

Баранов Костянтин
аспірант кафедри економіки та фінансів
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м. Тернопіль, Україна

Гапон Вадим
аспірант кафедри економіки та фінансів
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м. Тернопіль, Україна

Науковий керівник: Крамар Ірина
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри економіки та фінансів
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м. Тернопіль, Україна

Kostiantyn Baranov
Postgraduate Student of the Economics and Finance Department
Ternopil Ivan Puluj National Technical University
Ternopil, Ukraine

Vadym Hapon
Postgraduate Student of the Economics and Finance Department
Ternopil Ivan Puluj National Technical University
Ternopil, Ukraine

Scientific supervisor: Iryna Kramar
Doctor of Sciences (Economics), Professor
Professor of the Economics and Finance Department
Ternopil Ivan Puluj National Technical University
Ternopil, Ukraine

ДЕЯКІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ

SOME ASPECTS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN UKRAINE'S AGRICULTURAL SECTOR

У сучасному суспільстві важливість людських ресурсів зростає, оскільки якісна робоча сила відіграє фундаментальну роль в економічному розвитку країни та її конкурентоспроможності на світовому ринку. Аграрний сектор є одним із ключових для України й забезпечення продовольчої безпеки світу, у тому числі для досягнення цілей сталого розвитку ООН. Незважаючи на це, сьогодні помітною є соціальна девальвація сільського господарства та життя в сільській місцевості, що викликано, в першу чергу, викликами війни.

Варто зазначити, що аграрний сектор характеризується трудомісткими (сільськогосподарськими працівниками) та капіталомісткими процесами (машинами, технологіями), що призводить до високих витрат для власників бізнесу. Впровадження розумних технологій, таких як розумне сільське господарство та робототехніка, часто викликає опір працівників через ймовірну втрату ними роботи. Однак технологічний прогрес визнається як зміна парадигми зі здатністю відкривати нові шляхи, що сприяють сталому та ефективному веденню бізнесу (зокрема, компенсація сезонної нестачі робочої сили тощо). Незважаючи на це, старіння сільського населення, міграція та зниження інтересу до сільського господарства серед молодого покоління створюють перешкоди впровадженню технологій у аграрному секторі. Крім того, молоді загалом не вистачає основних сільськогосподарських знань і здібностей, що ще більше сприяє відсутності інтересу до діяльності, пов'язаної з аграрною індустрією.

При цьому, сільськогосподарські виробничі процеси, адаптуючись до ринку майбутнього, орієнтованого на впровадження технологічних інновацій, висуває нові вимоги до набору персоналу. Сучасні технології, які стрімко розвиваються, такі як штучний інтелект і точне землеробство, вимагають від аграріїв перегляду стилю ведення господарства та підбору персоналу для забезпечення ефективної операційної діяльності. Окрім того, концепція управління знаннями стає все більш популярною в усіх секторах економіки, у т.ч. й аграрному, через її значущість у створенні, збереженні та передачі знань, а також здатності покращити капітал знань організації [1, 2].

Динамічний розвиток, виклики сьогодення, що постають перед аграрним господарством, зокрема зміна клімату, продовольча безпека та виснаження ресурсів, а також численні ролі, які очікуються від аграрного сектору, вимагають більш інклюзивного й гнучкого способу створення, управління та обміну знаннями, так як від цього залежить успіх в галузі. У даному контексті особливого значення набуває якісна освіта, без якої складно уявити розвиток регіональної економіки чи інновацій, а ефективність співпраці між вищою освітою та регіональними органами управління в значній мірі визначають конкурентоспроможність регіону, його економічні показники та можливості для забезпечення соціального добробуту населення [2, 3].

Аграрні підприємства визнають, що їхній поточний успіх не гарантує таку ж ефективність у бізнес-середовищі у довгостроковій перспективі, беручи до уваги динамічність умов функціонування. Саме тому необхідний постійний перегляд та адаптація оперативних дій, спрямованих на підвищення внутрішніх можливостей, зміцнення слабких сторін в умовах змін і невизначеності. Як результат, одним із ключових факторів успіху є кваліфікована робоча сила, а стратегічний підхід до управління людськими ресурсами повинен бути більш інклюзивним і заснованим на співпраці, оскільки він узгоджує стратегію бізнесу через політики та процедури для покращення загальної продуктивності та створення культури, яка заохочує інновації та конкурентну перевагу. Фундаментальна мета стратегічного управління людськими ресурсами полягає в створенні організаційної спроможності шляхом забезпечення того, щоб бізнес мав кваліфікованих, зацікавлених, відданих справі та мотивованих співробітників.

Питання управління людськими ресурсами було одним із визначальних для забезпечення ефективної діяльності підприємств. Значущість даної проблеми в останні роки зросла у зв'язку із автоматизацією виробничих процесів з одного боку та повномасштабною війною росії проти України, з іншого. Саме ці фактори суттєво ускладнюють залучення кваліфікованого персоналу, а тому розуміння майбутніх тенденцій, прогнозування та розроблення адаптаційних механізмів до змінних умов функціонування агробізнесу повинно бути одним із пріоритетних завдань для підприємств, що працюють у даній галузі.

Перелік використаних джерел:

1. Human Resource Management in Agricultural Sector URL: <https://www.irejournals.com/formatedpaper/1702020.pdf> (дата звернення: 08.11.2024)
2. Human resource management in agricultural sector URL: https://www.researchgate.net/publication/256395313_Human_resource_management_in_agricultural_sector (дата звернення: 09.11.2024)
3. The Role of Human Resource Management in Agricultural Labor-Saving Technologies: An Integrative Review and Science Mapping URL: <https://www.mdpi.com/2077-0472/14/7/1144> (дата звернення: 09.11.2024)

УДК 65.011

Білий Юрій

студент групи ППмз-61

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м. Тернопіль, Україна

Радинський Сергій

кандидат економічних наук, доцент

доцент кафедри економіки та фінансів

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м. Тернопіль, Україна

Yuriy Bilyy

Student of the group PPmz-61

Ternopil Ivan Puluj National Technical University

Ternopil, Ukraine

Sergii Radynskiy

PhD (Economics), Docent

Associate Professor of the Economics and Finance Department

Ternopil Ivan Puluj National Technical University

Ternopil, Ukraine

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ІДЕНТИФІКАЦІЇ ТА НЕЙТРАЛІЗАЦІЇ РИЗИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

IMPROVING THE SYSTEM OF IDENTIFICATION AND NEUTRALIZATION OF RISKS AT THE ENTERPRISE

В умовах сучасної економіки ризики є невід'ємною частиною діяльності будь-якого підприємства. Постійні зміни на ринку, коливання валют, нові технологічні та екологічні вимоги створюють додаткові виклики для бізнесу. Ефективна система ідентифікації та нейтралізації ризиків дозволяє підприємствам зменшити ймовірність втрат, мінімізувати негативні наслідки непередбачуваних подій та швидко адаптуватися до змін. Важливою складовою успішного управління ризиками є розуміння природи та джерел ризиків, що загрожують діяльності компанії, та впровадження інструментів, здатних ефективно їх виявляти й усувати.