

- підвищення конкурентоспроможності - збільшення частки ринку, прибутку, рентабельності;
- оптимізація витрат - зменшення виробничих, управлінських, маркетингових витрат;
- підвищення ефективності - збільшення швидкості, продуктивності, якості;
- створення нових продуктів і послуг - задоволення нових потреб клієнтів;
- підвищення лояльності клієнтів - краще розуміння потреб, персоналізація досвіду;
- вихід на нові ринки - розширення географії продажів [1-4].

Інструменти цифровізації стратегічного управління: аналітика даних, штучний інтелект, інтернет речей, хмарні технології, платформи електронної комерції, соціальні мережі.

Впровадження стратегічного управління конкурентоспроможністю з урахуванням факторів цифровізації потребує значних зусиль та ресурсів, але воно окупається у довгостроковій перспективі, забезпечуючи стійке та динамічне зростання підприємства в умовах цифрової економіки.

Література

1. Бужимська К. О., Желіховська М. В. Сучасні тенденції та моделі розвитку підприємництва в умовах цифрової економіки. *Підприємництво і торгівля*. 2021. № 28. С. 15–19.
2. Дзямулич М. І., Фадєєва І. Г., Шматковська Т. О. Промисловий інтернет речей та його застосування у бізнес-процесах. *Економічний форум*. 2021. № 3. С. 54–59.
3. Сазонова С., Новиков Д. Контролінг стратегічного управління на підприємствах в умовах цифрової економіки. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2023. № 15. С. 201–208.
4. Чукурна О. П., Некрасова Л. А., Добрянська Н. А., Ізмайлов Я. О., Шкрабак І. В., Інграм К. Л. Формування методичних засад оцінки потенціалу інноваційного розвитку промислового підприємства. *Науковий вісник Національного гірничого університету*. 2020. № 4. С. 146–151.

УДК 331.108.2

Саєнко В. О., здобувач освіти,
Полтавський державний аграрний університет

УПРАВЛІНСЬКІ ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ

В умовах динамічного розвитку агропродовольчої сфери, зростання конкуренції та ризиків, питання розвитку кадрового потенціалу стає все

більш актуальним для підприємств цієї галузі. Висококваліфіковані та мотивовані працівники є ключовим фактором успішного функціонування та довгострокового розвитку будь-якого агропідприємства.

Основні напрямки розвитку кадрового потенціалу:

- підбір та найм персоналу (використання сучасних методів та інструментів для пошуку та відбору талановитих та компетентних працівників, створення чітких профілів посад та критеріїв відбору, залучення молодих фахівців та випускників профільних навчальних закладів);

- навчання та розвиток персоналу (проведення тренінгів, семінарів, курсів та інших форм навчання для оновлення знань та навичок працівників, заохочення самоосвіти та саморозвитку);

- мотивація та стимулювання персоналу (використання конкурентних окладів, бонусів та інших форм стимулювання, забезпечення соціального пакету та інших пільг);

- створення сприятливих умов праці (дотримання норм та правил охорони праці, модернізація обладнання та технологій);

- створення атмосфери довіри та взаємоповаги (заохочення командної роботи та співпраці, розвиток корпоративних цінностей та традицій);

- оцінка ефективності роботи персоналу (впровадження системи KPI, зворотний зв'язок та конструктивна критика, визнання та заохочення кращих працівників);

- підвищення продуктивності праці (зростання якості та конкурентоспроможності продукції, оптимізація виробничих процесів);

- зниження плинності кадрів (збереження талановитих та компетентних працівників, зменшення витрат на підбір та найм, згуртованість та лояльність колективу);

- підвищення іміджу та репутації підприємства (привабливість для інвесторів та партнерів, збільшення конкурентоспроможності на ринку) [1-3].

Розвиток кадрового потенціалу є стратегічно важливим завданням для будь-якого підприємства агропродовольчої сфери. Інвестування в людський капітал забезпечує довгостроковий успіх та стійкість у динамічних умовах ринку.

Література

1. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65–68.

2. Лісогор Л., Руденко Н. Кадровий потенціал забезпечення соціально-економічного розвитку України в сучасних умовах. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2022. № 4(221). С. 19–26.

Пшик-Ковальська О. О., Ковальський О. І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Науковий вісник*. 2022. Випуск 4. С. 88–93.