

Дивизинюк Б.М.

здобувач вищої освіти на третьому (освітньо-науковому) рівні ОНП «Економіка» спеціальності 051 «Економіка»

Гнатюк Ю.Ю.

здобувач вищої освіти на третьому (освітньо-науковому) рівні ОНП «Економіка» спеціальності 051 «Економіка»

Немченко Т.А.

канд. екон. наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ АГРАРНОГО БІЗНЕСУ

У сучасних умовах турбулентності економічних процесів та зростання невизначеності зовнішнього середовища питання забезпечення резильєнтності аграрних підприємств набуває особливого значення. Український аграрний сектор перебуває під впливом численних викликів — кліматичних змін, глобальних ланцюгових збоїв, енергетичної нестабільності, а також необхідності цифрової трансформації виробничих і управлінських процесів. У цих умовах людський капітал виступає не лише традиційним чинником продуктивності, а й стратегічним ресурсом, що визначає спроможність підприємства адаптуватися до кризових ситуацій і швидко відновлюватися після них. Відтак, формування системи адаптивного управління людським капіталом стає ключовою умовою підвищення резильєнтності аграрного бізнесу.

Варто зауважити, що поняття «адаптивне управління людським капіталом» охоплює комплекс управлінських рішень і практик, спрямованих на гнучке реагування підприємства на зміни зовнішнього середовища, забезпечення балансу між стабільністю кадрової політики й необхідністю динамічних перетворень. Йдеться про здатність системи управління персоналом оперативно оновлювати компетентності працівників, реалізовувати механізми перекваліфікації, створювати умови для безперервного навчання та впроваджувати цифрові технології в HR-процеси. Як зазначає Поліщук Д., ефективне управління людським капіталом у сучасних умовах потребує узгодження із змінами зовнішнього та внутрішнього середовищ, а також ґрунтуватись на прискоренні інформатизації процесу управління людським капіталом [1].

Важливим аспектом адаптивного управління є формування організаційної культури, що підтримує навчання, креативність і готовність до змін. Зауважимо, що стійкість підприємства в умовах невизначеності залежить від здатності колективу спільно діяти в кризових обставинах, швидко засвоювати нові інструменти роботи й переорієнтовувати ресурси відповідно до нових умов ринку, що особливо актуально для аграрного бізнесу, де сезонність, природні ризики та технологічна залежність від зовнішніх факторів роблять важливою саме людську гнучкість і здатність до навчання.

У структурі людського капіталу аграрного підприємства сьогодні ключовими стають цифрові компетенції, аналітичне мислення, комунікаційна культура та здатність працювати у міждисциплінарних командах. В цілому, в умовах цифрової економіки людський капітал перетворюється на ключову умову соціальної відповідальності бізнесу, адже підприємства, які розвивають компетенції своїх працівників, одночасно зміцнюють стійкість місцевих громад і сприяють сталому розвитку регіону [2].

Одним із визначальних напрямів сучасного адаптивного управління є використання цифрових HR-рішень — систем аналітики даних, платформ безперервного навчання, інструментів оцінювання компетенцій та автоматизованого планування персоналу. Впровадження таких технологій у аграрних підприємствах дозволяє зменшити витрати на управлінські функції, забезпечити об'єктивність у прийнятті кадрових рішень і підвищити точність прогнозування ризиків. При цьому, адаптивність управління людським капіталом

може бути розглянута як системна властивість організації, що проявляється через кілька рівнів: індивідуальний (компетенції, мотивація, психологічна готовність до змін), командний (гнучкість ролей, горизонтальна взаємодія, кросфункціональні команди), та організаційний (стратегія навчання, внутрішня мобільність, використання аналітики для підтримки рішень). Резильентне аграрне підприємство — це не лише стійке до зовнішніх шоків, але й таке, що володіє внутрішньою здатністю постійно оновлювати свій людський капітал у відповідь на технологічні, кліматичні чи соціальні зміни.

Практична реалізація адаптивного управління людським капіталом передбачає використання системи HR-індикаторів, які дозволяють оцінити не лише ефективність праці, а й готовність персоналу до змін. Серед таких показників: рівень цифрових компетенцій працівників, частка персоналу, який пройшов навчання за останній рік, коефіцієнт залученості, показник стабільності кадрів, а також часові параметри відновлення операційної діяльності після зовнішніх шоків. Комбінація кількісних та якісних оцінок формує основу для побудови моделей прогнозування ризиків і визначення найбільш уразливих сегментів трудового потенціалу підприємства.

Водночас, важливим напрямом удосконалення системи адаптивного управління є розвиток лідерства, орієнтованого на зміни. Керівники аграрних підприємств повинні не лише адмініструвати кадрові процеси, а й виступати агентами трансформацій, здатними формувати бачення, мотивувати персонал до інноваційної діяльності та створювати середовище довіри. Лідерська культура в адаптивних організаціях базується на принципах прозорості, етичної відповідальності та партнерської взаємодії, що дозволяє забезпечити синергію між стратегічними цілями бізнесу та особистими цінностями працівників.

Крім того, посилення адаптивності людського капіталу можливе завдяки впровадженню моделей відкритої взаємодії із зовнішніми освітніми, науковими та інноваційними структурами. Створення партнерств з університетами, аграрними стартапами, дорадчими службами дозволяє забезпечити постійний приплив знань і нових ідей, а також підвищити мобільність і креативність трудових ресурсів. Не менш важливим є врахування психоемоційної складової резильєнтності персоналу. У періоди криз і високої невизначеності саме емоційна стабільність, здатність до саморегуляції, підтримка з боку колег і керівництва визначають, наскільки ефективно працівники можуть діяти в умовах стресу. Тому сучасні HR-політики повинні інтегрувати елементи корпоративного добробуту (well-being), програми психологічної підтримки та соціальної згуртованості, що підсилюють індивідуальну і колективну резильєнтність.

Відповідно, адаптивне управління людським капіталом у аграрній сфері має розглядатися не лише як внутрішня HR-функція, а як стратегічний інструмент підвищення організаційної та регіональної стійкості. Його ефективність забезпечується поєднанням трьох компонентів: розвитком цифрових компетенцій персоналу, запровадженням системної моделі безперервного навчання і побудовою культури гнучкості, що підтримує інноваційність та взаємну довіру в колективах. Підприємства, які впроваджують такі підходи, демонструють вищий рівень готовності до кризових змін, менші втрати продуктивності й швидше відновлення після зовнішніх шоків.

Загалом, адаптивне управління людським капіталом є одним із ключових чинників формування резильєнтності аграрного бізнесу, забезпечуючи гнучке поєднання технологічного й соціального розвитку, підсилюючи спроможність підприємства до самовідновлення та сприяє сталому розвитку сільських територій.

Література:

1. Поліщук Д. Управління людським капіталом як невід’ємна частина стратегічного розвитку аграрного підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*, 2024. №3. С. 358-362. URL: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-330-57>
2. Сиротюк Г. В. Людський капітал як основа соціально відповідального бізнесу в аграрному сектор. *АгроСвіт*. 2024. № 15. С. 36-43. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2024.15.36>