



Сергій Шилко

Плідні шляхи залучення, перекваліфікації та втримання персоналу для переробних виробництв

Форум переробників

Agro2Food Profit Forum 2025

Виробництво. Переробка. Прибуток

КОЛИ | 29 жовтня 2025 року

ДЕ | Київ, МВЦ, павільйон 2,
конференц-зона 2.1.



**Спадкоємність професій —
зберігається,
але нині це радше виняток, ніж
правило.**



Талановита молодь, приклади



Оля Степанова

17 жовтень о 11:23 · 🌐



Welcome!



АНОНС ГОСТЬОВОЇ ЛЕКЦІЇ
21 жовтня 2025, 19:30

**«Напрями та можливості
кар'єрного зростання та
саморозвитку української молоді:
гранти, стажування та
неформальна освіта»**

ZOOM:
Ідентифікатор конференції: 388 576 5584
Код доступу: 70990

ЛЕКТОРКА : ОЛЬГА СТЕПАНОВА,
КЕРІВНИЦЯ ВІДДІЛУ З МІЖНАРОДНИХ
ЗВ'ЯЗКІВ ТОВ «СКЛОРЕСУРС»,
ВИПУСКНИЦЯ НУХТ



Department "Machines and apparatus of food and
pharmaceutical productions"

17 жовтень о 10:54 · 🌐

Запрошуємо на лекцію нашої випускниці



<https://www.facebook.com/ola.stepanova.980976>



Талановита молодь, приклади

Скрипка Уляна Миколаївна

27 років



Заступник  Оперативного директора 80 000 грн.

(працюю, але відкритий для пропозицій)

(оновлено 10 Кві 2024)

Ключова інформація

- Робота з РВІ
- Вміння працювати з людьми (комунікабельність)



<https://www.facebook.com/uliana.skrypka>

Національний університет "Львівська політехніка"(Львів)

Рік закінчення 2020

Бродильне виробництво та виноробство

Талановита молодь, приклади



**23 роки, чоловік, вже має 6 років досвіду, в т.ч.
керівництва 120 людьми!**

Коли представники бізнесу відсутні у процесі профорієнтації — отримуємо парадокси



Практика на підприємствах- давня проблема

**студентка четвертого курсу, спеціальність екологія та
екоменеджмент не може знайти, де пройти практику!**

1. Нікому не потрібні “зайві вуха”,
2. Наставництво корисно для підприємства, але виконання
власної роботи тоді “страждає”

<https://www.facebook.com/share/p/17CAtgce7s/>

Ніколи не пізно розпочати заново чи започаткувати бізнес

Вибираючи між власним бізнесом
та найманою працею можна
поєднувати!!!

так народився TATFOOD 7 років потому,
сотні закритих вакансій та проектів

Висновки про основи довготривалих робочих відносин

1. Подяка - основа, матеріальна в т.ч.
2. Повага - продовження подяки
3. Вибачення за різку критику
4. Замість штрафів - навчання та бесіди
5. Внутрішні переміщення в компанії, як можливість без необхідності “шукати щастя на стороні”
6. Емпатія - необхідна складова українців нині

Жіноче питання

1. Україна давно зробила можливими рівні відносини між чоловіками й жінками.
2. У сім'ях чоловіки значною мірою віддали першість жінкам (але це ще питання! :-).
3. Автоматизація зменшила фізичне навантаження і зробила можливим для жінок працювати на традиційно «чоловічих» посадах.
4. Природна вища відповідальність жінок за дітей робить їх більш вразливими під час повного робочого дня, канікул чи хвороб дітей — великі колективи вже можуть це враховувати.

Кадровий фронт харчової промисловості: жорсткий дефіцит фахівців

На тлі гострої нестачі кадрів у харчовій промисловості ми бачимо прості, але вимушені рішення, які тривають уже роками — залучення працівників з Афганістану, Пакистану та інших країн.

Технологів звідти поки що не зустрічали, але ситуація в галузі критична — майже як на фронті.

Сьогодні тут присутні представники провідних галузевих університетів України — саме ті, хто може уточнити реальний стан і разом знайти рішення.

Кадровий фронт харчової промисловості: жорсткий дефіцит фахівців

Рішення може полягати у далекоглядності роботодавців та формуванні кадрової стратегії безперервного навчання:

- ◆ Короткі формати — навчання персоналу безпосередньо на підприємствах.
 - ◆ Середньострокові — курси підвищення кваліфікації.
- ◆ Довгострокові — системна співпраця з коледжами та ЗВО.
- ◆ Профорієнтація — візити до шкіл, спроби «закохати» учнів у професію, щоб вони повернулися після навчання працювати до своїх перших наставників.

Кадри не народжуються — їх вирощують.

Коли три посади — в одній людині

У харчовій промисловості дедалі частіше
технолог бере на себе функції
директора з виробництва і директора з якості.

Але таке поєднання посад призводить до:

- ▼ виснаження спеціаліста,
- ▼ втрати контролю над процесами,
- ▼ падіння якості продукції.

Технолог має якісно “творити”, а не “гасити пожежі”.
Саме розподіл ролей, а не їх об’єднання, забезпечує
стабільність виробництва.

Три риси, що тримають галузь

- ◆ **Антикрихкість** — здатність не просто витримати удар, а стати сильнішими після нього.
- ◆ **Оперативність** — швидка реакція на зміни ринку, технологій і запитів споживачів, команди
- ◆ **Чесність** — основа довіри між виробником, постачальниками, командою і споживачем

Це ДНК українського харчопрому, який вижив і розвивається попри все.

Кадрові рішення: автоматизація та застосування ШІ

- ◆ Автоматизація ручної праці!
 - ◆ Автоматизація рекрутингу
- ◆ ШІ допомагає передбачати ризики звільнення та пропонувати сценарії утримання фахівців

Кадрові рішення: аутстафінг vs аутсорсинг

- ◆ **Аутстафінг** — залучення працівників через посередника, але робота виконується на вашому підприємстві.

Ви керуєте процесом, компанія-партнер — юридичним оформленням і зарплатами.

- ◆ **Аутсорсинг** — це повна передача функції чи процесу зовнішньому виконавцю.

Ви замовляєте результат, а не управляєте людьми.



Коли це ефективно:

- для закриття кадрового дефіциту без розширення штату;
- для гнучкого управління витратами;
- для збереження якості в умовах нестачі фахівців.

У кризовий час це — реальні інструменти виживання виробництва.

Покоління Z: гнучкість, швидкість, зміст

Що для них важливо на роботі:

- Гнучкість і баланс — робота не має “з’їдати” життя.
- Сенс і розвиток — “Навіщо я це роблю?” важливіше за “Скільки я отримую?”.
- Командна етика — менше ієрархії, більше партнерства.
- Технологічність — автоматизація, аналітика, цифрові сервіси у звичних інтерфейсах.

Виклики для роботодавців:

- «вони не хочуть працювати» → насправді вони хочуть працювати по-іншому.
- Потреба у моделях менторства замість контролю.
- Гнучкі графіки, гібридні ролі, змішані команди поколінь.
- Формування культури, де цінують не стаж, а результат і креативність.
-

“Покоління Z не чекає, поки бізнес стане гнучким — воно змінює бізнес зсередини.”

Онбординг — перший крок до ефективності

Онбординг — процес адаптації нового працівника.

Це перші 30-60 днів днів, які визначають,
чи стане людина частиною команди, чи лише
“відпрацює контракт”



- ◆ Чіткі інструкції, ментор, реальні цілі.
- ◆ Розуміння культури виробництва, не лише процесів.
- ◆ Підтримка у побутових і комунікаційних питаннях.

Добре спланований онбординг економить 3 місяці
навчання

і подвоює лояльність працівника.

Офбординг — завершення з гідністю

Офбординг — не кінець, а завершення партнерства.

Як ми прощаємось із працівником, визначає, як про нас говоритимуть завтра.

- ◆ **Коректний діалог і вдячність за внесок.**
- ◆ **Збір зворотного зв'язку — як покращити систему.**
- ◆ **Збереження контакту — можливо, він ще повернеться.**

Грамотний офбординг — це реклама роботодавця без бюджету.

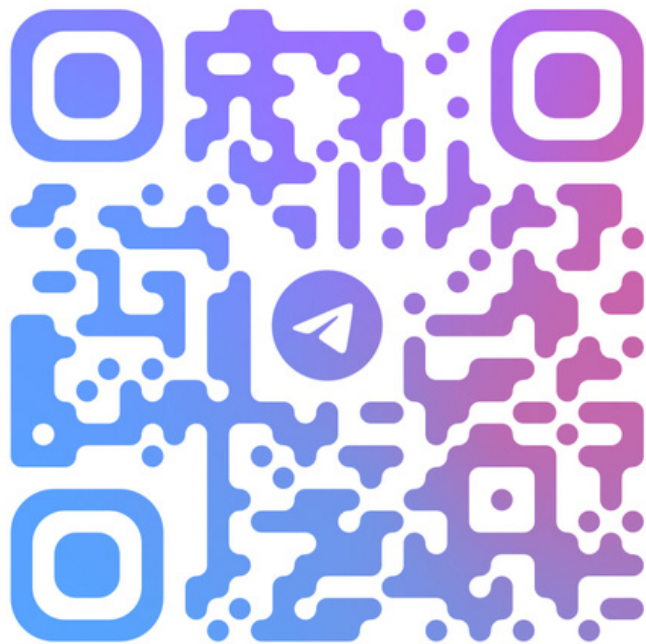


Знайдено на ФБ сторінці Богдана Єгорова

«Шлях мирного воїна» Дена Міллмена

**"Життя вимагає від тебе чогось більшого, ніж твої знання:
воно вимагає сильних живих почуттів та невичерпного
потoku енергії. Життя вимагає правильних дій, інакше
знання ніколи не буде втілено в життя..."**

Ведення сторінок компанії, цікавість до сторінок кожного з працівників



@TATFOODTECHNOLOGY

A man in a white shirt is speaking into a microphone at a podium. A tablet is positioned in front of him, displaying a presentation with text and images. The presentation content includes: 'Персональний альтернативний м'яса створює власниць четвертого покоління — із виглядом', 'Григорій створили морозиво із летючого пива', and 'Офіційно: Франція збирає гарний «хейл», «каваса» та «бавен» для м'яса рослинного походження'.

Знайди для себе щось корисне!

Наша команда займається підбором технологів для постійної роботи та проектів як української, так і зарубіжної галузі харчової промисловості. Надаємо інформаційну підтримку фахівцям та сторінкам галузі, де вам буде зручно відстежувати новини, події, виставки, семінари, вакансії, а також отримувати поради щодо пошуку роботи, складання резюме та навіть психологічної підтримки.

**Долучайтесь до сторінок ативістів харчової галузі
Технологічної академії талантів TATFOOD**

TATFOOD — Міст між поколіннями технологів

Що ми робимо:

- 🔍 Рекрутинг технологів для харчової промисловості України та світу
- 🤝 Допомога технологам знайти роботу або змінити напрямок розвитку
- 🎓 Сприяння підвищенню кваліфікації та перекваліфікації кадрів
- 🌱 Підтримка молодих спеціалістів і розвиток династій технологів

Наші платформи:

Telegram, LinkedIn, Facebook, Instagram, Viber, TikTok:
усього на сьогодні 6 000+ підписників і професійна аудиторія

Наша місія:

Об'єднувати покоління фахівців, бізнес і освіту навколо спільної мети — розвитку харчової промисловості України.



Альтернативні Телеграму сторінки TATFOOD



**ВДЯЧНІ ЗА ВАШУ АКТИВНІСТЬ,
ЩО ПРИВЕЛА СЮДИ
ТА
ПРИДІЛЕНИЙ ЧАС!**



