

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/10.32782/23-09-25-1>

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 1. 310 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.

2. Левченко А. О., Коваленко С. В. Напрями удосконалення операційного менеджменту в контексті забезпечення сталого розвитку організації. *Центральноукраїнський науковий вісник*. 2023. № 10 (43). С. 133–142.

3. Пальчик І. М., Кужелев М. О., Желіховська М. В. Операційний менеджмент як основа формування конкурентоспроможності підприємства. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2022. № 2 (7). С. 246–252.

Т. Сазонова, к.е.н., доцент,
О. Бірюкова, здобувач вищої освіти,
*Полтавський державний аграрний університет,
м. Полтава, Україна*

КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СУЧАСНОГО БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА

Сьогодні українські підприємства стикаються з численними викликами, що посилюються через війну. Зокрема, нестабільність економічної та політичної ситуації, скорочення фінансування. Це впливає на зростання плінності кадрів, дефіцит кваліфікованих працівників, зниження мотивації. Все це негативно впливає на систему управління персоналом і знижує рівень кадрової безпеки, що впливає на стабільність і конкурентоспроможність підприємства [1].

Кадрова безпека спрямована на захист підприємства від ризиків, пов'язаних із персоналом, і створення умов для ефективного управління людськими ресурсами. Це підтверджують і дослідження вчених. На думку Бурди І.Я., кадрова безпека є складовою економічної безпеки підприємства і передбачає захист від загроз та ризиків, що створює умови для максимально ефективного управління персоналом і забезпечує стійкі позиції підприємства [2].

Стратегічною метою кадрової безпеки є забезпечення збереження та розвитку людського капіталу підприємства як ключового інтелектуального та професійного ресурсу. Наявність достатньої кількості кваліфікованих працівників на підприємстві знижує ризик та можливість фінансових втрат. В сучасних умовах ще більше актуалізується потреба у забезпеченні

ефективної системи оцінки персоналу, що створює передумови для вчасних коригуючих управлінських рішень задля підтримки та підвищення ефективності та результативності праці, а також забезпечення відчуття справедливості, що в умовах нестабільності підвищує лояльність персоналу. Наразі, вітчизняні підприємства стикаються з проблемою дефіциту кадрів, тому актуальним є внесення суттєвих змін в систему рекрутингу та адаптації персоналу на рівні підприємства, а також ротатії та розвитку кадрів з одночасними організаційними змінами, що формує передумови покриття кадрового дефіциту із внутрішніх джерел.

З огляду на зазначене ще більшою уваги заслуговує система розвитку персоналу – це організована система взаємопов'язаних дій спрямованих на забезпечення ефективного управління людськими ресурсами, індивідуально розроблена та впроваджена окремим підприємством.

Зазначимо основні компоненти системи кадрової безпеки вітчизняних підприємств (табл. 1).

Управління кадровою безпекою здійснюється через створення спеціалізованої структури (підрозділів або відповідальних осіб), або ж введення відповідних функцій до системи обов'язків спеціалістів, фахівців та керівників підприємства – це залежить від розміру підприємства. Механізми кадрової безпеки реалізуються за допомогою таких функцій: аналітична, прогностична, комунікативна та інформаційна [3].

З робіт Безрука В.Р. можна зробити висновок, що кадрова безпека формується на загальній стратегії підприємства, має бути гнучкою, економічно обґрунтованою і відповідати реальним можливостям підприємства [4]. Варто зазначити, що кадрова політика, провідним завданням якої є забезпечення кадрової безпеки підприємства, має враховувати інтереси працівників і менеджменту, а також поєднувати економічні й соціальні завдання, щоб забезпечувати ефективну роботу персоналу, стабільність і конкурентоспроможність підприємства навіть у нестабільних соціально-економічних умовах.

Таблиця 1

Основні складові системи управління кадровою безпекою підприємства у вітчизняних реаліях [розроблено авторами]

Складова	Характеристика
Організаційно-адміністративна	дистанційна трудова діяльність (за можливості)
	гнучкий графік (впровадження з безпекових міркувань)
	релокація (переміщення виробництва та ключових співробітників в більш безпечні регіони)
Інформаційна	комунікація (впровадження ефективних каналів для вчасного та повного інформування)
	захист даних (забезпечення захисту персональних даних персоналу)
Соціально-психологічна	психологічна підтримка
	турбота про персонал (соціальна підтримка, фінансова підтримка, взаємодія на засадах емпатії)
Безпекова	фізична безпека
	психологічна безпека
Управлінська	адаптована кадрова політика на засадах антикризового управління
	розвиток корпоративної культури на засадах спільного зростання та постійного професійного та особистісного розвитку

Список використаних джерел:

1. Череп О., Калюжна Ю., Михайліченко Л. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. № 48. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-24> (дата звернення 19.09.2025 р.)

2. Бурда І. Я. Економічна безпека підприємства та місце в ній кадрової безпеки. *Ефективна економіка*. 2011. № 10. С. 53-60.

3. Галаз Р. І. Еволюція поняття кадрова безпека підприємства. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2013. №10. С. 340-343.

4. Безрук В. М., Петракова К. О. Реформування кадрової

політики: інституційні передумови реалізації. *Ефективність державного управління*. 2015. Вип. 44 (1). С. 140-145.

О. Федірець, д.е.н., доцент,
*Полтавський державний аграрний університет,
м. Полтава, Україна*

МОЖЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ AGILE-МЕНЕДЖМЕНТУ В АГРОПРОДОВОЛЬЧІЙ СФЕРІ

Впровадження нових технологій та цифрова трансформація забезпечують кардинальні зміни усіх сфер суспільного життя, не є виключенням в цьому процесі й бізнес-середовище. Підприємства різних форм власності та сфер діяльності, в тому числі й агропродовольчої, для підтримки належного рівня конкурентоспроможності повинні постійно змінюватися, адаптуючи свою діяльність нових умов, в яких вимоги клієнтів зазнають постійних змін під впливом цифрових технологій.

Аграрні підприємства удосконалюють існуючі та впроваджують нові технології та підходи до управління, які дозволяють адаптуватися до нових умов. Одним із таких підходів є Agile-менеджмент, який довів свою дієвість у різних сферах, в першу чергу в ІТ, та продемонстрував достатню варіативність для впровадження і інших галузях. При цьому здатність трансформувати традиційні (ієрархічні) структури, якими в переважній більшості є аграрні підприємства, у сучасні, гнучкі, інноваційні, клієнто-орієнтовані моделі управління є особливо цінним для агропродовольчої сфери.

В той же час слід відмітити, що підприємства агропродовольчої сфери мають ряд специфічних особливостей, які пов'язані із залежністю від природних та сезонних чинників, наявністю певних вимог до капітальних інвестицій та суттєвим рівнем фінансової непередбачуваності. В свою чергу Agile методологія вимагає навчання, змін у поведінці та часто нових інформаційних технологій, тому керівники повинні вирішити, чи виправдають очікувані результати зусилля та витрати на перехід. Нами узагальнено умови застосування Agile-менеджменту, враховуючи особливості агропродовольчої сфери (табл. 1).

<i>О. Помаз, В. Малишко, В. Стрілець</i> ОПЕРАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ДРАЙВЕР БРЕНДИНГУ ТА КАДРОВОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ДИНАМІЧНОГО БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА..	154
<i>Т. Сазонова, О. Бірюкова</i> КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СУЧАСНОГО БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА.....	157
<i>О. Федірець</i> МОЖЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ AGILE-МЕНЕДЖМЕНТУ В АГРОПРОДОВОЛЬЧІЙ СФЕРІ.....	160

СЕКЦІЯ 3. РОЗВИТОК STARTUP-ІНІЦІАТИВ В АГРОПРОДОВОЛЬЧІЙ СФЕРІ В ПОВОЄННОМУ ВІДНОВЛЕННІ УКРАЇНИ

<i>О. Ходаківська</i> АГРАРНИЙ СЕКТОР ЕКОНОМІКИ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ: ВИКЛИКИ, РЕАЛІЇ, РІШЕННЯ.....	164
<i>Т. Voronko-Nevidnycha</i> GLOBALIZATION AS A STRATEGIC APPROACH TO THE DEVELOPMENT OF THE AGRI-FOOD SECTOR....	166
<i>Я. Богдан, І. Гнатенко</i> ВАРТІСНЕ ВИМІРЮВАННЯ ВТРАТ ЕКОСИСТЕМ УКРАЇНИ УНАСЛІДОК ВОЄННИХ ДІЙ.....	169
<i>В. Бубко, І. Овсянніков, М. Подольський</i> РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ФОРМУВАННІ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ СТАРТАПІВ.....	174