

РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

**Андрієвський В.О.,
ЗВО спеціальності 073 Менеджмент
Миколаївський національний аграрний університет**

Конкурентоспроможність працівників є основою будь-якого успішного підприємства, тому на теперішній час слід звертати найбільше уваги саме на використання людського капіталу. Мотивація населення грає важливу роль, адже, якщо людину будуть задовольняти умови роботи, і вона буде прозоро розуміти справжні цілі і користь своєї роботи, то це призведе лише до збільшення успіху підприємства.

Конкурентоспроможність працівника складається з двох чинників, таких як вроджені і набуті якості. До вроджених можна віднести талант, стресостійкість — це саме те, що буде допомагати «перемагати» інших робітників при однакових умовах праці. Набуті якості — це ті, які людина знайшла і розвинула в собі особисто, тобто освіта, наполегливість.

У сучасний час важко знайти кваліфікованого спеціаліста, тому підвищення професійної підготовки кадрів є головною метою економіки праці для отримання якісної робочої сили. Працівник, підвищуючи свій рівень кваліфікації, отримує додаткові можливості кар'єрного росту. Навіть у кризовій ситуації освічений робітник швидше знайде собі роботу або матиме можливість влаштувати власну справу. Як зазначав А. Сміт, «поділ праці сприяє підвищенню продуктивності, але вимагає відповідної підготовки робітника».

Слід також зауважити на розвитку персоналу, тобто, на постійному і організованому процесі навчання працівників, який допомагає їм готуватися до нових виробничих завдань, підвищувати кваліфікацію, просуватися по кар'єрі та створювати резерв майбутніх керівників. Розвиток персоналу відбувається через різні заходи — адаптацію нових працівників на виробництві, оцінювання кадрів під час атестації, планування професійного зростання та заохочення до

саморозвитку. Правильне управління цим забезпечить ефективне використання трудового потенціалу працівника. Разом із цим це збільшить рівень конкурентоспроможності працівників на ринку праці. У результаті це призведе до глобального зростання економіки, тому що працівники будуть володіти знаннями та навичками, які задовольняють актуальні потреби підприємств.

Для цього в Україні потрібно підвищити доступність і якість освіти, щоб більше людей могли навчатися, зокрема, у вищих навчальних закладах. Також важливо розвивати різні форми навчання — як на роботі, так і поза нею. Основна ідея полягає в тому, щоб більше вкладати коштів у розвиток знань і навичок працівників. Як зазначав Генрі Форд: «Будь-хто, хто перестає навчатися, стає старим — неважливо, у двадцять чи у вісімдесят років. Той, хто продовжує вчитися, залишається молодим».

Таким чином, професійна підготовка кадрів має провідну роль в економіці, адже це веде до підвищення конкурентоспроможності робочої сили, що, у свою чергу, є ціллю, яку слід переслідувати робітникам і підприємству, у якому вони перебувають. Ці працівники з часом підвищують свою кваліфікацію та отримують досвід і навички, що стає причиною підвищення продуктивності праці й збільшення цінності працівників. Задля збільшення конкурентоспроможності робітнику важливо розвивати вроджені і набуті якості, які допоможуть йому навіть у кризових ситуаціях. Також слід не забувати про розвиток персоналу, завдяки якому організація зможе ефективно керувати своїми працівниками, даючи їм матеріальну та нематеріальну мотивацію у вигляді високої заробітної плати, комфортних умов, соціальних пакетів та кар'єрного росту. Завдяки цьому організація завжди залишатиметься конкурентоспроможною та економічно розвиненою.

Список використаних джерел

1. Конкурентоспроможність персоналу та її значення у діяльності підприємства. 2015. URL <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4203> (дата звернення: 27.10.2025).
2. Підвищення конкурентоспроможності управлінського персоналу.

URL <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/12/104.pdf> (дата звернення: 27.10.2025).

3. Розвиток персоналу як засіб забезпечення його конкурентоспроможності

2018. URL <https://studfile.net/preview/7428498/> (дата звернення: 27.10.2025).

*Науковий керівник – Табацкова Г.В.,
канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств
Миколаївський національний аграрний університет*

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ В КОНТЕКСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

**Барбалат А.Ф.,
здобувачка вищої освіти групи МЕН м 2\1,
Миколаївський національний аграрний університет**

У сучасному світі аграрні підприємства діють у складному, динамічному середовищі, що потребує швидкої адаптації до змін. Попит на продукти харчування та сільськогосподарську продукцію зростає через збільшення чисельності населення, урбанізацію та трансформацію споживчих звичок. Водночас галузь стикається з викликами, пов'язаними зі зміною клімату, екологічним навантаженням, нестачею ресурсів і високою конкуренцією.

У таких умовах стратегічне планування стає основним інструментом довгострокового розвитку, що дозволяє підприємствам не лише виживати, а й формувати конкурентні переваги. Воно забезпечує узгодженість між цілями, ресурсами та зовнішнім середовищем, допомагає прогнозувати ризики й гнучко реагувати на зміни.

Стратегічне планування є багаторівневим процесом, який охоплює стратегічне, тактичне та оперативне управління. Стратегічне - формує довгострокову мету, тактичне - визначає шляхи її досягнення, а оперативне - забезпечує реалізацію конкретних завдань.