

5. Грицаєнко М. Інвестиції в соціальний капітал як інструмент реалізації соціальної відповідальності бізнесу. *Socially competent management of corporations in a behavioral economy*: Collection of scientific papers / European institute of further education, Podhájaska, 2021. Chapter II. S. 187-188.

6. Димчак Р., Шпикуляк О., Грицаєнко М., Саковська О., Грицаєнко Г. Соціальний капітал аграрної сфери: індикатори виміру умов формування та результатів використання. *Agricultural and Resource Economics*, 2021. Vol. 7. No. 4. P. 115–137. <https://doi.org/10.51599/are.2021.07.04.07>

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

***ГРИЦЕНКО Н.В., АСПИРАНТ*,
ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ***

В даний час успішно функціонують організації, формуючі сучасний менеджмент на основі пріоритетного потенціалу - людських ресурсів. Обумовлено це тим, що управління людськими ресурсами у формі використання людського капіталу спрямоване на вирішення стратегічних завдань, а не оперативних, як при управлінні персоналом.

В аграрному секторі економіки через свою специфіку (виробництво продуктів харчування людини) здійснення цих процесів більшою мірою відбивається на якості життя і здоров'я людей. Тому формування стратегії ефективного управління людськими ресурсами в сільському господарстві є об'єктивною необхідністю і залежить від ряду проблем, що виникають під впливом факторів внутрішнього і зовнішнього середовища сільськогосподарських організацій, що визначають формування економічних умов для їх вирішення.

Стратегія управління кадровим потенціалом – це комплекс організаційних та економічних заходів, спрямованих на формування трудового колективу, повне використання його трудового і творчого потенціалу у виробничому процесі з метою забезпечення зростання продуктивності праці і якості роботи, задоволення матеріальних і моральних потреб людини, соціальної відповідальності організації.

Протягом багатьох років змінювалися підходи до управління кадровим потенціалом у напрямі розширення якісних властивостей людини, людських відносин, які проявляються в процесі праці. Це призводило до ускладнення функцій управління, а людський капітал став продуктивною силою.

* Науковий керівник – Власенко Т.А., д.е.н., професор

Серед інших виділяється концепція управління кадровим потенціалом з позиції теорії підсистем, де працівники (людські ресурси) виступають як найважливіша підсистема. Тут чітко виділяються дві групи систем: економічна (виробництво, обмін і розподіл матеріальних благ), де працівники (персонал) розглядаються як трудовий ресурс або організація людей (колектив); соціальна (відносини людей, соціальні групи, духовні цінності й аспекти розвитку особистості), де персонал сприймається як головна система, що складається з неповторних з різними якостями особистостей.

На основі аналізу даного дослідження можна сказати, що стратегія управління кадровим потенціалом (а це відкрита соціально-економічна система) повинна здійснюватися в взаємозалежній єдиній системі стратегії управління галуззю народного господарства, в конкретному аспекті – сільського господарства.

Підхід до персоналу організації, як ресурсу, означає: індивідуальний підхід до всіх працівників в межах сполучення інтересів організації і працівника; усвідомлення організацією проблеми кваліфікованого персоналу на ринку праці; розуміння організацією, що персонал - це капітал, що має вартісну ціну за пошук, збереження і використання; поява стратегічного виміру в управлінні персоналом.

Головна відмінність концепції управління людських ресурсів від концепції управління персоналом полягає у визнанні економічної доцільності вкладень капіталу в сфері: залучення найкращих за якістю працівників; безперервного навчання персоналу; створення сприятливих умов праці та організаційної культури, що дозволяють реалізувати трудовий потенціал працівника; визнання внеску організації у розвиток професіоналізму працівника.

Стратегія управління кадровим потенціалом є найбільш важливою складовою загальної системи управління, що визначає її економічний успіх в тимчасовому, виробничому і стратегічному аспектах функціонування організації. Стратегія управління кадровим потенціалом заснована на взаємозалежній єдиній системі управління організацією, а також комплексній, взаємопов'язаній системі особистісних характеристик працівників, зовнішніх і внутрішніх умов роботи та необхідних організаційних дій, спрямованих на ефективну діяльність і формування соціальної відповідальності організації (табл. 1).

Таблиця 1

Зміст стратегії ефективного управління кадровим потенціалом в сучасних умовах

Стратегія ефективного управління організацією			
Мета: підвищення ефективності управління			
Формування стратегії кадрової політики управління кадровим потенціалом на основі принципів менеджменту якості ISO 9000: 2000			
Зміст стратегії ефективного управління кадровим потенціалом			
<i>Розробка і проведення кадрової політики</i>	<i>Оплата і стимулювання праці</i>	<i>Групове управління, взамовідносини в колективі і з профспілками</i>	<i>Соціальні та психологічні аспекти управління</i>
Методи і принципи підбору і розстановки персоналу	Форми оплати праці	Залучення працівників в управління на низовому рівні	Мотивація працівників і творча ініціатива
Умови найму та звільнення	Шляхи підвищення продуктивності праці	Робочі бригади та їх функції. Гуртки якості.	Організаційна культура організації
Навчання та підвищення кваліфікації	Заохочувальні системи оплати праці	Взаємини в колективі. Організаційна поведінка.	Вплив управління персоналом на діяльність організації
Оцінка персоналу з урахуванням результатів діяльності	Заохочення за творчий внесок. Забезпечення просування.	Взаємовідносини з профспілками	Психологічний клімат у колективі. Соціальна відповідальність організації.

Таким чином, стратегія управління кадровим потенціалом організації – це комплекс організаційних та економічних заходів, спрямованих на оптимальне формування трудового колективу, повне використання його трудового і творчого потенціалу у виробничому процесі з метою забезпечення зростання продуктивності праці і якості роботи, задоволення матеріальних і моральних потреб людини.

Література.

1. Швець Н.К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, бо як перемоги зловживання персоналу. *Персонал*. 2018. № 5. С. 31-36.
2. Романова Т.В., Іваницька С.Б., Галайда Т.О. Формування стратегії управління кадровим потенціалом підприємства. *Економіка і регіон*. Полтава: ПНТУ, 2019. Т. 1(72). С. 83-90.