

УДК: 331.522.4:338.1(477)

ДУДНИК О.В.^{1*}, МАЙБОРОДА М.М.², МІНЕНКО С.І.³

1* к.е.н., доцент, завідувач кафедри "Менеджмент в ІТ", Приватний заклад вищої освіти "Харківський технологічний університет "ШАГ", e-mail: elenadudnyk88@gmail.com, ORCIDID: 0000-0003-0901-5949

2 к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування, Державний біотехнологічний університет, e-mail: mashkamaiboroda@gmail.com, ORCIDID: 0000-0003-2268-8128

3 доктор філософії з менеджменту, керівник відділу аспірантури та докторантури, старший викладач кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування, Державний біотехнологічний університет, e-mail: minenko.sofi@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-3033-1911

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВА ІННОВАЦІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Мета. Визначення сьогоденних особливостей розвитку людського капіталу, як основи інноваційного розвитку сучасного аграрного підприємства. **Методика.** При проведенні дослідження було використано методи порівняльного аналізу, системно-структурний, узагальнення, економіко-статистичний, абстрактно-логічний, монографічний, методи аналізу та синтезу. **Результати.** Людський капітал виступає одним з найголовніших ресурсів сучасного аграрного підприємства. Однак на сьогодні спостерігається зменшення штатної чисельності працівників зайнятих в сільському господарстві, так зменшення склало 59 тис. осіб у 2020 році в порівнянні з 2015 роком, що у відсотковому відношенні склало 14.1%. Середній рівень заробітної плати в сільському господарстві хоч і знаходиться на рівні середнього штатного працівника в Україні, однак її рівень залишається дуже низьким, та не цікавим для молодих спеціалістів. Так середня заробітна плата працівника сільського господарства на січень 2021 року склала 12733 грн/міс. Представлені зміни в структурі зайнятості сільськогосподарських товаровиробників, які можуть відбутись при впровадженні цифровізації, нових технологій, техніки та інструментів. Опитування сільськогосподарських підприємств показало, що при впровадженні цифровізації у виробничий процес відбудеться зменшення кількості персоналу, так вважають 39,2% підприємств рослинницького напрямку, тваринницького напрямку - 60,5% підприємств, а по змішаному виробництву - 44,2%, з опитуваних підприємств. Результати опитування прогнозують вивільнення 1% - 10% працівників в сільському господарстві. **Практична значимість.** Проведені дослідження та їх аналіз виявляють необхідність у формування ефективного людського капіталу. Він може бути сформований лише у направлених та сукупних діях як підприємств так і держави, враховуючи сучасні потреби людського капіталу. **Наукова новизна.** Виявлення потреби сучасних аграрних підприємств в появі нових професій, тенденції в зміні існуючих, що супроводжується можливим скороченням штатної чисельності працівників підприємства, або необхідністю перепідготовки та підвищенням кваліфікації існуючого персоналу та залученням спеціалістів з новими сьогоденними навичками та кваліфікацією - що сприятиме інноваційному розвитку сучасних підприємств.

Ключові слова: людський капітал; трудові ресурси; інновації; розвиток; аграрні підприємства; управління; конкурентоспроможність; ринок праці.

Постановка проблеми

З розвитком цифрової економіки, з проникненням в усі сфери життєдіяльності населення цифрових засобів та методів, відбуваються і зміни у вимогах до кваліфікації працівників різних сфер народного господарства і аграрна сфера не є винятком. Для успішного функціонування в ринковому середовищі підприємству потрібно формувати стійкі конкурентні переваги, що можливо за умови активної інноваційної

діяльності, успіх якої залежить від вчасного реагування на можливості зовнішнього середовища та кваліфікації працівників що забезпечують даний процес. В аграрній сфері, останні декілька років, стрімкого поширення набувають застосування різних засобів діджиталізації: дрони для проведення охорони лісів та полів, спостереження за їх станом, попередження пожеж; автопілоти в тракторах, встановлення датчиків контролю норми висіву на висівній техніці і т.д. Все це сприяє покращенню, спрощенню виробничих процесів та підвищенню ефективності

використання ресурсного потенціалу. Однак в таких умовах виникає питання актуальності фахової підготовки та рівня компетентностей працівників, що задіяні в даній сфері, обґрунтування потреби появи нових професій у відповідь на зміну запитів ринку праці. А тому, вивчення системних питань підвищення якісного рівня людського капіталу є актуальним та потребує подальших ґрунтовних досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питанням організації, розвитку діяльності підприємств на основі інноваційної діяльності присвячено багато праць як вітчизняних так і зарубіжних науковців П. Друкер, У. Петті, Д. Рікардо, А. Сміт, О.А. Грішова, Л.І. Курило, О.Г. Шпикуляк, О.М. Бородіна, А.І. Літвінов, В.В. Юрчишин, П.М. Федієнко, Г.О. Волошин, Кучинський В.А., Гуцан О.М., Крамської Д.Ю. та інші. Більшість авторів погоджується з тим, що найголовнішою складовою та рушійною силою інноваційного розвитку в будь якій сфері є людський капітал. Тим паче науковці погоджуються з важливістю даного питання для аграрної сфери, успішність функціонування якої впливає на продовольчу безпеку не тільки нашої країни. Ефективне використання людського капіталу, може забезпечити та збільшити шанси підприємства на подальше функціонування та розвиток у період військового стану та у післявоєнний період для відновлення національної економіки. В процесі підготовки публікації були опрацьовані сучасні джерела формування запитів та вимок до якісного рівня людського капіталу.

Формулювання цілей статті

Дослідження впливу людського капіталу на інноваційний розвиток сучасного підприємства на прикладі суб'єктів господарювання аграрної сфери, а також визначення стану використання трудових ресурсів та тенденцій розвитку ринку праці.

Виклад основного матеріалу

В сьогоденні умовах розвитку та підвищенню конкурентоспроможності підприємств все більша роль належить не

технологіям та обладнанню, яке буде набагато параметрів відрізнятися від конкурентів, а саме людському капіталу зі своїми вміннями, досвідом та кваліфікацією. Та все ж, саме технологічний, технічний, інноваційний розвиток та впровадження результатів науково-дослідних робіт підвищує значення людського чинника та спонукає до безперервного професійного навчання працівників та набуття їх кваліфікаційної відповідності.

Людський капітал як детермінанта інноваційної організації та розвитку сучасного підприємства постає в ролі працівників, в зростанні ефективності функціонування і конкурентоспроможності підприємства за рахунок розвитку інтелектуального працівника, який володіє необхідними знаннями, навичками та вміннями [2]. Повністю погоджуємося з думкою, що «людський капітал – це розвинутий у результаті інвестицій і збережений певний запас здоров'я, навичок, здібностей, знань, мотивацій, який застосовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, що сприяє збільшенню продуктивності праці» [4].

Також на формування людського капіталу впливає рівень економічного розвитку країни, її історичні етапи, стан економічної політики, поточна фінансова система країни, а також природно-кліматичні умови, економіко-географічне положення, природно-ресурсний потенціал, демографічний стан та структура населення певного регіону, соціально-економічний розвиток та фінансове забезпечення певного регіону, спеціалізація та структура підприємств і т.п.

В Урядовому порталі, Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України зазначено, що: «Створення необхідних базових умов для комфортного та безпечного життя, можливостей для реалізації потенціалу громадян – одна із найважливіших функцій держави. Саме якісний розвиток людського капіталу є основою зростання національної економіки та зміцнення конкурентних позицій України у світі» [3].

В фаховій літературі економічний зміст людського капіталу розширюють такі поняття як «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський фактор» та дозволяють встановити залежність вкладених коштів – росту продуктивності праці. Для

проведення аналізу та відповіді на найважливіші питання розвитку людського капіталу в сьогоденних умовах функціонування та потребах в аграрній сфері

розглянемо рух робочої сили в аграрних підприємствах. Показники руху робочої сили в аграрних підприємствах України, 2015 – 2020 рр. наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Показники руху робочої сили в аграрних підприємствах України, 2015 – 2020 рр*

*Джерело: *сформовано на основі [1]*

Показники	Роки						Абсолютне відхилення 2020 р. від 2015 р. (+, -)	Відносне відхилення 2020 р. до 2015 р. в %	Індекс 2020 р. до 2015, %
	2015	2016	2017	2018	2019	2020			
Середньооблікова кількість штатних працівників в сільському господарстві тис. осіб	417	410	405	391	383	358	-59	-14,1	85,9
Чисельність прийнятих на роботу, тис. осіб	208	202	221	211	194	166	-42	-20,2	79,8
Чисельність звільнених, тис. осіб	220	212	234	216	222	179	-41	-18,6	81,4
Коефіцієнт прийому	49,9	49,3	54,5	53,9	50,8	46,3	-3,6	-7,2	92,8
Коефіцієнт вибуття	52,6	51,6	57,6	55,1	58,1	50,1	-2,5	-4,8	95,2

Аналіз статистичної інформації руху робочої сили в аграрних підприємствах України за період з 2015 року по 2020 рік показав зменшення середньооблікової кількості штатних працівників в сільському господарстві. Так у 2020 році цей показник менший на 59 тис. осіб у порівнянні з цим показником у 2015 році, тобто скорочення кількості склало 14,1%. Таж тенденція спостерігається і щодо чисельності прийнятих на роботу, яка на 42 тис. осіб у 2020 році менше від 2015 року, зменшення відбулося аж на 20,2%. Показник чисельності звільнених за аналізованій період теж зменшився, так у 2020 році він менший на 41 тис. осіб (18,6%) у порівнянні з 2015 роком. Таж ситуація спостерігається і з коефіцієнтами прийому та вибуття. Так коефіцієнт прийому у 2020 році зменшився на 7,2% в порівнянні з 2015 роком, а коефіцієнт вибуття у 2020 році зменшився на 4,8% в порівнянні з 2015 роком. Однією з важливих причин зменшення кількості робочої сили в аграрних підприємствах - поява нових технологій, техніки, устаткування і т.д., які збільшують автоматизацію виробничих та управлінських

процесів в підприємствах, тим самим зменшуючи потребу в персоналі різних професій. Водночас спостерігається висока плинність кадрів, яка характеризується різними причинами: біологічними, соціальними, громадськими, особистими та виробничими.

Найважливішим показником ефективного використання праці в сільськогосподарському виробництві є продуктивність праці.

Під поняттям продуктивність праці в економічній літературі розуміють можливість конкретної праці в сільському господарстві (праці конкретних працівників), за одиницю робочого часу виготовляти певну кількість продукції або надавати певну кількість послуг, а також здійснювати певний обсяг роботи. Це визначення дає можливість зробити висновок – що існує пряма залежність між підвищенням продуктивності праці та економією робочого часу в сільськогосподарському виробництві. Тобто при зменшенні витрат часу на виробництво певного виду продукції або надання послуги, буде збільшуватись обсяг робочого часу, який сільськогосподарські виробники можуть

використати для збільшення обсягів виробництва як окремого продукту чи надання певної послуги так і розширення взагалі виробничої діяльності. Цими питаннями на сільськогосподарських підприємствах повинні займатись HR-менеджери.

З іншої сторони в результаті зменшення необхідного робочого часу на виготовлення одиниці продукції або надання послуги буде зменшуватись і їх собівартість, що стане одним з факторів підвищення прибутковості підприємства та відповідно будуть з'являтися можливості формування стійких конкурентних. З підвищенням продуктивності праці агропідприємств активізується і процес

вивільнення працівників, яких при правильному розподілі, враховуючи їх навички, здібності та кваліфікацію, можна залучити до процесу розширення підприємства в результаті появи та розвитку інших напрямків або видів діяльності. Така ефективна робота на агропідприємстві можлива в результаті здійснення ефективного HR-менеджменту, дії якого сприятимуть послідовному підвищенню продуктивності праці, скороченню тривалості робочого дня, поліпшенню мотивації працівників і т. і. В табл. 2 наведена динаміка продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах за 2018-2020 рр.

Таблиця 2

Динаміка продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах (на одного зайнятого в сільськогосподарському виробництві), 2018 - 2020рр.*

*Джерело: *сформовано на основі [1]*

Показники	Роки		
	2018	2019	2020
У постійних цінах 2016 року, тис. грн			
Сільське господарство	867,7	928,6	857,2
у тому числі:			
рослинництво	900,1	954,4	853,7
тваринництво	730,4	815,2	872,8
Продуктивність праці у тваринництві порівняно з продуктивністю праці у рослинництві			
тис. грн	-169,7	-139,2	+19,1
%	81,1	85,4	102,2
Продуктивність праці у тваринництві порівняно з продуктивністю праці у сільському господарстві			
тис. грн	-137,3	-113,4	+15,6
%	84,2	87,8	101,8
Продуктивність праці у рослинництві порівняно з продуктивністю праці у сільському господарстві			
тис. грн	+32,4	+25,8	-3,5
%	103,7	102,8	99,6
% до 2018 року			
Сільське господарство	100	107	98,8
у тому числі:			
рослинництво	100	106	94,8
тваринництво	100	111,6	119,5

Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах (на одного зайнятого в сільськогосподарському виробництві) за даними офіційної служби статистики України у постійних цінах 2016 року у 2020 році становила 857,2 тис. грн, що на 7,68% нижче ніж цей показник у 2019 році та на 1,21% нижче рівня цього показника у 2018 року. В рослинництві та ж ситуація,

продуктивність праці знижується, в 2020 році вона склала 853,7 тис. грн, що нижче на 5,2% рівня 2018 року. У тваринництві продуктивність праці навпаки зросла у 2020 році по відношенню до 2018 року на 19,5% і склала 872,8 тис. грн. За статистичними даними продуктивність праці у тваринництві зростає значно вищими темпами ніж у рослинництві, так рівень продуктивності

праці в тваринництві у 2020 році перевищує рівень продуктивності праці у рослинництві на 19,1 тис. грн, тобто на 2,2%. Можемо припустити, що зростання продуктивності праці у тваринництві пов'язане зі змінами у структурі виробничої діяльності сільського господарства, яке спрямоване на збільшення потреб у виробництві продукції тваринництва, для підтримання раціональних норм щодо споживання молока та м'яса населенням.

Одним з факторів покращення результатів діяльності працівників, підвищення рівня продуктивності праці в сільському господарстві та загального покращення добробуту співробітників - є розмір, відповідність щодо виконаних завдань та своєчасність виплат заробітної плати. Відношення заробітної плати в сільському господарстві до мінімальних соціальних гарантій в Україні у 2011 – 2021рр представлені на рис. 1. та рис. 2.

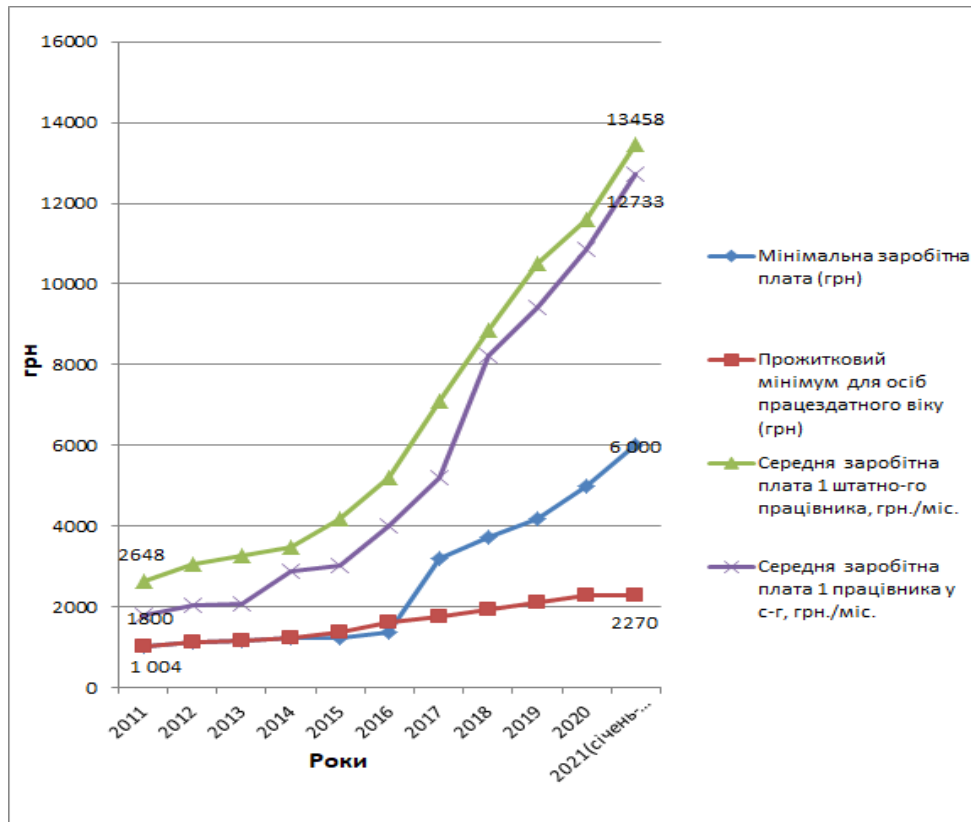


Рис 1. Відношення заробітної плати в сільському господарстві до мінімальних соціальних гарантій в Україні у 2011 – 2021рр*.

*Джерело: *сформовано на основі [1]*

Середня заробітна плата одного штатного працівника зайнятого в сільському господарстві у 2021 році склала 12733 грн./міс., що у порівнянні з 2011 роком збільшилась на 10933 грн./міс., тобто збільшення склало 607,4%. Її рівень у 2021 році перевищує рівень мінімальної заробітної

плати на 112,2%, тобто у два рази. Отже заробітна плата в сільському господарстві має тенденцію до зростання, але залишається досить на низькому рівні для комфортного життя та соціального забезпечення працівників.

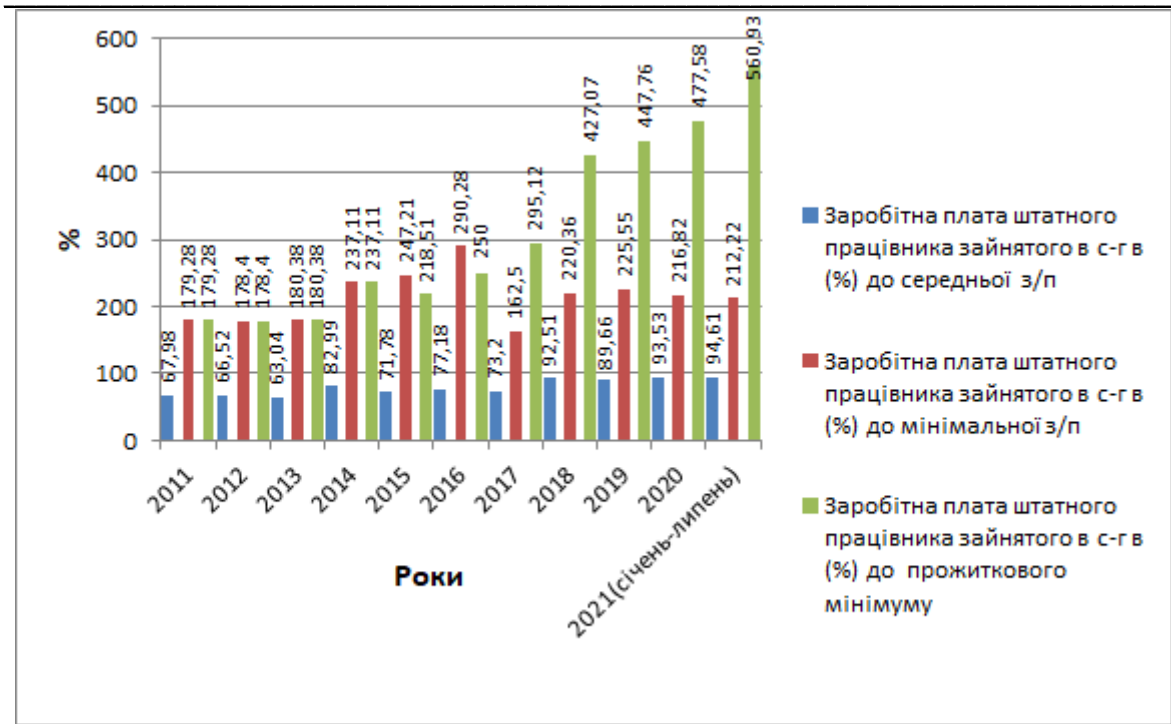


Рис 2. Відношення заробітної плати в сільському господарстві до мінімальних соціальних гарантій в Україні у 2011 – 2021рр*

Джерело: *сформовано на основі [1]

Найважливіший показник розвитку та здійснення ефективної діяльності та взагалі функціонування підприємств аграрного сектору є звісно їх конкурентоспроможність, особливо в умовах ринкової економіки та інтеграції в світову економіку. Конкурентоспроможність аграрного сектору в першу чергу залежить від впровадження інноваційної діяльності, нової техніки, технологій, нових методів і інструментів в управління діяльністю, ефективного використання наявних ресурсів, а особливо людських, для здійснення ефективної діяльності як на внутрішньому ринку так і на міжнародному. Тим паче, аналіз показує, що на сьогодні переважна більшість сільськогосподарських підприємств, особливо з низьким та середнім рівнем ресурсного забезпечення, не є рентабельними, чому передує екстенсивний напрямок, низька якість продукції, застаріла техніка та технології, персонал без підвищення кваліфікації та отримання нових знань та вмінь в сучасних умовах здійснення виробничо-фінансової діяльності.

Підвищення рівня конкурентоспроможності аграрних

підприємств в своїй основі повинен мати: збільшення інвестицій в розвиток та впровадження науково-технічного прогресу; впровадження новітніх агротехнологій, що забезпечать підвищення якості продукції; спрямованість застосування нових технологій саме на підвищення ефективності; впровадження перспективних напрямів в економічній діяльності агросектору; застосування прогресивних комп'ютерних технологій для більш швидкого збору та обробки великої кількості інформації, зменшення часу на виконання роботи з документообігу та підвищення ефективності діяльності взагалі; підвищення кваліфікації працівників, підготовку високоспеціалізованих кадрів для роботи з сучасними засобами і технікою; підготовку спеціалістів для аграрної сфери з необхідними навичками і компетенціями для роботи з сучасними технологіями, особливо це є актуальним в результаті потреби агросектора в нових професіях, нових навичках та компетенціях в епоху цифровізації.

Потреба аграрного сектору в появі нових професій, навичок та компетенцій в епоху цифровізації досліджена в проєкті: «Україна

4.0. Форсайт соціально-економічних змін та розробка методики для прогнозування професійних кваліфікацій з цифровими навичками» за результатами опитування 754 підприємств сільського, рибного та лісового господарства України про вплив запровадження нових технологій на зайнятість, зміну функціоналу працівників та затребувані навички, професії [5].

Для нашого дослідження використаємо дані з дослідження проведені в цьому проекті за сільським господарством, тобто це 492 підприємства, які займаються виробництвом продукції рослинництва, в тому числі: 21 великих за розмірами підприємств, 144 – середніх та 327 – малих; 45 підприємств, які займаються виробництвом продукції тваринництва, в тому числі: 10 – великих, 12 – середніх, 23 – малих; 97 підприємств які займаються виробництвом продукції рослинництва і тваринництва, з яких: 7 – великих, 45 – середніх та 45 – малих підприємств за розмірами.

Епоха цифровізації в сільському господарстві диктує сільськогосподарським виробникам рід змін, які будуть стосуватись структури зайнятості, характеру робочих

місць, виконуваних функцій, появи нових професій, трансформації існуючих професій, зникненні певних видів професій, потреб в появі нових компетенцій та навичок, змісту освіти.

На рис. 3 представлені зміни в структурі зайнятості сільськогосподарських товаровиробників, які на їх думку можуть статись при впровадженні цифровізації, нових технологій, техніки та інструментів, чого можна уникнути тільки в результаті розширення виробництва. Сільськогосподарські підприємства вважають, що при впровадженні цифровізації буде обов'язкове зменшення персоналу, так вважають 39,2% підприємств по рослинництву, по тваринництві - 60,5% підприємств, а по змішаному виробництву – 44,2%, з опитуваних підприємств. Дані опитування прогнозують вивільнення від 1% до 10% працівників в аграрній сфері. Під ризик вивільнення в процесі автоматизації підпадуть такі професії, як: робітники, профільні фахівці сільськогосподарської галузі, менеджери, інженерно-технічний персонал(крім ІТ спеціалістів).

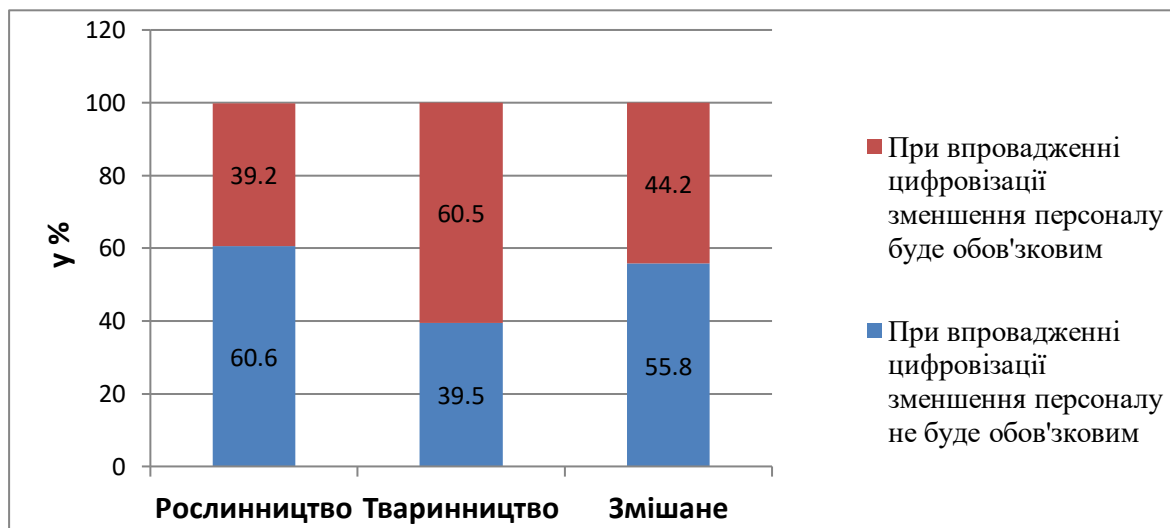


Рис. 3.Зміни в структурі зайнятості сільськогосподарських товаровиробників*

Джерело: *сформовано на основі [5]

В сільськогосподарському виробництві поява нових технологій може значно вплинути на ті завдання, які працівники виконують сьогодні, в результаті з'являться

нові професії, деякі професії будуть трансформуватись, а деякі можуть взагалі зникнути. Однак цифровізація в сьогодинньому світі є невід'ємним процесом

як для суспільства в цілому так і для окремих галузей і сфер життя. Це в свою чергу вимагатиме від спеціалістів розуміння нових технологій та набуття знань і навичок їх ефективно використовувати.

Які ж нові технології матимуть місце в сільському господарстві в найближчий час? Звернемо увагу на деякі з них: технології точного землеробства з використанням великих баз даних та хмарних технологій; технології інтернет речей, робототехнології,

машинне навчання, технології штучного інтелекту; технології з використання безпілотних засобів в сільському господарстві, таких як комбайни та дрони; технології генної інженерії; зелені технології; адитивні технології; блокчейн. В процесі використання цих технологій аграріями очікуємо зміни або трансформації деяких професій та появу нових (рис.4).

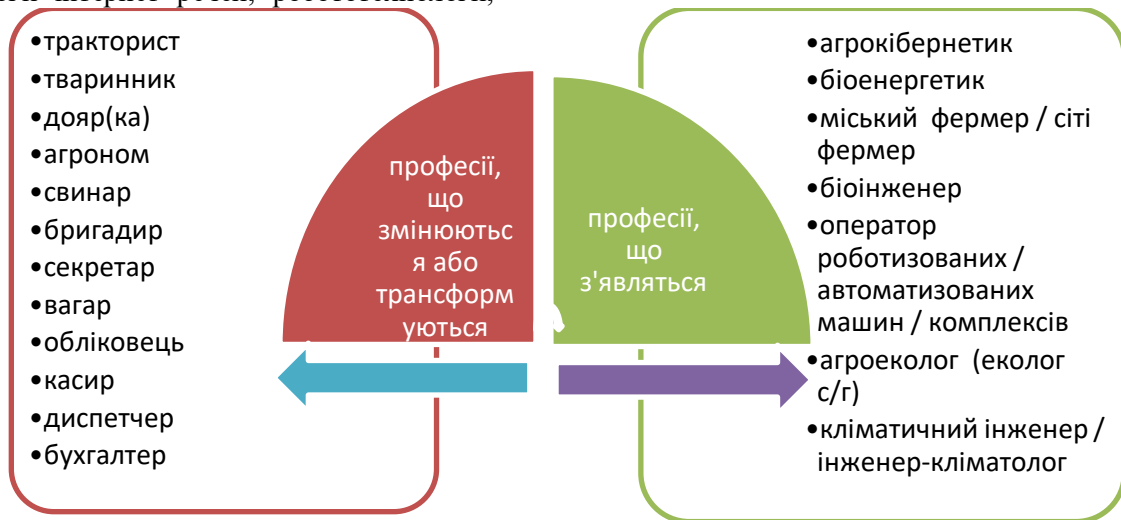


Рис. 4. Зміна або трансформація та нові професії в сільському господарстві

На сьогодні найбільше вакансій в аграрній сфері за професією технолог, а саме: технолог харчового виробництва, технолог сільськогосподарського виробництва, технолог м'ясо-переробки і технолог зернових [6]. Крім того, деякі підприємства в якості мотивації та для зацікавленості майбутніх працівників готові оплачувати житло або надавати гуртожитки, надавати в користування службовий автомобіль і пропонують харчування за рахунок підприємства.

26-27 жовтня 2020 року відбувся хакатон з пошуку інновацій саме в сфері агропромисловості. Найбільш цікавими та корисними стартапами стали [7] табл. 3. Всі розглянуті стартапи активно використовуються як вітчизняними так і зарубіжними сільськогосподарськими виробниками.

Залучення інновацій, пропонування нових завдань та потреба у появі нових або трансформації існуючих професій в аграрній сфері потребує появи нових компетенцій та навичок, підвищення кваліфікації працівників. Звернемо увагу що підвищувати та розвивати потрібно не тільки *hardskills* працівників. До найважливіших *softskills* працівників в умовах цифровізації та швидкого темпу розвитку можна віднести: бажання вдосконалюватись та працювати; вміння навчатись, самонавчатись та саморозвиватись; бути цілеспрямованими та наполегливими; вміти бути гнучкими та відкритими до змін функцій та завдань; мати аналітичне мислення та бути системними в своїх діях; бути відповідальними та чесними.

Таблиця 3

Стартапи в сфері агропромисловості, 2020 рік

ВКУРСІ ЗЕМЛІ.	Сервіс земельної аналітики та даних, що дозволяє отримувати відомості про земельні ділянки з державних реєстрів, проводити аудит земельного банку громад, здійснювати перевірку земельних ділянок при купівлі або кредитуванні (Київ).
FlyAGData.	Hardware рішення, яке зменшує витрати на агровиробництво та підвищує рентабельність/маржинальність фермерських господарств, завдяки збору агрономічних та інженерних даних в режимі реального часу з техніки, перетворюючи їх на цінні аналітичні дані для фермерів (Вінниця).
Fruittorg.	b2b аграрний маркетплейс вузької спеціалізації: фрукти та овочі, який через алгоритми штучного інтелекту забезпечує попит, формує плановість, надає безпеку якості продукції та формує інтернет ринок у фруктово-овочевій сфері (Вінниця).
BeeHiveDoor.	Пристрій BeeHiveDoor захищає медоносних бджіл від загибелі, бджолярів – від втрат та збільшує стійкість екосистем і доходи аграріїв (Чернівці).
AutoBI.	Онлайн-інструмент для ефективного управління сільськогосподарською технікою, обліку запасних частин на складі, відстеження палива, планування ремонтів та технічного обслуговування техніки, обліку мотогодин тощо.

Однак на сьогодні обсяг державного замовлення на підвищення кваліфікації фахівців агропромислового комплексу за

бюджетною програмою є дуже малим, та ж ситуація і з фінансуванням (табл. 4) [8].

Таблиця 4

Розподіл обсягу державного замовлення на підвищення кваліфікації фахівців агропромислового комплексу за бюджетною програмою КПКВК 2801130 «Підвищення кваліфікації фахівців агропромислового комплексу» у 2019 - 2021 рр.

Показники	Роки			Відношення 2021р. до 2019р. в %
	2019	2020	2021	
Обсяг державного замовлення, осіб	5092	3837	4153	- 18,4
Обсяг фінансування на виконання державного замовлення, тис. грн	13162,0	12022,1	14835,6	+12,7

Для покращення бізнес-навичок державою розроблено та розміщено на порталі Дія освітній курс для підприємців в аграрній сфері GrowUpAgro. Курс включає практичну інформацію щодо управління фінансами, складові та інструменти системного менеджменту, юридичні сторони ведення агробізнесу, складові сучасних комунікацій та маркетинг, HR-менеджмент, сертифікацію та логістику, аналіз закордонних ринків та головні аспекти ефективних переговорів. Також на порталі Дія. Бізнес існують в доступі 9 курсів для ознайомлення, які стосуються відкриття власної справи, ІТ, фінансової грамотності і т.п. [9].

Проведені дослідження та їх аналіз виявляють необхідність у формуванні ефективного людського капіталу. Він може бути сформований лише у направлених та

сукупних діях як підприємств так і держави. В основі ефективного людського капіталу повинні знаходитись:

- зменшення плінності кадрів;
- підвищення продуктивності праці;
- підвищення мотивації та зацікавленості працівників аграрної сфери;
- достойний та конкурентний рівень заробітної плати;
- розмір заробітної плати або винагороди відповідає знанням, кваліфікації та виконуваний роботі;
- вчасність здійснення виплат;
- залучення сучасних засобів та методів діджиталізації виробничого процесу;
- зменшення рутинної та важкої роботи за рахунок використання сучасних технологій і техніки в цифровому середовищі;

- можливість прийняття рішень працівниками;
- прояв творчої ініціативи в різних проєктах;
- розвиток softskills;
- постійне навчання.

Висновки

В сучасних умовах цифрової економіки, з розвитком та проникненням в усі сфери цифрових інструментів та засобів, виникає потреба в появі нових професій та зміна в існуючих або їх ліквідація, що супроводжується можливим скороченням штатної чисельності працівників підприємства, або необхідністю

перепідготовки та підвищенням кваліфікації існуючого персоналу та залученням спеціалістів з новими сьогodenними навичками та кваліфікацією – що сприятиме навпаки більшому залученню спеціалістів в аграрну сферу.

Це потребує об'єднання зусиль держави та підприємств у створенні комфортних, конкурентних та цікавих умов праці в сільському господарстві, використовуючи цікаві стартапи в аграрній сфері, збільшення держзамовлення на підвищення кваліфікації, запровадження нових освітніх курсів особливо у післявоєнний час.

DUDNYK O.1*, MAIBORODA M.2, MINENKO S.3*

1* PhD of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Management in IT, Private University Kharkiv Technological University "Step", e-mail: elenadudnyk88@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-0901-5949

2 PhD of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the department management, business and administration, State Biotechnological University, e-mail: mashkamaiboroda@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-2268-8128

3 Doctor of philosophy in management, Head of the department of post graduate and doctoral studies, senior lecturer of the department management, business and administration, State Biotechnological University, e-mail: minenko.sofi@gmail.com ORCID ID: 0000-0003-3033-1911

HUMAN CAPITAL AS THE BASIS OF INNOVATIVE ORGANIZATION AND DEVELOPMENT OF SUCCESSFUL ENTERPRISE

Goal. Defining the current features of human capital development as a basis for innovative development of modern agricultural enterprise. **Method.** Methods of comparative analysis, system-structural, generalization, economic-statistical, abstract-logical, monographic, methods of analysis and synthesis were used in the research. **Results.** Human capital is one of the most important resources of a modern agricultural enterprise. However, today there is a decrease in the number of employees employed in agriculture, so the decrease amounted to 59 thousand people in 2020 compared to 2015, which was 14.1%. Although the average level of wages in agriculture is at the level of the average full-time employee in Ukraine, its level remains very low and not interesting for young professionals. Thus, the average salary of an agricultural worker in January 2021 amounted to 12,733 UAH / month. Changes in the structure of employment of agricultural producers, which may occur with the introduction of digitalization, new technologies, equipment and tools, are presented. The survey of agricultural enterprises showed that the introduction of digitalization in the production process will reduce the number of staff, according to 39.2% of crop enterprises, livestock - 60.5%, and mixed production - 44.2% of the surveyed enterprises. The results of the survey predict the dismissal of 1% - 10% of agricultural workers. **Practical significance.** The conducted research and their analysis reveal the need for the formation of effective human capital. It can be formed only in the directed and cumulative actions of both enterprises and the state, taking into account the current needs of human capital. **Scientific novelty.** Identifying the need of modern agricultural enterprises for new professions, trends in existing ones, accompanied by a possible reduction in the number of employees, or the need for retraining and retraining of existing staff and attracting specialists with new skills and qualifications - which will promote innovative development of modern enterprises.

Keywords: human capital; workforce; innovations; development; agricultural enterprises; management; competitiveness; labor market.

REFERENCES

1. *State Statistics Service of Ukraine*. (2021) Kyiv: Derzhkomstat Ukrainy. Retrieved from: www.ukrstat.gov.ua [in Ukrainian].
2. Kuchinskiy V.A., Gutsan O.M., Kramskoy D.Yu. (2019) *Innovative enhancement of the personnel as a basis for the economic development of the enterprise*. Bulletin of the National Technical University "KhPI". Economic sciences №24, 110-116. [in Ukrainian].
3. *Human Capital Development*. (2022) Kyiv: State sites of Ukraine. Retrieved from: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu> [in Ukrainian].
4. Pyshhulina O. (2018) *Development of human capital: on the way to quality reforms*. Retrieved from: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf [in Ukrainian].
5. *Ukraine 4.0. Foresight of socio-economic changes and development of a methodology for forecasting professional qualifications with digital skills*. (05.11.2021) Retrieved from: <https://bashtanskaotg.gov.ua/news/ukraina-4-0-forsat-sotsialno-ekonomichnih-zmin-ta-rozrobka-metodiki-dlya-prognozuvannya-profesinih-kvalifikatsi-z-tsfrovimi-navichkami-2021-11-05> [in Ukrainian].
6. The most in-demand professions in the agricultural sector are named. (2021) *AgroPolit.com*. Retrieved from: <https://agropolit.com/news/21269-nazvano-naybilsh-zatrebuvani-profesiyi-v-agrosektori> [in Ukrainian].
7. *The selected agro startups for participation in EXPO 2020 in Dubai have been announced*. (2021). Ministry of Agrarian Policy and Food of Ukraine. Retrieved from: <https://minagro.gov.ua/ua/news/ogolosheni-vidibrani-agro-startapi-dlya-uchasti-u-expo-2020-v-dubai> [in Ukrainian].
8. *On the distribution of the volume of the state order for the training of scientific and scientific-pedagogical personnel and upgrading the qualifications of specialists of the agro-industrial complex in 2019*. (2019). Ministry of Agrarian Policy and Food of Ukraine. Retrieved from: <https://minagro.gov.ua/ua/npa/pro-rozpodil-obsyagu-derzhavnogo-zamovlennya-na-pidgotovku-naukovih-ta-naukovo-pedagogichnih-kadriv-i-pidvishchennya-kvalifikaciyi-fahivciv-agropromislovogo-kompleksu-u-2019-roci> [in Ukrainian].
9. The Grow Up Agro educational course for business development was launched for agrarian entrepreneurs. (2021) *AgroPolit.com*. Retrieved from: <https://agropolit.com/news/20039-dlya-agrariyiv-pidpriyemtsiv-zapochatkuvali-osvitniy-kurs-dlya-rozvitku-biznesu-grow-up-agro> [in Ukrainian].
10. Bogomolova K.S., Dudnik O.V., Mayboroda M.M. (2021). Determinants of the formation of a motivationally oriented personnel management system of the public sphere in the strategic period. *Derzhava i regioni*. № 3 (73), 40-46. [in Ukrainian].
11. Cherviakov D. Dudnyk E., Minenko S. (2020) Human resources as a fundamental basis of enterprise personnel management. *Strategies, models and technologies of economic systems management in the context of international economic integration: collective monograph*. Institute of Economics of the Latvian Academy of Sciences, (pp. 62-76). [in Riga].
12. Dudnyk O., Maiboroda M., Minenko S., Bogomolova K. (2021) Formation of strategically oriented system of motivation of personnel work in management of the modern enterprise. *The III International Science Conference «Interaction of society and science: problems and prospects», October 05 – 08, London*. (pp. 147-152). [in England].

Стаття надійшла до редакції: 08.06.2022
Received: 2022.06.08