

УДК 331.108

Іваненко В.С.¹¹ здобувачка вищої освіти Миколаївського національного аграрного університету

HR-НАВИЧКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ АГРОПІДПРИЄМСТВ

Сучасна динамічна реальність, в якій функціонують агропідприємства, висуває до HR-фахівців вимоги, що зумовлюють необхідність розвитку та оновлення професійних компетенцій. Традиційні навички, такі як управління персоналом, стратегічне планування, командна взаємодія, аналітика та комерційне розуміння, залишаються важливими складовими професійної діяльності. Водночас саме здатність адаптуватися до швидких змін і формувати новий комплекс компетенцій [1, с. 790].

Майбутні навички HR стають критично важливими для забезпечення довгострокового успіху підприємств, адже роль фахівців із управління персоналом дедалі більше виходить за межі адміністративних та нормативних функцій. HR-практики розробляють та реалізують стратегії, спрямовані на формування сильних та різноманітних команд, які здатні підтримувати конкурентоспроможність бізнесу. Проте брак часу для стратегічного прогнозування часто ускладнює процес усвідомленого розвитку власних компетенцій [2, с. 459].

Сфера управління людськими ресурсами нині вважається однією з найбільш трансформованих з огляду на зміни у вимогах до професійних навичок. Ролі HR-фахівців та компетенції, необхідні для їх ефективного виконання, зазнають швидких і суттєвих змін, і цей процес буде продовжуватись у найближчій перспективі. Дослідження свідчать, що наразі лише близько половини представників цієї професії здатні підвищувати ефективність бізнесу завдяки грамотному використанню технологій та аналітики даних. При цьому у майбутньому очікується трансформація приблизно 40% робочих навичок, тоді як понад 85% підприємств аграрного профілю вже пришвидшили цифровізацію своїх процесів після невизначених умов існування під час воєнного стану.

У сучасних умовах прискореної трансформації бізнес-середовища саме функція управління персоналом відіграє визначальну роль у підтримці організаційних змін та забезпеченні розвитку людського капіталу. Це зумовлює потребу у першочерговій адаптації HR-фахівців, які мають не лише підвищувати власну кваліфікацію, а й активно впроваджувати нові підходи до управління [3, с. 231]. Зокрема, йдеться про цифровізацію та автоматизацію адміністративних процесів, формування інноваційних операційних моделей HR та удосконалення якості обслуговування співробітників.

Управління змінами та консалтинг в цій сфері набули особливої актуальності в умовах сучасної динаміки бізнес-середовища. Якщо до пандемії Covid-19 організаційні трансформації мали переважно епізодичний характер, то нині вони стали постійною складовою діяльності компаній. Такі зміни можуть варіюватися за масштабами та змістом: від впровадження нових технологічних рішень та перепроектування бізнес-процесів до суттєвих структурних модифікацій.

Незалежно від масштабів чи глибини організаційних трансформацій, для HR-фахівців критично важливо володіти базовими знаннями у сфері управління змінами та послідовно розвивати відповідні компетентності. Це дозволяє їм не лише ефективно підтримувати впроваджувані процеси, а й виступати безпосередніми лідерами [4, с. 453].

З огляду на високу частоту організаційних трансформацій стає очевидним, що управління змінами є однією з ключових компетентностей сучасного HR-фахівця, адже саме вона формує стратегічний інструментарій для забезпечення стабільності та розвитку бізнесу в майбутньому.

Паралельно важливим напрямом є управління ризиками у сфері HR, яке передбачає системний аналіз потенційних загроз, що можуть виникати внаслідок особливостей поведінки чи складнощів у роботі персоналу. Такий підхід дає змогу завчасно виявляти проблемні зони, мінімізувати можливі негативні наслідки та забезпечувати оперативне реагування у разі їх виникнення, тим самим підвищуючи стійкість організації до внутрішніх та зовнішніх загроз.

Управління ризиками у сфері HR передбачає не лише аналіз поточних загроз, а й застосування сценарного планування як інструменту підготовки до потенційних кризових ситуацій. У межах цього підходу проводяться регулярні міждисциплінарні семінари, на яких HR-фахівці відіграють активну роль, моделюючи різні можливі сценарії розвитку подій. Таке прогнозування дозволяє заздалегідь напрацювати стратегії реагування на екстремальні обставини, наприклад, масову непрацездатність персоналу внаслідок невизначених подій.

Виявлення та своєчасне управління новими ризиками становить один із ключових пріоритетів агропідприємств у межах сучасних підходів до ризик-менеджменту [5, с. 67]. Динамічний розвиток аграрної галузі, поєднаний із впливом глобальних факторів - від кліматичних змін та технологічних зрушень до геополітичної нестабільності, - зумовлює постійну появу нових викликів. В таких умовах системне управління ризиками дає змогу не лише мінімізувати потенційні загрози, а й створює підґрунтя для довгострокової стійкості та конкурентоспроможності підприємства.

У контексті поступової трансформації HR від переважно адміністративної функції до стратегічного партнера бізнесу управління зацікавленими сторонами набуває вирішального значення для формування

ефективних стратегій у сфері людських ресурсів. Цей процес передбачає системне вибудовування та підтримку взаємин зі всіма учасниками, на яких безпосередньо чи опосередковано впливають рішення у сфері персоналу. Для HR-фахівців це означає необхідність балансування між інтересами різних категорій працівників, менеджерів середнього ланка, топ менеджменту та широкого громадського контексту.

Отже, сучасний аграрний бізнес функціонує в умовах високої турбулентності, що вимагає від HR-фахівців переходу від адміністративної до стратегічної ролі. Критичними стають компетентності у сфері управління змінами, адже саме вони забезпечують адаптивність організацій до нових викликів та технологічних зрушень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Професійна мобільність та безпека: як ефективно використовувати соціальні мережі для кар'єрного розвитку / І. В. Бацуровська, Г. С. Кашина, В. М. Курепін, В. В. Любарець. Вісник науки та освіти (Серія «Філологія», Серія «Педагогіка», Серія «Соціологія», Серія «Культура і мистецтво», Серія «Історія та археологія»). 2025. № 2(32). С. 787-799. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2025-2\(32\)-787-799](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2025-2(32)-787-799).

2. Сухорукова А., Житняковська А. Менеджмент і маркетинг в умовах турбулентності: адаптація до нової парадигми економічного розвитку. Проблематика і перспективи сталого розвитку України в аспекті синергії інтеграції економіки, бізнесу та HR-інжинірингу : матеріали III всеукраїнської наукової конференції студентів та молоді (м. Хмельницький, 15 травня 2025 р.). Хмельницький : ХНУ 2025. С. 457-459. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/22289>.

3. Dotsenko, N. A., Kurepin, V. M., & Gorbenko, O. A. (2025). Implementation of European experience in training students of agricultural specialties in the context of strengthening national food security. Professional training of future specialists amidst modern realities. Baltija Publishing, 1, 218-239. <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-522-8-12>.

4. Сухорукова А., Житняковська А. Трансформація управлінських та економічних систем в умовах емерджентної економіки: проблеми, імперативи та вектори розвитку. Проблематика і перспективи сталого розвитку України в аспекті синергії інтеграції економіки, бізнесу та HR-інжинірингу : матеріали III всеукраїнської наукової конференції студентів та молоді (м. Хмельницький, 15 травня 2025 р.). Хмельницький : ХНУ 2025. С. 452-454. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/22288>.

5. Курепін В. М., Іваненко В. С. Застосування цифрових технологій у сільському господарстві для досягнення цілей сталого розвитку. Modern Economics. 2024. № 47(2024). С. 62-69. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V47\(2024\)-09](https://doi.org/10.31521/modecon.V47(2024)-09).