

УДК 331.101.3:005.631.11:004

DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/30.22>**Ніколюк О.В.**

доктор економічних наук, професор
завідувач кафедри публічного управління та адміністрування
Одеський національний технологічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1665-0361>

Левчук Ю.С.

старший викладач кафедри менеджменту і логістики
Одеський національний технологічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7417-2866>

Бурлаков В.С.

аспірант кафедри публічного управління та адміністрування
Одеський національний технологічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-4253-0834>

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ВИКЛИКІВ

Стаття присвячена актуальним проблемам управління трудовим потенціалом аграрних підприємств в умовах цифрових викликів. В контексті швидкого розвитку цифрових технологій, аграрні підприємства зіштовхуються з рядом викликів, таких як недостатня кваліфікація та навички працівників, вартість впровадження цифрових технологій, безпека даних та необхідність управління змінами. Стаття висвітлює важливі аспекти, які потрібно враховувати при управлінні трудовим потенціалом, включаючи навчання та розвиток персоналу, створення належної інфраструктури, захист даних та ефективне управління змінами. Крім того, стаття наголошує на важливості сталого розвитку та співпраці з іншими суб'єктами галузі. Висновки статті підкреслюють актуальність управління трудовим потенціалом в умовах цифрових викликів і необхідність адаптації до швидкозмінюючого технологічного середовища для забезпечення стійкості та конкурентоспроможності аграрних підприємств. Автор виокремлює недостатню кваліфікацію та навички працівників як одну з найважливіших проблем, яка ускладнює впровадження цифрових технологій. Для вирішення цієї проблеми рекомендується проводити навчальні курси та тренінги, а також співпрацювати з освітніми установами для підготовки персоналу з необхідними навичками. Другою важливою проблемою є вартість впровадження цифрових технологій, оскільки вона може бути значною. Автор рекомендує підприємствам шукати шляхи фінансування впровадження цифрових рішень, такі як співпраця з інвестиційними фондами або залучення державної підтримки. Визначено, що навчання та розвиток працівників є необхідною складовою успішного управління трудовим потенціалом на аграрних підприємствах. Організація тренінгів, семінарів та навчальних програм сприяє покращенню професійних навичок працівників, а також оновленню їх знань про сучасні методи та технології в аграрному виробництві. Стаття також звертає увагу на проблему безпеки даних, яка стає дедалі важливішою в епоху цифрових технологій. Рекомендується розробити політики безпеки даних, забезпечувати навчання співробітників щодо кібербезпеки та використання ефективних заходів для захисту конфіденційної інформації. Акцентовано увагу на необхідності ефективного управління змінами, оскільки впровадження цифрових технологій вимагає змін в організаційній культурі та процесах.

Ключові слова: управління трудовим потенціалом, аграрні підприємства, цифрові виклики, навички працівників, вартість впровадження, безпека даних, управління змінами.

Постановка проблеми. Актуальність управління трудовим потенціалом аграрних підприємств в умовах цифрових викликів є надзвичайно важливою. Цифрові технології швидко розвиваються і впливають на всі галузі економіки, включаючи сільське господарство. Ці технології можуть значно покращити ефективність, продуктивність та сталість аграрних підприємств. Управління трудовим потенціалом стає викликом через необхідність адаптації персоналу до нових цифрових рішень, розвитку необхідних навичок та забезпечення оптимального використання цифрових інструментів. Враховуючи швидкий технологічний прогрес, невідкладна потреба в управлінні трудовим потенціалом стає ще актуальнішою. Цифрові виклики також впливають на динаміку робочого оточення, структуру робочих процесів та способи комунікації. Підприємства

повинні адаптуватися до цих змін, щоб успішно управляти своїм трудовим потенціалом, забезпечити продуктивність та конкурентоспроможність. Таким чином, актуальність управління трудовим потенціалом аграрних підприємств в умовах цифрових викликів полягає у необхідності пристосуватися до швидко змінюючого технологічного середовища, впроваджувати цифрові інструменти та навички, забезпечувати безпеку даних та збереження працівників у новій реальності роботи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Грунтовні наукові дослідження у сфері забезпечення розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств в різні часи здійснювались наступними науковцями: В. Амбросов, О. Бугуцький, Н. Васильєва, О. Дачій, С. Демянченко, О. Крисальний, М. Кропивко, С. Наконечний, О. Онищенко, О. Шубравська та інші.

Метою статті є дослідження актуальних проблем управління трудовим потенціалом аграрних підприємств в умовах цифрових викликів.

Виклад основного матеріалу. Трудовий потенціал аграрних підприємств відіграє важливу роль у розвитку сільськогосподарського сектору. Якісний персонал, здатний до інновацій та адаптації до змін, є ключовим фактором для досягнення високої продуктивності, якості продукції та конкурентоспроможності. Розвиток трудового потенціалу вимагає навчання, розвитку професійних навичок, створення сприятливих умов праці та мотивації працівників. Використання сучасних технологій та залучення молодого покоління до сільського господарства є важливими напрямками для майбутнього розвитку сільськогосподарського сектору.

Трудовий потенціал аграрних підприємств охоплює здібності, навички, знання та досвід працівників, які працюють у сільськогосподарському секторі. Це також включає їхній потенціал для навчання, адаптації до нових технологій та інновацій, а також мотивацію і готовність до постійного професійного розвитку. Трудовий потенціал аграрних підприємств залежить від якості робочої сили, організації праці, лідерства та управління людськими ресурсами.

Трудовий потенціал є визначальним фактором для ефективності і успіху аграрних підприємств. Якісний персонал, здатний до інновацій та адаптації до змін, забезпечує високу продуктивність і збільшення виробництва сільськогосподарських товарів. Наявність кваліфікованих та мотивованих працівників сприяє впровадженню новітніх технологій, підвищує ефективність виробництва і знижує витрати. Крім того, трудовий потенціал впливає на якість продукції та відповідність її вимогам ринку, що є важливим для забезпечення конкурентоспроможності аграрних підприємств на міжнародному рівні [1].

Розвиток трудового потенціалу аграрних підприємств передбачає ряд заходів, спрямованих на покращення умов праці, навчання та професійного розвитку працівників. Навчання та підвищення кваліфікації працівників є ключовим аспектом, оскільки це дозволяє їм оволодіти новими технологіями та методами виробництва. Також важливим є створення сприятливих умов праці, забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, що сприяє підвищенню їхньої продуктивності та задоволеності роботою.

Незважаючи на значний внесок трудового потенціалу в розвиток аграрних підприємств, існують певні виклики, з якими вони стикаються. Недостатній доступ до освіти та навчання, недостатня мотивація працівників та відсутність адекватних систем управління людськими ресурсами можуть обмежувати розвиток трудового потенціалу. Однак, зростаючий інтерес до сталого сільськогосподарського виробництва та розвитку сільських територій створює нові перспективи для розвитку трудового потенціалу аграрних підприємств [2].

Одним з головних викликів є забезпечення належного рівня освіти та навчання працівників аграрних підприємств. Це включає не лише професійну підготовку у сфері сільського господарства, а й розвиток навичок у сфері менеджменту, маркетингу та інших супутніх галузей. Розробка іміджу сільськогосподарської праці,

привабливість професій у цій сфері та створення сприятливих умов праці також мають важливе значення. Одним із способів покращення трудового потенціалу є впровадження інноваційних технологій і методів виробництва. Використання сучасних агротехнологій, автоматизація процесів та впровадження Інтернету речей (IoT) сприяють підвищенню продуктивності та ефективності роботи. Також варто звернути увагу на розвиток смарт-фермерства, що базується на використанні штучного інтелекту, аналітики даних та автоматизації процесів, що дозволяє зробити сільське господарство більш стійким та результативним [3].

Крім того, важливо забезпечити мотивацію працівників та створити сприятливу корпоративну культуру. Системи стимулювання, які базуються на результативності, можуть спонукати працівників до досягнення високих показників та сприяти їхній професійній мотивації. Крім того, важливо забезпечити комунікацію та співпрацю між всіма рівнями управління та працівниками. Відкрита та ефективна комунікація сприяє обміну ідеями, вирішенню проблем та сприяє колективному розвитку.

Перед аграрними підприємствами також стоїть виклик залучення молодого покоління до роботи в цій сфері. Важливо створити програми стажування та навчання для студентів, забезпечити їм можливість отримати практичні навички та відчуття привабливості роботи в аграрному секторі. Також важливо розвивати підприємницький дух серед молоді та надавати підтримку для ведення власного сільськогосподарського бізнесу.

Управління трудовим потенціалом аграрних підприємств є актуальною проблемою в умовах цифрових викликів. Деякі з проблем, з якими стикаються аграрні підприємства, пов'язані з цифровими технологіями та трансформацією робочого середовища. Ось декілька ключових проблем:

1. Недостатня кваліфікація та навички. Впровадження цифрових технологій вимагає від співробітників аграрних підприємств нових навичок та знань. Однак, часто співробітники не мають достатньої кваліфікації для роботи з новими цифровими інструментами. Це може створювати прогалини в навичках, які гальмують ефективність впровадження цифрових технологій.

2. Розвиток інфраструктури. Успішне впровадження цифрових технологій управління вимагає наявності відповідної інфраструктури, такої як швидкий Інтернет та доступ до сучасного обладнання. У багатьох сільських районах можуть бути проблеми зі зв'язком та інфраструктурою, що ускладнює впровадження цифрових рішень.

3. Безпека даних. Збільшення використання цифрових технологій на аграрних підприємствах призводить до збільшення обсягу цифрових даних, які потребують захисту. Забезпечення безпеки даних є важливим завданням, оскільки аграрні підприємства працюють зі значною кількістю конфіденційної інформації, такої як фінансові дані, персональні дані співробітників і клієнтів, а також дані про врожай.

4. Управління змінами. Впровадження цифрових технологій вимагає змін в організаційній культурі, процесах та структурі аграрних підприємств. Це може бути

складною задачею, оскільки співробітники можуть опиратися нововведенням, відчувати страх перед змінами або не бути готовими до адаптації до нових цифрових рішень. Ефективне управління змінами та залучення персоналу є важливими елементами успішного впровадження цифрових ініціатив.

5. Розрив між поколіннями. На аграрних підприємствах може бути присутній розрив між поколіннями співробітників. Молоде покоління, яке зросло в епоху цифрових технологій, може бути більш відкрите до впровадження цифрових рішень, тоді як старші співробітники можуть відчувати складнощі або опір до них. Створення сприятливого середовища співробітництва та обміну знаннями між поколіннями може допомогти зменшити цей розрив та покращити прийняття нововведень.

6. Ефективне використання даних. Зі зростанням обсягу цифрових даних на аграрних підприємствах виникає потреба в їх аналізі та використанні для прийняття стратегічних рішень. Однак, багато підприємств можуть зіткнутися з труднощами в організації та інтерпретації даних, а також в недостатньому розумінні, як ефективно використовувати ці дані для підвищення продуктивності та ефективності.

7. Потреба у сталому розвитку. Управління трудовим потенціалом аграрних підприємств в умовах цифрових викликів також пов'язане з потребою в сталому розвитку. Сільське господарство є важливою галуззю з точки зору забезпечення продовольства і впливу на довкілля. Використання цифрових технологій може допомогти аграрним підприємствам ефективніше використовувати ресурси, зменшити використання хімічних речовин, оптимізувати процеси зрошення та внесення добрив, а також зменшити викиди парникових газів [4-5].

Однак, для досягнення сталого розвитку необхідно вирішити такі проблеми:

- вартість впровадження цифрових технологій. Для аграрних підприємств важливо оцінити економічну доцільність впровадження цифрових технологій. Часто вони пов'язані зі значними витратами на придбання обладнання, програмного забезпечення та навчання персоналу. Підприємства повинні знайти способи фінансування впровадження цифрових рішень, щоб забезпечити економічну стійкість та вигоди в довгостроковій перспективі;

- юридичні та регуляторні аспекти. Використання цифрових технологій в аграрному секторі може супроводжуватися рядом юридичних і регуляторних питань, таких як захист персональних даних, правила використання дронів або збирання сільськогосподарських даних. Підприємства повинні бути в курсі правових вимог і розробити політики, що відповідають цим вимогам;

- доступ до цифрових технологій. Для успішного управління трудовим потенціалом аграрних підприємств у контексті цифрових викликів необхідний доступ до сучасних цифрових технологій. Однак, у деяких сільських районах можуть бути обмеження щодо доступу до інтернету або відсутність необхідної інфраструктури. Це може створювати нерівності і перешкоджати розвитку та впровадженню цифрових ініціатив;

- нестабільність технологій. Цифрові технології швидко розвиваються, і нові рішення та програмне забезпечення постійно з'являються на ринку. Це може створювати проблему в управлінні трудовим потенціалом, оскільки підприємства повинні бути готовими до постійного навчання та адаптації до нових технологій. Крім того, недостатній стандартизований підхід та взаємодія між різними цифровими рішеннями можуть ускладнити інтеграцію та управління різними системами;

- вплив на зайнятість та соціальний аспект. Впровадження цифрових технологій може мати вплив на зайнятість та соціальну ситуацію працівників аграрних підприємств. Деякі робочі місця можуть бути замінені автоматизованими системами, що може призвести до зменшення кількості робочих місць або зміни вимог до навичок працівників. Підприємства повинні враховувати цей аспект і займатися перекваліфікацією та підготовкою свого персоналу для забезпечення сталої зайнятості [6-8].

Управління трудовим потенціалом аграрних підприємств у контексті цифрових викликів є складною та багатогранною задачею. Для ефективного вирішення цих проблем можуть бути запропоновані наступні рекомендації:

- Навчання та розвиток. Необхідно забезпечити постійне навчання та розвиток співробітників, щоб вони мали необхідні навички для роботи з цифровими технологіями. Це може включати проведення навчальних курсів, тренінгів або співпрацю з освітніми установами для підготовки молодого покоління з використання цифрових інструментів в аграрному секторі.

- Інфраструктура та доступ до технологій. Необхідно забезпечити доступну інфраструктуру та швидкий Інтернет у сільських районах для підтримки впровадження цифрових технологій. Підприємства можуть розглянути можливість співпраці зі зовнішніми постачальниками послуг або урядовими органами для поліпшення інфраструктури та забезпечення доступу до сучасних технологій.

- Залучення персоналу. Важливо залучити персонал до процесу впровадження цифрових ініціатив. Це може включати пояснення переваг цифрових технологій, надання можливостей для активного участі співробітників у прийнятті рішень, а також розробку ініціатив з обміну знаннями та навичками між колегами різних поколінь.

- Забезпечення безпеки даних. Підприємства повинні приділяти належну увагу захисту даних та використовувати ефективні кібербезпекові рішення для захисту конфіденційної інформації. Необхідно розробити політику безпеки даних, здійснювати регулярну перевірку та навчання співробітників щодо кібербезпеки, резервне копіювання даних та впровадження механізмів захисту від несанкціонованого доступу.

- Управління змінами. Важливо розробити стратегію управління змінами, яка включатиме комунікацію, залучення та підтримку співробітників під час впровадження цифрових технологій. Це може включати проведення тренінгів, створення команди змін та постійний діалог з персоналом для вирішення їхніх питань і стурбованості.

– Сталість та екологічні аспекти. При впровадженні цифрових технологій важливо враховувати сталість та екологічні аспекти. Підприємства можуть використовувати цифрові рішення для ефективного використання ресурсів, зменшення викидів і оптимізації процесів. Також можна розглянути використання розумних сільськогосподарських систем, які забезпечують контроль за використанням води, добрив та енергії.

– Партнерство та співпраця. Співпраця з іншими аграрними підприємствами, галузевими організаціями, урядовими інституціями та технологічними постачальниками може бути корисною для обміну знаннями, досвідом та ресурсами. Це може сприяти вирішенню спільних проблем, сприяти інноваціям та прискорити процес впровадження цифрових технологій.

Висновки. Загальним висновком є те, що успішне управління трудовим потенціалом аграрних підприємств в умовах цифрових викликів є ключовим фактором для їх конкурентоспроможності та сталого розвитку. Цифрові технології можуть значно покращити ефективність виробництва, оптимізувати ресурсне використання, забезпечити точність та якість даних,

підвищити продуктивність та підтримати сталу виробничу діяльність. Проте, для успішного впровадження цифрових рішень необхідно вирішувати актуальні проблеми, зокрема недостатню кваліфікацію та навички працівників, фінансові витрати на впровадження, захист даних та управління змінами. Підприємства повинні активно працювати над розвитком та навчанням свого персоналу, забезпечувати доступ до фінансування та розглядати можливості співпраці з іншими суб'єктами галузі. Важливо створити комфортне робоче середовище, що сприяє прийняттю змін та інновацій. Управління трудовим потенціалом аграрних підприємств в умовах цифрових викликів потребує системного підходу та стратегічного мислення. Використання цифрових технологій може стати ключовим фактором для досягнення конкурентної переваги та сталого розвитку аграрного сектору. Однак, успіх залежить від усвідомлення проблем, врахування особливостей організації та готовності до змін. Лише шляхом вирішення цих викликів можна забезпечити ефективне управління трудовим потенціалом та досягнути успіху в епоху цифрових інновацій.

Список використаних джерел:

1. Дашко І.М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65-68.
2. Бурлаков О.С. Інформаційні технології управління кадровим потенціалом. *Modern Economics*, 2019. № 14. С. 39-43. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/14-2019/burlakov.pdf>
3. Трансформація системи HR-менеджмент підприємства / Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Тернопіль : ВПЦ "Економічна думка ТНЕУ", 2020. 212 с.
4. Супруненко М. Формування ефективної кадрової політики організації. *Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у XXI столітті*, 2014 р. Київ : НУХТ, 2014. Ч. 3. С. 213-215.
5. Іваницька С.Б. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання. *Ефективна економіка*. 2013. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2405>
6. Laursen, K., & Foss, N. J. (2014). Human resource management practices and innovation. *Organizational Dynamics*, 43(2), 116-126.
7. Klerkx, L., Jakku, E., & Labarthe, P. (2018). A review of social science on digital agriculture, smart farming and agriculture 4.0: new contributions and a future research agenda. *NJAS-Wageningen Journal of Life Sciences*, 84, 1-7.
8. Козак К.Б., Ніколюк О.В., Мироненко Б.В. Сталі розвиток об'єднаних територіальних громад: адаптивні інструменти управління персоналом. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2021. № 1. С. 92-104. URL: <https://instzak.com/index.php/journal/article/view/1885>

References:

1. Dashko I.M. (2017). Kadrovyi potentsial: sutnist ta faktory yoho rozvytku. *Ekonomika ta derzhava*. № 1. S. 65-68.
2. Burlakov O.S. (2019). Informatsiini tekhnolohii upravlinnia kadrovym potentsialom. *Modern Economics*, № 14. S. 39-43. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/14-2019/burlakov.pdf>
3. Transformatsiia systemy HR-menedzhment pidpriemstva / Brych V., Borysiak O., Bilous L., Halysh N. Ternopil : VPTs "Ekonomichna dumka TNEU", 2020. 212 s.
4. Suprunenko M. (2014). Formuvannia efektyvnoi kadrovoi polityky orhanizatsii. *Naukovi zdobutky molodi – vyrishenniu problem kharchuvannia liudstva u XXI stolitti*, 2014 r. Kyiv : NUKhT, Ch. 3. S. 213-215.
5. Ivanytska S.B. (2013). Kadrovyi potentsial pidpriemstva: faktory formuvannia ta vykorystannia. *Efektivna ekonomika*. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2405>
6. Laursen, K., & Foss, N. J. (2014). Human resource management practices and innovation. *Organizational Dynamics*, 43(2), 116-126.
7. Klerkx, L., Jakku, E., & Labarthe, P. (2018). A review of social science on digital agriculture, smart farming and agriculture 4.0: new contributions and a future research agenda. *NJAS-Wageningen Journal of Life Sciences*, 84, 1-7.
8. Kozak K.B., Nikoliuk O.V., Myronenko B.V. (2021). Stalyi rozvytok obiednanykh terytorialnykh hromad: adaptivni instrumenty upravlinnia personalom. *Naukovi zapysky Instytutu zakonodavstva Verkhovnoi Rady Ukrainy*. № 1. S. 92-104. URL: <https://instzak.com/index.php/journal/article/view/1885>

Nikoliuk Olena, Levchyk Yuliya, Burlakov Viktor
Odesa National University of Technology

CURRENT PROBLEMS OF LABOR POTENTIAL MANAGEMENT OF AGRICULTURAL ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF DIGITAL CHALLENGES

The article is devoted to the current problems of managing the labor potential of agrarian enterprises in the conditions of digital challenges. In the context of the rapid development of digital technologies, agricultural enterprises face a number of challenges, such as insufficient qualifications and skills of employees, the cost of implementing digital technologies, data security and the need for change management. The article highlights important aspects to consider in workforce management, including staff training and development, building the right infrastructure, data protection and effective change management. In addition, the article emphasizes the importance of sustainable development and cooperation with other actors of the industry. The conclusions of the article emphasize the relevance of labor potential management in the conditions of digital challenges and the need to adapt to the rapidly changing technological environment to ensure the sustainability and competitiveness of agricultural enterprises. The author singles out insufficient qualifications and skills of employees as one of the most important problems that complicates the implementation of digital technologies. To solve this problem, it is recommended to hold educational courses and trainings, as well as to cooperate with educational institutions to train personnel with the necessary skills. The second major issue is the cost of implementing digital technologies, as it can be significant. The author recommends that enterprises look for ways to finance the implementation of digital solutions, such as cooperation with investment funds or attracting state support. It was determined that training and development of employees is a necessary component of successful management of labor potential at agricultural enterprises. The organization of trainings, seminars and educational programs contributes to improving the professional skills of employees, as well as updating their knowledge about modern methods and technologies in agricultural production. The article also draws attention to the problem of data security, which is becoming increasingly important in the age of digital technologies. It is recommended to develop data security policies, ensure employees are trained in cyber security and use effective measures to protect confidential information. Attention is focused on the need for effective change management, as the implementation of digital technologies requires changes in organizational culture and processes.

Keywords: workforce management, agricultural enterprises, digital challenges, employee skills, cost of implementation, data security, change management.

JEL classification: J24, M12, M15, O33, Q12, D83