

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ
АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ОБЛІКУ І ФІНАНСІВ**



ЗБІРНИК ТЕЗ

**I Міжнародної
науково-практичної інтернет-конференції
„ОБЛІКОВО-ФІНАНСОВЕ, ІНФОРМАЦІЙНЕ ТА МОВНО-
КОМУНІКАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ
АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ: ПРОБЛЕМИ, ПРІОРИТЕТИ,
ПЕРСПЕКТИВИ”
26-27 жовтня 2023 року**



Дніпро 2023

„Обліково-фінансове, інформаційне та мовно-комунікаційне забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи”

УДК 338.43

ББК 65.9 (4Укр) 32

Організатор конференції:

Факультет обліку і фінансів Дніпровського державного аграрно-економічного університету

Програмний комітет конференції:

ПАВЛОВА Г. Є. – декан факультету обліку і фінансів, доктор економічних наук, професор;

ВАСИЛЬЄВА Л. М. – заступник декана факультету обліку і фінансів з наукової роботи, доктор наук з державного управління, професор;

ХАЛАТУР С. М. – завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування, доктор економічних наук, професор;

СТАСЮК Т. В. – завідувач кафедри філології, доктор філологічних наук, професор;

ГУБАРИК О. М. – в. о. завідувача кафедри обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою, кандидат економічних наук, доцент;

КАРАМУШКА О. М. – в. о. завідувача кафедри інформаційних систем і технологій, кандидат економічних наук, доцент.

Збірник містить матеріали за такими тематичними напрямками:

1. Інформаційні системи і технології в аграрному секторі.
2. Облік, аудит, аналіз та оподаткування підприємств аграрного сектору.
3. Управління фінансово-економічною безпекою підприємства.
4. Особливості фінансового забезпечення та страхування аграрного виробництва.
5. Інноваційні методи і технології в педагогічному процесі аграрних навчальних закладів.
6. Культура професійного спілкування як складова професійної підготовки фахівців-аграріїв

Учасники конференції:

Ariadha LLC, Temirtau, Kazakhstan

Вінницький національний аграрний університет, Україна

Державний податковий університет, м. Ірпінь, Україна

Google LLC, California, USA

Запорізький національний університет, Україна

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Україна

Мікрофінансова установа «Agnur Credit», м.Шимкент, Казахстан

Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», Україна

Одеський національний економічний університет, Україна

ПАТ Акціонерний банк «Південний», м. Одеса.

ПВНЗ «Буковинський університет», Чернівці, Україна

Поліський національний університет, м. Житомир, Україна

Полтавський державний аграрний університет, Україна

Полтавський університет економіки і торгівлі, Україна

Slovak University of Agriculture in Nitra

State Agrarian University of Moldova

Український державний університет науки і технологій, Дніпро, Україна

University Harran, Turkey

University of Lodz, Poland

Обліково-фінансове, інформаційне та мовно-комунікаційне забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи: матеріали I Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції 26-27 жовтня 2023 р. : Дніпро : ДДАЕУ, 2023. 309 с.

Матеріали подано в авторській редакції.

Висловлені у виданні думки належать виключно авторам

probability of its realization and the scale of the consequences;

- on the second stage, a risk strategy is developed in order to reduce the probability of risk realization and minimize possible negative consequences;
- on the third, methods and tools for managing the identified risk are selected;
- on the fourth, direct risk management is carried out;
- at the final stage, the achieved results are evaluated and the risk strategy is adjusted.

At the final stage of risk management, the achieved results are evaluated and the risk strategy is adjusted. At this stage, the organization evaluates the effectiveness of the application of risk management methods and tools and the results of their application. If the results are unsatisfactory, the risk strategy is adjusted to achieve more effective risk management in the future. In addition, at this stage, the organization also analyzes and assesses new risks that may arise in the future and takes them into account when developing a risk management strategy for the next period. Thus, adjusting the risk strategy is an important stage in the risk management system, which allows for sustainable and effective risk management in the organization.

Development of risk management strategies: at this stage, risk management methods are determined. These can be measures to reduce risks, transfer risks to an insurance company, accept risks that are acceptable to the organization.

The choice of methods and tools depends on the type of risk and its characteristics, the magnitude of the risk, the possibility of influencing the risk, the degree of acceptability of the risk for the organization and other factors.

Therefore, risk management is an important component of the system of economic security of economic entities. It allows you to assess potential risks that may affect the company's financial condition and develop strategies to reduce these risks.

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ СТРАТЕГІЇ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПРИ ФОРМУВАННІ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Д. Москалець, здобувачка вищої освіти, гр.МгУФЕБз-22

А. Мінковська, к.е.н., доцент

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Одним із найбільш помітних факторів, що впливають на процес прийняття рішень щодо питань управління персоналом на підприємстві, є дотримання чинних нормативно-правових актів. У цьому випадку керівники підприємств та особи, які приймають рішення, можуть розробляти політику, процедури та практику на робочому місці, що впливають із таких нормативно-правових актів, які є необхідними для обов'язкового використання та дотримання у межах юрисдикції осіб, які приймають рішення. Деякі з цих нормативно-правових актів, хоча і схожі, також можуть змінюватись відповідно до вимог, починаючи від прийняття на місцевому та державному рівнях

юрисдикції. До цього моменту особи, які приймають рішення, можуть мати певну гнучкість у тлумаченні цих нормативно-правових актів, сприяючи дотриманню бажаної поведінки та результатів на робочому місці.

Загалом, терміни, на рішення щодо управління персоналом, що впливають із законодавства про працю чи трудове законодавство, може впливати ступінь дотримання політики, процедури чи практики або ступінь якого можна уникнути порогу судових розглядів, враховуючи результати прийнятих рішень. Цей останній пункт підкреслює, як окремі особи, які приймають рішення, можуть бути притягнуті до особистої відповідальності за свою причетність до порушень правових аспектів зайнятості та законів про працю у прийнятті рішень щодо персоналу.

Визначальним і початковим при формуванні системи забезпечення кадрової безпеки є стратегія кадрової безпеки організації, яка представляє собою сукупність пріоритетних цілей та управлінських підходів, реалізація яких забезпечує захист підприємства від будь-яких загроз, пов'язаних з функціонуванням кадрового напрямку його діяльності. Дана стратегія є складовою частиною корпоративної стратегії економічної безпеки і повинна враховуватися при формуванні стратегії управління людськими ресурсами підприємства.

Визначальним і початковим етапом у формуванні системи забезпечення кадрової безпеки організації є розробка стратегії кадрової безпеки. Ця стратегія визначає загальний напрямок та цілі в сфері управління персоналом, спрямовані на забезпечення стійкості та ефективності кадрового потенціалу організації.

Стратегія кадрової безпеки є ключовою складовою при формуванні системи забезпечення кадрової безпеки організації. Ця стратегія визначає основні напрямки та завдання, спрямовані на забезпечення безпеки та стабільності в управлінні персоналом підприємства. Ось кілька ключових аспектів стратегії кадрової безпеки:

1. Аналіз потреб. Стратегія повинна враховувати потреби організації у персоналі як зараз, так і в майбутньому. Це включає в себе аналіз навичок та кваліфікацій, які потрібні для досягнення стратегічних цілей підприємства.

2. Розвиток персоналу. Стратегія повинна визначити програми навчання та розвитку, щоб підтримувати та підвищувати рівень кваліфікації працівників.

3. Талант-менеджмент. Розробка стратегії для виявлення, залучення та зберігання найкращих працівників організації, що є важливим для довгострокової стабільності.

4. Управління змінами. Розробка методів та програм для ефективного управління змінами в організації, що можуть включати перестановку персоналу, реструктуризацію або інші зміни в бізнес-процесах.

5. Системи винагород. Розроблення систем винагород та стимулювання, що допомагають залучати та утримувати висококваліфікованих працівників.

6. Безпека праці. Забезпечення безпеки та здоров'я працівників через розвиток безпечних робочих умов та надання відповідної освіти щодо безпеки

на роботі.

7. Управління конфліктами. Розробка політик щодо управління відходами, а також політик вирішення конфліктів на робочому місці.

8. Стратегічні рішення. Розробка стратегічних рішень щодо управління персоналом. Це може включати в себе розробку програм навчання та розвитку, створення системи мотивації, управління ризиками в області персоналу, планування тощо.

9. Оцінка та вдосконалення. Визначення ключових показників ефективності та розроблення системи оцінки, яка дозволяє визначати, наскільки ефективно реалізується стратегія та які зміни можна внести для покращення результатів.

10. Адаптація до змін: Стратегія кадрової безпеки повинна бути гнучкою і готовою адаптуватися до змін внутрішнього та зовнішнього середовища організації.

Ці аспекти допомагають встановити фундаментальні принципи та завдання для забезпечення кадрової безпеки організації. Стратегія кадрової безпеки повинна бути відзеркаленням стратегічних цілей та цінностей організації, спрямованих на забезпечення ефективності, стабільності та сталого розвитку.

Важливо розробляти стратегію кадрової безпеки як частину загальної стратегії управління персоналом та бізнес-стратегії організації. Це допомагає створити стійкий фундамент для досягнення успіху та забезпечення надійності та стійкості в управлінні персоналом.

ОСНОВНІ АСПЕКТИ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

А. Молчанов, здобувач вищої освіти, гр.МгУФЕБ-22

А. Мінковська, к.е.н., доцент

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Інноваційний менеджмент - це підхід до управління, спрямований на створення та впровадження інноваційних рішень, процесів і стратегій в організації з метою досягнення конкурентних переваг і забезпечення стійкого розвитку

Інноваційний менеджмент є важливим інструментом для підвищення ефективності діяльності будь-якого підприємства. Він орієнтований на створення та впровадження нових ідей, технологій, продуктів і процесів, які сприяють покращенню якості, збільшенню продуктивності та конкурентоспроможності підприємства. Основні аспекти інноваційного менеджменту, які можуть сприяти підвищенню ефективності діяльності підприємства, включають: стимулювання інноваційної культури: дослідження та розробка. управління інноваційними процесами. залучення персоналу. взаємодія зі стейкхолдерами.

Впровадження інноваційного менеджменту допомагає підприємствам

| | |
|--|-----|
| <i>О. Атамас</i> Актуальні напрями інноваційних інвестицій в сучасних реаліях економічної безпеки | 140 |
| <i>В. Дорофєєнко</i> Підвищення рівня економічної безпеки підприємства через запровадження санаційних та антикризових заходів | 142 |
| <i>О. Зубко</i> Управління фінансово-економічно безпекою підприємств в умовах воєнного стану | 143 |
| <i>А. В. Недокус</i> Методичні аспекти оцінки рівня фінансово-економічної безпеки підприємства | 146 |
| <i>О. Ткаченко</i> Теоретичні основи аналізу беззбиткового виробництва | 148 |
| <i>М. Чеботару</i> Організаційні аспекти формування економічної безпеки підприємства | 150 |
| <i>Д. М. Чернецький</i> Організаційні аспекти формування інформаційного забезпечення системи економічної безпеки підприємства | 152 |
| <i>А. Мінковська, І. Остропович</i> Взаємозв'язок функціональних блоків стратегічних пріоритетів розвитку та управління підприємством | 154 |
| <i>Л. М. Васильєва, М. С. Земляний</i> Антикризова стратегія підприємства як важливий етап антикризового управління | 156 |
| <i>М. Izhboldin, L. Vasilieva</i> Key steps and approaches to ensuring information security in business activities | 158 |
| <i>Н. Григор'єва, Л. Васильєва</i> Значення фінансово-економічної безпеки для підприємства | 159 |
| <i>S. Makarenko, L. Vasilieva</i> Risk management in the system economic security of the enterprise | 161 |
| <i>Д. Москалець, А. Мінковська</i> Ключові аспекти стратегії кадрової безпеки при формуванні системи забезпечення кадрової безпеки підприємства | 162 |
| <i>А. Молчанов, А. Мінковська</i> Основні аспекти інноваційного менеджменту в аграрному секторі з метою підвищення ефективності діяльності підприємства | 164 |
| <i>О. О. Олійник</i> Організаційні передумови становлення фінансово-економічної безпеки в управлінні підприємством | 166 |
| <i>В. Г. Вершигора, П. В. Остафійчук</i> Органи місцевого самоврядування та ризику дефолту | 167 |
| <i>М. Безрідний</i> Наукові погляди щодо сутності категорії «зайнятість» | 170 |