

(санкцій)» від 15 травня 2017 року № 133/2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://www.president.gov.ua/documents/1332017-21850>

УДК 331:338

## **ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА КОМПОНЕНТА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

**Л.Запірченко**, канд. екон. наук, доц.  
*Центральноукраїнський національний технічний університет*

В умовах посилення глобалізаційних процесів особливого значення набуває розвиток трудового потенціалу, зокрема покращення його якісних характеристик, у першу чергу, за рахунок освіти та професійної підготовки. І саме освітня складова розвитку трудового потенціалу набула стратегічного характеру. Трудовий потенціал завжди був і є головним стратегічним ресурсом, тому розвиток економіки можуть забезпечити тільки ті країни, які здатні створювати та ефективно використовувати існуючий трудовий потенціал. Зростання якісних характеристик трудового потенціалу, підвищення його інноваційної активності дозволяє отримувати конкурентні переваги та прискорювати розвиток підприємства.

Однак реалії економіки України неодноразово доводять, що спостерігаються негативні тенденції у структурі зайнятості та якості трудового потенціалу, незадовільний стан використання і обмежені можливості його розвитку на сільськогосподарських підприємствах.

Нині катастрофічно мало людей їде працювати у село. Молодь неохоче обирає професії в агрогалузі та після отримання диплому сільськогосподарського вишу не бажає жити в селі. Стереотипним упередженням слугує те, що в сільській місцевості здебільшого не облаштований побут, немає інфраструктури. Є й інший аспект – роботу в селі сприймають як непристизжну.

На сьогодні ці стереотипи необхідно змінювати. Дуже важливо донести молоді, що агро – це в першу чергу сучасні технології, які змінюють світ.

Агрокомпанії вкладають величезні кошти в розробку і впровадження нових технологій, програмного забезпечення, закупівлю обладнання та техніки й очікують, що працівники будуть використовувати надані можливості повною мірою. До прикладу компанії: Corteva Agriscience, МХП, New Holland, IMMER Group, ІМК, Bayer, Kernel, Лімагрейн Україна, Agro Hub.

Змінюються підходи до підбору персоналу. Якщо раніше в об'явах на вакантні місця були запити на агрономів, інженерів, то зараз успішні організації шукають, наприклад, агроменеджерів. Потрібні співробітники, які готові змінюватися. І саме акцент на нових підходах дає свої результати.

В Україні налічується близько 20 навчальних закладів 3-4 рівня акредитації, які прямо стосуються сільського господарства, та ще невідома кількість інших, які стосуються аграріїв опосередковано. Незважаючи на те, що Міністерство освіти намагається вмотивувати абітурієнтів вступати на технічні спеціальності, більшість обирає економічний та юридичний напрямки. В умовах, коли популярності набуває аграрний сектор, економічний напрямки з акцентом на сільське господарство може бути у фокусі розгляду майбутніх абітурієнтів. Враховуючи експортну орієнтацію українського агросектору, все більшого значення набувають можливості навчання іноземною мовою та міжнародна співпраця, яка дозволяє вивчити міжнародний досвід ведення агробізнесу. Запит від агробізнесу фокусується на мультифункціональних працівниках.

Кращих результатів у підготовці майбутніх кадрів можна досягти працюючи

командою: викладачі, студенти та аграрні компанії. Нині значна кількість компаній тісно співпрацюють із навчальними закладами, організовуючи презентації, ознайомчі екскурсії на виробництво, впроваджують освітні проекти для проходження практики, стажування молодих спеціалістів.

Оскільки майбутнє України за прогресивним сільським господарством з високою доданою вартістю та ефективною економікою, потрібно готувати спеціалістів для агросектору у новому форматі, так звані «польові командири», які володіють універсальними знаннями в сфері агрономії, зооветеринарії, агроінженерії та бізнес-менеджменту.

Отже, в умовах посилення міграційних процесів, слабкої мотивації абітурієнтів до здобуття вищої освіти в Україні, варто відзначити динамічний розвиток агросектору, посилення співпраці університетів з бізнесом, розвиток міжнародної співпраці (стажування студентів за кордоном, подвійні дипломи, що буде підтвердженням міжнародного визнання та практичну цінність освіти в державі та за її межами).

УДК 334.7

## **РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ**

**Н.Сисоліна**, канд. екон. наук, доц.  
Центральноукраїнський національний технічний університет

Корпоративні відносини широко розповсюджуються в світі, про що свідчить кількість укладених угод на акції на світових біржах, тому питання корпоративного управління є актуальні.

Термін «корпоративне управління» (англ. «*corporate governance*») означає взаємодію великої кількості осіб й організацій, що мають відношення до різних аспектів функціонування підприємства.

Структура корпоративного управління складається з: 1) явних та неявних договорів між компанією та стейкхолдерами – зацікавленими сторонами щодо розподілу обов'язків, прав та винагород, 2) процедур узгодження іноді суперечливих інтересів зацікавлених сторін відповідно до своїх обов'язків, привілеїв та ролей; 3) процедур належного нагляду, контролю та інформаційних потоків, що служать системою стримувань та противаг.

Корпоративне управління охоплює відносини між менеджментом, радою директорів (наглядовою радою), контролюючими акціонерами, міноритарними акціонерами та іншими зацікавленими сторонами [1].

Для корпоративного управління головне – це механізми, за допомогою яких забезпечується відповідальна, прозора корпоративна поведінка та підзвітність. Й лише при розгляді стратегії функції перетинаються, оскільки це питання є ключовим елементом як корпоративного управління, так й управління компанією.

Існують різні теорії корпоративного управління: теорія співучасників (англ. *stakeholders theory*), тобто обов'язкова підконтрольність менеджменту компанії всім зацікавленим сторонам, що реалізують прийнятну модель корпоративних відносин; агентська теорія (англ. *agency theory*), тобто механізм корпоративного управління розглядається через інструментарій агентських витрат (винагороди менеджерам як агентам акціонерів); теорія порівняльного інституційного аналізу заснована на виявленні універсальних положень систем корпоративного управління при проведенні міждержавного порівняння.

Необхідність корпоративного управління обумовлена тим, що бізнес як власність належить принципалам (власникам, інвесторам), а права керування цим майном делеговані агентам – раді директорів і менеджменту, що породжує асиметрію інформації та пов'язані з