (дуальної) форми навчання потребує розгляду в синергії вечірньої та дуальної форми здобуття освіти з урахуванням інформаційно-комунікаційних технологій, що дасть можливість оптимального поєднання освіти та праці.

Діджиталізація підготовки кадрів містить в собі інноваційну методика, яка охоплює різні складові неформальної форми надання освіти. Інноваційними формами навчання для аграрного сектора актуальними і необхідними є дискусія із запрошенням фахівців, майстер-класи, індивідуальні та групові тренінги – як визначення системи менторства та практик підвищення рівня знань вже з освітнього періоду. Методика моделювання направлена на створення ситуаційних завдань, які створюють для майбутніх кадрів вищої кваліфікації агросектору компетентність виходу із нестандартних ситуацій [202, с. 29]. Результатом даних підходів в рамках єдиної освітньої платформи є сертифікати про опанування програмного результату навчання, які визнаються закладами вищої освіти.

Узагальнення проведених досліджень показують, що важливою складовою модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора постають заходи, що спрямовані на трансформацію традиційних підходів щодо набуття професійних компонентів з використанням комплексу інформаційних технологій. Сьогоднішня практика демонструє наявність значних перспектив від комбінування синхронного та асинхронного навчання, в межах яких має місце поєднання лекційних аудиторних занять з дистанційною формою, а в асинхронному режимі відбувається відеозапис лекційного матеріалу для його подання здобувачам вищої освіти за аудиторними межами. Такий підхід збільшує обсяг самостійного опрацювання студентами рекомендованих матеріалів, посилює їх компетенцію відповідальності, і, водночас, зменшує навантаження на науково-педагогічних працівників аграрних закладів вищої освіти.

Оскільки в ЗВО має місце проблема необхідності оновлення матеріально-технічної бази, постає потреба проводити лабораторно-прикладні заняття за допомогою VR-програмного забезпечення (віртуальної реальності) як розділу онлайн платформи навчання. Також на засадах концепту спільного користування

(шерінгу) між освітою та бізнесом необхідно долучати до окремих лабораторно-практичних модулів фахівців-практиків аграрних підприємств.

Оскільки зміст підготовки кадрів для агросектору характеризується трансформацією, в рамках якої з найбільшим викликом стикаються науково-педагогічні працівники – саме вони мають бути в першу чергу агентами змін. Аналітичний огляд існуючих проблем вищої освіти, що наведений в Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки, вказує на зниження якості вищої освіти, що дає підстави для висновку про необхідність удосконалення компетенцій науково-педагогічного персоналу в частині використання сучасних програмних продуктів, що зумовлено прогресом комп'ютерних технологій та програмного забезпечення. В цьому контексті перспективною формою підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників є освітня цифрова платформа.

Обґрунтовані в підрозділі 3.1 пропозиції щодо взаємодії в реалізації кадрової політики на рівнях «держава - аграрні підприємства - заклади вищої освіти» передбачають розробку дієвих механізмів співпраці персоналу ЗВО, наукових установ, державних органів управління, аграрних підприємств в частині розробки освітніх продуктів, якими спільно (на засадах шерінгу) можна користуватися за допомогою єдиної цифрової платформи «освіта-наука-агробізнес». Це дозволить створити якісний освітньо-науковий контент, доступ до якого зможуть отримати здобувачі вищої освіти, викладачі, науковці, працівники аграрних підприємств, державні службовці та інші стейкхолдери.

Науковці В. Адамчук та В. Булгаков [203], розглядають вдосконалення сучасних методів ефективної підготовки кадрів у взаємозв'язку процедур цифровізації та прикладних аспектів ведення агробізнесу для відповідності кращим світовим практикам. Дослідження І.В. Свиноус [204], присвячено саме важливості інформаційних, консультаційних послуг та послуг підготовки кадрів згідно потребам регіону, що може бути забезпечено саме впровадженням такої цифрової платформи. Проведений аналіз свідчить про зміни в переорієнтації управлінської політики, яка передбачає обмін досвідом, в рамках подальшого

підвищення кваліфікації персоналу агропідприємств на базі закладів вищої освіти. Отримати даний результат можливо шляхом міжнародного стажування науково-педагогічних працівників, яке також виступає як фактор міжнародного визнання закладу вищої освіти. В рамках даного підходу створюється системний менторінг між науково- педагогічними працівниками та персоналом агропідприємств, що гарантує тісний рівень співробітництва (рис.3.7).

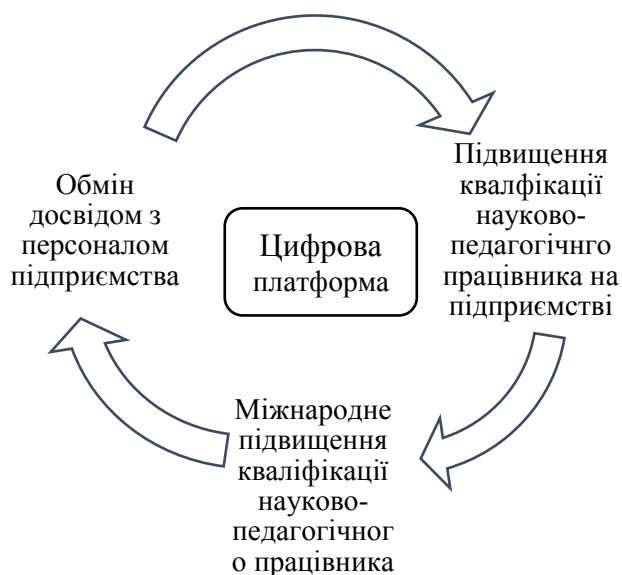


Рис. 3. 7. Механізм підвищення кваліфікації персоналу агропідприємств та закладів вищої освіти в рамках концепту Єдина цифрова платформа

Джерело: побудовано автором

Створення освітньої цифрової платформи представляє інтерес для підвищення кваліфікації управлінського персоналу аграрних підприємств, бо саме вони мають реалізовувати стратегію інноваційного розвитку в аграрному виробництві, що забезпечуватиме його конкурентоспроможність. Динамічні зміни в агротехнологіях, способах вирощування сільськогосподарської продукції та її переробки, а також підвищені вимоги ринку до якості продукції потребують безперервного оновлення знань та навичок фахівців аграрного профілю. Застосування новітніх агротехнологій сприяє більш раціональному використанню виробничих ресурсів, підвищенню їх продуктивності, забезпеченню належних якісних параметрів виробленої продукції та зниженню витрат. Сучасні освітні цифрові платформи надають широкі можливості для дистанційного навчання та підвищення кваліфікації працівників аграрного сектора – обирати онлайн-курси,

вебінари, інтерактивні тренінги, форуми для обміну досвідом та відеоуроки в різних областях знань агробізнесу (агрономія, агроінженерія, ветеринарія, зоотехнія, менеджмент та маркетинг, тощо).

Взаємодія між науковими установами освітою та бізнесом також має критичну важливість для розвитку інноваційного прогресу у закладах вищої освіти та агробізнесі. Шерінгова діяльність в даному напрямку характеризується широкомасштабними проєктами між науковими установами як потужними інноваційними осередками, закладами вищої освіти з достатнім науково-технічним потенціалом та бізнесом як замовником інноваційних розробок. Окрім того, створюється мотиваційна складова шляхом залучення до даного напрямку здобувачів вищої освіти, які, в подальшому, зможуть продовжити дослідження на освітньо-науковому рівні. Спільне використання людського потенціалу та матеріально-технічних ресурсів сформують умови для продукування якісних галузевоорієнтованих прикладних розробок.

Таким чином, виходячи з викладеного обґрунтовується доцільність розробки та впровадження концепції співпраці на засадах шерінгу між аграрними ЗВО, науковими установами, державними структурами та представниками агробізнесу в рамках Єдиної освітньої платформи «Освіта - наука - агробізнес», що забезпечить сучасний зміст навчання, широкий спектр освітніх курсів, доступність та гнучкість.

Цифрова освітня платформа – це інформаційно-хмарний ресурс, який створюється та підтримується для застосування в освітньому процесі. Він містить різноманітні матеріали та ресурси, які використовують для опанування компетенцій за допомогою лекційного, практичного, тестового видів навчання [205]. Функціонування Єдиної освітньої платформи «Освіта - наука - агробізнес» на засадах шерінгу повинно передбачати організацію на принципах спільного користування підвищення кваліфікації, здійснення освітнього процесу, атестацію кадрів, проведення пошукової діяльності. При цьому для створення контенту залучаються провідні науковці, професори, державні службовці, а також наукова та освітня інфраструктура (лабораторії, дослідні ділянки, аудиторії, тощо).

Модель модернізації підготовки кадрів вищої кваліфікації на засадах шерінгової економіки складається з 5 архітектурних компонентів та визначає поступовий перехід до створення регіональних кластерів освіти, науки та бізнесу в частині освітньої, практичної, науково-дослідної, кадрової та інфраструктурної складової (табл.3.4).

Таблиця 3. 3

Модель модернізації підготовки кадрів вищої кваліфікації аграрного сектору на засадах шерінгової економіки

Компонента	1 крок	2 крок	3 крок
Освітня	академічні програми: оновлення навчальних програм відповідно до регіональних вимог агросектору та стандартів ISO	інтеграція сучасних методик навчання: дистанційного, інтерактивного та проблемно-орієнтованого	модульна структура: впровадження модульних курсів, що дозволяють швидко адаптуватися до змін на ринку праці
Практична	стажування та проведення практичних занять на базі аграрних підприємств	дуальна система освіти, поєднання теоретичного навчання з практичною підготовкою	підписання угод про співпрацю з аграрними підприємствами для забезпечення студентів місцями практики
Науково-дослідна	підтримка науково-дослідної діяльності студентів та викладачів	реалізація інноваційних проєктів у співпраці з агробізнесом	впровадження технологічних інкубаторів для підтримки стартапів у аграрному секторі економіки
Кадрова	організація тренінгів та стажувань для підвищення кваліфікації викладачів	залучення фахівців з аграрного сектору економіки для проведення семінарів та майстер-класів	впровадження системи стимулювання для викладачів та співробітників
Інфраструктурна	модернізація обладнання, забезпечення сучасними лабораторіями в навчальних закладах	впровадження систем управління освітнім процесом та цифрових платформ інформаційно-комунікаційних технологій для дистанційного навчання	екологічна сталість відповідно до міжнародних вимог стандартизації та сертифікації

Джерело: [67]

Дієвість функціонування такої моделі залежить від регіональної специфіки аграрного сектору економіки та вимог роботодавців до кваліфікації кадрів за показниками:

- економічні показники регіонального розвитку та потенціалу аграрних підприємств;
- соціальні показники: рівень зайнятості в аграрному секторі економіки та потреби населення;
- екологічні показники: особливості природного середовища регіону, антропогенне навантаження.

Таким чином, необхідність реалізації даного підходу в Україні підвищить доступність та якість аграрної освіти через інтерактивні та зручні формати навчання з використанням відео-лекцій, віртуальних симуляторів та лабораторій, створить можливість інтегрувати інноваційні технології в сільське господарство та забезпечить постійний розвиток кадрового складу агросектору.

Оскільки даний проєкт передбачає залучення низки зацікавлених сторін, розробка його концепції потребує етапності в контексті організаційної, технологічної та економічної архітектури (рис.3.8).

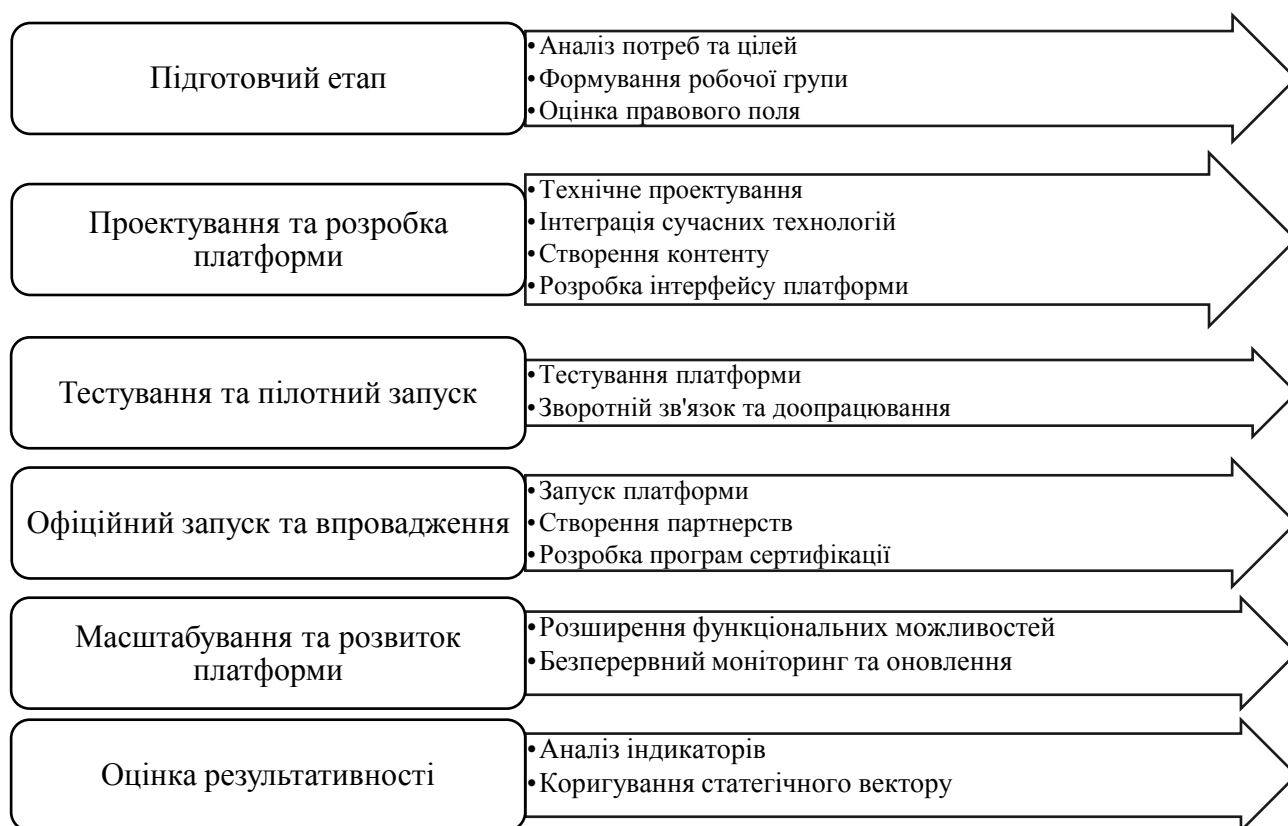


Рис 3.8. Етапи впровадження Єдиної цифрової платформи «Освіта-наука-агробізнес».

Джерело: побудовано автором

На підготовчому етапі впровадження цифрової платформи «Освіта-наука-агробізнес», необхідно ідентифікувати інтереси учасників платформи (освітніх закладів, наукових інституцій, державних установ, аграрних підприємств). Створення мультидисциплінарної команди, яка включатиме представників освіти, науки, агробізнесу, IT-фахівців, юристів та маркетологів. Визначення ключових відповідальних осіб та розподіл ролей в команді. Аналіз нормативно-правової бази для забезпечення відповідності законодавству України (закони про освіту, захист даних, цифрову трансформацію). Узгодження з урядовими програмами та ініціативами в рамках цифровізації економіки.

На другому етапі проводиться розробка архітектури платформи, яка виключає в себе забезпечення стабільності, безпеки та масштабності. Створюються модулі платформи: освітні курси, наукові дослідження, взаємодія з бізнесом, інструменти співпраці (вебінари, відеоконференції), маркетплейс для інновацій. Проводиться інтеграція системи управління навчанням (LMS) для освітнього контенту. Розробляється контент та навчальні матеріали. Проектування зручного та інтуїтивно зрозумілого інтерфейсу для користувачів платформи (здобувачі вищої освіти, науковці, бізнес).

Наступним етапом є тестування та пілотний запуск, який відбувається спочатку внутрішнім тестуванням функціоналу платформи на всіх рівнях: реєстрація, доступ до курсів, управління даними, а після за участю кількох освітніх та наукових закладів, а також бізнесу для отримання відгуків та виправлення можливих проблем.

На етапі офіційного запуску та впровадження доступ отримують вся цільова аудиторія: студенти, викладачі, науковці, агробізнес. Встановлюються партнерські відносини з науковими та освітніми установами, аграрними компаніями для залучення нових користувачів та спільного розвитку.

Після офіційного запуску наступною ціллю та сходинкою стає рівень подальшого розвитку та збільшення масштабу, в рамках якого характерно розширення функціоналу шляхом створення нових модулів відповідно до потреб.

Останнім етапом впровадження є оцінка ефективності діяльності, яка визначається кількісними показниками користувачів, працевлаштованих випускників, впроваджених наукових досліджень та з іншого боку проводиться оцінка економічного та соціального впливу.

Загальна модель взаємодії в рамках Єдиної цифрової платформи «Освіта-наука-агробізнес» представлена на рисунку 3.9.



Рис. 3. 9. Концепт взаємодії в рамках Єдиної цифрової платформи «Освіта - наука - агробізнес»

Джерело: побудовано автором

Концепція механізму функціонування Єдиної цифрової платформи визначається організаційно-правовою формою державного підприємства, яке входить до сфери управління Міністерства аграрної політики та продовольства України. Майно державного підприємства «Єдина цифрова платформа «Освіта-наука-агробізнес» перебуває у державній власності і передається такому підприємству на засадах права господарського відання чи права оперативного управління.

Згідно положень Господарського кодексу України органами управління державного підприємства є керівник, який призначається або обирається суб'єктом управління об'єктами державної власності, що реалізує функції з

управління підприємством, або наглядовою радою підприємства (за умови утворення) і є підзвітним органу, що його призначив; наглядова рада підприємства (за умови утворення такої), яка в межах компетенції, визначеної статутом підприємства та законом, здійснює нагляд та контроль за діяльністю керівника підприємства» [206].

До складу наглядової ради державного підприємства пропонується включити представників Міністерства аграрної політики та продовольства України, Міністерства освіти і науки України, Національної академії аграрних наук України та представників професійних об'єднань суб'єктів агробізнесу.

Виконавчим органом державного підприємства є директор та його заступники з питань взаємодії з освітніми та науковими установами, агробізнесом та державними органами, в підпорядкуванні яких мають бути відділи освіти та науки, взаємодії з бізнесом та державними установами. До прямого підпорядкування директору відносяться бухгалтерія та інформаційно-технічний відділ. Діяльність державного підприємства регламентується статутом, що формує мету, завдання, основні положення, кваліфікаційні вимоги до посад, напрямки діяльності та відповідальність.

Першочерговим напрямком діяльності відділу освіти та науки державного підприємства є проведення моніторингового дослідження ресурсних можливостей та конкурентоспроможності наукових установ та закладів вищої освіти, відповідно до результатів якого визначається пріоритет співпраці. До повноважень відділу освіти та науки відносяться обов'язки з питань організації розробки та сертифікації електронних освітніх курсів, що представляють інтерес для різних категорій стейкхолдерів.

Відділ взаємодії з бізнесом та державними установами відповідатиме за налагодження співпраці в сфері науково-дослідних робіт на госпдоговірних засадах, отримання заявок на виконання наукових розробок від агропідприємств. Також важливим напрямком роботи має бути організація підвищення кваліфікації для персоналу агробізнесу та співпраця з питань атестації управлінського персоналу агросектору.

Бухгалтерія та інші адміністративні управлінські ланки контролюють дотримання норм відповідного законодавства щодо фінансової, облікової, кадрової та іншої роботи.

Інформаційно-технічний відділ виконує покладені повноваження з технічної підтримки та оновлення цифрової платформи.

Економічний механізм функціонування державного підприємства має будуватися на госпрозрахункових засадах та передбачає систему внутрішніх економічних важелів щодо оплати праці працівників, формування витрат та доходу, а також зовнішні економічні відносини щодо ціноутворення, розрахунків з виробниками освітнього контенту, його користувачами та інші.

Цінова політика повинна передбачати диференціацію цін залежно від категорій користувачів. При цьому здобувачам вищої освіти варто забезпечити безкоштовний доступ з обмеженням до 8 курсів на семестр.

Дієвість наведеного механізму доводиться крізь шерінгове використання супутніх компонент. Так, напрям «заклади освіти-агропідприємства» спільно розробляють освітні програми з урахуванням потреб регіональних підприємств з подальшим практичним доробком на базі підприємств. За напрямом «заклади освіти-центри підвищення кваліфікації» співпрацюють щодо семінарів та тренінгів з підвищення кваліфікації викладачів та впроваджують науково-практичні дослідження в навчальні програми. «Агропідприємства-центри підвищення кваліфікації» співпрацюють в напрямку проведення курсів для підвищення кваліфікації працівників агropідприємства та супроводу круглих столів для обміну досвідом між працівниками. «Агробізнес-заклад освіти-наукова установа» на засадах шерінгового підходу забезпечує використання матеріально-технічного та людських ресурсів для створення інноваційного науково-технічного продукту для аграрного сектору економіки.

Показники успішності концепту взаємодії можна охарактеризувати наступними індикаторами.

1. Індикатори ефективності освітніх програм складається з Employment Rate, ER (індикатор зайнятості випускників) та Student Satisfaction Index, SSI (індикатор задоволеності студентів):

$$ER = \left(\frac{\text{Кількість випускників, що знайшли роботу за спеціальністю протягом 6 місяців}}{\text{Загальна кількість випускників}} \right) \times 100\%;$$

$$SSI = \left(\frac{\text{Сума балів задоволеності студентів}}{\text{Максимально можлива сума балів}} \right) \times 100\%.$$

2. Індикатори інтеграції практичного навчання складається з Participation Rate in Practical Programs, PRPP (індикатор участі у практичних програмах) та Practical Training Success Rate, PTSR (індикатор успішності практичного навчання):

$$PRPP = \left(\frac{\text{Кількість студентів, що пройшли практику}}{\text{Загальна кількість студентів}} \right) \times 100\%;$$

$$PTSR = \left(\frac{\text{Кількість студентів, що успішно завершили практику}}{\text{Кількість студентів, що почали практику}} \right) \times 100\%.$$

3. Індикатори співпраці з бізнесом складається з Business Partnership Index, BPI (індикатор партнерств з підприємствами) та Employer Satisfaction Index, ESI (індикатор задоволеності роботодавців):

$$BPI = \left(\frac{\text{Кількість укладених договорів про співпрацю}}{\text{Загальна кількість потенційних партнерів}} \right) \times 100\%;$$

$$ESI = \left(\frac{\text{Сума балів задоволеності роботодавців}}{\text{Максимально можлива сума балів}} \right) \times 100\%.$$

4. Індикатори використання цифрової платформи складається з Active User Rate, AUR (індикатор активних користувачів), Interaction Rate, IR (індикатор взаємодії на платформі) та User Satisfaction Index, USI (Індикатор задоволеності користувачів):

$$AUR = \left(\frac{\text{Кількість активних користувачів платформи}}{\text{Загальна кількість зареєстрованих користувачів}} \right) \times 100\%;$$

$$IR = \left(\frac{\text{Кількість взаємодій (повідомлення, обговорення, відгуки)}}{\text{Загальна кількість користувачів}} \right);$$

$USI = (\text{Сума балів задоволеності користувачів} / \text{Максимально можлива сума балів}) \times 100\%$.

5. Індикатори впровадження інновацій складається з Technology Adoption Rate, TAR (індикатор впровадження нових технологій) та Technology Efficiency Index, TEI (Індикатор ефективності нових технологій):

$TAR = (\text{Кількість нових технологій, впроваджених у навчальний процес} / \text{Загальна кількість запропонованих технологій}) \times 100\%$;

$TEI = (\text{Покращення продуктивності (виробничих показників, успішності навчання) після впровадження технології} / \text{Початкові показники продуктивності}) \times 100\%$.

6. Індикатори фінансової підтримки складають Government Support Rate, GSR (Індикатор державної підтримки) та Enterprise Funding Rate, EFR (індикатор участі підприємств у фінансуванні):

$GSR = (\text{Обсяг державних грантів та субсидій} / \text{Загальний бюджетних програм модернізації}) \times 100\%$;

$EFR = (\text{Обсяг фінансування від агропідприємств} / \text{Загальний бюджет програм модернізації}) \times 100\%$.

Загальний індекс розраховується як середнє арифметичне значення всіх індикаторів за формулою:

$\text{Загальний індекс} = \sum \text{Індикаторів} / \text{Кількість індикаторів}$.

Запропоноване бачення оцінки концепту взаємодії в рамках Єдиної цифрової платформи «Освіта-наука-агробізнес» на базі групування індикаторів для побудови загального індексу оцінки дозволить упразднити диспропорції в системі управління в розрізі регіонів, так як така платформа може бути побудована з урахуванням особливостей кожного регіону та можливістю швидкого реагування на змінні складові, що є критично важливими для відповідності вимогам сучасного ринку праці та специфіці регіонального розвитку аграрного сектору економіки. Впровадження методичного підходу, що включає аналіз поточних програм, визначення ключових компетенцій, співпрацю з роботодавцями та інтеграцію практичного навчання, сприятиме підвищенню

якості освіти, а також за рахунок ефективної комунікації на базі платформи залучить додаткове фінансування за рахунок приватно-державного партнерства. Такий підхід дозволить закладам вищої освіти гнучко реагувати на потреби ринку праці, сприяти впровадженню інновацій та забезпечувати підготовку висококваліфікованих кадрів для аграрного сектору.

3.3. Трансформаційні засади дуальної форми підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору та мотиваційні підходи щодо її вибору

Національною економічною стратегією на період до 2030 року в контексті стратегічного напрямку у сфері розвитку агросектору сформовано індикатор досягнення стратегічної цілі «забезпечення розвитку аграрної освіти і науки». Даний вектор формує необхідність перегляду підходів до підготовки здобувачів в аграрних закладах вищої освіти. В тому числі цей напрямок передбачає необхідність введення розвитку саме дуальної підготовки для аграрних спеціальностей. Її реалізація дає змогу підвищити якість освіти за рахунок кооперації з бізнесом.

Вивчення зарубіжного досвіду провідних Європейських країн, які достатньо давно використовують дуальну форму здобуття освіти, засвідчує низку її переваг, що полягають в набутті студентами практичного досвіду, в забезпеченні високого рівня працевлаштування за фахом, в підвищенні якості освіти, сприянні більш ефективній адаптації студентів до вимог сучасного ринку праці, формуванні навичок самостійності та відповідальності. Так, наприклад, Словаччина відводить для навчання на робочому місці 50% часу. Таїланд реалізує значно меншу кількість годин на навчання на підприємстві, але розпочинаючи з четвертого курсу пропонує місця менеджерських посад середньої ланки [207, с. 33-36]. Практика дуальної системи аграрної освіти сільського господарства Німеччини, надає можливість вибору здобуття освіти за дуальною формою одразу під час вступу до закладу вищої освіти. В рамках цього вибору абітурієнт підписує угоду на весь період навчання з агропідприємством. Сама структура

підготовки визначає зміст практика-теорія, в рамках якого практика передуюча теоретичному блоку має продовження 12-15 місяців в залежності від графіку освітнього процесу окремого закладу вищої освіти [208, с. 6].

Необхідність імплементації передового європейського досвіду щодо підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора актуалізується в Україні у зв'язку з загостренням демографічних та соціально-економічних проблем в сільській місцевості, що суттєво впливає на стан ринку праці. В якості основної причини цього Національною економічною стратегією на період до 2030 року називається еміграція фахівців за кордон, бо за останні 15 років станом на 2022 рік близько 6,3 млн. громадян України виїхали за її межі. Якщо співвідношення між мігрантами з сіл і мігрантами з міст ділиться порівну, зважаючи на те, що на сільських територіях мешкає приблизно третина населення України – міграція здійснює більший негативний тиск на забезпеченість кадрами саме в аграрному секторі. Тому Національною економічною стратегією на період до 2030 року стимулювання розвитку дуальної освіти розглядається як шлях для покращення стану аграрної освіти [6].

Вітчизняна практика розвитку дуальної форми здобуття освіти в системі підготовки кадрів вищої освіти бере свій початок з 2014 року у зв'язку з внесенням змін у відповідне законодавство про освіту [32]. У 2018 році, Міністерством освіти і науки України, розроблено єдине концептуальне бачення напрямків та механізмів реалізації даної форми в системі вищої освіти України. Дуальна освіта як форма співпраці закладів вищої освіти і бізнесу з метою підготовки конкурентоспроможних кадрів відкриває багато можливостей та переваг для всіх учасників цього процесу.

Переваги для закладів вищої освіти полягають, по - перше, в підвищенні їх конкурентоспроможності, бо університети, які впроваджують дуальну освіту, стають більш привабливими для абітурієнтів, оскільки пропонують практико-орієнтоване навчання, що надає кращі шанси випускникам на гарне працевлаштування. По-друге, залучення до навчального процесу роботодавців і використання реальних кейсів з виробництва сприяє поглибленню знань студентів

та веде до покращення якості навчання. По-третє, співпраця з підприємствами та організаціями встановлює зв'язки між університетом та ринком праці, що розкриває можливості для розвитку нових освітніх програм і напрямків досліджень. По-четверте, партнерські стосунки з роботодавцями допомагають закладам вищої освіти постійно оновлювати програми навчання відповідно до потреб ринку праці, сприяючи таким чином актуалізації освітніх програм.

Переваги для роботодавців формуються за рахунок того, що вони, по-перше, отримують можливість брати участь у підготовці фахівців, орієнтуючи їх на конкретні вимоги компанії. По-друге, скорочують витрати та час на адаптацію працівників, бо випускники вже мають досвід роботи у компанії. По-третє, роботодавці можуть відслідковувати процес навчання і вибирати найкращих студентів для подальшого працевлаштування, що знижує ризики при прийнятті на роботу. По-четверте, участь у дуальних програмах сприяє підвищенню репутації компанії як роботодавця, що сповідує принципи соціально - відповідального бізнесу.

Переваги для здобувачів освіти проявляються в тому, що, по-перше, студенти отримують можливість здобути реальний практичний досвід трудової діяльності за фахом, що значно підвищує їхні шанси на працевлаштування після закінчення навчання. По-друге, успішне проходження дуальної програми укріплює впевненість студентів у майбутньому, бо компанії зацікавлені у прийнятті на роботу претендентів з досвідом. По-третє, можливість отримувати заробітну плату забезпечує фінансову підтримку молодих людей та знижує фінансовий тягар з їх батьків. По-четверте, завдяки дуальній освіті здобувачі освіти розвивають не лише теоретичні знання, а й практичні навички, які є значущими для успішної професійної діяльності [209].

Таким чином, дуальна освіта сприяє ефективному поєднанню теоретичного навчання з практичною підготовкою, забезпечуючи вагомі переваги всім зацікавленим сторонам.

В період з 2019 по 2020 роки було проведено пробний запуск дуальної форми в рамках вибірки закладів вищої освіти, освітніх програм та підприємств.

Опитування роботодавців, що були проведені Міністерством освіти і науки України під час здійснення даного проекту щодо досвіду реалізації дуальної форми, відзначив більшість встановлення зв'язків до співпраці саме зі сторони підприємців – у 29 випадках проти 26 від університетів, що вказує на зацікавленість даною формою в першу чергу роботодавцями [210, с. 30]. Результатом пробної імплементації даної форми є аналіз перших позитивних сторін та викликів.

Загальною проблемою під час впровадження дуальної форми підготовки кадрів роботодавцями відзначено відсутність достатньої нормативно-правової бази, яка визначає форми, цілі та принципи взаємодії сторін, вирішення яких відбувалось методом напрацювання власного досвіду. Окрім того, відзначено критичними лініями існуюче нерозуміння різниці дуальної форми від стажування, виробничої практики та здобуття освіти за заочною або вечірньою формами. Не останнім фактором в проблематиці дуальної підготовки є занепокоєння підприємців щодо марних інвестицій у здобувача через його можливість не повернення до підприємства після завершення навчання, адже в рамках дуальної підготовки не встановлені зобов'язання щодо відпрацювання на підприємстві. Результати співпраці зі здобувачами свідчать про наявність ситуацій розірвання договірних відносин через порушення трудової дисципліни, що вказує на відсутність мотиваційної складової даних угод. Також вказані проблеми є і в самих закладах освіти, які не мотивовані реалізовувати дану практику через зменшення аудиторного навантаження і як результат скорочення штату науково-педагогічних працівників [210, с. 45].

На необхідність врегулювання правових аспектів розвитку дуальної освіти вказують також і науковці. Так, І. Хомишина, здійснюючи дослідження практики впровадження дуальної форми закладами вищої освіти, робить висновок про доцільність розробки відповідного нормативно-правового акту співробітництва у сфері дуальної форми навчання [211, с. 124].

На державному рівні прийняті нормативні документи, якими визначаються заходи щодо реалізації концепції дуальної підготовки у вищій

освіті. Зокрема, до них відносяться Розпорядження КМУ від 3 квітня 2019 р. № 214-р «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» [212], а також Положення про дуальну освіту, затвердженим Наказом МОН від 13.04.2023 № 426 «Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти» [213]. Однак ці документи не встановлюють чіткого механізму взаємодії між бізнесом і закладами освіти, а лише окреслюють загальні підходи та терміни в межах автономії закладів вищої освіти. Аналіз типової форми тристороннього договору про дуальну підготовку також вказує на загальні положення щодо прав та обов'язків сторін у системі дуальної освіти [214]. На підставі цього можна зробити висновок про відсутність єдиного практичного механізму для розвитку дуальної освіти. Цей напрямок, на нашу думку, вимагає подальшого вдосконалення шляхом створення прозорих механізмів взаємодії, що підвищить привабливість дуальної системи для роботодавців.

В рамках здійсненого обстеження Представництвом Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні також було проведено опитування й здобувачів вищої освіти для встановлення їх рівня зацікавленості в підходах дуальної підготовки, загальним висновком якого є висока частка здобувачів, які відзначають пріоритетність даного напрямку в порівнянні з класичною аудиторною підготовкою. Під час оцінки факторів важливості переходу на дану форму вказано вкрай важливими: набуття досвіду праці в престижній компанії, доступ до сучасної матеріально-технічної бази та наявність в компанії висококваліфікованого ментора. В якості важливих чинників учасники дуального навчання відзначають: високу заробітну плату та наявність соціального пакета [215, с. 43].

На сьогодні практика дуального здобуття освіти має позитивні зрушення в галузевих університетах та активно проваджується в систему підготовки кадрів. Гарним досвідом в процесі організації дуальної освіти є, наприклад, проведення в Сумському національному аграрному університеті оглядових екскурсій до господарств, загальною ціллю яких є знайомство з загальною структурою підприємства, його органами управління, принципами і напрямками діяльності. В

Миколаївському національному аграрному університеті практикується створення відповідних структурних підрозділів які координують дуальну підготовку та взаємодію у даному напрямку з господарствами. В рамках відбору здобувачів відбуваються анкетування та співбесіди які визначають теоретичний та мотиваційний рівень для здобуття освіти в дуальному форматі [216, с. 63-64]. Однак, аналіз концепцій реалізованих в Миколаївському національному аграрному університеті та Сумському національному аграрному університеті [217, с. 110-112], вказує на розбіжності підходів управлінського та організаційного порядку, які впроваджуються в рамках автономії закладів вищої освіти та сформовані відповідно до корпоративної культури кожного закладу вищої освіти. Це дозволяє зробити висновок про необхідність створення єдиного нормативно-організаційного механізму на рівні держави, прозорого і зрозумілого для всіх учасників дуальної форми здобуття освіти.

Таким чином, вищенаведені чинники проблем освітнього та підприємницького середовища в контексті дуальної форми здобуття освіти та практики реалізації пілотного проекту наведені на рис. 3.10.



Рис. 3. 10 Характерні проблеми переходу до дуальної форми здобуття освіти
Джерело: побудовано автором

Оскільки дуальна підготовка як вид співробітництва, яке, на нашу думку, повинно базуватись на соціально відповідальних засадах дотримання угод щодо

відкритості, доступності та прозорості, постає необхідність створення загального підходу до взаємодії між підприємствами, аграрними закладами вищої освіти та студентами у рамках дуальної підготовки для аграрної галузі.

Відповідна практика співпраці освіти та бізнесу повинна розпочинатись з формування переліку важливих посад для заповнення кадрового дефіциту та доцільності освітніх програм підготовки зі сторони підприємства. Університет зі своєї проводить огляд матеріально-технічної бази підприємства на можливість практичного відтворення тематики, передбачену освітньою програмою підготовки. В рамках підприємства необхідно провести самоаналіз в контексті спроможності створення відповідної структури наставництва та контролю дуальної форми освіти. Загальними критеріями відбору здобувачів освіти повинні бути професійні якості початкового рівня (табл. 3.5).

Таблиця 3. 4

Складові визначення працездатності здобувача

№	Професійно важливі якості	Психодіагностичні підходи	Індикатори
1.	Увага	Тестування на короткочасну пам'ять	Не менше 60%
2.	Пам'ять	Тестування на короткочасну пам'ять	- високий рівень - вище середнього - середній рівень
3.	Психомоторні якості	Методика експрес-діагностики властивостей нервової системи по психомоторним показникам Є.п. Ільїна	- випуклий тип - рівний тип - проміжний тип
4.	Емоційна стійкість	Тестування на емоційну стійкість	- високий рівень - середній рівень

Джерело: [218, с. 20]

На нашу думку, практика початкового вступу на дуальну форму є доцільною для аграрних закладів вищої освіти України та забезпечить прискорене заповнення дефіциту кадрів. Але, з метою мінімізації ризиків для роботодавців визначенні нами прогалини тристороннього договору повинні компенсуватися мотиваційними механізмами як для роботодавців, так і для здобувачів вищої освіти. Для підвищення мотивації соціально-відповідального характеру в межах запропонованої тристоронньої угоди необхідно передбачити чіткі гарантії оплати праці та забезпечення соціального пакета для здобувача освіти. Водночас,

враховуючи потребу роботодавців у визначеності щодо довгострокової співпраці зі здобувачами та її результативності, слід передбачити механізми штрафування за порушення трудової дисципліни, а також гарантії продовження співпраці після завершення навчання.

Наведений у таблиці 3.6 механізм економічної мотивації учасників дуальної форми здобуття вищої освіти передбачає взаємовигідність та враховує інтереси сторін.

Таблиця 3. 5

Механізм економічної мотивації в рамках дуальної форми здобуття освіти

Види	Формула розрахунку	Примітки
Оплата (повна або часткова) підприємством вартості контракту за навчання студента закладу вищої освіти	Щорічно (або за семестрами)	Згідно встановленої в ЗВО вартості навчання за рахунок коштів фізичних і юридичних осіб
Нарахування надбавки за виконання обов'язків наставника на підприємстві - Н(н)	$H(n) = \frac{K(c) * ЗП(p)}{12}$	К(с) – коефіцієнт коригування надбавки залежно від кількості студентів: 1-2 студенти 0,1; 3-4 студенти 0,2; 5 студентів - 0,5. ЗП(р) – річна заробітна плата наставника за основною посадою
Заробітна плата студента	Посадовий оклад	Згідно штатного розкладу
Встановлення мінімального терміну роботи студента на підприємстві	Не менше трьох років після завершення навчання	Повернення студентом сплаченої підприємством вартості контракту за навчання у випадку порушення договірних умов щодо термінів роботи. В угоді мають бути передбачені обставити, за яких ці кошти не повертаються
Наставництво персоналу закладу вищої освіти (вид організаційної роботи, який також необхідно передбачити в рейтингу НПП), – Н(п), год.	$H(p) = K(c) * K(t) * K(r)$	К(с) – чисельність студентів К(т) – кількість тижнів виробничого навчання К(р) – до 15% від кількості годин загального тижневого навантаження викладача (36)

Джерело: авторська розробка

Для роботодавців це виражається в отриманні працівників, які здатні створювати вартість більшу, ніж їх заробітна плата. Для закладів вищої освіти – формування іміджу ЗВО з високим рівнем працевлаштування за професією та практичної підготовки, що сприятиме збільшенню контингенту здобувачів контрактної форми навчання та залучення додаткових коштів до бюджету. Для здобувачів вищої освіти – це поєднання навчання з отриманням заробітної плати та практичного досвіду, що суттєво підвищує їхню конкурентоспроможність на ринку праці [219]. Також у здобувачів з'являється можливість компенсувати повністю або частково вартість отримання освіти згідно контракту за рахунок підприємств. В контексті даного механізму роботодавці також отримують збільшення чисельності робочої сили та прискорене оновлення кількісного складу молодим поколінням, що в свою чергу дасть можливість уникнення кадрового дефіциту [227].

На нашу думку, дієвим механізмом запровадження в повному масштабі дуальної форми освіти як такої, що забезпечить аграрний сектор економіки кадрами вищої кваліфікації є державно-приватне партнерство, яке останнім часом не знаходить належного розвитку у зв'язку з бюрократією та відсутністю обізнаності в конкурентних перевагах такої співпраці серед стейкхолдерів. Необхідним є реалізація державно-приватного партнерства для агросектору з урахуванням потреб всіх зацікавлених сторін. Положення Стратегії розвитку вищої освіти на 2022-2032 роки також констатують необхідність створення умов взаємодії освітніх установ і бізнесу на засадах державно-приватного партнерства. Даний сформований державою стратегічний вектор повинен бути направлений на створення довіри між бізнесом та освітньо-науковими структурами в контексті дослідницьких та консалтингових робіт.

Юридичні підстави укладання договорів державно-приватного партнерства є базовими і такими, що встановлені чинним законодавством [220], [221],[222] та можуть бути використані і для цілей дуальної освіти в аграрній сфері економіки. Одразу зауважимо, що законодавство про державно-приватне партнерство визначає строк дії договору від 5 до 50 років. У запропонованому нами державно-

приватному партнерстві умови договору визначаються відповідно до нормативно-правового забезпечення підприємництва у сфері бухгалтерського обліку [223] та міжнародних стандартах фінансової звітності [224].

У контексті державного партнера при укладанні договірних відносин між закладом вищої освіти та агропідприємством заклад вищої освіти виконує роль партнера, оскільки його керівник, згідно зі статтею 34 Закону України «Про вищу освіту», є розпорядником майна та коштів, а також представляє державні інтереси у реалізації освітніх програм, розвитку дуальної освіти та співпраці з приватними підприємствами для підготовки спеціалістів у відповідній галузі, зокрема в аграрному секторі. Основними видами договорів можуть бути:

1. Концесійний договір в рамках дуальної підготовки кадрів вищої кваліфікації агросектору націлений на модернізацію університетів та об'єктів для практики, можливо заключити між Приватним партнером агробізнесу та Державним партнером. В цій площині Приватному Партнеру надається змога на модернізацію та експлуатацію об'єктів інфраструктури освітнього та практичного призначення. При цьому на законодавчому рівні строк дії концесійного договору складає 25 років. Щодо прав та обов'язків сторін: Державний партнер здійснює контроль за виконанням умов концесійного договору, отримує звіти про стан використання інфраструктури та слідкує за виконанням інвестиційних зобов'язань Приватного Партнера. Державний партнер забезпечує безперешкодний доступ до інфраструктури та надає необхідну підтримку для реалізації проекту. До прав та обов'язків Приватного Партнера належить управління та експлуатація об'єкта інфраструктури та отримання доходу від надання освітніх програм. До обов'язків відносять інвестиційні зобов'язання, оговорені договором, протягом перших двох років та щорічне звітування про виконання інвестиційних зобов'язань. Також належне утримання, обслуговування та експлуатація інфраструктурного об'єкту. Інвестиції Приватного Партнера повинні бути спрямовані на об'єкт інфраструктури, призначений для дуальної освіти, який може використовуватись лише за прямим призначенням. Інші форми використання оговорюються додатково.

Доходи від експлуатації отримає Приватний Партнер, включаючи оренду плату та плату за навчання. Також несе всі витрати пов'язані з обслуговуванням об'єкту інфраструктури для дуальної форми навчання.

2. Договір управління майном в контексті дуальної форми здобуття освіти для аграрного сектора направлений на управління та інвестування освітньої інфраструктури можливо заключити між Приватним партнером агробізнесу та Державним партнером. При цьому Державний партнер надає в управління майно Приватному партнеру для здійснення дуальної підготовки. Строк договору складає 20 років. До прав та обов'язків Державного партнера належить здійснення контролю за використанням майна та інвестиційних зобов'язань у вигляді звітів. Забезпечувати Приватному партнеру безперешкодний доступ до майна та надавати необхідну підтримку для реалізації умов договору.

До прав та обов'язків Приватного партнера відносять управління та використання майна, його модернізація та отримання доходу від експлуатації. Приватний партнер зобов'язаний інвестувати в модернізацію майна, створення сучасних навчально-виробничих комплексів, необхідних для дуальної освіти протягом першого року, а також звітувати про використання, модернізацію майна та інвестиційні зобов'язання кожні пів року. Майно використовується для організації та проведення дуальної освіти для кадрів аграрного сектору економіки. Інші форми використання повинні бути погоджені з Державним партнером. При цьому Приватний партнер отримає всі доходи від майна, а також за освітні послуги та несе витрати пов'язані з утриманням та модернізацією.

3. Договір про спільну діяльність стосовно підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора в контексті дуальної освіти може бути спрямований на забезпечення високої якості освіти, розвиток сучасних форм підвищення кваліфікації та задоволення потреб аграрного сектора у кваліфікованих кадрах. Такий договір може мати термін дії на 20 років. Державний партнер визначає основні напрями дуальної освіти, здійснює контроль за якістю освітніх послуг та контролює виконання спільних проектів. До обов'язків Державного партнера належать інституціональна-інформаційна

підтримка реалізації спільних проектів та вільний доступ до навчальних закладів та їх інфраструктури.

До прав та обов'язків Приватного партнера належить участь у розробці та реалізації програм дуальної освіти аграрного сектору економіки, отримання доходів від надання освітніх послуг. Приватний партнер інвестує в розвиток інфраструктури та матеріальне-технічне оснащення, забезпечує студентів кваліфікованими інструкторами та місцем для проведення практичних занять.

При такому державно-приватному партнерстві здійснюється спільне фінансування у модернізацію протягом першого року, а доходи від реалізації дуальної форми освіти розподіляються у відсотковому еквіваленті, згідно їх внесків.

Навчальні програми дуальної освіти для кадрів вищої кваліфікації розробляються спільно державно-приватними партнерами відповідно до вимог аграрного сектора економіки. При цьому практичні заняття виконуються на базі підприємства із залученням кваліфікованих спеціалістів.

4. Договір фінансового лізингу обладнання та інфраструктури для дуальної освіти щодо підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки складається строком на 10 років.

Права та обов'язки Державного партнера передбачають передачу майна у належному стані та здійснення подальшого контролю за використанням об'єкту лізингу. Отримання звітів про стан майна та виконання фінансових зобов'язань підприємства.

Приватний партнер використовує об'єкт лізингу за умовами договору, виконує його модернізацію та отримує дохід від його експлуатації. Здійснює всі фінансові зобов'язання, включаючи лізингові платежі та звітує перед Державним партнером кожні пів року.

Розмір лізингових платежів здійснюється відповідно до встановлених договором розмірів щоквартально протягом всього терміну дії договору. Приватний партнер сплачує всі податкові та страхові платежі, а також всі витрати пов'язані з об'єктом лізингу.

Наведені форми державно-приватного партнерства щодо розвитку дуальної освіти у сфері підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки спрямовано на розбудову технічної та освітньої інфраструктури, підвищення якості дуальної освіти та раціональне використання ресурсів. Однак, кожна з цих форм співпраці має як свої переваги так і недоліки, що передбачає здійснення порівняльного аналізу кожної з них на основі методики SWOT аналізу [225] (табл.3.7).

Таблиця 3. 6

Порівняльний аналіз форм державно-приватного партнерства дуальної форми навчання у сфері вищої освіти для аграрного сектору

Параметр	Концесійний договір	Договір управління майном	Договір про спільну діяльність	Фінансовий лізинг
Сутнісне наповнення	Передача прав на модернізацію, будівництво та експлуатацію об'єктів університетської інфраструктури на визначений термін	Передача освітніх об'єктів в управління з інвестиційними зобов'язаннями приватного партнера	Спільна діяльність для реалізації освітніх проектів без заснування юридичної особи	Лізинг обладнання та інфраструктури з метою навчання на визначений термін з умовами викупу
Термін дії	25 років	20 років	20 років	10 років
Права державного партнера	Контроль виконання умов, отримання звітності, вимога виконання інвестиційних зобов'язань	Контроль за використанням майна, надання звітів, вимога реалізації інвестиційних зобов'язань	Визначення векторів розвитку, контроль якості надання освіти, отримання звітності	Контроль за використанням майна, отримання звітності, вимога реалізації фінансових зобов'язань
Обов'язки державного партнера	Надання доступу до інфраструктури, нормативно-правова підтримка, інформаційне супроводження	Забезпечення доступу до об'єктів, нормативно-правова підтримка	Забезпечення нормативно-правового та інформаційного супроводження, доступ до інфраструктури	Передача обладнання та інфраструктури у належному стані, супровід у реалізації проекту
Права приватного партнера	Управління та експлуатація об'єктів, дохід від освітніх послуг	Управління майном, модернізація майна, отримання доходу від майна	Участь у розробці та реалізації програм, використання інфраструктури, отримання доходу	Використання, модернізація за погодженням, отримання доходу від експлуатації обладнання та інфраструктури
Обов'язки приватного	Виконання інвестиційних	Виконання інвестиційних	Виконання інвестиційних	Виконання фінансових

партнера	зобов'язань, утримання і експлуатація об'єктів, надання звітності	зобов'язань, утримання і експлуатація майна, надання звітності	зобов'язань місць для практики, надання кваліфікованих наставників	зобов'язань, утримання і експлуатація майна, надання звітності
Переваги	Довгострокові партнерства, великі інвестиційні можливості, сталий розвиток інфраструктури	Чіткі інвестиційні зобов'язання, управління реалізацією та потенціал модернізації	Гнучкість у реалізації проєктів, можливість співфінансування та розподілу доходів	Потенціал модернізації, доступ до сучасного обладнання, фінансова гнучкість

продовження таблиці 3.7

Недоліки	Сильна бюрократія ускладнює контроль за дотриманням умов.	Необхідність постійного контролю, високі вимоги до виконання інвестиційних зобов'язань	Відсутність чіткої правової бази для спільних підприємств; труднощі з розподілом доходів	Високі фінансові зобов'язання, необхідність забезпечити належний стан майна при поверненні
Сильні сторони	Забезпечення довгострокового фінансування, стійкості інвестицій та розвитку інфраструктури	Чітке визначення зобов'язань, можливість модернізації, контроль за виконанням	Гнучкість і адаптивність, здатність залучати додаткові ресурси	Гнучкі фінансові умови, потенціал для модернізації, доступ до сучасних об'єктів
Слабкі сторони	Складність управління і контролю, терміновий ризик, висока бюрократизація	Високі вимоги до інвестицій, необхідність постійного контролю	Відсутність чіткої правової бази, труднощі з розподілом доходів і управлінням проєктами	Високі фінансові зобов'язання, необхідність забезпечити належний стан майна при поверненні

Джерело: [226]

Таким чином, проведено аналіз досвіду країн Європи на предмет реалізації практики дуальної форми здобуття освіти. Визначено початковий рівень впровадження дуальної форми навчання в системі освіти України. Нормативно-правове забезпечення дуальної форми для закладів вищої освіти України характерне розширеною автономією, яка на початковому етапі спричинила нерозуміння відмінності дуальної форми від звичайної практичної підготовки та заочної форми навчання.

З метою врахування інтересів усіх учасників дуальної форми освіти в рамках тристороннього договору запропоновано встановлення зобов'язань щодо продовження трудової діяльності на підприємстві після завершення навчання, що сприятиме створенню стабільних і взаємовигідних умов для роботодавців. Крім того, обґрунтовано методику економічної мотивації, яка стимулюватиме кожну зі сторін тристоронніх відносин, забезпечуючи баланс між навчанням, оплатою праці та професійним розвитком.

Проведений порівняльний аналіз доводить, що незважаючи на переваги та прогалини, сильні та слабкі сторони, державно-приватне партнерство для дуальної освіти щодо підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки може виступати як механізм зрушень та модернізації як інфраструктури, так і освітнього процесу, що є вкрай актуальним для повоєнного відновлення.

Висновки до розділу 3

В третьому розділі дисертаційної роботи обґрунтовано основні напрями модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки.

1. Обґрунтовано засади удосконалення кадрової політики в системі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки, реалізація яких передбачає тісний взаємозв'язок і взаємодію державних та територіальних органів влади з аграрними закладами вищої освіти та суб'єктами господарювання як цілісної аграрної політики, спрямованої на професійний, інтелектуальний та морально-етичний розвиток людського капіталу, здатного реалізовувати інноваційну стратегію аграрного сектора, посилювати його конкурентоспроможність та досягати високих економіко-соціо-екологічних стандартів світового рівня.

2. Доведено, що державна стратегія кадрової політики аграрного сектору потребує встановлення вимог до кваліфікації працівників галузі та спрямована на організаційно-економічну взаємодію між учасниками аграрно-освітнього,

аграрно-виробничого та державно-управлінського процесу в якості цілісного соціально-економічного механізму «держава-підприємство-освіта» як відповідального за формування трудових ресурсів для аграрного сектора країни та забезпечення необхідних кількісних та якісних опцій людського капіталу через заклади вищої освіти аграрного профілю.

3. Визначено доцільність реалізації кадрової політики на основі співпраці «держава-підприємство-освіта», в якій держава забезпечує дотримання вимог Національної рамки кваліфікацій. Її положення повинні відповідати Європейській рамці кваліфікацій та орієнтувати на набуття кадрами високої якості освіти завдяки знанням, навичкам і компетенціям, що задовольняють потреби сучасного аграрного ринку праці.

4. Запропоновано аграрним підприємствам проводити кадрову політику «освіта впродовж життя», що передбачає інвестування в людський капітал через цільове фінансування навчання та підвищення кваліфікації кадрового складу в закладах вищої освіти, співпрацю з ними завдяки спільній розробці навчальних програм та науково-дослідних проєктів, внутрішнім тренінгам та семінарам, впровадженню інформаційно-комунікаційних технологій в управлінні кадрами для їх швидкої адаптації до змін агросектору як чинників посилення конкурентоспроможності аграрних суб'єктів господарювання.

5. Рекомендовано аграрним закладам вищої освіти проводити кадрову політику щодо формування та розвитку професорсько-викладацького складу на основі системного підходу, що включає комплекс заходів з підбору та розстановки кадрів, підвищення кваліфікації, управління результативністю, постановку індивідуальних цілей та створення дієвого мотиваційного механізму, який орієнтує працівників вищої освіти на постійне удосконалення освітніх програм та їх приведення у відповідність до вимог ринку праці та технологічних змін. Зкладами вищої освіти щодо професорсько-викладацького складу стимулюється планування та проведення тренінгів та науково-методичних конференцій, результативна науково-дослідна робота, масштабування грошових надходжень до загального та спеціального фондів, цифровізація освітнього

процесу, поєднання освітньої, наукової, методичної, організаційної та інших видів робіт.

6. Запропоновано вдосконалення інституційної бази щодо підвищення кваліфікації кадрів шляхом впровадження стандартів і нормативів, що є стратегічним напрямом оновлення змісту компетенцій та перепідготовки фахівців із сертифікацією знань міжнародного рівня.

7. Аргументовано важливість модернізації форм і методів підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора на засадах діджиталізації. Формування та розвиток Єдиної освітньої платформи «Освіта - наука - агробізнес» передбачає використання шерінгової моделі, в якій працівниками аграрного сектора здійснюється дистанційне навчання та підвищення кваліфікації. Освітня цифрова платформа слугує для атестації кадрів, науково-дослідної роботи, онлайн-курсів, вебінарів, інтерактивних тренінгів, обміну досвідом з ведення ефективної виробничо-господарської діяльності, менеджменту, маркетингу, підприємництва в агробізнесі. Контент формують провідні науковці, працівники закладів вищої освіти, державні службовці та результативні аграрні господарники. Створення Єдиної освітньої платформи «Освіта - наука - агробізнес» передбачає безперервне оновлення знань, умінь та навичок фахівців аграрного профілю, що дозволяє аграрним суб'єктам господарювання адекватно реагувати на можливості та загрози мінливого ринкового середовища.

8. Доведена доцільність формування та розвитку організаційно-економічного механізму підвищення кваліфікації персоналу агропідприємств і закладів вищої освіти, який передбачає безперервний обмін досвідом та забезпечує стале функціонування Єдиної цифрової платформи «Освіта-наука-агробізнес».

9. Наведено науково-прикладні рекомендації стосовно розвитку дуальної форми підготовки кадрів вищої кваліфікації аграрного сектору економіки, що забезпечує поєднання теоретичного навчання з практичною підготовкою. Дуальна форми освіти реалізується на основі державно-приватного партнерства та покликана сприяти забезпеченню аграрного сектора кадрами вищої кваліфікації,

підвищувати конкурентоспроможність аграрних закладів вищої освіти, задовольняти попит роботодавців в актуальних фахівцях, працевлаштовувати за фахом здобувачів вищої освіти, мотивувати кадрів вищої кваліфікації на безперервне оновлення знань без відриву від виробничо-господарської діяльності.

Основні результати третього розділу опубліковано в наукових працях: [176], [220], [227], використано у діяльності Полтавського державного аграрного університету (додаток Н) та Одеського державного аграрного університету (додаток О), СВК «Родина» (додаток Р) і СТОВ «Роздільнянське» (додаток П).

ВИСНОВКИ

Комплексний результат дисертаційного дослідження представляє собою нове вирішення науково-прикладної задачі щодо модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки в умовах сучасних трансформацій. В роботі проведено теоретичні узагальнення, систематизовані методичні підходи, здійснена аналітична оцінка, обґрунтовані рекомендаційні положення, прикладне використання яких сприятиме підвищенню результативності функціонування системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки.

1. Теоретичне логіко-структурне узагальнення вихідних дефініцій дослідження, які складаються з понять «робоча сила», «трудова потенція», «трудова ресурси», «людський капітал», «персонал», «кадри» дозволило визначити «кадри вищої кваліфікації» як професійний персонал з рівнем здобутих у закладах вищої освіти та в процесі практичної діяльності компетенцій, що передбачають володіння глибокими і системними теоретичними знаннями, спеціалізованими прикладними навиками та вміннями, сукупністю людиноцентристських, світоглядних, патріотичних, морально-вольових і загальнолюдських якостей та суспільних цінностей. Система підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора ідентифікована як складна управлінська модель з визначенням її цілей, принципів, функцій, методів, кадрового забезпечення, організаційних структур та технологій прийняття управлінських рішень.

2. Проведений ретроспективний аналіз підходів до модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації в аграрному секторі економіки виявив можливість адаптації досвіду зарубіжних країн, що дозволило врахувати успішні практики, які відповідають сучасним вимогам ринку праці. Доведено, що сучасна модель модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора носить багаторівневий та відкритий характер, знаходиться у взаємодії з сукупністю політико-правових, науково-технічних, соціально-економічних та природно-кліматичних факторів та як певна цілісність охоплює напрями щодо

модернізації управління в системі аграрної вищої освіти на державному та університетському рівнях, модернізації змісту освіти та освітнього середовища, модернізації форм здобуття вищої освіти та підвищення кваліфікації.

3. Розроблено методичний підхід до оцінки конкурентоспроможності закладів вищої освіти, що включає аналіз академічних, інфраструктурних, фінансових та соціальних індикаторів. Впровадження цифрових платформ для збору та аналізу даних дозволить автоматизувати процеси управління ресурсами. Це сприятиме адаптивності закладів вищої освіти до змін ринку праці та потреб стейкхолдерів. Запропоновано впровадження моделей освіти, таких як модульно-компетентнісна, дуальна та інтегративна, що орієнтовані на розвиток компетенцій відповідно до потреб ринку праці в розрізі регіонів, згідно їх ресурсного забезпечення та економічної спрямованості агробізнесу. Децентралізація закладів вищої освіти та впровадження нових методик навчання дозволять ефективно адаптуватися до сучасних трансформацій на ринку праці.

4. Доведено на основі оцінки забезпеченості кадрами вищої кваліфікації аграрного сектору економіки вагомість впливу на соціально-економічну результативність сільського господарства рівня компетенцій фахівців, кількісний та якісний склад яких визначається державною аграрною політикою, регіональними пріоритетами та їх природно-екологічними, соціально-демографічними, організаційно-економічними та нормативно-правовими особливостями, а також наявністю аграрних господарюючих суб'єктів та їх програмно-цільовими стратегіями, масштабами і структурою виробничо-господарських ресурсів та результативності їх використання, чисельністю сільськогосподарських працівників, вакансіями на аграрному ринку праці, інтересами стейкхолдерів, перцепцією та рейтингом аграрних закладів вищої освіти на ринку освітніх послуг.

5. Дослідженнями суб'єктного складу та тенденцій розвитку системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора встановлено наявність структурних зрушень за аграрними спеціальностями в якості реагування аграрними закладами вищої освіти на потреби сучасного ринку праці. Водночас,

ресурсна база підготовка кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки втрачається внаслідок скорочення чисельності в аграрних закладах вищої освіти молодших бакалаврів (молодших спеціалістів) (на 1409 осіб, або на 31,3 %), бакалаврів (на 3785 осіб, або на 32,3%), магістрів (на 4813 осіб, або на 42,8 %). Вакансії на посади кадрів вищої кваліфікації в аграрному секторі економіки та скорочення загальної чисельності випускників аграрних закладів вищої освіти слугують додатковими аргументами щодо модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації на наукових засадах. Для цього першочерговим постає нарощування чисельності науково-педагогічних працівників з науковим ступенем в абсолютних і відносних величинах, що забезпечує підвищення рейтингу закладу вищої освіти, приваблює вступників, збільшує контингент здобувачів вищої освіти, масштабує грошові надходження до спеціального фонду.

6. На основі балансово-статистичних спостережень було виявлено протиріччя між кваліфікаційними вимогами стейкхолдерів аграрного сектора щодо кадрів вищої кваліфікації та очікуваннями студентів стосовно пріоритетності компетенцій, необхідних при працевлаштуванні, що дозволило сформувати портфель необхідних компетентностей та обґрунтувати методичний підхід до проведення періодичного перехресного моніторингу запитів роботодавців та уявлення здобувачів вищої освіти щодо вимог до компетенцій під час працевлаштування для своєчасного реагування на зміни ринку праці агросектору. Застосування методу рейтингових оцінок загальних та професійних компетентностей забезпечило можливість встановити найважливіші критерії оцінки кваліфікаційних якостей кадрів вищої кваліфікації.

7. Обґрунтовано рекомендації щодо удосконалення кадрової політики в системі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки на основі взаємодії державних та територіальних органів влади з аграрними закладами вищої освіти та суб'єктами господарювання як цілісної кадрової політики, спрямованої на професійний, інтелектуальний та морально-етичний розвиток людського капіталу, здатного реалізовувати інноваційну стратегію

аграрного сектора, посилювати його конкурентоспроможність та досягати високих економіко-соціо-екологічних стандартів світового рівня.

Здійснюється реалізація кадрової політики через співпрацю «державо-підприємство-освіта», державний рівень якої забезпечує дотримання вимог Національної рамки кваліфікацій, що відповідає Європейській рамці кваліфікацій та дозволяє набувати високої якості освіти через знання, навички і компетенції кадрів у відповідності до потреб сучасного ринку праці. В аграрних підприємств кадрову політику пропонується проводити згідно концепції «освіта впродовж життя», що передбачає інвестування в людський капітал через цільове фінансування навчання та підвищення кваліфікації кадрового складу в закладах вищої освіти, співпрацю з ними завдяки спільній розробці навчальних програм та науково-дослідних проєктів, внутрішнім тренінгам та семінарам, впровадженню інформаційно-комунікаційних технологій в управлінні кадрами для їх швидкої адаптації до змін агросектору.

Кадрова політика аграрних закладів вищої освіти щодо професорсько-викладацького складу передбачає комплекс заходів з планування, підбору та розстановки кадрів, їх підготовку та перепідготовку, підвищення кваліфікації, управління результативністю за допомогою системи оцінювання, постановки індивідуальних цілей та створення дієвої системи мотивації стосовно постійного удосконалення освітніх програм у відповідності до вимог ринку праці та технологічних змін, організації тренінгів та науково-методичних конференцій, активної науково-дослідної роботи, збільшення надходжень до загального та спеціального фондів закладу вищої освіти, цифровізації освітнього процесу, збалансованого поєднання викладацької, наукової, методичної та інших видів робіт.

8. Аргументовано важливість модернізації форм і методів підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора на засадах діджиталізації. Доведена доцільність формування Єдиної освітньої платформи «Освіта - наука - агробізнес», функціонування якої здійснюється на основі економічної шерінгової моделі та передбачає спільне користування її учасниками освітньої цифрової

платформи для дистанційного навчання та підвищення кваліфікації працівниками аграрного сектора через атестацію кадрів, проведення пошукової діяльності, онлайн-курси, вебінари, інтерактивні тренінги, форуми для обміну досвідом та відеоуроки в різних областях знань агробізнесу. Для створення контенту залучаються провідні науковці, працівники закладів вищої освіти, державні службовці та практики, які використовують для цього сучасні науково-освітні, агроекономічні та інформаційно-технологічні здобутки. Концепт формування Єдиної освітньої платформи «Освіта - наука - агробізнес» полягає в безперервному оновленні знань, умінь та навичок фахівців аграрного профілю для своєчасного та адекватного реагування аграрних суб'єктів господарювання на динамічні зміни маркетингового середовища.

9. Сформульовано науково-прикладні рекомендації стосовно розвитку дуальної форми підготовки кадрів вищої кваліфікації аграрного сектору економіки як чинника поєднання теоретичного навчання з практичною підготовкою, підвищення якості освіти, адаптування випускників аграрних закладів вищої освіти до вимог сучасного ринку праці, формування навичок самостійності та відповідальності, працевлаштування за фахом, скорочення кадрового дефіциту в сільській місцевості. Реалізація дуальної форми освіти здійснюється на основі державно-приватного партнерства, що сприяє забезпеченню аграрного сектора кадрами вищої кваліфікації, підвищує конкурентоспроможність аграрних закладів вищої освіти за рахунок прямої співпраці з бізнесом, задовольняє попит роботодавців в фахівцях, відбір і підготовка яких відбувається з врахуванням вимог та особливостей конкретних аграрних суб'єктів господарювання, гарантує здобувачам вищої освіти працевлаштування за фахом та мотивує їх на постійне безперервне оновлення знань без відриву від виробничо-господарської діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення: 25.09.2024).
2. Презентація "Стратегія розвитку агропромислового комплексу". Міністрство аграрної політики та продовольства України. URL: <https://minagro.gov.ua/investoram/prezentatsiia-stratehiia-rozvytku-ahropromyslovoho-kompleksu> (дата звернення: 01.12.2023).
3. Hijawi T., Shechter M., Wolff H.-P. Forecasting social and economic impacts from Climate Change on farming systems in riparian countries of the Jordan River—a combined model-based approach. *Academia.edu - Find Research Papers, Topics, Researchers*. URL: https://www.academia.edu/18378746/Forecasting_social_and_economic_impacts_from_Climate_Change_on_farming_systems_in_riparian_countries_of_the_Jordan_River_a_combined_model_based_approach (date of access: 01.12.2023).
4. Gupta A., Singh R. K., Gupta S. Developing human resource for the digitization of logistics operations: readiness index framework. *International journal of manpower*. 2021. Ahead-of-print, ahead-of-print. URL: <https://doi.org/10.1108/ijm-03-2021-0175> (date of access: 25.09.2024).
5. Khrapkina V., Raicheva L. Employers' needs in the agricultural sector: international regulation. *Scientific notes of taurida national V.I. vernadsky university. series: economy and management*. 2024. Т. 74, № 1. URL: <https://doi.org/10.32782/2523-4803/74-1-10> (дата звернення: 25.09.2024).
6. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року : Постанова Каб. Міністрів України від 03.03.2021 р. № 179 : станом на 4 трав. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-п#Text> (дата звернення: 25.09.2024).
7. Herchanivska S., Petrenko N., Kachmar O. Essence and characteristics of the basic concepts of the labor market in the socio-economic system. *Agrosvit*. 2021. № 7-8.

- C. 53. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2021.7-8.53> (дата звернення: 25.09.2024).
8. Удовенко І. О. Робоча сила як товар ринку праці: основні специфічні риси. *Науковий вісник Херсонського державного університету – Економічні науки*. 2014. Т. 8, № 6. С. 18–22.
9. Ткачук В., Мельничук О. Кадри робітничих професій та їх роль у формуванні трудового потенціалу організації. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. Т. 2, № 2. С. 137–144. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_2_2/137-145.pdf (дата звернення: 01.12.2023).
10. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки*. 2009. Вип. 1 (47). С. 30–35.
11. Stratiichuk V., Novak I. Essence and classification of labor resources of the enterprise. *Pryazovskyi economic herald*. 2020. No. 6(23). URL: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2020-6-25> (date of access: 01.12.2023).
12. Гавриленко Я. В. Сутність та підходи до розвитку трудового потенціалу підприємства. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія : економічні науки*. 2019. № 52. С. 30–38. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2019_52_6 (дата звернення: 01.12.2023).
13. Юрківський О., Свідерська Д., Савицька Ю. Економіка управління трудовими ресурсами на підприємстві. *Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*. 2020. № 49. С. 251–254.
14. Лаптев В., Іванова О. Людські ресурси– фактор виробництва або інвестиції у майбутнє. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика* : матеріали міжнар. науково-практ. конф., м. Харків, 30–31 берез. 2017 р. 2017. С. 236–238.
15. Геращенко І. М. Людські ресурси як основний чинник конкурентоспроможності та стратегічного планування підприємства. *Бізнес інформ*. 2019. № 11. С. 368–376.

16. Сміт А. Дослідження про природу і причини багатства народів : підручник / ред.: М. Межевікіна, А. Малівський ; пер. з англ. О. Васильєв. Київ : Наш Формат, 2019. 722 с.
17. Мілль Дж. С. Принципи політичної економії : підручник. Київ : Наш Формат, 2018. 567 с.
18. Економічні теорії Ж.Б. сея - бібліотека buklib.net. *Головна - Бібліотека BukLib.net*. URL: <https://buklib.net/books/23381/> (дата звернення: 28.12.2023).
19. Мороз М., Мурзабулатова О. Особливості та значення людського капіталу в менеджменті організації. *Міжнародна студентська наукова конференція «Сучасні аспекти та перспективні напрямки розвитку науки»* : Матеріали V міжнар. студент. наук. конф., м. Житомир, 9 черв. 2023 р. Вінниця, 2023. С. 224.
20. Куценко В., Євтушенко Г. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення. *Зайнятість та ринок праці: міжвідомчий науковий збірник*. 1999. Т. 10. С. 136–145.
21. Krasnostanova N. E., Stoian R. G. The sustainable development goals in the context of formation and development of human capital. *Business inform.* 2020. Vol. 2, no. 505. P. 422–428. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-2-422-428> (date of access: 26.09.2024).
22. Шаповал О. А. Кадрова політика та шляхи її покращення. *Економіка і суспільство*. 2017. № 9. С. 712–715.
23. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: : навч. посіб. 2-ге вид. Київ : Центр учб. літ., 2010. 488 с.
24. Holoborodko A. Y. Conceptual approaches to defining the concept of enterprise staff in the conditions of strategic changes. *Economy management business*. 2023. Vol. 43, no. 4. URL: <https://doi.org/10.31673/2415-8089.2023.041313> (date of access: 26.09.2024).
25. Гурбик Ю., Біляєв С., Багунц О. Сутність та зміст поняття «управління персоналом» у системі менеджменту організації. *Економіка і суспільство*. 2018. Т. 17. С. 216–224.

26. Zapsha H., Sedov V. Training of highly qualified personnel for the agricultural sector of the economy in the conditions of modern transformations. *Ukrainian journal of applied economics and technology*. 2024. Т. 9, № 1. С. 382–388. URL: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-1-65> (дата звернення: 02.02.2024).
27. Никифороенко В. Г. Управління персоналом : навч. посіб. 2-ге вид. Одеса : Атлант, 2013. 275 с.
28. Гринчуцький В. І., Карапетян Е. Т., Погріщук Б. В. Економіка підприємства : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2010. 304 с.
29. Крушельницька О., Мельничук Д. Управління персоналом : навч. посіб. 2-ге вид. Київ : Кондор, 2005. 308 с.
30. Котельникова Ю. Система управління кадрами як основний елемент системи управління підприємством. *Наково-технічна збірка*. 2006. Т. 68. С. 332–339.
31. Мороз В. Єдність та протиріччя змісту категорій «персонал» та «кадри» у межах теорії та практики кадрового менеджменту. *Економічний форум*. 2017. Т. 3. С. 190–198.
32. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII : станом на 16 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 01.09.2021).
33. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : Постанова Каб. Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341 : станом на 2 лип. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п#Text> (дата звернення: 01.12.2023).
34. Управління персоналом : підручник / Н. Т. Рудь та ін. ; ред. О. Шубалий. Луцьк : ІВВ Луц. НТУ, 2018. 404 с.
35. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник. Київ : Центр учб. літ., 2011. 468 с.
36. Федірець О. Сутність та принципи формування організаційно-економічного механізму розвитку підприємств агропродовольчої сфери. *Економіка та суспільство*. 2021. № 28. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-56> (дата звернення: 10.12.2023).

37. Линовицька О. Основні функції освіти. *Вісник Інституту розвитку дитини. Сер. : філософія, педагогіка, психологія*. 2014. Т. 36. С. 44–50.
38. Про схвалення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року : Розпорядж. Каб. Міністрів України від 10.07.2019 р. № 526-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-p#Text> (дата звернення: 09.12.2023).
39. Мельничук О. С. Словник іншомовних слів. Київ : Укр. рад. енциклопедія, 1974. 865 с. URL: <https://archive.org/details/inshomovnyx1974> (дата звернення: 12.01.2024).
40. Smelser N. Processes of social change. *Sociology: An Introduction. New York. Wiley*,. 1973. P. 747–748.
41. Черняк Д. Концепція соціальних змін Петра Штомпки: теоретичні витoki, структурні елементи, значення. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2005. С. 20–22.
42. Lerner D. The passing of traditional society. *Glencoe: free press*. 1958.
43. Биков В. Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти : монографія. Київ : Атіка, 2008. 684 с.
44. Юшкевич Ю. Модернізація освіти в умовах європейської інтеграції України. *Гілея*. 2019. № 141(2). С. 165–168.
45. Сарнацький О., Хромагіна Н. Тенденції аграрної політики розвинених країн світу. *Приазовський економічний вісник*. 2018. № 5(10). С. 52–59.
46. Сисоєва С. О., Кристопчук Т. Є. Освітні системи країн Європейського Союзу : загальна характеристика : навч. посіб. Рівне : Овід, 2012. 352 с.
47. Козак Л. В. Розвиток університетської освіти: навчання на основі дослідження. *Освітологічний дискурс*. 2016. № 2. С. 38–52. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/osdys_2016_2_6 (дата звернення: 04.01.2024).
48. Гуз О. П., Мандрик І. П. Система сучасної вищої освіти Франції. *Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Актуальні проблеми країнознавчої науки»*, 15 груд. 2015 р. URL: <https://internationalconference2014.wordpress.com/2015/12/15/> (дата звернення: 07.01.2024).

49. Nehrey M. Digital transformation of the agricultural sector: prospects, challenges and solutions. *Scientific Papers NaUKMA. Economics*. 2023. Vol. 8, no. 1. P. 94–100. URL: <https://doi.org/10.18523/2519-4739.2023.8.1.94-100> (date of access: 26.09.2024).
50. Expenditure of introduction of industry 4.0 in ukraine in the aspect of macroprudence policy. risks and prospects of revolutionary technology / L. Prokopovich et al. *Efektivna ekonomika*. 2022. No. 2. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.2.82> (date of access: 26.09.2024).
51. Департамент інновацій. *Працюємо заради Перемоги | МХП*. URL: <https://mhp.com.ua/uk/pro-kompaniiu/departament-innovatsii> (дата звернення: 01.12.2023).
52. Сталий розвиток - Нібулон. *Нібулон*. URL: <https://www.nibulon.com/stalyj-rozvytok/> (дата звернення: 01.12.2023).
53. Сварог Вест Груп. *Latifundist.com*. URL: <https://latifundist.com/kompanii/148-svarog-vest-grup> (дата звернення: 01.12.2023).
54. Про компанію. *AgriLab*. URL: <https://www.agrilab.ua/o-kompanii/> (дата звернення: 01.12.2023).
55. Сталий розвиток - Kernel. *Kernel*. URL: <https://www.kernel.ua/ua/sustainable-development/> (дата звернення: 01.12.2023).
56. Скрипник В. В. Інноваційний розвиток аграрних підприємств України: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2022. № 20. URL: <https://doi.org/10.20535/2307-5651.20.2021.252585> (дата звернення: 26.09.2024).
57. Негода Ю., Новак І. Інноваційне забезпечення аграрного сектору України. *Економіка та суспільство*. 2023. № 50. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-40> (дата звернення: 26.09.2024).
58. Бондаренко В. М., Дрипка К. Р., Чобаль Л. Ю. Особливості інноваційних процесів в аграрному секторі. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду*

України. 2019. № 2. С. 48–53. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2019_2_11 (дата звернення: 01.12.2023).

59. Radchenko O., Karadobri T. The state and prospects of innovative development in the agrarian economy sector. *Black sea economic studies*. 2019. No. 47. URL: <https://doi.org/10.32843/bses.47-14> (date of access: 26.09.2024).

60. Шабатура Т., Костюхіна О., Піть І. Проблеми розвитку аграрного сектору та шляхи їх вирішення. *Економічний вісник Причорномор'я*. 2023. Т. 4. С. 143–156.

61. Perspective chapter: exploring the possibilities and technologies of the digital agricultural platform / V. Zamlynskiy et al. *Agricultural economics and agri-food business*. 2023. URL: <https://doi.org/10.5772/intechopen.112358> (date of access: 01.12.2024).

62. Matthew Wysel, Derek Baker, William Billingsley. Data sharing platforms: how value is created from agricultural data. *Agricultural systems*. 2021. No. 193.

63. Савченко В. М., Кононенко Л. В., Карнаушенко А. С. Циркулярна економіка в умовах формування суспільства 5.0. *Таврійський науковий вісник. серія: економіка*. 2023. № 16. С. 166–174. URL: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2023.16.22> (дата звернення: 26.09.2024).

64. Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки: Розпорядж. Каб. Міністрів України від 23.02.2022 р. № 286-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-p#Text> (дата звернення: 01.01.2023).

65. МОН України. Стратегічна піраміда розвитку вищої освіти в Україні на 2022 - 2032 роки. <https://mon.gov.ua/>. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2022/04/15/VO.plan.2022-2032/Stratehichna.piramida-23.02.22.pdf> (дата звернення: 01.12.2022).

66. QS. QS World University Rankings 2025. *Top Universities*. URL: <https://www.topuniversities.com/world-university-rankings> (date of access: 01.12.2023).

67. Лівінський А., Шабатура Т., Дідур Г. Алгоритм модернізації підготовки кадрів в аграрному секторі економіки. *Економіка та суспільство*. 2024. № 63. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-63-33> (дата звернення: 26.09.2024).

68. World University Rankings. *Times Higher Education (THE)*. URL: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings> (date of access: 12.12.2023).
69. Освіта.ua. Презентовано рейтинг вишів «ТОП-200 Україна 2023». *Osvita.UA*. URL: <https://osvita.ua/vnz/rating/89412/> (дата звернення: 01.02.2024).
70. Balanced Scorecard Solutions. *Balanced Scorecard Institute*. URL: <https://balancedscorecard.org/solutions/bcsolution/> (date of access: 12.01.2024).
71. Aubakirova D. Directions for using big data analytics in logistics management. *Development management*. 2024. Vol. 23, no. 1. P. 27–36. URL: <https://doi.org/10.57111/devt/1.2024.27> (date of access: 26.09.2024).
72. Гончар Г. П. Методичні та інформаційні засади дослідження й прогностні параметри ринку праці в аграрному секторі економіки. *Ефективна економіка*. 2013. № 6. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_6_48 (дата звернення: 02.01.2024).
73. Судаков М., Лісогор Л., Державна служба зайнятості України, Федерація роботодавців України, МОН України, Європейський банк реконструкції та розвитку, Фонд міжнародної солідарності (Solidarity Fund PL). РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ 2022–2023: стан, тенденції та перспективи: звіт. 170 с. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebd_ukraine-lm-1.pdf (дата звернення: 01.01.2024).
74. МОН України. Стратегічний план діяльності Міністерства освіти і науки України до 2027 року. <https://mon.gov.ua/>. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/Strateh.plan.diyalnosti.MON.do.2027.roku.pdf> (дата звернення: 24.05.2024).
75. МОН України. Проєкт нового переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої та фахової передвищої освіти. <https://mon.gov.ua/>. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/proyekt-novogo-pereliku-galuzej-znan-i-specialnostej-za-yakimi-zdijsnyuyetsya-pidgotovka-zdobuvachiv-vishoyi-ta-fahovoyi-peredvishoyi-osviti> (дата звернення: 02.01.2024).

76. Асоціація Європейських ун-тів. Автономія університетів Європи II. Система показників. URL: <https://ipd.kpi.ua/documents/athena/Автономія%20університетів%20Європи%202.pdf> (дата звернення: 04.02.2024).
77. Обґрунтування джерел фінансування аграрних закладів вищої освіти / О. Шуст та ін. *Financial and credit activity problems of theory and practice*. 2022. Т. 1, № 42. С. 116–124. URL: <https://doi.org/10.55643/fcaptr.1.42.2022.3682> (дата звернення: 26.09.2024).
78. Стеблюк Н. Ф., Копейкіна Є. В. Оцінка конкурентоспроможності вищих навчальних закладів для визначення стратегій їх розвитку. *Причорноморські економічні студії*. 2018. № 34. С. 28–32. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_34_8 (дата звернення: 01.02.2024).
79. Бідюк А. Конкурентоспроможність вищих навчальних закладів на ринку освітніх послуг. *Scientia fructuosa*. 2016. Т. 110, № 6. С. 116–123.
80. Бреус С., Сугоняко І. Оцінювання конкурентоспроможності закладу вищої освіти у контексті управління нею. *Інфраструктура ринку*. 2020. № 39. С. 128–136. URL: <http://www.market-infr.od.ua/uk/39-2020> (дата звернення: 04.02.2024).
81. Царенко І. Фактори конкурентоспроможності вищої освіти. *Матеріали міжнар. наук.-практ. конф.*, м. Львів, 28–29 листоп. 2014 р. 2014. С. 38–41.
82. Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності у сфері вищої освіти та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю) Державною службою якості освіти: Постанова Каб. Міністрів України від 21.11.2018 р. № 982. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/982-2018-п#Text> (дата звернення: 12.04.2024).
83. Про затвердження Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти: Наказ МОН України від 11.07.2019 р. № 977: станом на 1 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0880-19#Text> (дата звернення: 05.04.2024).

84. Державна служба статистики України. Статистичний збірник: Сільське господарство України - 2022. Київ, 2023. 164 с.
85. Служба новин. Структура земель України: с/г земля, державна, передана громадам. *Агрополіт - гаряча агрополітика*. URL: <https://agropolit.com/news/20700-struktura-zemel-ukrayini-s-g-zemlya-derjavna-peredana-gromadam> (дата звернення: 02.04.2024).
86. Центр досліджень продовольства та землекористування. Динаміка земельного фонду: як змінилися земельні ресурси України після 24 лютого 2022 року. Київ, 2023. 13 с. URL: https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/03/Agroviglyad_2_ukr.pdf (дата звернення: 02.03.2024).
87. Державна служба статистики України. Статистичний збірник: Сільське господарство України - 2018. Київ, 2019. 235 с.
88. Тваринництво в Україні: які проблеми та перспективи очікують в майбутньому. *PigUA.info*. URL: <https://pigua.info/uk/post/news-of-ukraine-and-world/tvarinnictvo-v-ukraini-aki-problemi-ta-perspektivi-ocikuut-v-majbutnomu> (дата звернення: 01.03.2024).
89. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV : станом на 3 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення: 02.02.2024).
90. Кількість підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства. *Головне управління статистики у Вінницькій області*. URL: <https://www.vn.ukrstat.gov.ua/index.php/statistical-information/arhiv2018/5530-2018-06-26-11-57-18.html> (дата звернення: 02.02.2024).
91. Діяльність підприємств. *Головне управління статистики у Луцькій області*. URL: <http://www.lutsk.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 26.09.2024).
92. Кількість підприємств за їх розмірами за видами економічної діяльності. *Головне управління статистики у Донецькій області*. URL: <https://donetskstat.gov.ua/statinform1/ekonomichna-statystyka/ekonomichna-diiialnist/diiialnist-pidpriumstv/kilkist-pidpriumstv-za-yikh-rozmiramy-za-vydamy-ekonomichnoyi-diyalnosti/archive/> (дата звернення: 26.09.2024).

93. Кількість діючих суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності (щорічна інформація). *Головне управління статистики у Житомирській області*. URL: <https://www.zt.ukrstat.gov.ua/>. (дата звернення: 02.02.2024).
94. Кількість підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства. *Головне управління статистики у Закарпатській області*. URL: <https://uz.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 26.09.2024).
95. Кількість підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства. *Головне управління статистики в Івано-Франківській області*. URL: <https://www.ifstat.gov.ua/> (дата звернення: 26.09.2024).
96. Розвиток підприємництва. *Головне управління статистики в Київській області* - *Головна*. URL: <http://www.kyivobl.ukrstat.gov.ua/p.php3?c=1406&lang=1> (дата звернення: 02.02.2024).
97. Кількість підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства. *Головне управління статистики у Кіровоградській області*. URL: https://www.kr.ukrstat.gov.ua/?r=stat/2018/06/finans/stat_inf_rik_finansy6 (дата звернення: 02.02.2024).
98. Економічна статистика / Економічна діяльність / Діяльність підприємств. *Головне управління статистики у Луганській області*. URL: https://lg.ukrstat.gov.ua/sinf/rospidpr/arch_rozpidpr.php.htm (дата звернення: 22.02.2024).
99. Основні структурні показники діяльності підприємств-юридичних осіб - Зміст, Вид діяльності, Розмір підприємств, Територія , Рік. *Український перепис населення*. URL: <http://database.ukrcensus.gov.ua/> (дата звернення: 22.02.2024).
100. Кількість підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства. *ГУС у Миколаївській області*. URL: <https://www.mk.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 22.02.2024).

101. Кількість підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства. *Головне управління статистики в Одеській області*. URL: <http://od.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 20.02.2024).
102. Кількість підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства. *Головне управління статистики в Полтавській області*. URL: <https://www.pl.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 15.02.2024).
103. Кількість підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства. *Головне управління статистики у Рівненській області*. URL: <https://www.gusrv.gov.ua/> (дата звернення: 10.02.2024).
104. Кількість підприємств Сумської області за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства. *Управління статистики в Сумській області*. URL: http://sumy.ukrstat.gov.ua/?menu=1210&article_id=10460 (дата звернення: 10.02.2024).
105. Діяльність підприємств. *Головне управління статистики у Тернопільській області*. URL: <https://www.te.ukrstat.gov.ua/archivDP.html> (дата звернення: 10.02.2024).
106. Архів 2017 року. *Головне управління статистики у Херсонській області*. URL: <http://www.ks.ukrstat.gov.ua/arkhiv-2017-roku/2365-kilkist-pidpriemstv-za-vidami-ekonomichnoji-diyalnosti-z-rozpodilom-na-veliki-seredni-mali-ta-mikropidpriemstva-u-2017-rotsi.html> (дата звернення: 10.02.2024).
107. Діяльність підприємств. *Головне управління статистики у Хмельницькій області*. URL: <https://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/index.htm> (дата звернення: 02.02.2024).
108. Кількість підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства. *Головне управління статистики у Черкаській області*. URL: https://www.ck.ukrstat.gov.ua/?p=arh_stat/2017/arh_fin_2017 (дата звернення: 10.02.2024).

109. Кількість підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства. *Головне управління статистики у Чернівецькій області*. URL: <http://www.cv.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 22.02.2024).
110. Діяльність підприємств. *Головне управління статистики у Чернігівській області*. URL: https://www.chernigivstat.gov.ua/statdani/Structure/struct_arx17.php (дата звернення: 20.02.2024).
111. Головне управління статистики м. Києва - Кількість діючих підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства (щорічна інформація). *Головне управління статистики м.Києва - Головна*. URL: <http://kyiv.ukrstat.gov.ua/p.php3?c=2559&lang=1> (дата звернення: 10.02.2024).
112. Статистичний збірник: Розподіл постійного населення України за статтю та віком на 1 січня. *Державна служба статистики України*. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/06/roz_nas22.pdf (дата звернення: 02.02.2024).
113. Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2000-2021 роках. *Державна служба статистики України*. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/rp/zn_ed/zn_ed_u/zn_ed_2013_u.htm (дата звернення: 02.02.2024).
114. Діяльність підприємств. *Головне управління статистики в Одеській області*. URL: https://od.ukrstat.gov.ua/arh/pidpr/pidpr11_2021.htm (дата звернення: 02.02.2024).
115. Сільське, лісове та рибне господарство. *Головне управління статистики в Одеській області*. URL: https://od.ukrstat.gov.ua/arh/sx/sx2_2019.htm (дата звернення: 02.02.2024).
116. Ринок праці. *Головне управління статистики в Одеській області*. URL: https://od.ukrstat.gov.ua/arh/doxod/doxod12_2019.htm (дата звернення: 04.02.2024).
117. Середня кількість працівників сільського господарства по регіонах за квартал. *Державна служба статистики України*. URL:

https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/skp/skp_reg/skp_reg_sg_u.htm
(дата звернення: 05.02.2024).

118. Статистичний збірник «Валовий регіональний продукт» - 2021. *Державна служба статистики України.* URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2023/05/zb_vrp_2021.pdf (дата звернення: 03.02.2024).

119. Фінансові результати до оподаткування підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства. *Головне управління статистики в Одеській області.* URL: https://od.ukrstat.gov.ua/arh/finance/finance11_2021.htm (дата звернення: 01.02.2024).

120. Рентабельність операційної діяльності підприємств за видами економічної діяльності. *Головне управління статистики в Одеській області.* URL: https://od.ukrstat.gov.ua/arh/finance/finance15_2017.htm (дата звернення: 06.02.2024).

121. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності. *Головне управління статистики в Одеській області.* URL: https://od.ukrstat.gov.ua/arh/doxod/doxod7_2020.htm (дата звернення: 02.02.2024).

122. Статистичний збірник: Сільське господарство 2021. *Державна служба статистики України.* URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/09/sg_21_pdf.zip (дата звернення: 02.02.2024).

123. Статистичний збірник: Сільське господарство України 2020. *Державна служба статистики України.* URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/09/zb_sg_20.pdf (дата звернення: 21.02.2024).

124. Площі, валові збори та урожайність сільськогосподарських культур. *Державна служба статистики України.* URL: <https://stat.gov.ua/index.php/uk/explorer> (дата звернення: 07.02.2024).

125. Площі, валові збори та урожайність сільськогосподарських культур за їх видами та по регіонах. *Державна служба статистики України*. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/sg/pvzu/pvzu2019_xl_ost.zip (дата звернення: 02.02.2024).
126. Зайняте населення за видами економічної діяльності по регіонах. *Державна служба статистики України*. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/rp/zn_ed_reg/zn_ed_reg_u/arch_zn_ed_u.htm (дата звернення: 05.02.2024).
127. Діяльність підприємств. *Головне управління статистики в Одеській області*. URL: https://od.ukrstat.gov.ua/arh/pidpr/pidpr14_2019.htm (дата звернення: 06.02.2024).
128. Статистичний збірник: Праця України - 2021. *Державна служба статистики України*. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/08/zb_pr_ukr_2021.pdf (дата звернення: 14.02.2024).
129. Статистичний збірник: Праця України у 2020 році. *Державна служба статистики України*. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/08/zb_Pracia2020.pdf (дата звернення: 07.02.2024).
130. Статистичний збірник: Праця України - 2019. *Державна служба статистики України*. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/08/zb_Pracia2019.pdf (дата звернення: 07.02.2024).
131. Статистичний збірник Праця України у 2018 році. *Державна служба статистики України*. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/08/zb_pu2018_pdf.pdf (дата звернення: 23.01.2024).
132. Доходи населення. *Головне управління статистики в Одеській області*. URL: https://od.ukrstat.gov.ua/arh/doxod/doxod12_2017.htm (дата звернення: 03.02.2024).

133. Статистичний бюлетень "Соціально-економічне становище регіону". *Державна служба статистики України*. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2017/soc_ek_reg/publ_arch_reg_u.htm (дата звернення: 01.02.2024).
134. Анонімні мікродані за показниками щодо заробітної плати працівників за статтю, віком, освітою та професійними групами за 2020 рік. *Головне управління статистики в Одеській області*. URL: <https://od.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 12.02.2024).
135. Очікування сільськогосподарських підприємств у II кварталі 2024 року щодо перспектив розвитку їх ділової активності. *Державна служба статистики України*. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2024/fin/rp/selo/sg_IIkv_2024_u.pdf (дата звернення: 05.02.2024).
136. Аналітична та статистична інформація | Одеський обласний центр зайнятості. *Головне | Одеський обласний центр зайнятості*. URL: <https://ode.dcz.gov.ua/analitics/69> (дата звернення: 02.02.2024).
137. Аграрний ринок праці відновився на 80% від початку повномасштабного вторгнення – спільне дослідження Agrohub і Work.ua. *Work.ua – сайт пошуку роботи №1 в Україні*. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3095/> (дата звернення: 03.02.2024).
138. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII: станом на 16 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 26.09.2024).
139. Заклади освіти | Відкриті дані | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. *Заклади вищої освіти | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності*. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/opendata/universities/?ut=10> (дата звернення: 05.02.2024).
140. Білоцерківський національний аграрний університет | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. *Заклади вищої освіти | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності*. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/university/362/educators/> (дата звернення: 02.02.2024).

141. Вінницький національний аграрний університет | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. *Заклади вищої освіти | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності*. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/university/77/specialities/> (дата звернення: 05.02.2024).
142. Дніпровський державний аграрно-економічний університет | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. *Заклади вищої освіти | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності*. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/university/80/specialities/> (дата звернення: 05.02.2024).
143. Київський Аграрний Університет Національної Академії Аграрних Наук України | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. *Заклади вищої освіти | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності*. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/university/6410/study-programs/> (дата звернення: 03.02.2024).
144. Миколаївський національний аграрний університет | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. *Заклади вищої освіти | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності*. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/university/59/specialities/> (дата звернення: 02.02.2024).
145. Одеський державний аграрний університет | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. *Заклади вищої освіти | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності*. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/university/267/specialities/> (дата звернення: 05.02.2024).
146. Полтавський державний аграрний університет | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. *Заклади вищої освіти | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності*. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/university/27/specialities/> (дата звернення: 08.02.2024).
147. Сумський національний аграрний університет | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. *Заклади вищої освіти | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності*. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/university/151/specialities/> (дата звернення: 06.02.2024).
148. Херсонський державний аграрно-економічний університет | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. *Заклади вищої освіти | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності*. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/university/213/specialities/> (дата звернення: 06.02.2024).

149. Національний університет біоресурсів і природокористування України | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. *Заклади вищої освіти | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності*. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/university/7/specialities/> (дата звернення: 26.09.2024).
150. Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. *Заклади вищої освіти | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності*. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/university/126/specialities/> (дата звернення: 26.09.2024).
151. Поліський національний університет | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. *Заклади вищої освіти | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності*. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/university/229/specialities/> (дата звернення: 26.09.2024).
152. Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. *Заклади вищої освіти | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності*. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/university/148/specialities/> (дата звернення: 26.09.2024).
153. Уманський національний університет садівництва | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. *Заклади вищої освіти | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності*. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/university/268/specialities/> (дата звернення: 26.09.2024).
154. Кількість осіб, які закінчили навчання | Відкриті дані | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. *Заклади вищої освіти | Реєстр суб'єктів освітньої діяльності*. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/opendata/graduate/> (дата звернення: 26.09.2024).
155. Аспірантура 2022. *Державна служба статистики України*. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/osv/aspirantura/arch_aspirantura.htm (дата звернення: 26.09.2024).
156. Аспірантура 2023. *Державна служба статистики України*. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/aspirantura/arch_aspirantura.htm (дата звернення: 26.09.2024).

157. Конкурсні пропозиції | #ВСТУП2019. *Конкурсні пропозиції* | #ВСТУП2019. URL: <https://vstup2019.edbo.gov.ua/> (дата звернення: 26.09.2024).
158. #ВСТУП2020. *Конкурсні пропозиції* | #ВСТУП2020. URL: <https://vstup2020.edbo.gov.ua/statistics/> (дата звернення: 26.09.2024).
159. #ВСТУП-2021. *Конкурсні пропозиції* | #ВСТУП-2021. URL: <https://vstup2021.edbo.gov.ua/statistics/> (дата звернення: 26.09.2024).
160. #ВСТУП-2022. *Конкурсні пропозиції* | #ВСТУП-2022. URL: <https://vstup2022.edbo.gov.ua/statistics/> (дата звернення: 26.09.2024).
161. Конкурсні пропозиції | #ВСТУП 2023. *Конкурсні пропозиції* | #ВСТУП 2023. URL: <https://vstup2023.edbo.gov.ua/> (дата звернення: 26.09.2024).
162. Kurman T. V. Legal basis of grant support for agribusiness as a direction of the state agrarian policy of Ukraine under martial law. *Analytical and Comparative Jurisprudence*. 2023. No. 3. P. 219–223. URL: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.03.39> (date of access: 26.09.2024).
163. Розподіл коштів з державного бюджету між закладами вищої освіти. *Міністерство освіти і науки України*. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishchaosvita/2022/02/18/Rozpodil.obsyahu.finan_suvannya.u.2022-Pidhotovka.kadriv.ZVO.xlsx.
164. Стандарт з управління проектами та настанова до зводу знань з управління проектами РМВОК®. s.l. : Сьоме видання, 2021. С. 274.
165. Ніколаєнко С.М., Ніколаєнко С.С. Аграрна освіта в контексті реформування вищої школи України: сучасні виклики та тенденції в аграрному секторі. *Вісник НАПН України*. 2021. Т. 3(2). С. 1-12.
166. Олійник Н. Підготовка майбутніх фахівців до професійної діяльності. *Інноваційна педагогіка*. 2018. Т. 2 (7). С. 83-86.
167. Крупка М., Демчишак Н. та Щуревич О. Стимулювання співпраці закладів освіти, науки та бізнесу в умовах цифровізації і післявоєнного відновлення України. *Світ фінансів*. 2023. Т. 1(74). С. 57-70. URL: DOI: 10.35774/sf2023.01.057.

168. Криштанович С. Вплив стейкхолдерів на якісну підготовку фахівців у закладах вищої освіти. *Соціально-економічні відносини в цифровому суспільстві*. 2023. Т.2. С. 48 URL: DOI: 10.55643/ser.2.48.2023.505.
169. Жегус О.В. Ключові стейкхолдери закладу вищої освіти на галузевому ринку. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Т. 4 (15). С. 170-177.
170. Порадник щодо заповнення відомостей самооцінювання освітньої програми. *Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти*. URL: <https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2019/09/Порадник-для-ЗВОост.pdf> (дата звернення: 01.12.2023).
171. Агросектор України в період війни. *Федерація роботодавців України*. URL: https://fru.ua/images/doc/2023/EU4Skills_Report_AGRO.pdf (дата звернення: 15.04.2024).
172. Результати опитування роботодавців. *Державна служба зайнятості*. URL: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNDgyM2MwZjUtZTgyNy00MTU4LTljYjUtOWUwNGU1MjJjMTQyIiwidCI6IjAzOWU2MTFmLWVhODUtNDcyZS05ZTU5LTYzNDNhNWYwYzg1OCIsImMiOj19> (дата звернення: 15.04.2024).
173. Запша Г., Седов В. Стейкхолдери та їх взаємодія із закладами вищої освіти при підготовці кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки. *Bulletin of sumy national agrarian university*. 2024. № 1 (97). С. 53–59. URL: <https://doi.org/10.32782/bsnau.2024.1.9> (дата звернення: 04.04.2024).
174. Висновок за результатами опитування фермерів в Україні. *Інститут освітньої аналітики*. URL: https://urb.org.ua/wp-content/uploads/2023/03/Farmers_Help_Final_06.03.pdf (дата звернення: 18.04.2024).
175. Седов В. Стейкхолдери та їх взаємодія із закладами вищої освіти при підготовці кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки. *Теоретичне та практичне застосування результатів сучасної науки* : тез. доп. VII Міжнар. студент. наук. конф., м. Чернівці, 12 лип. 2024 р. С. 18–21. URL: <https://doi.org/10.62732/liga-inter-12.07.2024>.
176. Запша Г., Седов В. Напрями модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки. *Актуальні аспекти розвитку науки*

i osviti : тези доп. I Міжнар. наук.-практ. конф. НПП та молодих науковців, м. Одеса, 13–14 квіт. 2021 р. С. 411–412.

177. Bateman H., McAdam K. Dictionary of Human Resource and Personnel Management. London : A&C Black Publishers, 2006.

178. Стрехова С. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, механізми та інструменти реалізації. *Економічний часопис – XXI*. 2022. № 3-4. С. 66–70.

179. Стец В. Менеджмент персоналу : навч. посіб. Тернопіль : Лілея, 1996. 180 с.

180. Про схвалення Концепції реформування і розвитку аграрної освіти та науки : Розпорядж. Каб. Міністрів України від 06.04.2011 р. № 279-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/279-2011-p#Text> (дата звернення: 26.09.2024).

181. Про схвалення Концепції Державної цільової програми розвитку аграрного сектору економіки на період до 2022 року : Розпорядж. Каб. Міністрів України від 30.12.2015 р. № 1437-р : станом на 17 квіт. 2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1437-2015-p#Text> (дата звернення: 26.09.2024).

182. Про сільськогосподарську дорадчу діяльність : Закон України від 17.06.2004 р. № 1807-IV : станом на 9 груд. 2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1807-15#Text> (дата звернення: 26.09.2024).

183. Храпкіна В., Райчева Л. Організаційно-економічний механізм підвищення кваліфікації кадрів аграрного сектору економіки. *Via economica*. 2024. № 4. С. 219–224. URL: <https://doi.org/10.32782/2786-8559/2024-4-31> (дата звернення: 26.09.2024).

184. Zagirniak D., Kratt O., Zagirnyak M. The effectiveness of state financing of higher education. *University Economic Bulletin*. 2020. No. 47. P. 155–164. URL: <https://doi.org/10.31470/2306-546x-2020-47-155-164> (date of access: 26.09.2024).

185. Thünen: Long-term Policy Concepts. *Thünen: Startseite*. URL: <https://www.thuenen.de/en/thuenen-topics/long-term-policy-concepts> (date of access: 26.09.2024).

186. Проект плану відновлення України: Матеріали робочої групи «Нова аграрна політика». *Кабінет Міністрів України*. URL:

<https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/recoveryrada/ua/new-agrarian-policy.pdf> (дата звернення: 26.09.2024).

187. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо надання фінансової державної підтримки суб'єктам підприємництва : Постанова Каб. Міністрів України від 14.03.2023 р. № 229. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-2023-п#Text> (дата звернення: 26.09.2024).

188. Про внесення змін до Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для надання державної підтримки сільськогосподарським товаровиробникам, які використовують меліоровані землі, та організаціям водокористувачів : Постанова Каб. Міністрів України від 20.10.2023 р. № 1110. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1110-2023-п#Text> (дата звернення: 26.09.2024).

189. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо звільнення від сплати екологічного податку, плати за землю та податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, за знищене чи пошкоджене нерухоме майно : Закон України від 11.04.2023 р. № 3050-IX : станом на 1 січ. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3050-20#Text> (дата звернення: 26.09.2024).

190. Відомості про професійні стандарти. *Реєстр кваліфікацій*. URL: <https://register.nqa.gov.ua/profstandarts> (дата звернення: 26.09.2024).

191. Деякі питання діяльності центральних органів виконавчої влади. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124-2021-п#Text> (дата звернення: 26.09.2024).

192. Наказ МОН "Про затвердження Примірного переліку цільових показників, що наводяться у контракті з керівником державного закладу вищої освіти. *Міністерство освіти і науки України*. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/uploads/public/607/574/4a1/6075744a1abfe585061412.pdf>.

193. Про розподіл видатків державного бюджету між закладами вищої освіти на основі показників їх освітньої, наукової та міжнародної діяльності : Постанова

- Каб. Міністрів України від 24.12.2019 р. № 1146 : станом на 19 берез. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1146-2019-п#Text> (дата звернення: 26.09.2024).
194. Мартиненко В., Руденко Н. Кадрова політика, як інструмент управління кадровим потенціалом. *Ефективна економіка*. 2014. № 4. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2900>.
195. Богуславська С., Білоус С., Миколаєнко В. Форми сучасної кадрової політики підприємства. *Економіка та суспільство*. 2023. № 56. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-29> (дата звернення: 26.09.2024).
196. Hridin O. Features and factors of formation of an effective personnel policy of agricultural enterprises. *Scientific bulletin of kherson state university. series economic sciences*. 2021. No. 41. P. 22–26. URL: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2021-41-4> (date of access: 26.09.2024).
197. Національна рамка кваліфікацій. *Міністерство освіти і науки України*. URL: <https://mon.gov.ua/tag/natsionalna-ramka-kvalifikatsiy?&type=all&tag=національна%20рамка%20кваліфікацій>.
198. Марчук Н. Глава 2.2. Діджиталізація навчального процесу у закладах вищої освіти. *Інноваційна наука, освіта, виробництво і транспорт* : монографія. Одеса, 2022. С. 45–54.
199. Корнейко Ю., Скоробагатська О., Гречко А. Платформи для діджиталізації науково-освітнього процесу: інноваційні тренди 2023 року. *Академічні візії*. 2023. Т. 18. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7861612> (дата звернення: 05.02.2024).
200. Thursd. The 10 Best Apps for Identifying Plants and Flowers. *Thursd*. URL: <https://thursd.com/articles/identifying-plants-flowers-best-apps> (date of access: 26.09.2024).
201. Аналітичний звіт «Думки роботодавців про дуальну освіту». *Міністерство освіти і науки України*. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/11/10/Dualna_2_2%20edit%206-11.pdf.
202. Бистрова Ю. Інноваційні методи навчання у вищій школі України. *Право та інноваційне суспільство*. 2015. Т. 1, № 4. С. 27–33.

203. Adamchuk V., Bulgakov V. Changes in humus content and physicochemical properties of typical chernozem depending on cultivation and mineral fertilizer systems. *Visnyk agrarnoi nauky*. 2024. Vol. 102, no. 1. P. 6–15. URL: <https://doi.org/10.31073/agrovisnyk202401-02> (date of access: 27.05.2024).
204. Проблеми розвитку інформаційно-консультаційного забезпечення технічного сервісу сільськогосподарських підприємств та шляхи їх вирішення / І. В. Свиноус та ін. *Agrosvit*. 2024. № 4. С. 13–21. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2024.4.13> (дата звернення: 26.09.2024).
205. Zhelezniakova E. Y., Zmiivska I. V. Digital platform as a tool for digitalization of education. *Business Inform.* 2024. Vol. 3, no. 554. P. 129–135. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-3-129-135> (date of access: 20.04.2024).
206. Господарський кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV : станом на 3 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення: 04.05.2024).
207. Онтологія дуальної освіти: досвід німеччини та україни : практ. посіб. / В. Бугайчук та ін. Київ : ТОВ «Вістка», 2022. 240 с.
208. Амеліна С. Дуальна система аграрної освіти у Німеччині. *Україна і Німеччина: етнокультурні, лінгводидактичні та мистецько-духовні обміни, взаємозв'язки та взаємовпливи* : зб. наук. пр. 2011. С. 4–9.
209. Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти : Розпорядж. Каб. Міністрів України від 19.09.2018 р. № 660-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-p#Text> (дата звернення: 20.05.2024).
210. Аналітичний звіт «Думки роботодавців про дуальну освіту». *Міністерство освіти і науки України*. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/11/10/Dualna_2_2%20edit%206-11.pdf (дата звернення: 04.05.2024).
211. Khomyshyn I. Introduction of dual form of education in ukrainian higher education. *Visnik Nacional'nogo universitetu «Lvivska politehnika». Seria: uridicni*

nauki. 2020. Vol. 7, no. 25. P. 120–126. URL: <https://doi.org/10.23939/law2020.25.120> (date of access: 15.03.2024).

212. Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти : Розпорядж. Каб. Міністрів України від 03.04.2019 р. № 214-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2019-p#Text> (дата звернення: 20.05.2024).

213. Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти : Наказ МОН України від 13.04.2023 р. № 426 : станом на 5 лип. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0929-23#Text> (дата звернення: 25.05.2024).

214. Договір про здобуття фахової передвищої (вищої) освіти за дуальною формою. *Міністерство освіти і науки України*. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/regulatorna_dijalnist/2021/10/22/Projekt.polozh.nak.dualna.VO.22.10.docx.

215. Аналітичний звіт «Думки здобувачів про дуальну освіту» за результатами дослідження обізнаності здобувачів про дуальну форму здобуття освіти та досвіду учасників пілотного проекту із її запровадження на рівні фахової передвищої та вищої освіти України. Київ : Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, 2020. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16664.pdf> (дата звернення: 12.12.2023).

216. Біліченко О. Досвід упровадження дуальної форми здобуття освіти в Миколаївському НАУ. *Дуальна форма здобуття освіти: успіхи та проблеми третього року запровадження пілотного проекту у закладах вищої та фахової передвищої освіти України* : Зб. матеріалів Міжнар. науково-практ. конф., м. Київ, 23 листоп. 2022 р. URL: <https://nmc-vfpo.com/wp-content/uploads/2022/12/zbirnyk.pdf>.

217. Коваленко І., Тодерюк І., Глуходід Г. Дуальна освіта: впровадження та розвиток на прикладі закладу вищої освіти аграрного спрямування. *Дуальна форма здобуття освіти: успіхи та проблеми третього року запровадження пілотного проекту у закладах вищої та фахової передвищої освіти України* : Зб.

матеріалів Міжнар. науково-практ. конф., м. Київ, 23 листоп. 2022 р. URL: <https://nmc-vfpo.com/wp-content/uploads/2022/12/zbirnyk.pdf>.

218. Методичні рекомендації щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти / В. Бугайчук та ін. ; ред. М. Романова. Київ : ТОВ «Вістка». 281 с.

219. Седов В. Трансформаційні засади дуальної форми підготовки кадрів вищої кваліфікації аграрного сектору економіки як чинник прискореного скорочення кадрового дефіциту. *Via economica*. 2024. № 4. С. 225–231. URL: <https://doi.org/10.32782/2786-8559/2024-4-32> (дата звернення: 04.04.2024).

220. Про державно-приватне партнерство : Закон України від 01.07.2010 р. № 2404-VI : станом на 3 верес. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2404-17#Text> (дата звернення: 20.04.2024).

221. Про концесію : Закон України від 03.10.2019 р. № 155-IX : станом на 31 берез. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/155-20#Text> (дата звернення: 21.04.2024).

222. Сутність, ознаки та переваги механізму ДПП. *Міністерство економіки України*. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=196d3373-eb07-4834-a61e-b3608f28eb22&title=SutnistDerzhavnoprivatnogoPartnerstva> (дата звернення: 20.04.2024).

223. Нормативно-правове забезпечення бухгалтерського обліку в підприємницькій сфері. *Міністерство Фінансів України*. URL: <https://mof.gov.ua/uk/nacionalni-polozhennja1> (дата звернення: 27.04.2024).

224. Міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ). *BDO Україна*. URL: <https://www.bdo.ua/uk-ua/services-2/consulting/ifrs#:~:text=International>.

225. SWOT Analysis - Research-Methodology. *Research-Methodology*. URL: https://research-methodology.net/theory/strategy/swot-analysis/#google_vignette (date of access: 26.05.2024).

226. Узунов Ф. В. Класифікація форм державно-приватного партнерства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2013. № 17. С. 113–115.

227. Підготовка кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки в умовах сучасних трансформацій /В.А. Седов // *Global society in formation of new*

security system and world: тез. доп. III Міжнародна науково-практична інтернет-конференція (Дніпро, 4-5 липня 2024) / Міжнародний електронний науково-практичний журнал «WayScience» С.106-108.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

Перелік закладів вищої освіти, які провадять освітню діяльність в рамках 20 галуззі «Аграрні науки та продовольство» та контингент в рамках галуззі, осіб

Назва університетів	2020	2021	2022	2023	Всього
Національний університет біоресурсів і природокористування України	1722	348	1891	2277	6238
Державний біотехнологічний університет			1393	1958	3351
Сумський національний аграрний університет	862	210	1258	1618	3948
Уманський національний університет садівництва	829	174	1189	1552	3744
Дніпровський державний аграрно-економічний університет	767	171	1080	1488	3506
Вінницький національний аграрний університет	997	129	1189	1417	3732
Білоцерківський національний аграрний університет	906	160	1014	1408	3488
Поліський національний університет	1114	221	1322	1306	3963
Львівський національний університет природокористування	358	42	591	1198	2189
Полтавський державний аграрний університет	900	157	954	1190	3201
Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»	453	76	772	1169	2470
Миколаївський національний аграрний університет	706	177	653	871	2407
Одеський державний аграрний університет	419	108	735	806	2068
Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного	622	105	505	805	2037
Малинський фаховий коледж	391		453	612	1456
Центральноукраїнський національний технічний університет	299	57	346	529	1231
Національний лісотехнічний університет України	254	80	487	529	1350
Херсонський державний аграрно-економічний університет	410	85	278	515	1288
Відокремлений підрозділ Національного університету біоресурсів і природокористування України «Бережанський агротехнічний інститут»	190		409	409	1008
Луцький національний технічний університет	108	11	227	395	741
Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького	193	38	280	380	891
Житомирський агротехнічний фаховий коледж	385		421	374	1180
Відокремлений структурний підрозділ «Березоворудський фаховий коледж Полтавського державного аграрного університету»	180		253	345	778
Мирогощанський аграрний фаховий коледж	298		304	345	947
Відокремлений підрозділ Національного університету біоресурсів і природокористування України «Ніжинський агротехнічний інститут»	135	7	245	342	729
Національний університет водного господарства та природокористування	154	32	213	299	698
Національний університет «Чернігівська політехніка»	115	39	191	288	633
Відокремлений структурний підрозділ «Івано-Франківський фаховий коледж Львівського національного університету природокористування»	121		260	287	668
Кременецький лісотехнічний фаховий коледж	144		166	281	591
Західноукраїнський національний університет	80	17	157	275	529
Відокремлений структурний підрозділ «Немішайвський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України «	259		195	273	727
Іллінецький аграрний фаховий коледж	259		196	230	685
Відокремлений структурний підрозділ «Маловисторопський фаховий коледж імені П.С. Рибалка Сумського національного аграрного університету»	140		194	220	554

продовження таблиці А.1

Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка			20	217	237
Відокремлений структурний підрозділ «Кам'янець-Подільський фаховий коледж Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»	191		137	213	541
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника	32	14	126	203	375
Відокремлений структурний підрозділ «Ладизинський фаховий коледж Вінницького національного аграрного університету»	157		159	201	517
Київський Аграрний Університет Національної Академії Аграрних Наук України			65	198	263
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля			183	197	380
Відокремлений структурний підрозділ «Городищенський фаховий коледж Уманського національного університету садівництва»	79		163	195	437
Відокремлений структурний підрозділ «Чернятинський фаховий коледж Вінницького національного аграрного університету»	163		190	193	546
Відокремлений структурний підрозділ «Хорольський агропромисловий фаховий коледж Полтавського державного аграрного університету»	188		176	192	556
Приватний вищий навчальний заклад «Європейський університет»				191	191
Відокремлений структурний підрозділ «Охтирський фаховий коледж Сумського національного аграрного університету»	108		132	188	428
Великоанадольський лісотехнічний фаховий коледж імені Віктора Єгоровича фон Граффа	153			183	336
Відокремлений структурний підрозділ «Снятинський фаховий коледж Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»	78		176	180	434
Борщівський агротехнічний фаховий коледж	157		163	179	499
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ «НОВОМОСКОВСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ДНІПРОВСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»	55		57	175	287
Чугуєво-Бабчанський лісовий фаховий коледж	109		106	173	388
Відокремлений структурний підрозділ «Глухівський агротехнічний фаховий коледж Сумського національного аграрного університету»			132	173	305
Відокремлений структурний підрозділ «Роменський фаховий коледж Сумського національного аграрного університету»	86		114	172	372
Відокремлений структурний підрозділ «Донбаський аграрний фаховий коледж Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля»				172	172
Відокремлений структурний підрозділ «Золочівський фаховий коледж Львівського національного університету природокористування»	206		205	169	580
Відокремлений структурний підрозділ «Маслівський аграрний фаховий коледж ім. П.Х. Гаркавого Білоцерківського національного аграрного університету»	169		138	168	475
Відокремлений структурний підрозділ «Закарпатський лісотехнічний фаховий коледж Національного лісотехнічного університету України»	60		177	160	397
Державний вищий навчальний заклад «Ужгородський національний університет»	63	20	149	159	391
Відокремлений структурний підрозділ «Березнівський лісотехнічний фаховий коледж Національного університету водного господарства та природокористування»	208		161	157	526

продовження таблиці А.1

Відокремлений структурний підрозділ «Ногайський фаховий коледж Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного»	136		136	147	419
Відокремлений структурний підрозділ «Гальянківський агротехнічний фаховий коледж Уманського національного університету садівництва»	172		150	147	469
Лубенський лісотехнічний фаховий коледж	151		154	143	448
Відокремлений структурний підрозділ «Технологічний фаховий коледж Національного лісотехнічного університету України»	90		91	143	324
Сторожинецький лісовий фаховий коледж	76		88	140	304
Відокремлений структурний підрозділ «Уманський фаховий коледж технологій та бізнесу Уманського національного університету садівництва»	140		126	136	402
Відокремлений структурний підрозділ «Житлово-комунальний фаховий коледж Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова»	101		128	136	365
Новочорторійський технолого-економічний фаховий коледж	121		115	135	371
Волинський національний університет імені Лесі Українки	31	16	84	134	265
Відокремлений структурний підрозділ «Старобільський фаховий коледж Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля»				133	133
Липковатівський аграрний фаховий коледж	140		128	133	401
Відокремлений структурний підрозділ «Шевченківський фаховий коледж Уманського національного університету садівництва»	62		76	126	264
Кропивницький аграрний фаховий коледж	121		107	125	353
Прикарпатський фаховий коледж лісового господарства та туризму	35		117	118	270
Відокремлений структурний підрозділ «Горохівський фаховий коледж Львівського національного університету природокористування»	89		107	117	313
Шацький лісовий фаховий коледж ім. В. В. Сулька	130		183	114	427
Державний заклад «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»	128	28	107	106	369
Відокремлений структурний підрозділ «Новоушицький фаховий коледж Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»	84		109	106	299
Відокремлений структурний підрозділ «Хотинський фаховий коледж Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»	75		104	105	284
Відокремлений структурний підрозділ «Бобринецький аграрний фаховий коледж ім. В.Порика Білоцерківського національного аграрного університету»	98		63	102	263
Відокремлений структурний підрозділ «Ніжинський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України»	66		76	101	243
Тилігульський аграрний фаховий коледж	185		77	98	360
Відокремлений структурний підрозділ «Заліщицький фаховий коледж імені Є. Храпливого Національного університету біоресурсів і природокористування України»	61		101	97	259
Відокремлений структурний підрозділ «Скадовський аграрний фаховий коледж Херсонського державного аграрно-економічного університету»	130		86	95	311
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ «НІКОПОЛЬСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ДНІПРОВСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»	105		86	94	285
Хмельницький національний університет	49		75	92	216

продовження таблиці А.1

Відокремлений структурний підрозділ «Технологічно-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»	97		70	90	257
Відокремлений структурний підрозділ «Вовчанський фаховий коледж Державного біотехнологічного університету»				90	90
Запорізький національний університет	30	6	44	90	170
Відокремлений структурний підрозділ «Бережанський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України»	93		110	90	293
Відокремлений структурний підрозділ «Новобузький фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»	76		94	88	258
Відокремлений структурний підрозділ «Оріхівський фаховий коледж Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного»	102		80	88	270
Одеський державний екологічний університет	36	8	40	88	172
Відокремлений структурний підрозділ «Бучацький фаховий коледж Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»	78		85	84	247
Відокремлений структурний підрозділ «Бобровицький фаховий коледж імені О. Майнової Національного університету біоресурсів і природокористування України»	59		75	83	217
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича	56	6	57	83	202
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя	28		56	82	166
Відокремлений структурний підрозділ «Аграрно-економічний фаховий коледж Полтавського державного аграрного університету»	69		70	82	221
Відокремлений структурний підрозділ «Мигійський фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»	56		81	81	218
Відокремлений структурний підрозділ «Олександрійський аграрний фаховий коледж Білоцерківського національного аграрного університету»	63		70	81	214
Володимир-Волинський фаховий коледж	118		90	80	288
Дніпровський державний технічний університет				78	78
Відокремлений структурний підрозділ «Кіцманський фаховий коледж Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»	31		97	77	205
Відокремлений структурний підрозділ «Мелітопольський фаховий коледж Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного»	96		69	75	240
Рогатинський аграрний фаховий коледж	76		75	75	226
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького	16		36	71	123
Відокремлений структурний підрозділ «Донецький фаховий коледж Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля»				69	69
Відокремлений структурний підрозділ «Боярський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України»	68		44	69	181
Таращанський технічний та економіко-правовий фаховий коледж	60		78	68	206
Відокремлений структурний підрозділ «Хомуцький фаховий коледж Полтавського державного аграрного університету»	57		66	62	185
Красноградський аграрно-технічний фаховий коледж імені Ф.Я.Тимошенка	59		82	61	202
Житомирський державний університет імені Івана Франка			19	60	79
Надслучанський інститут Національного університету водного господарства та природокористування	39		60	56	155

продовження таблиці А.1

Відокремлений структурний підрозділ «Ерастівський фаховий коледж ім. Е. К. Бродського Дніпровського державного аграрно-економічного університету»	77		64	56	197
Відокремлений структурний підрозділ «Новокаховський фаховий коледж Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного»	55		23	56	134
Ізмаїльський агротехнічний фаховий коледж	65		56	55	176
Черкаський державний технологічний університет	14		30	54	98
Борзнянський аграрний фаховий коледж	36		61	53	150
Київський фаховий коледж архітектури, будівництва та управління	43		48	50	141
Відокремлений структурний підрозділ «Мукачівський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України»	40		44	50	134
Відокремлений структурний підрозділ «Львівський фаховий коледж Львівського національного університету природокористування»	39		46	48	133
Білгород-Дністровський морський рибпромисловий фаховий коледж	67		48	42	157
Верхівнянська філія Житомирського агротехнічного фахового коледжу	56		35	39	130
Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова	49	5	26	38	118
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна			7	34	41
Комунальний заклад вищої освіти «Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія» Запорізької обласної ради	7		15	33	55
Відокремлений структурний підрозділ «Стрийський фаховий коледж Львівського національного університету природокористування»	34		42	33	109
Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького	16		15	33	64
Відокремлений структурний підрозділ «Вишнянський фаховий коледж Львівського національного університету природокористування»	22		29	33	84
Черкаська філія Приватного вищого навчального закладу «Європейський університет»				32	32
Вінницький транспортний фаховий коледж	27		49	32	108
Вище художнє професійне училище № 3 м. Івано-Франківська	30		30	30	90
ОРДЕНА «ЗНАК ПОШАНИ» ВИЩЕ ПРОФЕСІЙНЕ УЧИЛИЩЕ №75	30		30	30	90
Вище професійне училище №36 с. Балин Хмельницької області	29		24	30	83
Вище професійне училище № 41 м. Тульчина	30		30	30	90
Вище професійне училище №71 м. Кам'янка-Бузька Львівської області	30		30	30	90
Київський національний університет імені Тараса Шевченка	30	7	31	29	97
Сокирянське вище професійне училище	22		19	28	69
Відокремлений структурний підрозділ «Зборівський фаховий коледж Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя»			16	28	44
Державний професійно – технічний навчальний заклад «Сновське вище професійне училище лісового господарства»	30		55	27	112
Відокремлений структурний підрозділ «Рожищенський фаховий коледж Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького»	12		30	27	69
Білгород-Дністровський фаховий коледж природокористування, будівництва та комп'ютерних технологій	18		16	26	60
Млинівський технолого-економічний фаховий коледж	16		23	26	65
Заболотненське вище професійне училище № 31 ім. Д.К. Заболотного			25	25	50

продовження таблиці А.1

Відокремлений структурний підрозділ «Фаховий коледж управління, економіки і права Полтавського державного аграрного університету»	20	25	25	70
Державний професійно-технічний навчальний заклад «Червоненське вище професійне училище»	25	25	25	75
Рівненська філія Приватного вищого навчального закладу «Європейський університет»			23	23
Відокремлений структурний підрозділ «Любешівський технічний фаховий коледж Луцького національного технічного університету»	23	22	23	68
Державний навчальний заклад «Катюжанське вище професійне училище»	13	15	23	51
Державний університет «Житомирська політехніка»			22	22
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова	8	11	22	41
Відокремлений структурний підрозділ «Путівльський фаховий коледж Сумського національного аграрного університету»			22	22
Відокремлений структурний підрозділ «Золотоніський фаховий коледж ветеринарної медицини Білоцерківського національного аграрного університету»	15	18	21	54
Державний навчальний заклад «Гадяцьке вище професійне аграрне училище»	20		20	40
Відокремлений структурний підрозділ «Бердянський фаховий коледж Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного»	28	14	20	62
Відокремлений структурний підрозділ «Василівський фаховий коледж Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного»	19	19	19	57
Київське вище професійне училище деревообробки	15	18	18	51
Державний навчальний заклад «Сквирське вище професійне училище»		17	15	32
Національний науковий центр «Інститут землеробства Національної академії аграрних наук України»			15	15
Державний навчальний заклад «Михайлівське вище професійне училище»	15	15	15	45
Заклад вищої освіти «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»			14	14
Вище професійне училище №14 м. Коломиї	14	22	14	50
Інститут сільського господарства Карпатського регіону Національної академії аграрних наук України			11	11
Уманська філія Приватного вищого навчального закладу «Європейський університет»			11	11
Інститут кліматично орієнтованого сільського господарства Національної академії аграрних наук України			10	10
Одеський національний технологічний університет	11	12	10	33
Інститут кормів та сільського господарства Поділля Національної академії аграрних наук України			10	10
Інститут овочівництва і баштанництва Національної академії аграрних наук України			10	10
Інститут агроєкології і природокористування Національної академії аграрних наук України			9	9
Відокремлений структурний підрозділ «Херсонський гідрометеорологічний фаховий коледж Одеського державного екологічного університету»		3	6	9
Інститут садівництва Національної академії аграрних наук України			6	6
Миронівський інститут пшениці імені В.М.Ремесла Національної академії аграрних наук України			5	5
Інститут тваринництва Національної академії аграрних наук України			5	5
Національний університет «Львівська політехніка»			5	5

продовження таблиці А.1

Інститут рослинництва ім.В.Я.Юр'єва Національної академії аграрних наук України				4	4
Державний вищий навчальний заклад «Український державний хіміко-технологічний університет»			2	4	6
Національний науковий центр «Інститут виноградарства і виноробства імені В. С. Таїрова»				4	4
Інститут олійних культур Національної академії аграрних наук України				3	3
Інститут розведення і генетики тварин імені М.В. Зубця Національної академії аграрних наук України				3	3
Інститут сільськогосподарської мікробіології та агропромислового виробництва Національної академії аграрних наук України				2	2
Національний науковий центр «Інститут ґрунтознавства та агрохімії імені О.Н. Соколовського»				2	2
Інститут захисту рослин Національної академії аграрних наук України				2	2
Інститут рибного господарства Національної академії аграрних наук України				2	2
Каховський агротехнологічний фаховий коледж	97		19	1	117
Глухівський агротехнічний інститут імені С.А. Ковпака Сумського національного аграрного університету	32				32
Відокремлений структурний підрозділ «Донбаський аграрний фаховий коледж Луганського національного аграрного університету»	155		117		272
Відокремлений структурний підрозділ «Верхівський аграрний фаховий коледж Вінницького національного аграрного університету»	25				25
Відокремлений структурний підрозділ «Вовчанський фаховий коледж Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка»	41				41
Відокремлений структурний підрозділ «Коломийський політехнічний фаховий коледж Національного університету «Львівська політехніка»	11		21		32
Луганський національний аграрний університет	273	18			291
Харківська державна зооветеринарна академія	192	21			213
Глухівський агротехнічний фаховий коледж Сумського національного аграрного університету	92				92
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва	637	132			769
Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка			3		3
Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка	679	60			739
Відокремлений структурний підрозділ «Старобільський фаховий коледж Луганського національного аграрного університету»	147		95		242
Державний професійно-технічний навчальний заклад «Луцьке вище професійне училище будівництва та архітектури»	12		11		23
Відокремлений структурний підрозділ Житомирський технологічний фаховий коледж Київського національного університету будівництва і архітектури	26				26
(пусто)					
Відокремлений структурний підрозділ «Донецький фаховий коледж Луганського національного аграрного університету»	57		47		104
Державний навчальний заклад «Красногорівське вище професійне училище»	16				16
Загальний підсумок	24713	2785	28620	37241	93359

Додаток Б

Таблиця Б.1

Складові розрахунку для конвертації в рейтинг конкурентоспроможності аграрних закладів вищої освіти

Разрахунок для визначення ступенів ризику					
Місце визначене ДСЯО	Кількість балів в рейтинг	Місце визначене ДСЯО	Кількість балів в рейтинг	Місце визначене ДСЯО	Кількість балів в рейтинг
0	100	34	66	68	32
1	99	35	65	69	31
2	98	36	64	70	30
3	97	37	63	71	29
4	96	38	62	72	28
5	95	39	61	73	27
6	94	40	60	74	26
7	93	41	59	75	25
8	92	42	58	76	24
9	91	43	57	77	23
10	90	44	56	78	22
11	89	45	55	79	21
12	88	46	54	80	20
13	87	47	53	81	19
14	86	48	52	82	18
15	85	49	51	83	17
16	84	50	50	84	16
17	83	51	49	85	15
18	82	52	48	86	14
19	81	53	47	87	13
20	80	54	46	88	12
21	79	55	45	89	11
22	78	56	44	90	10
23	77	57	43	91	9
24	76	58	42	92	8
25	75	59	41	93	7
26	74	60	40	94	6
27	73	61	39	95	5
28	72	62	38	96	4
29	71	63	37	97	3
30	70	64	36	98	2
31	69	65	35	99	1
32	68	66	34	100	0
33	67	67	33		

Додаток В

Таблиця В.1

Складові розрахунку для конвертації в рейтинг конкурентоспроможності
аграрних закладів вищої освіти

Нарахування балів за місце в рейтингу Топ-100					
Місце визначене в ТОП-100	Кількість балів в рейтинг	Місце визначене в ТОП-100	Кількість балів в рейтинг	Місце визначене в ТОП-100	Кількість балів в рейтинг
1	100	35	66	69	32
2	99	36	65	70	31
3	98	37	64	71	30
4	97	38	63	72	29
5	96	39	62	73	28
6	95	40	61	74	27
7	94	41	60	75	26
8	93	42	59	76	25
9	92	43	58	77	24
10	91	44	57	78	23
11	90	45	56	79	22
12	89	46	55	80	21
13	88	47	54	81	20
14	87	48	53	82	19
15	86	49	52	83	18
16	85	50	51	84	17
17	84	51	50	85	16
18	83	52	49	86	15
19	82	53	48	87	14
20	81	54	47	88	13
21	80	55	46	89	12
22	79	56	45	90	11
23	78	57	44	91	10
24	77	58	43	92	9
25	76	59	42	93	8
26	75	60	41	94	7
27	74	61	40	95	6
28	73	62	39	96	5
29	72	63	38	97	4
30	71	64	37	98	3
31	70	65	36	99	2
32	69	66	35	100	1
33	68	67	34		
34	67	68	33		

Додаток Д

Анкета опитування роботодавців

Аплікаційна форма

Шановний роботодавцю, метою цього опитування є розуміння ваших поточних, теперішніх та майбутніх потреб у працівниках та навичках.

Участь у цьому дослідженні є дуже важливою, оскільки допоможе підготувати людські ресурси, необхідні для відновлення та розвитку України.

1. Вкажіть назву підприємства _____
2. Організаційно-правова форма _____
3. Укажіть основний вид діяльності вашого підприємства (згідно з КВЕД). _____
4. Відмітьте наявні проблеми з якими Ви стикались під час пошуку кандидатів
 - А) Відсутність кадрів через мобілізацію;
 - Б) Відсутність необхідних документів для прийняття на роботу;
 - В) Невідповідність очікуванню заробітної плати;
 - Г) Наявність/ посилення дефіциту кадрів;
 - Д) Відсутність потрібної кваліфікації претендентів;
 Інше _____

5. Оцініть компетентності які Ви розглядаєте під час прийняття на роботу:

Компетентність	Ключові	Додаткові
Відповідальність		
Уважність		
Робота в команді		
Робота з обладнанням		
Робота з документами		
Стресостійкість		
Робота з інструментом		
Володіння комп'ютером		
Здатність до навчання		
Знання відповідних нормативних актів		
Знання державної мови		
Комунікативні навички		
Орієнтація на результат		
Тактовність		
Робота з клієнтами		

6. Вкажіть наявну кількість персоналу та необхідну для конкурентоспроможності Вашого підприємства:

Категорії	Наявний персонал на підприємстві	Необхідна загальна кількість
Менеджери, керівники (управителі)		
Професіонали		
Фахівці		
Кваліфіковані робітники сільського, лісового та рибного господарства		
Кваліфіковані робітники з інструментом		
Технічні службовці		
Найпростіші професії		

7. Оцініть потреби до підвищення кваліфікації Вашого персоналу:

Категорії	Мають потреби в довготривалому навчанні	Наявна потреба у короткотермінових курсах	Наявна потреба у короткотермінових курсах	Не має потреби
Менеджери, керівники (управителі)				
Професіонали				
Фахівці				
Кваліфіковані робітники сільського, лісового та рибного господарства				
Кваліфіковані робітники з інструментом				
Технічні службовці				
Найпростіші професії				

8. Оцініть привабливість аграрних закладів вищої освіти щодо співпраці

- А) Так, думаємо над цим;
- Б) Так, вже впровадили;
- В) Ні, не бачимо сенсу.

9. Яким чином Ви плануєте реалізовувати співпрацю з освітніми закладами (вищої кваліфікації):

- А) двостороннє оновлення знань;
- Б) залучення студентів до роботи;
- В) допомога у змінах програм підготовки.

Додаток В

Анкета опитування випускників

Аплікаційна форма

Шановні випускники! Для визначення вашої готовності бути конкурентоспроможними на ринку праці аграрного сектору економіки, оцініть ваші компетентності та вміння щодо деяких категорій соціологічного спостереження:

1. Вкажіть Вашу спеціальність:

- 1) 201 Агрономія
- 2) 202 Захист і карантин рослин
- 3) 203 Садівництво та виноградарство (Садівництво, плодовоовочівництво та виноградарство)
- 4) 204 Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва
- 5) 207 Водні біоресурси та аквакультура
- 6) 208 Агроінженерія
- 7) 211 Ветеринарна медицина
- 8) 212 Ветеринарна гігієна, санітарія і експертиза

2. Чи потребуєте Ви підбору місця роботи за фахом:

- А) Так
- Б) Ні, вже визначився з місцем роботи
- В) Не планую працювати за фахом

3. На вашу думку чи здобули Ви під час навчання за допомогою вивчення дисциплін та проходження практики наступні компетентності:

Компетентність	Здобуті компетентності відзначте «+»
Відповідальність	
Уважність	
Робота в команді	
Робота з обладнанням	
Робота з документами	
Стресостійкість	
Робота з інструментом	
Володіння комп'ютером	
Здатність до навчання	
Знання відповідних нормативних актів	
Знання державної мови	
Комунікативні навички	
Орієнтація на результат	
Тактовність	
Робота з клієнтами	

4. На Вашу думку, які компетентності знадобяться Вам при працевлаштуванні першочергово та додатково

Компетентність	Першочергово	Додатково
Відповідальність		
Уважність		
Робота в команді		
Робота з обладнанням		
Робота з документами		
Стресостійкість		

Робота з інструментом		
<i>Продовження додатку Е</i>		
Володіння комп'ютером		
Здатність до навчання		
Знання відповідних нормативних актів		
Знання державної мови		
Комунікативні навички		
Орієнтація на результат		
Тактовність		
Робота з клієнтами		

5. На Вашу думку чи здобули Ви навички роботи з інформаційними системами під час навчання та/або проходження практичної підготовки на підприємстві:

Вид інформаційного забезпечення	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою практичної підготовки	Ні
Використання мережі інтернет			
Використання персональних комп'ютерів			
Використання електронних пристроїв (смартфон, планшет)			
ВЕБ-сторінка/ портал підприємства			
Сторінки соціальних мереж			
Засоби електронної комерції (інтернет магазини, сервіси)			
GPS-технології			
Системи контролю доступу			
Системи дистанційного обслуговування			
Системи управління навчанням (LMS)			
Реєстратор розрахункових операцій			
Система управління взаємовідносин з клієнтами (CRM)			
Система управління ресурсами підприємства (EPR)			
Внутрішній електронний документообіг			
Електронна звітність до державних органів			
Онлайн перемовини з контрагентами/ клієнтами /колегами			
Управління оновленням комп'ютерного обладнання			
Управління утилізацією застарілого комп'ютерного обладнання			
Корпоративні хмарні сховища/сервіси			
Програмне забезпечення розроблене для підприємства			
Програмне забезпечення розроблене підприємством			

Продовження додатку Е

Технології BigData штучного інтелекту для прийняття рішень			
Автоматизовані виробничі лінії			
Використання роботів			

6. На Вашу думку чи будуть необхідні данні інформаційні вміння для подальшої повсякденної роботи?

Вид інформаційного забезпечення	Так	Ні
Використання мережі інтернет		
Використання персональних комп'ютерів		
Використання електронних пристроїв (смартфон, планшет)		
ВЕБ-сторінка/ портал підприємства		
Сторінки соціальних мереж		
Засоби електронної комерції (інтернет магазини, сервіси)		
GPS-технології		
Системи контролю доступу		
Системи дистанційного обслуговування		
Системи управління навчанням (LMS)		
Реєстратор розрахункових операцій		
Система управління взаємовідносин з клієнтами (CRM)		
Система управління ресурсами підприємства (EPR)		
Внутрішній електронний документообіг		
Електронна звітність до державних органів		
Онлайн перемовини з контрагентами/ клієнтами /колегами		
Управління оновленням комп'ютерного обладнання		
Управління утилізацією застарілого комп'ютерного обладнання		
Корпоративні хмарні сховища/сервіси		
Програмне забезпечення розроблене для підприємства		
Програмне забезпечення розроблене підприємством		
Технології BigData штучного інтелекту для прийняття рішень		
Автоматизовані виробничі лінії		
Використання роботів		

Реалізація продукції ВЕД «А» Сільське, лісове та рибне господарство за регіонами 2017-2021 роки

Регіони	Обсяг реалізованої продукції (тис,грн)				
	2017	2018	2019	2020	2021
Вінницька область	31595647,5	36283482,6	38753083,7	36152801,8	56025183,8
Волинська область	7655576,9	9872828,1	9534390,7	12009574,0	15476853,5
Дніпропетровська область	23281718,9	25842141,5	26195113,5	30125262,3	41694938,8
Донецька область	10927488,8	10889854,7	12079963,6	14904112,1	18323380,3
Житомирська область	14294005,9	15869552,4	20102460,0	21062656,2	25762039,5
Закарпатська область	2195684,6	2536940,6	2314064,3	2435220,4	3399845,8
Запорізька область	17040816,9	15902461,9	17752111,2	22523833,7	28267253,6
Івано – Франківська область	8742518,6	8053985,7	8447904,4	9677912,2	10273763,2
Київська область	36557235,5	46829986,8	48951787,2	47742880,4	64203722,0
Кіровоградська область	20884310,7	25322877,8	29433367,9	31564255,1	40076569,1
Луганська область	8351381,2	8843965,7	9139958,0	11697864,1	13169705,3
Львівська область	12201923,1	19894181,1	22394876,0	22902914,8	28590140,5
Миколаївська область	16856777,7	18134072,9	19423161,6	19757542,8	30295499,7
Одеська область	21977904,6	25238462,9	23048014,0	15543566,5	32759893,5
Полтавська область	38577590,4	35265908,0	39435577,7	44386206,4	55455308,3
Рівненська область	7901065,9	9569261,9	9831376,5	10853400,5	17711771,1
Сумська область	21635324,3	24894368,5	27690225,3	34533251,8	43122596,0
Тернопільська область	14727741,5	18107113,2	18810452,6	22229599,6	29691690,3
Харківська область	24360631,4	25944017,1	27893196,8	35980270,0	44260166,1
Херсонська область	15901575,3	17470275,6	16078629,9	19813695,6	31546918,4
Хмельницька область	24647974,1	29803893,6	28692052,5	32095160,3	45886191,6
Черкаська область	26781404,3	31507753,0	33889199,0	34917922,7	46663845,0
Чернівецька область	3268910,9	3772097,5	3537111,8	4200406,6	5000043,0
Чернігівська область	27526624,9	32343077,2	35735148,5	41078831,4	161403981,2

Додаток 3

Таблиця 3.1

Ресурси аграрного сектору економіки

Регіони	Посівні площі культур сільськогосподарських під урожай (тис, га)						Кількість сільськогосподарських тварин (тис, гол)					
	2017	2018	2019	2020	2021	Середнє значення	2017	2018	2019	2020	2021	Середнє значення
Вінницька область	1625,7	1623,7	1623,8	1627,2	1653,1	1630,7	26691	29459,1	34532,7	38139,5	34203,2	32605,1
Волинська область	562,1	571,5	588,6	605,0	611,7	587,8	7256,7	8093,2	8515,6	8659,3	8445,8	8194,12
Дніпропетровська область	1942,4	1944,9	1960,1	1977,3	1971,8	1959,3	18905	19253,4	19934,1	17018,7	20149,4	19052,12
Донецька область	994,8	1005,6	1017,3	1027,0	1041,0	1017,1	4540,9	4533,5	5458,3	6681,3	4970,3	5236,86
Житомирська область	962,9	1043,4	1069,2	1179,0	1153,7	1081,6	7099,7	7329,8	7622,2	7486,3	7629,3	7433,46
Закарпатська область	187,4	187,5	184,2	182,8	173,8	183,1	3745,2	3434,4	3529,7	3587,9	4262	3711,84
Запорізька область	1663,7	1660,1	1676,3	1700,1	1711,8	1682,4	6081,3	5532,5	5288,5	5065,1	4228,9	5239,26
Івано – Франківська область	382,2	380,1	371,2	378,2	383,4	379,0	4551,1	4786,7	5124,4	5326,2	4828	4923,28
Київська область	1168,8	1188,1	1187,5	1202,4	1191,7	1187,7	28105,1	30618,7	29139,9	30617,1	24271,3	28550,42
Кіровоградська область	1700,3	1700,6	1704,2	1709,0	1705,2	1703,9	4484,3	4526,9	4852,3	5180,3	5067,2	4822,2
Луганська область	806,3	821,3	819,9	848,9	855,9	830,5	949,4	974,6	1027,4	999,6	974,7	985,14
Львівська область	679,0	674,4	693,5	709,3	706,3	692,5	8419,7	9543,5	9807,7	10382,7	10929,4	9816,6
Миколаївська область	1544,6	1562,9	1567,6	1565,5	1600,9	1568,3	2935	2810	2664,7	2448,8	2195	2610,7
Одеська область	1864,3	1864,3	1871,0	1625,0	1841,6	1813,2	5082	4706,4	3714,1	3112,4	2837	3890,38
Полтавська область	1721,3	1720,5	1720,3	1725,9	1732,0	1724,0	5736,1	6002,4	6080,7	5756,3	5329,1	5780,92
Рівненська область	564,9	576,9	587,6	619,3	619,0	593,5	7037,4	7483,6	7542,6	7905,7	7864,4	7566,74
Сумська область	1137,6	1159,7	1172,1	1188,7	1209,6	1173,5	5262,1	5055	4872,5	5143,6	4912,8	5049,2
Тернопільська область	820,5	828,5	832,1	839,2	840,7	832,2	5500,3	5273,1	5427,9	5465,7	5964,8	5526,36
Харківська область	1772,3	1778,1	1790,7	1804,0	1823,2	1793,7	7701,8	7393,4	8263,4	8655,6	7156,9	7834,22
Херсонська область	1430,6	1392,1	1431,9	1417,9	1476,8	1429,9	7692,6	6799	5443,9	5626,6	5551,6	6222,74
Хмельницька область	1168,3	1183,4	1175,5	1197,1	1205,1	1185,9	10056	7203,1	7106	7788,6	7349,4	7900,62
Черкаська область	1188,1	1195,2	1192,8	1206,6	1217,7	1200,1	23909,1	24932	26631,5	24537,3	25571,3	25116,24
Чернівецька область	309,5	308,2	306,5	307,7	308,0	308,0	3331,1	3355,4	3642,6	3899,1	3666,936	3579,0272
Чернігівська область	1236,7	1266,7	1297,8	1330,9	1353,5	1297,1	3838,1	3781,6	3888	3769,5	3856,8	3826,8

Додаток И

Таблиця И.1

Розподіл діючих підприємств ВЕД «А» Сільське, лісове та рибне господарство за регіонами

Показник	Рік	Регіони																								
		Вінницька область	Волинська область	Дніпропетровська область	Донецька область	Житомирська область	Закарпатська область	Запорізька область	Івано-Франківська область	Київська область	Кіровоградська область	Луганська область	Львівська область	Миколаївська область	Одеська область	Полтавська область	Рівненська область	Сумська область	Тернопільська область	Харківська область	Херсонська область	Хмельницька область	Черкаська область	Чернівецька область	Чернігівська область	м. Київ
Великі підприємства	2021	6	-	-	1	1	-	-	2	7	1	1	2	-	-	6	2	2	3	-	1	5	3	-	3	4
	2020	3	-	-	1	1	-	-	1	6	1	1	3	-	-	3	1	1	2	-	-	4	2	-	2	5
	2019	3	-	1	1	1	-	-	1	6	1	к	2	-	-	3	1	1	1	-	-	4	2	-	3	3
	2018	3	-	1	-	-	-	-	1	5	-	к	1	-	-	2	1	1	-	1	-	2	1	-	2	2
	2017	1	-	-	1	-	-	-	1	5	-	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-	3	1	-	2	1
Середні підприємства	2021	135	57	111	66	84	23	92	27	129	111	51	57	60	89	136	52	116	57	130	75	87	143	20	128	55
	2020	134	57	112	65	87	22	94	35	136	116	51	56	58	95	143	49	118	53	129	80	87	148	24	131	54
	2019	150	60	175	68	90	23	100	35	149	120	к	61	70	135	150	51	117	56	129	79	92	157	22	132	60
	2018	146	58	176	69	90	23	103	33	152	119	к	59	73	132	164	53	125	55	130	83	90	160	21	125	59
	2017	150	59	141	68	90	21	114	34	152	127	64	52	77	132	173	50	133	53	128	85	104	166	23	133	54
Малі підприємства	2021	371	91	380	161	169	34	321	60	367	328	136	175	292	401	267	81	191	141	362	247	160	286	78	220	109
	2020	358	107	382	153	174	34	309	56	367	345	139	155	284	392	246	79	175	143	282	257	153	275	73	208	94
	2019	363	95	374	156	181	36	307	54	351	347	140	143	288	424	244	80	183	144	335	245	151	270	72	211	97
	2018	364	97	211	153	169	43	309	54	645	350	138	145	289	421	239	79	176	147	200	248	156	254	75	219	95
	2017	370	99	211	158	168	54	303	51	645	338	141	144	284	400	242	97	176	150	174	246	143	254	68	216	70
Мікро-підприємства	2021	2300	819	3623	988	1042	921	2321	692	1921	2931	848	1265	3452	2868	2346	653	922	893	1715	2006	1441	1766	609	1026	817
	2020	2348	790	3763	1051	1047	960	2363	762	2015	2961	861	1233	3533	3848	2345	629	933	916	1751	2139	1496	1821	641	1018	818
	2019	2344	859	3672	1122	1067	935	2413	831	2101	2980	875	1198	3555	4020	2335	635	927	885	1791	2236	1474	1861	673	1040	804
	2018	2298	858	3682	1119	1038	1104	2438	833	2020	2908	863	1230	3682	4357	2276	619	883	954	1746	2314	1446	1807	730	1022	680
	2017	2195	857	3691	1191	1009	1071	2462	807	2022	2885	865	1196	3716	4584	2186	596	851	917	1593	2365	1407	1771	746	974	555
Всього	2021	2812	967	4114	1216	1296	978	2734	781	2424	3388	1036	2764	3804	3358	2755	788	1231	1094	2207	2329	1693	2198	707	1377	985
	2020	2843	936	4115	1270	1309	1016	2766	854	2524	3046	1052	2680	3875	4335	2737	758	1227	1114	2162	2476	1740	2246	738	1359	971
	2019	2860	1014	4222	1347	1339	994	2820	921	2607	3448	1068	2602	3913	4579	2732	767	1228	1086	2255	2560	1721	2290	767	1386	964
	2018	2811	1013	4070	1341	1297	1170	2850	921	2528	3337	1055	2665	4044	4910	2681	752	1185	1156	2077	2645	1694	2222	826	1368	836
	2017	2716	1015	4043	1418	1267	1146	2879	893	2484	3350	1060	2590	4077	5116	2603	743	1160	1120	1895	2696	1657	2192	837	1325	680

к– дані не оприлюднюються з метою забезпечення виконання вимог Закону України "Про державну статистику" щодо конфіденційності статистичної інформації. Без урахування частини тимчасово окупованої території у Луганській та Донецькій області.

Додаток С

Таблиця І.1

Робоча сила сільської місцевості (в середньому за рік) тис. осіб 2021 року

Робоча сила	Вінницька область	Волинська область	Дніпропетровська область	Донецька область	Житомирська область	Закарпатська область	Запорізька область	Івано-Франківська область	Київська область	Кіровоградська область	Луганська область	Львівська область	Миколаївська область	Одеська область	Полтавська область	Рівненська область	Сумська область	Тернопільська область	Харківська область	Херсонська область	Хмельницька область	Черкаська область	Чернівецька область	Чернігівська область
Показники сільської місцевості																								
у віці 15 років і старше	340,4	191,6	204,5	129,7	219,6	320,0	177,2	316,3	289,9	128,6	102,9	396,3	171	343,4	222,2	270	158	220,7	219	193	230	175	251	144
з них у віці 15–70 років	338,4	191,2	204,2	129,1	218,9	319,7	173,7	309,4	289,6	128,4	101,1	395,5	171	343,4	222,2	263	157	220	193	193	226	129	242	143
з них працездатного віку (15–59 років)	325,6	186,4	198,2	124,3	210,7	311,0	163,5	286,2	281,7	125,2	94,6	386,4	166	334,4	215,9	241	149	212,6	192	190	212	120	210	135
Загальні показники робочої сили																								
у віці 15 років і старше	700,7	413,7	1482,9	827,6	541,8	545,1	787,3	603,4	803,4	407,4	333,6	1116,6	527	1059	628,9	512	494	443,5	1270	481	555,7	544	417,6	456
у віці 15–70 років	698,1	412,6	1478,0	824,9	540,4	544,1	780,7	594,5	802,7	406,5	331,5	1114,4	526	1056	628,6	504	494	442,1	1266	481	549	544	406	455
працездатного віку (15–59 років)	675,4	401,6	1435,4	799,3	521,5	528,0	751,9	556,7	784,5	391,7	317,8	1085,7	510	1026,9	611,6	464	476	429,5	1224	473	524	527	362	436

Додаток І

Перелік закладів освіти, які провадять освітню діяльність за галуззю 20 «Аграрні науки та продовольство» в рамках вищої кваліфікації

Вінницька область

Відокремлений структурний підрозділ «Ладжинський фаховий коледж Вінницького національного аграрного університету»
Відокремлений структурний підрозділ «Чернятинський фаховий коледж Вінницького національного аграрного університету»
Вінницький національний аграрний університет

Волинська область

Волинський національний університет імені Лесі Українки
Луцький національний технічний університет

Дніпропетровська область

Державний вищий навчальний заклад «Український державний хіміко-технологічний університет»
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Дніпровський державний технічний університет

Житомирська область

Державний університет «Житомирська політехніка»
Житомирський агротехнічний фаховий коледж
Житомирський державний університет імені Івана Франка
Малинський фаховий коледж
Поліський національний університет

Закарпатська область

Державний вищий навчальний заклад «Ужгородський національний університет»

Запорізька область

Запорізький національний університет
Комунальний заклад вищої освіти «Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія» Запорізької обласної ради
Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького
Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Івано-Франківська область

Відокремлений структурний підрозділ «Івано-Франківський фаховий коледж Львівського національного університету природокористування»
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

КИЇВ

Заклад вищої освіти «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»
Київський Аграрний Університет Національної Академії Аграрних Наук України
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Приватний вищий навчальний заклад «Європейський університет»
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

Київська область

Білоцерківський національний аграрний університет
Відокремлений структурний підрозділ «Немішаївський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України»

Кіровоградська область

Херсонський державний аграрно-економічний університет
Центральноукраїнський національний технічний університет

Львівська область

Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького
Львівський національний університет природокористування
Національний лісотехнічний університет України
Національний університет «Львівська політехніка»

Миколаївська область

Миколаївський національний аграрний університет

Одеська область

Одеський державний аграрний університет
Одеський державний екологічний університет
Одеський національний технологічний університет

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

Полтавська область

Державний заклад “Луганський національний університет імені Тараса Шевченка”

Полтавський державний аграрний університет

Рівненська область

Надслучанський інститут Національного університету водного господарства та природокористування

Національний університет водного господарства та природокористування

Рівненська філія Приватного вищого навчального закладу “Європейський університет”

Сумська область

Відокремлений структурний підрозділ “Глухівський агротехнічний фаховий коледж Сумського національного аграрного університету”

Сумський національний аграрний університет

Тернопільська область

Відокремлений підрозділ Національного університету біоресурсів і природокористування України “Бережанський агротехнічний інститут”

Західноукраїнський національний університет

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Харківська область

Державний біотехнологічний університет

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова

Хмельницька область

Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»

Хмельницький національний університет

Черкаська область

Відокремлений структурний підрозділ «Городищенський фаховий коледж Уманського національного університету садівництва»

Уманська філія Приватного вищого навчального закладу “Європейський університет”

Уманський національний університет садівництва

Черкаська філія Приватного вищого навчального закладу “Європейський університет”

Черкаський державний технологічний університет

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Чернівецька область

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Чернігівська область

Відокремлений підрозділ Національного університету біоресурсів і природокористування України “Ніжинський агротехнічний інститут”

Національний університет “Чернігівська політехніка”

Національний університет “Чернігівський колегіум” імені Т.Г. Шевченка

Додаток Й

Таблиця Й.1

Результати опитування випускників Одеського державного аграрного університету (1 частина опитування)

Ваша спеціальність	Чи потребуєте ви пацевлаштування за профілем навчання	На вашу думку чи здобули Ви під час навчання компетентності за допомогою вивчення дисциплін та проходження практики?	На вашу думку які компетентності при працевлаштуванні на роботу є першочерговими та їх рейтинг (1- найвище, 15 найнижче)?															На вашу думку які компетентності при працевлаштуванні на роботу є другорядними та їх рейтинг (1- найвище, 15 найнижче)?																
			Відповідальність	Уважність	Робота в команді	Робота з обладнанням	Робота з документами	Стресостійкість	Робота з інструментом	Володіння комп'ютером	Здатність до навчання в подальшому	Знання відповідних нормативних актів	Знання державної мови	Комунікативні навички	Орієнтація на результат	Тактовність	Робота з клієнтами	Відповідальність	Уважність	Робота в команді	Робота з обладнанням	Робота з документами	Стресостійкість	Робота з інструментом	Володіння комп'ютером	Здатність до навчання в подальшому	Знання відповідних нормативних актів	Знання державної мови	Комунікативні навички	Орієнтація на результат	Тактовність	Робота з клієнтами		
201 Агрономія	Так	Відповідальність, Володіння комп'ютером, Знання державної мови	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	8	7	1	2	3	4	5	6	5	4	3	2	1	8	4	
204 Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва	Не буду працювати за спеціальністю	Відповідальність, Робота з документами, Володіння комп'ютером, Знання державної мови	1	2	6	7	7	2	5	2	4	8	3	3	2	1	0	3	3	5	5	6	4	5	6	3	3	4	3	4	3	4		
211 Ветеринарна медичина	Так	Відповідальність, Уважність, Робота в команді, Здатність до навчання в подальшому, Знання відповідних нормативних актів	1	1	2	4	3	1	2	1	4	3	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	4	1	1
204 Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва	Так	Відповідальність, Робота в команді, Робота з документами, Володіння комп'ютером, Знання державної мови, Орієнтація на результат, Тактовність, Робота з клієнтами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	
204 Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва	Ні, вже визначився з місцем роботи	Відповідальність, Уважність, Робота в команді, Робота з обладнанням, Робота з документами, Стресостійкість, Робота з інструментом, Володіння комп'ютером, Здатність до навчання в подальшому, Знання відповідних нормативних актів, Знання державної мови, Комунікативні навички, Орієнтація на результат, Тактовність, Робота з клієнтами	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
204 Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва	Так	Відповідальність, Уважність, Робота в команді, Здатність до навчання в подальшому	1	2	6	4	5	3	7	8	9	0	1	2	3	5	4	1	1	4	3	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	

Результати опитування випускників Одеського державного аграрного університету (2 частина опитування)

На Вашу думку чи здобули Ви навички інформаційних систем під час навчання та/або проходження практики																						
Використання мережі інтернет	Використання персональних комп'ютерів	Використання електронних пристроїв (смартфон, планшет)	Ведення WEB-сторінки / порталу	Маркетингові підходи соціальних мереж	Засоби електронної комерції (інтернет магазини, сервіси)	GPS-технології	Системи контролю доступу	Системи дистанційного обслуговування	Системи управління навчанням (LMS)	Ресуратор розрахункових операцій	Система управління взаємовідносин з клієнтами (CRM)	Система управління ресурсами підприємства (EPR)	Внутрішній електронний документообіг	Електронна звітність до державних органів	Онлайн перемовини з контрагентами/клієнтами /колегами	Управління оновленням комп'ютерного обладнання	Управління утилізацією застарілого комп'ютерного обладнання	Корпоративні хмарні сховища/сервіси	Програмне забезпечення розроблене спеціфічне для вашої галузі	Технології BigData штучного інтелекту для прийняття рішень	Автоматизовані виробничі лінії	Використання роботів
Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Ні	Ні	Ні	Ні	Так, за допомогою дисциплін	Ні	Ні	Так, за допомогою дисциплін	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Так, за допомогою дисциплін	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Так, за допомогою практики
Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою практики	Так, за допомогою практики	Ні	Ні	Так, за допомогою дисциплін	Ні	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою практики	Ні	Так, за допомогою дисциплін	Ні	Ні	Так, за допомогою дисциплін	Ні	Так, за допомогою практики	Так, за допомогою дисциплін	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Так, за допомогою дисциплін
Так, за допомогою практики	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою практики	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Так, за допомогою практики	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Так, за допомогою дисциплін
Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою практики	Ні	Так, за допомогою практики	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою практики	Ні	Так, за допомогою практики	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою практики	Ні	Так, за допомогою практики	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою практики	Ні	Так, за допомогою практики	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою практики	Ні	Так, за допомогою практики	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою практики	Ні
Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін	Так, за допомогою дисциплін

Продовження додатку Й

Результати опитування випускників Одеського державного аграрного університету (Зчастина опитування)

На Вашу думку чи будуть необхідні данні інформаційні віміння для подальшої роботи																							
Використання мережі інтернет	Використання персональних комп'ютерів	Використання електронних пристроїв (смартфон, планшет)	Ведення ВЕБ-сторінки / порталу	Маркетингові підходи соціальних мереж	Засоби електронної комерції (інтернет магазини, сервіси)	GPS-технології	Системи контролю доступу	Системи дистанційного обслуговування	Системи управління навчанням (LMS)	Ресуратор розрахункових операцій	Система управління взаємовідносин з клієнтами (CRM)	Система управління ресурсами підприємства (EPR)	Внутрішній електронний документообіг	Електронна звітність до державних органів	Система управління контрагентами/ клієнтами /колегами	Управління оновленням комп'ютерного обладнання	Управління утилізацією застарілого комп'ютерного обладнання	Корпоративні хмарні сховища/сервіси	Програми спеціалізовані розроблене спеціфічне для вашої галузі	Технології BigData штучного інтелекту для прийняття рішень	Автоматизовані виробничі лінії	Використання роботів	
Так	Так	Ні	Ні	Ні	Ні	Так	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Так	
Так	Ні	Так	Так	Так	Ні	Ні	Так	Так	Ні	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Ні	Так	Так	Так	Так	Ні	
Так	Так	Так	Так	Так	Так	Ні	Так	Ні	Ні	Так	Ні	Ні	Ні	Ні	Так	Так	Так	Так	Так	Ні	Так	Так	
Так	Ні	Так	Ні	Так	Ні	Так	Ні	Так	Ні	Так	Ні	Так	Ні	Так	Ні	Так	Ні	Так	Ні	Так	Ні	Так	
Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	
Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	
Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	
Так	Так	Так	Так	Так	Так	Ні	Ні	Так	Ні	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Ні	Ні	Ні	Так	Так	Так	
Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	
Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	
Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	
Так	Так	Так	Ні	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Ні	Так	Так	Так	Так	Ні	
Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Ні	Ні	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	
Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	Так	

Продовження додатку Й
продовження таблиці Й.3

Додаток К

Таблиця К.1

Апробація методики визначення потреб в кадрах наведеної в таблиці 1.5. та формул 1.1.-1.4.

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Кількість вакансій, одиниць (Чпп)					Чпп (середньо-арифметичне значення)	Коефіцієнт забезпеченості (Кзб)					Кзб (середньо-арифметичне значення)	Розрахунок відповідно до Таблиці 1.5.			
		2019	2020	2021	2022	2023		2019	2020	2021	2022	2023		Чпп	Кзб	Приріст потреби	Загальний результат прогнозованої потреби
головний агроном	1221.1	192	197	147	82	28	129	1,7	1,8	1,9	1,9	1,7	1,8	129	1,8	зберігається на рівні ЧПП	129
головний агроном із захисту рослин	1221.1	1	5	4	3	0	3	14	2	2,3	2,3	1	4,32	3	4,32	скорочується в 2,5	2
молодший науковий співробітник (агрономія, зоотехнія, лісівництво, природно-заповідна справа)	2213.1	20	31	19	8	6	17	2,15	1,2	1,8	1,8	1,8	1,75	17	1,75	зберігається на рівні ЧПП	17
науковий співробітник-консультант (агрономія, зоотехнія, лісівництво, природно-заповідна справа)	2213.1	5	4	12	8	1	6	1,4	1,7	0,5	0,5	2	1,22	6	1,22	зберігається на рівні ЧПП	6
науковий співробітник (агрономія, зоотехнія, лісівництво)	2213.1	40	43	25	16	22	29	1,4	1,3	2,3	2,3	0,9	1,64	29	1,64	зберігається на рівні ЧПП	29
агроном-дослідник	2213.1	5	3	5	2	2	3	7,2	12	14,5	14,5	6,5	10,94	3	10,94	>10,0	потреба відсутня
агроном	2213.2	1347	1199	1135	616	270	913	1,4	1,7	1,5	1,6	1,2	1,48	913	1,48	зберігається на рівні ЧПП	913
агроном із захисту рослин	2213.2	70	56	56	27	9	44	1,3	1,8	1,8	1,9	1	1,56	44	1,56	зберігається на рівні ЧПП	44
агроном з насінництва	2213.2	20	27	16	9	3	15	1,7	1,4	2	2	0,75	1,57	15	1,57	зберігається на рівні ЧПП	15
агроном відділення (бригади, сільськогосподарської ділянки, ферми, цеху)	3212	10	15	13	5	2	9	1,6	1	1,8	1,8	0,5	1,34	9	1,34	зберігається на рівні ЧПП	9
технолог із агрономії	3212	10	7	14	5	4	8	2,1	3,8	6,6	6,6	3	4,42	8	4,42	скорочується в 2,5	2
головний механік (механізація меліоративних робіт)	1221.2	1	1	0	0	0	0	4	3	5	5	4	4,2	0	4,2	скорочується в 2,5	2
майстер з експлуатації та ремонту машин і механізмів	1222.2	34	13	19	6	8	16	0,9	3,1	6	6	1,9	3,58	16	3,58	скорочується в 2,5	1

начальник механізованого зерносховища	1222.2	17	21	16	6	6	13	2	1,5	3	3	1,2	2,14	13	2,14	зберігається на рівні ЧПП	13
начальник колони (автомобільної, механізованої)	1226.2	28	31	18	9	4	18	2	2	6,4	6,4	2,2	3,8	18	3,8	скорочується в 2,5	2
начальник сортувальної гірки (автоматизованої, механізованої)	1226.2	1	0	0	0	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1	0,5	1
начальник відділу механізації та автоматизації виробничих процесів	1237.2	3	3	0	0	0	1	2,6	4,3	11	11	2	6,18	1	6,18	скорочується в 3	2
інженер-дослідник із механізації сільського господарства	2145.1	1	2	0	28	0	6	9	6,5	6	6	1	5,7	6	5,7	скорочується в 3	2
інженер з механізації та автоматизації виробничих процесів	2145.2	60	40	28	0	12	28	1	2	1,3	1,4	0,9	1,32	28	1,32	зберігається на рівні ЧПП	28
інженер з механізації трудомістких процесів	2145.2	2	2	3	1	0	2	5	5,5	5	5	2	4,5	2	4,5	скорочується в 2,5	2
механік груповий перевантажувальних машин (навантажувально-розвантажувальних механізмів)	3115	3	1	3	2	2	2	3,3	5	2	2	0,5	2,56	2	2,56	зберігається на рівні ЧПП	2
технік-механік із меліорації сільськогосподарського виробництва	3115	6	3	1	0	1	2	14	11	7	7	0,6	7,92	2	7,92	скорочується в 3	3
оператор свинарських комплексів і механізованих ферм	6121	223	254	130	0	101	142	0,9	0,9	2,4	2,4	1,8	1,68	142	1,68	зберігається на рівні ЧПП	142
оператор тваринницьких комплексів та механізованих ферм	6121	86	99	55	108	49	79	2,4	2,3	3,1	3,2	1,1	2,42	79	2,42	зберігається на рівні ЧПП	79
оператор птахофабрик та механізованих ферм	6122	330	253	166	34	88	174	0,4	1,2	1,2	1,3	0,8	0,98	174	0,98	0,5	175
машиніст машин та механізмів внутрішніх водоймищ	6151	1	0	0	134	0	27	7	2	2	2	5	3,6	27	3,6	скорочується в 2,5	1
машиніст дробильно-помельно-сортувальних механізмів	8121	11	16	24	34	1	17	1,8	1,6	3,6	3,6	7	3,52	17	3,52	скорочується в 2,5	1
машиніст завантажувальних механізмів	8122	24	9	15	6	9	13	1	3,2	2,5	2,6	0,7	2	13	2	зберігається на рівні ЧПП	13
машиніст вантажних механізмів	8124	16	22	23	7	3	14	2	1,1	1,3	1,4	2	1,56	14	1,56	зберігається на рівні ЧПП	14
оператор механізованого подавання суміші	8261	14	9	9	11	2	9	0,5	1,2	0,5	0,5	2	0,94	9	0,94	0,4	9
оператор рибкопитильної механізованої лінії	8271	1	2	5	6	0	3	-0,1	-0,2	0,4	0,4	1	0,3	3	0,3	5	3
механізатор (докер-механізатор) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах	8333	398	231	173	6	58	173	1,9	2,9	1,8	1,8	1,8	2,04	173	2,04	зберігається на рівні ЧПП	173

продовження таблиці К.1

моторист транспортувальних механізмів	8333	11	5	7	182	10	43	0,9	2	0,4	0,4	0,2	0,78	43	0,78	3	44
оператор механізованих та автоматизованих складів	8333	192	131	98	12	28	92	0,6	1,1	2	2	2,5	1,64	92	1,64	зберігається на рівні ЧПП	92
транспортувальник (обслуговування механізмів)	8333	485	300	236	57	85	233	0,9	1,6	1,8	1,8	1,8	1,58	233	1,58	зберігається на рівні ЧПП	233
водій самохідних механізмів	8334	95	75	67	162	15	83	2,2	2,7	1,5	1,5	2,4	2,06	83	2,06	зберігається на рівні ЧПП	83

Додаток Л

Таблиця Л.1

Вихідні данні для групування ЗВО, в яких здійснюється підготовка кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки

ЗВО	Кількість освітніх програм в середньому за три роки	Чисельність науково-педагогічних працівників в середньому за три роки			Чисельність здобувачів вищої освіти в середньому за три роки		Надходжень до спеціального фонду в середньому за три роки	Рейтинг ЗВО згідно академічного рейтингу ЗВО України "Топ-200 Україна 2024"	Місце ЗВО
		всього	в т.ч. з науковим ступенем	з них докторів наук	всього	в тому числі на одного НПП			
Білоцерківський національний аграрний університет	44	362	296	55	6326	17	100 758,4	96	8
Вінницький національний аграрний університет	54	259	199	42	10056	39	68 955,6	129	13
Державний біотехнологічний університет	108	772	637	138	11170	14	6 248 677,5	104	9
Дніпровський державний аграрно-економічний університет	43	307	267	44	6494	21	72 025,7	108	10
Київський Аграрний Університет НАН	4	44	36	12	132	3	7 139 666,7	-	-
Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького	33	439	281	58	4253	10	77 420,0	80	5
Львівський національний університет природокористування	52	295	210	29	4654	16	63 828,2	150	15
Миколаївський національний аграрний університет	45	327	170	52	3851	12	6 787 154,7	92	7
Національний університет біоресурсів і природокористування України	175	1324	825	311	16918	13	165 283 333,3	7	1
Національний університет водного господарства та природокористування	102	532	317	87	7293	14	99 567,4	44	2
Одеський державний аграрний університет	31	161	99	32	2972	18	32 530 000,0	160	16
Подільський державний університет	41	202	141	37	2618	13	24 963 666,7	163	17
Поліський національний університет	61	336	235	60	5924	18	62 994,1	116	11
Полтавський державний аграрний університет	60	325	226	65	5488	17	362 707,5	87	6
Сумський національний аграрний університет	34	391	266	77	10994	28	112 135,5	72	4
Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного	48	346	262	45	4088	12	665 258,9	67	3
Уманський національний університет садівництва	42	281	192	45	4966	18	57 734,4	135	14
Херсонський державний аграрно-економічний університет	54	186	118	25	2708	15	22 963,1	123	12

Додаток М

Таблиця М.1

Рейтингування аграрних закладів вищої освіти відповідно до розробленої методики рейтингування та визначення конкурентоспроможності аграрних закладів вищої освіти

№ з/п	Назва ЗВО	Рівень ступеню ризику	Топ-100 під час вступу (найбільший НМТ на контракт)	Місце в рейтингу топ-10 аграрних закладів України	QS World University Rankings	Успішно акредитовано	Обсяг надходжень до спеціального фонду	Працевлаштування за фахом*	Сума	Місце
1	Білоцерківський національний аграрний університет	80	0	50	0	61,4	0,3	-	191,6	6
2	Вінницький національний аграрний університет	70	0	0	0	59,3	0,1	-	129,4	16
3	Державний біотехнологічний університет	75	0	20	0	68,5	0,3	-	163,9	11
4	Дніпровський державний аграрно-економічний університет	75	0	0	0	18,2	0,2	-	93,4	17
6	Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького	75	0	40	0	73,0	4,0	-	192,0	8
7	Львівський національний університет природокористування	60	0	90	0	69,2	0,2	-	219,4	4
8	Миколаївський національний аграрний університет	80	0	0	0	56,1	0,2	-	136,3	3
9	Національний університет біоресурсів і природокористування України	80	61	10	100	80,2	14,1	-	345,3	1
10	Національний університет водного господарства та природокористування	80	39	0	0	67,9	56,8	-	243,7	10
11	Одеський державний аграрний університет	70	0	0	0	65,5	0,3	-	135,8	5
12	Подільський державний університет	80	0	0	0	71,4	100,0	-	251,4	9
13	Поліський національний університет	70	0	100	0	68,9	50,6	-	289,5	2
14	Полтавський державний аграрний університет	80	0	0	0	78,4	0,2	-	158,5	12
15	Сумський національний аграрний університет	75	0	30	0	44,1	1,9	-	151,0	13
16	Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного	65	0	60	0	66,0	0,3	-	191,3	7
17	Уманський національний університет садівництва	80	0	0	0	58,1	0,1	-	138,2	15
18	Херсонський державний аграрно-економічний університет	70	0	0	0	70,9	0,1	-	141,1	14

* -інформація відсутня

Додаток Н

ДОВІДКА
про впровадження результатів наукових досліджень
аспіранта кафедри менеджменту
Одеського державного аграрного університету
СЕДОВА Вячеслава Андрійовича

*на тему: «Модернізація системи підготовки кадрів вищої кваліфікації
аграрного сектору економіки»*

Полтавський державний аграрний університет засвідчує, що результати дисертаційного дослідження СЕДОВА Вячеслава Андрійовича, враховано при розробці заходів з розробки та впровадження освітніх програм на підставі маркетингових досліджень ринку праці.

Окрім цього, до уваги взято механізм реалізації фінансування дуальної форми здобуття освіти, який дасть можливість впровадити мотиваційну систему між освітою та бізнесом та залучити значно більший обсяг здобувачів вищої освіти до даної підготовки.

Також, результати дисертаційного дослідження використано під час оновлення освітніх компонентів «Кадровий менеджмент», «Управління персоналом».

Довідка надана для пред'явлення в спеціалізовану вчену раду із захисту дисертаційних робіт на здобуття ступеня доктор філософії.

Завідувач кафедри

менеджменту ім. І. А. Маркіної

к. е. н., доцент

Тетяна ВОРОНЬКО-НЕВІДНИЧА

ЗАВІРЯЮ
Заступник начальника відділу кадрів
Полтавського державного аграрного
університету
Олена ПІХУЛЯ



Додаток О**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

65012, Одеська обл., м. Одеса, вул. Пашкевичівська, 13, тел. (048) 784-57-32, (048) 784-57-22
E-mail: osn@osn.ua, osn@osn.edu.ua Ідентифікаційний код 00493008

ДОВІДКА

про впровадження в освітній процес результатів дисертаційної роботи
Седова Вячеслава Андрійовича на тему: «Модернізація системи підготовки кадрів
вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки»

Тема дисертації є складовою тематики науково-дослідних робіт кафедри менеджменту Одеського державного аграрного університету «Забезпечення соціо-еколого-економічного розвитку агропромислового виробництва та сільських територій на засадах інноваційного менеджменту та маркетингу» (номер державної реєстрації ДР 0121U109628). Основні результати дослідження Седова В. А. щодо модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки знайшли відображення в наукових звітах, статтях та доповідях на науково-практичних конференціях.

Науково-методичні положення дисертаційної роботи Седова В. А. щодо залучення стейкхолдерів до підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки відображені в регламентуючих документах ОДАУ: Положенні про організацію проведення опитування учасників освітнього процесу та зацікавлених осіб стосовно якості освітнього процесу (нова редакція), ухваленого рішенням Вченої ради ОДАУ (протокол №3 від 26.10.2023 р.); Положенні про внутрішню систему забезпечення якості вищої освіти, затвердженого рішенням Вченої ради ОДАУ (протокол №7 від 14.12.2023 р.).

Продовження додатку О

Науково-дослідні матеріали дисертації щодо співпраці закладів вищої освіти та бізнесу на засадах державно-приватного партнерства включалися до робочих програм, методичних вказівок, опорних конспектів лекцій з дисциплін «Соціальна відповідальність бізнесу», «Публічне адміністрування», «Державне та регіональне управління».

Науково-прикладні аспекти проведення опитування здобувачів вищої освіти та оцінки його результатів доповідалися на засіданнях Координаційної ради з забезпечення якості вищої освіти Одеського державного аграрного університету.

Проректор з науково-педагогічної
та методичної роботи

Інна МАЛІЄЦЬКА

Людмила Малієвської Тимі завігдує!
Ст. викладач з кадрів МАУ- Тріша Іваненко



Додаток П

УКРПЛОДОРОЗСАДНИК

МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

СТОВ «РОЗДІЛЬНЯНСЬКЕ»

67400, м.Роздільна, Одеська обл .

вул.Г. Кірпи ,128

вих. № 244 від 05.10.2023 р.

р/р UA623287040000026002591978001

АТ КБ «Приватбанк»

МФО 328704

Код 00413340

тел (04853) 5-04-33

stovrozdz@ukr.net

ДОВІДКА

про використання результатів дисертаційної роботи Седова Вячеслава Андрійовича на тему: «Модернізація системи підготовки кадрів вищої кваліфікації аграрного сектору економіки»

Результати дисертаційної роботи Седова Вячеслава Андрійовича мають практичне значення і спрямовані на підвищення якості підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрних підприємств.

Рекомендовані автором заходи щодо створення освітньої цифрової платформи «Освіта-наука-агробізнес» на засадах спільного користування відкривають нові можливості для персоналу аграрних підприємств щодо підвищення кваліфікації з використанням інноваційних технологій навчання, адаптації прийнятих на роботу фахівців, їх кар'єрного зростання та представляють інтерес для СТОВ «Роздільнянське» Роздільнянського району Одеської області.

Практичне значення для підприємства мають пропозиції щодо розробки кадрової стратегії, що передбачає впровадження стандартів ISO в управління персоналом підприємства, встановлення кваліфікаційних вимог до професій, формування керівного резерву підприємства, орієнтацію на принципи соціально-відповідального бізнесу.

Директор



Павло ЖЕЛЕЗНЯК

Додаток Р

УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ

СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИЙ ВИРОБНИЧИЙ КООПЕРАТИВ
«Р О Д И Н А»

68232, Одеська область, Саратський район, с. Плахтіївка вул. Сонячна 126
ЄДРПОУ 03766116, ІПН 03766115275

Р/р UA50 3808 0500 0000 0002 6009 24459 в АТ «Райффайзен банк «Аваль» м.Київ МФО 380805
Р/р UA66 3288 4500 0002 6009 3010 11378 в Ощадбанк ТВБВ 10015/0362 МФО 328845

Довідка

про практичне використання результатів наукових
досліджень Седова Вячеслава Андрійовича

Важливість наукового забезпечення модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки зумовлена тим, що від компетенції фахівців значною мірою залежить економічна спроможність агропідприємств вітчизняного сільського господарства, які є об'єктивною базою існування людського суспільства та необхідною передумовою розширеного соціально-економічного відтворення за рахунок залучення в цей процес навколишнього середовища з його природно-кліматичними умовами, явищами та ресурсами. Примноження добробуту населення при збереженні природних ресурсів й нарощуванні їх потенціалу, насамперед, за рахунок кадрів вищої кваліфікації постає пріоритетною ціллю всіх учасників управлінського процесу суб'єктів господарювання аграрного сектора.

Седовим В. А. правомірно визначені тенденції в структурі суб'єктно-об'єктної взаємодії з урахуванням потреб стейкхолдерів у кваліфікації кадрів аграрного сектору економіки, та науково обґрунтовано мотиваційні підходи до трансформації дуальної підготовки кадрів вищої кваліфікації для підприємств аграрного сектору. Особливої уваги заслуговують пропозиції щодо вдосконалення методичних засад підготовки кадрів вищої кваліфікації та моделі їх модернізації в контексті інтеграції аграрних підприємств України у світовий економічний простір.

Наукові напрацювання Седова В. А. з модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для підприємств аграрного сектора економіки є достатньо ґрунтовними та такими, що будуть враховуватися при прийнятті рішень в СВК «Родина» Білгород-Дністровського району Одеської області та в роботі його структурних підрозділів.

Голова «РОДИНА»

18.01.2024 р.



Мандриченко В.Є

ДОДАТОК С

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

1.1. Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Запша Г., Седов В. Підготовка кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки в умовах сучасних трансформації. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Т. 9, № 1. С. 382–388. URL: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-1-65>; (особистий внесок – узагальнено нормативно-правові засади визначення змісту поняття «кадри вищої кваліфікації»; виявлено особливості підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки в умовах сучасних трансформацій; запропоновано комплексний підхід до модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора як холістичної управлінської системи з визначенням її цілей, принципів, функцій, методів, кадрового забезпечення, організаційних структур та інших складових).

2. Запша Г., Седов В. Стейкхолдери та їх взаємодія із закладами вищої освіти при підготовці кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки. *Bulletin of sumy national agrarian university*. 2024. № 1 (97). С. 53–59. URL: <https://doi.org/10.32782/bsnau.2024.1.9>; (особистий внесок – обґрунтовано важливість стейкхолдерського підходу як складової впливу під час надання якісних освітніх послуг в аграрних закладах вищої освіти; визначено категорії зовнішніх та внутрішніх груп стейкхолдерів аграрних закладів вищої освіти; сформовано загальні напрямки ефективної взаємодії між стейкхолдерами різних груп в контексті надання якісних освітніх послуг).

3. Седов В. Трансформаційні засади дуальної форми підготовки кадрів вищої кваліфікації аграрного сектору економіки як чинник прискореного скорочення кадрового дефіциту. *Via economica*. 2024. № 4. С. 225–231. URL: <https://doi.org/10.32782/2786-8559/2024-4-32>.

2. Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Запша Г., Седов В. Напрями модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки. *Актуальні аспекти розвитку науки і освіти* : тези доп. I Міжнар. наук.-практ. конф. НПП та молодих науковців, м. Одеса, 13–14 квіт. 2021 р. С. 411–412; (особистий внесок – визначена доцільність трансформації системи підготовки кадрів для аграрного сектору економіки; сформовано основні напрями модернізації системи вищої освіти в аграрному секторі на основі принципів студентоцентрованого навчання та компетентнісного підходу).

5. A Svitlana Kuznichenko, Tetiana Tereshchenko, Iryna Buchynska, Olena Makovska, Daria Bulysheva, Viacheslav Sedov. A knowledge-based approach to engine control unit parameters classification. *Інформаційні системи та технології*: праці 10-ї Міжнародної науково-технічної конференції, Харків-Одеса, 13-19 вересня 2021 року / наук. ред. А.Д. Тевяшев, Л.Б. Петришин, В.В. Безкоровайний, В.Г. Кобзєв. Х.: ХНУРЕ, 2021. С. 219–225; (особистий внесок – проведено аналіз програмних платформ для навчання та визначено доцільність використання платформи Net.Famework для створення бази тестів).

6. Седов В. Стейкхолдери та їх взаємодія із закладами вищої освіти при підготовці кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки. *Теоретичне та практичне застосування результатів сучасної науки* : тез. доп. VII Міжнар. студент. наук. конф., м. Чернівці, 12 лип. 2024 р. С. 18–21. URL: <https://doi.org/10.62732/liga-inter-12.07.2024>.

7. Седов В. Підготовка кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки в умовах сучасних трансформацій. *Global society in formation of new security system and world* : тез. доп. III Міжнар. науково-практ. інтернет-конф., м. Дніпро, 4–5 лип. 2024 р. С. 106–108.