

ПОКРОКОВА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Земляна Л.С., аспірант*,

Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4006-7053>

В умовах цифровізації економіки важливим етапом розвитку аграрних підприємств є формування концепції цифрової моделі кадрового менеджменту. Моделювання процесів розвитку кадрового потенціалу (КП) достатньо складана проблема, яка інтерпретуються багатьма факторами: 1) необхідністю з'ясувати загальні (корпоративні) та часткові цілі підприємства в системі кадрового менеджменту; 2) необхідністю побудови цифрової моделі функціональних взаємовідносин ключових елементів системи (процесів, чинників, що впливають на поведінку співробітників та їх відношення до роботи); 3) необхідністю проведення технологічного аналізу карти розвитку КП, як системного бачення потенційних можливостей підприємства [1].

Дослідження проводилося за госпрозрахунковим договором № 26-24-25 Д на створення (передачу) науково-технічної продукції (02.09.2024 р. – 31.01.2025 р.) між селянським (фермерським) господарством «Олександрівське» Кегичівського району Харківської області і Державним біотехнологічним університетом. На базі даного підприємства було обґрунтовано цільову програму надання науково-практичних послуг з формування системи менеджменту персоналу в умовах діджиталізації.

Метою дослідження є: проектування та теоретичне обґрунтування організаційно-економічної моделі розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств в умовах цифровізації економіки.

На основі монографічних досліджень [2] сформовано цільову програму проектування організаційно-економічної моделі розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств в умовах цифровізації економіки, яка включає такі етапи:

1) теоретичне обґрунтування концепції інноваційного розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств в умовах цифрової економіки;

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

2) обґрунтування структури цифрових компетенцій кадрового потенціалу аграрних підприємств в інноваційних умовах виробництва;

3) проектування програми розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств в умовах діджиталізації;

4) формування нормативно-правової бази регламентації процесу розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств в умовах цифрової економіки.

Ознайомлення із сучасною практикою вітчизняного та закордонного кадрового менеджменту [1-3], дало підстави для проектування покрокової організаційно-економічної моделі розвитку КП, яка полягає в у систематизації організаційних кроків підприємства на шляху розвитку КП з виокремленням цифрових підсистем управління процесами кадрового менеджменту (рис.). 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. Це поступові сім кроків, які демонструють зміст мислення у поєднанні трьох вище перерахованих законів управління соціальними процесами.

Наукова новизна дослідження: розроблено покрокову модель розвитку кадрового потенціалу на прикладі аграрних формувань в умовах цифровізації системи менеджменту персоналу в мережі лінійно-функціональної системи управління об'єктами виробництва, в рамках якої: сформовано компетентнісну структуру кадрового потенціалу аграрних підприємств в системі забезпечення цифрових компетенцій; запропоновано функціональну матрицю нормативно-правового забезпечення розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств в умовах цифрової економіки.

Запропонована покрокова модель здійснює послідовну імплементацію в систему кадрового менеджменту наступних етапів: 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 руйнівних сил розвитку КП; 7-перехід до діяльнісного змісту розвитку КП.

Соціальний і науково-економічний ефект розробки: полягає в моделюванні функціональної матриці нормативно-правового забезпечення розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств в умовах цифрової економіки, що дозволяє впроваджувати концепції інноваційного розвитку HR-менеджменту.

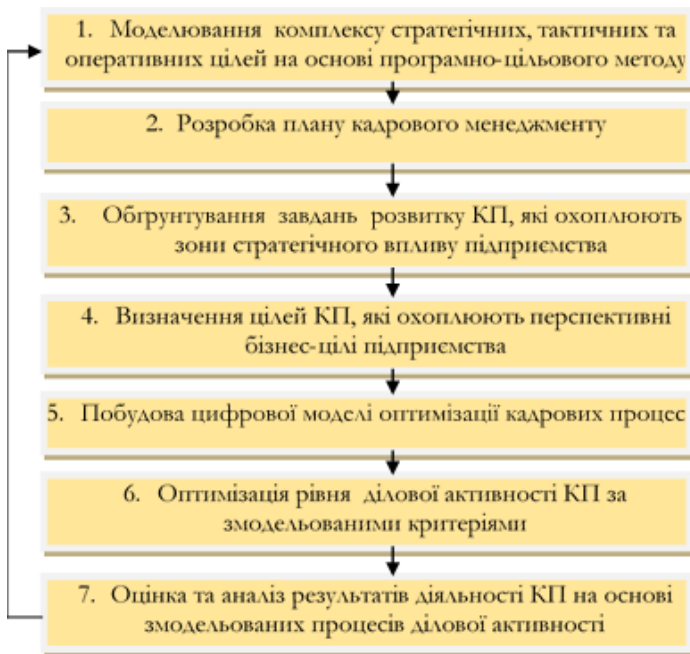


Рис. Покрокова організаційно-економічна модель розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств

Форма впровадження: методика розробки інноваційного проекту формування покрокової моделі розвитку кадрового потенціалу на прикладі аграрних формувань в умовах цифровізації менеджменту персоналу в мережі лінійно-функціональної системи управління об'єктами виробництва.

Висновки. Результатом дослідження став наявний науковий наробок: якісно нова покрокова модель функціонального забезпечення формування кадрового потенціалу аграрних формувань в умовах цифрової економіки. Запропонована покрокова модель включає наступні елементи методичного супроводу: обґрунтована концепція інноваційного розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств в системі менеджменту персоналу в умовах цифрової економіки; спроектована компетентнісна структура кадрового потенціалу аграрних підприємств в системі забезпечення цифрових компетенцій; оптимізована цільова програма розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств в умовах діджиталізації;

розроблена функціональна матриця нормативно-правового забезпечення розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств в умовах цифрової економіки.

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. Особливості та чинники формування ефективної кадрової політики підприємств аграрної сфери економіки. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2021. Вип. 41. С. 22-26.
3. Нагасв В.М., Нагасва Г.О. Дидактичні засади формування кадрового потенціалу аграрної сфери як стратегічного ресурсу розвитку соціально-економічних систем. *Вісник ХНТУСГ: Економічні науки*. 2019. Вип. 200. С. 44-53.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РЕАБІЛІТАЦІЙНИМИ ПОСЛУГАМИ ДЛЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Іванченко М.І., здобувач вищої освіти*,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

В умовах воєнного стану в Україні суттєвим напрямом організаційно-правових засад розвитку системи управління реабілітаційними послугами для військовослужбовців є оновлення інформаційної бази та технологій (електронних, комунікативних, інформаційних), за допомогою яких процес реабілітації військовослужбовців буде оперативнішим і якіснішим. Протягом 2017-2020 років відбулось ряд системних зрушень у сфері інформатизації охорони здоров'я, було прийнято Закон України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення», ряд підзаконних актів, якими було врегульовано діяльність електронної системи охорони здоров'я (ЕСОЗ) та інституцій, що мають її впроваджувати. Е-здоров'я є галуззю та середовищем, яке включає в себе не лише інформаційно-телекомунікаційні системи, але й такі компоненти як органи управління, нормативно-правова база, стандарти і контроль відповідності, кадрові ресурси, інфраструктура, стратегія та модель залучення інвестицій [1].

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