

УДК 658:3.007

АКТИВІЗАЦІЯ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ У КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

О. Малецька, к. е. н., доцент

ORCID ID: 0000-0002-0004-7605

Н. Ціцька, к. е. н., доцент

ORCID ID: 0000-0002-3592-1585

Н. Жидовська, к. е. н., доцент

ORCID ID: 0000-0002-1883-5992

Львівський національний аграрний університет

© О. Малецька, Н. Ціцька, Н. Жидовська, 2021

<https://doi.org/10.31734/agrarecon2021.01-02.050>

Малецька О., Ціцька Н., Жидовська Н. Активізація розвитку компетентностей персоналу аграрних підприємств у контексті інноваційної діяльності

Досліджено питання формування позитивного аграрного інноваційного середовища. Визначено напрям інноваційної діяльності в АПК. Проаналізовано класифікацію інновацій за основними критеріями. Доведено, що економічні інновації на рівні окремого сільськогосподарського підприємства проявляються у зміні форм і методів поточного чи перспективного планування, змінах, які обумовлюють скорочення виробничих витрат, поліпшують кінцеві результати підприємництва. Водночас інновації сприяють поліпшенню психологічного клімату у трудовому колективі, знижують коливання на ринку робочої сили, котрі неминуче супроводжують трансформаційні зміни в економіці. Представлено результати експертного опитування щодо ступеня важливості та розвиненості компетентностей працівників з позицій потреб інноваційного розвитку. Серед поданих в анкеті якісних компетентностей працівників, на думку експертів, найважливішими для інноваційної діяльності є такі: висока професійна компетентність; спроможність донести інноваційну ідею до впровадження, самостійність, ініціативність, активність. Обґрунтовано забезпечення накопичення інноваційного потенціалу трудового населення села та обумовлено вплив інноваційно спроможних кадрів галузей з кращими умовами для розвитку та використання їхніх інноваційних можливостей. Обґрунтовано зацікавленість персоналу в інноваційному перетворенні виробництва, усвідомлену підтримку працівниками техніко-технологічних, управлінських та організаційних змін у структурних підрозділах як важливих чинників підвищення конкурентоспроможності продукції, яка випускається. Виявлено основні проблемні аспекти формування якісної кадрової складової інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств та окреслено можливі напрями їх удосконалення в сучасних умовах господарювання.

Ключові слова: інновації, трудові ресурси, компетентності, інноваційна діяльність, персонал, активізація, аграрне підприємство.

Maletska O., Tsitska N., Zhydovska N. Activation of development of the competences of agrarian enterprise's personal in the context of innovative activities

The issue of formation of a positive agrarian innovation environment is investigated. The direction of innovative activity in agrarian and industrial complex is defined. The classification of innovations according to the main criteria is studied. It is proved that economic innovations at the level of an industrial agricultural enterprise are manifested in the change of forms and methods of current or long-term planning, changes causing reduction in production cost, improvement of the final results of entrepreneurship. At the same time, innovations help to refine the psychological climate in the personnel, reduce fluctuations at the labor market, which inevitably appear along with transformation changes in the economy. The research presents results of an expert survey on the degree of importance and development of employee competences from the position of

innovative development needs. Among the qualitative competences of employees, presented in the questionnaire, experts unequivocally believe that the most important for innovation are the following, particularly high professional competence; ability to convey an innovative idea to the implementation, independence, initiative, activity. The research substantiates accumulation of innovative potential of working population in the village and explains the outflow of innovatively capable personnel of the branches having the best conditions for development and use of their innovative opportunities. The interest of the staff in the innovative transformation of production is conditioned, the support of employees for technical-technological, managerial and organizational changes in structural subdivisions as the most important factors of increase of the competitiveness of produced commodities is realized. The main problematic aspects of formation of the qualitative personnel component of the innovative development of agricultural enterprises are identified and possible directions of their improvement in the modern economic conditions are outlined.

Key words: *innovations, labor resources, competence, innovative activity, personnel, activation, agrarian enterprise.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах постійного посилення конкуренції, для того щоб розвиватися, потрібно оновлюватися. Це перевірена істина ринкової економіки в усіх розвинутих країнах. Країни, які змогли визначити доцільність інновацій швидше, ніж інші, враховуючи власні умови, потреби та ресурси, досягли високої кінцевої мети. Прогнозування такої аксіоми для аграрного сектору сьогодні – не лише актуальне, а й необхідне для розробки нових шляхів посилення трудового потенціалу.

Аграрний сектор, безперечно, – один із центральних у системі інноваційної діяльності. Сама діяльність зорієнтована на забезпечення власних конкурентних можливостей, зміцнення позицій сільськогосподарських товаровиробників на світовому та внутрішньому ринках, досягнення збалансування розвитку сільської місцевості, стабільного фінансового становища кожного підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми активізації трудової діяльності персоналу аграрних підприємств не нові. Їх вивчали такі науковці, як В. П. Амоша (2016), А. І. Антонюк (2017), О. Є. Баришнікова (2020), О. В. Вартанова (2017), І. А. Павленко (2015) та інші. Українські науковці обґрунтували необхідність і доцільність формування активізації компетентності персоналу, а також відтворення трудових ресурсів аграрних підприємств. Зокрема О. Є. Баришнікова (2018) зазначає, що відтворення трудових ресурсів – процес

безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Оскільки трудові ресурси – частина населення, то їхнє відтворення відображає стан і характер відтворення населення як частини цілого. Динаміка кількості всього населення впливає на динаміку чисельності економічно активного населення, але під впливом різноманітних причин зміни відбуваються не одночасно і не в однаковому масштабі.

Науковець О. В. Вартанова (2017) зазначає, що професійну компетентність персоналу можна визначити як комплекс особистісних властивостей, здібностей, знань і досвіду (психофізіологічних характеристик, цінностей, мотивів, настанов і когнітивних здібностей), які виявляються у відповідних компетенціях, що в сукупності формують у спеціаліста моделі професійної поведінки та визначають його готовність і здатність до професійної діяльності.

У розумінні авторів (І. Кошкалда, Л. Гнатишин та О. Прокопишин, 2019) інноваційна діяльність – це така діяльність, яка спрямована на пошук можливостей інтенсифікації операційної діяльності й виробництва зокрема та задоволення суспільних потреб у конкурентоспроможній сільськогосподарській продукції, товарах і послугах завдяки використанню науково-технічного та інтелектуального потенціалів.

На думку С. Вовканич та Л. Семів (2005), інноваційна якість людських ресурсів – безмежна потреба людського пізнання, в основу якої покладено інноваційну культуру людини, колективу, регіону, суспільства

загалом, їхню здатність творити інновації на основі нового знання в усіх сферах людської діяльності.

Узагальнюючи наукові розробки з питань інноваційної діяльності, вчений І. А. Павленко (2015) вважає, що термін «інновація» розглянуто з погляду конкретного суб'єкта підприємницької діяльності, тобто на мікрорівні. На думку автора, визначення цього терміна може бути подано як з мікро-, так і з макроекономічних позицій, тобто в широкому значенні.

Постановка завдання. Нашими завданнями були аналіз процесу активізації компетентностей трудової діяльності персоналу сільськогосподарських підприємств через розвиток їхньої інноваційної діяльності, та розробка рекомендацій щодо вдосконалення.

Методика дослідження та матеріали. Теоретичною й методологічною основами дослідження є положення вітчизняної та зарубіжної економічних наук. Для досягнення мети дослідження використовували прийняті в економічній науці методи: системного підходу – для вивчення елементного складу та механізму активізації трудової діяльності персоналу; абстрактно-логічний – для узагальнення теоретичних положень щодо активізації трудової діяльності персоналу; графічного зображення результатів аналізу; соціологічний – для виявлення перспектив антикризового управління персоналом.

Виклад основного матеріалу. Позитивне аграрне інноваційне середовище можна формувати лише за певних умов. Необхідний позитивний чинник, який «виштовхує» консервативне аграрне середовище, змушує його перейти з «інтегрального стану звички» у диференціальний стан цивілізації на новому рівні її розвитку.

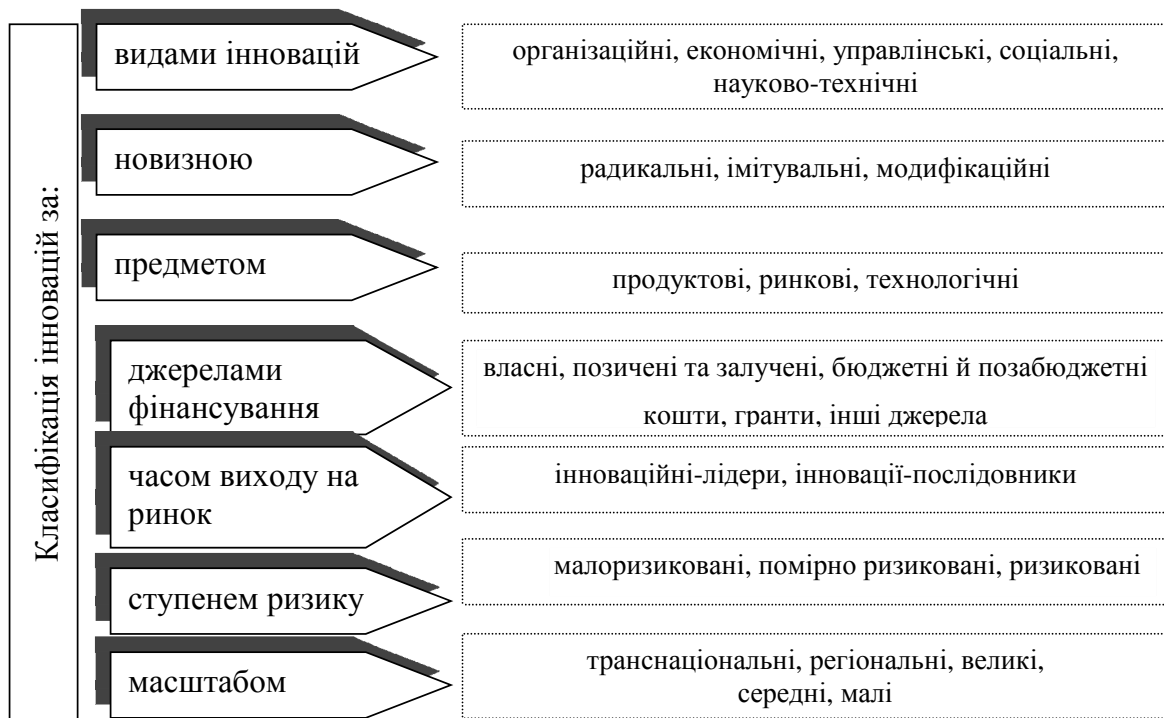
В Україні свого часу відбулись інституційні зміни в аграрному середовищі – державлення та приватизація, а нинішні агрохолдинги витісняють фермерів із ринку оренди сільськогосподарських земель. Ці зміни – лише перший крок на новому шляху

розвитку виробничих відносин. Отож, доки не усвідомимо, що самі по собі ці інституційні зміни не спроможні забезпечити відновлення позитивної динаміки сільськогосподарського виробництва, не відбудеться якісно нового наповнення системи господарювання загалом.

Кожний напрям інноваційної діяльності в АПК ґрунтується на наукових відкриттях і має притаманні лише йому зміст, можливість й етапи здійснення. Для аналізу механізму інноваційного розвитку аграрної економіки використаємо узагальнену класифікацію інновацій за сімома критеріями (рис. 1).

Отже, інноваційний процес в аграрному підприємстві – це безперервний пошук і накопичення нових знань, ідей та їхня реалізація у вигляді нових машин, технологій, сортів сільськогосподарських культур, племінного молодняка тварин, продуктивних порід тощо. Це процес, який об'єднує науку, техніку, персонал, підприємство й управління, – закінчені науково-дослідні конструкторські, технологічні й інші розробки, втілені у сільськогосподарську діяльність.

Економічні інновації на рівні окремого сільськогосподарського підприємства можуть проявлятися у зміні форм і методів поточного чи перспективного планування, змінах, які обумовлюють скорочення виробничих витрат, поліпшують кінцеві результати підприємництва. До цієї групи інновацій належать також упровадження нових економічних стимулів, нових показників оплати праці та її мотивації, розрахунок нових показників ефективності виробництва та його результатів, що відповідають ринковій конкуренції тощо. У період переходу до ринкової економіки, зі змінами у відносинах власності в економічній сфері, об'єктивно з'являються численні інновації, спрямовані на адаптацію бізнесу до нових умов господарювання. Яскравим прикладом такої інновації може слугувати широке впровадження у практику господарювання сільськогосподарських підприємств «бізнес-планів», які є комплексним планом розвитку суб'єктів господарювання та дають змогу контролювати їхню поведінку на ринку (Малецька, Ціцька, Прокопишин, 2018).



*Рис. 1. Узагальнена класифікація інновацій за основними критеріями.**

**Досліджено авторами.*

На поліпшення соціального захисту, умов і характеру праці, професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації персоналу, безпеки і гігієни праці, комфортних умов життя, вирішення проблем охорони здоров'я, освіти, культури, охорони довкілля спрямовані соціальні інновації. Вони сприяють поліпшенню психологічного клімату у трудовому колективі, знижують коливання на ринку робочої сили, котрі неминуче супроводжують трансформаційні зміни в економіці. Інновацією, характерною для етапу переходу від адміністративно-командної до економіки ринкового типу, було впровадження в Україні інституту мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму.

Варто зазначити, що інноваційний розвиток країни, регіону або підприємства залежить не лише від етапу матеріально-технічної бази, обсягів інвестицій, наявності нової техніки й технологій, а передусім від якісних рис працівників, які здійснюють науково-дослідні роботи, продукують новації, впроваджують їх у виробництво та

забезпечують випуск нових товарів і послуг. Формування кадрів для інноваційної діяльності неможливе без високого рівня освіти.

Автори провели маркетингове дослідження у вигляді опитування менеджерів з персоналу, що дало змогу виявити ступінь важливості та рівня кваліфікації працівників з позицій потреб інноваційного розвитку підприємств. В опитуванні взяли участь 319 респондентів (рис. 2).

Серед усіх поданих в анкеті рівнів кваліфікації працівників респонденти вважають найважливішими для інноваційної діяльності такі: висока професійна компетентність (84,7 % опитаних оцінили її за рівнем «дуже важлива»); спроможність донести інноваційну ідею до її практичного впровадження (78,8 %); самостійність, ініціативність, активність (71,5 %). Четверте місце експерти віддали творчості, новаторству, оригінальності (61 %).

Експертні оцінки характеризують особливості сучасного інноваційного процесу, передусім в Україні. Інновації здебільшого здійснюються в межах професійної діяль-

ності людей. В умовах безперервного оновлення змісту економічної й трудової діяльності будь-який працівник має бути насамперед професійно компетентним, щоб продукувати життєздатні новації у вигляді

ідей, наукових розробок, раціоналізаторських пропозицій, розробок нових продуктів тощо. Важливо враховувати високий рівень професійної компетентності працівників на стадії впровадження новацій у виробничий процес.

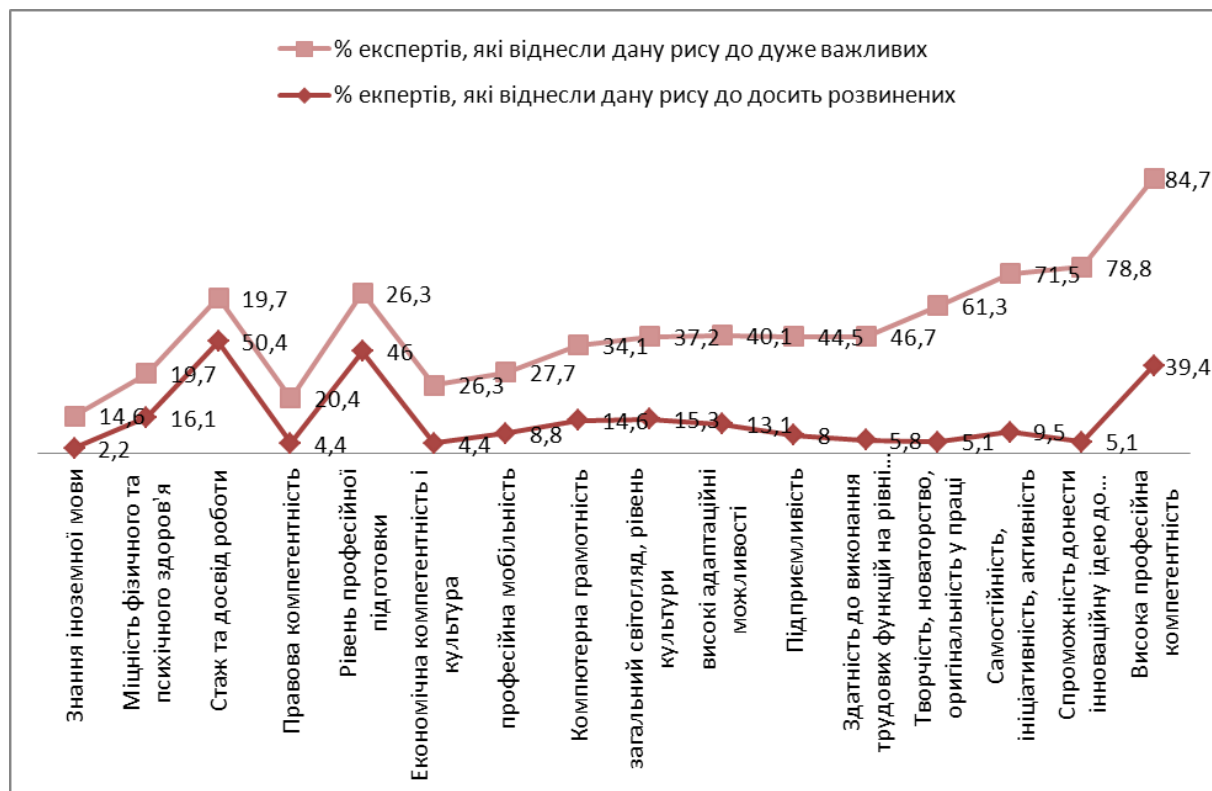


Рис. 2. Ступінь важливості рівня кваліфікації працівників для інноваційної діяльності.*

*Досліджено авторами.

У реальному житті досить часто нові ідеї, розробки так і залишаються не втіленими у процес виробництва. Тому не випадково експерти за вагомістю на друге місце поставили таку компетенцію працівника, як спроможність довести інноваційну ідею до впровадження. Особливо це важливо для України, де працівники підприємств поки що мало зацікавлені у впровадженні новацій, опираючись нововведенням. Ця обставина потребує від новатора значних зусиль та володіння такими рисами, як: переконаність у цінності запропонованої новації, цілеспрямованість щодо її впровадження, наполегливість, вміння переконувати інших, здобувати прихильників, вміння знаходити необхідні ресурси або підтримку

для впровадження новацій. Тож логічно, що на третє за значущістю місце серед якісних компетентностей працівників експерти поставили самостійність, ініціативність та активність, необхідні як для розробки новацій, так і для їхнього практичного впровадження.

Експерти також досить високо оцінили важливість для інноваційної діяльності творчості у процесі праці. Однак, на наш погляд, творчість працівника може втілитися в реальний інноваційний продукт тільки за умови високих професійної компетентності та активності, ініціативної діяльності з реалізації інноваційних ідей. Отже, висока професійна компетентність, творчість, ініціативність, активність, наполегливість – це ті базові риси, які повинен мати сучасний новатор в Україні.

Велика частка експертів (від 40 до 50 %) вказала на істотну важливість таких компетентностей, як: підприємливість, здатність до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів, високі адаптаційні можливості.

За результатами авторського дослідження, досягнення більшості рівнів кваліфікації є досить низьким. Лише три якісні параметри працівників чимало експертів оцінили як досить розвинуті:

- стаж і досвід роботи (відзначили як досить розвинуті (50,4 %), однак ця компетентність важлива для інноваційної діяльності лише певною мірою;

- рівень формальної професійної підготовки (за дипломом) – 46 %. При цьому експерти не зарахували її до найважливіших, адже наявність диплома не завжди свідчить про високі професійні якості, тож для забезпечення інноваційної діяльності важливий не сам диплом, а ті знання, професійні та креативні здібності, якими володіє працівник;

- високу професійну компетентність (39,4 %).

Усі інші компетентності, зокрема такі важливі параметри, як творчість, новаторство, оригінальність у праці, спроможність впровадити новацію, здатність до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів тощо, – майже не розвинені.

Для підвищення якості кадрового забезпечення інноваційної діяльності в Україні необхідно забезпечити сприятливі умови не тільки для професійної підготовки населення, а й для розвитку творчих, загальнокультурних, креативних характеристик кожного члена суспільства. Надзвичайно важливо сформувати в населення позитивне ставлення до різноманітних нововведень та готовності брати в них безпосередньо участь.

Сучасна система загальної та професійної освіти не забезпечує формування якісних характеристик особи, необхідних для інноваційної діяльності. Навчальні заклади здебільшого виконують лише функцію передавання знань, до того ж не завжди якісно. Вони недостатньо орієнтовані на пошук талановитих особистостей та розвиток їхніх

здібностей, на формування їхнього інноваційного потенціалу. Більшість дослідників і практиків зазначає, що в Україні знизилась якість освіти та професійної підготовки. Серед випускників закладів вищої освіти чимало недостатньо професійно підготовлених молодих людей. Фахівці з кадрового менеджменту відзначають таку сучасну особливість ринку праці України: у новому тисячолітті на ринок праці вийшло покоління більш амбітне, але менш професійно підготовлене. Рівень професіоналізму багатьох молодих менеджерів часто не відповідає вимогам посади, яку вони обіймають. Однак, на відміну від старшого покоління, молоді працівники не звикли здобувати знання у процесі праці, велика їх частка просто не бажає вчитися.

Для вдосконалення якісних характеристик кадрів для інновацій в Україні необхідно істотно модернізувати всю систему виховання молоді, загальної та професійної освіти. Необхідно також забезпечити формування навичок практичної реалізації розвинених якісних рис особистості в умовах ринкової економіки (рис. 3).

На сучасному етапі в економіці України зайняті працівники з високими освітнім рівнем та творчим потенціалом. Однак безпосередньо інноваційну діяльність здійснює незначна їх частка. Особливо це стосується аграрної сфери, де проблема не лише в малій кількості винахідників, раціоналізаторів, наукових працівників, а й у результативності їхньої інноваційної діяльності.

На думку опитаних, найбільшими перешкодами для інноваційної діяльності працівників в Україні є:

- неефективна система стимулювання інноваційної активності (відзначили 57 % експертів);

- незатребуваність творчої ініціативи, протидія новому (відповідно 42 %):

- недосконалість державної системи захисту прав на інтелектуальну власність (37 %);

- відсутність сприятливих умов для впровадження інновацій (31 %);

- пасивність, байдужість людей (28 %) (Малецька, Прокопишин та Мирончук, 2020).

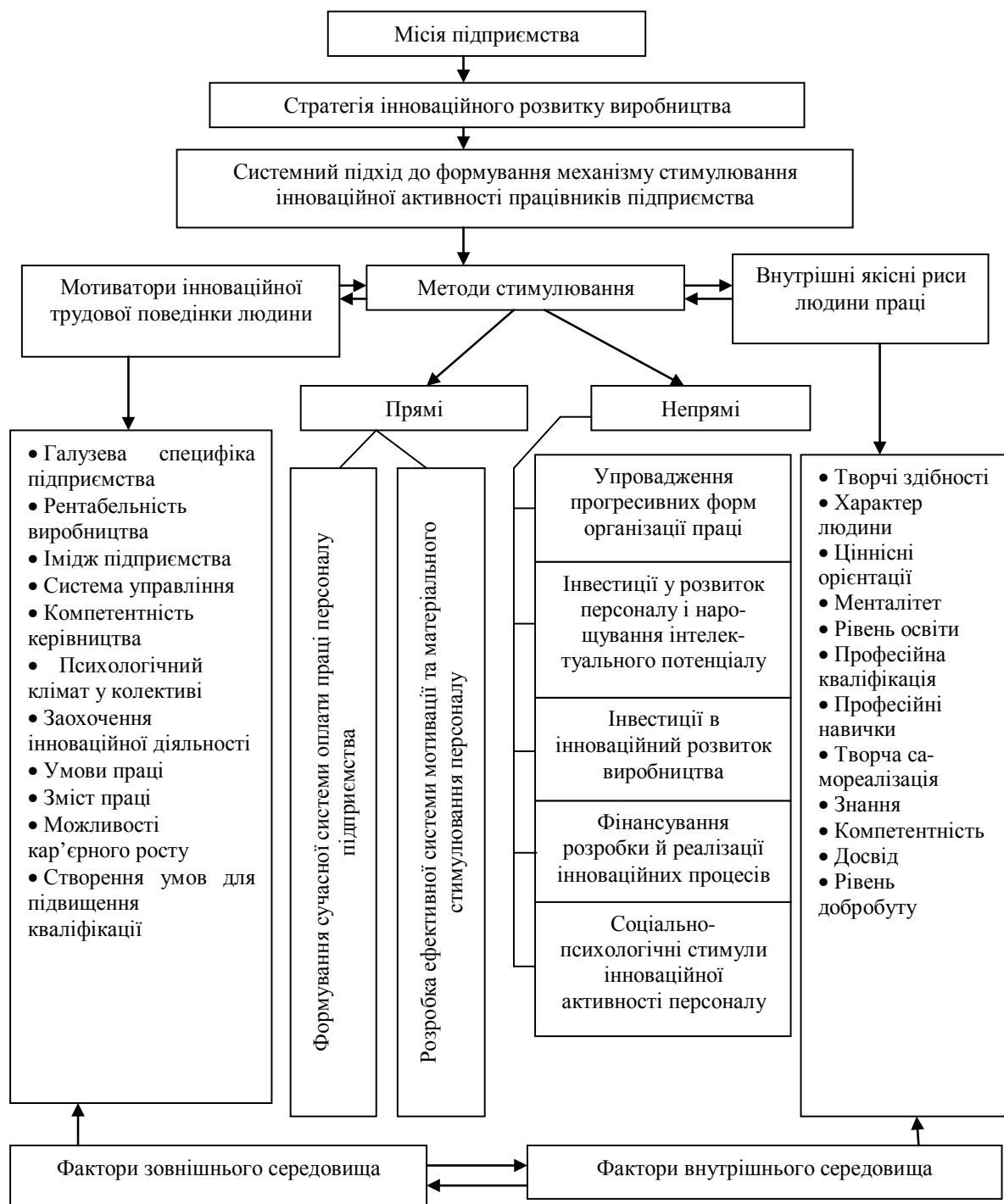


Рис. 3. Схема моделі механізму стимулювання інноваційної активності персоналу на виробничому рівні.

Кадрове забезпечення інноваційної діяльності у сільському господарстві потребує оперативного вирішення двох взаємопов'язаних проблем. Одна з них проявляється в тому, що в більшості працівників

аграрної сфери не сформовані (або сформовані недостатньою мірою) якісні компетентності, необхідні для створення новачій та впровадження їх у життя. Інша проблема пов'язана з тим, що в Україні поки що не

створено сприятливих економічних, організаційних та правових умов для ефективного використання наявного людського потенціалу в інноваційному процесі. Це гальмує накопичення інноваційного потенціалу трудового потенціалу села та обумовлює значною мірою вплив інноваційно спроможних кадрів до тих галузей, що мають кращі умови для розвитку й використання їхніх інноваційних можливостей.

Для формування якісної кадрової складової інноваційного розвитку у сільському господарстві та забезпечення ефективного її використання належить здійснювати цілеспрямовану державну політику, в основу якої має бути покладено національну концепцію кадрового забезпечення інноваційного розвитку в аграрній сфері. Концепція має визначити мету, основні завдання та напрями їхнього досягнення як у царині формування і розвитку кадрів інноваційного типу в аграрній сфері, так і їхнього продуктивного використання.

Для формування у сільському господарстві кадрів інноваційного типу необхідно забезпечити: підвищення освітньо-професійного рівня сільського населення, формування у молоді креативних рис, розвиток та нагромадження значного людського капіталу; комплексне формування інноваційно значущих рис персоналу; підвищення рівня інноваційної активності працюючих та формування здатності реалізувати свій інноваційний потенціал у ринкових умовах. Ефективне використання в аграрній сфері персоналу інноваційного типу потребує запровадження інноваційного менеджменту, удосконалення системи мотивації інноваційної діяльності, захисту прав інтелектуальної власності (див. рис. 3).

Отже, реалізувати стратегічне завдання переведення сільського господарства на інноваційний шлях розвитку неможливо без цілеспрямованої державної політики формування та розвитку кадрового потенціалу інноваційного типу. Така політика за допомогою системи різноманітних заходів

має забезпечити формування інноваційного мислення в аграріїв, світогляду, поведінки та їхню реалізацію в інноваційній трудовій діяльності.

Ефективність інноваційної діяльності підприємств значною мірою зумовлена зацікавленістю персоналу в інноваційному перетворенні виробництва, усвідомленою підтримкою працівниками техніко-технологічних, управлінських та організаційних змін у структурних підрозділах як найважливіших чинників підвищення конкурентоспроможності продукції, яка випускається (Малецька, Прокопишин та Мирончук, 2020).

При цьому важливу роль відіграє характер поглядів персоналу – його прагнення або до стабілізації досягнутого, або до радикальних змін; агресивне, нейтральне або сповнене ентузіазму ставлення до змін; готовність для ризику, пошук його або, навпаки, всіляке відсторонення; орієнтація на минулий досвід або на творче освоєння майбутнього.

З огляду на це управління процесом змін через зміну поведінки працівників – найважливіші заходи для приведення потенціалу організації у відповідність до зовнішнього середовища та попередження про небезпечність спрощеного підходу до вирішення цих проблем.

Висновки. Постійні перетворення бізнес-середовища зумовлюють зміни вимог до професійної компетентності персоналу. Для формування якісної кадрової складової інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств необхідна трансформація не тільки аграрної сфери соціально-економічної політики держави. Формування персоналу інноваційного типу в аграрних підприємствах має передбачати підвищення освітньо-професійного рівня сільського населення, формування у працівників креативності, розвиток нагромадження якісного людського капіталу, комплексне формування інноваційно значущих компетентностей персоналу.

СПИСОК ПОСИЛАНЬ

Амоша, В. П. та Антонюк, А. І., 2016. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення. *Ринок праці та зайнятість населення*, 4, с. 18–24.

Антонюк, В., 2017. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання. *Україна: аспекти праці*, 5, с. 42–47.

Баришнікова, О. Є., 2018. Ринок праці в Україні: сучасний стан та проблеми розвитку. *Ринок праці та зайнятість населення*, 4 (57), с. 5–10. [online] Доступно: <http://ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2020/04/4.pdf> [Дата звернення 20 січня 2021].

Варганова, О. В., 2017. Професійна компетентність персоналу: сучасні вимоги та підходи. *Проблеми системного підходу в економіці*. [online] Доступно: http://psae-jrnl.nau.in.ua/journal/5_61_2017_ukr/14.pdf [Дата звернення 20 січня 2021].

Вовканич, С. та Семів, Л., 2005. *Інформаційна парадигма регіональних систем інноваційного типу*. Львів: ІРД НАН України.

Заярна, Н. М. та Каралюс, О. М., 2011. Проблеми і перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні. *Науковий вісник НЛТУ України: збірник науково-технічних праць*, 21.3, с. 172–176.

Кошкалда, І., Гнатишин, Л. та Прокопишин, О., 2019. Інноваційно-інвестиційний шлях відтворення виробничого потенціалу як фактор впливу на конкурентоспроможність фермерських господарств. *Аграрна економіка*. 12 (1–2), с. 82–91.

Малецька, О. І., Прокопишин, О. С. та Мирончук, З. П., 2020. Облікова інформація у системі формування антикризового управління персоналом аграрних підприємств. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*, 16 (2), с. 168–178.

Малецька, О. І., Ціцька, Н. Є. та Прокопишин, О. С., 2018. Ретроспектива теоретичних поглядів на працю та людський чинник в економіці. *Scientific Notes of University of Business and Law*, 20, с. 90–95.

Павленко, І. А., 2015. *Інноваційне підприємництво у трансформаційній економіці України*. Київ: КНЕУ.

Стаття надійшла 19.05.2021

