

УДК 001.895:338.43

О. І. Мельник,  
аспірант, Миколаївський національний аграрний університет

# РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

O. Melnyk,  
Postgraduate student, Mykolayiv National Agrarian University

THE ROLE OF HUMAN RESOURCES IN THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE  
ENTREPRENEURSHIP IN THE AGRICULTURAL SECTOR

**Визначено місце і роль кадрового потенціалу у розвитку інноваційного підприємництва в аграрному секторі економіки. Наведено основні тенденції щодо освітнього рівня, процесів підвищення кваліфікації, залучення та утримання кваліфікованих кадрів в АПК. Здійснено оцінку кадрового потенціалу аграрного сектора економіки з позицій можливості виконання функцій інноваційного підприємництва. Обґрунтовано, що розробка заходів з ефективного розвитку кадрового потенціалу має бути одним з основних питань інноваційної й аграрної політики.**

**The place and role of human resources in the development of innovative entrepreneurship in the agricultural sector. The main trends regarding the educational level, processes, training, attracting and retaining qualified personnel in agriculture. Estimation of the personnel potential of the agricultural sector with regard to the functions of innovative entrepreneurship. It is proved that the development of measures for the effective development of human resources would be one of the main issues of innovation and agricultural policy.**

*Ключові слова: інноваційне підприємництво, сільське господарство, кваліфіковані кадри, інфраструктура підтримки, кадровий потенціал.*

*Key words: innovative entrepreneurship, agriculture, qualified personnel, infrastructure of support, human resources.*

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сучасних умовах господарювання ефективний розвиток інноваційного підприємництва в аграрному секторі економіки неможливий без формування й успішного функціонування всіх елементів інфраструктури його підтримки (фінансової, виробничо-технологічної, інформаційно-консультаційної, кадрової). При цьому вихідною умовою розвитку інноваційного підприємництва як явища суспільства знань є ефективне використання інтелектуального капіталу. А відтак, постає необхідність визначення місця кадрової підсистеми в інфраструктурі підтримки розвитку інноваційного підприємництва та оцінки кадрового потенціалу АПК з позицій можливості виконання функцій інноваційного підприємництва.

## АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Окремі аспекти щодо визначення впливу кадрових ресурсів на інноваційний розвиток підприємств, галузей, держави, присвячені роботи таких науковців, як А. Глебова [1], П. Єщенко [2], Н. Сіренко [3] та ін. При цьому потребують дослідження сучасні тенденції розвитку кадрового потенціалу аграрного сектора економіки та його ролі в інфраструктурі підтримки і розвитку інноваційного підприємництва.

## ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Визначити основні тенденції та оцінити вплив кадрового потенціалу на розвиток інноваційного підприємництва в аграрному секторі економіки в сучасних умовах.

**Таблиця 1. Підвищення кваліфікації працівників за місцем навчання та видами економічної діяльності, 2013 р. (витяг)**

Види діяльності	Усього навчено		У тому числі			
	тис. осіб	у % до облікової кількості штатних працівників	на виробництві		у навчальних закладах	
			тис. осіб	у % до загальної кількості навчених	тис. осіб	у % до загальної кількості навчених
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	8,1	1,6	2,0	24,8	6,1	75,2
з них сільське господарство	4,9	1,1	1,3	25,6	3,6	74,4
Професійна, наукова та технічна діяльність	20,5	6,4	9,1	44,2	11,4	55,8
Освіта	180,4	10,4	14,9	8,3	165,5	91,7

Джерело: побудовано за даними [4].

**ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Основними суб'єктами інфраструктури, що забезпечують підтримку і розвиток інноваційного підприємництва в регіонах України є: громадські організації, дослідницькі центри з питань інновацій, інвестиційні (інноваційні) венчурні фонди, інноваційні бізнес-інкубатори, інноваційні центри, консультативні центри, навчально-науково-виробничі комплекси (центри, дільниці), наукові й навчальні центри, наукові парки, науково-впроваджувальні підприємства, небанківські фінансово-кредитні установи, технологічні парки, центри інновацій та трансферу технологій, центри комерціалізації інтелектуальної власності та ін.

Важлива роль у формуванні інфраструктури підтримки інноваційного підприємництва в аграрному секторі економіки належить кадровій підсистемі, основними суб'єктами якої є ВНЗ та наукові установи [1; 3]. Відтак, для успішного розвитку інноваційного підприємства необхідним є забезпечення високого інноваційного рівня аграрної освіти та науки України. Крім того, необхідно оцінити ефективність та розгалуженість системи перепідготовки і підвищення кваліфікації управлінського персоналу в регіоні та галузі.

У 2013 р. у сільському господарстві підвищення кваліфікації здійснили лише 4,9 тис. осіб, що становить 1,1% від облікової чисельності штатних працівників (табл. 1) суб'єктів господарювання. Тоді як у науковій та освітній сферах цей показник є вищим і становить 6,4% та 10,4% відповідно.

При цьому в сільському господарстві підвищують кваліфікацію переважно працівники робітничих професій (53,9%). Частка керівників та фахівців є значно меншою і становить 13,9% та 28,8% відповідно (табл. 2). Це в свою чергу негативно впливає на розвиток інноваційного підприємництва, оскільки саме від управлінського персоналу та його кваліфікації залежить прийняття виважених рішень, у тому числі щодо впровадження агроінновацій.

Високопрофесійні та ефективні кадри з інноваційним мисленням є важливою складовою розвитку інноваційного підприємництва та конкурентоспроможності аграрного сектора економіки, оскільки саме вони займають ключові управлінські позиції у всіх сферах діяльності, приймають найбільш успішні стратегічні рішення, генерують ідеї, забезпечують розвиток і впровадження нових технологій у бізнес та виробництво. Згідно з Global Talent Index 2011 (проект Economist Intelligence Unit оцінює здатність країн розвивати, залучати та утримувати таланти) Україна зайняла 43 місце (38 балів) серед 60 країн [5], що є свідченням неефективного використання наявного інтелектуального потенціалу, який формують базові наукова та інноваційна підсистеми.

Однією з умов розвитку власних талантів всередині підприємства є доступність на локальному ринку послуг з підвищення кваліфікації працівників. Серед регіонів України, згідно з опитуванням, середнє значення доступності до послуг з підвищення кваліфікації склало 4,62 бала, що є вищим за середнє у світі (4,17 балів). Найвищий рівень доступу до якісних спеціалізованих послуг

**Таблиця 2. Підвищення кваліфікації працівників за професійними групами та видами економічної діяльності, 2013 р. (витяг)**

Види діяльності	Усього навчено, тис. осіб	У тому числі, %				
		керівники	професіонали, фахівці	технічні службовці	робітники	
					усього	з них підвищили розряд
Усього	1020,9	16,4	47,5	2,8	33,3	8,1
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	8,1	25,3	26,7	2,5	45,5	14,6
з них сільське господарство	4,9	13,9	28,8	3,4	53,9	15,0

Джерело: побудовано за даними [4].

**Таблиця 3 Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні за видами економічної діяльності, 2010–2013 рр. (витяг)**

Види діяльності	Нараховано штатному працівнику, грн.				2013 р. у % до 2010 р.
	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	
В середньому по Україні	2239	2633	3026	3265	145,8
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1472	1853	2086	2340	159,0
з них сільське господарство	1430	1791	2026	2270	158,7
Промисловість	2570	3107	3478	3763	146,4
Інформація та телекомунікації	3161	3683	4286	4599	145,5
Фінансова та страхова діяльність	4638	5377	6012	6275	135,3
Професійна, наукова та технічна діяльність	2869	3529	4252	4465	155,6
Освіта	1905	2079	2530	2700	141,7

Джерело: побудовано за даними [4].

щодо підвищення кваліфікації спостерігається в Харківській області — 5,51 балів. Дещо менший — в Чернігівській (4 бали) та Полтавській (4,28 балів) областях. На великих підприємствах більше уваги приділяється підвищенню кваліфікації власних працівників (4,90 бали), хоча показник малого бізнесу також досить високий — 4,68 балів [5]. При цьому важливим є бажання та можливість бізнесу витратити на це кошти. В цілому даний показник є критичним для всіх регіонів України — підприємства не прагнуть інвестувати в розвиток власних працівників.

У зв'язку з надмірною кількістю випускників економічних спеціальностей в Україні страховим (4,12 балів) та інвестиційним компаніям (4,00 бала), банкам (4,02 бали) порівняно нескладно знайти необхідних спеціалістів, тоді як у підприємств сільського господарства (3,45 балів) з цим виникає більше проблем. При цьому талановиті кадри, які проживають у великих промислових та наукових регіонах (Донецька, Харківська, Дніпропетровська області, м. Київ — 3,10—3,14 балів),

як правило, залишаються працювати за місцем проживання і не шукають роботу в інших країнах та регіонах. В такому пошуку, навпаки, перебувають переважно мешканці аграрних областей — Тернопільської (2,41 балів), Івано-Франківської (2,36 балів).

У цілому ж ситуація з пошуком, залученням та утриманням кваліфікованих кадрів в Україні ускладнюється тим, що хоча бізнес і зацікавлений знайти кваліфіковані кадри, проте не готовий платити високу заробітну плату. Так, зокрема, в сільському господарстві та освіті заробітна плата є значно нижчою, ніж в середньому по Україні (табл. 3). У зв'язку з цим виникає відтік цінних кадрів в інші компанії або ж міграція талантів за кордон чи в інші

регіони. Щодо наукової діяльності, то середньомісячна заробітна плата працівників професійної, наукової та технічної діяльності є нижчою, ніж у фінансовій сфері, що не виступає мотивуючим фактором для науковців.

При цьому, як обґрунтовано зазначає П. Єщенко, вітчизняні підприємства не зацікавлені у виробництві інноваційних виробів і в переході до більш високотехнологічного способу відтворення. Конкурувати на світовому ринку вони збираються за рахунок низької заробітної плати як робітників, так і вчених. Очевидно, з огляду саме на ці причини, близько 20% наукового потенціалу України працює на виконання іноземних замовлень [2, с. 13].

З позицій можливості виконання функцій інноваційного підприємництва, важливою є оцінка кадрового потенціалу аграрного сектора економіки, насамперед — через показник охоплення вищою освітою. Дослідивши розподіл працівників за рівнем освіти та видами економічної діяльності станом на 31.12.2013 р., нами виявлено, що лише 30,1% облікової чисельності штатних працівників у сільському господарстві мають вищу освіту

**Таблиця 4. Розподіл працівників підприємств України за рівнем освіти та видами економічної діяльності, 31.12.2013 р. (витяг)**

Види діяльності	Облікова чисельність штатних працівників, усього, тис. осіб	з них мають вищу освіту за освітніми рівнями			
		неповна та базова вища освіта	у % до облікової чисельності	повна вища освіта	у % до облікової чисельності
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	512,6	88,0	17,2	76,5	14,9
з них сільське господарство	449,4	71,7	16,0	63,5	14,1
Промисловість	2669,4	594,6	22,3	657,8	24,6
Інформація та телекомунікації	186,8	37,3	19,9	105,3	56,4
Фінансова та страхова діяльність	308,3	64,0	20,7	206,7	67,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	128,8	25,2	19,5	37,4	29,0
з неї наукові дослідження та розробки	115,4	15,2	13,1	77,1	66,8
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	624,7	110,4	17,7	419,3	67,1
Освіта	1742,8	329,1	18,9	941,4	54,0
Усього	10348,3	2442,6	23,6	3684,8	35,6

Джерело: побудовано за даними [4].

**Таблиця 5. Професійна підготовка працівників України за місцем і видами навчання та видами економічної діяльності, 2013 р. (витяг)**

Види діяльності	Навчено новим професіям		З них у % до облікової чисельності працівників, які пройшли навчання			
	усього, тис. осіб	у % до облікової чисельності штатних працівників	за місцем навчання		за видами підготовки	
			на виробництві	у навчальних закладах	первинна підготовка	перепідготовка
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	4,4	0,9	46,7	53,3	33,5	66,5
з них сільське господарство	3,5	0,8	50,9	49,1	26,6	73,4
Професійна, наукова та технічна діяльність	2,5	0,8	36,9	63,1	52,5	47,5
з неї наукові дослідження та розробки	0,8	0,7	58,0	42,0	41,1	58,9
Освіта	2,3	0,1	55,7	44,3	21,0	79,0
Усього	196,9	1,9	72,8	27,2	28,9	71,1

Джерело: побудовано за даними [4].

іту (з них — 16,0% неповну та базову вищу освіту, 14,1% — повну вищу освіту), тоді як у промисловості цей показник становить 46,9%, а в середньому по Україні — 59,2% (табл. 4).

Найвищий рівень охоплення вищою освітою мають працівники, зайняті у фінансовій та страховій діяльності — 87,8%, державному управлінні й обороні, обов'язковому соціальному страхуванні — 84,8%, наукових дослідженнях і розробках — 79,9%, інформації та телекомунікаціях — 76,3%.

Низьким є і показник професійної підготовки працівників за місцем і видами навчання у сільському господарстві, а також професійній, науковій та технічній діяльності, освіті. У 2013 р. навчено новим професіям було лише 0,1—0,8% працівників цих видів діяльності, що є нижчим, ніж в середньому по Україні (табл. 5).

У промисловості, зокрема, цей показник становив 5,2% (або 138,1 тис. осіб). У сільському господарстві навчено новим професіям було лише 3,5 тисячі працівників, з них — 73,4% пройшли перепідготовку, 26,6% — первинну підготовку.

Отже, з позицій охоплення вищою освітою та навчання новим професіям сільське господарство займає низькі позиції, а це, в свою чергу, сповільнює розвиток інноваційного підприємництва в аграрному секторі економіки України, оскільки їх мислення не набуває інноваційного характеру, вони мають низький рівень реагування на виникнення можливостей щодо вдосконалення виробництва та генерують раціоналізаторські пропозиції в незначній кількості.

## ВИСНОВКИ

В подальшому сприяння розвитку інфраструктури підтримки інноваційного підприємництва в аграрному секторі економіки України має бути одним з основних питань інноваційної та аграрної політики на державному й регіональному рівнях. На сьогодні першочерговим є розробка заходів щодо активізації її кадрової підсистеми з метою забезпечення розвитку інноваційного підприємництва висококваліфікованими фахівцями, які здатні генерувати нові ідеї та втілювати їх у виробництво відповідно до вимог сьогодення.

## Література:

- Глебова А.Г. Сельскохозяйственное консультирование как фактор инновационного развития АПК: монография / А.Г. Глебова. — Тверь: "АгросферА" ТвГСХА, 2012. — 182 с.
- Ещенко П.С. Економічне зростання без розвитку: причини і шляхи інноваційного перетворення економіки // Економіка України. — 2013. — № 10. — С. 4—20.
- Сіренко Н.М. Управління стратегією інноваційного розвитку аграрного сектора економіки України: монографія / Н.М. Сіренко. — Миколаїв, 2010. — 416 с.
- Статистичний збірник "Праця України у 2013 році". — К.: ТОВ Видавництво "Консультант", 2014. — 336 с.
- Отчет о конкурентоспособности регионов Украины 2013: навстречу економічному росту и процветанию. — К.: Фонд "Эффективное управление", 2013. — 236 с.

## References:

- Hlebova, A.H. (2012), Sel'skokhoziajstvennoe konsul'tyrovanye kak faktor ynnovatsyonnoho razvytyia APK [Agricultural Consultancy as a factor of innovation development of agribusiness], "AhrosferA" TvHSHkA, Tver', Russia.
  - Yeschenko, P.S. (2013), "Economic growth without development: causes and innovative ways to transform the economy", Ekonomika Ukrainy, vol. 10, pp. 4—20.
  - Sirenko, N.M. (2010), Upravlinnia stratehiieiu innovatsijnoho rozvytku ahrarnoho sektora ekonomiky Ukrainy [Management strategy of innovative development of the agricultural sector Ukraine], Mykolaiv, Ukraine.
  - State Statistics Service of Ukraine (2014), Statystychnyj zbirnyk "Pratsia Ukrainy u 2013 rotsi" [Statistical Yearbook "Labor Ukraine in 2013"], Konsul'tant, Kyiv, Ukraine.
  - Fund "Effective management" (2013), Otchet o konkurentosposobnosti rehyonov Ukrainy 2013: navstrechu ekonomycheskomu rostu y protsvetanyiu [Report on Competitiveness of Regions of Ukraine 2013: towards economic growth and prosperity], Fond "Effektivnoye upravlenye", Kyiv, Ukraine.
- Стаття надійшла до редакції 04.12.2014 р.