

СТЕЙКХОЛДЕРИ ТА ЇХ ВЗАЄМОДІЯ ІЗ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПРИ ПІДГОТОВЦІ КАДРІВ ВИЩОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЛЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ

Запша Галина Миколаївна

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту
Одеський державний аграрний університет
ORCID: 0000-0003-2657-9367

Седов Вячеслав Андрійович

здобувач освітнього ступеня «доктор філософії»
Одеський державний аграрний університет
ORCID: 0000-0001-7974-3760

Обґрунтована необхідність застосування концепції стейкхолдерів, як важливої складової сучасної теорії менеджменту, в процесі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора економіки. Узагальнені теоретичні підходи та положення міжнародних стандартів щодо змісту взаємодії між зацікавленими сторонами у співпраці для досягнення поставлених цілей діяльності конкретної організації. Визначено зовнішніх та внутрішніх стейкхолдерів аграрних закладів вищої освіти як таких, що 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. Визначені основні форми ефективної взаємодії між стейкхолдерами в процесі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора.

Ключові слова: стейкхолдери, кадри вищої кваліфікації, аграрний сектор, потреби роботодавців, заклади вищої освіти.

DOI: <https://doi.org/10.32782/bsnau.2024.1.9>

Постановка проблеми у загальному вигляді.

В умовах сучасних турбулентних трансформацій, що проявляються в прискоренні науково-технічного прогресу, посиленні впливу глобалізаційних чинників, змінах природно-кліматичного середовища ведення сільського господарства, загостренні соціально-політичних, економічних та інших проблем під час війни, актуалізується потреба забезпечення аграрного сектора висококваліфікованими кадрами з вищою освітою та зростають вимоги до якості їх підготовки. В контексті викладеного, значні перспективи для досягнення високих стандартів освіти в отриманні професійних знань відкриває взаємодія стейкхолдерів у процесі підготовки кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора. 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.

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 організа-

ції 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.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розгляд категорій стейкхолдерів та проблематика їх взаємодії в рамках системи підготовки кадрів вищої кваліфікації розглядалась авторами Ніколаєнко С.М. та Ніколаєнко М.С. Криштанович С. визначала прямий взаємозв'язок між стейкхолдерами якістю підготовки кадрів вищої кваліфікації.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Дана стаття присвячена детальному розгляду компетенцій та професійних напрямків необхідних споживачам ринку праці.

Мета статті полягає в обґрунтуванні теоретико-методологічних засад та розробці методичних та практичних рекомендацій з удосконалення взаємодії стейкхолдерів із закладами вищої освіти при підготовці кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора.

Результати дослідження. 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» [1], 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.

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 проєктами (PMBOK®) рекомендовано обов'язково залучати стейкхолдерів для підвищення якості прийняття та виконання рішень в конкретних сферах. Так, в сьомій версії Стандарту з управління проєктами та настанови до зводу знань з управління проєктами (PMBOK®) йдеться про важливість проактивно залучати стейкхолдерів настільки, наскільки це необхідно для сприяння успішній реалізації проєкту та задоволення потреб клієнтів [2].

Згідно загально прийнятого визначення стейкхолдери – це група заінтересованих осіб (або різних груп, організацій), чий 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 проєкту чи програми.

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, щоякісні зміни системи підготовки кадрів вищої кваліфікації потребують створення мотиваційного механізму для партнерства бізнесу із закладами вищої освіти [3, с. 10]. Олійник Н.А. також наголошує на необхідності тісного зв'язку системи підготовки кадрів вищої кваліфікації з сучасними господарствами та підприємствами [4, 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 [5, с. 68].

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 [6].

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 [7, с. 176].

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 [8]. Їх ідентифікація, моніторинг мотивів та інтересів, врахування думок та залучення до реалізації освітніх програм відкриває нові можливості для удосконалення якості вищої освіти.

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. 1). 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.

Державною службою зайнятості за ВЕД «Сільське, лісове та рибне господарство» у 2023 році проведено 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». Згідно даних рисунку 2, що окреслюють показники найнятих на роботу за категоріями груп класифікатора професій,

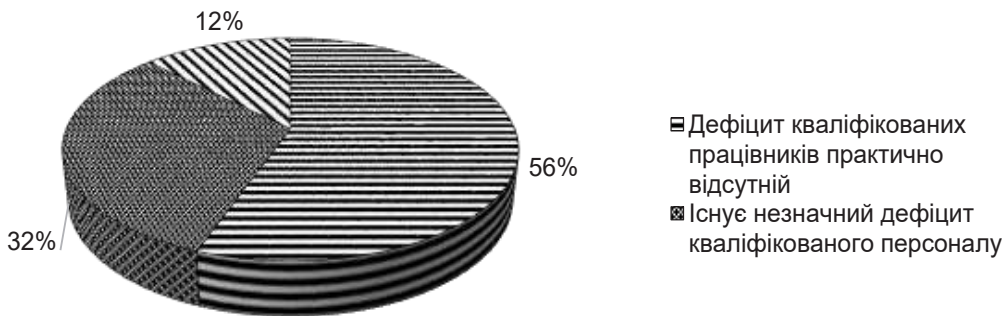


Рисунок 1 – Результати проведеного Федерацією роботодавців України у 2022 році опитування щодо забезпеченості кваліфікованим персоналом великих, середніх, малих та мікропідприємств за ВЕД «Сільське, лісове та рибне господарство»
Джерело: [10]

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. 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. 1) 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.

Так, до категорії висококваліфікованих працівників більшість роботодавців ВЕД «Сільське, лісове та рибне господарство» Одеської області встановлюють такі кри-

терії 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.

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.

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



Рисунок 2 – Кількість найнятих працівників на опитуваних підприємствах у 2023 році
Джерело: [11]

Таблиця 1 – 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: [11]

робота з інформацією, управлінські навички, лідерство, вміння працювати з базами даних.

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 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 [12], а також щодо їх бачення того, які компетентності

при працевлаштуванні на роботу є першочерговими та другорядними [13].

Дані рис. 3 свідчать, що студенти випускних курсів набувають в університеті всі з представлених в переліку компетентності, 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 представленого пакету набутих в університеті компетентностей називають, передусім, відповідальність, уважність, вміння працювати в команді, здатність до навчання в подальшому,

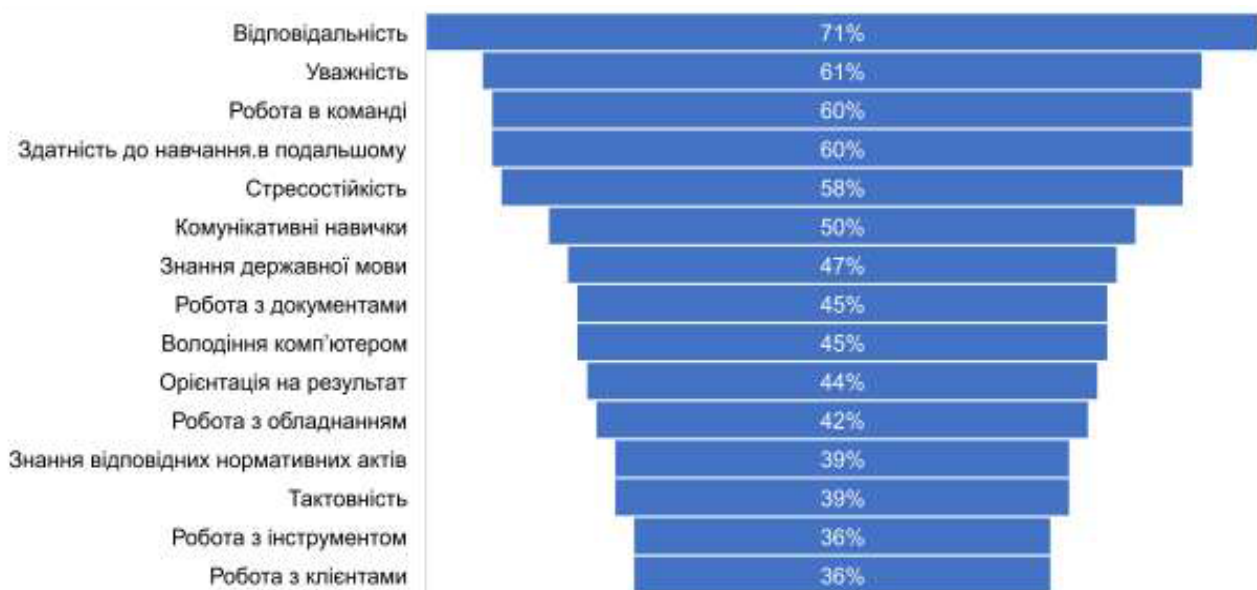


Рисунок 3 – Портфель набутих компетентностей випускниками Одеського державного аграрного університету

Джерело: розраховано на підставі опитування, проведеного авторами у 2024 році

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 Одеської області в частині ключових компетентностей (табл. 1).

Результати опитування студентів випускних курсів Одеського державного аграрного університету щодо їх бачення того, які компетентності, що очікують від них роботодавці, є першочерговими при працевлаштуванні на роботу та їх рейтинг (табл. 2) 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).

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, тре-

нінги, 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. 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.

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-до-

Таблиця 2 – Результати опитування випускників Одеського державного аграрного університету 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 1 місцем
		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 авторами на підставі опитування

слідні проекти є ще однією важливою формою співпраці. Вони консолідуєть зусилля здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників та інших зацікавлених осіб на виконанні реальних важливих завдань, що стоять в конкретних сферах аграрного сектора. Такі проекти 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.

Висновки. 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.

Удосконалення форм і методів забезпечення ефективної взаємодії стейкхолдерів у підготовці кадрів вищої кваліфікації для аграрного сектора є актуальним та перспективним напрямом подальших наукових досліджень.

Список використаної літератури:

1. Стандарт з управління проектами та настанова до зводу знань з управління проектами PMBOK®. Сьоме видання. 2021. 274 с.
2. Freeman R.E. (1984) Strategic Management: A Stakeholder Approach – Boston: Pitman, 1984. 276 p.
3. Ніколаєнко С.М., Ніколаєнко М.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.
4. Олійник Н.А. Підготовка майбутніх фахівців до професійної діяльності. *Інноваційна педагогіка*. 2018. Т. 2 (7). С. 83–86.
5. Крупка М., Демчишак Н., 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. DOI: <https://doi.org/10.35774/sf2023.01.057>
6. Криштанович С. Вплив стейкхолдерів на якісну підготовку фахівців у закладах вищої освіти. *Соціально-економічні відносини в цифровому суспільстві*. 2023. № 2(48). DOI: <https://doi.org/10.55643/ser.2.48.2023.505>
7. Жегус О.В. Ключові стейкхолдери закладу вищої освіти на галузевому ринку. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Т. 4 (15). С. 170–177.
8. Порадник щодо заповнення відомостей самооцінювання освітньої програми. Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. URL: <https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2019/09/%D0%9F%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%B4%D0%BB%D1%8F-%D0%97%D0%92%D0%9E-%D0%BE%D1%81%D1%82.pdf>
9. Результати опитування роботодавців. Державна служба зайнятості. URL: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNDgyM2MwZjU4LTJjYjYtOWUwNGU1MjJjMTQyYiwiCi6lJzAzOWU2MTFmLWFFhODUtNDcyZS05ZTU5LTYzNDNhNWYwYzg1OCIsImMiOjI9>
10. Федерація роботодавців України. Агросектор України в період війни. Федерація роботодавців України. URL: https://fru.ua/images/doc/2023/EU4Skills_Report_AGRO.pdf
11. Звіт про результати анонімного анкетування у II семестрі 2020/2021 навчального року. Одеський державний аграрний університет. URL: <https://osau.edu.ua/wp-content/uploads/2022/01/Zvit-pro-opytuvannya-vypusknikiv-osvitnoyi-programy-u-2-semestri-2020-2021-navchalnogo-roku.pdf>
12. Звіт про результати анонімного анкетування у II семестрі 2021/2022 навчального року. Одеський державний аграрний університет. URL: https://osau.edu.ua/wp-content/uploads/2022/08/6_Zvit-pro-opytuvannya-vypusknikiv-osvitnih-program-u-2-semestri-2021-2022-n.r..pdf

REFERENCES

1. Project Management Standard and Guide to the PMBOK® Project Management Body of Knowledge. Seventh edition. 2021. 274 p.
2. Freeman R.E. (1984) Strategic Management: A Stakeholder Approach - Boston: Pitman, 276 p.
3. Nikolayenko S.M., Nikolayenko M.S. (2021) Agrarian education in the context of higher education reform in Ukraine: modern challenges and trends in the agrarian sector. *Bulletin of the National Academy of Sciences of Ukraine*. Т. 3(2), p. 1–12.
4. Oliynyk N.A. (2018) Preparation of future specialists for professional activity. *Innovative pedagogy*. Т. 2 (7), p. 83–86.
5. Krupka M., Demchyshak N., Shchurevych O. (2023) Stimulating the cooperation of educational, scientific and business institutions in the conditions of digitization and post-war reconstruction of Ukraine. *The world of finance*. Vol. 1(74), p. 57–70. DOI: <https://doi.org/10.35774/sf2023.01.057>

6. Kryshtanovych S. (2023) Influence of stakeholders on quality training of specialists in institutions of higher education. *Socio-economic relations in the digital society*. № 2(48). DOI: <https://doi.org/10.55643/ser.2.48.2023.505>
7. Zhegus O.V. (2018) Key stakeholders of the institution of higher education in the industry market. *Eastern Europe: Economy, Business and Management*. Т. 4 (15), p. 170–177.
8. Advisor on filling in the self-assessment information of the educational program. National agency for quality assurance of higher education. URL: <https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2019/09/%D0%9F%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%B4%D0%BB%D1%8F-%D0%97%D0%92%D0%9E-%D0%BE%D1%81%D1%82.pdf>
9. Results of the survey of employers. State Employment Service. URL: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojN-DgyM2MwZjUtZTgyNy00MTU4LTljYjUtOWUwNGU1MjJMTQyIiwidCI6IjAzOWU2MTFmLWFhODUtNDcyZS05ZTU5LTYzNDNhNWYwYzg1OCIsImMiOjI9>
10. Federation of Employers of Ukraine. Agricultural sector of Ukraine in the period of war. Federation of Employers of Ukraine. URL: https://fru.ua/images/doc/2023/EU4Skills_Report_AGRO.pdf
11. Report on the results of an anonymous survey in the II semester of the 2020/2021 academic year. Odessa State Agrarian University. URL: <https://osau.edu.ua/wp-content/uploads/2022/01/Zvit-pro-opytuvannya-vypusknykiv-osvitnoyi-programy-u-2-semestri-2020-2021-navchalnogo-roku.pdf>
12. Report on the results of an anonymous survey in the II semester of the 2021/2022 academic year. Odessa State Agrarian University. URL: https://osau.edu.ua/wp-content/uploads/2022/08/6_Zvit-pro-opytuvannya-vypusknykiv-osvitnih-program- u-2-semestri-2021-2022-n.r..pdf

Halyna Zapsha, Doctor of Economics, Professor, Odessa State Agrarian University

Viacheslav Sedov, Postgraduate student, Odessa State Agrarian University

STAKEHOLDERS AND THEIR INTERACTION WITH INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION IN THE TRAINING OF HIGHLY QUALIFIED PERSONNEL FOR THE AGRICULTURAL SECTOR OF THE ECONOMY

The necessity of applying the concept of stakeholders (stakeholder concept), as an important component of modern management theory, in the process of training highly qualified personnel for the agrarian sector of the economy is substantiated. Generalized theoretical approaches and provisions of international standards regarding the content of interaction between interested parties, their motives and interests in cooperation to achieve the set goals of a specific organization. External and internal stakeholders of agricultural institutions of higher education are defined as those that unite all interested parties that influence the educational process and the creation of quality educational products and services, contribute to the training of competitive specialists and successful educational, scientific, educational, educational activities of agricultural institutions of higher education education. Summarized analytical materials of surveys on the provision of enterprises of the Odesa region by the type of economic activity "Agriculture, forestry and fishing" with qualified personnel, as well as employers' requirements for a portfolio of primary (key) and secondary (additional) competencies of various categories of job candidates. An analysis of the results of a survey of university graduates was carried out regarding the evaluation of the competencies they acquired during training, as well as their vision of which competencies are primary and secondary when applying for a job. The main forms of effective interaction between stakeholders in the process of training highly qualified personnel for the agricultural sector are defined, including partnership programs, systematic involvement of employer representatives in conducting practical classes, scientific and technical cooperation, joint research projects.

Key words: stakeholders, highly qualified personnel, agricultural sector, employers' needs, higher education institutions.

Дата надходження до редакції: 14.01.2024 р.