

В. В. Обухіна

*здобувачка IV курсу першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальність «Менеджмент»*

Науковий керівник: к. е. н., доц. І. В. Гайворонська

УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ ПОЛІТИКОЮ В АГРОБІЗНЕСІ: ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Сучасний агробізнес переживає значні трансформації під впливом глобалізації, цифровізації, кліматичних змін і зростання вимог до сталого розвитку. У таких умовах кадрова політика набуває ключового значення для забезпечення конкурентоспроможності аграрних підприємств.

Кадровий потенціал є стратегічним ресурсом. В умовах технологічного прогресу аграрна сфера потребує фахівців нового типу – кваліфікованих, адаптивних і здатних до постійного навчання. Це зумовлює потребу у вдосконаленні стратегій добору, розвитку, мотивації та утримання персоналу.

Особливо актуально це питання в Україні, де агросектор є основою економіки. Незважаючи на рівень механізації, людський фактор залишається визначальним. Водночас спостерігається відтік молоді із сільської місцевості та дефіцит

кваліфікованих кадрів, що вимагає оновлення управлінських підходів.

Тому вивчення інновацій у кадровій політиці, адаптація світового досвіду та формування стратегій довготривалого розвитку кадрів є актуальними завданнями, що сприятимуть розвитку сільських територій та аграрної економіки загалом.

Кадрова політика – це система принципів і методів, спрямованих на формування та ефективне використання персоналу відповідно до стратегічних цілей організації. Вона регламентує взаємодію між роботодавцем і працівниками, забезпечуючи стабільне функціонування підприємства. [3]

Сутність кадрової політики полягає у створенні сприятливих умов для реалізації трудового потенціалу. Серед її завдань – планування чисельності, добір кадрів, розвиток компетенцій, мотивація та соціальний захист.

Агробізнес як галузь має низку специфічних рис: сезонність, залежність від клімату, територіальну розосередженість та високий рівень фізичної праці. Це зумовлює потребу в адаптованих формах управління персоналом.

Серед особливостей агросфери варто виділити:

- сезонну зайнятість, що потребує гнучких форм працевлаштування;
- дефіцит молодих фахівців у сільській місцевості;
- слабку інфраструктуру, що ускладнює утримання кадрів;
- необхідність поєднання традиційних навичок із новими знаннями (агроінформатика, біотехнології). [2]

Кадрова політика трансформується під впливом цифрових технологій і глобальних змін. Традиційні методи управління заміщуються інноваційними, які забезпечують гнучкість, ефективність і стратегічну орієнтацію.

Одним із ключових напрямів є цифровізація HR-процесів. HRM-системи, ERP-модулі та хмарні сервіси дозволяють автоматизувати рекрутинг, аналіз результативності та управління персональними даними. Штучний інтелект використовується для добору кадрів, оцінки ризиків плинності та персоналізації навчання.

Іншим важливим аспектом є автоматизація та дистанційне управління, що особливо актуально в умовах децентралізованого

агровиробництва. Електронний документообіг, мобільні застосунки та онлайн-моніторинг дають змогу ефективно управляти персоналом навіть у віддалених регіонах.

Інноваційні технології вимагають переосмислення систем мотивації та розвитку працівників. Гнучкі мотиваційні програми, внутрішні академії, онлайн-курси та менторські платформи стають інструментами безперервного навчання. Big Data допомагає персоналізувати навчальні маршрути та підвищувати ефективність кадрового розвитку.

Інноваційна кадрова політика в агробізнесі сприяє не лише оптимізації управління, а й створенню умов для сталого зростання людського капіталу – ключового чинника конкурентоспроможності галузі.

У цьому контексті важливо враховувати сучасні тренди на ринку праці – цифровізацію професій, зміну форм зайнятості, зростання значення soft skills та технічних компетенцій. Аграрним підприємствам слід адаптуватися до цих змін, залучаючи молодих фахівців і впроваджуючи нові моделі управління персоналом.

Важливим компонентом є стратегії сталого розвитку кадрів, які базуються на соціальній відповідальності, забезпеченні балансу між роботою і життям, підтримці емоційного здоров'я та формуванні позитивної корпоративної культури.

Необхідною умовою є підготовка та перепідготовка кадрів. Це передбачає партнерство між підприємствами та закладами освіти, впровадження дуальної освіти, корпоративних навчальних програм і стажувань. Такий підхід забезпечує відповідність кваліфікації працівників сучасним вимогам агровиробництва [1].

Отже, розвиток кадрової політики в агросекторі пов'язаний з інтеграцією технологічних і соціальних інновацій, орієнтацією на довгостроковий розвиток людського капіталу. Це дозволить не лише підвищити ефективність роботи підприємств, а й зміцнити позиції агросектору на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Список використаних джерел

1. Грицай А. М. Теоретико-методичні засади формування кадрової політики підприємства. *Науковий вісник. Полтавського університету*

економіки і торгівлі. Полтава, 2014. № 1. С. 148–155. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk_2014_1_24

2. Зось-Кіор М. В., Стрілков О. Ю. Особливості формування кадрової політики сучасної організації. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 13. С. 259–263. URL: <http://global-national.in.ua/issue-13-2016/21-vipusk-13-zhovten-2016-r-zos-kior-m-v-strilkov-o-yu-osoblivosti-formuvannya-kadrovoji-politiki-suchasnoji-organizatsiji>
3. Клименко О. В. Кадрова політика в Україні: напрям розвитку та шляхи реалізації. *Економіка та держава*. 2015. № 12. С. 84–88. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/12_2015/23.pdf