

Секція 10.

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Іваненко В.С.,здобувачка вищої освіти факультету менеджменту
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв, Україна

Науковий керівник - канд.екон.наук, доцент Курепін В.М.

**ІНСТРУМЕНТАРІЙ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У
СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ**

У сучасних умовах розвитку бізнесу трудові колективи розглядаються як один із ключових активів агрокомпаній. Рівень професійних умінь, компетентностей та кваліфікації персоналу безпосередньо визначає конкурентоспроможність та результативність діяльності підприємства. Сучасні компанії дедалі частіше усвідомлюють, що стратегічне управління персоналом становить фундаментальний елемент їхнього успіху. Раціональна кадрова політика дозволяє сформувати оптимальну організаційну структуру, чітко розподілити функціональні ролі та обов'язки між співробітниками, а також розробити ефективні системи мотивації та стимулювання праці. Такий підхід сприяє формуванню згуртованої команди висококваліфікованих спеціалістів, готових інвестувати свої знання, навички та зусилля у довгостроковий розвиток аграрного бізнесу.

Ефективне управління людськими ресурсами забезпечує низку суттєвих переваг [1, с. 406]. Насамперед воно сприяє підвищенню продуктивності праці, адже чітке розподіл обов'язків і визначення індивідуальних цілей для кожного працівника дозволяє оптимізувати робочі процеси та забезпечити їхню результативність. Крім того, стратегічне управління персоналом створює умови для залучення та утримання талановитих фахівців [2, с. 71]. Наявність конкурентних умов праці, можливостей для професійного розвитку та кар'єрного зростання підвищує привабливість компанії та формує її позитивний імідж на ринку. Ще одним важливим перевагою є зниження ризиків виникнення конфліктних ситуацій у трудових колективах [3, с. 71]. Завдяки впровадженню чітких правил, процедур та механізмів комунікації працівники мають можливість своєчасно звертатися за вирішенням проблем.

Одним із ключових інструментів ефективного управління персоналом є формування організаційної культури, що відображає систему цінностей, норм та принципів діяльності компанії. Наявність чітко визначених ціннісних орієнтирів сприяє інтеграції співробітників в єдиний соціально-професійний простір.

Організаційна культура має забезпечувати не лише умови для професійного розвитку та самореалізації персоналу, а й створювати сприятливий соціально-психологічний клімат, що стимулює креативність та підвищує мотивацію до праці. Така культура стає фактором залучення висококваліфікованих фахівців, підвищує рівень їхньої лояльності [4, с. 262] та сприяє формуванню згуртованих команд, здатних ефективно реалізовувати свої управлінські рішення.

Аналіз вітчизняного досвіду в сфері формування людського капіталу свідчить про наявність кількох ключових напрямів його розвитку. До них належать удосконалення знань та професійних умінь працівників, формування дієвої системи мотивації, а також

створення сприятливих умов для здійснення виробничої діяльності з урахуванням принципів соціальної відповідальності.

Водночас сучасні умови господарювання вимагають запровадження нового концептуального підходу до розвитку людського капіталу в аграрному секторі. Ефективне вирішення цієї проблеми потребує цілісного та системного підходу, що передбачає формування належних соціально-економічних передумов для оптимального використання й розвитку кадрового потенціалу.

Однією з ключових проблем, з якими стикаються сільськогосподарські підприємства, є недостатній рівень освіти та професійної підготовки працівників, включаючи фахівців різних профілів. Дефіцит кваліфікованих кадрів безпосередньо впливає на ефективність виробничих процесів [5, с. 57] та стримує впровадження сучасних технологій, що знижує конкурентоспроможність галузі. Саме тому важливим завданням стає посилення уваги до системи освіти та підготовки кадрів у сільському господарстві з метою підвищення їх професійного рівня та розвитку.

Отже, ефективне управління людськими ресурсами є необхідною умовою успішного функціонування підприємства, оскільки воно забезпечує підвищення результативності праці, сприяє залученню та утриманню кваліфікованих кадрів, мінімізує ризики конфліктів та створює сприятливий соціально-психологічний клімат.

Література:

1. Цап П. В., Сухорукова А. Л. Економічний тиск: малий бізнес під впливом інфляції. Наукове забезпечення розвитку національної економіки: досягнення теорії та проблеми практики : матеріали XI Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції молодих вчених (м. Полтава, 21 листопада 2024 р.). Полтава : Полтавський державний аграрний університет, 2024. С. 406-407. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/19278>.
2. Курепін В. М., Марченко Д. Д. Аналіз стану кадрової безпеки аграрних підприємств за її складовими. *Modern Economics*. 2022. № 36(2022). С. 65-75. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V36\(2022\)-10](https://doi.org/10.31521/modecon.V36(2022)-10).
3. Іваненко В. С. Деякі методи оцінки професійних ризиків // Сучасні підходи до охорони праці в закладах професійної освіти : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, Біла Церква, 26 жовтня 2022 р. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН УКРАЇНИ, 2022. С. 55-59. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/12472>.
4. Сухорукова А. Л. Формування кадрової стратегії вітчизняних підприємств за умов євроінтеграційних викликів. Актуальні проблеми управління та адміністрування: теоретичні і практичні аспекти : збірник матеріалів IX міжнародної науково-практичної інтернет-конференції науковців та здобувачів вищої освіти (м. Кам'янець-Подільський, 17 травня 2024 р.). Кам'янець-Подільський : ЗВО «ПДУ», 2024. С. 261-263. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/20654>.
5. Курепін В. М. Особливості побудови систем та механізмів управління кадровою безпекою на аграрних підприємствах. *Modern Economics*. 2022. № 32(2022). С. 54-61. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V32\(2022\)-07](https://doi.org/10.31521/modecon.V32(2022)-07).