



ISSN 2307-5740
DOI 10.31691/2307-5740

6.2024

ВІСНИК

Хмельницького
національного
університету

науковий
журнал



ЕКОНОМІЧНІ
НАУКИ



<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-336-13>

УДК 331.108.26.631.1

СОБЧИШИН Віталій

Полтавський державний аграрний університет
<https://orcid.org/0000-0001-9230-2118>
e-mail: vitalii.sobchyshyn@pdau.edu.ua

СКУЙБІД Владислав

Полтавський державний аграрний університет
<https://orcid.org/0009-0001-9813-0828>
e-mail: vladyslav.skuibid@st.pdau.edu.ua

ДЕРЕЗА Юлія

Полтавський державний аграрний університет
<https://orcid.org/0000-0001-9851-252X>
e-mail: yuliia.fedorchak@pdau.edu.ua

МАРКІН Антон

Полтавський державний аграрний університет
<https://orcid.org/0000-0003-3169-1126>
e-mail: anton.markin@st.pdau.edu.ua

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті проаналізовані основні складові кадрового потенціалу. Доведено, що основною метою розвитку кадрового потенціалу підприємства є забезпечення його стабільності та довгостроковий розвиток за умов ринкової конкуренції. Обґрунтовано, що розвиток кадрового потенціалу відіграє вирішальну роль у забезпеченні ефективності діяльності підприємства. Це пов'язано з тим, що успіх компанії значною мірою залежить від кваліфікованого персоналу, його компетентності, мотивації та здатності адаптуватися до нових умов. Це включає постійне навчання та підвищення кваліфікації співробітників, що забезпечують актуальність їхніх знань і вмінь у контексті сучасних технологічних і ринкових тенденцій. Інвестиції в навчальні програми, тренінги та розвиток спеціальних навичок допомагають підвищити продуктивність, зменшити кількість помилок і збільшити якість виробленої продукції або послуг.

Ключові слова: кадровий потенціал, сучасні технології, підвищення кваліфікації, аграрні підприємства, людські ресурси, довгостроковий розвиток.

SOBCHYSHYN Vitalii, SKUIBID Vladyslav, DEREZA Yuliia, MARKIN Anton

Poltava State Agrarian University

DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENTIAL IN ENSURING THE EFFICIENCY OF THE AGRICULTURAL ENTERPRISE

The article analyzes the main components of personnel potential. It has been proven that the main reason for the development of the personnel potential of the enterprise is to ensure its stability and long-term development under the conditions of market competition. It is substantiated that the development of personnel potential increases the decisive role in ensuring the efficiency of the enterprise. This is due to the fact that the success of the company largely depends on the quality of human resources, their competence, motivation and ability to adapt to new conditions. This includes continuous training and professional development of employees, which ensures the relevance of their knowledge and skills in the context of modern technological and market trends. Investments in training programs, training and the development of special skills help to increase productivity, reduce the number of errors and increase the quality of production products or services.

In modern business conditions, domestic enterprises face the problem of finding highly qualified personnel. It is the personnel that determines the competitiveness of the organization, provides it with an economic and social advantage. And this is obvious, because the dependence of the final result of the activity on the involvement of intellectual and qualification potential in the labor process is clearly visible. The development of personnel potential is one of the most important areas of activity with personnel management and a factor in the effective operation of the enterprise. At the same time, investing in the development of personnel plays a greater role than investing in the development and improvement of production potential. The human resource management system of the enterprise should set before itself the task of planning and organizing the professional career of employees, on which the results of the entire enterprise depend, which, in the end, provides the possibility of increasing the human resource potential of the enterprise and is a condition for its development.

Key words: personnel potential, modern technologies, professional development, agricultural enterprises, human resources, long-term development.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Попри важливість людських ресурсів для сільськогосподарської діяльності, кадрові проблеми часто є одним з основних бар'єрів для підвищення продуктивності та конкурентоспроможності аграрних підприємств. Розвиток кадрового потенціалу – це стратегічне завдання, яке включає в себе не лише навчання та підвищення кваліфікації, але й створення сприятливих умов для кар'єрного розвитку, мотивації та утримання кадрів. В умовах жорсткої конкуренції на аграрних ринках, зростання вимог до якості

продукції та впровадження сталих підходів до ведення бізнесу, необхідність розвитку кадрового потенціалу стає особливо важливою для аграрних підприємств. Вирішення кадрових проблем дозволить підвищити продуктивність праці, оптимізувати використання ресурсів та забезпечити впровадження новітніх технологій, що суттєво вплине на ефективність діяльності підприємств.

Успішне вирішення цих питань дозволить аграрним підприємствам залишатися конкурентоспроможними, а також сприятиме розвитку сільських регіонів і забезпеченню стабільного економічного зростання.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Серед дослідників, які займалися вивченням стратегічного аспекту економічної безпеки аграрних підприємств у бізнес-середовищі, можна виділити наступних: Гармидер Л. Д. [1], Дашко І.М. [2], Застрожнікова І. В. [3], Козак К. Б. [4], Лебедева І. Ю., Томашевская В. О. [5], Лісогор Л., Руденко Н. [6], Парій Л. В., Черній В. В. [7], Чернишова Л.І., Звонарьова В.О. [8], Шаповал О.А. [9], Шубала, І. В. [10] та ін.

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ СТАТТЯ

Дослідження кадрового потенціалу на підприємствах аграрної сфери є складним явищем, яке вимагає подальшого дослідження та конкретизації. Незважаючи на велику кількість праць та публікацій, існують недостатньо розроблені аспекти цієї проблеми. Подальше дослідження має на меті розкриття питань, пов'язаних з детальним визначенням складових кадрового потенціалу та механізму для його удосконалення на аграрних підприємствах. Такий підхід є актуальним і потребує подальших досліджень.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є дослідження засад формування кадрового потенціалу на аграрних підприємствах та розробка шляхів для його удосконалення.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

В сучасних умовах ведення бізнесу перед відчизняними підприємствами постає проблема з пошуком висококваліфікованого персоналу. Саме персонал і визначає конкурентоспроможність організації, забезпечує їй економічну і соціальну перевагу. І це очевидно, тому що наочно простежується залежність кінцевого результату діяльності від залученості в трудовому процесі інтелектуального та кваліфікаційного потенціалу. Розвиток кадрового потенціалу один із найважливіших напрямів діяльності з управління персоналом і чинник ефективної діяльності підприємства. При цьому інвестування у розвиток кадрів відіграє більшу роль, ніж інвестування у розвиток та поліпшення виробничого потенціалу. Система управління кадровим потенціалом підприємства має ставити перед собою завдання планування та організації професійної кар'єри працівників від яких залежить результати діяльності всього підприємства, що, зрештою, забезпечує можливість зростання кадрового потенціалу підприємства і є умовою для його розвитку [1].

Компетентність працівників є фундаментом для успішного функціонування будь-якої організації. Постійне навчання та підвищення кваліфікації співробітників забезпечують актуальність їхніх знань і вмінь у контексті сучасних ринкових тенденцій. Інвестиції в навчальні програми, тренінги та розвиток спеціальних навичок допомагають підвищити продуктивність праці персоналу, знизити рівень збитків внаслідок некомпетентних працівників і збільшити якість виробленої продукції або послуг [2].

На думку Дашко І.М. розвиток кадрового потенціалу – це безперервний процес підвищення кваліфікації, компетенцій, навичок і мотивації працівників організації з метою забезпечення її ефективної діяльності та досягнення стратегічних цілей. Цей процес охоплює різноманітні аспекти, такі як навчання, розвиток талантів, управління персоналом, формування мотиваційної системи та створення сприятливого робочого середовища [2]. Детальне відображення ключових аспектів розвитку кадрового потенціалу можна побачити на рис. 1.

Аналізуючи рис. 1. можна побачити, що розвиток кадрового потенціалу – це комплексний процес, який спрямований на високу ефективність використання ресурсів персоналу підприємства. Розглянемо детальніше про ключові аспекти та інструменти цього процесу:

- проведення оцінки потреб персоналу підприємства дозволить виокремити, які саме компетенції потрібні для досягнення цілей організації та водночас оцінити поточний стан навичок співробітників через анкетування, інтерв'ю та спостереження;

- навчання і розвиток персоналу через проведення професійних тренінгів від провідних спеціалістів, що мають практичний досвід ведення бізнесу, які продемонструють навчальні програми з акцентом на актуальні навички працівників;

- мотивація персоналу через залучення системи винагород, створення мотиваційних програм, які враховують досягнення працівників, що буде спрямоване на те щоб персонал працював на результат.

– кар'єрне планування є важливим аспектом для розвитку кадрового потенціалу так як це не лише допомагає співробітникам досягати своїх цілей, але й створює сприятливе середовище для зростання і розвитку в межах організації. Систематичне кар'єрне планування забезпечує вигоду як для працівників, так і для компанії, підвищуючи загальну продуктивність та лояльність;

– залучення персоналу до розробки проєктів надасть можливість працівникам прийняти участь у нових ініціативах, що дозволить отримати новий досвід, удосконалити їх навички, підвищити мотивацію та зміцнити командну роботу;

– впровадження системи регулярного оцінювання результативності роботи це систематичний процес, спрямований на аналіз досягнень працівників, їхніх навичок і внеску в цілі організації. Це важливий аспект для управління кадровим потенціалом, який дозволяє визначити сильні сторони, слабкості, а також можливості для подальшого розвитку;

– створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі сприятиме ефективній командній роботі та дозволить зміцнити співпрацю між різними підрозділами. Організація заходів для зміцнення командного духу сформує відкриту та підтримуючу атмосферу в колективі [5; 6].



Рис. 1. Ключові аспекти розвитку кадрового потенціалу [2; 3; 4]

Для забезпечення конкурентоспроможності підприємства необхідно, щоб управління кадровим потенціалом було взаємопов'язане не тільки з цілями підприємства, але із його фінансовими можливостями. Для детального аналізу перспектив розвитку кадрового потенціалу було побудовано SWOT-аналіз таблиця 1, який відображає переваги та недоліки аспектів розвитку людського потенціалу.

Таблиця 1

SWOT-аналіз перспектив розвитку кадрового потенціалу на підприємствах аграрного сектору [1; 2; 7]

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ul style="list-style-type: none"> – Високо-кваліфіковані працівники: Наявність досвідченого та навченого персоналу. – Мотивація та лояльність: Сильна корпоративна культура, що сприяє утриманню кадрів. – Розвинені програми навчання: Ефективні програми навчання і розвитку, які забезпечують постійний професійний ріст. – Гнучкість в управлінні: Здатність адаптуватися до змін під час невизначеності. 	<ul style="list-style-type: none"> – Недостатня кількість спеціалістів: Не достатня кількість фахівців в окремих сферах діяльності. – Відсутність системи оцінки: Непрозорість у процесах оцінювання результативності працівників. – Складнощі в управлінні змінами: Невміння швидко реагувати на зміни в ринкових умовах. – Низька видимість кар'єрних шляхів: Неясність в можливостях кар'єрного зростання для співробітників.
Можливості	Загрози
<ul style="list-style-type: none"> – Розвиток нових технологій: Впровадження нових технологій, що надасть можливості для набуття навичок та знань. – Зростання ринку праці: Збільшення потреби в спеціалістах в аграрному секторі. – Співпраця з навчальними закладами: Можливість створення партнерств з університетами для залучення молодих спеціалістів. – Зміни в законодавстві: Адаптація до нових норм та стандартів, що можуть покращити умови праці. – Залучення фахівців практиків: Проведення тренінгів від провідних фахівців, які мають практичний досвід ведення бізнесу – SMM-просування: Залучення фахівців для просування продукції або послуг через соціальні мережі відповідно до цільового сегменту ринку 	<ul style="list-style-type: none"> – Конкуренція за кадри: Підвищення конкуренції з боку інших підприємств за талановитих спеціалістів. – Зміни в законодавстві: Потенційні зміни в трудовому законодавстві, які можуть вплинути на умови праці. – Економічні коливання: Нестабільність в економіці, що може вплинути на бюджет підприємства та інвестиції в кадри. – Технологічні зміни: Швидкий розвиток технологій, що вимагає постійного навчання і адаптації. – Нестабільні економічні та політичні умови в країні

Аналізуючи таблицю 1. можна зробити висновок, що SWOT-аналіз кадрового потенціалу дозволяє організації зрозуміти свої сильні та слабкі сторони, а також виявити можливості для розвитку і потенційні загрози. Даний вид аналізу є важливим інструментом для стратегічного планування в сфері управління персоналом, який допомагає приймати обґрунтовані рішення щодо розвитку кадрового потенціалу.

SWOT-аналіз розвитку людського потенціалу дозволяє оцінити наявні ресурси організації та виявити сильні сторони, такі як кваліфікація працівників, навчальні програми та корпоративна культура, а також визначити слабкі сторони, зокрема недоліки в управлінні, недостатню кількість спеціалістів або відсутність системи оцінювання. До оцінки загроз, що можуть негативно вплинути на кадровий потенціал доцільно віднести високу конкуренцію за висококваліфіковані кадри, нестабільна ситуація в країні [8; 9; 10]. Для забезпечення вчасної адаптації до змін зовнішнього бізнес-середовища доцільно вчасно реагувати на зміни та адаптуватися до мінливих умов бізнесу, а саме вивчати тенденції ринку, конкурентів, та новітні технології.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Таким чином, розвиток кадрового потенціалу не лише підвищує ефективність діяльності організації, але й забезпечує її довгостроковий успіх у динамічному бізнес-середовищі. Розвиток кадрового потенціалу є одним із найважливіших стратегічних завдань будь-якої організації, оскільки від професійних навичок і мотивації працівників залежить її успіх на ринку. Інвестиції в навчання, управління талантами, розвиток кар'єри та мотиваційні програми дозволяють компаніям підвищувати продуктивність, впроваджувати інновації та утримувати найкращих спеціалістів. Розвиток кадрового потенціалу в аграрному підприємстві є необхідною умовою для забезпечення його ефективності та конкурентоспроможності. Чітка стратегія розвитку, зосереджена на навчанні, мотивації та залученні співробітників до інноваційних проєктів, дозволяє досягати високих результатів у роботі підприємства. Інвестування в людські ресурси – це інвестиція в майбутнє аграрного сектору.

Література

1. Гармидер Л. Д. Розвиток кадрового потенціалу по життєвому циклу торгового підприємства. *Держава та регіони*. 2013. № 1 (70). С. 101–105.
2. Дашко І.М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. № 1. 2017. С. 65–68.
3. Застрожнікова І. В. Кадровий потенціал в системі економічного потенціалу сучасного підприємства. *Актуальні проблеми інноваційної економіки*. 2020. № 3. С. 91–95.
4. Козак К. Б. Дослідження проблем управління персоналом на сучасних підприємствах. *Теоретичні та практичні аспекти менеджменту*. 2014. № 4. С. 52–54.
5. Лебедева І. Ю., Томашевская В. О. Підходи до оцінки персоналу як складової аналізу кадрового потенціалу та технології його розвитку. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 12. С. 75–81.
6. Лісогор Л., Руденко Н. Кадровий потенціал забезпечення соціально-економічного розвитку України в сучасних умовах. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2022. №4(221). С.19–26.
7. Парій Л. В., Черній В. В. Сучасний процес вдосконалення кадрового потенціалу підприємства. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2020. №3(33). С. 69–75.
8. Чернишова Л.І., Звонарьова В.О. Розвиток кадрового потенціалу на вітчизняних підприємствах. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2019. № 21. С. 429–435.
9. Шаповал О.А. Сутність кадрового потенціалу та його роль у забезпеченні фінансової стабільності. *Таврійський науковий вісник*. Серія: Економіка. № 15. 2023. 231–236.
10. Воронько-Невіднича Т.В., Демиденко Л.М., Здоров В.М. Особливості формування та забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Економіка та суспільство*. 2021 № 28. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/596/571>

References

1. Garmyder, L. D. (2013), "Rozvytok kadrovoho potentsialu po zhyttyevomu tsyклу torhovooho pidpryyemstva". *Derzhava ta rehiony*. no. 1 (70). pp. 101–105.
2. Dashko, I.M. (2017), "Kadrovyyu potentsial: sutnist' ta faktory yoho rozvytku". *Ekonomika ta derzhava*. no. 1.. pp. 65–68.
3. Zastrozhnikova, I. V. (2020), "Kadrovyyu potentsial v systemi ekonomichnoho potentsialu suchasnoho pidpryyemstva". *Aktual'ni problemy innovatsiynoi ekonomiky*. no. 3. pp. 91–95.
4. Kozak, K. B. (2014), "Doslidzhennya problem upravlinnya personalom na suchasnykh pidpryyemstvakh". *Teoretychni ta praktychni aspekty menedzhmentu*. no. 4. pp. 52–54.
5. Lebedeva, I.Yu., Tomashevskaya, V.O. (2018), "Pidkhody do otsinky personalu yak skladovoyi analizu kadrovoho potentsialu ta tekhnolohiyi yoho rozvytku". *Investytsiyi: praktyka ta dosvid*. no. 12. pp. 75–81.
6. Lisohor, L., Rudenko, N. (2022), "Kadrovyyu potentsial zabezpechennya sotsial'noekonomichnoho rozvytku Ukrainy v suchasnykh umovakh". *Visnyk Kyiv's'koho natsional'noho universytetu imeni Tarasa Shevchenka*. no. 4(221). pp.19–26.
7. Parii, L. V., Chernii, V. V. (2020), "Suchasnyy protses vdoskonalennya kadrovoho potentsialu pidpryyemstva". *Ekonomika. Menedzhment. Biznes*. no. 3(33). pp. 69–75.
8. Chernyshova, L.I., Zvonaryova, V.O. (2019), "Rozvytok kadrovoho potentsialu na vitchyznyanykh pidpryyemstvakh". *Shkidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnya*. no. 21. pp. 429–435.
9. Shapoval, O.A. (2023), "Sutnist' kadrovoho potentsialu ta yoho rol' u zabezpechenni finansovoyi stabil'nosti". *Tavriys'kyi naukovyy visnyk. Seriya: Ekonomika*. no. 15. pp. 231–236.
10. Voron'ko-Nevidnycha, T.V., Demydenko, L.M., Zdorov, V.M. (2021), "Osoblyvosti formuvannya ta zabezpechennya kadrovoyi bezpeky pidpryyemstva". *Ekonomika ta suspil'stvo*. no 28.