

Міністерство освіти і науки України  
«ARTIFEX» Університет в Бухаресті  
Державна вища професійна школа в Коніні  
Державна вища технологічно-економічна школа  
ім. Броніслава Маркевича в Ярославі  
Державний біотехнологічний університет  
Європейський гуманітарний університет у Вільнюсі  
Мелітопольський державний педагогічний університет  
імені Богдана Хмельницького  
Навчально-реабілітаційний заклад вищої освіти  
«Кам'янець-Подільський державний інститут»  
Південночеський університет в Чеських Будейовицях  
Полтавський державний аграрний університет  
Приватний заклад вищої освіти  
«Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова»  
Турецький Гіресунський університет  
Університет Миколаса Ромеріса  
Чорноморський національний університет імені Петра Могили  
Львівський національний університет природокористування  
Кафедра обліку та оподаткування

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО БІЗНЕСУ:  
ОБЛІКОВО-ФІНАНСОВИЙ ТА УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТИ**

***МАТЕРІАЛИ V МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ  
ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ***

**22-23 березня 2023 р.**

**Частина 2**



**ЛЬВІВ 2023**

УДК 330.341.1:005.92

О-17

**Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти:** матеріали V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 22-23 березня 2023 р. Ч. 2. Львів: ЛНУП, 2023. 420 с.

ISBN 978-617-7915-96-5

**Організаційний комітет:**

**Людмила ГНАТИШИН** – д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку та оподаткування, Львівський національний університет природокористування;

**Станіслав ВАСИЛШИН** – д.е.н., професор кафедри обліку, аудиту та оподаткування, Державний біотехнологічний університет;

**Катерина ПИЛИПЕНКО** – д.е.н., професор кафедри економіки та готельно-ресторанного бізнесу, Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького;

**Тетяна ЧЕРНЯВСЬКА** – доктор наук, професор, Державна вища професійна школа в Коніні, Польща;

**Рафаел ЧЛОЧІ** – професор, декан факультету економічного інжинірингу та бізнесу, Технічний університет Молдови;

**Оксана ПРОКОПИШИН** – к.е.н., доцент кафедри обліку та оподаткування, Львівський національний університет природокористування, відповідальний секретар конференції;

**Наталія ЖИДОВСЬКА** – к.е.н., доцент кафедри обліку та оподаткування, Львівський національний університет природокористування;

**Ольга МАЛЕЦЬКА** – к.е.н., доцент кафедри обліку та оподаткування, Львівський національний університет природокористування;

**Наталія ТРУШКІНА** – к.е.н., старший дослідник, професор кафедри маркетингу, фінансів, банківської справи та страхування, ПЗВО «Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова»;

**Любов ДРАНУС** – к.е.н., доцент кафедри менеджменту, Чорноморський національний університет імені Петра Могили;

**Наталія КАНЦЕДАЛ** – к.е.н., доцент, завідувач кафедри обліку і оподаткування, Полтавський державний аграрний університет;

**Ольга ЛЕГА** – к.е.н., доцент кафедри обліку і оподаткування, Полтавський державний аграрний університет;

**Ірина ГУМЕНЮК** – к.е.н., доцент, в.о. керівника Навчально-наукового інституту економіки, фінансів та діджиталізації, НРЗВО «Кам'янець-Подільський державний інститут»;

**Марина ПОЛЕГЕНЬКА** – к.е.н., доцент кафедри економіки, Дніпровський державний аграрно-економічний університет.

У збірнику представлено матеріали V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти». Результати наукового пошуку можуть бути використані для подальших наукових досліджень та формування нових наукових ідей.

Усі матеріали подаються в авторській редакції

За вигляд, зміст, достовірність та відсутність плагіату у тезах відповідають автори.

ISBN 978-617-7915-96-5

© *Львівський національний університет природокористування, 2023*  
*Кафедра обліку та оподаткування, 2023*

УДК 331.522.4:338.1(477)

Майборода М.

*к.е.н., доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування,  
Державний біотехнологічний університет, м. Харків*

Семенякін С.

*аспірант першого року навчання факультету менеджменту,  
адміністрування та права,  
Державний біотехнологічний університет, м. Харків*

## АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

Цей рік поставив значні виклики аграріям, вони мали багато втрат своїх ресурсів, деякі здійснили релокейт свого бізнесу. Але найбільші і найважливіші втрати сталися саме відносно спеціалістів, які в умовах вторгнення РФ на територію України, переїхали і інші країни або регіони України. Людські ресурси – як найважливіший капітал будь-якого підприємства, має бути в достатній якості та кількості на підприємстві для виконання поставлених завдань ефективно з максимальним результатом [1]. Але сьогоднішні умови праці диктують аграріям нові тенденції в управлінні людськими ресурсами і на які варто звернути увагу в 2023 році (рис. 1).



Рис. 1 Ключові тенденції в управлінні людськими ресурсами на 2023 рік[2]

Поговоримо про ключові тенденції управління людськими ресурсами в аграрній сфері на 2023 рік. І почнемо ми з тенденції дистанційної роботи. Деяку роботу навіть в аграрній сфері можна виконувати дистанційно або використовувати гібридний графік, адже багатьом комфортніше та безпечніше

працювати з дому, в найбільш зручний час – не по графіку, не витратити час на дорогу[3].

Залученість та благополуччя команди – наступна тенденція, яка ще почала розвиватись з пандемією COVID-19. Уникнення стресу та вигорання на робочому місці займає все більше уваги, оскільки працівники все більше усвідомлюють важливість підтримки здоров'я на робочому місці. Вони все чіткіше розуміють, що ці питання є не тимчасовими проблемами, а можуть призвести до більш складних проблем зі здоров'ям та зниженням якості життя. Отже в 2023 році HR-відділи аграрних підприємств мають розглянути способи створення культури на робочому місці, яка сприятиме підвищенню рівня добробуту працівників. Ініціативи, які спрямовані на розвиток усвідомленості, контролю за психічним здоров'ям, сприятимуть відчуттю себе здоровою та продуктивною командою. Що ж стосується підвищення благополуччя або well-being працівників потрібно звернути увагу на психологічну підтримку, розширення можливостей для навчання та підвищення кваліфікації, а також серйозне ставлення до зворотного зв'язку співробітників — все це надійні методи, які аграрні підприємства можуть використовувати для підвищення почуття залученості їх працівників.

Різноманітність та мультикультурні команди – потрібно розвивати цей напрямок в аграрній сфері, так як ми плануємо все більше виходити на інші ринки збуту продукції і потрібно наймати в команду працівників з інших країн, створюючи мультикультурні команди. Команді з українських працівників доведеться навчитися тому, що ментальність та звички учасників цих команд можуть різко відрізнятися від наших. Тому потрібно бути готовими сприймати їх відкрито та конструктивно.

Більше діджиталізації. Підприємства в аграрній галузі розуміють важливість цифровізації, але поки що не впроваджують її в повному обсязі [4]. Це помилка, оскільки цей процес є надзвичайно важливим. Агропідприємства мають продовжувати інвестувати в цифрові технології та якісні рішення, доступні для співробітників. На сьогодні, підприємства обирають прості, але не особливо ефективні та надійні діджитал інструменти, що безпосередньо впливає на рівень діджиталізації. Рівень діджиталізації безпосередньо впливає на HR-відділи у двох випадках: по-перше, викликає незадоволеність співробітників серед молодших вікових груп з відповідним зростанням стресу. По-друге, на продуктивність праці впливає час, витрачений на налаштування та виправлення не дуже надійних інструментів, а також на впровадження навчальних програм по них. Отже діджиталізація вимагає більшої уваги до кращого функціоналу. Не погано використовувати в аграрній сфері системи управління персоналом та співробітниками, які об'єднують всі ключові функції в одній системі. Так підприємства можуть вкласти кошти в ґрунтовні методи діджиталізації, які принесуть швидкі результати.

Покращення менеджменту середньої ланки – до працівників середньої ланки належать спеціалісти у віці 30-40 років, які не отримуючи достатнього задоволення від виконуваної роботи, звільняються, тим самим в аграрній сфері з'явилася прогалина серед цих спеціалістів, особливо в останні роки, яке

пов'язано з навколишньою ситуацією. Підприємства намагаються закрити цю недостачу – наймаючи працівників, які не мають достатньої кваліфікації. Це означає, що аграріям доведеться більше інвестувати в адаптацію, навчання на робочому місці та освітні програми для подолання розриву в навичках та досвіді. Для того, щоб підтримати працівників, які вступають на керівні посади середньої ланки, до яких вони не звикли, HR-відділи повинні забезпечити створення чітких каналів зворотного зв'язку та комунікації. Таке поєднання підвищення кваліфікації та наставницької підтримки має допомогти більшій кількості підприємств вирішити цю проблему.

Збільшення використання штучного інтелекту. Зі звільненнями працівників, керівники підприємств намагаються замінити виконувані працівником окремі функції штучним інтелектом, який може автоматизувати значну частину роботи колишніх працівників і зменшити втрати від раптового звільнення певних кадрів. Штучний інтелект починає використовуватись в великих агропідприємствах для прийняття рішень на основі аналізу даних і часто застосовується HR-відділами для моніторингу таких питань, як плинність кадрів, автоматизація процесів, аналітичні дашборди тощо. Що допомагає підприємствам оптимізувати наявну робочу силу, а працівникам зосередити свою увагу на важливих стратегічних питаннях. Застосування штучного інтелекту, звісно веде до скорочення кількості працівників, але з іншого боку сприятиме залученості персоналу та підвищенню рівня якості виконуваної роботи.

Звісно аграрні підприємства не мають зразу реагувати на всі тенденції HR сфери, але аналізувати та застосовувати хоч якісь тенденції варто.

#### **Список використаних джерел:**

1. Розвиток людського капіталу URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu>
2. 6 ключових тенденцій HR-сфери, на які варто звернути увагу в 2023 році. PeopleForce Ltd. URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/shist-klychovyh-tendenchiy-hr-sphery>
3. Dudnyk O., Maiboroda M., Mینenko S., Bogomolova K. Formation of strategically oriented system of motivation of personnel work in management of the modern enterprise. The III International Science Conference «*Interaction of society and science: problems and prospects*», October 05 – 08, 2021, London, England. p. 147-152.
4. Україна 4.0. Форсайт соціально-економічних змін та розробка методики для прогнозування професійних кваліфікацій з цифровими навичками. URL: <https://bashtanskaotg.gov.ua/news/ukraina-4-0-forsat-sotsialno-ekonomichnih-zmin-ta-rozrobka-metodiki-dlya-prognozuvannya-profesinih-kvalifikatsi-z-tsifrovimi-navichkami-2021-11-05>