

**ВОРОБІЙОВА СОФІЯ**, здобувач вищої освіти  
Науковий керівник – **БУРКОВСЬКА АННА**, доктор філософії (економіка),  
старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу,  
*Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв*

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

Сільське господарство є ключовою сферою для забезпечення продовольчої безпеки та економічного розвитку. Управління трудовими ресурсами в цьому секторі вимагає особливого підходу, оскільки воно знаходиться під впливом різноманітних факторів, таких як сезонність, природні умови та зміни в глобальному ринку [1]. Однією з ключових особливостей управління трудовими ресурсами в сільському господарстві є потреба в гнучкості. Сільські підприємства часто стикаються з сезонністю та непередбачуваними факторами, такими як погода. Управління трудовими ресурсами повинно бути адаптоване до змін у виробничому процесі та обсягах роботи.

Специфіка роботи в сільському господарстві вимагає специфічних професійних навичок. Працівники повинні мати знання в сферах вирощування рослин, тваринництва, технічної обслуговування сільгосптехніки та використання сучасних технологій. Управління цими навичками та їх розвиток стає важливою частиною управління трудовими ресурсами. Управління трудовими відносинами в сільському господарстві часто має свою специфіку. Частіше за все це родинні підприємства, де взаємодія між членами родини та найманими працівниками може впливати на динаміку трудових відносин. Важливо підтримувати гармонійні трудові відносини, забезпечуючи справедливі умови праці та можливості для розвитку [2].

Залучення молоді та оновлення кадрів, а також стимулювання професійного розвитку, є важливими елементами стратегії управління трудовими ресурсами для забезпечення сталого розвитку. Крім того, сталість та довгостроковий підхід до управління трудовими ресурсами в сільському господарстві сприяють не лише збереженню досвіду, а й розвитку ефективних та стійких аграрних підприємств [3]. Управління трудовими ресурсами в сільському господарстві вимагає довгострокового підходу. Збереження досвіду та навичок працівників, визначення перспектив для кар'єрного зростання та надання сталого та привабливого пакету соціальних гарантій - це фактори, що забезпечують сталість і розвиток аграрних підприємств [4].

Особливу увагу слід приділяти управлінню трудовими відносинами, підтримці родинних підприємств та створенню системи мотивації, що сприяє задоволенню працівників та збереженню їхнього досвіду [5]. Інноваційні підходи до стимулювання та підтримки персоналу можуть стати ключовими факторами для досягнення сталого розвитку сільського господарства.

Зростаюча роль технологій та використання сучасних методів у виробництві створює потребу в постійному оновленні професійних навичок



працівників [1]. Прогнозується, що навчання та розвиток персоналу стануть основними фокусами для аграрних підприємств. З огляду на глобальні зміни у кліматі, можна прогнозувати, що управління трудовими ресурсами буде активно впроваджувати стратегії адаптації до нових умов роботи, пов'язаних з погодними та кліматичними коливаннями. Це передбачає розробку гнучких графіків роботи та впровадження інших заходів для забезпечення ефективності в умовах невизначеності. У зв'язку зі зростанням ролі екологічних питань, прогнозується, що управління трудовими ресурсами в сільському господарстві буде акцентувати увагу на сталому виробництві та зменшенні впливу на навколишнє середовище. Це може включати в себе впровадження ефективних методів використання ресурсів та збереження біорізноманіття [1].

У світлі демографічних змін, пов'язаних із старінням населення в аграрному секторі, прогнозується, що управління трудовими ресурсами буде вдосконалювати політику залучення та утримання молодих кадрів. Зміна у підходах до мотивації та створення комфортних умов праці може стати ключовою стратегією для забезпечення стійкості та розвитку сільського господарства у майбутньому. Отже, управління трудовими ресурсами в сільському господарстві вимагає унікального підходу, враховуючи його специфіку та виклики. Лише збалансоване та компетентне управління здатне забезпечити сталість та ефективність сільськогосподарських підприємств, що в свою чергу сприяє сталому розвитку сільських територій та галузі в цілому.

#### **Список використаних джерел**

1. Бурковська А.І., Гончаренко М.О., Різун В.Р. Управління кадровою політикою сільськогосподарських підприємств в контексті мотивації праці. *Modern Economics*. 2023. № 41(2023). С. 19-23. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V41\(2023\)-03](https://doi.org/10.31521/modecon.V41(2023)-03).
2. Shebanina O., Burkovska A., Lunkina T., Burkovska, A. Global aspects of food security in the world: economic dimensions. *Modern Economics*. 2023. №38. P. 178-185. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V38\(2023\)-27](https://doi.org/10.31521/modecon.V38(2023)-27).
3. Burkovska A., Shebanina O., Lunkina T., Burkovska A. Ensuring food security in the context of the sustainable development of agriculture. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2021. №3(44). P.337-345. DOI: <https://doi.org/10.15544/mts.2021.%2030>
4. Lunkina T., Burkovska A. and Burkovska A. Features of forming socio responsible behavior in the consumer of organic production of the agricultural sector in Ukraine. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2020. №1(105). P. 11-18. DOI: [10.31521/2313-092X/2020-1\(105\)-2](https://doi.org/10.31521/2313-092X/2020-1(105)-2)
5. Burkovska A., Romanchuk M. The ensuring of the competitiveness of the enterprises through the strategic human resource management. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2016. 2(4), 43-51. <https://doi.org/10.51599/are.2016.02.04.04>

