

Курепін В.М.,

доцент кафедри методики професійного навчання
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв, Україна

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ СЕКТОРІ: ТЕХНОЛОГІЇ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ

Управління персоналом в агропромисловому секторі є одним із ключових факторів забезпечення ефективності, стабільності та конкурентоспроможності аграрних підприємств. В умовах постійного розвитку технологій, цифровізації виробничих процесів та зростання вимог до якості сільськогосподарської продукції роль людського ресурсу значно зростає. Сучасний підхід до управління персоналом в агросекторі передбачає не лише традиційні функції обліку, підбору та розподілу робочої сили, а й орієнтується на стратегічний розвиток трудового потенціалу.

Основними викликами, з якими стикаються агропромислові підприємства у сфері управління персоналом: сезонний характер праці, дефіцит кваліфікованих кадрів та висока плинність робочої сили. Сезонність обумовлює необхідність гнучких підходів до найму та організації трудових процесів [1, с. 72], що є складним завданням без застосування сучасних цифрових інструментів та технологій управління. Кваліфікація професійних кадрів стає особливо відчутним у контексті швидкої автоматизації та впровадження нових технологій, що вимагає від працівників вищого рівня підготовки та здатності до постійного навчання. У свою чергу, висока плинність персоналу ускладнює формування стабільних колективів, знижує ефективність виробництва [2, с. 50].

Сучасні технології посідають важливе місце у вдосконаленні системи управління персоналом агропромислових підприємств, оскільки забезпечують підвищення її ефективності та гнучкості. Їх застосування дає можливість оптимізувати процеси підбору та найму працівників, автоматизувати рутинні завдання та зменшити адміністративне навантаження на менеджерів. Крім того, цифрові інструменти відкривають нові можливості для професійного розвитку персоналу завдяки використанню онлайн-курсів та тренінгів, що особливо важливо в умовах швидкого оновлення технологій.

Застосування сучасних HR-технологій також сприяє підвищенню рівня мотивації та задоволеності працівників, оскільки створює прозорі системи оцінювання результатів праці та індивідуального стимулювання. У довгостроковій перспективі цифровізація управління персоналом дозволяє агропідприємствам не лише оперативного реагувати на поточні виклики [3, с. 201], пов'язані з сезонністю та кадровим дефіцитом, а й формувати стійку основу для майбутнього розвитку.

У сучасному агропромисловому секторі управління персоналом набуває дедалі більшого значення, оскільки виступає визначальним фактором підвищення продуктивності та забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Використання сучасних технологій у цій сфері дозволяє не лише підвищити ефективність трудових процесів, а й забезпечити більш точне та оперативне управління людськими ресурсами.

Технологічні інструменти, що застосовуються для оптимізації праці, охоплюють широкий спектр рішень - від програмного забезпечення для управління персоналом до автоматизованих систем моніторингу та контролю. Їхнє впровадження сприяє оптимізації робочих процесів, скороченню тимчасових витрат та підвищенню якості комунікації між працівниками. В результаті агропідприємства отримують ряд переваг [4, с. 136].

Автоматизація рутинних завдань, зокрема обліку робочої години та розрахунку заробітної плати, в поєднанні з використанням корпоративних месенджерів та платформ для спільної роботи, забезпечує якісне покращення комунікації та координації між працівниками. Системи моніторингу та звітності підвищують прозорість та керованість виробничих процесів [5, с. 107], що робить управління персоналом більш ефективним та контрольованим.

Отже, застосування сучасних технологій у цій сфері не лише сприяє зростанню продуктивності праці, а й формує комфортні умови роботи, знижує плинність кадрів та покращує психологічний клімат у колективах. В результаті інноваційні рішення стають невід'ємною складовою стратегій агропромислових підприємств, орієнтованих на стале розвиток та підвищення конкурентоспроможності.

Література:

1. Іваненко В. С. Фактори дотримання кадрової безпеки на підприємствах аграрного профілю // Економіко-правові дискусії : матеріали III міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції студентів, аспірантів та науковців, м. Кропивницький, 30 квітня 2022 р. Кропивницький : ЛА НАУ, 2022. С. 71-74. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11709>.
2. Сухорукова А. Л. Відновлення ринку праці в Україні: регіональні аспекти. Моделювання соціально-економічного розвитку в системі забезпечення продовольчої безпеки : зб. тез II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Миколаїв, 08-09 трав. 2024 р.). Миколаїв : МНАУ, 2024. С. 49-50. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/17825>.
3. Іваненко В.С. Штучний інтелект у системах безпеки. Інформаційні технології в сучасному світі : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених, м. Харків, 29 квітня 2025 р. / Державний біотехнологічний університет. Харків, 2025, С. 200-203. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/21614>.
4. Курепін В.М., Сухорукова А. Л. Особливості трудових відносин у сільському господарстві: теоретико-практичний аналіз. Modern Economics. 2025. № 51(2025). С. 130-136. DOI:[https://doi.org/10.31521/modecon.V51\(2025\)-16](https://doi.org/10.31521/modecon.V51(2025)-16).
5. Іваненко В. С. Управління економічними та соціальними питаннями у сфері охорони праці на підприємствах аграрного профілю // Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, м. Мукачево, 6-7 квітня 2022 р. Мукачево : МДУ, 2022. С. 105-108. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11482>.