

Урожайність зернових культур у Миколаївській області має виразну спрямованість до схилянь, які спричинені насамперед погодними умовами та рівнем технічного забезпечення аграрного сектору. Статистичний розгляд виявив, що у вдалі роки врожайність може суттєво підійматися, однак сухі періоди стрімко зменшують метрики. Вагомим елементом стабілізації виготовлення є впровадження новітніх агротехнологій, зрошувальних систем та високоякісного посівного матеріалу, які дозволяють згладжувати несприятливий вплив погодних зрушень. Отже, поєднання природних чинників та новаторських рішень окреслює майбутнє аграрного сектору області та його вклад у продовольчу стійкість держави.

Список використаних джерел

1. Аналіз динаміки урожайності
URL: <https://stat.gov.ua/uk/explorer?md5=2052de8c33b9ee6a5328dffa7974efd5>
2. Оцінка мінливості врожаїв основних зернових культур і оптимізація їх посівних площ на території Миколаївської області URL: https://eir.nuos.edu.ua/items/a867e323-0b7b-4118-9ada-a87605ec5303?utm_source=copilot.com
3. Інноваційні технології в агросекторі України URL: <https://io.ua/innovatsijni-tehnologiyi-v-agrosektori-ukrayiny/>

***Abstract:** The article will consider the issues of significant fluctuations in yield, which arise due to changes in weather conditions, economic difficulties and insufficient level of implementation of modern agricultural technologies. The issue of the efficiency of land resource use and the search for steps to optimize agricultural production will also be raised.*

***Keywords:** grain crop yield; climatic factors; agricultural sector; forecasting; production optimization.*

Науковий керівник:

Поточилова І.С.

*асистент кафедри економіки підприємств,
Миколаївський національний аграрний університет*

УДК 658.3:005.96(477)

Роль моніторингу в підвищенні ефективності управління персоналом

Півень Діана,

здобувачка вищої освіти факультету «Менеджмент»

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Анотація: Досліджено роль та значення моніторингу в системі управління персоналом. Розглянуто його основні види, інструменти та вплив на ключові HR-процеси. Установлено, що системний моніторинг є критично важливим інструментом для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, підвищення продуктивності та досягнення стратегічних цілей організації.

Ключові слова: моніторинг, управління персоналом, ефективність, продуктивність, кадрова безпека, HR-аналітика, прийняття рішень.

Сучасний етап розвитку економіки, що характеризується високою динамічністю, глобалізацією та посиленням конкуренції, висуває нові вимоги до системи управління організацією. У цих умовах людський капітал стає ключовим стратегічним ресурсом, що визначає конкурентні переваги та довгостроковий успіх підприємства. Ефективне управління цим ресурсом неможливе без якісної, своєчасної та об'єктивної інформації про всі аспекти трудової діяльності персоналу. Саме тут на перший план виходить моніторинг як інструмент постійного спостереження, збору, аналізу та інтерпретації даних про стан системи управління персоналом. Актуальність дослідження полягає в тому, що без побудови цілісної системи моніторингу керівництво компанії приймає рішення, керуючись інтуїцією або застарілими даними, що призводить до неефективного використання ресурсів, зниження продуктивності та високих ризиків. Метою статті є дослідження ролі моніторингу в підвищенні ефективності управління персоналом, визначення його основних об'єктів, інструментів та оцінка впливу на результативність організації.

Питанням моніторингу в управлінні персоналом присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних учених. Так, основи стратегічного підходу до управління людськими ресурсами, де моніторингу відводиться центральна роль, детально висвітлені у роботах М. Армстронга [1]. Питання формування системи показників для оцінки ефективності персоналу розглядають у своїх дослідженнях Дж. Фіценц та Я. Баєр [2, 3]. Вони наголошують на важливості використання HR-метрик для кількісного вимірювання ефективності. Проблемам кадрової безпеки та ролі моніторингу в її забезпеченні присвячені роботи В. Шекіна та О. Кінаха [4, 5]. Ці автори розглядають моніторинг як механіпопередження внутрішніх загроз. Окремі аспекти моніторингу, такі як аналіз рівня залучення та лояльності персоналу, висвітлені в дослідженнях компанії Gallup та інших організацій [6]. Проте, незважаючи на значну кількість публікацій, питання комплексного розгляду моніторингу як єдиного механізму, що інтегрує різні аспекти HR-діяльності для підвищення загальної ефективності управління, залишається актуальним.

Моніторинг у управлінні персоналом можна визначити як систему безперервного, планомірного спостереження за станом, процесами та результатами функціонування персоналу організації з метою своєчасного виявлення відхилень від запланованих показників та прийняття корегуючих рішень. На відміну від разових досліджень, моніторинг є перманентним процесом, що дозволяє відстежувати динаміку та тенденції.

Об'єктами моніторингу є практично всі складові системи управління персоналом: продуктивність праці (виконання KPI, планів продажів, норм виробітку), рівень кваліфікації та компетенції співробітників, соціально-психологічний клімат в колективі, рівень залученості та лояльності (employee engagement), показники плинності кадрів, ефективність навчальних програм, результативність процедур підбору та адаптації, а також рівень кадрової безпеки. Для кожного з цих об'єктів визначається набір ключових показників ефективності (KPI), які піддаються регулярному вимірюванню.

Інструментарій моніторингу надзвичайно широкий. Він включає як традиційні методи (анкетування, інтерв'ю, фокус-групи, аналіз документів), так і сучасні автоматизовані системи. Останнім часом на перший план виходять інформаційні системи управління персоналом (HRIS), системи аналітики даних (HR Analytics) та платформи для проведення онлайн-опитувань. Ці інструменти дозволяють не лише оперативно збирати великі масиви даних, але й проводити їх глибокий аналіз, виявляючи приховані зв'язки та закономірності. Наприклад, аналіз даних може показати кореляцію між відвідуваністю корпоративних тренінгів і зростанням продуктивності праці співробітників або виявити, що основним фактором плинності в певному департаменті є стиль керівництва, а не рівень заробітної плати.

Одним з найважливіших наслідків впровадження системного моніторингу є перехід від реактивного до проактивного управління. Замість того щоб усувати наслідки проблеми (наприклад, масово шукати нових співробітників у разі раптової хвилі звільнень), керівництво отримує можливість прогнозувати її появу завдяки відстеженню предикторів – попереджувальних ознак, таких як різке падіння індексу залученості в певній команді. Це дозволяє вжити превентивних заходів (наприклад, провести розмову з керівником відділу, переглянути систему мотивації) і уникнути серйозних втрат.

Яскравим прикладом впливу моніторингу на ефективність може служити аналіз показників плинності кадрів. Високий рівень плинності несе прямі фінансові витрати (витрати на найм, адаптацію, навчання нових співробітників) та непрямі (втрата знань, зниження моралі в колективі, погіршення репутації роботодавця). Регулярний моніторинг причин звільнення, проведення вихідних інтерв'ю (exit interviews) та аналіз даних дозволяють виявити ключові проблемні зони.

Як видно з рис. 1, основним драйвером плинності може бути не заробітна плата, а недостатні можливості для кар'єрного зростання або невдоволеність керівництвом. Отримавши такі дані завдяки моніторингу, керівництво може перенаправити ресурси з дорогого підвищення зарплат (що не вирішить кореня проблеми) на розвиток програм наставництва, тренінги для керівників ланки та розробку прозорих кар'єрних траєкторій. Це призведе не лише до зниження плинності, але й до підвищення загальної залученості та продуктивності.



Рис. 1. Причини плинності персоналу в організації N за даними моніторингу за 2023 рік

Крім того, моніторинг є основою для прийняття обґрунтованих стратегічних рішень. Наприклад, дані про демографічні зміни в колективі, прогноз виходу на пенсію ключових фахівців, динаміка розвитку ринку праці дозволяють заблаговременно розробити програму успадкування таменту (succession planning) та стратегію розвитку талантів (talent management), запобігаючи кризовими ситуаціям.

Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що моніторинг відіграє вирішальну роль у підвищенні ефективності системи управління персоналом сучасної організації. Він не є окремою функцією, а виступає інтегрованим, безперервним процесом, що пронизує всі види HR-діяльності. Впровадження системного моніторингу дозволяє перейти від суб'єктивних оцінок до об'єктивного, даними підкріпленого управління. Основними результатами такого підходу є: підвищення продуктивності праці за рахунок своєчасного виявлення та усунення проблемних зон; зниження витрат, пов'язаних з плинністю кадрів, неефективним навчанням або помилками в підборі; підвищення рівня кадрової безпеки та лояльності персоналу; а також формування надійної інформаційної бази для прийняття стратегічних управлінських рішень. Таким чином, побудова ефективної системи моніторингу є не витратами, а стратегічними інвестиціями в розвиток людського капіталу організації, що безпосередньо впливає на її конкурентоспроможність та довгостроковий успіх.

Список використаних джерел

1. Баєр Я. HR-аналітика: навч. посіб. К. : КНЕУ, 2021. 210 с.
2. Шекін В. Кадрова безпека підприємства: навч. посіб. Х. : Форт, 2018. 176 с.
3. Кінах О. В. Управління кадровою безпекою організації: монографія. К. : Центр учбової літератури, 2019. 240 с.
4. Gallup Inc. State of the Global Workplace: 2023 Report. URL: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
5. ДСТУ ГОСТ 7.1:2006. Система стандартів з інформації, бібліотечної та видавничої справи. Бібліографічний запис. Бібліографічний опис. Загальні

вимоги та правила складання. Чинний від 2007-07-01. К. : Держспоживстандарт України, 2007. 47 с.

***Abstract:** The role and significance of monitoring in the personnel management system is studied. Its main types, tools and impact on key HR processes are considered. It is established that system monitoring is a critically important tool for making informed management decisions, increasing productivity and achieving the strategic goals of the organization.*

***Keywords:** monitoring, personnel management, efficiency, productivity, personnel security, HR analytics, decision-making.*

Науковий керівник:

Горобченко О.А.,

кандидат економічних наук,

доцент кафедри економіки підприємств,

Миколаївський національний аграрний університет

УДК 631.1:004.77

ВИКОРИСТАННЯ МОБІЛЬНИХ ПЛАТФОРМ В АГРОБІЗНЕСІ

Півень Ксенія,

здобувач вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

***Анотація:** досліджено роль мобільних платформ у розвитку сучасного агробізнесу. Розглянуто можливості використання мобільних для збору, аналізу та обміну аграрними даними у режимі реального часу. Визначено їх значення для впровадження технологій точного землеробства, підвищення ефективності управління агровиробництвом, оптимізації використання ресурсів та зниження витрат. Обґрунтовано економічні переваги цифровізації аграрного сектору та перспективи застосування мобільних платформ в Україні.*

***Ключові слова:** цифровізація, агросфера, мобільні технології, виклики, економіка, модернізація.*

Стрімкий розвиток мобільних технологій та їх інтеграція в операційну діяльність підприємств дозволяють оптимізувати внутрішні процеси й автоматизувати рутинні завдання. У зв'язку з цим, дослідження потенціалу мобільних рішень набуває особливої ваги як інструмента забезпечення конкурентоспроможності та адаптивності суб'єктів господарювання до мінливих