

Міністерство освіти і науки України
Національний університет біоресурсів і природокористування України
ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут»
ВШТІП Академія прикладних наук у Познані (Польща)
Університет менеджменту та підприємництва у Валбжиху (Польща)
Університет третього віку у Громадці (Польща)
Університет економіки у Бидгощі (Польща)
Економіко-гуманітарний університет у Варшаві (Польща)
Жешувський університет (Польща)
Поморська Академія в Слупську (Польща)
Познанський університет економіки та бізнесу (Польща)
Гартмут Дюбек Товариство економічного і структурного розвитку з обмеженою
відповідальністю (Німеччина)
Хмельницький національний університет
ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»
ЗВО «Подільський державний університет»
Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника
Державний біотехнологічний університет м. Харків
Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького
Калуський політехнічний фаховий коледж



Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції
**«Сталий розвиток аграрної сфери: інженерно-економічне
забезпечення»**



Бережани – 2024

УДК 654.071
С 76

*Рекомендовано Вченою радою ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут»
(Протокол № 3 від 31.10. 2024 року)*

Рецензенти:

*І. Ф. Баланюк, доктор економічних наук, професор
М. В. Диха, доктор економічних наук, професор
А. Д. Чикуркова, доктор економічних наук, професор*

Редакційна колегія:

*к.е.н., доцентка М. С. Пономарьова (голова); д.е.н., професорка Д. І. Шеленко (замісник);
dr. n. sp. Grzegorz Konieczny; dr. n. e. Paulina Kolisnichenko, д.е.н., професорка Л. С. Сас.,
член-кореспондент, д.е.н., професор Шпикуляк О. Г., к.е.н., доцентка Т. О. Гуренко;
к.е.н. М. Р. Куляк, к.т.н., доцентка Р. М. Лещій*

Відповідальна за випуск:

докторка економічних наук, професорка С. М. Судомир

«Сталий розвиток аграрної сфери: інженерно-економічне забезпечення», матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут». Запоріжжя: ФО-П Однорог Т.В., 2024. С. 289.

ISBN 978-617-7823-77-2

Проведення конференції зареєстровано в ДНУ «Український інститут науково-технічної експертизи та інформації»: Посвідчення № 529 від 27.09.2024 р.

У збірнику вміщено матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції **«Сталий розвиток аграрної сфери: інженерно-економічне забезпечення»** ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут», що відбулася 23 жовтня 2024 року у ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут».

Збірник охоплює основні напрями інженерно-економічних наук.

Для науковців, викладачів, аспірантів, студентів закладів вищої освіти.

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, галузевої термінології, імен власних та інших відомостей.

@ ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут»

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ЕКОЛОГІЗАЦІЇ РОЗВИТКУ АГРАРНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ		12
Адамів Степан	Шкідливий вплив важких металів	12
Гловин Надія	Екологічні аспекти аналізу діяльності підприємства органічної форми господарювання східного регіону Опілля	14
Гуржийов Віталій	Агрокліматичні умови та їхній вплив на строки сівби буряка столового	16
Кудла Богдан, Дудка Світлана	Льон як перспективна культура	18
Лозовий Олександр	Вплив технологічних інновацій на доходи домогосподарств	20
Магзер Віра	Загроза зникнення рідкісних видів рослин відкашник татарниколистий, дев'ятисил татарниколистий – CARLINA ONOPORDIFOLIA BESSER EX SZAFER, KULCZ. ET PAWL	22
Нагірний Дмитро	Екотоксикантами для еколого-безпечного функціонування агроєкосистем Бережанщини	24
Паньків Наталія	Екологічний стан річки Золота Липа в умовах антропогенного навантаження	25
Павлів Олег	Фонд нітрогену та його роль у забезпеченні екологічної якості ґрунту	27
РОЗДІЛ 2. РОЗВИТОК ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО МЕХАНІЗМУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ		30
Balaniuk Sergiy, Paraniuk Mariia	Problemy i perspektywy cen transferowych	30
Боднар Ореста	Вимоги до управлінських рішень в умовах організаційного розвитку	32
Дяк Богдан	Перспективніші напрями розвитку фінтеху в Україні	34
Зінич Оксана	Сучасний стан та перспективи розвитку системи обліку в малих підприємствах в умовах ринкової економіки	35
Сас Людмила, Гайдук Андрій	Теоретичні аспекти обліку фінансових результатів підприємств	37
Кузьмін Тетяна, Жолоб Роман	Теоритичні підходи до визначення сутності поняття витрат на збут підприємства	39
Сливінська Оксана	Організація бухгалтерського обліку на підприємствах у сучасних умовах	41

Чикуркова Алла	Формування та реалізація конкурентних стратегій в управлінні економічним розвитком підприємств	121
Щебликіна Інна, Щебликіна Зоя	Управління персоналом як складова стратегічного та мотиваційного менеджменту підприємства	123
РОЗДІЛ 6. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ТЕХНІКИ ДЛЯ ВИРОБНИЦТВА ПРОДУКЦІЇ АПК		126
Білик Степанія	Взаємодія м'якоти бульб картоплі з робочими органами сільськогосподарських машин	126
Диня Володимир, Дудка Світлана	Способи зароблення рослинних решток на поверхні поля у ґрунт	128
Дубчак Наталія, Кирик Олег	Обґрунтування конструктивної схеми очисника головок коренеплодів і його розрахунки	130
Єлецька Тетяна	Вплив кормової високобілкової добавки на фізіологічний стан молочних корів	132
Чвартацький Ігор	Оптимізація автотранспортної логістики в період збирання врожаїв зернових	134
РОЗДІЛ 7. ОРГАНІЗАЦІЙНО–ТЕХНІЧНІ ПРОБЛЕМИ ЕНЕРГЕТИКИ		137
Бабінець Василь, Попенчук Юрій	Сучасний стан української енергосистеми: проблеми, виклики та перспективи	137
Бунько Василь, Дарморіс Петро, Белов Володимир	Спосіб секціонування електричних мереж на основі параметрів навмисних та аварійних відключень	139
Бунько Василь, Бунько Назарій, Гарасимчук Анастасія	Цифровізація трансформаторних підстанцій – як основа майбутньої енергетики	141
Бунько Василь, Коцемир Олександр, Коцемир Денис	Обґрунтування захисту трансформаторів напруги від ферорезонансних процесів	143
Дарморіс Петро, Потапенко Микола	Підвищення надійності функціонування електричних мереж	145
Козирський Володимир, Бунько Василь	Аналіз термомеханічних характеристик попередньо деформованої пружини зі сплаву nitinol при їх використанні в тепловому двигуні для генерації електроенергії	147
Клендій Петро, Ганьбергер Олег	Регулювання швидкості повітря в колекторі пневмомережі шляхом регулювання частоти обертання електропривода вентилятора	149

підходів та ідей; можливості для персоналу вчитися новим навичкам і бути залученим у процес трансформації підприємства. Нині бенчмаркінг на сучасному підприємстві має великий потенціал розвитку, який може забезпечити підвищення продуктивності і результативності бізнесу, але цей процес вимагає максимальної уваги і наукового підходу. Найважливішою перевагою, яку отримує підприємство, що запровадило бенчмаркінг, є перехід до системи безперервного удосконалення, що дає змогу підтримувати високий рівень конкурентоспроможності на ринку. Але удосконалення повинно відбуватися швидше, ніж це будуть робити конкуренти, інакше всі зусилля будуть марними.

Список використаних джерел:

1. Костюк Г.В., Дубровська І.О. Дослідження сучасних конкурентних стратегій. *Ефективна економіка*. 2015. № 11. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4589> (дата звернення 13.08.2024). Назва з екрана.
2. Клименко С.М., Барабась Д.О., Омеляненко Т.В. Управління конкурентоспроможністю підприємства. К: Вид-во КНЕУ, 2006. 527 с.
3. Смоленюк П.С. Обґрунтування конкурентної стратегії підприємства. *Інноваційна економіка*. 2012. № 3 (29). с.86-93.
4. Головова Л.С. Сукупний економічний потенціал корпорації: формування та розвиток: монографія. Запоріжжя: КПУ, 2009. 339 с.
5. Морщенок Т.С. Бенчмаркінг як інструмент підвищення конкурентоспроможності підприємницьких структур. *Економіка і суспільство*. 2017. Випуск 9. С. 533-540. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/92.pdf (дата звернення 14.08.2024). Назва з екрана.
6. Судомир С. М. Стратегія розвитку підприємств та її цільова спрямованість. *Інноваційна економіка : науковий журнал*. 2011. № 21. С. 67-69.
7. Gudzynskyj O.D., Sudomyr S.M., Gurenko T.O. Teoretyko-metodologichni zasady rezultatyvnoho upravlinnya rozvytkom pidpryyemstv. Kyiv: Komprint, 404.

Інна ЩЕБЛИКІНА,

к.е.н., доцентка, доцентка кафедри фінансів, банківської справи,
страхування та фондового ринку
Запорізького національного університету

Зоя ЩЕБЛИКІНА,

старша викладачка кафедри управління та адміністрування
Мелітопольського державного педагогічного
університету імені Богдана Хмельницького

м. Запоріжжя,
Україна

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЧНОГО ТА МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективне управління персоналом — це ключ до успіху будь-якого підприємства, оскільки воно допомагає досягати стратегічних цілей компанії.

Однак, навіть при розумінні важливості цього процесу, система управління персоналом часто стикається з певними викликами, які можуть знижувати її ефективність. Наприклад, проблеми можуть виникати у процесі підбору нових працівників, їхньої адаптації, розвитку або підтримки мотивації.

Покращення процесів відбору та адаптації працівників — це одна з важливих задач для підвищення загальної ефективності управління персоналом та досягнення підприємством ключових стратегічних завдань. Сюди входить точне планування потреб у працівниках, пошук та залучення найкращих кандидатів, а також створення умов для їхнього професійного розвитку та підтримки мотивації.

Основна мета всіх цих дій — створення такого робочого середовища, де працівники будуть не лише мотивовані виконувати свої обов'язки, а й прагнути до розвитку своїх навичок та відчуватимуть себе частиною успіху компанії.

Реалізація управління персоналом здійснюється через розробку персонал-стратегії. Мистецтво розроблення стратегії управління персоналом полягає в тому, щоб наслідками формування загальних підходів стали конкретні дії, які забезпечували б високу ефективність використання людського потенціалу. Стратегія управління персоналом є складовою стратегії діяльності підприємства [1, с. 205].

Покращення системи управління персоналом дозволяє не тільки залучити та утримати кваліфікованих працівників, але й підвищити продуктивність і ефективність роботи підприємства. Також це позитивно впливає на рівень задоволеності співробітників та їхню мотивацію до досягнення стратегічних цілей компанії. Крім того, удосконалена система управління допомагає зміцнити конкурентні позиції компанії.

Для досягнення таких результатів підприємствам потрібно постійно оцінювати ефективність існуючих процесів, виявляти проблеми та вносити необхідні коригування. Особлива увага приділяється управлінню мотивацією співробітників — це ключовий елемент, який створює сприятливий мотиваційний клімат. Успішний мотиваційний менеджмент включає не лише розробку систем стимулювання, але й узгодження мотиваційного профілю працівників з цілями компанії.

Розробка та впровадження таких систем є тривалим та коштовним процесом, що виправдано переважно для великих компаній з постійним персоналом. У випадку з малими підприємствами чи фірмами з непостійним штатом, повноцінна система мотиваційного менеджменту може бути менш актуальною.

Ключовим показником ефективності мотиваційного менеджменту є те, наскільки працівники ідентифікують себе з компанією та її цілями. Коли співробітник відчуває себе частиною команди, він більш охоче та ефективно працює на досягнення стратегічних цілей.

Загалом управління персоналом — це складний і багатогранний процес, який спрямований на створення оптимальних умов для ініціативної та свідомої

праці. Персонал є живим ресурсом організації, що здатен приймати самостійні рішення, критично оцінювати вимоги та має власні інтереси, тому його управління вимагає особливого підходу.

Зважаючи на нестабільність та непередбачуваність ситуації в умовах воєнного стану, необхідно розуміти, які конкретні виклики стоять перед керівництвом підприємств та яким чином можна забезпечити гнучкість та ефективність управління персоналом.

Сучасна Україна зіткнулася з викликами війни, що створюють складні соціальні умови для підприємств та їх персоналу. Такі умови зобов'язують до глибокого розуміння особливостей управління персоналом, щоб спрямовувати стратегії та практики менеджменту до нових умов і забезпечувати підтримку та захист працівників [2, с. 404].

Ефективне управління персоналом є одним із ключових факторів, що визначають конкурентоспроможність підприємства. Трудові ресурси грають важливу роль поряд з іншими складовими, такими як якість товарів і послуг, їх просування на ринку, фінансовий стан компанії, організація виробничих процесів та впровадження нових технологій. Всі ці елементи взаємопов'язані, і їх потрібно розглядати в комплексі, оскільки саме їхня взаємодія має вирішальний вплив на здатність підприємства конкурувати на ринку

Управління персоналом забезпечує не лише залучення і розвиток кваліфікованих працівників, але й створює умови для ефективної роботи всієї системи. Це дозволяє підприємству швидше реагувати на зміни, впроваджувати інновації та підвищувати свою продуктивність, що в результаті зміцнює його позиції на ринку.

Список використаних джерел:

1. Герчанівська С.В., Стемковська І.В. Управління персоналом підприємств в сучасних умовах. *Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Серія «Економічні науки»*. Харків, 2021. № 2. Т. 2. С. 200-211.
2. Щєбликіна І.О., Щєбликіна З.В. Соціальний аспект управління персоналом вітчизняних підприємств в умовах воєнного стану. *Теорія і практика розбудови екосистеми соціальної сфери в умовах повоєнного відродження України* : зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 17-18 квітня 2024 р. Київ : КНЕУ, 2024. С. 402-405.