

Запша Галина Миколаївна,
доктор економічних наук, професор, завідувач
кафедри менеджменту, Одеський державний
аграрний університет

Седов Вячеслав Андрійович,
здобувач освітнього ступеня «доктор філософії»,
керівник навчально-методичного відділу,
Одеський державний аграрний університет

Zapsha Halyna, Doctor of Economics, Professor,
Odessa State Agrarian University,
<https://orcid.org/0000-0003-2657-9367>

Sedov Viacheslav, Post graduate student Head of the
educational and methodical Department of Odessa
State Agrarian University,
<https://orcid.org/0000-0001-7974-3760>

ПІДГОТОВКА КАДРІВ ВИЩОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЛЯ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

TRAINING OF HIGHLY QUALIFIED PERSONNEL FOR THE AGRICULTURAL SECTOR OF THE ECONOMY IN THE CONDITIONS OF MODERN TRANSFORMATIONS

Запша Г. М., Седов В. А. Підготовка кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки в умовах сучасних трансформацій. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9. № 1. С. 382 – 388.

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. Volume 9. № 1, pp. 382 – 388.

У статті проведено наукове дослідження сутності категорії «кадри», узагальнено нормативно-правові засади визначення змісту поняття «кадри вищої кваліфікації», виявлено особливості підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки в умовах сучасних трансформацій. Розкрито роль і місце аграрного сектору в розвитку національної економіки. Охарактеризовано фактори, що визначають необхідність модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки, серед яких посилення впливу глобалізаційних процесів, прискорення науково-технічного прогресу, зміна клімату, загострення соціально-економічних проблем у зв'язку з війною. Висвітлено сучасні вектори розвитку науково-технічного прогресу в контексті Індустрії 4.0 та обґрунтована необхідність реалізації стратегії впровадження інновацій в аграрному секторі. Вивчено досвід інноваційної діяльності провідних агропідприємств країни. Доведено пряму залежність результативності імплементації стратегії інноваційного розвитку від якісного складу кадрів в аграрному секторі. Запропоновано комплексний підхід до модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки як холистичної управлінської системи з визначенням її цілей, принципів, функцій, методів, кадрового забезпечення, організаційних структур та інших складових. Прикладне використання результатів дослідження сприятиме удосконаленню підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору в умовах сучасних трансформацій.

Ключові слова: кадри, кадри вищої кваліфікації, аграрний сектор, система підготовки кадрів, аграрні заклади вищої освіти, сучасні трансформації.

Training of highly qualified personnel for the agricultural sector of the economy in the conditions of modern transformations. The article conducts a scientific study of the essence of the "personnel" category, summarizes the normative and legal principles of defining the content of the concept of "highly qualified personnel", and reveals the potential benefits of the proposed comprehensive approach to modernizing the system of training highly qualified personnel for the agrarian sector of the economy in the conditions of modern transformations. The role and place of the agricultural sector in developing the national economy are revealed. The factors that determine the need to modernize are characterized by the strengthening of the influence of globalization processes, the acceleration of scientific and technical progress, climate change, and the aggravation of socio-economic problems in connection with the war. Modern vectors of development of scientific and technical progress in the context of Industry 4.0 and the justified need to implement the strategy of introducing innovations in the agricultural sector are highlighted. The experience of innovative activities of leading agricultural enterprises of the country was studied. The direct dependence of the effectiveness of the implementation of the innovative development strategy on the quality of personnel in the agricultural sector has been proven. A comprehensive approach to the modernization of the system of training highly qualified personnel for the agrarian sector of the economy as a holistic management system with the definition of its goals, principles, functions, methods, personnel support, organizational structures and other components is proposed. The applied use of the research results, which are significant, will contribute to the improvement of the training of highly qualified personnel for the agricultural sector in the conditions of modern transformations.

Keywords: personnel, highly qualified personnel, agricultural sector, personnel training system, agricultural institutions of higher education, modern transformations.

Вступ

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, трансферу технологій, залучення іноземних інвестицій, супроводжується інтенсифікацією конкуренції з боку іноземних виробників, несе ризики у зв'язку з коливаннями світових цін на сільськогосподарську продукцію,

© Запша Галина Миколаївна, Седов Вячеслав Андрійович, 2024 підвищує вразливість її виробництва та
ISSN 2415-8453. Український журнал прикладної економіки та техніки. 2024 рік. Том 9. № 1.

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 із застосуванням сучасних аналітичних інструментів, розвитком цифрових платформ, біотехнологій, кіберфізичних систем тощо, суттєво змінює аграрний сектор у 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 сектору України в умовах війни, яка несе руйнівні наслідки, що проявляються у зменшенні сільського населення і площ сільськогосподарських угідь внаслідок бойових дій та окупації, втраті кадрового потенціалу підприємств, знищенні виробничої та ринкової інфраструктури, порушенні логістичних ланцюгів. 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.

Формулювання цілей статті

Мета статті полягає в обґрунтуванні теоретико-методологічних засад та розробці методичних та прикладних рекомендацій з удосконалення підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки в умовах сучасних трансформацій.

Виклад основного матеріалу дослідження

Аналіз літературних джерел свідчить про неоднозначність сучасних трактувань поняття «кадри», його ототожнення або розмежування 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 [1, 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 [2, с. 120].

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 [3, 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-трудових відносин з підприємством, а також з точки зору кваліфікаційного рівня у відповідній галузі.

Узагальнення цих 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 [4, с. 218]. Ґрунтуючись на підході авторів щодо широкого та вузького тлумачення економічних категорій, в табл. 1. представлено порівняльний аналіз існуючих у сучасній літературі їх визначень.

Таблиця 1. Порівняння визначень поняття «персонал» та «кадри»

Визначення поняття «персонал»	Визначення поняття «кадри»
«Персонал – сукупність особового складу працівників, які включають в себе постійних та тимчасових працівників» [5, с. 20].	«Кадри – штатні, постійно працюючі працівники, які мають відповідний кваліфікаційний рівень, досвід, знання та знаходяться в трудових відносинах з керівництвом» [5, 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» [6, с. 106].	«Під кадрами розуміється основний (штатний, постійний), як правило, кваліфікований склад працівників підприємства» [6, 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 поєднанням особистих та організаційних цілей» [7, 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» [8, с. 332].
«Під персоналом організації слід розуміти сукупність працівників організації (всіх осіб з якими адміністрація організації уклала трудові угоди) з прийняттям до уваги їхніх професійних та соціальних характеристик, а також змісту ролей які ними виконуються у межах соціально-трудових та побутових відносин» [9, с. 197].	«Кадри – це штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою, які мають спеціальні знання, трудові навички чи досвід роботи у вибраній сфері діяльності» [7, с. 11].

Аналіз наведених в табл. 1 визначень наочно демонструє єдність та відмінність понять «персонал» і «кадри», розкриває їх взаємозв'язок в об'єктивній дійсності і загального (персонал), і особливого (кадри). 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 увесь 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 навичок, фізичної здатності та мотивації виконувати функції в конкретних сферах трудової діяльності.

У складі персоналу організації особливу роль відіграють кадри вищої кваліфікації. Згідно із Законом 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» [10]. Кваліфікація визначається отриманими компетентностями (результатами навчання) відповідно до стандартів вищої освіти та офіційно визнається дипломом, виданим уповноваженими установами [10]. Національна рамка кваліфікацій нормативно закріплює освітню і професійну кваліфікацію [11]. 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 [11]. 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 [11].

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 щодо 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 [11].

Саме ці 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), атестата про присвоєння вченого звання.

У літературних джерелах кадрам вищої кваліфікації надається більш розгорнута характеристика із зазначенням практичного досвіду. Зокрема, Шубалий О.М. [12, с. 13] ідентифікує кадри вищої кваліфікації як працівників, які здобули базову або повну вищу спеціальну освіту і мають значний досвід практичної роботи. Балабанова Л. В. та Сардак О. В. [13, с. 58] притримуються аналогічної точки зору та вказують на необхідність вищої спеціальної освіти і фахової роботи терміном понад п'ять років.

Таким чином, проведені узагальнення нормативно-правових документів та наукових праць дозволяють визначити кадри вищої кваліфікації як професійний персонал із рівнем здобутих у закладах вищої освіти та в процесі практичної діяльності компетенцій, що передбачають володіння глибокими і системними теоретичними знаннями, прикладними навичками та уміннями, сукупністю світоглядних, громадських і моральних якостей та суспільних цінностей.

Аграрний сектор є однією із важливих сфер національної економіки, яка суттєво впливає на соціально-економічний стан країни, визначає продовольчу безпеку держави та являє собою цілісну виробничо-господарську систему, що виробляє продукцію сільського господарства в якості сировини для промисловості, а також іншу готову для споживання продукцію.

Про роль і значення аграрного сектору свідчить те, що частка сільського, лісового та рибного господарства в загальному обсязі валового внутрішнього продукту України в період з 2019 до 2023 рр. складала в середньому від 8,5 до 10,9 %, а питома вага у валовій доданій вартості коливалася в межах від 8,5 до 12,7 % (табл. 2).

Аграрний сектор займає знакове місце в товарній структурі експорту та забезпечує значні валютні надходження в країну. Так, питома вага товарних позицій за розділами Української класифікації товарів зовнішньоекономічної діяльності (живі тварини, продукти тваринного походження, продукти рослинного походження) в структурі експорту товарів за період дослідження збільшилася на 7,8 відсоткових пунктів та складала за даними 2023 року 36,2%. Україна є одним із найбільших експортерів

сільськогосподарської продукції у світі. Основними експортними товарами є зернові культури (пшениця, кукурудза, ячмінь), олійні культури (соняшник, ріпак, соя), а також продукція тваринництва.

Таблиця 2. Роль аграрного сектору в економіці України

Показник	Роки					Відхилення +/- 2023 р. до 2019 р.
	2019	2020	2021	2022	2023	
Частка сільського, лісового та рибного господарства в загальному обсязі валового внутрішнього продукту (у фактичних цінах), %	9,0	9,3	10,9	8,5	7,4	-1,6
Частка сільського, лісового та рибного господарства в загальному обсязі у загальному обсязі валової доданої вартості (у фактичних цінах), %	10,4	10,8	12,7	9,3	8,5	-1,9
Частка товарних позицій за розділами УКТЗЕД (живі тварини, продукти тваринного походження, продукти рослинного походження) в товарній структурі експорту товарів, %	28,4	26,6	24,8	33,8	36,2	+7,8

Складено автором на підставі: [14], [15 с. 20], [16], [17], [18]

Перспективи аграрного сектору як драйвера економічного зростання національної економіки значною мірою визначатимуться впровадженням новітніх технологій та сучасних методів управління. Розвиток національної економіки та її аграрного сектору 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 [19], мета якої полягає у створенні інноваційної екосистеми економіки України. Ця концепція спрямована 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.

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 [20].

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 [21].

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 спрямована на впровадження концепції циркулярної економіки, що безпосередньо взаємопов'язано з сільським господарством як сферою виробників продукції [22, с. 167, 172]. Принципами циркулярної економіки є використання вироблених відходів шляхом повернення до виробничого циклу – рециклінг.

Трендові технології вже впроваджені низкою відомих агрохолдингів, серед яких «МХП» [23], «Нібулон» [24], «Сварог Вест Груп» [25], «AgriLab» [26], «Кернел» [27]. 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.

Конкурентоспроможний розвиток аграрних підприємств 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 сектору економіки на наукових засадах. Комплексний підхід до модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору передбачає її розуміння як певної управлінської системи з визначенням цілей, принципів, функцій, методів, кадрового забезпечення, організаційних структур та технологій прийняття управлінських рішень.

Центральною ланкою в системі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору є аграрні заклади вищої освіти, основні завдання яких визначені в Законі України «Про вищу освіту» [10]. Зокрема, у ст. 23 та ст. 65 мова йде про обов'язок керівників закладів вищої освіти організовувати підготовку кадрів з орієнтацією на попит роботодавців, поєднуючи освітній, науковий та інноваційний підходи. Цільовий вектор – підготовка конкурентоспроможних, якісних кадрів з інноваційними знаннями в аграрному секторі. Виконання сформованих законодавством завдань вимагає модернізації підходів в діяльності аграрних закладів вищої освіти, удосконалення управління ними в напрямі політики взаємодії

з роботодавцями щодо якості підготовки кадрів. Швидкий розвиток інформаційно-технологічного прогресу галузі обумовлює необхідність постійної модернізації змісту освіти. Кадрове забезпечення своєю чергою потребує безперервного оновлення знань відповідно до змін змісту освіти.

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 [28].

Важливим напрямом у забезпеченні якості підготовки кадрів вищої кваліфікації керівництвом аграрних закладів вищої освіти є взаємодія з бізнесом. Реалізація принципу врахування потреб зацікавлених сторін передбачає здійснення системного моніторингу, який дозволить визначити стан відповідності якості підготовки кадрів потребам аграрного 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.

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 [29, 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 [10]. У 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 навичками. 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.

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 аграрними закладами вищої освіти освітніх послуг.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Конкурентоспроможний розвиток аграрного сектору 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 сектору економіки на наукових засадах. Кадри вищої кваліфікації для аграрного сектору 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, прикладними навичками та уміннями, сукупністю світоглядних, громадських і моральних якостей та суспільних цінностей.

Науковий підхід до модернізації системи підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору 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. Перспективи подальшого досліджень полягають у науковому обґрунтуванні напрямів удосконалення складових організаційно-економічного механізму управління в системі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектору економіки.

Література

1. Шаповал О.А. Кадрова політика та шляхи її покращення. *Економіка та суспільство*. 2017. Том 9. С. 712-715.
2. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 488 с.
3. Лисак В.Ю. Концептуальні підходи до визначення поняття персонал підприємства в умовах стратегічних змін. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2023. Том 4(43). С. 55-62. DOI: <https://doi.org/10.31673/2415-8089.2023.041313>.
4. Гурбик Ю.Ю., Біляев С.С., Багунц О.С. Сутність та зміст поняття «управління персоналом» у системі менеджменту організації. *Економіка і суспільство*. 2018. Том 17. С. 216-224.
5. Никифоренко В.Г. Управління персоналом: навчальний посібник. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.
6. Гринчучський В.І., Карапетян Е.Т., Погрішук Б.В. Економіка підприємства: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 304 с.
7. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2005. 308 с.
8. Котельникова Ю.М. Система управління кадрами як основний елемент системи управління підприємством. *Наково-технічна збірка*. 2006. Том 68. С. 332-339.
9. Мороз В.М. Єдність та протиріччя змісту категорій «персонал» та «кадри» у межах теорії та практики кадрового менеджменту. *Економічний форум*. 2017. Том 3. С. 190-198.
10. Про вищу освіту: Закон України № 1556-VII від 01.07.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
11. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова КМУ № 1341 від 23.11.2011 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text>.
12. Шубалий О.М. Управління персоналом: підручник. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
13. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
14. Товарна структура зовнішньої торгівлі України. Державна служба статистики України. 2023. URL: <https://ukrstat.gov.ua/>.
15. Державна служба статистики України. Сільське господарство України-2022. 2023.
16. Валовий внутрішній продукт (у фактичних цінах). Державна служба статистики України. 2023. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2003/vvp/vvp_kv/vvp_kv_u/arh_vvp_kv.html.
17. Валовий внутрішній продукт (2010-2021). Державна служба статистики України. 2023. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/vvp/vvp_kv/vvp_kv_din_ue.xlsx.
18. Структура валової доданої вартості за видами економічної діяльності. Дія. Портал відкритих даних. 2023. URL: <https://data.gov.ua/dataset/f1a1428c-526d-466b-9686-cbd913810123/resource/374667cb-6be0-4ad4-902d-d7001973499b/download/8-struktura-valovoyi-dodanoyi-vartosti-za-vidami-ekonomichnoyi-diialnosti-u-faktichnikh-tsinakh.xlsx>.
19. Про схвалення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року: Розпорядження КМУ № 526-р від 10.07.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#n12>.
20. Негрей М.В. Цифрова трансформація аграрного сектору: перспективи, виклики та рішення. *Наукові записки НАУКМА. Економічні науки*. 2023. Том 8 (1).
21. Прокопович Л.Б. Доцільність введення індустрії 4.0 в Україні в аспекті макропруденційної політики ризику та перспективи революційної технології. *Ефективна економіка*. 2022. Том 2. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2022/84.pdf. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.2.82>.
22. Савченко В.М., Кононенко Л.В., Карнаушенко А.С. Циркулярна економіка в умовах формування суспільства 5.0. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2023. Том 16. С. 166-174.
23. Департамент інновацій. МХП. URL: <https://mhp.com.ua/uk/pro-kompaniiu/departament-innovatsii>.
24. Сталий розвиток. Нубілон. URL: <https://www.nibulon.com/stalij-rozvytok/>.
25. Сварог Вест Груп. Latifundist.com. URL: <https://latifundist.com/kompanii/148-svarog-vest-grup>.
26. AgriLab. Про нас. URL: <https://www.agrilab.ua/o-kompanii/>.
27. KERNEL. Сталий розвиток. URL: <https://www.kernel.ua/ua/sustainable-development/>.
28. Федірець О.В. Сутність та принципи формування організаційно-економічного механізму розвитку підприємств агропродовольчої сфери. *Економіка та суспільство*. 2021. Том 28. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-56>.
29. Линовицька О. Основні функції освіти. *Вісник Інституту розвитку дитини. Серія: Філософія, педагогіка, психологія*. 2014. Том 36. С. 44-50.

References

1. Shapoval, O.A. (2017). «HR policy and ways to improve it». *Ekonomika ta suspil'stvo*. Vol. 9. pp. 712-715.
2. Het'man, O.O., Shapoval, V.M. (2010). *Ekonomika pidpriemstva*. [Enterprise economics]. Tsentr uchbovoi literatury. Kyiv. Ukraine.
3. Lysak, V.Yu. (2023). «Conceptual approaches to defining the concept of enterprise personnel in conditions of strategic changes». *Ekonomika. Menedzhment. Biznes*. Vol. 4(43). pp. 55-62. DOI: <https://doi.org/10.31673/2415-8089.2023.041313>.
4. Hurbyk, Yu.Yu., Biliaiev, S.S., Bahunts, O.S. (2018). «The essence and content of the concept of "personnel management" in the organization's management system». *Ekonomika i suspil'stvo*. Vol. 17. pp. 216-224.
5. Nykyforenko, V.H. (2013). *Upravlinnia personalom*. [Personnel management]. Atlant. Odessa. Ukraine.
6. Hrynchuts'kyj, V.I., Karapetian, E.T., Pohrischuk, B.V. (2010). *Ekonomika pidpriemstva*. [Enterprise economics]. Tsentr uchbovoi literatury. Kyiv. Ukraine.
7. Krushel'nyts'ka, O.V., Mel'nychuk, D.P. (2005). *Upravlinnia personalom*. [Personnel management]. Kondor. Kyiv. Ukraine.
8. Kotel'nykova, Yu.M. (2006). «Personnel management system as the main element of the enterprise management system». *Nakovo-tekhnichna zbirka*. Vol. 68. pp. 332-339.
9. Moroz, V.M. (2017). «The unity and contradiction of the content of the categories "personnel" and "cadre" within the framework of the theory and practice of personnel management». *Ekonomichnyj forum*. Vol. 3. pp. 190-198.

10. Pro vyschu osvitu: Zakon Ukrainy. (2014). [On higher education: Law of Ukraine]. № 1556-VII dated July 1, 2014. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
11. Pro zatverdzhennia Natsional'noi ramky kvalifikatsij: Postanova. (2011). [On the approval of the National Framework of Qualifications: CMU Resolution]. KМУ № 1341 dated November 23, 2011. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text>.
12. Shubalyj, O.M. (2018). *Upravlinnia personalom*. [Personnel management]. IVV Luts'koho NTU. Luts'k. Ukraine.
13. Balabanova, L.V., Sardak, O.V. (2011). *Upravlinnia personalom*. [Personnel management]. Tsentr uchbovoi literatury. Kyiv. Ukraine.
14. Tovarna struktura zovnishn'oi torhivli Ukrainy. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. (2023). [Commodity structure of foreign trade of Ukraine. State Statistics Service of Ukraine]. Available at: <https://ukrstat.gov.ua/>.
15. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Sil'ske hospodarstvo Ukrainy-2022. (2023). [State Statistics Service of Ukraine. Agriculture of Ukraine-2022].
16. Valovyj vnutrishnij produkt (u faktychnykh tsinakh). Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. (2023). [Gross domestic product (in actual prices). State Statistical Service of Ukraine]. Available at: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2003/vvp/vvp_kv/vvp_kv_u/arh_vvp_kv.html.
17. Valovyj vnutrishnij produkt (2010-2021). Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. (2023). [Gross domestic product (2010-2021). State Statistics Service of Ukraine]. Available at: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/vvp/vvp_kv/vvp_kv_din_ue.xlsx.
18. Struktura valovoi dodanoi vartosti za vydamy ekonomichnoi diial'nosti. Diia. Portal vidkrytykh danykh. (2023). [Structure of gross added value by types of economic activity. Action. Open data portal]. Available at: <https://data.gov.ua/dataset/f1a1428c-526d-466b-9686-cbd913810123/resource/374667cb-6be0-4ad4-902d-d7001973499b/download/8-struktura-valovoyi-dodanoyi-vartosti-za-vidami-ekonomichnoyi-diialnosti-u-faktichnikh-tsinakh.xlsx>.
19. Pro skhvalennia Stratehii rozvytku sfery innovatsijnoi diial'nosti na period do 2030 roku: Rozporiadzhennia KМУ. (2019). [On the approval of the Strategy for the development of the sphere of innovative activity for the period until 2030: Order of the CMU]. № 526-r dated July 10, 2019. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#n12>.
20. Nehrej, M.V. (2023). «Digital transformation of the agricultural sector: prospects, challenges and solutions». *Naukovi zapysky NaUKMA. Ekonomichni nauky*. Vol. 8 (1).
21. Prokopovych, L.B. (2022). «Feasibility of introducing Industry 4.0 in Ukraine in the aspect of macroprudential policy, risks and prospects of revolutionary technology». *Efektivna ekonomika*. Vol. 2. Available at: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2022/84.pdf. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.2.82>.
22. Savchenko, V.M., Kononenko, L.V., Karnausenko, A.S. (2023). «Circular economy in the conditions of the formation of society 5.0». *Tavrijs'kyj naukovyj visnyk. Serii: Ekonomika*. Vol. 16. pp. 166-174.
23. Departament innovatsij. MKhP. [Department of Innovation. MHP]. Available at: <https://mhp.com.ua/uk/pro-kompaniiu/departament-innovatsii>.
24. Stalyj rozvytok. Nubilon. [Sustainable development. Nubilon]. Available at: <https://www.nibulon.com/stalyj-rozvytok/>.
25. Svaroh Vest Hrup. Latifundist.com. [Svarog West Group. Latifundist.com]. Available at: <https://latifundist.com/kompanii/148-svarog-vest-grup>.
26. AgriLab. Pro nas. [AgriLab. About us]. Available at: <https://www.agrilab.ua/o-kompanii/>.
27. KERNEL. Stalyj rozvytok. [KERNEL. Sustainability]. Available at: <https://www.kernel.ua/ua/sustainable-development/>.
28. Fedirets', O.V. (2021). «The essence and principles of the formation of the organizational and economic mechanism of the development of enterprises in the agro-food sector». *Ekonomika ta suspil'stvo*. Vol. 28. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-56>.
29. Lynovyts'ka, O. (2014). «Main functions of education». *Visnyk Instytutu rozvytku dytyny. Serii: Filosofiia, pedahohika, psykholohiia*. Vol. 36. pp. 44-50.

Стаття надійшла до редакції 15.01.2024 р.