

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-530-3-7>

## **OPTIMIZATION OF THE RECRUITMENT PROCESS OF AGRICULTURAL WORKERS**

### **ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ НАЙМУ ПРАЦІВНИКІВ АГРАРНОЇ СФЕРИ**

В сучасних умовах господарювання перед менеджерами агропідприємств стоять серйозні виклики. Адже самі підприємства потребують керівників, які не лише володіють високою управлінською компетентністю, але й здатні ефективно працювати в умовах постійно зростаючих інформаційних потоків.

Великою проблемою залишається те, що вся аграрна сфера відчуває нестачу кваліфікованих працівників, особливо молодих професіоналів. Саме оптимізація найму повинна дозволити залучити та утримати найкращих спеціалістів, які володіють необхідними навичками та знаннями в аграрній сфері господарювання.

Про оптимізацію процесу найму працівників в аграрній сфері можна сказати, що це – критично важливе завдання для організації ефективної роботи сільськогосподарських підприємств.

Від необхідної кількості працівників у потрібний час в значній мірі залежить забезпечення своєчасного виконання робіт, адже сільське господарство є тією галуззю, яка характеризується сезонністю. А недостатня кількість працівників може призвести до затримки посівних, збиральних та інших робіт, що негативно вплине на врожайність.

Оптимізований процес найму дозволить відбирати найкращих кандидатів, які відповідають вимогам підприємства. Залучення кваліфікованих та мотивованих працівників сприятиме підвищенню продуктивності праці.

Неоднозначну роль тут повинно відіграти «застосування мотиваційних механізмів, які включають використання як матеріальних, так і нематеріальних стимулів, таких як оплата праці, різноманітні системи участі в прибутках, колективне преміювання, індивідуалізація заробітної плати, моральні заохочення, підтримка творчих працівників через гнучкий графік роботи, гуманізація праці, кар'єрний і професійний розвиток, а також надання соціальних пільг для працівників сільгоспсфери» [1]. Існуюча система стимулювання на українських агропідприємствах зосереджується переважно на регулюванні заробітної плати.

Скороченню часу та витрат на пошук та відбір персоналу сприяє оптимізація етапів найму. Використання сучасних технологій, таких як онлайн-платформи для розміщення вакансій, системи автоматизованого відбору резюме, відео-інтерв'ю, дозволяє значно скоротити час на кожен етап найму. Чітко визначені критерії відбору та стандартизовані процедури дозволяють уникати зайвих етапів та повторних співбесід. Знижується також ризик найму невідповідних працівників, що дозволяє запобігти додаткових витрат на їх заміну. Структуровані співбесіди з використанням

питань, спрямованих на виявлення професійних та особистісних якостей кандидата, дозволяє отримати більш повну картину про його відповідність вакансії.

Необхідним також є створення власного кадрового резерву та налагодження співпраці з навчальними закладами, що дозволить зменшити залежність від платних послуг різних рекрутингових агентств.

Зменшенню плинності кадрів сприятиме залучення працівників, які відповідають корпоративній культурі компанії, а створення комфортних умов праці дозволяє також зменшити плинність кадрів та уникнути додаткових витрат на пошук та навчання нових працівників.

Кваліфіковані працівники – це основа для виробництва якісної сільськогосподарської продукції. Вони володіють не тільки необхідними знаннями та вміннями для виконання робіт на високому рівні, а й знають, як правильно обробляти ґрунт, сіяти, доглядати за рослинами, збирати врожай та інші агротехнічні операції. Гарантією виробництва якісної продукції буде і дотримання технологічних процесів та стандартів виробництва, адже саме кваліфіковані працівники знають, як правильно використовувати добрива, засоби захисту рослин, поливу та інші технологічні операції.

В аграрній сфері, де людський ресурс відіграє вирішальну роль, створення позитивного іміджу роботодавця є запорукою успіху підприємства. Як відомо, кандидати частіше обирають компанії з позитивною репутацією. Позитивний імідж робить компанію привабливою для кваліфікованих спеціалістів. І такі компанії отримують більше заявок від кандидатів, що зменшує необхідність активного пошуку персоналу. Відповідно знижується плинність кадрів, що дозволяє уникнути додаткових витрат з найму та навчання нових працівників.

Свої корективи в забезпеченість кваліфікованими спеціалістами аграрної сфери нашої держави внесла також і війна. Адже, поряд з «динамічними процесами цифровізації і науково-технічного прогресу світ зіштовхнувся з жахливими наслідками війни, яка завдає нищівних руйнувань та збитків кожному куточку нашої держави. Під приціл окупанта потрапили мільйони українців, похитнулася економіка країни, триває щоденна загроза руйнування аграрного сектору». Так, багато людей, виїхало за кордон, або стали до лав ЗСУ, відповідно, наявність кваліфікованих кадрів, в тому числі аграрних, яких і так не вистачало, іще зменшилась. «Проте зупинити роботу агробізнесу в Україні агресору не вдалося. В умовах війни агробізнес став другим фронтом боротьби українського народу за продовольчу та фінансову незалежність» [2].

Отже, слід зауважити, що сучасне сільське господарство відчуває нестачу кваліфікованих працівників, особливо молодих спеціалістів. Це насамперед пов'язано з відтоком населення з сільської місцевості, в тому числі й за кордон через війну, низькою популярністю аграрних професій та недостатньою відповідністю освітніх програм потребам ринку.

Саме оптимізація найму персоналу в аграрній сфері повинна дозволити залучити кваліфікованих та мотивованих працівників з необхідними навичками та знаннями. Цей процес є комплексним завданням, що потребує уваги до всіх аспектів – від пошуку та відбору кандидатів до їх адаптації та мотивації, від позитивного іміджу підприємства до використання сучасних технологій. Все це в кінцевому результаті сприятиме забезпеченню ефективної роботи сільськогосподарських підприємств.

### Література:

1. Лещенко З. Формування базової моделі розвитку персоналу аграрних підприємств в сучасних умовах. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки.* 2024. № 3. С. 486–491. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-330-77>
2. Маркович Н.В., Урба С.І., Батюк Г.В. Оптимізація управління бізнес-процесами у аграрних підприємствах Львівщини. Бізнес та інтелектуальний капітал. Інтелект XXI. 2023. № 3. С. 65–73. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2023-3.10>