

КАДРОВІ ІННОВАЦІЇ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ РЕСУРС ПОДОЛАННЯ КРИЗОВИХ ЯВИЩ У ПІДПРИЄМСТВАХ АПК УКРАЇНИ

PERSONNEL INNOVATIONS AS A STRATEGIC RESOURCE FOR OVERCOMING CRISIS PHENOMENA IN AGRICULTURAL ENTERPRISES OF UKRAINE

Анотація. Дослідження присвячене вивченню кадрових інновацій як критичного стратегічного ресурсу подолання викликів у аграрному секторі України в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення. Особливу увагу приділено поточній проблемі кадрового забезпечення, запропоновані алгоритм модернізації підготовки кадрів та підкреслено важливість розвитку людського капіталу для забезпечення конкурентоспроможності підприємств АПК.

Ключові слова: кадрові інновації, агропромисловий комплекс, людський капітал, стратегічний розвиток, професійна підготовка, сільське господарство, інновації в управлінні персоналом

Abstract. The study is dedicated to examining personnel innovations as a critical strategic resource for overcoming challenges in the agricultural sector of Ukraine during martial law and post-war recovery. Particular attention is paid to the current issue of personnel provision, an algorithm for modernizing personnel training is proposed, and the importance of human capital development for ensuring the competitiveness of agricultural enterprises is emphasized.

Keywords: personnel innovations, agricultural sector, human capital, strategic development, professional training, agriculture, personnel management innovations

Агропромисловий комплекс України є однією з ключових галузей національної економіки, забезпечуючи близько 40% валового внутрішнього продукту та експортних операцій країни. Однак в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення цей сектор зіткнувся з численними викликами, серед яких особливо гострим постає дефіцит кваліфікованих кадрів. За даними Державної служби статистики України, у 2023 році рівень зайнятості в аграрному секторі становив лише 14%, при цьому освітній рівень працівників характеризується недостатньою часткою фахівців з вищою освітою (15-20%), що негативно впливає на впровадження інновацій та технологічний розвиток галузі [2].

В умовах необхідності повоєнної відбудови, орієнтованої на доктрину сталого розвитку, особливої актуальності набуває розробка та впровадження кадрових інновацій, які забезпечать формування людського капіталу нового типу – здатного ефективно використовувати новітні технології та забезпечувати конкурентоспроможність вітчизняних підприємств АПК на глобальному ринку.

Стратегічний розвиток аграрного підприємництва в Україні потребує комплексного підходу до управління всіма компонентами бізнес-системи, серед яких кадрова складова відіграє визначальну роль. Як зазначає О. П. Зоря, "стратегічний розвиток аграрного

підприємництва розглядається як багатовимірний процес якісних та кількісних перетворень, спрямованих на досягнення довгострокових цілей та забезпечення конкурентоспроможності агробізнесу в умовах динамічного ринкового середовища" [1, с. 172–173].

Методологічною основою дослідження компонентів стратегічного розвитку є системний підхід, який дозволяє розглядати аграрне підприємництво як складну соціально-економічну систему, де всі елементи взаємопов'язані та взаємообумовлені. При цьому кадровий компонент стратегічного розвитку має власну функціональну спрямованість, але працює на досягнення спільної мети – забезпечення сталого розвитку аграрного підприємництва.

Аналіз сучасного стану кадрового забезпечення підприємств АПК України виявляє низку проблем, що потребують вирішення. Освітня структура працівників аграрного сектору демонструє недостатню кількість висококваліфікованих фахівців, здатних впроваджувати інновації. Вікова структура кадрів також викликає занепокоєння: лише 20% працівників молодші 30 років, 50% – віком 30-50 років, а 30% – старші 50 років, що вказує на старіння кадрів та недостатній приплив молодих фахівців до галузі [2].

До ключових проблем кадрового забезпечення АПК належать: невідповідність освітніх програм сучасним потребам галузі, застаріла матеріально-технічна база навчальних закладів, недостатня взаємодія між освітніми закладами та роботодавцями, низька мотивація молоді до працевлаштування в аграрному секторі та обмежене фінансування освітніх програм.

Розвиток аграрного підприємництва в Україні характеризується суттєвими диспропорціями, які ускладнюють впровадження кадрових інновацій. Технологічний розвиток сектору демонструє значні відмінності: великі підприємства активно впроваджують сучасні технології, тоді як більшість малих господарств не мають ресурсів для технологічної модернізації. Регіональні диспропорції також впливають на можливості залучення кваліфікованих кадрів, створюючи нерівномірний розподіл людського капіталу та обмежуючи можливості для професійного розвитку працівників у менш розвинених регіонах.

В умовах воєнного стану особливого значення набуває трансформація кадрового потенціалу підприємств АПК. Як зазначають Ю.В. Солоненко та П.І. Панасюк, "мобілізація працівників, міграція сільського населення та загальне скорочення доступності кваліфікованої робочої сили створюють серйозні виклики для забезпечення безперервності виробничих процесів" [5].

Ці фактори спонукають підприємства до впровадження кадрових інновацій, спрямованих на автоматизацію виробничих процесів та оптимізацію використання наявних трудових ресурсів. Технологічний рівень виробництва та можливості його адаптації до нових умов суттєво впливають на стратегічний розвиток. Підприємства, які впроваджують цифрові технології та системи точного землеробства, мають більше можливостей для подолання кадрового дефіциту та підвищення ефективності використання наявних людських ресурсів.

Аналіз міжнародного досвіду свідчить про різноманітність підходів до підготовки кадрів для аграрного сектору, які можуть бути адаптовані до умов України. У США ключовими особливостями є інноваційність підходів, зокрема, використання дронів для моніторингу, технологій точного землеробства та генетичних досліджень [2].

Нідерланди вирізняються міждисциплінарним підходом та активною міжнародною співпрацею в організації стажування студентів. В Австралії особлива увага приділяється практичному навчанню на базі навчальних ферм із використанням біотехнологій та робототехніки. Університет Геттінгена в Німеччині застосовує дуальну систему навчання з фокусом на сталому розвитку та екологічно чистих методах ведення сільського господарства. Технологічний інститут Ізраїлю Техніон спеціалізується на методах ведення сільського господарства в умовах обмежених водних ресурсів [2].

Аналіз міжнародного досвіду дозволяє виділити ключові аспекти для української системи підготовки кадрів: практико-орієнтоване навчання, тісна співпраця з бізнесом, інтеграція сучасних технологій в освітній процес, фокус на сталому розвитку та екологічний складовий, міждисциплінарний підхід.

Розвиток системи ризик-менеджменту в контексті стратегічного розвитку аграрних підприємств потребує особливої уваги до кадрової складової. Впровадження інтегрованої системи ідентифікації та оцінки ризиків має супроводжуватися розвитком відповідних компетенцій персоналу та формуванням культури ризик-орієнтованого управління [4].

Кадрові інновації в цьому напрямі можуть включати: впровадження програм навчання з питань ризик-менеджменту, формування міждисциплінарних команд для комплексної оцінки ризиків, створення систем мотивації, що заохочують проактивне виявлення ризиків, запровадження практик обміну досвідом.

Цифрова трансформація аграрних підприємств створює нові вимоги до компетенцій персоналу. Використання великих даних, штучного інтелекту та предиктивної аналітики вимагає розвитку цифрових навичок та трансформації підходів до управління людськими ресурсами. Це стимулює впровадження таких кадрових інновацій як розвиток програм цифрової грамотності, гнучкі форми організації праці, створення систем управління знаннями та розвиток дистанційного навчання.

Кадрові інновації як стратегічний ресурс подолання кризи в АПК України мають включати: інноваційні підходи до освіти та підготовки кадрів, нові механізми залучення та утримання персоналу, інноваційні методи управління персоналом та стратегічне планування кадрового потенціалу. Економічна доцільність інвестування в кадрові інновації підтверджується дослідженнями, які доводять пряму залежність між інвестиціями в людський капітал та економічними показниками підприємств [2].

На основі аналізу сучасного стану кадрового забезпечення та міжнародного досвіду пропонується алгоритм модернізації системи підготовки кадрів для АПК України, який включає: аналіз поточної ситуації, формування цілей і завдань модернізації, розробку та оновлення навчальних програм, підготовку викладацьких кадрів, модернізацію матеріально-технічної бази, моніторинг ефективності та фінансове забезпечення процесу модернізації [3].

Для подолання кризових явищ у підприємствах АПК України необхідна комплексна стратегія розвитку кадрового потенціалу. Ключовими напрямками такої стратегії мають стати: формування системи безперервної освіти, розвиток державно-приватного партнерства у сфері підготовки кадрів, впровадження інноваційних моделей організації праці, стимулювання інноваційної активності персоналу та формування систем управління талантами.

Отже, кадрові інновації є стратегічним ресурсом подолання кризових явищ у підприємствах АПК України. Системний підхід до кадрового управління інтегрує кадрову складову в організаційно-управлінські, виробничо-технологічні та інноваційні процеси. Міжнародний досвід та аналіз сучасного стану дозволили запропонувати алгоритм модернізації системи підготовки кадрів, реалізація якого сприятиме формуванню кадрового потенціалу нового типу. Інвестування в кадрові інновації є економічно доцільним та має стати пріоритетним напрямом державної політики в аграрному секторі, особливо в контексті повоєнної відбудови та європейської інтеграції України.

Література

1. Зоря О.П. Теоретико-методологічні засади формування стратегії розвитку аграрних підприємств. Інфраструктура ринку. 2019. № 33. С. 171-177.
2. Лівінській А.В., Шабатура Т.С., Дідур Г.І. Алгоритм модернізації підготовки кадрів в аграрному секторі економіки. Економіка та суспільство. 2024. № 63. С. 72-77. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-63-33>

3. Проект Плану відновлення України. Матеріали робочої групи «Нова аграрна політика». Національна рада з відновлення України від наслідків війни. 2022. URL: <https://surl.gd/ajktsp>

4. Сисоліна Н.П., Савеленко Г.В., Сисоліна І.П. Управління персоналом та ризиками на підприємстві в умовах діджиталізації. Центральнуукраїнський науковий вісник. Економічні науки. 2024. № 8(41). С. 96-103.

5. Солоненко Ю.В., Панасюк П.І. Державна підтримка та стимулювання бізнесу України в умовах війни. Галицький економічний вісник. 2023. № 1(74). С. 26-32.

References

1. Zoria, O.P. (2019). Theoretical and Methodological Foundations for Forming Development Strategies of Agricultural Enterprises. *Market Infrastructure*, (33), 171–177.

2. Livinskyi, A.V., Shabatura, T.S., & Didur, H.I. (2024). Algorithm for Modernizing Personnel Training in the Agricultural Sector of the Economy. *Economy and Society*, (63), 72–77. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-63-33>

3. Recovery Plan for Ukraine Project. Materials of the working group "New Agrarian Policy". National Council for the Recovery of Ukraine from the Consequences of the War. (2022). Retrieved from <https://surl.gd/ajktsp>

4. Sysolina, N.P., Savenko, H.V., & Sysolina, I.P. (2024). Personnel and Risk Management in Enterprises under Digitalization Conditions. *Central Ukrainian Scientific Bulletin. Economic Sciences*, 8(41), 96–103.

5. Solonenko, Yu.V., & Panasiuk, P.I. (2023). State Support and Stimulation of Ukrainian Business under Wartime Conditions. *Halytskyi Economic Bulletin*, 1(74), 26–32.