

ФЕНЬ ЯНА, здобувач вищої освіти

Науковий керівник – **БУРКОВСЬКА АННА**, доктор філософії (економіка),
доцент кафедри менеджменту та маркетингу,

Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ: ЗАЛУЧЕННЯ І РОЗВИТОК КАДРІВ

Управління людськими ресурсами в аграрному секторі є ключовим фактором забезпечення сталого розвитку сільськогосподарських підприємств. Ефективне залучення та розвиток кадрів не лише підвищують продуктивність і конкурентоспроможність підприємства, але й сприяють вирішенню більш глибоких соціально-економічних проблем у сільських регіонах. В умовах постійних змін у аграрній галузі, зокрема через технологічний прогрес, глобалізацію ринків і зміну клімату, потреба в кваліфікованих кадрах стає дедалі актуальнішою [1].

Залучення кадрів у аграрному секторі стикається з низкою викликів. Одним із них є відтік молоді з сільських регіонів до міст через пошук кращих умов праці та перспектив розвитку. Це створює нестачу кваліфікованої робочої сили, що негативно впливає на ефективність підприємств [2]. Щоб подолати цю проблему, аграрним компаніям необхідно змінювати підходи до набору персоналу. Сільськогосподарські підприємства можуть стати привабливими для молодих фахівців, пропонуючи конкурентні умови праці, сучасні технологічні інструменти та можливості професійного розвитку. Крім того, важливо розвивати тісну співпрацю з навчальними закладами, щоб підготувати майбутніх фахівців для потреб аграрного бізнесу.

Розвиток кадрів також є критично важливим елементом у системі управління людськими ресурсами в агросекторі. З огляду на постійний технологічний прогрес, працівникам аграрних підприємств необхідно постійно підвищувати свою кваліфікацію. Інновації, такі як автоматизація виробництва, дрони для моніторингу полів і використання штучного інтелекту для прогнозування врожаїв, вимагають нових навичок і компетенцій від працівників [1]. Тому підприємства повинні забезпечувати систематичне навчання та перекваліфікацію кадрів. Цей процес може включати внутрішні тренінги, участь у зовнішніх навчальних програмах або навіть підтримку працівників у здобутті додаткової освіти.

Окрім технічних навичок, розвиток кадрів у аграрному секторі також повинен охоплювати м'які навички, такі як лідерство, комунікація та управління командою. Успішне сільськогосподарське підприємство часто є результатом злагодженої командної роботи, а лідерські якості керівників середньої ланки можуть стати ключовими для досягнення поставлених цілей. Інвестиції в розвиток цих навичок допомагають створити культуру відповідальності, взаємопідтримки та ефективної взаємодії між працівниками, що сприяє довгостроковій стабільності підприємства [3].

Управління людськими ресурсами також повинно враховувати соціальні



аспекти. Залучення та розвиток кадрів не обмежується лише створенням привабливих умов праці чи можливістю професійного зростання. Важливим фактором є забезпечення працівникам комфортних життєвих умов у сільських регіонах. Це включає розвиток інфраструктури, доступ до якісної медицини, освіти та інших соціальних послуг. Компанії, які інвестують у поліпшення умов життя своїх працівників, отримують не лише лояльних і мотивованих працівників, але й сприяють розвитку місцевих громад, що, в свою чергу, створює стійку соціальну базу для аграрного бізнесу [4].

Аналіз управління людськими ресурсами в аграрному секторі, зокрема процесів залучення і розвитку кадрів, показує важливість адаптації до сучасних викликів, що постають перед цією галуззю. Однією з ключових проблем, з якою стикається аграрний сектор, є нестача кваліфікованої робочої сили. Це обумовлено низкою факторів, серед яких важливу роль відіграють урбанізація та відтік населення з сільських територій [1]. Міграція молоді до міст у пошуках кращих можливостей призводить до браку кадрів у сільському господарстві. Водночас, ті, хто залишається в агросекторі, часто не мають доступу до сучасних технологій та знань, необхідних для підвищення ефективності виробництва. Залучення нових кадрів в аграрний сектор вимагає зміни традиційного підходу до працевлаштування. Компаніям слід більше інвестувати в привабливість аграрної сфери для молоді та професіоналів.

Таким чином, управління людськими ресурсами в аграрному секторі є багатогранним процесом, що вимагає комплексного підходу. Залучення та розвиток кадрів мають вирішальне значення для ефективної роботи сільськогосподарських підприємств, і успіх у цій сфері залежить від здатності компаній адаптуватися до нових викликів, інвестувати в людський капітал та сприяти соціальному розвитку.

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., Petrenko V., Burkovska A. Economic planning at agricultural enterprises: Ukrainian experience of increasing the availability of data in the context of food security. *Agricultural and Resource Economics*. 2023. Vol.9. No.4. Pp.168–191. <https://doi.org/10.51599/are.2023.09.04.08>.
3. Caruso D., Lunkina T., Burkovska A. and Burkovska A. Assessment of the Influence of the National Bank of Ukraine Monetary Policy on Food Security of the State. *Accounting and Finance*. 2020. №4 (90), P. 45-51. DOI: [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2020-4\(90\)-45-51](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2020-4(90)-45-51)
4. Колесник В. М. Розробка стратегій розвитку аграрних підприємств. *Ефективна економіка*. 2009. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>.

