

Міністерство освіти і науки України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
Університет Ауреля Влайку (Румунія)
Центральна бібліотека Болгарської академії наук (Болгарія)
Коледж Санта-Фе (США)
Державний університет Сан-Паулу (Бразилія)
Університет Метрополітен Лондон (Великобританія)
Західноукраїнський національний університет (Тернопіль)
Державний архів Полтавської області
Центральна бібліотека Полтавської міської територіальної громади

Документно-інформаційні комунікації в умовах глобалізації: стан, проблеми і перспективи

**МАТЕРІАЛИ
VIII МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

23 листопада 2023 року

Полтава

вебсайтів. GoDaddy Website Builder простий у використанні, особливо для початківців, а Hostinger є бюджетним варіантом для швидкого створення вебсторінок. Отже, оптимальний вибір конструкторів інтернет-сайтів залежить від індивідуальних потреб і завдань користувачів та розробників.

Джерела та література

6. Браун Л. Вибір правильного конструктора вебсайтів: порівняння Wix, Squarespace та GoDaddy Website Builder. *Інсайти вебдизайну*. 2023. №21(2). С. 39–51.

7. Вільямс А. Відмінність дизайну за допомогою Squarespace: комплексний огляд. *Креативні вебрішення*. 2023. №15(2). С. 72–84.

8. Девіс Е. Користувацько-орієнтоване розроблення вебсайтів: дослідження Wix і Squarespace. *Цифровий дизайн та розроблення*. 2022. №19(3). С. 56–68.

9. Сміт Дж. Wix: аналіз функціональності та користувацького досвіду. *Журнал веброзроблення*. 2022. №20(3). С. 45–58.

10. Тейлор Р. GoDaddy website builder для малих підприємств. *Підприємницький технологічний огляд*. 2022. №18(4). С. 31–44.

11. Холл М. Ефективне за вартістю розроблення вебсайтів з конструктором вебсайтів Hostinger. *Журнал онлайн-бізнесу та технологій*. 2023. №22(1). С. 18–28.

Вікторія Цупаленко

Наук. керівник – к. філол. н., доцент Акіншина І. М.

м. Полтава

**ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В ОРГАНІЗАЦІЇ КАДРОВОГО
ДІЛОВОДСТВА АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «АГРО-КРАЙ»**

Формування трудового потенціалу на підприємстві є важливим та складним процесом діяльності аграрного підприємства, який включає

потребу в кадровому плануванні, підборі персоналу, формуванні мотивації та стимулюванні персоналу, а також навчанні та підвищенні кваліфікації.

Під поняттям «кадрове діловодство» розуміють організацію роботи з кадровими документами підприємства з питань прийняття, звільнення, переведення на іншу посаду, підвищення кваліфікації, стажування, що означає особливості взаємодії між роботодавцем та фахівцем з кадрових питань.

Кадрове діловодство за кілька років зазнало чималих серйозних змін. Наявна значна нестача кваліфікованих фахівців, здатних працювати в умовах сучасного виробництва, й умов, що постійно змінюються, через що більшість підприємств аграрного сектору починають покладатися на людський фактор.

Мета нашої розвідки полягає у визначенні підходів щодо вдосконалення кадрового діловодства ТОВ «Агро-Край».

На думку О. Федик, велике значення має правильна організація діяльності кадрової служби та кадрового управління, адже саме в кадрових службах громадяни укладають трудові договори, знайомляться з правилами внутрішнього трудового розпорядку, умовами праці та відпочинку, перспективами професійного зростання. Кадрова служба є дзеркалом установи, і те, як вона організує документальне забезпечення управління, створює враження про установу загалом [1, с. 186].

В. Клочан зазначає, що трудові ресурси є найважливішим середовищем для реалізації поступального розвитку організації в аграрній сфері, можливостей для створення нових ідей, знань, рішень та їх практичної реалізації. Потужність сільськогосподарського підприємства, розміщення ресурсів, виробництво та його організаційна структура визначають місце трудових ресурсів як сукупності характеристик трудових ресурсів організації, орієнтованої на економічне зростання, у структурі потенціалу сільськогосподарського підприємства [2, с. 36].

Учені А. Касич та О. Бурба зауважують, що в умовах, коли конкуренція між підприємствами аграрного сектору неухильно переходить у сферу знань та управління людським капіталом, інновації в управлінні персоналом стають вирішальним чинником успіху.

Стратегічним напрямом системи управління людськими ресурсами є формування потужного трудового потенціалу працівників, які мають володіти необхідним набором компетенцій, високою самоорганізацією, внутрішньою мотивацією для виконання виробничих завдань та задоволення потреб та цілей підприємства з погляду якісних характеристик. При цьому варто відзначити значення трудових ресурсів у формуванні потенціалу аграрного підприємства, його стабільності, економічного зростання [3, с. 133].

ТОВ «Агро-Край» – це компанія, яка входить до структури агрохолдингу Ukrlandfarming з 2011 р. Компанія займається вирощуванням зернових та технічних культур (кукурудза, соняшник, озима пшениця, озимий ріпак, кормові культури), а також розведенням ВРХ.

Аграрна діяльність України характеризується потужним потенціалом, оскільки вона зумовлює необхідність проводити аналіз сільськогосподарської діяльності Полтавської області та допомагає у визначенні основних проблем та пріоритету розвитку кадрового потенціалу на підприємстві.

Основна мета розвитку кадрового потенціалу – забезпечення функціональних підсистем та виробничих систем підприємства необхідними працівниками в необхідній кількості та необхідної кваліфікації. Цю мету можливо досягти за рахунок ефективної кадрової роботи з підбору, оцінки, трудової адаптації, стимулювання та мотивації, навчання, атестації, організації праці та робочого місця, використання кадрів, планування просування службовою драбиною, управління кадровим резервом, управління інноваціями в кадровій роботі, безпека та

охорона праці. Достатньо гнучкі функції визначаються у процесі управління персоналом та при ускладненні поточної ситуації. При цьому співробітники зберігають свою незалежність та індивідуальність.

Таким чином, ТОВ «Агро-Край» може працювати ефективно за наявності необхідних професійних та кваліфікованих кадрів, відповідної кадрової структури. Управління персоналом являє собою складну прикладну науку та сферу практичної діяльності з розробки та реалізації організаційних, економічних, управлінських, правових та особистісних факторів, способів та методів впливу на персонал з метою підвищення ефективності діяльності підприємства.

Джерела та література

1. Федик О. В. Шляхи вдосконалення кадрового діловодства в діяльності підприємств. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. Юридичні науки. 2019. № 8. С. 185-191.
2. Клочан В. В. Особливості формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Агросвіт*. 2014. № 4. С. 35-38.
3. Касич А., Бурба О. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Вип. 16. Ч. 1. 2017. С. 130-134.