

УДК 331.108.2:631.11

## УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Бездітко Р.О. здобувач ВО, Богданович О.А., к.е.н.

*Державний біотехнологічний університет*

*Визначено критерії та методи оцінки ефективності управління персоналом у сфері агробізнесу.*

Керування кадрами підприємств сфери агробізнесу передбачає комплекс заходів, спрямованих на ефективне використання людського капіталу для досягнення цілей компанії. Це насамперед такі напрямки: 1) планування людських ресурсів; 2) підбір персоналу; 3) організація праці; 4) розвиток людських ресурсів; 5) оцінка персоналу; 6) мотивація людських ресурсів [1].

Управління персоналом в сільськогосподарських підприємствах вимагає гнучкості та стійкості в екстремальних ситуаціях. Щоб бути ефективним, необхідно розробити стратегії, впровадити сучасні методи та створити сприятливе морально-психологічне середовище. Програми реалізуються за допомогою адміністративних, організаційних та фінансово-економічних методів на національному, регіональному та приватному рівнях. Важливо враховувати потреби, навички, мотивацію та ефективне використання персоналу.

Ефективне управління людськими ресурсами є ключовим елементом успіху в агробізнесі, забезпечуючи високопродуктивну, конкурентоспроможну та стабільну робочу силу. Кадрове планування може допомогти уникнути проблем, спричинених нестачею або надлишком працівників, зменшити витрати та підвищити продуктивність. Підбір персоналу допомагає залучити фахівців з потрібними навичками та підвищити ефективність виробництва. Організація праці створює умови для ефективної роботи працівників і підвищує якість продукції. Розвиток людських ресурсів та підвищення кваліфікації персоналу допомагає покращити навички та мотивацію працівників. Мотивація працівників створює стимули для ефективної роботи, підвищуючи якість і продуктивність [2].

Багато компаній та консалтингових фірм розробили системи та структури, такі як програми управління кар'єрою, щоб допомогти працівникам розкрити власні компетенції та забезпечити їм можливість продемонструвати їх у найкращий спосіб з точки зору організації.

Підбір конкретного методу оцінки ефективності персоналу залежить від специфіки підприємства, його цілей, стратегії, ресурсів, культури та інших факторів. Важливо, щоб метод був об'єктивним, систематичним, комплексним, науково обґрунтованим, інформативним та мотиваційним. Оцінка ефективності персоналу дозволяє виявити сильні та слабкі сторони персоналу, визначити потреби в навчанні та розвитку, підвищити мотивацію та задоволеність персоналу, покращити якість продукції та послуг, збільшити прибутковість та конкурентоспроможність підприємства.

Аналіз результативності управління кадрами у сфері агробізнесу може виконуватися через оцінку різних показників, таких як продуктивність, оборотність, витрати, задоволеність персоналу, якість продукції та інноваційність. Поширені методи оцінки включають метод балансової оцінки, метод інтегральної оцінки, метод компетентностей та метод цілей, які базуються на різних підходах та критеріях, таких як фінансові, клієнтські, внутрішні, та компетентності персоналу, а також спільні цілі організації і персоналу.

Оцінка ефективності управління робочою силою є важливим етапом в процесі управління персоналом. Вона дозволяє визначити, наскільки ефективно реалізуються цілі та завдання управління персоналом, а також виявити проблемні зони, які вимагають удосконалення [3].

Визначення ефективності управління трудовими ресурсами в сільському господарстві базується на кількох ключових критеріях. Перший – це продуктивність праці, яка визначається кількістю продукції та послуг, вироблених одним працівником за певний період, і безпосередньо впливає на фінансові результати підприємства. Другий критерій – конкурентоспроможність продукції та послуг, яка визначається їх здатністю задовольняти потреби і виконувати запити споживачів та відображає успіх підприємства на ринку. Третій критерій – потенціал стійких людських ресурсів, що означає наявність на підприємстві працівників з необхідними навичками та досвідом, а також бажанням ефективно працювати, що є важливою передумовою успішного розвитку. Серед інших показників оцінки – середній стаж роботи на підприємстві, кількість прогулів та інших порушень трудової дисципліни, а також кількість нещасних випадків на виробництві, які відображають рівень умов та безпеки праці.

Вибір критеріїв для оцінки ефективності управління персоналом залежить від конкретних цілей та особливостей діяльності підприємства. Методи оцінки включають анкетування, спостереження, аналіз документів та математичне моделювання. Наприклад, анкетування допомагає дізнатися думку працівників про умови праці та можливості кар'єрного зростання, а математичне моделювання використовується для об'єктивної оцінки ефективності роботи. Крім того, загальний потенційний фонд робочого часу виробничого колективу відображає всі можливості, доступні в даний період часу.

Основним показником витрат на робочу силу є кількість працівників, а показником використання робочої сили – відпрацьовані людино-години. Дослідження, проведені низкою науковців, показали, що оцінки вартості робочої сили в розвинутих країнах відрізняються на 15 % з точки зору відпрацьованих людино-годин та середньооблікової чисельності працівників [4]. Таким чином, середня кількість працівників є динамічним фактором, а не еталоном для оцінки потенціалу.

Передовий зарубіжний досвід управління персоналом відображає розмаїття моделей і підходів, що використовуються в різних країнах. Щоб визначити найбільш придатний підхід, необхідно враховувати специфіку підприємства, її цілі та ситуаційні фактори. Наприклад, Японія відома своєю

системою довічного найму, колективною відповідальністю та самоуправлінням працівників. США відомі контрактною зайнятістю, індивідуальною відповідальністю та стимулюванням. У Франції працівники мають стабільну зайнятість і високу соціальну підтримку. Ці приклади відображають різні підходи до управління людськими ресурсами та їх взаємодії з соціально-економічним середовищем.

### **Список використаних джерел**

1. Хвесик М., Голян В. Інституціональна модель природокористування умовах глобальних викликів: монографія. К.: Кондор, 2020. 480 с.
2. Економіка підприємства: підручник за заг. ред. С.Ф. Покропивного. Вид. 2-ге, перероб. та доп. К.: КНЕУ, 2006. 350 с.
3. Більський В. Ресурсне забезпечення підприємств агропромислового комплексу. *Економіка АПК*. 2019. № 10. С. 35–37.
4. Колот А. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2002. 186 с.

**УДК 338.24.021.8 338.24.021.8**

## **ЧИННИКИ ТРАНСФОРМАЦІЇ АГРАРНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ**

**Глянь Т.І. здобувач ВО ступеня доктора філософії,  
Антощенкова В.В. д.е.н., доцент**

*Державний біотехнологічний університет*

*У роботі обґрунтовано чинники трансформації аграрного сектору, етапи повномасштабної війни та їх вплив на розвиток агробізнесу України, що залишається найбільшою індустрією економіки.*

Аграрний сектор України спіткали серйозні труднощі через повномасштабне вторгнення Росії на територію України. Вплив війни на сільське господарство є надзвичайно важливим і має серйозні наслідки для країни та глобального аграрного ринку [1, с.296]. За аналітичними даними агро-медіа холдингу Latifundist Media можна виділити наступні етапи повномасштабної війни та їх вплив на розвиток агробізнесу України:

I Етап – перша стратегічна оборонна операція (24.02.2022 – квітень 2022 р.). Початок повномасштабної війни, Росія окупувала 25% території України. У результаті битв на півночі України Росія відступила з Київської, Чернігівської та Сумської областей. Основні чинники, що впливали на агробізнес: окупація та знищення підприємств, мародерство на ТОТ; дефіцит робочої сили внаслідок міграції та мобілізації; окупація та блокада портів, що спричинило зупинку експорту; недостатність обігових коштів та проблеми з відшкодуванням ПДВ.

II Етап – друга стратегічна оборонна операція (травень – серпень 2022 р.). Бойові дії перенеслись здебільшого на схід та південь України, зросло використання артилерії, що шкодить українським ґрунтам. Звільнено о. Зміїний, що дало змогу розблокувати порти й у серпні розпочати роботу «Зернової ініціативи». Основні чинники, що впливали на агробізнес: зміна логістичних