

Олександр І. Тимченко, Наталія Я. Слободян

## ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

У зв'язку з посиленням світової конкуренції у харчовій галузі та підвищенням вимог до безперебійності виробничих процесів формування цілісних систем управління персоналом на українських підприємствах стає вирішальною умовою утримання ринкових позицій. Розрізненість наявних підходів до відбору, закріплення та професійного зростання працівників, обмеженість дієвих інструментів передачі галузевих знань, а також недостатня координація між кадровими службами та виробничими підрозділами перешкоджають побудові комплексної моделі управління трудовим потенціалом. Відсутність глибокого аналітичного опрацювання взаємозв'язків між кадровими рішеннями, технологічним оснащенням та вимогами до якості продукції обмежує можливості виваженого довгострокового планування. Метою публікації є висвітлення специфіки впровадження сучасних HR-практик на вітчизняних харчових виробництвах крізь призму глобальних тенденцій розбудови галузевих ланцюгів доданої вартості. У межах дослідження виокремлено базові елементи результативного кадрового механізму: методики рекрутингу й адаптації нових працівників, програми внутрішнього навчання, процедури оцінювання трудової активності, внутрішні ротації. Проаналізовано демографічні, міграційні та технологічні передумови, що впливають на стабільність трудових колективів. Розглянуто системи мотивації різних професійних груп персоналу – виробників, технологів, фахівців з якості, майстрів змін. Стратегічними орієнтирами розвитку визначено технічне переоснащення виробництва з орієнтацією на нові компетенції, створення внутрішніх навчальних центрів, впровадження цифрових HR-сервісів та диверсифікацію джерел залучення трудових ресурсів. Комплексна реалізація цих напрямів сприятиме зміцненню позицій України як стабільного постачальника продовольчої продукції на світовий ринок.

**Ключові слова:** кадровий менеджмент харчових виробництв, стратегічна HR-архітектура, галузеві компетенції, мотиваційні моделі персоналу, внутрішньокорпоративне навчання, організаційна стійкість, виробнича безпека персоналу.