

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМКИ

Земляна Л.С., аспірант*,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4006-7053>

Вашечко С.С., аспірант,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-6087-2328>

Аналіз результатів діяльності агропромислового комплексу України в умовах цифрової економіки доводить необхідність удосконалення системи кадрового потенціалу аграрних формувань на засадах інноваційної моделі діджиталізації. Такий концептуальний розвиток кадрового потенціалу (КП) вимагає впровадження математичних моделей багатьох процесів в системі управління персоналом. Насамперед, це стосується оптимізації рівня децентралізації кадрового менеджменту, кількісної структури персоналу, норм керованості, питомої ваги регламентації розподілу владних повноважень, проведення соціометричних процедур, удосконалення соціально-психологічної структури виробничих колективів та ін. [1]. Для математичного опису цих кадрових процесів в сучасних умовах перевага надається цифровим моделям формування та розвитку кадрового потенціалу.

В Україні на підтримку аграрних підприємств та їх розвитку вже не один рік працюють платформи для підвищення ефективності українських агрокомпаній, проводяться наукові дослідження в галузі цифрових технологій, разом із тим вбачаємо проблемним аспектом розробку моделі розвитку кадрового потенціалу на засадах цифровізації процесу управління персоналом [2].

Мета дослідження полягає в проектуванні та теоретичному обґрунтуванні організаційно-економічної моделі розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств в умовах цифровізації економіки.

Управління кадровим потенціалом за умов цифрової економіки потребує розробки та впровадження в практику аграрних підприємств інноваційної моделі управління процесами кадрового менеджменту на

* Науковий керівник – *Нагасв В.М., д.п.н., професор*

системній основі. Така модель має базуватися на загальних законах управління соціальними процесами: 1) закону випадковості, якому підкоряються випадкові події, викликані збігом різних незалежних обставин; 2) закону причинності, що відбиває логічні наслідки дій людини; 3) закону свободи волі, що виражає можливість вільного вибору або прийняття рішення, яке заздалегідь неможливо передбачити, оскільки це рішення не є прямим логічним наслідком попередніх подій, однак не є і випадковим.

Ознайомлення із сучасною практикою вітчизняного та закордонного кадрового менеджменту [3; 4], дало підстави для формування покрокової моделі розвитку кадрового потенціалу на прикладі аграрних формувань. Це поступові сім кроків, які демонструють зміст мислення у поєднанні трьох вище перерахованих законів управління соціальними процесами: 1 – формування керівної ланки КП; 2 – формування уявлення про майбутній кадровий склад; 3 – оцінка можливостей наявного КП; 4 – визначення відстані – «розриву» в досягненні цілей КП; 5 – створення карти розвитку КП; 6 – моделювання рушійних сил розвитку КП; 7 – перехід до діяльнісного змісту розвитку КП.

Проблемним аспектом даної моделі розвитку кадрового потенціалу є її орієнтація на задоволення потреб агропідприємств, навіть тих, які не мають зовнішніх іноземних інвестицій і мають спиратися на власні ресурси. Наприклад, формування керівної ланки КП пов'язано з формуванням лідерів компанії (менеджерів, спеціалістів, наставників, які об'єднані однаковими поглядами на те, яким має бути підприємство стосовно цінностей, продукції, послуг, клієнтів, якості та перспектив розвитку). В кожному випадку – це бачення і план дій, у відповідності до яких керівництво приймає науково-обґрунтовані рішення. Формування коаліції керівників є одним в перших і головних етапів в управлінні кадровим потенціалом. Залежно від того, до якої моделі менеджменту схиляється підприємство – або американської (європейської) орієнтованої на індивідуалізм, або японської, орієнтованої на колективізм, – відбувається подальше формування та реалізація стратегії розвитку кадрового потенціалу.

Для аграрних компаній концепція цифрової моделі кадрового менеджменту дуже важлива. Як приклад, аналогом японського підходу у формуванні кадрового потенціалу є цифрового моделювання багатьох процесів розвитку КП: визначення потреб в кадрах, формування цілей управління персоналом, оцінка поточної ситуації, аналіз кадрового

резерву та ін. [5]. Моделювання процесів розвитку КП достатньо складана задача. По-перше, доцільно з'ясувати загальні (корпоративні) та часткові цілі підприємств, які надають єдине розуміння регламентації функцій в системі кадрового менеджменту. По-друге, необхідно побудувати цифрову модель функціональних взаємовідносин ключових елементів системи – процесів, чинників, що впливають на поведінку співробітників та їх відношення до роботи. Ці процеси інтерпретуються багатьма факторами (організаційними, економічними, психологічними та ін.). По-третє, варто проводити регулярний огляд та перегляд карти розвитку КП. Складання такої карти як системного бачення потенційних можливостей персоналу на основі графічного представлення робочих листів – є основними і важливими елементами корпоративної культури підприємства.

На прикладі приватного підприємства «Агропрогрес» Кегичівського району Харківської області розглянемо запропоновану покрокову модель розвитку КП. 1. Моделювання комплексу стратегічних, тактичних та оперативних цілей на основі програмно-цільового методу. 2. Розробка плану кадрового менеджменту, визначення етапів розвитку КП. 3. Обґрунтування ключових завдань розвитку КП, які охоплюють зони стратегічного впливу підприємства. 4. Визначення цілей КП, які охоплюють перспективні бізнес-цілі підприємства. 5. Побудова цифрової моделі оптимізації кадрових процесів. 6. Визначення рівня ділової активності КП за змодельованими критеріями. 7. Оцінка, аналіз, та порівняння результатів діяльності КП на основі змодельованих процесів ділової активності.

Висновки. В даному дослідженні нами запропоновано організаційно-економічну покрокову модель розвитку КП, яка полягає в у систематизації організаційних кроків підприємства на шляху розвитку КП з виокремленням цифрових підсистем управління процесами кадрового менеджменту. Запропонований підхід є результатом моделювання та синергії ідей реалізації життєвого циклу стратегічного розвитку КП на основі врахування законів випадковості, причинності і волі в системі соціального управління.

Література:

1. Грищенко Н.В. Організаційно-економічні засади формування стратегій розвитку кадрового потенціалу бізнес-суб'єктів аграрного сектору. *Економічний простір*. 2022. № 180. С. 105-110.

2. Грідін О.В. Концептуальні підходи до створення ефективної системи управління персоналом. *Вісник ХНТУСГ імені Петра Василенка: Економічні науки*. Харків : ХНТУСГ, 2017. Вип. 188. С. 228-236.

3. Земляна Л.С. Економічний механізм управління кадровим потенціалом аграрного формування. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку України в галузі управління та адміністрування: ініціативи молоді*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. з доб. вищ. освіти і мол. учених, 22 жовтня 2021 р. Харків, 2021. С. 254-255.

4. Мистецтво управління агропідприємством, або секрети успішних директорів. *Агробізнес сьогодні*. Текст статті ТОВ «Байер Кроп Сайенс Україна». 2017. URL: <https://agro-business.com.ua/2017-09-29-05-56-43/item/9537-mystetstvo-upravlinnia-ahropidpriemstvom-abo-sekrety-uspishnykh-dyrektoriv.html> (дата звернення: 02.03.2024).

5. Нагаєв В.М., Нагаєва Г.О. Дидактичні засади формування кадрового потенціалу аграрної сфери як стратегічного ресурсу розвитку соціально-економічних систем. *Вісник ХНТУСГ: Економічні науки*. Харків: ХНТУСГ, 2019. Вип. 200. С. 44-53.

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ

Іванієнко В.В., кандидат економічних наук, професор,
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця, м. Харків, Україна
Сагущева К.В., кандидат економічних наук, доцент,
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця, м. Харків, Україна

Управління розвитком суб'єктів господарювання досліджувалось багатьма вітчизняними вченими, зокрема це Піддубна Л.І., Кизим М.О., Пономаренко В.С., Клебанова Т.С. та інші. Вирішенню сучасних проблем розвитку промислових підприємств присвячували свої наукові праці такі українські та зарубіжні вчені, як: Р. Акофф, Л. Базелевич, А. Пилипенко, В. Забродський, О. Раєвнева, М. Тодаро, Л. Жилінська, О. Ястремська, Н. Касьянова, Н. Шандова, Т. Лепейко та ін.

Головною умовою та успішного використання інструментів і важелів управління розвитком є взаємозв'язок і взаємодоповнення, одночасне обґрунтоване використання з переважанням тієї групи або виду інструменту, що матиме найбільшу значущість для досягнення поставлених стратегічних цілей розвитку суб'єктів господарювання відповідно до їх прийнятих до впровадження проривними інвестиційно-інноваційних проєктів [1].