

E-learning є масовим методом дистанційного навчання великої кількості людей [8, с. 143]. Варто зауважити, що такий метод ефективний при високому рівні самоорганізованості працівників.

Кожен із перелічених методів управління персоналом виступає специфічним видом діяльності, спрямованим на здійснення впливу на працівників. Вибір того чи іншого методу обумовлюється поточними завданнями підприємства, його структурою управління, стилем керівництва тощо.

Список використаних джерел:

1. Сидоренко А.О., Чорній В.В., Сучасні методи управління персоналом підприємства, 2020;
2. Балановська Т.І. Методи управління персоналом в сучасних умовах. Науковий вісник НАУ. 2003. № 7–8. С. 50–52;
3. Балабанова Л. В. Сардак О. В. Управління персоналом. К. :Центр учб. л-ри, 2011. 468 с.4
4. Глущенко Л.Д., Пілявоз Т.М., Коваль Н.О. Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2022. № 35. С. 51-54. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1105>;
5. Харун О.А. Класифікація методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. Вип. 10(2). С. 121-125. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvumevcg\\_2016\\_10%282%29\\_\\_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvumevcg_2016_10%282%29__29);
6. Короленко С., Короленко Р., Судакова Ю. Коучинг як інноваційний інструмент ефективного управління персоналом. *Економіка. Управління. Інновації*. 2013. № 1. С. 53–60;
7. Костюк О. Інноваційні інструменти управління персоналом. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Економічні науки*. 2013. Вип. 1 (6). Т. 1. С. 143–147;
8. Пучкова С. Інновації у практиці управління персоналом на сучасних підприємствах. *Вісник соціально-економічних досліджень*. Одеський держ. екон. ун-т, 2008. С. 140–147.

**Андрєєвський А. С. здобувач вищої освіти ступеня магістр\***  
**Українська інженерно-педагогічна академія, Україна**

### **Розвиток персоналу організації в умовах кризи як чинник забезпечення її стійкості**

Управління персоналом та організацією в цілому передбачає, що головний ресурс – персонал – повинен постійно змінюватись, навчатися, розвиватися відповідно до постійного прискорення змін середовища [1, 2]. І стан професійної підготовки кадрів в більшості організацій ледь встигає за змінами самої організації, змінами техніки, технології, вимогами до соціальної зрілості кожного робітника і колективу в цілому. Зазвичай в умовах стійкого розвитку

\* Науковий керівник – О. І. Кір'ян, канд. екон. наук, доцент

або стабільного стану організація планово формує систему розвитку персоналу під потреби власних стратегічних планів. Однак в умовах кризи витрати о даному напрямку або суттєво мінімізують, або зовсім виключають як «потенційно недоцільні». З точки зору очікування песимістичного сценарію розвитку ситуації для організації це зрозуміло – при можливому банкрутстві, суттєвому скороченні обсягів діяльності сенсу витрачати кошти на навчання та розвиток робітників з подальшим їх звільненням наче дійсно не доцільно.

Але, на наш погляд, забезпечити достойний вихід з кризи, з мінімальними втратами або навіть з вигодою для організації, зможуть саме високоефективні кадри, що постійно розвиваються та засвоюють всі новітні прийоми та навички роботи в мінливих кризових умовах. Узагальнення визначень поняття «розвиток персоналу» [3, 4] говорить про те, що спрямовувати зусилля на оновлення компетенцій та якостей персоналу необхідно комплексно, всебічно, з урахуванням не тільки поточного стану середовища та самої особи, а й прогнозованих змін більшості складових в майбутньому (діяти на упередження).

Розглянемо, які вигоди отримує організація від планування та реалізації стратегії розвитку персоналу в умовах кризи.

В першу чергу це формування як у кожного члена колективу, так і в оточуючих стійкої думки, що справи в організації не такі вже й кризові, оскільки вона має ресурси для розвитку персоналу та очікує працювати настільки тривалий час, щоб скористатися наслідками цього розвитку та отримати повну компенсацію витрат з цього процесу. Тобто, для оточуючих і працівників організація, що зайнята розвитком персоналу, психологічно сприймається як така, що знаходиться в досить не значній кризі або володіє інформацією, що криза найближчим часом скінчиться. Таким чином організація мінімізує відтік фахівців, партнерів, інвесторів і дійсно мінімізує кризу.

Друга важлива перевага розвитку персоналу під час кризи – це можливість швидко знаходити нові ефективні шляхи виходу з неї завдяки новим знанням робітників, посиленню їх соціальних якостей як особистості. Більшість робітників, яким замість звільнення пропонують розвиток, відчують власну значущість, отримують вмотивованість і, відповідно, посилюють відданість організації. Це дозволяє їм генерувати нові ідеї, які в звичайних умовах зазвичай виникнути не можуть і які дійсно є рятівними для організації. Крім того, оновлені компетенції персоналу дозволяють підвищувати продуктивність та якість праці, і, відповідно, посилюють конкурентні переваги організації вже під час протікання кризи.

Третя, дещо прихована, але дуже значуща вигода для організації, відтермінована в часі – це позитивний імідж на ринку робочої сили. Вказаний підхід сприяє тому, що до організації намагаються потрапити в якості працівників фахівці все вищого професійного рівня, які цінують стабільність та поважне ставлення до себе як до особистостей. Такий дозволяє не тільки поступово посилити кадровий склад, але й більш продуктивно витрачати кошти на його подальший розвиток.

В якості висновка можемо зазначити, що розвиток персоналу в умовах кризи – це один з механізмів виведення організації з кризи.

Список використаних джерел:

1. Данюк В.М. Безперервний розвиток персоналу як домінуючий чинник інноваційного виробництва. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2018. № 1. С. 36-49. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197267876.pdf>;
2. Шматковська Т. О., Стащук О. В. Управління розвитком персоналу підприємства на засадах інклюзивного зростання. *Ефективна економіка*. 2020. № 8. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8\\_2020/70.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2020/70.pdf);
3. Антипцева О. Ю. Теоретичні аспекти розвитку персоналу в умовах економіки знань // *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2017. Випуск 22. Частина 1. С. 77-80. URL: [http://www.ej.kherson.ua/journal/economic\\_22/1/20.pdf](http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_22/1/20.pdf);
4. Борданова Л. С., Роцина Н. В. Особливості розвитку персоналу в Україні. *Ефективна економіка*. 2020. № 5. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5\\_2020/56.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2020/56.pdf)

**Богущ А. С., Коробова Л. І., Медвідь Г. С.,  
здобувачі вищої освіти ступеня магістр\***

**Національний університет біоресурсів і природокористування України**

**Економічний механізм державного регулювання конкурентоспроможності  
аграрного сектору й органічного виробництва в глобалізованому світі**

Важливим аспектом української аграрної політики є підтримка виробника. Через дефіцит бюджетних ресурсів Україна створила систему регулювання, яка опирається на податкові пільги і звільнення від податку, а не на прямі грошові перекази. У 1999 р. парламент встановив фіксований сільськогосподарський податок, а в 2009 р. ввів спеціальний режим ПДВ для виробників. У 2014-2015 рр. було проведено кілька важливих реформ, центральну роль в яких відведено так званій децентралізації і заходам з дерегулювання. В цілому 56 дозволів і процедур було скасовано в 2014-2016 рр. Наприклад, було скасовано сертифікати якості зерна, обов'язкову сертифікацію складів і ліцензування імпорту засобів захисту рослин; прискорено видачу фітосанітарних сертифікатів і спрощено реєстрацію азотних добрив. Було скасовано різні інші дозволи, що зокрема стосуються перевезень рослинних продуктів, органічної продукції, імпорту хімічної продукції для аграрного сектору економіки, сертифікації тваринництва, безпеки харчових продуктів, рибальства.

На кафедрі глобальної економіки НУБіП України функціонує ННЛ «AGMEMOD», де ми проведемо моделювання рішень. Для оцінки розвитку тваринництва, за умов надання державної підтримки, виробникам розроблено два сценарії: «Сценарій-1» та альтернативний «Сценарій-2». В основу базового сценарію покладено економічні умови, які у прогнозі залишаються до 2030 р. на рівні 2015 р., де аграрний сектор не отримуватиме державної підтримки протягом всього періоду моделювання за «AGMEMOD». Для оцінки наслідків введення нової системи підтримки виробників, побудуємо «Сценарій-1».

---

\* Науковий керівник - Вдовенко Н.М., д-р екон. наук, професор