

Інформаційні джерела:

1. Zaika S., Shaforenko S.. Remote work: analysis of the essence and strategic significance. *Exploring the digital landscape: interdisciplinary perspectives: Monograph.* // Edited by Olha Blaha and Iryna Ostopolets. The University of Technology in Katowice Copyright by Academy of Silesia, Katowice, 2024. P. 63-76. <https://doi.org/10.54264/M036>.
2. Zaika S., Shaforenko S. Development of remote work as a new form of work organization. *Baltic Journal of Legal and Social Sciences*, 2024 №. 1 P. 177-184. <https://doi.org/10.30525/2592-8813-2024-1-21>.
3. Лескова Л.Ф. Фріланс та його перспективи на українському ринку праці. *Topical Issues of Science and Education*. Vol.3, July 2017. С. 22-25.
4. Кузьмін О.Є., Солярчук Н.Ю. Фріланс та загальна характеристика фрілансера. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2012. Вип. 22.7. С. 375–380.
5. Водянка Л. Д., Антохова І. М., Ксьондз С. В. Фріланс як сучасна форма зайнятості. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2022. № 8. DOI: 10.32702/2307-2156.2022.8.6.
6. Кулеш С. Статистика по ринках фрілансу в регіонах України. URL: http://itc.ua/news/statistika-po-ryinku-frilansa-v-regionah-ukrainyi-infografika/?utm_source=feedburner&utm_medium=feed&utm_campaign=Feed%3A%20itc_ua%20%28ITC.ua%29 (дата звернення 13.10.2024).
7. Який він - український фрілансер: Для 53 % проектна робота є основним джерелом доходу. URL: <https://investory.news/yakij-vin-ukrainskij-frilanser-dlya-53-proyektna-robota-ye-osnovnim-dzherelom-dohodu/> (дата звернення 13.10.2024).
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом. Закон України від 18.07.2022 р. № 2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text>.

МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПЛАНУВАННЯМ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Штепа О. В., здоб. ВО
Земляна Л.С., здоб. ступ. PhD
Нагаєв В.М., д-р пед. наук, проф.
Державний біотехнологічний університет

Важливою передумовою соціально-економічної стабілізації економіки України стає процес управління кадровою політикою аграрних підприємств в умовах цифрових трансформацій. Оскільки кваліфікований персонал закладає фундамент майбутнього успіху підприємства, ресурси, витрачені на його підбір та навчання, зазвичай цілком себе виправдовують [1]. Метою дослідження є удосконалення механізмів управління кадровим плануванням аграрних підприємств в умовах цифрової економіки на макро- та мікрорівнях кадрової політики. До сьогоднішнього часу науковці приділили достатню увагу аналізу процесу управління кадровою політикою в системі управління організаціями. Наукові основи кадрової політики досліджували у своїх роботах як зарубіжні, так і вітчизняні вчені (А. Кібанов, І. Коропецький, П. Друкер, М. Армстронг,

Ф. Хедуорі, О. Кузьміна, А. Чернявський, Г. Щокін та ін.) [2].

Можна прослідкувати, що закордонні джерела зосереджують увагу здебільшого на плануванні потреби організації в кадрах, тоді як вітчизняні вважають це лише одним з видів кадрового планування, відзначаючи ще ряд інших механізмів з планування персоналу, його навчання, маркетингу персоналу тощо [3]. Водночас, деякі теоретичні і практичні аспекти кадрового планування потребують уточнення механізмів управління кадровою політикою в умовах цифрових трансформацій аграрної сфери.

Можна визначити такі ознаки ефективного управління кадровою політикою аграрних формувань, що покращує результати діяльності підприємства:

- оптимальне використання персоналу (створення вакансій, перерозподіл працівників за їх вміннями для підвищення продуктивності праці, перебудова виробничих процесів тощо);
- удосконалення змісту регламентації та методичного забезпечення процесу формування персоналу;
- запровадження інформаційно-цифрових технологій процесу навчання та підвищення кваліфікації кадрів;
- підвищення якісних характеристик кадрового планування внаслідок впровадження цифрових механізмів підбору кадрів на ринку праці.

Специфічними ознаками сучасного цифрового простору є його інноваційний, технологічний характер, пов'язаний з розробкою кібернетичних систем операційного менеджменту, що дозволяють розв'язувати складні управлінські проблеми. Аналіз останніх публікацій [4; 5] дозволяє виокремити деякі загальні підходи щодо забезпечення технологічних умов процесу формування цифрової компетентності кадрового потенціалу аграрних формувань: формування мотиваційно-ціннісного механізму засвоєння майбутніми фахівцями компонентів цифрової компетентності; розвиток їх управлінської культури; розробка моделей управління змістом навчання на основі цілісного педагогічного процесу формування ЦК; впровадження комп'ютерно-орієнтованих систем організації економічного мислення; застосування сучасних інформаційних технологій; запровадження науково-дослідницьких проектів в галузі цифрової економіки; активізація практико-орієнтованої цифрової підготовки персоналу в умовах виробництва.

Для того щоб оптимізувати механізми управління кадровою політикою важливо технологічно виокремити три етапи кадрового планування:

- 1) оцінка наявного персоналу і його потенціалу;
- 2) оцінка майбутніх потреб у персоналі;
- 3) розробка програми розвитку персоналу.

На початковому етапі встановлюють головні завдання, враховуючи загальні цілі організації. На робочих місцях впроваджується відповідна цільова програма кадрового менеджменту, що забезпечує високий рівень трудової активності; підбираються валентні механізми стимулювання співробітників. Далі формують кадрову стратегію підприємства на основі передумов його економічного зростання за пріоритетними напрямками, коли персонал має

можливість до кар'єрного зростання. Також підприємством встановлюються науково-обґрунтовані нормативи та умови праці з обов'язковим забезпеченням реалізації персональних здібностей кожного працівника. На останньому етапі окреслюють індивідуальні цілі працівників, висвітлюють принципи управління персоналом, уточнюють посадові інструкції.

Оскільки тривалість планового періоду суттєво різниться, науковці виокремлюють три види кадрового планування [6]:

1) стратегічне (перспективне): орієнтоване на далекосяжні (більше 10 років) цілі підприємства, курс його розвитку, прогнозуючи зміни попиту на ринку праці, чинники розвитку внутрішньої і зовнішньої торгівлі, концепції та напрямки розвитку сільськогосподарського виробництва; обґрунтовуються ресурси (трудові, фінансові, матеріальні); оптимізується стратегія досягнення кадрових цілей;

2) тактичне (середньострокове): перетворює місію організації та конкретизує стратегічні плани у часовому просторі (2-5 років);

3) поточне (оперативне): деталізується план кадрового розвитку на рік, підкріплений необхідними розрахунками і обґрунтуваннями; вирішуються поточні завдання, які обумовлені економічною ринковою ситуацією.

Успішне кадрове планування потребує кадрового моніторингу для того щоб цілеспрямовано приймати рішення, оптимізувати використання персоналу, забезпечувати дотримання трудових та соціально-правових норм. Виходячи з аналізу виробничої структури і перспектив розвитку аграрного формування в умовах цифрової економіки можна обґрунтувати такі управлінські засади кадрового планування в організації:

1) формування кадрової політики та багаторівневе планування кадрової стратегії;

2) визначення центрів управління персоналом в організаційній структурі підприємства;

3) організація системи кадрової роботи на підприємстві з визначенням центрів функціональної відповідальності;

4) мотивація персоналу и довгострокового розвитку персоналу за цілями кадрової стратегії.

Впровадження в організації діяльності аграрних формувань адаптивного кадрового планування за програмно-цільовим методом дозволяє значно підвищити якість кадрових рішень, що формує передумови для досягнення стабільного розвитку підприємства й забезпечує перспективи його розвитку. Застосування механізмів управління кадровим плануванням в аграрних підприємствах повинно здійснюватися на системній основі, з обґрунтуванням функціональних алгоритмів та інформаційно-цифрових технологій досягнення цілей на макро- та мікрорівнях.

Інформаційні джерела:

1. Грідін О.В. Особливості та чинники формування ефективної кадрової політики підприємств аграрної сфери економіки. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Вип. 41, 2021. С. 22-26.

2. Земляна Л.С. Формування організаційно-економічної моделі розвитку кадрового

потенціалу аграрних підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* № 5, 2023. С. 28-34. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-322-5-4>.

3. Іваницька С.Б., Анісова Н.В., Петрова А.О. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання. *Ефективна економіка.* № 10, 2013. Крамаренко В.І., Холода Б.І. Управління персоналом фірми: навчальний посібник. К.: ЦУЛ, 2003. 272 с.

4. Клочко О.В. Професійна підготовка майбутніх менеджерів аграрного виробництва засобами сучасних інформаційно-цифрових технологій: монографія. Вінниця : Т. П. Барановська, 2018. 350 с.

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.* Вип. 200. Х.: ХНТУСГ, 2019.С. 44-53.

6. Пушкар З., Мацькова Г. Кадрове планування як елемент реалізації кадрової політики. *Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє.* 2010. Вип. 14-15. С. 193-198.

УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА ЯК ГЕНЕЗА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

Яблонський С. Є., здоб. ступ. PhD

Вашечко С.С., здоб. ступ. PhD

Червоний С.О., здоб. ступ. PhD

Державний біотехнологічний університет

Однією з особливостей формування сучасної кадрової політики є необхідність розвитку управлінської компетентності менеджерів. Здатність менеджера до ефективної управлінської діяльності в умовах визначається його лідерськими якостями, які формуються і розвиваються у цифровому середовищі економіки. Особливого значення набуває проблема цифрового лідерства в поєднанні з фаховими навичками управлінського впливу, як невід'ємного атрибуту професійної діяльності менеджера. Управлінська компетентність займає особливе місце в системі професійної підготовки майбутнього керівника, виступаючи невід'ємною складовою професійної діяльності фахівця-менеджера в системі глобалізованої економіки [1].

Менеджер сучасної генерації – це керівник-лідер виробничого колективу або громадського соціуму, який забезпечує ефективну господарську діяльність через активізацію людського фактору шляхом прийняття управлінських рішень в умовах соціальної взаємодії та сучасних інформаційно-цифрових технологій. Ці менеджерські якості здійснюються завдяки функціональному наповненню управлінської компетентності, яка покликана надати майбутнім фахівцям можливість ефективно впливати на виробничі ситуації, використовуючи електронні платформи, сучасні засоби електронної комунікації та мережевого зв'язку [2, с. 75].

Метою дослідження є з'ясування семантичного змісту та структурних компонентів управлінської компетентності менеджера з урахуванням сучасних принципів кадрової політики, спрямованих на розвиток цифрових навичок