

МАНДИЧ Сергій Миколайович, науковий співробітник відділу економіки, менеджменту і трансферу інновацій Інституту тваринництва Національної академії аграрних наук України, <https://orcid.org/0009-0000-6609-5135>

ЗНАЧЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У ФОРМУВАННІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОЇ БЕЗПЕКИ АГРОПІДПРИЄМСТВ

Мандич С. М. Значення кадрової політики у формуванні організаційно-правової безпеки агропідприємств.

У статті висвітлено значення кадрової політики як інтегративного інструменту, що впливає на стійкість і безпеку аграрних підприємств з правового та організаційного погляду. Досліджено основні принципи кадрової політики, які сприяють формуванню організаційно-правової безпеки, зокрема відповідність правовим нормам, забезпечення прозорості процесів управління персоналом, захист інтересів працівників і роботодавців. Проаналізовано підходи до впровадження сучасних методів управління людськими ресурсами, які включають підвищення кваліфікації кадрів, розроблення ефективної системи мотивації, а також створення сприятливого корпоративного середовища. Особливу увагу приділено значенню дотримання трудового законодавства, підвищенню правової обізнаності персоналу та забезпеченню відповідності кадрових процесів міжнародним стандартам. Розглянуто роль кадрової політики у запобіганні корупційним ризиків, конфліктів інтересів і зміцненні інформаційної безпеки підприємства. У статті також висвітлено фактори, що впливають на ефективність кадрової політики, зокрема це організаційна культура, рівень залучення працівників до ухвалення рішень, інноваційний потенціал підприємства та його здатність адаптуватися до викликів сучасного ринку.

Ключові слова: безпека, кадрова політика, підприємство, загрози, управління.

Постановка проблеми у загальному вигляді. У сучасних умовах ведення аграрного бізнесу кадрова політика відіграє важливу роль у гарантуванні організаційно-правової безпеки підприємств. Ефективне управління персоналом, формування професійного колективу та запровадження політики відповідності правовим стандартам стають основними передумовами захисту інтересів агропідприємств. У цьому контексті кадрова політика слугує не лише інструментом забезпечення ефективності виробничих процесів, але й механізмом мінімізації організаційно-правових ризиків

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання зміцнення кадрової безпеки підприємств є предметом дослідження таких науковців, як: Т. Воронько-Невідніча [1], Л. Демиденко [1], І. Мігус [5], О. Мельник [5], Г. Назарова [7], В. Сидоренко [6], Н. Швец [7] та інших. У роботах цих і багатьох інших авторів обґрунтовано важливість приділення уваги питанням кадрової безпеки. Зокрема, розглянуто її функціональні зв'язки в межах загальної економічної безпеки підприємства, запропоновано шляхи вдосконалення кадрової політики та визначено основні загрози, пов'язані з цією складовою управління. Однак навіть з таким потужним науковим доробком обрана для дослідження тематика не є висчерпаною.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає у визначенні ролі та значення кадрової політики у формуванні організаційно-правової безпеки агропідприємств. Основна увага зосереджена на аналізі функціонального впливу кадрової політики на забезпечення стійкості підприємства до внутрішніх і зовнішніх загроз, окресленні основних принципів і підходів до ефективного управління кадровими ресурсами та розробленні рекомендацій щодо мінімізації ризиків, пов'язаних з кадровою складовою.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кожне підприємство, яке має конкурентів, прагне їх випередити. А щоб зробити роботу ефективнішою, варто звернути увагу на особисту продуктивність працівників та їх стосунки всередині колективу. Тому кадрове планування стає основою

створення конкурентних переваг і важливим інструментом для успіху підприємства.

Кадрова політика – це сукупність заходів, спрямованих на забезпечення підприємства кваліфікованими працівниками, їх ефективне використання, професійний розвиток і створення сприятливих умов праці. Її значення у формуванні організаційно-правової безпеки полягає в такому:

- забезпечення правової обізнаності працівників щодо виконання трудових та інших обов'язків;
- створення системи внутрішнього контролю за дотриманням норм законодавства;
- мінімізація ризиків правопорушень і конфліктів між працівниками й роботодавцем.

Базова мета кадрової політики – сформулювати колектив, ефективна робота якого сприяє досягненню економічних цілей компанії. Водночас кожен учасник цього колективу почуватиметься надійно та комфортно на своєму місці. Цю основну мету можна розбити на дві складові:

1. Економічні цілі пов'язані з економічною ефективністю підприємства, підвищенням його фінансових показників.

2. Соціальні цілі – необхідні самореалізації кожного окремого працівника і формування згуртованої команди загалом. Грамотна кадрова політика організації – це приклад балансу між бізнес-інтересами та потребами індивідуумів. За правильною реалізації всі частини цієї «екосистеми» взаємодіють гармонійно та продуктивно.

Найчастіше кадрова політика організації складається з трьох рівнів: її розробляє керівництво, впроваджують HR-фахівці, а практична реалізація залишається менеджерам на місцях. На кадрову політику впливають як зовнішні, так і внутрішні чинники.

Чинники зовнішнього середовища – ті, які організація як суб'єкт управління неспроможна змінити, але має враховувати правильне визначення потреби у персоналі та оптимальне джерело покриття цієї потреби. До них належать:

- нормативно-правове середовище (тобто «правила гри», які встановлені державою; трудове

законодавство, законодавство в галузі охорони праці, зайнятості, соціальні гарантії тощо).

• ситуація на ринку праці (демографічні фактори, політика в галузі освіти, взаємодія з профспілками);

• тенденції економічного розвитку;

• науково-технічний прогрес (характер і зміст праці, що впливає на потреби в тих чи інших фахівцях, можливості перепідготовки персоналу);

Чинники внутрішнього середовища – це чинники, які піддаються впливу з боку організації. До них належать:

• цілі організації (на їх основі формується кадрова політика);

• стиль управління (жорстко централізована або надає перевагу принципу децентралізації – залежно від цього потрібні різні фахівці); фінансові ресурси (від цього залежить можливість організації фінансувати заходи щодо управління персоналом);

• кадровий потенціал організації (пов'язаний з оцінюванням можливостей працівників організації, з правильним розподілом обов'язків між ними, що є джерелом ефективної та стабільної роботи);

• стиль керівництва (усі вони однаково впливають на проведення певної кадрової політики).

Інструментами реалізації кадрової політики є:

• кадрове планування;

• поточна кадрова робота;

• керівництво персоналом;

• заходи щодо його розвитку, підвищення кваліфікації;

• заходи щодо вирішення соціальних проблем;

• винагорода та мотивація.

Унаслідок застосування цих інструментів змінюється поведінка працівників, підвищується ефективність їхньої роботи, покращується структура колективу.

Кожен роботодавець формує свою стратегію роботи з персоналом, виходячи з потреб компанії, свого досвіду та багатьох інших факторів. Тому єдиного списку, де є всі типи кадрової політики, скласти не вдасться. Умовно її можна поділити за різними критеріями; найчастіше виділяють такі види кадрової політики:

• Консервативна. Фокус на стабільності, збереження наявного персоналу. Такий шлях часто обирають компанії, де ризиків менше, але й невеликі прибутки.

• Інноваційна. Орієнтація на залучення та розвиток талантів, упровадження нових технологій управління. Коли ринок бурхливо розвивається, з'являються нові технології та механізми взаємодії.

• Адаптивна. Гнучкість і готовність до змін, реагування на зовнішні фактори. Якщо немає впевненості в тому, що чекає на підприємство в майбутньому, краще бути готовим до змін, вимушених або прорахованих.

• Соціально-орієнтована. Пріоритет турботи про працівників, створення комфортних умов праці. Працівники, яким комфортно на

робочому місці та які впевнені у завтрашньому дні – гарна основа для багаторічного процвітання.

До основних складових кадрової політики у контексті безпеки належать:

1. Правове забезпечення – законодавче регулювання трудових відносин є основою кадрової політики. Агробізнес повинні забезпечувати дотримання таких норм, як: ЗУ «Про працю» [4]; Закону України «Про охорону праці» [2]; податкового та соціального законодавства.

Крім того, захист сільськогосподарських підприємств у правовому середовищі суттєво посилюється системною кадровою політикою. Дотримуючись трудових стандартів і забезпечуючи справедливе ставлення до працівників, організації можуть зменшити ризик судових спорів і сприяти позитивному суспільному іміджу. Це не тільки захищає підприємство від потенційних судових розглядів, але й створює довіру зацікавлених сторін, включаючи працівників, клієнтів і регулювальні органи.

Підбір та адаптація персоналу – ефективна кадрова політика забезпечує формування компетентної команди. Відбір персоналу має враховувати професійні якості кандидатів, їх знання нормативної бази та здатність до адаптації в умовах мінливого правового середовища.

Навчання та підвищення кваліфікації – регулярне навчання працівників сприяє підвищенню їх правової обізнаності, що, своєю чергою, зменшує імовірність виникнення організаційно-правових ризиків.

Мотивація та етика праці – прозора система мотивації, побудована на дотриманні етичних норм, формує відповідальність працівників за дотримання внутрішніх і зовнішніх правових норм.

Основними викликами у кадровій політиці агробізнесу можна назвати такі:

1. Трудова міграція – виїзд кваліфікованих кадрів за кордон зменшує потенціал підприємств у забезпеченні стабільності.

2. Низька правова обізнаність – брак знань у сфері трудового законодавства серед працівників може стати джерелом конфліктів і штрафів.

3. Кадрова нестабільність – часті зміни в законодавстві вимагають швидкої адаптації кадрової політики.

Значення кадрової політики у формуванні організаційно-правової безпеки сільськогосподарських підприємств важко переоцінити. Добре структурована кадрова політика є основою будь-якого сільськогосподарського підприємства, гарантуючи, що робоча сила не тільки компетентна, але й відповідає цілям організації та вимогам законодавства.

По-перше, комплексна кадрова політика встановлює чіткі вказівки щодо найму, навчання та утримання працівників, що є вкрай важливим у галузі, яка часто стикається з нестачею робочої сили. Наприклад, сільськогосподарські підприємства, які впроваджують потужні програми навчання, можуть підвищити кваліфікацію працівників, що призведе до підвищення продуктивності та зниження плинності кадрів. Це особливо важливо в таких секторах, як рослинництво та тваринництво,

де спеціальні знання можуть суттєво вплинути на врожайність і якість.

Крім того, правове середовище, що оточує сільськогосподарські підприємства, є складним і постійно розвивається, охоплюючи трудове законодавство, правила техніки безпеки та екологічні стандарти. Чітко визначена кадрова політика допомагає організаціям орієнтуватися в цих вимогах законодавства, мінімізуючи ризик невиконання вимог, що може призвести до великих штрафів або судових спорів. Наприклад, дотримання правил Управління з безпеки та гігієни праці (OSHA) не лише захищає працівників, але й сприяє розвитку культури безпеки, яка може покращити загальну репутацію підприємства.

Таблиця 1

Інформаційна безпека як складова організаційно-правового захисту аграрного бізнесу

Значення для організаційно-правового захисту	Приклади реалізації
Правове регулювання	
Дотримання законодавчих норм щодо захисту персональних даних, комерційної таємниці, кібербезпеки	- розроблення політики конфіденційності; - виконання вимог законів про захист персональних даних
Контроль доступу до даних	
Запобігання несанкціонованому доступу до критичної інформації, зниження ризику витоку даних	- використання багаторівневого систем автентифікації; - обмеження доступу до баз даних залежно від посадових обов'язків
Кіберзахист	
Захист інформаційних систем від кібератак, шкідливого ПЗ, вірусів і хакерських дій	- встановлення антивірусного ПЗ; - використання міжмережевих екранів; - регулярне оновлення програмного забезпечення
Навчання персоналу	
Підвищення обізнаності працівників щодо правил безпеки та ризиків роботи з інформацією	- проведення тренінгів з кібербезпеки; - навчання щодо правил роботи з конфіденційними даними; - тестування на стійкість
Відповідальність за порушення	
Встановлення дисциплінарних або юридичних санкцій за порушення інформаційної безпеки	- впровадження штрафів за порушення внутрішніх правил; - звільнення за розголошення конфіденційної інформації
Інтеграція технологій	
Використання інноваційних рішень для посилення захисту інформації	- застосування штучного інтелекту для аналізу загроз; - впровадження блокчейн-технологій для безпеки фінансових транзакцій

Джерело: розроблено автором

Також кадрова політика відіграє вирішальну роль у формуванні позитивної організаційної культури. Заохочуючи різноманітність та інклюзивність, сільськогосподарські підприємства можуть отримати вигоду від ширшого спектру перспектив та ідей, які можуть призвести до інноваційних практик і рішень. Дослідження показали, що різноманітні команди ефективніші у вирішенні проблем і можуть сприяти кращим результатам

бізнесу. Таким чином, інтеграція ініціатив різноманітності в кадрову політику є не лише юридичним обов'язком, а й стратегічною перевагою.

Крім того, не варто ігнорувати зв'язок між кадровою політикою та моральним духом працівників. Коли працівники відчують, що їх цінують і підтримують через справедливу винагороду, пільги та можливості для просування по службі, їх залученість і лояльність до організації зростає. Це особливо важливо в сільському господарстві, де робота може бути фізично важкою і часто залежить від непередбачуваності погоди та ринкових умов. Високий моральний дух може привести до більш стійкої робочої сили, здатної адаптуватися до викликів і рухати підприємство вперед.

Для побудови стратегії та ефективного управління людськими ресурсами необхідно чітко розуміти принципи кадрової політики підприємства. Якщо узагальнити, їх можна сформулювати так:

1. Комплексний підхід. Означає, що кадрова політика підприємства зачіпає не лише всі рівні персоналу (від підсобних робітників до топ-менеджерів), а й усі сфери їхньої діяльності в межах підприємства (від службових функцій до соціальних зв'язків).

2. Окупність (ефективність). Суть у тому, щоб вкладені в управління штатом кошти з надлишком компенсувалися доходами від діяльності працівників.

3. Системність і послідовність. Потрібно, щоб усі процеси управління у кадровій політиці були взаємопов'язані. За ретельним відбором методів роботи повинен слідувати облік та аналіз результатів не тільки економічних, а й соціальних.

4. Гнучкість. Якою б вдалою не здавалася стратегія спочатку, обставини можуть змінитися. Цей принцип передбачає постійний контроль ефективності, оперативну зміну політики, якщо показники погіршуються. Також необхідність оперативних змін виникає під впливом зовнішніх обставин. Наприклад, за умов пандемії кадрова політика багатьох підприємств змінилася.

5. Збалансованість. Означає, що не варто обмежуватися лише методами, які обкатані багаторічною практикою – деякі з них можуть застаріти та припинити працювати в сучасних реаліях. У кадровій політиці підприємства обов'язково мають бути присутніми інноваційні інструменти, які допомагають максимально ефективно рухатися до цілей. Цей принцип ще можна назвати науковістю.

Шляхи підвищення ефективності кадрової політики:

- впровадження програм постійного навчання персоналу;
- створення ефективних систем внутрішнього контролю;
- цифровізація процесів управління персоналом;
- формування корпоративної культури, орієнтованої на правову відповідальність.

Системний підхід до формування кадрової політики є невід'ємною частиною організаційно-правового забезпечення сільськогосподарських підприємств. Такий підхід не тільки забезпечує

дотримання чинного трудового законодавства та правил, але й сприяє створенню робочого середовища, яке сприяє задоволенню та утриманню працівників. Встановлюючи чіткі вказівки та процедури найму, навчання та оцінювання продуктивності, сільськогосподарські підприємства можуть створити надійну структуру, яка підтримує сталий розвиток. Чітко сформульована кадрова політика підвищує конкурентоспроможність цих підприємств шляхом узгодження можливостей робочої сили зі стратегічними цілями. Наприклад, інвестиції в безперервний професійний розвиток і програми підвищення кваліфікації можуть призвести до більш кваліфікованої робочої сили, що має вирішальне значення в галузі, яка все більше залежить від технологічного прогресу та інноваційних методів.

Крім того, інтеграція механізмів зворотного зв'язку в кадрову політику дозволяє постійно здійснювати оцінювання та вдосконалення практик, забезпечуючи їх актуальність у сільськогосподарському ландшафті, що швидко змінюється. Наприклад, врахування внеску працівників у розроблення політики може призвести до більш ефективних та інклюзивних стратегій, спрямованих на вирішення унікальних проблем, з якими стикається сільськогосподарський сектор.

Отже, системний підхід до кадрової політики є не просто бюрократичною необхідністю;

це стратегічний актив, який є основою організаційно-правової безпеки сільськогосподарських підприємств. Надаючи вирішальне значення цій складовій управління, ці підприємства можуть підвищити свою сталість, конкурентоспроможність і загальну стійкість у все більш складному правовому та економічному середовищі. Підсумовуючи, значення кадрової політики у формуванні організаційно-правової безпеки сільськогосподарських підприємств є багатограним. Воно охоплює не лише дотримання правових стандартів, але й формування кваліфікованої, мотивованої та різноманітної робочої сили. Інвестуючи в стратегічну кадрову політику, сільськогосподарські підприємства можуть підвищити свою операційну ефективність, зменшити ризики та, зрештою, забезпечити конкурентну перевагу в складній галузі.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Кадрова політика є важливим чинником у зміцненні організаційно-правової безпеки агропідприємств. Вона забезпечує правовий захист підприємств, підвищує їх конкурентоспроможність і формує довіру серед партнерів і працівників. У сучасних умовах глобалізації та цифровізації агробізнесу ефективне управління кадровими ресурсами є одним з найважливіших факторів стабільного розвитку.

Література.

1. *Воронько-Невіднича Т., Демиденко Л., Здоров В.* Особливості формування та забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Економіка та суспільство*. 2021. № 28. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/596/571>
2. Закон України "Про охорону праці". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
3. Кадрова безпека суб'єктів господарської діяльності: менеджмент інсайдерами: монографія / за ред. *Сідака В.С., Мігус І.П.* Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. 258 с.
4. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. *Мігус І. П.* Створення системи управління кадровою безпекою на підприємстві. Вчені записки Університету «КРОК». Серія «Економіка». 2018. № 4 (52). С. 213–221.
6. *Мельник О.Ю.* Управління персоналом в аграрному секторі: правові аспекти. Київ: Центр правових досліджень, 2022.
7. *Назарова Г.* Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства [Електронний ресурс]. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2010. Вип. 15. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2010_15/Nazarova.pdf
8. *Сидоренко В.М.* Організаційна безпека підприємств: теорія і практика. Львів: Аграрний університет, 2021.
9. *Швець Н.* Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу. *Персонал*. 2006. № 5. С. 25–29.

References.

1. *Voronko-Nevidnycha, T., Demydenko, L., Zdorov, V.* (2021). *Osoblyvosti formuvannia ta zabezpechennia kadrovoi bezpeky pidpryemstva*. [Features of the formation and ensuring personnel security of an enterprise]. *Ekonomika ta suspilstvo*. No. 28. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/596/571>
2. Pro okhoronu pratsi. [On labor protection]. *Zakon Ukrainy*. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
3. *Kadrova bezpeka sub'iektiv hospodarskoi diialnosti: menezhment insaideramy: monohrafiia*. [Personnel security of economic entities: insider management: monograph]. *Sidak, V. S., Mihus, I. P.* (eds.). (2012). TOV «MAKLAUT». Cherkasy. Ukraine. 258 p.
4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. [Labor Code of Ukraine]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. *Mihus, I. P.* (2018). «Creation of a personnel security management system at the enterprise». *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*. Serii «Ekonomika». No. 4 (52), pp. 213–221.
6. *Melnyk, O. Yu.* (2022). *Upravlinnia personalom v ahrarnomu sektori: pravovi aspekty*. [Personnel management in the agrarian sector: legal aspects]. Tsentr pravovykh doslidzhen. Kyiv. Ukraine.
7. *Nazarova, H.* (2010). *Peredumovy stvoennia systemy kadrovoi bezpeky pidpryemstva*. [Prerequisites for creating a personnel security system of the enterprise]. *Rehionalni aspekty rozvytku produktyvnykh syl Ukrainy*. No. 15. Available at: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2010_15/Nazarova.pdf
8. *Sydorenko, V. M.* (2021). *Orhanizatsiina bezpeka pidpryemstvo: teoriia i praktyka*. [Organizational security of enterprises: theory and practice]. Aharnyi universytet. Lviv. Ukraine.
9. *Shvets, N.* (2006). «Methods for detecting and maintaining personnel security or how to overcome staff abuse». *Personal*. No. 5, pp. 25–29.

Abstract.

Mandysh S. The importance of personnel policy in forming organizational and legal security of agricultural enterprises.

Personnel policy is a key element in ensuring agricultural enterprises' organizational and legal security, as it forms the basis for effective personnel management, adaptation to changes in the external environment, and reduction of risks associated with the human factor. The article highlights the importance of personnel policy as an integrative tool that affects the stability and security of agricultural enterprises in legal and organizational aspects. The main principles of personnel policy that contribute to organizational and legal security formation are studied, particularly compliance with legal norms, ensuring transparency of personnel management processes, and protecting the interests of employees and employers. Approaches to implementing modern human resource management methods are analyzed, including improving personnel skills, developing an effective motivation system, and creating a favourable corporate environment. Particular attention is paid to compliance with labor legislation, increasing legal awareness of personnel, and ensuring compliance of personnel processes with international standards. The role of personnel policy in preventing corruption risks and conflicts of interest and ensuring the enterprise's information security is considered. The article also highlights factors that influence the effectiveness of personnel policy, particularly organizational culture, the level of employee involvement in decision-making, the innovative potential of the enterprise, and its ability to adapt to the challenges of the modern market. The study results confirm that a systematic approach to forming personnel policy is integral to agricultural enterprises' organizational and legal security, contributing to their sustainable development, competitiveness, and security. By prioritizing this management aspect, enterprises can increase their sustainability and overall resilience in an increasingly complex legal and economic environment. In modern conditions of globalization and digitalization of agribusiness, effective management of human resources is becoming one of the key factors of sustainable development.

Keywords: security, personnel policy, enterprise, threats, management.

Стаття надійшла до редакції 10.08.2024 р.

Бібліографічний опис статті:

Мандиш С. М. Значення кадрової політики у формуванні організаційно-правової безпеки агропідприємств. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2024. № 5. С. 75-79.

Mandysh S. The importance of personnel policy in forming organizational and legal security of agricultural enterprises. Actual problems of innovative economy and law. 2024. No. 5, pp. 75-79.

УДК: 339.9; JEL classification: L60; F60

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-5-16>

PAVLOV Kostiantyn Volodymyrovych¹, Doctor of Sciences in Economic, Professor, Professor of the Department of Economics and Trade, <https://orcid.org/0000-0003-2583-9593>

PAVLOVA Olena Mykolaivna¹, Doctor of Sciences in Economic, Professor, Head of the Department of Economics and Trade, <https://orcid.org/0000-0002-8696-5641>

CHORNA Nelia Petrivna², Doctor of Sciences in Economic, Professor of the Department of Business Analytics and Innovative Engineering, <https://orcid.org/0000-0001-9719-6043>

CHORNYI Roman Stepanovich², Doctor of Sciences in Economic, Full Professor, Director of the Novovolynsk Educational and Research Institute of Economics and Management, <https://orcid.org/0000-0001-8614-9495>

VOZNIUK Yulia Sergiivna¹, Student of the Department of Economics and Trade, <https://orcid.org/0009-0002-3576-082X>

TRANSFORMATION OF INDUSTRY MARKETS IN THE CONTEXT OF GLOBALISATION: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES

Pavlov K. V., Pavlova O. M., Chorna N. P., Chorny R. S., Vozniuk Y. S. Transformation of industry markets in the context of globalisation: theoretical and methodological approaches.

The article analyses the transformation processes of sectoral markets within the framework of globalization, emphasizing theoretical and methodological approaches and allowing for a more detailed consideration of these changes. The article highlights the main factors that reflect the dynamics of market changes, including economic, social, and technological aspects. It describes the challenges and opportunities enterprises face in the context of global competition and the unique needs of adapting to new business models. Particular attention is paid to the impact of digitalization, sustainable development, and internationalization on the structure of markets, which is essential for improving the efficiency of companies. It shows how implementing innovative strategies and integration into international trade can increase the competitiveness of enterprises on the world stage. The article offers an in-depth analysis of the dynamics of current market conditions and recommendations for strengthening the position of companies in the global context. The transformation of industry markets in the globalized world is a complex and multifaceted process that requires analysis. Modern companies face numerous challenges, such as growing global competition, technological innovation, expansion of new business models, and evolution of consumer preferences. Applying various theoretical and methodological approaches allows us to understand these changes and their research better. For example, analyzing modern business models and evolving technologies in response to global trends can help identify the most effective approaches to sustainable development. Socio-economic factors should also be considered, including changes in legislative initiatives and environmental requirements that may affect business adaptation to new conditions. The growing importance of innovation, technology, and partnerships in globalization highlights the need for new strategic approaches. Those businesses that actively integrate the latest technologies to create added value have a higher chance of success. Companies that invest in research and development, open new markets, and build strategic partnerships can better adapt to changes and compete internationally. Thus, the transformation of industry markets is becoming a challenge and an opportunity for businesses seeking to grow globally.

Keywords: globalisation, market transformation, competitiveness, business models, digitalisation, sustainable development, international trade.

Statement of the problem. The transformation of industry markets in the context of globalization is a pressing and multifaceted process that demands immediate and thorough analysis. In today's economic

environment, businesses are confronted with many challenges stemming from global changes. The most significant of these include heightened global competition, rapid technological advancement, the

¹Lesya Ukrainka Volyn National University, ²West Ukrainian National University