

УДК 65.014

І. І. Вініченко,

д. е. н., професор, завідувач кафедри економіки,
Дніпровський державний аграрно-економічний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9527-1625>

К. М. Дідур,

докторант кафедри економіки, Дніпровський державний аграрно-економічний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8489-0308>

А. О. Ткач,

здобувач гр. МгЕКз-1-22, Дніпровський державний аграрно-економічний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-2369-0207>

DOI: 10.32702/2306-6792.2024.1.22

РОЛЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ДОСЯГНЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

I. Vinichenko,

Doctor of Economic Sciences, Head of the Department of Economics, Dnipro State Agrarian and Economic University

K. Didur,

Doctoral candidate of the Department of Economics, Dnipro State Agrarian and Economic University

A. Tkach,

Student group MgEkz-1-22, Dnipro State Agrarian and Economic University

THE ROLE OF LABOR POTENTIAL IN ACHIEVING THE ECONOMIC SECURITY OF AGRICULTURAL ENTERPRISES

В сучасному господарському середовищі, що визначається високою конкуренцією та постійними змінами, питання досягнення економічної безпеки підприємств стає особливо актуальним. Одним із визначальних чинників, що впливає на життєздатність та стабільність будь-якого підприємства, включаючи аграрні підприємства, є трудовий потенціал. Трудовий потенціал є однією з ключових детермінант економічної стійкості та конкурентоспроможності аграрних підприємств. Ефективне використання працівників, їхній розвиток та задоволення потреб стають стратегічно важливими факторами у забезпеченні сталого розвитку сільського господарства. В статті проаналізовано сутність категорії "трудовий потенціал", узагальнено погляди українських вчених щодо визначення даної категорії, а також наведено власне визначення дефініції "трудовий потенціал". В роботі обґрунтовано важливість трудового потенціалу в контексті забезпечення економічної безпеки аграрних підприємств. Багато уваги приділено взаємозв'язку якості робочої сили та ефективності аграрного виробництва, а також впливу трудового потенціалу на стійкість підприємств до економічних труднощів. У статті аналізуються фактори, що впливають на формування трудового потенціалу, такі як освіта, професійна підготовка та мотивація працівників. Також досліджується вплив факторів, які можуть обмежувати розвиток трудового потенціалу в сільському господарстві, такі як недостатня кваліфікація працівників, демографічні виклики та інші. Зокрема, аналізується, як оптимальне використання трудового потенціалу може сприяти збільшенню продуктивності та конкурентоспроможності аграрних підприємств на ринку. Аналіз взаємозв'язку між якісним та кількісним складом робочої сили та ефективністю функціонування аграрного сектору є критично важливим для розуміння проблем та визначення стратегій подолання викликів, що виникають у сучасному сільському господарстві. Результати дослідження можуть бути корисними для аграрних підприємств, урядових органів та інших зацікавлених сторін, що прагнуть підвищити економічну безпеку та стабільність сільськогосподарського сектору.

In the modern economic environment characterized by high competition and constant changes, achieving economic security for enterprises becomes particularly relevant. One of the decisive factors influencing the viability and stability of any enterprise, including agricultural ones, is the labor potential. Labor potential is a key determinant of the economic stability and competitiveness of agricultural enterprises. The effective use of labor, their development, and satisfaction of needs become strategically important factors in ensuring sustainable development of agriculture. This article analyzes the essence of the category "labor potential" summarizes the views of Ukrainian scholars on the definition of this category, and provides its own definition of the "labor potential" concept. The paper substantiates the importance of labor potential in the context of ensuring the economic security of agricultural enterprises. Much attention is paid to the relationship between the quality of the workforce and the efficiency of agricultural production, as well as the impact of labor potential on the resilience of enterprises to economic difficulties. The article examines factors influencing the formation of labor potential, such as education, professional training, and employee motivation. It also explores the impact of factors that may limit the development of labor potential in agriculture, such as insufficient qualifications of workers, demographic challenges, and others. In particular, the analysis considers how optimal utilization of labor potential can contribute to increased productivity and competitiveness of agricultural enterprises in the market. The analysis of the interconnection between the qualitative and quantitative composition of the workforce and the efficiency of the agricultural sector's functioning is crucial for understanding the challenges and determining strategies to overcome the issues in modern agriculture. The research results can be beneficial for agricultural enterprises, government authorities, and other stakeholders aiming to enhance the economic security and stability of the agricultural sector.

Ключові слова: аграрне підприємство, економічний безпека, ефективність, конкурентоспроможність, трудовий потенціал, розвиток, фактори впливу, сільське господарство.

Key words: agricultural enterprise, economic security, efficiency, competitiveness, labor potential, development, influencing factors, agriculture.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Трудовий потенціал є невід'ємним ресурсом, необхідним для життєздатності та прогресу будь-якого підприємства. В сільському господарстві, у зв'язку з економічними труднощами, багато підприємств не лише різко зменшили виробництво та його ефективність, а й активізували процеси звільнення працівників. Це призвело до необхідності пошуку нових форматів співпраці між спеціалістами та фахівцями, а також загострило проблему ефективного використання наявного трудового потенціалу.

Для вирішення цієї складної ситуації необхідно переглянути систему управління трудовим потенціалом, оскільки її поточний стан не забезпечує належне виконання головної мети — формування висококваліфікованого персоналу та використання соціально спрямованих методів управління. Виникає актуальна потреба у теоретичному переосмисленні кадрових процесів та розробці методології для формування стратегій та тактик ефективного використання трудового потенціалу в аграрних підприємствах.

Настає час активно впроваджувати нові підходи до управління трудовим потенціалом, адже тільки це дозволить подолати труднощі

та забезпечити сталість розвитку сільського господарства. Урахування сучасних викликів та розробка інноваційних стратегій стануть ключовими факторами для досягнення успішного використання трудового потенціалу в сільському господарстві.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ

1. Вивченню окремих проблем формування та ефективного використання трудового потенціалу присвячені роботи таких відомих вчених, як Д.П. Богиня, В.С. Васильченко, І.І. Вініченко, О.А. Грішнова, А.М. Гриненко, К.М. Дідур, З.Б. Живко, Н.В. Каленіна, О. І. Кузьмак, Г. В. Осовська, М. І. Пітюлич, О. А. Харун та ін [1—17]. Втім, залишається непростю задачею дослідження окремих аспектів формування ефективної системи управління трудовим потенціалом на аграрних підприємствах. Зокрема, недостатньо досліджено аспекти вдосконалення стратегій, що дозволяють оптимально використовувати трудовий потенціал в аграрному секторі.

Необхідність подальшого розвитку теоретичних та методико-прикладних засад формування ефективної системи управління трудовим потенціалом стає актуальною, як ніколи. Виклики, які виникають у зв'язку з економіч-

ною нестабільністю, війною в Україні та змінами в сільському господарстві, вимагають нових підходів та стратегій управління трудовим потенціалом. Актуальність цієї теми підтверджується необхідністю адаптації управлінських практик до сучасних викликів та вдосконалення систем управління трудовим потенціалом для досягнення оптимальних результатів в аграрному секторі.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Мета статті полягає в дослідженні теоретичних та практичних аспектів формування та ефективного використання трудового потенціалу як основного джерела забезпечення розвитку підприємницької діяльності та досягнення економічної безпеки аграрних підприємств.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Головною складовою продуктивних сил і основним джерелом розвитку економіки країни в цілому та кожного підприємства зокрема є люди, їх майстерність, освіта, досвід та фахова підготовка. Існує пряма залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу підприємств, установ та організацій даної країни. Трудовий потенціал є найскладнішим об'єктом управління в підприємстві, тому що він, на відміну від речових факторів виробництва, є живим, має можливість мислити, діяти, самостійно приймати рішення, критично оцінювати висунуті до нього вимоги та здійснювати діяльність в межах своїх інтересів. Людина є не лише важливим елементом виробничого процесу на підприємстві, а й головним стратегічним ресурсом організації в конкурентній боротьбі. Якби не були чудові ідеї, новітні технології, сприятливі зовнішні умови, без добре підготовленого персоналу вискоєфективної роботи домогтися практично неможливо. Частіше за все керівники основну увагу спрямовують на фінансові, виробничі питання, проблеми матеріально-технічного забезпечення чи реалізації готової продукції, не надаючи при цьому належної уваги людям, котрі забезпечують роботу підприємства в усіх напрямках. Ці помилки дуже дорого коштують. Без людей немає підприємства. Без потрібних людей жодне підприємство не зможе досягти своєї мети та запланованих результатів [3].

Людина — найважливіший ресурс будь-якого підприємства, що за своїми властивостями та значенням є непорівнянним з жодним іншим видом ресурсів. Особливість людських ресурсів полягає в наступному:

1. Люди не лише створюють, але й споживають матеріальні цінності;

2. Багатоаспектність життя людини не вичерпується тільки трудовою діяльністю, щоб ефективно використовувати працю людей, необхідно завжди брати до уваги потреби людини як особистості;

3. Гуманізація суспільного життя і науково-технічний прогрес швидко збільшують економічну роль моральності, знань, інтелектуального потенціалу та інших індивідуальних якостей працівників, котрі накопляються роками та поколіннями, а відкриваються людиною лише за сприятливих умов;

4. Люди наділені розумом, а тому їх реакція на зовнішній вплив є емоційно-осмисленою, в результаті чого процес взаємодії між персоналом і підприємством є двостороннім;

5. Люди здатні до постійного розвитку та вдосконалення, і це є найважливішим чинником підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства;

6. Трудове життя людини в нинішньому суспільстві займає період 30—50 років, тому відносини між працівником і підприємством носять довготривалий характер [1];

7. Ефективність використання людських ресурсів при невмілому використанні знижується скоріше, ніж ефективність інших ресурсів;

8. Інвестиції в людські ресурси дають набагато більший ефект ніж інвестиції в будь-який інший вид ресурсів;

9. Кожна людина є унікальною. Не існує двох абсолютно схожих людей, а відповідно реакція різних членів підприємства на один і той же метод управління може бути зовсім різною [5].

Категорія "трудовий потенціал" увійшла до наукового обігу на початку 60-х років ХХ ст., що було обумовлено необхідністю зміни традиційних поглядів на місце і значення людини у виробничому процесі при постійному розвитку науково-технічного прогресу; демографічною ситуацією, якій властиве поступове зменшення частки населення у працездатному віці; вичерпністю категорії "трудові ресурси", яка "пережила себе". Введення поняття "трудовий потенціал" викликало потребу перегляду поглядів на роль людини у процесі виробництва, визнання її освітнього та інтелектуального потенціалу, накопиченого в суспільстві. На сьогоднішній день, у вітчизняній науці відсутній однозначний підхід до розуміння та трактування сутності економічної категорії "трудовий потенціал".

Таблиця 1. Аналіз дефініції "трудовий потенціал"

Джерело	Визначення
Богиня Д.П., Грیشнова О.А.	Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [1].
Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грیشнова О.А., Керб Л. П.	Трудовий потенціал суспільства є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства; трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [2].
Галаз Л.В.	Трудовий потенціал – це економічна форма особистісного фактору виробництва в його спільному русі з речовими факторами, що виражається в кінцевому результаті, який може бути отриманий при повноцінній реалізації наявних потенцій [4]. [41, с.93].
Гриньова В. М., Писаревська Г. І.	Трудовий потенціал – це сукупні здібності економічно активного населення даної території забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних та науково-технічних умовах [6].
Каленіна Н. В.	Під трудовим потенціалом розуміється розвинута в даному суспільстві «сукупність демографічних, соціальних та духовних характеристик праці активного населення, що реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу і системи участі в процесі праці та суспільній діяльності» [8].
Мазур Н. А., Дуда Г. Б.	Трудовий потенціал являє собою запаси праці відповідної кількості і якості, які є в розпорядженні галузі. Він залежить від загальної чисельності трудових ресурсів, їх складу за статтю, віком, рівнем освіти, кваліфікації, територіальної і професійної мобільності, а також трудової активності [11].
Сімчера О.І.	Кадровий потенціал у сільському господарстві – це складовий елемент ресурсного потенціалу організації, який становить величину із наявного кількісного складу працюючих з відповідними якісними характеристиками [15].
Осовська Г. В., Крушельницька О. В.	Трудовий потенціал – це сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [12].
Скурська В. А.	«Трудовий потенціал» – поняття, яке вводиться для відображення можливостей ефективності праці [16].
Харун О. А.	Категорія трудового потенціалу є ближчою до категорії «сукупний працівник» та може бути визначена як сукупність осіб, здатних за своїми фізичними та духовними якостями приймати участь в процесі праці [17].

Джерело: узагальнено автором.

Визначення, котрі дають науковці є достатньо різноманітними та досить часто носять суперечливий характер (табл. 1).

Отже, всі наведені трактування трудового потенціалу так чи інакше спираються на визначення трудових ресурсів. Тому протиставляти ці дві категорії, а тим більше штучно виводити одну з них за рамки наукового вживання, недопустимо. Ми схилиємось до точки зору, що термін "потенціал" у системі трудових ресурсів, окреслює наявні джерела, резерви, засоби і можливості використання працездатного населення. На нашу думку, трудовий потенціал доцільно визначати як інтегральну оцінку сукупних джерел, резервів, засобів і можливостей максимально повної реалізації кількісних та якісних характеристик економічно активного працездатного населення, в конкретних соціально-економічних умовах.

Формування трудового потенціалу аграрних підприємств є постійним процесом вирішення кола проблем щодо комплектування

підприємств персоналом необхідної кількості та якості, що потребує виконання низки завдань: набір, відбір, навчання, розстановка та мотивація. На сьогоднішній день вчені та науковці не мають єдиної думки стосовно класифікації чинників, які впливають на формування трудового потенціалу аграрних підприємств. Живко З. Б., Була Н. Я. Та Фостяк Н. С.

вважають, що основні чинники впливу доцільно поділити на три групи. До першої групи варто віднести чинники демографічного та морально-психологічного характеру, друга група охоплює організаційний аспект відтворення персоналу, третя — соціально-економічні чинники, які є провідними для відтворення трудового ресурсного потенціалу. Характеризуючи першу групу чинників, варто відзначити, що морально-психологічні мотиви посідають важливе місце у відтворенні ресурсного потенціалу, але демографічна ситуація, яка склалась в сільській місцевості має першочерговий вплив на формування персоналу аграрних підприємств. Депопуляція сільського населення, несприятлива вікова структура працівників, за якої скорочується загальна кількість економічно активного населення, від'ємне сальдо відтворення трудових ресурсів за природним рухом населення призвели до так званого звуження відтворення і, як наслідок, — виникнення низки негативних тенденцій щодо ефективного використання персоналу [7]. Організаційна група чинників передбачає позитивні зміни у статеві-вікових групах населення. Ці зміни відбуваються в напрямку збільшення питомої ваги тієї категорії населення, яка відображає її економічно активну частину і поповнюється за рахунок працівників молодших статево-вікових груп населення. До організаційних чинників треба віднести й забезпечення господарств персоналом з відповідним рівнем кваліфікації та його використання за віковими і статевими групами в виробничому процесі. Соціально-економічні чинники на селі мають базуватись на соціальній інфраструктурі, котра б сприяла формуванню якісного трудового потенціалу та забезпеченню належних умов для проживання людей та розвитку ресурсного потенціалу. Особливо необхідно звернути увагу на підвищення рівня оплати праці, вирішення проблем житлового забезпе-



Рис. 1. Чинники впливу на формування і використання трудового потенціалу

Джерело: [10].

чення, культури, освіти та ряду інших складових, що визначають соціально-економічну стратегію розвитку та функціонування сільських територій [7].

На думку Садовської Н. С., чинники, що впливають на формування і використання трудового потенціалу варто поділити на дві групи: внутрішні та зовнішні. До внутрішніх чинників впливу можна зарахувати наявність і професійний рівень спеціаліста з персоналу та працівників кадрових служб, організаційну структуру управління, кількісно-якісний склад персоналу, оснащення виробництва сучасною технікою, обсяг та структуру виробництва, трудомісткість виконуваних робіт, цілі діяльності підприємства, його матеріальний та фінансовий стан, наявність умов для організації праці персоналу, мотивацію працівників, співпрацю з іншими підприємствами. Серед зовнішніх чинників, що впливають на ефективність процесу формування та використання персоналу, доцільно виокремити освітній, демографічний, науково-технічний прогрес, попит та пропозицію на аграрному ринку продукції та праці, розвиток інфраструктури сільськогосподарського ринку, події в країні та світі, політику держави щодо аграрного сектора економіки, за-

конодавча база сільськогосподарської діяльності, форми власності аграрних підприємств та їхні організаційно-правові типи, конкуренцію між аграрними підприємствами, особливості сільськогосподарської діяльності [14].

Гринкевич С.С., серед чинників впливу на формування трудового потенціалу також виділяє внутрішні та зовнішні. Проте, на відміну від Садовської Н.С., до внутрішніх по відношенню до підприємства чинників, автори відносять: вид продукції, організації та технології виробництва; до зовнішніх: демографічні явища, моральні та юридичні норми суспільства, риси ринку праці тощо. Вплив зовнішніх чинників проявляється в таких макроекономічних параметрах: чисельність активного (працездатного) населення, рівень його освіти, пропозиція робочої сили, рівень зайнятості, потенційна чисельність робочої сили. Тим самим, ці риси обумовлюють кількісні та якісні параметри персоналу аграрних підприємств [5].

Каминський П. Д. поділяє фактори, котрі пов'язані з відтворенням трудового потенціалу та його формуванням і використанням, на дві групи — соціальні та організаційні. Соціальна група факторів, за твердженням авторів, має



Рис. 2. Структура трудового потенціалу

Джерело: [1].

включати забезпечення населення доступним житлом та комунальними послугами, впорядковані та поладжені дороги, наявність закладів освіти, культури та фізичного виховання, якісне медичне обслуговування, забезпеченість торгівлі, громадського харчування та зв'язку. До другої групи факторів автори зараховують: встановлення рівня забезпечення підприємств трудовим потенціалом; поновлення поколінь працівників за рахунок поповнення чисельності їх контингентів; встановлення статеві складу працівників аграрних підприємств; створення здатності до праці та постійне підвищення ділової кваліфікації та рівня компетентності; формування умов для ефективного використання трудового потенціалу; пом'якшення сезонності праці на селі; відповідність рівня заробітної плати та розміру затрат праці [9].

В своїй праці Бібен М.І., Мікловда В.В., Пітюлич М.І. зазначають, що ефективність використання трудового потенціалу встановлюється ринковими відносинами з обов'язковим врахуванням професійної підготовки, стану суспільно-політичного життя, рівня свідомості та культури, національної специфіки, зацікавлень, традицій та звичаїв, котрі склалися в сфері трудових відносин [13].

Кузьмак О.І. вважає, що на трудовий потенціал і результативність його використання впливає безліч чинників. Для легкості аналізу їх можна об'єднати в наступні групи: 1) соціально-демографічні; 2) медико-біологічні; 3) соціально-економічні; 4) природно-географічні; 5) екологічні умови; 6) розвиток соціальної інфраструктури (Рис. 1) [10].

Особливості сучасного формування трудового потенціалу підприємств в аграрному сек-

торі обумовлені: функціонуванням різноманітних організаційно-правових структур на основі приватної форми власності на землю та майно; формуванням багатокладності в сільському господарстві; непривабливістю аграрної праці; обмеженістю видів діяльності в сільській місцевості; необхідністю повсякчасного пристосування до швидких змін ринкового середовища; відтоком кваліфікованих спеціалістів та небажанням молоді повертатися в село; системною кризою в галузі; відсутністю дієвих стимулів та гарантій стабільної зайнятості; менталітетом селян; диференціацією жителів міст та селянства за рівнем грошових доходів; недостатньою увагою держави в забезпеченні нормальних соціальних умов життя і праці сільських жителів; специфікою аграрного виробництва та його продукції як товару, котрий істотною мірою визначає ринкові цілі, цінову політику, дистрибуцію тощо. Та головною особливістю формування трудового потенціалу аграрних підприємств є те, що їх працівниками, в основному, є жителі відповідних сільських населених пунктів, і саме сільське населення є основою формування персоналу аграрних підприємств, а тому його зміни суттєво позначаються на чисельності та структурі персоналу аграрних підприємств. Проте теперішній стан демографічних процесів, котрі протікають в сільській місцевості, з одного боку, відбиває дієвість минулої соціально-економічної політики держави стосовно розвитку сільського господарства, а з іншого — вказує соціальне середовище, котре створює майбутній трудовий потенціал аграрних підприємств. Тому дуже важливим є дослідження демографічних процесів, котрі відбуваються в сільській місцевості, оскільки саме в ній фор-

мується та розвивається майбутній кадровий потенціал аграрних підприємств [3].

Ступінь забезпеченості трудовим потенціалом впливає на виробничі процеси, що є вкрай важливим для аграрних підприємств, оскільки виробництво продукції рослинництва і тваринництва в сільському господарстві тісно пов'язане з дією біологічних та природних законів, тобто терміни росту та дозрівання рослин і тварин майже не піддаються регулюванню. Зокрема, від забезпеченості аграрного підприємства персоналом та ефективності його використання залежать обсяг і вчасне виконання робіт, рівень використання техніки, машин, устаткування, механізмів і як наслідок — кількість виробленої продукції, її собівартість, рентабельність та інші важливі економічні показники. Дефіцит персоналу може призвести до недовиконання запланованого обсягу виробництва продукції, а надлишок — до неповного його використання в виробничому процесі, що прямо або опосередковано відбивається на ефективності його використання [3], [5].

Окрім кількісного виміру трудового потенціалу, важлива його якість, тому доцільно розглянути структуру трудового потенціалу, наведену на рис. 2. Також необхідно зауважити, що в складі трудового потенціалу виділяють групи працівників, що відіграють різні ролі в процесі досягнення цілей розвитку підприємства: 1. Працівники, котрі встановлюють цілі розвитку підприємства; 2. Працівники, що опрацьовують засоби досягнення цілей (технології, науково-дослідницькі розробки); 3. Працівники, що забезпечують процес створення засобів; 4. Працівники, котрі безпосередньо створюють їх; 5. Працівники, обслуговуючі процес створення засобів [1].

Трудовий потенціал відіграє важливу роль у досягненні економічної безпеки аграрних підприємств. Економічна безпека означає здатність підприємства або сектора економіки ефективно функціонувати в умовах зовнішніх і внутрішніх загроз, забезпечуючи стабільний розвиток і високий рівень конкурентоспроможності. Трудовий потенціал є одним із ключових ресурсів для досягнення цієї мети, і він може впливати на економічну безпеку аграрних підприємств на різних рівнях. Вплив трудового потенціалу на економічну безпеку може бути різнобічним і залежить від різних аспектів, таких як навчання та кваліфікація працівників, їх мотивація, здатність адаптуватися до нових технологій та ефективно вирішувати виклики галузі. Вплив трудового потенціалу на економічну безпеку та розвиток

підприємства проявляється через наступні аспекти:

1. Одним із ключових елементів є освіта та навчання працівників. Інвестиції у професійний розвиток працівників можуть значно підвищити їхню кваліфікацію, що в свою чергу призведе до покращення ефективності виробництва та вплине на загальний рівень конкурентоспроможності підприємства. Також інвестиції у професійний розвиток працівників можуть виявитися важливим стимулом для підприємства. Освічений та кваліфікований персонал має потенціал не тільки підвищити ефективність виробництва, але й стати джерелом інновацій та конкурентної переваги. Навчання працівників не лише допомагає їм оволодіти новими навичками та технологіями, але й створює сприятливу атмосферу для постійного удосконалення і розвитку. Крім того, це може сприяти зниженню ризиків виникнення помилок, підвищити рівень якості продукції та послуг, а також підтримати сталість виробничих процесів. У сучасному швидкозмінному світі, де технології та вимоги ринку постійно змінюються, навчання є ключовим елементом для забезпечення адаптації працівників та підприємства в цілому до нових умов. Відкритість до навчання також сприяє створенню інноваційного середовища, де працівники можуть принести нові ідеї та рішення для вирішення викликів. Отже, важливо розглядати освіту та навчання не лише як витрати, але і як інвестиції в успішне майбутнє підприємства, забезпечуючи йому високий рівень конкурентоспроможності та сталість у довгостроковій перспективі.

2. Мотивація працівників також грає важливу роль. Забезпечення справедливого винагородження є не тільки справедливою практикою, але й суттєвим фактором, який впливає на задоволеність праці та загальний внесок працівників у результати підприємства. Важливо враховувати не тільки матеріальну частину винагородження, але і інші аспекти, такі як робочі умови та можливості для професійного зростання. Забезпечення комфортних та безпечних умов праці може позитивно впливати на фізичне та психологічне здоров'я працівників, що, в свою чергу, впливає на їхню продуктивність та відданість роботі. Можливості для професійного зростання стимулюють працівників розвиватися та вдосконалювати свої навички. Це не лише підвищує ефективність робочих процесів, але й дозволяє підприємству використовувати внутрішні резерви та таланти свого персоналу. Мотивація також має соціальний вимір, оскільки задоволені та мотиво-

вані працівники часто виступають як амбасадори підприємства та сприяють побудові позитивного корпоративного іміджу. Отже, розглядати мотивацію працівників як стратегічний фактор для досягнення високої продуктивності та стійкого розвитку є ключовим управлінським підходом.

3. Окрім того, важливо враховувати динаміку ринку праці та технологічні зміни. Врахування динаміки ринку праці та технологічних змін є ключовим аспектом стратегічного управління аграрними підприємствами. Ринок праці постійно змінюється через демографічні, соціальні, технологічні та економічні фактори. Здатність адаптуватися до цих змін є важливим елементом забезпечення економічної стійкості аграрного сектору. Технологічні зміни, зокрема, можуть впливати на ефективність виробництва та конкурентоспроможність. Впровадження сучасних технологій може покращити якість продукції, знизити витрати та сприяти інноваціям. Проте, для успішного впровадження нових технологій, необхідно не лише мати висококваліфікований персонал, але й забезпечити його готовність до оволодіння новими навичками та змінами в робочих процесах. Зазначений аспект також включає в себе увагу до змін в попиті на продукцію та врахування вимог споживачів. Зміни в споживчих уподобаннях або попиті на органічні продукти, наприклад, можуть вплинути на стратегію виробництва аграрного підприємства. Таким чином, аграрні підприємства повинні бути готові відповідати на зміни в умовах ринку та технологічний прогрес для забезпечення своєї довгострокової економічної стійкості та конкурентоспроможності. Гнучкість та відкритість до інновацій можуть стати важливими конкурентними перевагами у такому змінюваному середовищі.

4. Робоча етика та комунікація. Розвинені навички комунікації та спроможність працювати в команді сприяють покращенню внутрішньої взаємодії та робочої ефективності. Цей аспект включає в себе здатність чітко та ефективно висловлювати свої думки, слухати інших, використовувати різні канали комунікації (устний, письмовий, електронний) та вибір правильного стилю в залежності від аудиторії. Робоча етика передбачає взаємодію та співпрацю між працівниками. Здатність працювати в команді означає ефективне спільне вирішення завдань, розподіл обов'язків та сприяє створенню позитивної робочої атмосфери. Розвинені навички комунікації сприяють вдосконаленню внутрішньої взаємодії, де працівники ефектив-

но обмінюються інформацією, ідеями та здійснюють взаємодопомогу. Комунікація та робоча етика напряму впливають на ефективність виконання завдань. Чітка комунікація та спільна робоча культура допомагають уникнути зайвих помилок, покращують організацію робочих процесів та сприяють зростанню продуктивності.

5. Соціальна відповідальність. Активна участь працівників у програмах корпоративної соціальної відповідальності (CSR) відіграє значущу роль у підвищенні репутації підприємства та укріпленні взаємин з спільнотою. Програми CSR, які включають участь працівників, можуть охоплювати різні сфери, такі як благодійність, волонтерство або соціальні проекти. Активна участь працівників в цих програмах сприяє взаємодії підприємства з місцевою спільнотою та підтримці соціальних ініціатив. Проактивна соціальна відповідальність стає одним із критеріїв, які привертають талановитих працівників. Багато людей шукають роботодавців, які демонструють відповідальність та залученість до соціальних питань. Участь працівників у програмах CSR є додатковим підтвердженням зобов'язання підприємства до соціальної відповідальності. Це може позитивно впливати на репутацію підприємства, забезпечуючи йому статус соціально відповідального бізнесу. Участь у спільних соціальних ініціативах може сприяти формуванню командного духу серед працівників. Вони взаємодіють не лише на робочих питаннях, але і у спільних зусиллях на благо суспільства. Програми CSR можуть бути спрямовані на підтримку розвитку місцевих громад, покращення якості життя та інфраструктури. Участь працівників в цих програмах підкреслює зв'язок підприємства з місцевими громадами. Клієнти все більше цінують підприємства, які приділяють увагу соціальним питанням. Участь працівників у програмах CSR може бути ефективним інструментом комунікації з клієнтами та сприяти побудові позитивного сприйняття бренду. Активна участь працівників у програмах корпоративної соціальної відповідальності визначається спроможністю підприємства мобілізувати свій трудовий потенціал для реального внесення позитивного вкладу в суспільство та довкілля.

6. Узагальнюючи, оптимізація трудового потенціалу, разом з іншими елементами ефективного управління, може стати ключовим чинником для досягнення економічної безпеки аграрних підприємств і забезпечити їхній стабільний розвиток в умовах змінного середовища. Забезпечення високого рівня навчання та

розвитку працівників, мотивації, а також адаптації до динаміки ринку та технологічних змін є ключовими елементами цього процесу. Враховуючи сучасні виклики та мінливе зовнішнє середовище, аграрні підприємства, щоб забезпечити свою конкурентоспроможність, повинні активно вдосконалювати свій трудовий потенціал. Це включає в себе навчання працівників з нових технологій, стимулювання їхньої мотивації та забезпечення гнучкості в реакції на зміни на ринку. Управління людськими ресурсами, орієнтоване на розвиток, може стати стратегічним інструментом для досягнення не лише короткострокових цілей, але й для створення стійкої, адаптивної структури, що забезпечить успішну діяльність аграрних підприємств у майбутньому. У цьому контексті оптимізація трудового потенціалу виступає як стратегічний крок для забезпечення економічної безпеки та сталого розвитку аграрного сектору.

Взаємодія цих аспектів визначає, наскільки ефективно підприємство використовує свій трудовий потенціал для досягнення економічної безпеки та сталого розвитку в змінному середовищі.

ВИСНОВКИ

Таким чином, ефективне управління трудовим потенціалом, розвиток людського капіталу та врахування соціальних аспектів є важливими аспектами забезпечення економічної безпеки аграрних підприємств. Сучасна реальність вимагає від керівників підприємств виважених стратегій, що спрямовані на створення умов для максимального розвитку трудового потенціалу та забезпечення його високої продуктивності. Пріоритетна увага до професійної підготовки та розвитку працівників, включення їх у процеси управління та надання можливостей для самореалізації є ключовими складовими успішного функціонування сільськогосподарських підприємств. Крім того, врахування соціальних аспектів, таких як створення зручних умов праці та забезпечення соціального захисту, сприяє формуванню стійкого колективу та знижує ризик соціальних конфліктів. Однак, важливо відзначити, що успіх будь-якого підприємства залежить від системного підходу до управління трудовим потенціалом. Інвестиції в розвиток кадрів, створення сприятливого робочого середовища та розвиток корпоративної культури формують підґрунтя для стабільного розвитку аграрного сектору та сприяють його конкурентоспроможності в умовах сучасного ринкового середовища.

Література:

1. Богиця Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. К.: Знання-Прес, 2002. 313 с.
2. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб А. П. Управління трудовим потенціалом: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.
3. Вініченко І.І., Дідур К. М. Сучасні тенденції розвитку людського капіталу в Україні. Інноваційна економіка. 2015. № 5 (60). С. 5—11.
4. Галаз А. В. Концептуальні засади регулювання відтворення трудового потенціалу. Вісник Національного університету "Львівська політехніка". 2006. № 554. С. 221—226.
5. Гринкевич С. С. Особливості формування трудового потенціалу в умовах інформаційного суспільства. Сталий розвиток економіки. 2011. № 1. С. 158—162.
6. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Х.: Вид-во ХНЕУ, 2012. 228 с.
7. Живко З. Б., Була Н. Я., Фостяк Н. С. Сучасні імперативи формування та розвитку трудового потенціалу як основа кадрової безпеки. Вісник Донецького національного університету. Серія: Економіка і право. 2015. Вип. 1. С. 110—114.
8. Каленіна Н. В. Сутність категорії "Трудовий потенціал підприємства". Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво: науково-виробничий журнал. 2008. № 3. С. 111—114.
9. Каминський П. Д. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. Торгівля і ринок України. 2018. № 2. С. 78—87.
10. Кузьмак О. І. Етапи та методологія дослідження і оцінювання трудового потенціалу. Економічні науки. Серія: Облік і фінанси. 2013. Вип. 10(1). [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/esnof_2013_10%281%29__39
11. Мазур Н. А., Дуда Г. Б. Теоретичні аспекти дослідження сутності категорії "трудовий потенціал". Економічні науки. Серія: Облік і фінанси. 2015. Вип. 12 (1). С. 166—174.
12. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. К.: Кондор, 2003. 223 с.
13. Пітюлич М. І., Бібен М. І., Мікловда В. В. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування. Ужгород: Карпати, 1996. 139 с.
14. Садовська Н. С. Сутність трудового потенціалу рекреаційного комплексу: еволюція та формування наукових поглядів. Вісник Хмель-

ницького національного університету. Економічні науки. 2016. № 6. С. 296—299.

15. Сімчера О. І. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства. Економічний простір. 2013. № 75. С. 240—249.

16. Скурська В. А. Сутнісна характеристика трудового потенціалу підприємства. Наукові праці КНТУ: Економічні науки. 2014. Вип. 25. С. 142—147.

17. Харун О. А. Сутнісні характеристики трудового потенціалу підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2014. № 5 (1). С. 53—57.

References:

1. Bohynia, D. P. And Hrishnova, O. A. (2002), *Osnovy ekonomiky pratsi [Fundamentals of labor economics]*, Znannia-Pres, Kyiv, Ukraine.

2. Vasylychenko, V. S., Hrynenko, A. M., Hrishnova, O. A., Kerb, L. P. (2005), *Upravlinnia trudovym potentsialom [Management of labor potential]*, KNEU, Kyiv, Ukraine.

3. Vinichenko, I.I. and Didur, K.M. (2015) "Modern trends in the development of human capital in Ukraine", *Innovatsiina ekonomika*, vol. 5—60, pp. 5—11.

4. Halaz, L. V. (2006), "Conceptual principles of regulating the reproduction of labor potential", *Bulletin of the National University "Lviv Polytechnic"*, vol. 554, pp. 221—226.

5. Hrynkevych, S. S. (2011), "Features of the formation of labor potential in conditions of information society", *Stalyi rozvytok ekonomiky*, vol. 1, pp. 158—162.

6. Hrynova, V. M. And Pysarevska, H. I. (2012), *Upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva [Management of personnel potential of the enterprises]*, Vyd. KhNEU, Kharkiv, Ukraine.

7. Zhyvko, Z. B. Bula, N. Ya. And Fostiak, N. S. (2015), "Modern imperatives of formation and development of labor potential as a basis of personnel security", *Bulletin of the Donetsk National University. Serii: Ekonomika i pravo*, vol. 1, pp. 110—114.

8. Kaliienina, N. V. (2008), "The essence of the category "Labor potential of the enterprise"", *Derzhava ta rehiony. Ser.: Ekonomika i pidpriemnytstvo: Naukovo-vyrobnychiy zhurnal*, vol. 3, pp. 111—114.

9. Kamynskyi, P. D. (2018), "Labor potential of the enterprise: essence and structure", *Torhivlia i rynok Ukrainy*, vol. 2, pp. 78—87.

10. Kuzmak, O. I. (2013), "Stages and methodology of research and assessment of labor

potential", *Ekonomichni nauky. Serii: Oblik i finansy*, vol 10(1), Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnof_2013_10%281%29__39 (Accessed 15 December 2023).

11. Mazur, N. A. and Duda, H. B. (2015), "Theoretical aspects of research of the essence of the category "labor potential"", *Ekonomichni nauky. Serii: Oblik i finansy*, vol 12 (1), pp. 166—174.

12. Osovska, H. V. And Krushelnytska, O. V. (2003), *Upravlinnia trudovymy resursamy [Management of labor resources]*, Kondor, Kyiv, Ukraine.

13. Pitiulych, M. I. Biben, M. I. And Miklovd, V. V. (1996), *Trudovi potentsial rehionu: stratehiia rozvytku i funktsionuvannia [Labor potential of the region: strategy of development and functioning]*, Uzhhorod: Karpaty, Ukraine.

14. Sadovska, N. S. (2016), "Essence of the labor potential of the recreational complex: the evolution and formation of scientific views", *Bulletin of the Khmelnytsky National University. Ekonomichni nauky.*, vol. 6, pp. 296—299.

15. Simchera, O. I. (2013), "Scientific approaches to research of the essence of the labor potential of the enterprise", *Ekonomichnyy prostir*, vol. 75, pp. 240—249.

16. Skurska, V. A. (2014), "Essential characteristics of the labor potential of the enterprise", *Naukovi pratsi KNTU: Ekonomichni nauky*, vol. 25, pp. 142—147.

17. Kharun, O. A. (2014), "Essential characteristics of the labor potential of the enterprise", *Bulletin of the Khmelnytsky National University. Ekonomichni nauky*, vol. 5 (1), pp. 53—57. *Стаття надійшла до редакції 15.12.2023 р.*

<https://nauka.com.ua>

Електронне фахове видання

Ефективна
ЕКОНОМІКА

Виходить 12 разів на рік

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)

Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292

e-mail: economy_2008@ukr.net

viber: +38 050 3820663