

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-334-89>

УДК 631.11:331.522.4

ОСТАХОВ Олександр
Національної академії аграрних наук України
<https://orcid.org/0009-0000-5861-7482>
oleksandrostakhov@gmail.com

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Стаття присвячена дослідженню соціально-психологічних аспектів розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств.

Доведено, що кризова підтримка персоналу аграрного підприємства в умовах воєнного стану в Україні є надзвичайно важливою для забезпечення стабільної роботи, психологічної стійкості працівників та підтримання виробничих процесів. У цей період співробітники аграрних підприємств стикаються з численними викликами, зокрема фізичними та емоційними навантаженнями, необхідністю адаптуватися до змін у робочих умовах та загрозами для життя.

Підкреслено, що соціально-психологічні аспекти розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств набувають особливої актуальності в умовах постійних змін і викликів, пов'язаних як з економічними умовами, так і з війною в Україні. Забезпечення стійкості працівників, їхнього професійного розвитку, підтримка емоційного та соціального клімату в колективі є ключовими факторами для успіху підприємств у довгостроковій перспективі.

Акцентовано увагу на тому, що інвестиції в кадровий потенціал допоможуть аграрному сектору зберегти конкурентоспроможність і залишатися важливою частиною економіки країни.

Ключові слова: аграрне підприємство, кризові умови, мотивація, партнерство, психологічна підтримка, розвиток кадрового потенціалу, соціальні проекти.

OSTAKHOV Oleksandr

Livestock Farming Institute of National Academy of Agrarian Sciences of Ukraine

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENTIAL OF AGRARIAN ENTERPRISES

The topicality of the topic in modern Ukraine is due to several reasons related to the general specificity of the agrarian sector and the new challenges faced by enterprises in the conditions of crisis and martial law.

Ukraine is one of the leading agricultural countries in the world, and agriculture occupies a central place in its economy. The country's internal food security and export potential depend on the efficiency of agricultural enterprises.

Many scientific works have reflected various aspects of the study of the problems of formation and development of the enterprise's personnel potential and its qualitative characteristics. However, the social and psychological aspects of the development of the personnel potential of agrarian enterprises in modern crisis conditions, in general, remain insufficiently disclosed and require further research.

The article's purpose is to study the socio-psychological aspects of the development of personnel potential in agrarian enterprises.

It has been proven that crisis support for an agricultural enterprise's personnel under martial law in Ukraine is extremely important for ensuring stable work, psychological stability of employees, and maintenance of production processes. During this period, agricultural enterprises' employees face numerous challenges, including physical and emotional stress, the need to adapt to changes in working conditions, and threats to life.

It is emphasized that the socio-psychological aspects of the development of personnel potential of agrarian enterprises become especially relevant in the constant changes and challenges related to economic conditions and the war in Ukraine. Ensuring the stability of employees and their professional development and maintaining the emotional and social climate in the team are critical factors for enterprises' long-term success.

Attention was focused on the fact that investments in personnel potential will help the agricultural sector maintain competitiveness and remain an essential part of the country's economy.

Keywords: agricultural enterprise, crisis conditions, motivation, partnership, psychological support, development of personnel potential, social projects.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Актуальність теми в сучасних умовах України обумовлена кількома причинами, пов'язаними як із загальною специфікою аграрного сектору, так і новими викликами, що постають перед підприємствами в умовах кризи та воєнного стану.

Україна є однією з провідних аграрних країн світу, а сільське господарство посідає центральне місце в її економіці. Від ефективності агропідприємств залежить не лише внутрішня продовольча безпека країни, але й її експортний потенціал. Зважаючи на це, розвиток кадрового потенціалу, підвищення кваліфікації та адаптація працівників аграрних підприємств до нових реалій є ключовим чинником для збереження і покращення продуктивності галузі.

Аграрні підприємства часто функціонують у сільських районах, які стикаються з відтоком молодого населення до міст та скороченням трудових ресурсів. Розвиток кадрового потенціалу стає критично

важливим для утримання кваліфікованих працівників у сільській місцевості, покращення умов праці та підвищення привабливості роботи в аграрному секторі. Психологічні та соціальні програми можуть допомогти у створенні позитивного робочого середовища та підвищенні лояльності працівників.

Робота на аграрних підприємствах пов'язана з великою кількістю стресових факторів: непередбачуваність погодних умов, сезонність, фізичні навантаження, а також економічні ризики. У сучасних умовах, додаткові виклики створює війна в Україні, що ще більше підвищує рівень стресу та тривожності серед працівників. Соціально-психологічні аспекти стають важливими для розробки механізмів підтримки працівників, допомоги у подоланні стресу, емоційного вигорання та підвищення загальної стійкості персоналу.

Аграрні підприємства в Україні, особливо в зонах активних бойових дій або поблизу лінії фронту, стикаються з новими проблемами, а саме: пошкодженням інфраструктури, зниженням безпеки працівників, евакуацією персоналу або втратою трудових ресурсів через мобілізацію та міграцію. У такій ситуації психологічна підтримка, соціальні програми, а також заходи з відновлення нормальних умов праці стають критичними для виживання підприємств і збереження їх кадрового потенціалу.

Молодь часто прагне працювати у прогресивних, інноваційних компаніях, де є можливість професійного зростання. Сучасні аграрні підприємства все частіше використовують нові технології (цифровізація, автоматизація), що вимагає залучення нових кадрів та розвитку інноваційних підходів. Водночас психологічна підтримка молодих працівників у процесі адаптації до сільського господарства є важливою для їх довготривалої мотивації.

Сучасні аграрні компанії дедалі більше акцентують увагу на своїй соціальній відповідальності перед місцевими громадами та працівниками. Підтримка соціальних проєктів, допомога в критичних ситуаціях та активна участь у житті громад є важливими аспектами для створення позитивного іміджу підприємства, що, у свою чергу, зміцнює його кадровий потенціал.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Різні аспекти дослідження проблем формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства, його якісні характеристики знайшли свої відображення у наукових роботах вчених: Д. Богині., І. Бузька, В. Вороніної, І. Застрожнікової, Г. Надьона, О. Вартанова, Ю. Плугіної, Н. Чернікової та ін.

Але соціально-психологічні аспекти розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств у сучасних кризових умовах в цілому й досі залишаються не достатньо розкритими та потребують подальшого дослідження.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є дослідження соціально-психологічних аспектів розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

В умовах складної праці в сільському господарстві особливу увагу слід приділяти людському фактору, а також соціальним і психологічним умовам, що впливають на розвиток персоналу.

У контексті соціально-психологічного розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств важливу роль відіграють такі соціальні аспекти, як організаційна культура, соціальна відповідальність підприємств, підтримка місцевих громад та партнерство. Позитивні соціальні взаємодії сприяють більшій мотивації працівників, підвищенню лояльності та їх залученості до спільної справи. На аграрних підприємствах важливо враховувати специфіку командної роботи, де співробітники часто працюють в тісній взаємодії.

Важливою є підтримка працівників не тільки в професійному, але й в особистому житті (наприклад, допомога з житлом, медичне обслуговування, соціальні гарантії) стимулює розвиток кадрового потенціалу, знижує плинність кадрів і підвищує їхню лояльність.

Аграрні підприємства часто є значними соціальними гравцями в сільських громадах. Взаємодія підприємства з місцевими громадами створює додаткові соціальні можливості для працівників, підвищує рівень їхньої інтеграції та належності до колективу.

У період воєнного часу в Україні агробізнес і місцеві громади стикаються з викликами, які вимагають тіснішої співпраці та взаємної підтримки. Партнерство між аграрними підприємствами та громадами стає важливим фактором розвитку кадрового потенціалу, забезпечення стійкості місцевих економік, підтримки населення та відновлення інфраструктури. Тож серед актуальних напрямів такої співпраці можна назвати:

1. Гуманітарна допомога та підтримка постраждалих, яка включає допомогу внутрішньо перемішеним особам (ВПО) і місцевим жителям та програми продовольчої підтримки. У багатьох аграрних підприємствах працюють ВПО. Агробізнес може надавати їм робочі місця, матеріальну та фінансову допомогу. Приклади включають організацію тимчасового житла, надання продуктів харчування, одягу, медикаментів. Деякі аграрні підприємства можуть організувати безкоштовне або пільгове постачання

продуктів харчування для нужденних верств населення. Наприклад, кооперативи чи фермерські господарства можуть безпосередньо передавати продукцію в місцеві благодійні організації.

Наприклад, чимало аграрних компаній у західних та центральних регіонах України вже й сьогодні організують допомогу для таких осіб, забезпечуючи їх харчами та побутовими засобами. Великі фермерські господарства передають частину врожаю в благодійні фонди або напряму в місцеві громади.

Не слід забувати й про підтримку сімей працівників, які можуть бути відсутніми через мобілізацію або службу в Збройних силах України. Підприємства можуть забезпечити підтримку їхнім сім'ям – надавати матеріальну допомогу або сприяти у вирішенні соціальних проблем.

2. Розвиток місцевої інфраструктури, що включає відновлення інфраструктури та будівництво укриттів. У багатьох регіонах України внаслідок бойових дій пошкоджено дороги, будівлі, системи водопостачання та іншу критичну інфраструктуру. Аграрний бізнес може допомагати у відновленні шляхів, систем водопостачання, у ремонті та відновленні ліній електропередач та інших об'єктів.

3. Забезпечення безперервності виробництва, що складається, в першу чергу, з підтримки місцевої економіки та локальних програм зайнятості. Аграрний бізнес відіграє ключову роль у підтримці економіки в регіонах, де сільське господарство є основним джерелом доходу. Важливо підтримувати зайнятість місцевого населення, зокрема в умовах нестабільної економічної ситуації. Аграрні підприємства можуть зосередитися на збереженні робочих місць для місцевих жителів та забезпеченні стабільних заробітків.

Враховуючи той факт, що в умовах війни багато людей втратили роботу або змушені були покинути свої домівки, агробізнес може пропонувати робочі місця ВПО або мешканцям громад, що постраждали від війни.

Слід наголосити, що вже й сьогодні є такі приклади, коли деякі підприємства аграрного сектору організували спеціальні програми працевлаштування в сільському господарстві або на переробних підприємствах.

4. Освітні та соціальні ініціативи – це про навчальні програми для місцевого населення та соціальні програми для дітей. Аграрні підприємства можуть організувати навчання для місцевих жителів, спрямоване на підвищення їхніх навичок у сфері сільського господарства, економіки та соціальних проєктів. Це допомагає людям швидше адаптуватися до нових умов та підвищити свій рівень доходів.

Крім того, агробізнес може підтримувати соціальні проєкти, спрямовані на допомогу дітям, особливо тим, хто постраждав від війни. Це можуть бути освітні програми, організація дозвілля чи реабілітаційні ініціативи.

Справедливим буде підкреслити, що вже й сьогодні деякі фермерські підприємства організують освітні програми для молоді, в яких навчають сучасним аграрним технологіям, або підтримують місцеві школи через надання матеріальних ресурсів.

5. Захист навколишнього середовища. Навіть у часи війни важливо підтримувати екологічну сталість. Агробізнес може підтримувати проєкти, спрямовані на відновлення земель, особливо територій, пошкоджених через бойові дії; захист водних ресурсів або збереження біорізноманіття. Такі ініціативи допоможуть не лише захистити навколишнє середовище, але й забезпечити довготривалу економічну стійкість агросектору через сталість кадрового потенціалу.

6. Відновлення та розвиток агровиробництва на деокупованих територіях, що включає очищення полів від мін та реабілітацію пошкоджених господарств. На деокупованих територіях багато земель залишаються забрудненими шкідливими та небезпечними речовинами. Агропідприємства можуть брати участь у фінансуванні програм з розмінування, щоб забезпечити безпеку працівників. Щодо підтримки відновлення фермерських господарств, що постраждали від бойових дій, то це може включати надання обладнання, насіння, добрив та інших ресурсів.

Як приклад, після деокупації Харківщини та інших регіонів деякі агрохолдинги допомагали у відновленні інфраструктури та розмінуванні полів для подальшого функціонування агропідприємств на звільнених територіях.

Окрім соціальних аспектів в умовах постійного стресу та небезпеки необхідно застосовувати комплексні заходи для підтримки персоналу, що охоплюють психологічну, фізичну та економічну допомогу. Виокремимо основні напрямки кризової підтримки:

1. Психологічна підтримка (наприклад, психологічні консультації, групові тренінги зі стрес-менеджменту, робота з посттравматичним синдромом (ПТСР) та ін.). Організація доступу до психологів чи психотерапевтів, які надають індивідуальні консультації для працівників, що стикаються з тривожністю, стресом, травматичними переживаннями чи втратою близьких. Важливо забезпечити регулярні консультації або «гарячі лінії» психологічної підтримки.

Працівникам необхідні навички управління стресом і стійкості до емоційного вигорання (наприклад, майндфулнес-практики [3]). Тренінги з психологічної підготовки допоможуть їм краще адаптуватися до надзвичайних ситуацій і зменшити ризик тривожних розладів.

Враховуючи умови війни, багато працівників можуть стикатися з ПТСР. Підприємствам варто створити програми реабілітації та підтримки для людей з таким станом.

2. Матеріальна та економічна підтримка (збереження робочих місць та виплата зарплат, матеріальна допомога та ін.). Важливо забезпечити стабільну виплату зарплат і, по можливості, зберегти робочі місця для працівників. Якщо працівники змушені покинути свої робочі місця через війну, то підприємства можуть створювати тимчасові або дистанційні форми зайнятості, тобто застосувати гнучкі форми зайнятості [1].

Підприємства можуть виплачувати додаткові одноразові виплати чи надавати матеріальну підтримку тим працівникам, які особливо постраждали від бойових дій (втрата житла, пошкодження майна тощо).

Не слід забувати й про мотивацію персоналу. Важливо створювати умови для підвищення мотивації працівників, зокрема через матеріальне заохочення (бонуси, премії) та нематеріальні стимули (визнання, можливості для саморозвитку). Багаточисленні дослідження [2, 4, 5] показують, що психологічний комфорт і визнання досягнень мають вагомий вплив на продуктивність.

Крім того, одним з ключових аспектів розвитку кадрового потенціалу є можливість безперервного навчання та підвищення кваліфікації. Психологічно важливо для працівників відчувати, що вони мають можливість рости професійно, розвиватися та підвищувати свою конкурентоспроможність, а також розширювати власні майнові права. Це підвищує їхню залученість і мотивацію до роботи.

3. Фізична безпека та охорона здоров'я (організація безпечних робочих умов, медичне забезпечення та ін.). Аграрним підприємствам слід забезпечити безпечні умови праці, особливо якщо діяльність відбувається в зонах, що є наближеними до бойових дій. Підприємства повинні мати чіткі інструкції для працівників на випадок бойових дій, повітряних тривог або евакуації. Важливо забезпечити їх чіткою інформацією про безпечні шляхи евакуації, укриття, а також надати доступ до засобів індивідуального захисту.

Слід оновити протоколи безпеки, включаючи тренування щодо надання першої допомоги, дії у випадку екстрених ситуацій та забезпечення готовності до евакуації або тимчасового припинення роботи у випадку небезпеки.

Також необхідно здійснити заходи щодо наявності базових медичних засобів на підприємстві, доступу до медичної допомоги, зокрема мобільних медичних бригад або укладання договорів із місцевими лікарями для надання допомоги працівникам.

4. Комунікація та підтримка морального духу (прозора та регулярна комунікація, моральна підтримка та корпоративна солідарність та ін.). Здорові робочі відносини та гармонійна атмосфера позитивно впливають на продуктивність та задоволеність роботою. Важливо забезпечити відкриту комунікацію між керівництвом і працівниками для швидкого вирішення проблем та уникнення конфліктів.

Керівництво агропідприємств повинно постійно інформувати працівників про ситуацію на підприємстві, заходи безпеки, фінансовий стан та подальші плани. Це допоможе знизити рівень тривоги серед працівників і забезпечить стабільність в колективі.

Проведення заходів для підвищення корпоративного духу, організація взаємодопомоги всередині колективу (збір коштів для допомоги постраждалим, спільні волонтерські проекти) можуть підвищити моральний настрій працівників і зміцнити командну роботу.

Більш того, важливим є баланс роботи і життя. Створення можливостей для працівників відпочити, відновитися після важких періодів, а також надання психологічної підтримки допоможуть зменшити емоційне вигорання.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Таким чином, кризова підтримка персоналу аграрного підприємства в умовах воєнного стану в Україні є надзвичайно важливою для забезпечення стабільної роботи, психологічної стійкості працівників та підтримання виробничих процесів. У цей період співробітники аграрних підприємств стикаються з численними викликами, зокрема фізичними та емоційними навантаженнями, необхідністю адаптуватися до змін у робочих умовах та загрозами для життя.

Соціально-психологічні аспекти розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств набувають особливої актуальності в умовах постійних змін і викликів, пов'язаних як з економічними умовами, так і з війною в Україні. Забезпечення стійкості працівників, їхнього професійного розвитку, підтримка емоційного та соціального клімату в колективі є ключовими факторами для успіху підприємств у довгостроковій перспективі. Інвестиції в кадровий потенціал допоможуть аграрному сектору зберегти конкурентоспроможність і залишатися важливою частиною економіки країни.

Література

1. Буда Т. І. Гнучкі і нестандартні форми зайнятості: соціальні вигоди та ризики. *Сталий розвиток економіки*. Міжнародний науково-виробничий журнал. №2. 2016. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/121459.pdf>

2. Волинець Н. В. Психологічні особливості особистісного благополуччя в професійній сфері життєдіяльності: монографія. Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, 2019. 620 с. URL: <https://dspace.nadpsu.edu.ua/bitstream/123456789/2446/1/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1>

[%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%B5%D1%86%D1%8C.pdf](#)

3. Mindfulness – подолай тривогу самотужки. Буковинський державний медичний університет. URL: <https://www.bsmu.edu.ua/blog/mindfulness-podolaj-tryvogu-samotuzhky>

4. Попова О. П., Скубій О. А., Стефківська Ю. Л. Особливості формування кадрового потенціалу українського інституту експертизи сортів рослин. *Економіка та суспільство*. Вип.. 54. 2023. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-51>

5. Семенів Н. М. Психологічні аспекти безпеки праці як складова благополуччя персоналу організації. Психологічні умови благополуччя персоналу організацій: тези I Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції, 15–17 жовтня 2020 р. Львів : Національний університет «Львівська політехніка», 2020. С. 186-187. URL: <http://surl.li/gwqqss>

6. Хаянок Т.М. Психологічна складова формування кадрового потенціалу працівників аграрного підприємства. *Економіка та держава*. 2016. № 5. С. 91–92.

7. Хаянок Т. М., Батраченко І.Г. Концептуалізація кадрового потенціалу працівників аграрного підприємства. *Вісник Дніпропетровського державного аграрно-економічного університету*. 2016. URL: <https://dspace.dsau.dp.ua/bitstream/123456789/2146/1/779-Article%20Text-1554-1-10-20170123.pdf>

8. Чернікова Н.М., Вороніна В.Л., Чеботарьов К.Г. Інноваційні підходи в управлінні HR-процесами на вітчизняних підприємствах. *Трансформаційна економіка*. № 3 (03), 2023. С. 70-75. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-3-12>

References

1. Buda T. I. Hnuchki i nestandardni formy zainiatosti: sotsialni vyhody ta ryzyky. Stalyi rozvytok ekonomiky. Mizhnarodnyi naukovo-vyrobnychiy zhurnal. №2. 2016. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/121459.pdf>

2. Volynets N. V. Psykholohichni osoblyvosti osobystisnoho blahopoluchchia v profesiinii sferi zhyttiediialnosti : monohrafiia. Khmelnytskyi : Vydavnytstvo NADPSU, 2019. 620 s. URL: <https://dspace.nadpsu.edu.ua/bitstream/123456789/2446/1/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F%20%D0%92%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%B5%D1%86%D1%8C.pdf>

3. Mindfulness – podolai tryvohu samotuzhky. Bukovynskiy derzhavnyi medychnyi universytet. URL: <https://www.bsmu.edu.ua/blog/mindfulness-podolaj-tryvogu-samotuzhky>

4. Popova O. P., Skubii O. A., Stefkivska Yu. L. Osoblyvosti formuvannya kadrovoho potentsialu ukrainskoho instytutu ekspertyzy sortiv roslin. *Ekonomika ta suspilstvo*. Vyp.. 54. 2023. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-51>

5. Semeniv N. M. Psykholohichni aspekty bezpeky pratsi yak skladova blahopoluchchia personalu orhanizatsii. Psykholohichni umovy blahopoluchchia personalu orhanizatsii: tezy I Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi onlain-konferentsii, 15–17 zhovtnia 2020 r. Lviv : Natsionalnyi universytet «Lvivska politekhnik», 2020. S. 186-187. URL: <http://surl.li/gwqqss>

6. Khaianok T.M. Psykholohichna skladova formuvannya kadrovoho potentsialu pratsivnykiv ahrarnoho pidpryemstva. *Ekonomika ta derzhava*. 2016. № 5. S. 91–92.

7. Khaianok T. M., Batrachenko I.H. Kontseptualizatsiia kadrovoho potentsialu pratsivnykiv ahrarnoho pidpryemstva. *Visnyk Dnipropetrovskoho derzhavnoho ahrarno-ekonomichnoho universytetu*. 2016. URL: <https://dspace.dsau.dp.ua/bitstream/123456789/2146/1/779-Article%20Text-1554-1-10-20170123.pdf>

8. Chernikova N.M., Voronina V.L., Chebotarov K.H. Innovatsiini pidkhody v upravlinni HR-protseamy na vitchyznianskykh pidpryemstvakh. *Transformatsiina ekonomika*. № 3 (03), 2023. S. 70-75. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-3-12>