

# ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ АГРАРНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ, ЯК ГОЛОВНОЇ СКЛАДОВОЇ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ, В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ТА СТАЛОГО РОЗВИТКУ

*Ю.О. Ярмоленко, к.е.н., доцент*

*Академія праці, соціальних відносин і туризму, м. Київ*

Перетворення агропромислового комплексу у високоефективний, конкурентоспроможний на внутрішньому та зовнішньому ринках сектор економіки є можливим лише за рахунок його модернізації та інноваційно-інвестиційного розвитку технологічної бази агровиробництва. Вирішити цю проблему можливо, у першу чергу, за рахунок формування та розвитку людського капіталу, головною складовою якого є освіта. Однак без належного фінансового забезпечення цього зробити неможливо. Існуючий на сьогодні механізм фінансування потребує удосконалення.

Європейська інтеграція і сталий розвиток висувають більш високі вимоги до підготовки фахівців. Ці вимоги пов'язані з необхідністю отримання ґрунтовних знань з економіки, екології й соціального захисту (що є складовими сталого розвитку), а також професійного їх поєднання з метою гармонійного розвитку суспільства. Система ж української аграрної освіти сьогодні зберігає багато ознак застарілої моделі освіти і не відповідає сучасним реаліям. Вже тривалий час в країнах ЄС дискутуються питання відносно ролі і місця вищої аграрної освіти – а саме, наскільки аграрна економіка є специфічною і чи не може вона просто бути інкорпорована в систему загальних економічних знань. Тож, на відміну від професійних шкіл, де навчають спеціалістів робітничих спеціальностей, із сильним акцентом на отримання практичних знань, система вищої освіти поступово універсуалізується. Аналогічні процеси відбуваються і в Україні. Так, до 2015 року підготовка кадрів для аграрного сектору в Україні була відокремлена від загальної системи освіти і перебувала в компетенції міністерства аграрної політики і продовольства, яке було основним її клієнтом і визначало шляхи розвитку аграрної освіти. На початку 2015 року уряд передав сільськогосподарські ВНЗ у сферу управління Міністерства освіти і науки України. Це дозволило аграрній освіті більш тісно інтегруватися із загальною системою освіти країни. У зв'язку з набранням у 2014 році чинності Закону України «Про вищу освіту» вища школа України сьогодні також зазнає активних змін, триває її реорганізація роботи аграрних вищих навчальних закладів. Сьогодні в системі аграрної освіти України функціонують 116 ВНЗ I-IV рівня акредитації: з них 17 ВНЗ III-IV рівня акредитації та 22 ВНЗ I-II рівня акредитації. В той же час в структурі ВНЗ III-IV рівня акредитації знаходиться 77 навчальних закладів I-II рівня акредитації з окремими правами юридичної особи. У 2014 р. загальний контингент студентів аграрних ВНЗ I-IV рівнів акредитації склав 145,3 тисячі осіб [2]. Наукові дослідження і практика показують, що, на жаль, такий багатий потенціал аграрної освіти України використовується не достатньо ефективно [1-3]. Так, офіційні звіти свідчать, що майже сто відсотків випускників-аграріїв працевлаштовуються за спеціальністю, але ж практика показує, що більшість з них не йдуть працювати на аграрне виробництво й перекваліфіковуються. Крім того, через рік залишається працювати там лише кожен п'ятий [1]. Така ситуація склалася тому, що нині через соціально-політичні чинники в Україні сформувалося негативне ставлення до села та роботи на землі. Головними проблемами української аграрної системи освіти (як загалом і всієї системи освіти) є:

- 1) невідповідність сучасним інноваційним проектам і наукомістким технологіям;
- 2) недостатня взаємодія із роботодавцями;
- 3) брак матеріально-технічних та інформаційно-комунікаційних ресурсів;
- 4) неналежне фінансування.

Тому, необхідно, перш за все, долати розрив між змістом освіти і реальними потребами інноваційної економіки, по-друге – створювати бізнес-інкубатори для розвитку й підтримки молодіжних бізнес-проектів. Крім того, необхідна реалізація концепції безперервної та багаторівневої аграрної освіти, орієнтованої на цілісний розвиток особистості, підвищення соціальної адаптації у сучасному мобільному світі. Реформування аграрної освіти з врахуванням європейської інтеграції і вимог сталого розвитку зробить українських фахівців конкурентоздатними як на внутрішньому, так і на світовому ринках.

## **Перелік посилань:**

1. Гришко Л. Агрономи, але не землероби – особливості аграрної освіти в Україні [Електронний ресурс] / Л. Гришко. – Режим доступу : <http://dw.de/152V6>.
2. Павленко О. Нова освіта – шлях до сучасної системи формування людського капіталу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://blogs.ukrinform.gov.ua/blog/oleksiy-pavlenko/nova-osvita-shlyah-do-suchasnoyi-systemy-formuvannya-lyudskogo-kapitalu>.

## ELASTYCNE FORMY PRACY W ORGANIZACJACH

*J. Jasińska, dr hab., prof. nadz.*

*M. Branicki, mgr.*

*Wyższa Szkoła Mazowiecka w Warszawie (Polska)*

Korzystanie z elastycznych form pracy w ostatnich latach nasila się w Polsce. Stan ten wynika z przyjmowania przez organizacje nowych koncepcji podejść do kierowania ludźmi, a to z kolei wywołuje zawirowania na rynku pracy. Zawirowania te zauważa się w odniesieniu do pracowników, do samej organizacji, która realizuje konkretną strategię zarządzania zasobami ludzkimi, oraz w płaszczyźnie całych społeczności (państwa) [2]. Zasygnalizowane zakłócenia były przyczynkiem do zrodzenia się koncepcji flexicurity. Termin pochodzi od słów flexibility (elastyczność) oraz security (bezpieczeństwo), co oznacza łatwiejsze zatrudnianie, ale też zwalnianie pracowników przez pracobiorców [1, 3].

Celem artykułu jest przedstawienie badań dotyczących identyfikacji praktyk w zakresie elastycznych form pracy. Przedmiotem badań były dane zawarte w sprawozdawczości kadrowej oraz opinie specjalistów prowadzących sprawy personalne, a podmiotami – pracownicy oraz zakłady ochrony zdrowia działające na terenie województwa warmińsko-mazurskiego w Polsce.

Problemy badawcze zawarto w pytaniach: Jakie elastyczne formy pracy są stosowane w badanych podmiotach? Jaka jest struktura zatrudnionych ogółem oraz w elastycznych formach pracy? Czy praktykuje się zatrudnianie na stałe osób zatrudnionych wcześniej na czas określony? Jakie zmiany należałoby wprowadzić, aby zwiększyć praktykowanie elastycznych form pracy?

W świetle celu badań i problemów badawczych sformułowano następującą hipotezę: elastyczne formy pracy są powszechną praktyką w zakładach ochrony zdrowia, a najpopularniejszą formą tej elastyczności jest samozatrudnienie. Wykonując badania, stosowano metodę sondażu diagnostycznego. Technikami badawczymi były badania dokumentacji źródłowej oraz badania ankietowe, natomiast narzędziami – sprawozdania kadrowe oraz autorski kwestionariusz ankiety. Kwestionariusz ten wypełniały osoby zatrudnione w działach personalnych. Zawierał on 21 pytań o charakterze zamkniętym. Treści zawarte w tych pytaniach dotyczyły głównie statystyki personalnej z lat 2010–2016. Badania przeprowadzono w 17 zakładach ochrony zdrowia, z czego 11 to organizacje duże (zatrudniające 250 i więcej pracowników), 4 – organizacje średnie (zatrudniające od 50 do 249 pracowników) oraz 2 organizacje małe (zatrudniające od 10 do 49 pracowników). Wszystkie organizacje świadczą usługi ochrony zdrowia.

Zebrany w badaniach materiał empiryczny tylko częściowo potwierdził poprawność postawionej hipotezy. Badania wykazały, że z roku na rok wzrastała liczba zatrudnionych w atypowych formach [4]. Jednocześnie okazało się, iż obok samozatrudnienia wzrosło także zatrudnienie na podstawie umowy-zlecenia i umowy o dzieło. Ponadto z przeprowadzonych badań i uzyskanych rezultatów wynika, że:

– w podmiotach ochrony zdrowia zatrudnia się pracowników przede wszystkim na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy;

– stan wymieniony w punkcie pierwszym jest korzystny i bardziej przyjazny dla pracobiorców, bowiem stwarza większe bezpieczeństwo zatrudnienia;

– wydajność pracowników ochrony zdrowia jest z każdym rokiem coraz większa;

– zakłady ochrony zdrowia uczestniczą w programach przeciwdziałania bezrobociu. Głównymi formami tego uczestnictwa są staże pracy, ale efektywność zatrudnieniowa nie jest zadowalająca, bowiem tylko nieliczni uczestnicy tych programów otrzymali zatrudnienie.

### **Bibliografia:**

1. Bąk E. (2014), *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa.
2. Horodeński R.Cz., Sadowska-Snarska C. (red.) (2014), *Integracja społeczna przez pracę – aspekty makroekonomiczne i regionalne*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Warszawa.
3. Kryńska E. (red.) (2013), *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, Warszawa.
4. Wiśniewski Z., Zawadzki K. (red.) (2014), *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń.