

УДК 331 : 631.1

DOI: 10.31891/2307-5740-2019-276-6-260-263

НИЖНИК В. М.

Хмельницький національний університет

## ІННОВАЦІЙНІСТЬ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

Обґрунтовано важливість і необхідність інноваційної діяльності в аграрному секторі і, зокрема, здійснення соціальних інновацій. Охарактеризовано підходи до трактування поняття «соціальні інновації» та визначено сфери їх застосування з метою розвитку соціально-трудових відносин аграрних підприємств. Визначено сутність інноваційної активності персоналу та перелік чинників, які визначають готовність працівників аграрного сектору до розробки і втілення інновацій. Обґрунтовані умови забезпечення безперервності процесу формування та підтримання високого рівня інноваційної активності працівників. Охарактеризовано шляхи впровадження соціальних інновацій на підприємствах аграрного сектору як чинники розвитку соціально-трудових відносин.

Ключові слова: інноваційна діяльність, інноваційна активність, соціальні інновації, підприємства аграрного сектору, соціально-трудові відносини, розвиток.

NYZHNYK V. M.

Khmelnitskyi National University

## INNOVATION AS A DETERMINANT OF THE SOCIO-LABOUR RELATIONS DEVELOPMENT IN THE AGRARIAN SECTOR

The innovative type of economic growth over the last decades has been a determining factor in the development of certain sectors of the economy and of individual states. Solving the problem of increasing the competitiveness of domestic enterprises in the system of European integration transformations is related to their complex innovation and technological modernization, increasing the indicators of innovation activity, and therefore innovation is one of the determining determinants of the Ukrainian economy development as a whole and, in particular, its agrarian sector. The purpose of the study is to characterize the innovative activity of agricultural enterprises as a determinant of their social and labor relations sphere development. In the article substantiated the importance and necessity of innovative activity in the agrarian sector and, in particular, the implementation of social innovations. Characterized the approaches to the "social innovations" concept interpretation and defined the spheres of their application in order to develop social and labor relations of agricultural enterprises. Determined the essence of the staff innovative activity and the list of factors that determine the readiness of the agricultural sector employees to develop and implement the innovations. Justified the conditions for ensuring the continuity of the process of formation and maintenance of employees high level innovative activity. Characterized the ways of social innovations introduction at the enterprises of agrarian sector as factors of social-labor relations development.

Keywords: innovation, innovation activity, social innovations, agricultural sector enterprises, social and labor relations, development

**Вступ.** Одним із важливих стратегічних завдань, які стоять перед Україною на даному етапі, є забезпечення її повноцінної європейської інтеграції, що, однак, неможливо без здійснення значних перетворень в економічній, правовій та соціальній площинах. Звідси постає необхідність здійснення глибоких трансформацій вітчизняної соціально-економічної сфери, основою якої за сучасних умов може слугувати саме інноваційно-інвестиційна модель розвитку. Саме інноваційний тип економічного зростання протягом останніх десятиліть є визначальним чинником розвитку як певних секторів і галузей економіки, так і окремих держав. Вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств в системі євроінтеграційних перетворень пов'язане з їх комплексною інноваційно-технологічною модернізацією, підвищенням показників інноваційної активності, а тому інноваційність – одна з визначальних детермінант розвитку економіки України в цілому і, зокрема, її аграрного сектору.

В той же час, сучасне економічне середовище вимагає нового спрямування інноваційних підходів. Зокрема, поряд із впровадженням інноваційних технологій та методів виробництва сільськогосподарської продукції у світі набувають поширення соціальні інновації – інноваційні зміни у соціально-трудовому середовищі аграрних підприємств.

**Мета дослідження** – охарактеризувати інноваційну діяльність підприємств аграрного сектора як детермінанту розвитку сфери їх соціально-трудових відносин.

**Аналіз літературних джерел з даної тематики.** Проблемам розвитку інноваційної діяльності в агропромисловому виробництві приділяли увагу В. Амбросов, О. Дацій, М. Зубець, О. Крисальний, П. Саблук, В. Трегобчук, В. Ситник тощо. Науковцями розглянутий цілий ряд аспектів інноваційного розвитку підприємств аграрного сектору, проте надто мало уваги приділено питанням інноваційності у соціально-трудовій сфері. Оскільки ж на даному етапі соціальні інновації виступають однією з основних детермінант розвитку соціально-трудових відносин в аграрному секторі, то постає необхідність поглибленого розгляду окресленої проблематики.

**Постановка завдання.** Інноваційна діяльність у ринкових умовах є вирішальним чинником ефективного розвитку й нарощування обсягів аграрного виробництва. Вона зумовлює якісні зміни

виробничої технології, суттєві зрушення в структурі виробництва, переоцінку системи мотивацій. У сучасних умовах тільки інноваційний тип розвитку аграрного сектору спроможний забезпечити постійне зростання його конкурентоспроможності. Об'єктами інноваційної діяльності підприємств аграрного сектору є:

- засоби виробництва і технологічні процеси;
- вироблена продукція і її якість;
- людський потенціал та розвиток творчої і активної особистості;
- сфера соціально-трудових відносин.

Водночас нестача інвестиційних ресурсів у галузі суттєво стримує розширення використання можливостей масштабного інноваційного процесу і вимагає пошуку нових підходів до інвестиційної діяльності. Одним із таких є соціальні інновації. Саме соціальні інновації формують інноваційне середовище, що сприяє науково-технологічним та інформаційним нововведенням, забезпечує їх прискорення, підвищення ефективності використання нових технологій, скорочення інноваційних витрат [1].

Сучасна наукова література містить різні підходи до трактування поняття «соціальні інновації», основними серед яких є наступні:

- нові ідеї, які працюють для досягнення соціальних цілей [2];
- будь-яке нове і корисне рішення, спрямоване на задоволення соціальних потреб [3];
- процес перетворення нововведень у соціокультурні норми і зразки, що забезпечує їх інституційне оформлення і закріплення у сфері духовної і матеріальної культури суспільства [4];
- різновид інновацій за сферою застосування й етапами НТП, що спрямовані на поліпшення умов праці, вирішення проблем охорони здоров'я, освіти, культури [5];
- загальний процес планомірного поліпшення соціогуманітарної сфери підприємства, спрямований на розширення можливостей на ринку робочої сили, мобілізацію персоналу підприємства на досягнення поставлених стратегічних цілей, що, у свою чергу, зміцнює довіру до соціальних зобов'язань підприємства перед співробітниками і суспільством у цілому [1, с. 73].

Підсумовуючи наведені визначення, можемо говорити про те, що соціальні інновації можуть здійснюватися у всіх сферах суспільного життя, адже вони пов'язані з життєдіяльністю людини, процесами її відтворення, розвитку, задоволення потреб тощо. В той же час, якщо говорити про мікрорівень і, зокрема, про підприємства аграрного сектору, то на них соціальні інновації полягають у поліпшенні умов праці, стимулюванні продуктивної діяльності працівників, створенні умов для безпечної праці, забезпеченні неперервного навчання, розвитку та самовдосконалення працівників, підвищенні рівня культури праці тощо.

Враховуючи нагромаджені соціально-економічні проблеми вітчизняного аграрного сектору, можемо говорити про те, що невикористаний потенціал соціальних інновацій нині концентрується у таких сферах, як модернізація форм і видів зайнятості та соціально-трудових відносин, демократизація СТВ та нове креативне наповнення як засіб розвитку особистості, її творчих можливостей; розвиток систем корпоративної соціальної відповідальності та соціального партнерства, переорієнтація їх на виконання нових завдань, спрямованих на зниження соціальної нерівності, підтримку місцевого соціально-економічного розвитку.

Оскільки суб'єктами інноваційної діяльності на підприємствах аграрного сектору, як і на будь-яких інших підприємствах, виступають окремі працівники чи їх об'єднання, які спільно здійснюють розробку, впровадження та виробництво нововведень, то в умовах обмеженості ресурсів для ведення повноцінної інноваційної діяльності виробники аграрної продукції можуть сконцентруватися на застосуванні соціальних інновацій. Продумана система соціальних інновацій на підприємствах аграрного сектору здатна не лише поліпшити умови праці та рівень життя працівників, але й створити умови для розвитку їх інноваційної активності, а наявність інноваційно-активного персоналу – основна умова інноваційної спрямованості підприємства в цілому.

Щодо сутності самого поняття «інноваційна активність персоналу» погляди науковців є досить диференційованими. Під нею розуміють як просто «готовність персоналу до розробки та впровадження нововведень за умов підтримки та заохочення з боку керівництва підприємства [6; 7], так і «цілеспрямовану діяльність щодо конструювання, створення і освоєння якісно нових продуктів, об'єктів інтелектуальної власності, впровадження більш досконалих технологій, форм організації і управління виробництвом» [8, с. 655].

Оскільки наявність працівників, які володіють найсучаснішими знаннями та навичками, в поєднанні з достатнім рівнем фінансових, організаційних і технічних ресурсів не дає гарантії того, що кваліфікація персоналу буде ефективно задіяна в цілях інноваційного розвитку аграрного підприємства, то варто, в першу чергу, звертати увагу саме на формування інноваційної активності працівників, застосовуючи соціальні інновації.

Окремі науковці стверджують, що можливості інноваційної активності працівників визначаються їх знаннями, творчими здібностями, розвинутими інформаційними потребами, здатністю до навчання та перенавчання, мотивацією саморозвитку [9, с. 74–78]. Проте, на нашу думку, в такому разі відбувається зіставлення інноваційної активності зі звичайною трудовою діяльністю, а тому зазначений підхід не дозволить створити умови ефективного розвитку саме інноваційної активності персоналу. Так, інноваційна

активність працівників аграрних підприємств визначається, окрім переліченого, ще й рівнем здоров'я персоналу, моральністю, професіоналізмом, розвинутістю інформаційних потреб і, основне, готовністю до розробки і впровадження інновацій.

Прояв інноваційної активності працівників підприємств аграрного сектору знаходиться значною мірою під впливом зовнішнього середовища і одночасно впливає на динаміку науково-технічного прогресу країни, подальший розвиток суспільства, забезпечення його нових різноманітних потреб. Виходячи з цього, слід мати на увазі, що відбір на ринку праці висококваліфікованих працівників не гарантує прояву такими працівниками однаково високого рівня інноваційної активності. Специфіка такої активності полягає в тому, що вона не може бути притаманна усім людям в однаковій мірі. Причина полягає не тільки в різній силі мотивації, а й в індивідуальних відмінностях творчих та інтелектуальних здібностей, які супроводжуються різною швидкістю протікання розумових процесів. Те, наскільки швидко впроваджуються та ефективно використовуються інновації, великою мірою залежить від персоналу підприємства, його готовності і здатності реалізувати інноваційні заходи.

Готовність персоналу до інновацій є одним з основних елементів інноваційного потенціалу аграрного підприємства і визначається рядом факторів, до числа яких у науковому середовищі пропонують відносити:

- достатню чисельність працівників певного рівня знань і кваліфікації для здійснення інновацій;
- наявність у персоналу специфічних якостей та здібностей до втілення інноваційних рішень;
- відсутність у середовищі працівників опору інноваціям;
- наявність у персоналу мотивації до інноваційних змін;
- налагоджену систему комунікацій між співробітниками для обміну досвідом і знаннями при здійсненні інновацій.

Практична готовність до інноваційної діяльності персоналу передбачає оволодіння працівниками професійними вміннями на основі освоєння теоретичних знань. Слідом за інноваційними діями йде інноваційна поведінка, розвиток інноваційного мислення, що послідовно трансформуються в інноваційний спосіб життя [10]. Виходячи з цього, можливим є визначення умов, необхідних для забезпечення безперервності процесу формування та підтримання високого рівня інноваційної активності працівників аграрного сектору, якими є:

- формування інноваційно розвинутого середовища на рівні окремих груп працівників, що дозволить працівникам проявляти відкритість, нешаблонність у вирішенні поточних питань діяльності аграрного підприємства, забезпечуватиме можливості для самореалізації кожного;
- формування інноваційно розвинутого середовища на рівні підрозділів, відповідальними за роботу в яких є лінійні керівники, що дасть можливість почути кожного працівника щодо внесення змін до окремих елементів трудової діяльності;
- формування інноваційно розвинутого середовища на рівні підприємства за допомогою створення інноваційного інформаційного поля, що надасть можливість легко поширювати нові ідеї, пропозиції, знання та забезпечити їх нестандартне застосування;
- створення інноваційно розвинутого середовища на рівні міжфірмових комунікацій підприємств аграрного сектору, що надасть можливість здійснити соціальну переорієнтацію персоналу на інноваційне мислення, обмін ідеями і самовдосконалення.

Першочерговим завданням для вітчизняних підприємств аграрного сектору має стати саме стимулювання впровадження соціальних інновацій, що може втілюватися у поліпшенні організації робочих місць працівників; розробці технологій управління організаційною поведінкою працівників; залученні рядових працівників до управління підприємством шляхом стимулювання подання виробничих і соціальних ініціативних пропозицій; розробці та впровадженні системи безперервного професійного навчання та підвищення кваліфікації найманих працівників; впровадженні вдосконалених систем адаптації персоналу; пошуку цінностей щодо успішної корпоративної культури та закріплення виявлених чинників на рівні персоналу; вдосконаленні системи мотивації персоналу; стимулюванні продукування працівниками раціоналізаторських пропозицій з подальшим їх впровадженням у практику господарювання; створенні дієвої системи оцінювання людських ресурсів та їх інноваційної активності; поліпшенні умов безпеки та гігієни праці; запровадженні автоматизованих подань соціальних ініціатив на рівні аграрного підприємства для забезпечення демократизації управління та врахування потреб працівників при формуванні стратегій, програм, планів; створенні дієвої системи соціальної відповідальності тощо.

Інвестиційна підтримка інноваційного процесу має передбачати:

- вкладення коштів у підготовку кадрів – новаторів виробництва, спеціалістів-професіоналів, що спроможні запроваджувати високотехнологічні схеми вирощування сільськогосподарських культур і тварин, організувати промислове виробництво в аграрному секторі та забезпечувати його конкурентоспроможність на внутрішньому і зовнішньому ринках;
- підвищення рівня оплати праці працівників і спеціалістів сільського господарства; тільки на такій економічній основі їх можливості, престижність та мотивація до праці, знання й професіоналізм будуть спрямовані на інноваційний розвиток сільськогосподарського виробництва;

– матеріально-технічне забезпечення та стимулювання праці й підвищення рівня її оплати сприятиме розширенню й поглибленню наукових знань, професійних вмій і навичок персоналу і, відповідно, підвищуватиме рівень їх інноваційного потенціалу.

**Висновки.** Інноваційні підходи до розвитку аграрної сфери є вагомим стимулятором зростання національної економіки в цілому та засобом вирішення різноманітних соціально-економічних та глобальних викликів як у розвинених країнах, так і країнах, що розвиваються. Особлива потреба в них виникає у період, коли економіка країни перебуває на етапі подолання економічного спаду, що зараз спостерігається у нашій державі. У той час, коли підприємства аграрного сектору особливо гостро відчувають нестачу ресурсів для поточного ведення господарської діяльності, питання інноваційного розвитку відходять на другий план, однак саме інноваційна діяльність в сучасних умовах здатна забезпечити стабільність функціонування аграрного сектору у кризовий період. Саме тому в цих умовах особливого значення для аграрних підприємств набуває запровадження соціальних інновацій, визначальною ідеєю яких є найбільш повне розкриття та реалізація можливостей працівників, а також забезпечення комфортності їх життєдіяльності внаслідок покращення суспільної взаємодії. Правильна реалізація та посилення ефективності соціальних інновацій є важливою детермінантою розвитку соціально-трудова відносин в аграрному секторі та нарощування його соціально-трудова потенціалу.

### Література

1. Федулова Л. І. Соціальні інновації в системі соціально-економічних відносин [Електронний ресурс] / Л. І. Федулова. – Режим доступу : [www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/usoc/2008\\_3/60-74.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/usoc/2008_3/60-74.pdf)
2. Mulgan G. Social innovation: what it is, why it matters and how it can be accelerate / G. Mulgan, S. Tuckers, R. Ali, B. Sanders. – London, 2007. – 52 p.
3. Phils J. Rediscovering Social Innovations / J. Phils. – Stanford, 2009. – 184 p.
4. Социологическая энциклопедия : в 2 т. Т. 2 / [рук. науч. проекта Г. Ю. Семигин, гл. ред. В. Н. Иванов]. – М. : Мысль, 2003. – С. 456.
5. Словарь инновационных терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.pfo-perm.ru/Dictionary.asp#s12>.
6. Друкер П. Ф. Инновации и предпринимательство. Практика и принципы / П. Ф. Друкер. – М. : Деловой мир, 1992. – 432 с.
7. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Б. Твисс ; сокр. пер. с англ. ; [авт. предисл. и научн. ред. К. Ф. Пузыня]. – М. : Экономика, 1989. – 271 с.
8. Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 2 / [редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. – Київ : Академія, 2001. – 848 с.
9. Лісогор Л. С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації : монографія / Л. С. Лісогор ; відп. ред. Е. М. Лібанова. – Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.
10. Пахно І. В. Инновационная активность и новообразование личности: метасистемный подход / И. В. Пахно // Психология в экономике и управлении. – 2015. – Т. 7, № 1. – С. 16–25.

### References

1. Fedulova L. I. Sotsialni innovatsii v systemi sotsialno-ekonomichnykh vidnosyn [Elektronnyi resurs] / L. I. Fedulova. – Rezhym dostupu : [www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/usoc/2008\\_3/60-74.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/usoc/2008_3/60-74.pdf)
2. Mulgan G. Social innovation: what it is, why it matters and how it can be accelerate / G. Mulgan, S. Tuckers, R. Ali, B. Sanders. – London, 2007. – 52 p.
3. Phils J. Rediscovering Social Innovations / J. Phils. – Stanford, 2009. – 184 p.
4. Sociologicheskaya enciklopediya : v 2 t. T. 2 / [ruk. nauch. proekta G. Yu. Semigin, gl. red. V. N. Ivanov]. – M. : Mysl, 2003. – S. 456.
5. Slovar innovatsionnykh terminov [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : <http://www.pfo-perm.ru/Dictionary.asp#s12>.
6. Druker P. F. Innovatsii i predprinimatelstvo. Praktika i principy / P. F. Druker. – M. : Delovoj mir, 1992. – 432 s.
7. Tvis B. Upravlenie nauchno-tehnicheskimi novovvedeniyami / B. Tvis ; sokr. per. s angl. ; [avt. predisl. i nauchn. red. K. F. Puzynya]. – M. : Ekonomika, 1989. – 271 s.
8. Ekonomichna entsyklopediia : u 3 t. T. 2 / [redkol.: S. V. Mochernyi (vidp. red.) ta in.]. – Kyiv : Akademiia, 2001. – 848 s.
9. Lisohor L. S. Konkurentnist rynku pratsi: mekhanizmy realizatsii : monohrafiia / L. S. Lisohor ; vidp. red. E. M. Libanova. – Kyiv : In-t demografii ta sotsialnykh doslidzhen NANU, 2005. – 168 s.
10. Pahno I. V. Innovatsionnaya aktivnost i novoobrazovanie lichnosti: metasistemnyj podhod / I. V. Pahno // Psihologiya v ekonomike i upravlenii. – 2015. – T. 7, № 1. – S. 16–25.

Рецензія/Peer review : 11.11.2019

Надрукована/Printed : 03.01.2020