

Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний аграрний університет
Департамент агропромислового розвитку Полтавської ОВА
Інститут модернізації змісту освіти МОН України
ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААН України
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес-освіти
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної
академії наук України»
Одеський національний економічний університет
Сумський національний аграрний університет
Харківський національний економічний університет імені Семена
Кузнеця
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Кременчуцький національний університет імені М. Остроградського
Українсько-Британський Центр Центру Європейської освіти та іноземних
мов Полтавського державного аграрного університету
Glendale Community College of Maricopa Community College System,
Arizona (США)
Atlântica – Instituto Universitário (Португалія)
WSHIU -Akademia Nauk Stosowanych w Poznaniu (Польща)
Queen Mary University of London Ukrainian Society (Сполучене Королівство
Великої Британії та Північної Ірландії)
The University School of Occupational Safety Management in Katowice
(Польща)
Academy of Management and Administration in Opole (Польща)
University of Economics in Bratislava (Словаччина)
Scientific Center of Innovative Research (Естонія)
Information Systems Management Institute (Латвія)
Eurasian National University them. L. N. Gumilev (Казахстан)

МАТЕРІАЛИ

III Міжнародної науково-практичної конференції «Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в умовах глобалізації економіки: безпека, інновації, лідерство»

23 вересня 2025 року

Полтава 2025

УДК 005. 21 : 338. 43 : 005. 591. 6 /. 934 : 316. 46
DOI: <https://doi.org/10.32782/23-09-25-2>

Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в умовах глобалізації економіки: безпека, інновації, лідерство: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, 23 вересня 2025 р. Полтава : ПДАУ, 2025. Том 2. 363 с.

У матеріалах конференції розглядаються безпекові та інноваційні особливості стратегічного менеджменту агропродовольчої сфери в умовах актуалізації лідерства в глобальній економіці; практичні рекомендації щодо адаптації, протидії ризикам та підвищення ефективності розвитку суб'єктів господарювання.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, здобувачів закладів вищої освіти, фахівців-практиків.

Редакційна колегія:

О. А. Галич, к.е.н., професор, ректор Полтавського державного аграрного університету,

В. І. Аранчій, к.е.н., професор, перший проректор Полтавського державного аграрного університету,

Т. В. Воронько-Невіднича, д.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету,

V. Riashchenko – dr.oec., prof., expert of Latvian Council of Science, ISMA University of Applied Science,

М. В. Зось-Кіор, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету,

Д. В. Дячков, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету,

Н. В. Баган, PhD з економіки, доцент кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету

Матеріали друкуються мовою оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори.

© Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу ПДАУ заборонено

Development. 2020. Vol. 61, November 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.infbeh.2020.101497>

4. Greijdanus H., Fernandes C., Turner-Zwinkels F., Honari A., A Roos C., Rosenbusch H., Postmes T. The psychology of online activism and social movements: relations between online and offline collective action. *Current Opinion in Psychology*. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2020.03.003>

5. Kharouf H., Biscaia R., Garcia-Perez A., Hickman E. (2021) Understanding online event experience: The importance of communication, engagement and interaction. *Journal of Business Research*. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.037>

6. Koltsova O., Mararitsa L., Terpilovskii M., Sinyavskaya Y. Social signature in an online environment: Stability and cognitive limits. *Computers in Human Behavior*. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106856>

7. Роганова А. І., Лановенко Ю. І. Вплив діджиталізації комунікацій на психічний стан людини. *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій*. 2021. № 1 (47). С. 75-82.

Т. Сазонова, к.е.н., доцент,
Ю. Вовковінський, аспірант,
*Полтавський державний аграрний університет,
м. Полтава, Україна*

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ФУНКЦІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

Діджиталізація функцій управління персоналом – процес впровадження цифрових технологій для автоматизації та оптимізації рутинних HR-процесів. Це дозволяє менеджменту підприємств підвищити ефективність, заощадити час і ресурси, а також сприяти розвитку співробітників.

Діджиталізація охопила всі ключові HR-функції. Так, при наборі та адаптації персоналу наразі використовують різні онлайн-платформи для публікації вакансій, проведення відеоінтерв'ю та автоматизованої оцінки кандидатів, збору інформації про них. Нові співробітники можуть проходити навчання та ознайомлення з підприємством через спеціальні інтерактивні програми та курси.

Діджиталізація охоплює і процес управління продуктивністю через застосування спеціалізованих програм, що дозволяють відстежувати прогрес співробітників, ставити цілі та надавати регулярний зворотний зв'язок. Це робить процес оцінки більш прозорим та об'єктивним.

Навчання та розвиток персоналу стає більш доступним та адаптивним: – запровадження онлайн-курсів, вебінарів та навчальних платформ, що дають співробітникам можливість навчатися у зручний для них час та в індивідуальному темпі.

Процеси адміністрування одні з перших зазнали впливу діджиталізації, шляхом автоматизації процесів, пов'язаних з обліком робочого часу, розрахунком заробітної плати, управлінням відпустками та лікарняними. Це значно знижує кількість помилок та економить час HR-фахівців.

Діджиталізація охопила і процеси взаємодії на підприємстві, шляхом створення корпоративних порталів, внутрішніх соціальних мереж та мобільних застосунків, які сприяють більш швидкій та ефективній комунікації між колегами, обміну інформацією та підтримці корпоративної культури.

Отже, серед переваг діджиталізації системи управління персоналом:

- підвищення ефективності завдяки автоматизації рутинних завдань дозволяє HR-спеціалістам зосередитися на стратегічних ініціативах;

- зниження витрат шляхом оптимізації процесів та адміністративних операцій;

- прозорість – через легкий доступ до інформації, публічність ряду процесів, що сприяє більшій їх зрозумілості для всіх, формуючи певний рівень задоволеності та залученості.

Разом з тим, діджиталізація HR-процесів має і власні недоліки (табл. 1).

Отже, діджиталізація функцій управління персоналом дозволяє автоматизувати HR-процеси, такі як набір, адаптація, управління продуктивністю, навчання та адміністрування. Це підвищує ефективність, знижує витрати та забезпечує прозорість, що є перевагами для компаній. Водночас, діджиталізація має й недоліки, серед яких ненадійність даних, необхідність

фінансових витрат та технічні ризики, а також можливість виникнення конфліктів та загрози витоку даних.

Таблиця 1

**Недоліки цифровізації HR-функцій на підприємстві
[сформовано на основі 1]**

<i>HR-функція</i>	<i>Цифрові інструменти</i>	<i>Недоліки застосування</i>
Підбір персоналу	Цифрові платформи та соціальні мережі, такі як LinkedIn, Facebook та спеціалізовані ресурси для працевлаштування	Недостовірність даних, необхідність додаткової перевірки. Ефективне просування вакансій у мережі часто потребує фінансових витрат. Залежність від онлайн-платформ робить процес вразливим до технічних проблем.
Адаптація	Корпоративні мережі, спеціальні онлайн програми та курси, гейміфікація	Втрачається індивідуальний підхід. Ресурсозатратність, адже розробка і реалізація адаптаційних програм вимагає суттєвих часових та фінансових інвестицій.
Мотивація	Програми для збору та аналізу особистої інформації про працівників	Можливість витоку особистої інформації Необхідність розвиненої системи захисту даних Фінансова затратність
Розвиток	Електронні освітні платформи, онлайн курси та вебінари, мобільні застосунки	Комплексна ресурсозатратність розробки, підтримки внутрішньокорпоративних LMS-систем
Оцінка діяльності	Онлайн тестування, екзаменування з метою визначення компетентнісного рівня	У разі відкритості даних оцінки, може викликати небажану або нездорову конкуренцію, конфлікти
Контроль	Цифрові інструменти збору даних, інформації, звітів про всі процеси, виконані завдання	Кіберзагрози, втрата даних

Для нівелювання недоліків діджиталізації управління персоналом необхідно: впроваджувати розвинені системи кібербезпеки, щоб уникнути витоку та втрати особистої інформації та інших даних; перевіряти інформацію про кандидатів, отриману з цифрових джерел; компенсувати брак індивідуального підходу в адаптаційних програмах, при оцінюванні персоналу; заздалегідь планувати фінансові витрати на розробку та підтримку цифрових платформ; забезпечувати надійну технічну підтримку, щоб уникнути збоїв на платформах.

Діджиталізація HR-функцій – це не просто тренд, а необхідна умова для розвитку сучасного підприємства, що прагне бути гнучким, конкурентоспроможним та орієнтованим на людей, але вона потребує комплексного, системного, стратегічного підходу до впровадження.

Список використаних джерел:

1. Піменов В. В. HR-функції в умовах діджиталізації малого та середнього бізнесу. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 57 URL: <https://surl.lu/cvhwlh> (дата звернення 11.08.2025).

П. Самсоненко, здобувач вищої освіти,
Сумський державний університет,
м. Суми, Україна

ЦИФРОВИЙ МАРКЕТИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В СФЕРІ АГРОБІЗНЕСУ

Агропродовольчий сектор є одним із ключових рушіїв економічного відновлення України після війни. Саме розвиток агробізнесу визначає не лише продовольчу безпеку, але й стабільність валютних надходжень та інтеграцію України до глобальних ринків. В умовах післявоєнних викликів особливого значення набувають цифрові технології, інформаційні системи та соціальні мережі, що створюють передумови для модернізації бізнес-моделей та зростання конкурентоспроможності аграрних підприємств [1]. Одним із провідних інструментів у цьому процесі виступає цифровий маркетинг, який поєднує інноваційні методи комунікації, аналітику даних та стратегічний менеджмент [2].

<i>В. Порфіренко, А. Козаченко</i>	
МАРКЕТИНГОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІНОУТВОРЕННЯ НА ЕЛЕКТРИЧНІ АВТОМОБІЛІ.....	65
<i>Ю. Премудрий</i>	
РИНОК ПРОДУКЦІЇ СВИНАРСТВА: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ.....	70
<i>Т. Сазонова, О. Васюха</i>	
ВПЛИВ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ КОМУНІКАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ НА ПОВЕДІНКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	73
<i>Т. Сазонова, Ю. Вовковінський</i>	
ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ФУНКЦІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ.....	76
<i>П. Самсоненко</i>	
ЦИФРОВИЙ МАРКЕТИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В СФЕРІ АГРОБІЗНЕСУ.....	79
<i>В. Собчишин, Є. Мязін</i>	
DIGITAL-РІШЕННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ.....	81
<i>В. Сотніков, В. Іващенко, Г. Ісаєва</i>	
СИНЕРГІЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА БРЕНДИНГУ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА.....	84
<i>Ю. Степанюк</i>	
ЕКОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ РИНКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ТЕХНІКИ: «ЗЕЛЕНІ» ТЕХНОЛОГІЇ ТА ЕНЕРГОЕФЕКТИВНІСТЬ.....	86
<i>М. Тарасюк</i>	
ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ АГРОПРОДОВОЛЬЧИХ КОМПАНІЙ: СИНЕРГІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ІНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГУ.....	89