

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-529-7-38>

TALENT EFFICIENCY IN FOOD INDUSTRY ENTERPRISES IN UNSTABLE CONDITIONS

ЕФЕКТИВНІСТЬ ТАЛАНТІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ У НЕСТАБІЛЬНИХ УМОВАХ

Ефективність талантів у нестабільних умовах (воєнний стан, економічні кризи, руйнування ланцюгів постачання, зміни регуляторних вимог, політична нестабільність) має вирішальне значення для життєздатності та адаптації вітчизняних підприємств харчової промисловості. У таких умовах компанії потребують працівників, які здатні швидко реагувати на зміни, впроваджувати інновації та інвестиції, забезпечувати стабільність операційних процесів та приймати гнучкі адаптивні управлінські рішення.

На підприємствах харчової промисловості талантами вважаються працівники, які володіють ключовими навичками, професійним досвідом і потенціалом для створення доданої цінності компанії. Це фахівці, які сприяють досягненню стратегічних цілей бізнесу завдяки своїй унікальній експертизі або високій продуктивності, результативності та ефективності.

До талановитих працівників у харчовій промисловості можна віднести: виробничих фахівців – технологів харчового виробництва, інженерів-технологів, керівників виробництва (цехів, дільниць), операторів виробничого обладнання; фахівців з якості – спеціалістів з контролю якості за відповідністю продуктів стандартам безпеки (НАССР, ISO, GMP); наукові та інноваційні фахівці – фахівців з досліджень і інноваційних розробок; експертів з харчових добавок та інгредієнтів; лідерів та управлінців – директорів за напрямками діяльності (виробництво, HR, маркетинг, фінанси); логістичні та операційні таланти тощо.

Таланти – це не лише топ-менеджмент чи фахівці з унікальними навичками, але й працівники на ключових позиціях, які виявляють ініціативу, прагнуть до розвитку та створюють додаткову цінність для компанії [1].

В харчовій промисловості управління талантами, як і в інших галузях, спрямоване на залучення, розвиток, мотивацію та утримання кваліфікованого персоналу [2-3]. Особливо важливо залучати таланти, які здатні забезпечувати високу якість продукції та підтримувати конкурентоспроможність бізнесу. Забезпечення ефективності талантів на підприємствах харчової промисловості є критичним фактором, який впливає на продуктивність, ефективність та фінансові результати. Оцінка та підвищення ефективності талантів дозволяє досягати стратегічних цілей підприємства.

Розгляньмо основні чинники, які впливають на ефективність талантів у харчовій промисловості (таблиця 1).

Таблиця 1

Чинники, які впливають на ефективність талантів

Чинники, які впливають на ефективність талантів	Чинники, що впливають на ефективність талантів у нестабільних умовах
Професійна компетентність	Безпечні, здорові умови праці і відпочинку
Продуктивність, результативність	Психологічна стійкість
Мотивація і розвиток	Мотиваційні програми з різними видами страхування
Інноваційний підхід	Ініціативність та інноваційність
Взаємодія в команді	Командна гра
Лояльність та залученість	Адаптивність, гнучкість, орієнтація на зміни
Підтримка бренду роботодавця компанії	Розвиток внутрішнього бренду роботодавця компанії

Джерело: узагальнено автором

Підтримка ефективності талантів у нестабільному середовищі забезпечує не тільки збереження конкурентоспроможності, а й формує довіру, лояльність та впевненість працівників. Інвестуючи в адаптивність та стійкість, компанія створює платформу для власного стратегічного розвитку. Зокрема, у нестабільні часи важливо відзначати зусилля працівників, не забуваючи про нові мотиваційні програми, винагороди за адаптивність, інноваційні ідеї, розробки та професійні успіхи.

Підприємства харчової промисловості, які здатні ефективно управляти талантами в умовах нестабільності, мають більше шансів не лише вижити, але й зайняти лідерські позиції на ринку.

Таким чином, у нестабільних умовах ключова увага для працівників підприємства харчової промисловості має бути спрямована на підтримку

безпечних умов праці, забезпечення психологічної стійкості, професійного розвитку і запровадження прогресивних мотиваційних програм. Це дозволить підприємству не лише подолати кризові явища, але й забезпечити ефективність команди талановитих працівників на перспективу.

Література:

1. Armstrong M., Taylor S. *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*. Kogan Page Publishers, London. 2021. 800 p.
2. Stephen T. *Resourcing and Talent Management*. 9 Ed. Kogan Page Publishers, London. 2024. 488 p.
3. Collings D.G., Mellahi K., Cascio W.F. (2018). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective. *Journal of Management*. 2018. Vol. 45(2). P. 540-566. DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206318757018>