

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ



МАТЕРІАЛИ
XXV МІЖНАРОДНОГО НАУКОВО-ПРАКТИЧНОГО
ФОРУМУ

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА РОЗВИТКУ
АГРОПРОМИСЛОВОГО
КОМПЛЕКСУ**

02–04 жовтня 2024 року

Дубляни 2024

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Василь ЛОПУШНЯК – голова, професор, в.о. ректора Львівського НУП

Віталій БОЯРЧУК – заступник голови, професор, проректор ЛНУП

Оксана ЧЕРЕЧОН – відповідальний секретар форуму, доцент ЛНУП

ЧЛЕНИ КОМІТЕТУ:

К. КОВАЛЬЧИК – ректор Природничого університету в Любліні (Польща);

Х. БЕЛОЄВ – ректор Русенського університету «Ангел Кинчев» (Болгарія);

І. ЖУХОВСЬКИЙ – ректор Міжнародної академії прикладних наук у Ломжі (Польща)

А. БОРУСЕВИЧ – проректор з навчальної роботи Міжнародної академії прикладних наук у Ломжі (Польща)

А. ЦЕЛМС – декан екологічно-будівельного факультету, професор Латвійського університету природничих наук і технологій;

Е. ВОЛЯНІН-ЯРОШ – заступник директора Інституту економіки і управління Державного техніко-економічного університету в Ярославі (Польща);

Е. ШИМАНСЬКА – професор Варшавського університету природничих наук (Польща);

Г. СЛЮСАЖ – професор Жешувського університету (Польща);

Г. ЛПІНСЬКА – заступник декана факультету агробіоінженерії Люблінського природничого університету (Польща);

А. НОВАЦЬКА – проректор з науки та розвитку Мазовецького державного університету в Плоцьку (Польща);

А. ТРЕТЯК – член-кореспондент НААН України, професор Білоцерківського НАУ;

О. ГОРАШ – професор Подільського державного університету;

Н. СТОЙКО – головний учений секретар Львівського НУП;

С. КОВАЛИШИН – декан факультету механіки, енергетики та інформаційних технологій Львівського НУП;

А. МАЗУРАК – декан факультету будівництва та архітектури Львівського НУП;

В. КОВАЛІВ – декан факультету управління, економіки та права Львівського НУП;

О. АНДРУШКО – в.о. декана факультету агротехнологій та екології Львівського НУП;

П. КОЛОДІЙ – декан факультету землевпорядкування та туризму Львівського НУП;

Г. ГРЕЩУК – професор, завідувач кафедри права Львівського НУП;

Б. ГУЛЬКО – доцент кафедри садівництва та овочівництва Львівського НУП;

З. РИЖОК – голова наукового товариства студентів, аспірантів, докторантів та молодих вчених університету, доцент ЛНУП

впровадження інноваційних технологій та доступу продукції до регіональних і світових ринків [9]. Як свідчить світовий досвід, формування кластерів доцільно здійснювати на національному, регіональному або місцевому рівнях.

Бібліографічний список

1. Богущ Л. Г. Соціальна інфраструктура об'єднаних громад України: підходи до розвитку. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. № 9. С. 172–183. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2016_9_23 (дата звернення: 02.03.2024).
2. Внукова Н. М. Особливості формування транскордонних банківських кластерів. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2011. Вип. 7 (1). С. 20–26. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apreg_2011_7%281%29_6. (дата звернення: 02.03.2024).
3. Горошкова Л., Лісовський С., Хлобистов Є. Управління сталим територіальним розвитком з використанням моделі регіональних кластерів М. Енрайта. *Проблеми безперервної географічної освіти та картографії*. 2020. Вип. 32. С. 26–35.
4. Кропивко М. Ф. Концептуальний підхід до кластерної організації та управління розвитком агропромислового виробництва. *Економіка АПК*. 2010. № 11. С. 3–13.
5. Крупін В. Є., Пелехатий А. О. Перспективи кластеризації на сільських територіях Львівської області в контексті реалізації регіональної політики розвитку. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2014. Вип. 5 (109). С. 390–399.
6. Малік М. Й., Забуранна Л. В. Розвиток сільських територій в умовах децентралізації влади. *Економіка АПК*. 2017. № 7. С. 5–14.
7. Портер М. Стратегія конкуренції. Методика аналізу галузей і діяльності конкурентів; пер. з англ. Київ: Основи, 2000. 390 с.
8. Сидоров Я. Державна політика розвитку кластерів як складова частина формування інноваційної моделі сільського господарства: аграрно-правовий погляд. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 2. С. 115–120.
9. Хомюк Н. Л. Кластеризація як напрям диверсифікації розвитку сільських територій в умовах децентралізації. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Сер. Економіка і менеджмент*. 2019. Вип. 2 (80). с. 75–80.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ВІЙНИ ДЛЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ

*В. Іскра, А. Курило, Ю. Реміняк
Державний біотехнологічний університет*

The war that unfolded on the territory of the country caused deep and long-lasting changes in all spheres of social life, in particular in the sphere of human capital. Loss of skilled professionals through migration, population loss, destruction of educational infrastructure and businesses, as well as significant psychological trauma affect a country's ability to recover and develop. The main problems associated with the outflow of human capital and the possibilities for its preservation and restoration in the post-war period are considered. The authors emphasize the importance of creating conditions for the return of specialists from abroad, the restoration of educational institutions, and the maintenance of the mental health of the population.

Keywords: human capital, socio-economic consequences, war in Ukraine, migration, educational infrastructure, economic recovery, psychological support, labor resources, post-war development.

У сучасних умовах стрімкого інноваційного розвитку важливим завданням стає впровадження концепції людського капіталу в управлінні економічними системами. Це особливо важливо в контексті оптимального використання інтелектуального потенціалу

підприємств. Людський капітал, на відміну від традиційного підходу до трудових ресурсів, є джерелом інтелектуальних здібностей працівників, які актуалізуються на ринку праці. Цей підхід дає змогу посилювати внутрішню інноваційну активність підприємств і стимулює розвиток інноваційних процесів як на рівні окремих підприємств, так і в масштабах економіки країни в цілому [3]. Отже, вивчення різних аспектів управління людським капіталом набуває особливого значення в умовах глобальних соціально-економічних змін та з урахуванням специфіки сучасної ситуації в Україні.

Війна, що розгорнулася на території України, спричинила безпрецедентні соціально-економічні наслідки, які суттєво вплинули на всі аспекти життєдіяльності країни. Одним із найбільш значущих і тривожних наслідків стала втрата та деградація людського капіталу, який є основним рушієм економічного розвитку та соціального прогресу. Масова міграція населення, руйнування підприємств, знищення освітньої інфраструктури, психологічний тиск та загибель висококваліфікованих спеціалістів створили значні проблеми для збереження та відновлення людського капіталу [2]. Ці обставини призвели до значного скорочення робочої сили, погіршення умов для професійного розвитку та зниження економічної продуктивності країни. Втрата людського капіталу впливає не лише на поточну економічну ситуацію, але й ставить під загрозу майбутнє відновлення та розвиток держави після закінчення бойових дій.

В умовах глобальних економічних змін та внутрішньої кризи, викликані війною, виникає нагальна потреба в дослідженні соціально-економічних наслідків втрати людського капіталу та розробці ефективних заходів для його збереження і відновлення. Розуміння глибини проблеми та пошук шляхів вирішення стануть основою для формування нових підходів до управління людським капіталом в Україні, що є важливим завданням для забезпечення довгострокової стабільності та процвітання країни.

З початком загарбницької війни велика кількість підприємств у країні зіткнулася з численними проблемами, серед яких найгострішою стала втрата людського капіталу. Держава зазнала значних інфраструктурних та людських втрат і продовжує стикатися з новими проблемами, що змушує її адаптуватися до нових умов існування.

Людський капітал є основою для формування успішної та розвиненої держави. Громадяни України відрізняються високим рівнем інтелекту, креативністю, працьовитістю та здатністю швидко навчатися і адаптуватися до нових умов. Однак із початком війни значна частина населення була змушена виїхати за кордон, що призвело до втрати працівників і можливостей для бізнесу та підприємств отримувати прибуток. Це негативно впливає на економічну ситуацію в країні, оскільки почався відтік людського капіталу, який буде необхідно відновити після завершення війни [2].

Підприємства змушені були частково змінити підходи до управління людським капіталом. Основним пріоритетом стало забезпечення безпечних умов праці для співробітників, а також надання їм підтримки, зокрема психологічної та фінансової. Впроваджено гнучкі робочі графіки, можливість працювати віддалено, а також програми підтримки персоналу. Однак на тлі цих змін більшість підприємств були змушені скоротити або взагалі припинити навчальні програми для своїх працівників, що негативно впливає на розвиток їхнього професійного потенціалу.

Однією з головних проблем війни, пов'язаних із втратою людського капіталу, стала масова міграція за кордон. Це призвело до втрати висококваліфікованих кадрів, заміна яких у сучасних умовах є вкрай складною.

Іншою серйозною проблемою стало руйнування бізнесу. Багато підприємств були знищені, частина змушена була закритися або релокуватися. Це негативно позначилося на рівні зайнятості населення: громадяни втратили роботу, можливість реалізовувати свої знання, навички та амбіції, а також заробляти на життя. Держава, у свою чергу, втратила значну частину податкових надходжень, що важливо для підтримки стабільної економічної ситуації в цей складний час.

До проблем формування людського капіталу також варто віднести втрату цивільного населення внаслідок бойових дій. Підприємства втрачають висококваліфікованих спеціалістів, а також молодь та дітей, які могли б стати майбутніми фахівцями. Ще одним важливим аспектом є примусове переселення, зокрема тих осіб, які були вивезені на територію росії і не мають можливості повернутися назад. Такі люди та їхні діти перебувають у складних стресових умовах, в оточенні чужої культури та менталітету, що негативно впливає на їхню ідентичність та світогляд.

Негативний вплив на людський капітал також мають загальні стресові умови, викликані війною. Люди втрачають можливість самовиражатися, проявляти креативність, що призводить до погіршення їхнього психологічного стану. Крім того, значна частина бізнесу втратила клієнтів через зміни в цінностях та пріоритетах суспільства.

Одним із найсерйозніших наслідків війни для людського капіталу є руйнування освітньої інфраструктури. Це створює серйозні перешкоди для навчання та розвитку молодого покоління, що матиме довгострокові наслідки для країни в майбутньому [2].

Руйнування освітньої інфраструктури має далекосяжні наслідки, оскільки освіта є визначальним елементом у формуванні людського капіталу. Втрата можливості отримувати якісну освіту, особливо в умовах війни, значно знижує шанси молодого покоління на успішну реалізацію свого потенціалу. Це також підриває здатність країни відновлюватися після завершення бойових дій, оскільки відновлення економіки і суспільства без кваліфікованих фахівців стає набагато складнішим.

Крім того, розрив у доступі до освіти призводить до нерівності серед дітей та молоді, оскільки ті, хто має можливість продовжувати навчання за кордоном або в безпечніших регіонах, отримують конкурентні переваги перед тими, хто цього позбавлений. Це може призвести до поглиблення соціальних та економічних розривів у суспільстві, що матиме негативний вплив на соціальну стабільність у майбутньому.

Важливим аспектом є також психологічна підтримка, яку потребують не лише ті, хто залишився в Україні, але й ті, хто був вимушений виїхати за кордон. Адже війна накладає важкий відбиток на психіку людей, особливо дітей, що може мати тривалі наслідки для їхнього розвитку та соціальної інтеграції в майбутньому. Повернення до нормального життя після пережитого стресу потребуватиме значних зусиль і ресурсів, як на рівні держави, так і на рівні міжнародної спільноти.

Не менш важливим є і питання повернення українців, які виїхали за кордон. Відтік людського капіталу можна компенсувати лише через створення умов для повернення фахівців, забезпечення їм гідних умов праці, безпеки та можливостей для професійного росту. Це також стосується тих, хто був примусово вивезений до росії та інших територій. Держава повинна докладати зусиль для повернення своїх громадян та їхньої реінтеграції в українське суспільство.

Для відновлення людського капіталу після війни необхідно розробити комплексну програму, яка передбачатиме інвестиції в освіту, створення робочих місць, надання соціальної та психологічної підтримки, а також заходи з реінтеграції та повернення українців з-за кордону. Лише так можна забезпечити довгостроковий розвиток і стабільність країни після війни.

У сучасних умовах, зумовлених війною, виникає необхідність перегляду підходів до управління людським капіталом на підприємствах. Ситуація в Україні є унікальною в глобальному контексті, що вимагає розробки спеціальних рішень. Дослідження науковців [1, 4–7] виявили основні проблеми, з якими стикаються підприємства, серед яких особливо відчутними є втрата людського капіталу, зниження професійного рівня працівників та труднощі з пошуком кваліфікованих кадрів для заповнення вакансій.

На нашу думку, для подолання цих проблем підприємства повинні зосередитися на таких напрямках:

- збереження людського капіталу – шляхом впровадження заходів для утримання працівників, покращення умов праці та надання необхідної підтримки, включаючи

соціальну та психологічну допомогу;

- пристосування робочого середовища для працівників з обмеженими можливостями – створення умов, що дозволять всім співробітникам, незалежно від їхніх фізичних можливостей, залишатися активними учасниками трудового процесу;

- розвиток системи внутрішнього навчання та підвищення кваліфікації – підприємства повинні розробляти програми, що дозволять працівникам підвищувати свою кваліфікацію та адаптуватися до нових умов праці.

Кожен із зазначених напрямків потребує подальшого вивчення та конкретизації для успішного впровадження на практиці. Це забезпечить не тільки збереження людського капіталу в умовах війни, але й сприятиме його відновленню та розвитку в післявоєнний період.

Бібліографічний список

1. Zaika S., Kuskova S., Zaika O. Human capital as the factor in the formation of the knowledge economy. *Integration of business structures: competition and cooperation: V International scientific-practical conference (February 19–20, 2021. Tbilisi, Georgia)*. Riga, Latvia: «Baltija Publishing». 2021. P. 66–69. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-036-0-15>.

2. Гойчук В., Любомудрова Н. Чинники формування людського капіталу підприємств в умовах нестабільності. *Економіка та суспільство*. 2024. № 62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-127>.

3. Гринько Т. В., Настиченко Ю. В. Теоретичні засади стратегічного управління людським капіталом підприємства. *Економічний простір*. 2021. № 176. P. 53–57. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/176-8>.

4. Грідін О. В., Заїка С. О., Заїка О. В. Актуальні аспекти та перспективні напрями удосконалення систем мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2022. № 42. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-37>.

5. Заїка С. О. Мотивація та стимулювання як чинники забезпечення стійкого розвитку сільськогосподарських підприємств. *Вісник ХНТУСГ: економічні науки*. 2018. Вип. 191. С. 222–236.

6. Посвалюк О. Виклики та концепція змін сучасної парадигми управління персоналом підприємства для повоєнної економіки України. *Економіка та суспільство*. 2024. № 59. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-108>.

7. Рябченко В. Стратегії ситуаційного управління людським капіталом в умовах глобалізації та кризових явищ економіки. *Економіка та суспільство*. 2024. № 64. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-35>.

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПРОДУКЦІЇ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

В. Клецик, аспірант

Львівський національний університет природокористування

Management of agricultural product competitiveness is a critical factor for the success of enterprises in the agricultural sector, given the evolving market conditions and growing consumer demands. This article explores the key factors influencing the competitiveness of agricultural products, including quality, price, innovation, and brand image. The study also examines the role of modern technologies, cost management, state support, and environmental sustainability in enhancing agricultural competitiveness. Special attention is paid to marketing strategies, including product differentiation, branding, and direct sales. Efficient management of these aspects ensures sustainable growth, higher market share, and increased profitability for agricultural enterprises.