

Клипачевська Т.В
здобувач вищої освіти на другому (магістерському) рівні,
Липчанський В.О.
кандидат педагогічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ВИКЛИКИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ МАЛОГО БІЗНЕСУ

Сучасний етап розвитку малого аграрного бізнесу в Україні відбувається в умовах глибоких трансформацій, зумовлених як внутрішніми, так і зовнішніми викликами. Процеси інтеграції України до європейської спільноти та орієнтація на загальноєвропейські цінності визначають нові стандарти ведення господарської діяльності, які потребують підвищення якості управління людськими ресурсами та професійного розвитку персоналу. Водночас великі підприємства активно орієнтуються на реалізацію цілей сталого розвитку, тоді як малі аграрні суб'єкти часто залишаються поза межами системної кадрової політики через обмежені ресурси та відсутність стратегічного підходу до розвитку персоналу.

Активна цифрова трансформація економіки, з одного боку, відкриває нові можливості для підвищення продуктивності, з іншого – вимагає від працівників нових компетентностей і високої гнучкості до змін. Однак малий аграрний бізнес стикається з низьким рівнем адаптивності та інноваційності трудових ресурсів, що гальмує впровадження сучасних технологій та інструментів управління. Ситуацію ускладнює загострення економічних ризиків, непередбачуваність зовнішнього середовища та трансформація ризиків в умовах війни, які зумовлюють нестабільність зайнятості, обмеження інвестицій у людський капітал та необхідність оперативної перебудови кадрових стратегій.

Недостатня увага до розвитку управлінських і лідерських компетентностей керівників малих аграрних підприємств посилює проблему неефективного використання трудового потенціалу. У результаті результативність діяльності підприємств безпосередньо залежить від рівня професійної підготовки працівників, їх здатності адаптуватися до нових умов, швидко навчатися та приймати відповідальні рішення [1].

Під професійним розвитком персоналу розуміють комплексний, безперервний і цілеспрямований процес, спрямований на оновлення та поглиблення професійних знань, умінь і компетенцій працівників, що забезпечує їх підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації та кар'єрне зростання відповідно до потреб підприємства і вимог сучасного ринку праці. Він ґрунтується на взаємній зацікавленості працівника та керівництва, має спільну мету – підвищення ефективності діяльності підприємства, сприяє максимальному використанню людського потенціалу, а також забезпечує адаптивність персоналу до змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі.

В рамках професійного розвитку широко використовують такі форми професійного розвитку, як навчання на робочому місці і поза робочим місцем. Видами робіт при навчанні на робочому місці можуть бути: менторство, коучінг, інструктаж, делегування, ротація, поступове введення працівника у курс справ, розширення обсягу завдань та підвищення їх складності тощо. Всі навчальні процеси, що відбуваються поза робочим зводяться до наступних: тренінги, лекції, самостійне навчання, екскурсії, ділові ігри, семінари.

У практиці світового HR-менеджменту широко використовують три системи професійного розвитку персоналу - LMS (Learning Management System), LXP (Learning Experience Platform) та KMS (Knowledge Management System).

LMS - це програмне забезпечення або веб-застосунок, призначений для планування, організації, реалізації та контролю навчальних і розвиткових програм у межах організації [3]. До ключових функцій входять зберігання контенту, реєстрація учасників, ведення навчальних курсів, відстеження прогресу, аналітика та облік успішності.

LXP – це цифрова платформа, орієнтована на досвід навчання працівника: персоналізоване навчання, доступ до широкого спектру контенту (внутрішнього й зовнішнього), підтримка соціального навчання та самостійного пошуку знань [2]. LXP надає користувачеві більше контролю над своїм розвитком, дозволяє відкривати навчальні можливості самостійно та цілеспрямовано.

Knowledge Management System (KMS) представляє собою інструмент управління знаннями організації: збирання, зберігання, організація, поширення знань, досвіду та інструкцій між працівниками. Вона концентрується на накопиченні корпоративного знання, доступності його для користувачів та зменшенні втрат інформації.

Для малого агропідприємства система LMS може бути використана з метою управління навчанням працівників (наприклад, виробничі інструктажі, безпека, технології агровиробництва) та дозволить контролювати виконання курсів, автоматизувати звітність, що особливо важливо в умовах обмежених ресурсів. Цю систему оптимально використовувати для формату «керівництво-працівники», що менш гнучкий для самостійного навчання та потребує певного технічного забезпечення і підтримки.

LXP може бути корисна для молодших фахівців та працівників, які мають цифрову грамотність і бажання самоорганізувати власне навчання. Проте для впровадження цієї системи є певні обмеження, а саме: орієнтація керівництва на розвиток цифрової культури та бажання вкладатись у розвиток самоосвіти.

Для агро-підприємства KMS дозволяє створити репозиторій виробничих інструкцій, чек-листів, стандартів, які працівники можуть використовувати «на виробництві». Це економить час, спрощує впровадження нових працівників і знижує ризики помилок. Сам по собі KMS не забезпечує систематичне навчання чи розвиток – він радше підтримує процеси знання та адаптації.

Таким чином, для малого аграрного підприємства доцільно комбінувати ці системи відповідно до потреб: LMS як базовий інструмент централізованого навчання, LXP – для розвитку зацікавленості і самоосвіти серед працівників, KMS – для впровадження та збереження виробничих знань. Правильне поєднання цих систем дозволяє створити гнучку й ефективну систему професійного розвитку в умовах обмежених ресурсів.

Література:

1. Драган, О., Бергер, А., Мізюк, А. Професійний розвиток персоналу згідно умов трансформацій у підприємстві. *Київський економічний науковий журнал*, 2024, №4, С. 71-78. URL: <https://doi.org/10.32782/2786-765X/2024-4-10> (дата звернення: 24.10.2025).
2. What is a Learning Experience Platform (LXP)? : *Digital Learning Institute*. URL: <https://www.digitallearninginstitute.com/blog/what-is-a-learning-experience-platform-lxp> (дата звернення: 28.10.2025).
3. What is an LMS? (Learning Management System) : *LearnUpon*. URL: <https://www.learnupon.com/blog/what-is-an-lms/> (дата звернення: 28.10.2025).