

ПОПОВИЧ МАКСИМ, здобувач вищої освіти
Науковий керівник – **БУРКОВСЬКА АННА**, доктор філософії (економіка),
старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу,
Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв

МОДЕЛІ ОПТИМІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ КРИЗИ

Умови глобальної кризи покладають особливий натиск на сільськогосподарські підприємства, вимагаючи від них ефективної стратегії управління персоналом. Оптимізація управління персоналом є ключовим елементом в забезпеченні стійкості сільськогосподарських підприємств у складних економічних умовах [1]. Моделі оптимізації повинні враховувати зменшення обсягів виробництва, фінансові обмеження та зміни в глобальних ринкових умовах.

Спрямованість на підвищення продуктивності та зниження витрат персоналу стає необхідністю для забезпечення ефективності управління. Важливим аспектом оптимізації є впровадження гнучких форм зайнятості та стратегій, спрямованих на збереження ключового персоналу [2]. Застосування інноваційних підходів до навчання та розвитку персоналу дозволяє адаптувати кадри до нових викликів сільськогосподарського сектора.

Оптимізація управління персоналом повинна враховувати соціальні аспекти, такі як підтримка працівників та їх соціальна відповідальність. Зокрема, важливо стимулювати ініціативу працівників та підтримувати комунікацію всередині колективу для підвищення внутрішнього ефективного управління [3]. Глобальна криза вимагає пошуку балансу між збереженням робочих місць і підтримкою фінансової стабільності підприємств.

Оптимізація управління персоналом повинна бути постійним процесом, здатним адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, забезпечуючи стійкість та розвиток сільськогосподарських підприємств. Усе це вказує на необхідність постійного вдосконалення та адаптації моделей управління персоналом на сільськогосподарських підприємствах [4]. Такий підхід дозволяє підприємствам не лише протистояти труднощам, але й знаходити можливості для розвитку, створюючи умови для стабільності та успіху в умовах глобальної нестабільності.

Прогнозуючи подальший розвиток моделей оптимізації управління персоналом сільськогосподарських підприємств в умовах глобальної кризи, можна очікувати зростання акценту на впровадженні гнучких та інноваційних підходів. По-перше, передбачається збільшення використання цифрових технологій для моніторингу та управління роботою персоналу, що дозволить оптимізувати процеси та збільшити ефективність виробництва [5]. Другий аспект полягатиме в акценті на розвитку навичок працівників, спрямованих на використання новітніх технологій, що буде важливим для адаптації персоналу до змін в умовах сучасного агробізнесу [5]. Третім напрямком може стати



розробка та впровадження програм соціальної відповідальності, спрямованих на забезпечення благополуччя та безпеки працівників, що стане важливим елементом корпоративної стратегії [5]. Зростання попиту на гнучкі форми зайнятості та віддалену роботу може також вплинути на моделі управління персоналом, вимагаючи адаптивності та нових стратегій для забезпечення комунікації та співпраці віддалених колективів [1]. Основною тенденцією може стати переосмислення ролі керівництва в контексті підтримки та розвитку персоналу в умовах невизначеності та швидких змін на глобальному ринку.

Отже, у контексті глобальної кризи, моделі оптимізації управління персоналом на сільськогосподарських підприємствах стають важливим інструментом для забезпечення їхньої ефективності та стійкості. Стратегії, спрямовані на раціоналізацію використання людських ресурсів, стають необхідним елементом в умовах обмежених фінансових ресурсів та змін в економічних умовах. Оптимізація управління персоналом включає в себе комплексний підхід до планування, навчання, стимулювання та розвитку кадрів. Важливою є адаптація до нових реалій глобального ринку, зокрема змін у попиті на продукцію та зовнішніх економічних чинників. Модернізація систем управління персоналом враховує не лише ефективність виробництва, але й соціальні аспекти, забезпечуючи підтримку працівників та створюючи сприятливий робочий середовище. Крім того, гнучкі форми зайнятості та інші інновації сприяють адаптації персоналу до змін та підвищують його ефективність.

Список використаних джерел

1. Бурковська А.І., Гончаренко М.О., Різун В.Р. Управління кадровою політикою сільськогосподарських підприємств в контексті мотивації праці. *Modern Economics*. 2023. № 41(2023). С. 19-23. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V41\(2023\)-03](https://doi.org/10.31521/modecon.V41(2023)-03).
2. Shebanina O., Burkovska A., Lunkina T., Burkovska, A. Global aspects of food security in the world: economic dimensions. *Modern Economics*. 2023. №38. P. 178-185. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V38\(2023\)-27](https://doi.org/10.31521/modecon.V38(2023)-27).
3. Shebanina O., Golubeva O., Burkovska A., Radzevicius G. The investment in the meat sector in the context of food security in Ukraine. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2018. № 40(3). P. 393-402. DOI: <https://doi.org/10.15544/mts.2018.37>
4. Lunkina T., Burkovska A. and Burkovska A. Features of forming socio responsible behavior in the consumer of organic production of the agricultural sector in Ukraine. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2020. №1(105). P. 11-18. DOI: [10.31521/2313-092X/2020-1\(105\)-2](https://doi.org/10.31521/2313-092X/2020-1(105)-2)
5. Burkovska A., Romanchuk M. The ensuring of the competitiveness of the enterprises through the strategic human resource management. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2016. 2(4), 43-51. <https://doi.org/10.51599/are.2016.02.04.04>

