

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ СТАЛОГО ТА СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Рибак Станіслав Юрійович

*здобувач третього рівня освіти, доктор філософії PhD,
Білоцерківський національний аграрний університет*

Аграрний сектор сьогодні перебуває під значним тиском, окрім викликів, продиктованими війною, також залишаються: з одного боку – необхідність підвищення продуктивності й оптимізації витрат, з іншого – суспільні вимоги до гідних умов праці, екологічної відповідальності та соціальної інклюзії. Цифрова трансформація, зокрема штучний інтелект, може стати каталізатором одночасного вирішення цих завдань: від автоматизації рутинних HR-операцій до прогнозування навантажень і забезпечення безпечних робочих процесів. Проте впровадження штучного інтелекту потребує відповідальних підходів, прозорих алгоритмів, контролю упереджень та захисту персональних даних. Загалом, тема поєднує стратегічні пріоритети сталого розвитку SDG (Sustainable Development Goals) і технічний потенціал інновацій.

Огляд наукових праць та профільних інтернет видань 2024–2025 рр. показує інтенсивне зростання досліджень, що стосуються ролі штучного інтелекту в агросекторі та HR. Інтеграція штучного інтелекту у виробничі процеси уже набула значної популярності серед бізнесу як за кордоном, так і у вітчизняній агроіндустрії. Інтерес до теми ШІ в управлінні персоналом мають як вітчизняний так і зарубіжний бізнес та наукова спільнота. McKinsey&Company – міжнародна консалтингова компанія, що спеціалізується на вирішенні завдань, пов'язаних зі стратегічним управлінням, описує, як різні ШІ-технології можуть зменшувати витрати на працю та підвищувати продуктивність у фермерстві, що має прямий вплив на кадрові потреби та структуру зайнятості [1]. В міжнародному журналі з інформаційного менеджменту Data Insights індійські науковці Nishad Nawaz, Hemalatha Arunachalam та інші наводять огляд застосувань штучного інтелекту в HR-практиках (рекрутинг, оцінювання, аналітика), відзначаючи підвищення точності і швидкості рішень [2]. В своїй роботі, перспективи використання штучного інтелекту в процесі управління персоналом: аналіз переваг, ризиків та перспектив розвитку, Котовська І.В., в журналі *Economy and Society*, висвітлює проблеми соціально-відповідального менеджменту в українському контексті,

зокрема значення етичних практик у кадровій політиці аграрних підприємств [3].

Стаття вітчизняного науковця Шевченко А.А. у *MODECON* відображає практичні підходи до підвищення кваліфікації й цифрової компетентності працівників агросектору, що підтверджує необхідність інвестицій у навчання при впровадженні ІІІ. Також зазначає, що Україна демонструє значний прогрес у впровадженні штучного інтелекту в аграрний сектор, що сприяє підвищенню ефективності сільсько-господарського виробництва [4].

Дані наукові матеріали підкреслюють актуальність теми та потребу взаємодії технічних рішень і соціально-етичних стандартів.

З точки зору управління персоналом у сільськогосподарських підприємствах можна виділити чотири основні моделі:

- традиційна модель (операційно-функціональна);
- ресурсно-орієнтована модель (human capital approach);
- соціально-відповідальна модель (CSR/ESG-орієнтована);
- гібридна (цифрова) модель.

Кожна модель має свої переваги та недоліки, які дискусійно виведені та обгрунтовані. Коли в традиційній моделі присутня мінімальна професіоналізація HR-функції, кадрові рішення часто приймаються «по ситуації», то Ресурсно-орієнтована модель потребує значних інвестицій та наявності системних інструментів оцінки ефективності вкладень.

Соціально-відповідальна модель має фокус на гідній праці, безпеці, гендерній інклюзії, участі громади. HR-політика інтегрує соціальні KPI. Така модель часто застосовується у великих вертикально інтегрованих агрохолдингах. Гібридна модель, на нашу думку, рекомендована для сучасних агропідприємств. Вона поєднує управління людським капіталом із цифровими інструментами: HRM-система, аналітика, платформи навчання. Ця модель робить HR проактивним, а не реактивним.

Незважаючи на ефективність вибраної моделі управління персоналом сільськогосподарських підприємств, в будь-якому випадку постає необхідність інтеграції ІІІ. На сьогодні це вже не перевага бізнесу, а необхідність.

Причинами такої необхідності є:

- прогностичність і планування ресурсів. ІІІ-моделі дозволяють прогнозувати пікові періоди праці (сезонність, погодні ризики) й оптимізувати графіки та найм. Це знижує надмірне навантаження й ризик втрат через неефективне планування [1];
- підвищення якості рекрутингу та відбору. ІІІ-інструменти прискорюють скринінг кандидатів та підвищують відповідність навичок завданням, водночас потребують контролю на упередження [2];

– персоналізоване навчання та розвиток. Рекомендаційні системи для навчання дозволяють побудувати індивідуальні траєкторії підвищення кваліфікації (upskilling, reskilling), що відповідає SDG4 [5].

Отже сучасні моделі управління персоналом у сільському господарстві мають еволюціонувати у бік гібридних структур, де ШІ-інструменти забезпечують прогностичність, персоналізацію розвитку кадрів та підвищення безпеки праці. Інтеграція ШІ може посилити соціально-відповідальний менеджмент, якщо супроводжується прозорими алгоритмами, етичними політиками та інвестиціями у людський капітал. Дана тематика потребує додаткових досліджень та пошуку нових, сучасних цифрових рішень підвищення ефективності управління персоналом.

Список використаних джерел:

1. McKinsey & Company. From bytes to bushels: how gen-AI can shape the future of agriculture. McKinsey & Company. 2024. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/agriculture/our-insights/from-bytes-to-bushels-how-gen-ai-can-shape-the-future-of-agriculture>
2. Nawaz N. The adoption of artificial intelligence in human resources and its impact on HR practices. *ScienceDirect*. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.datains.2024.100221>
3. Котовська І. В. Перспективи використання штучного інтелекту в процесі управління персоналом: аналіз переваг, ризиків та перспектив розвитку. *Економіка та суспільство*. 2024. № 55. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5055/5000>
4. Шевченко А. А. Цифрова компетентність працівників аграрного сектору. *Modern Economics*. 2024. Вип. 47. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/47-2024/shevchenko.pdf>
5. Nautiyal M., Sharma P., Singh A. Revolutionizing agriculture: A comprehensive review on AI applications in agriculture. *PMC Journal of Agricultural Technology and Innovation*. 2025. DOI: <https://doi.org/10.3390/agriculture15030421>