

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ
АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



ЗБІРНИК ТЕЗ

II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції

«ОБЛІКОВО-ФІНАНСОВЕ, ІНФОРМАЦІЙНЕ ТА МОВНО-КОМУНІКАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ: ПРОБЛЕМИ, ПРІОРИТЕТИ, ПЕРСПЕКТИВИ»

30-31 жовтня 2024 року



Дніпро 2024

УДК 336 : 338 : 378 : 631 : 657 : 658

***Конференція проведена на базі факультету обліку і фінансів
Дніпровського державного аграрно-економічного університету***

***Конференція зареєстрована
в Українському інституті науково-технічної експертизи та інформації
(посвідчення № 438 від 24 жовтня 2023 р.)***

Обліково-фінансове, інформаційне та мовно-комунікаційне забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи: збірник тез II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції 30-31 жовтня 2024 р. Дніпро: ДДАЕУ, 2024. 437 с.

Матеріали конференції висвітлюють сучасні наукові результати з питань обліково-фінансового, інформаційного та мовно-комунікаційного розвитку аграрного сектору економіки України. Тематичні напрями роботи конференції охоплюють:

1. Облік, аудит, аналіз та оподаткування підприємств аграрного сектору.
2. Управління фінансово-економічною безпекою підприємства.
3. Особливості фінансового забезпечення та страхування аграрного виробництва.
4. Інформаційні системи і технології в аграрному секторі.
5. Культура професійного спілкування та інноваційні методи викладання як складові фахової підготовки в аграрних закладах освіти.

Для викладачів профільних закладів освіти, здобувачів бакалаврського, магістерського та освітньо-наукового рівнів вищої освіти, співробітників науково-дослідних та фінансових установ, представників органів державного і місцевого самоврядування, а також фахівців-практиків, які працюють в аграрному секторі економіки України та зарубіжних країн.

***Матеріали друкуються в авторській редакції.
Відповідальність за зміст представлених тез несуть автори.***

© ДДАЕУ, 2024

<i>Н. В. Андрушкевич</i>	
Критерії та показники оцінки рівня фінансової безпеки країни	149
<i>С. С. Білий</i>	
Управління як стратегічний фактор розвитку підприємства у сфері фінансово-економічної безпеки	151
<i>В. О. Галяс</i>	
Управління фінансово-економічною безпекою підприємства – елементи та виклики	153
<i>Ю. М. Дурденко</i>	
Управління ризиками як складова механізму забезпечення економічної безпеки підприємства	155
<i>Р. В. Єрмілов</i>	
Кредиторська заборгованість в системі фінансово-економічної безпеки підприємства	158
<i>І. І. Жук</i>	
Діджиталізація та електронні комунікації у фінансовій сфері	160
<i>В. В. Іванов</i>	
Концепція впливу інтелектуального капіталу на інноваційний розвиток підприємства	163
<i>О. О. Ільченко</i>	
Ключові загрози продовольчій безпеці України в умовах глобалізації	166
<i>А. М. Ірза</i>	
Загрози кадровій безпеці та їх вплив на ефективність підприємства	168
<i>В. Я. Калуга</i>	
Принципи забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства	170
<i>Д. Г. Ковальов</i>	
Зарубіжний досвід державного регулювання фінансово-економічної безпеки держави	172
<i>М. В. Кравченко, О. М. Бобир</i>	
Методичні підходи до моделювання управління фінансово-економічною безпекою підприємства	174
<i>О. Д. Крижановський</i>	
Актуальні проблеми ціноутворення на підприємствах аграрного сектору в сучасних умовах	176
<i>Ю. В. Масюк</i>	
Фінансово-економічна безпека страхової компанії та її забезпечення	178
<i>М. А. Мироненко, Т. І. Лисенко, І. В. Усіченко</i>	
Особливості географічної сегментації ринків експорту вітчизняної аграрної та тваринної продукції	180
<i>А. В. Міньковська</i>	
Рекрутингові агенції в управлінні персоналом у бізнес середовищі	182

РЕКРУТИНГОВІ АГЕНЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ У БІЗНЕС СЕРЕДОВИЩІ

А. В. Міньковська, к. е. н., доцент, кафедра

*обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою,
Дніпровський державний аграрно-економічний університет, м. Дніпро, Україна*

Рекрутингові агенції відіграють важливу роль у сучасному управлінні персоналом. Вони надають компаніям професійні послуги з пошуку та підбору працівників, допомагаючи скоротити час і витрати на найм та підвищити якість кадрових рішень. Їх участь є особливо важливою в умовах високої конкуренції на ринку праці та зростаючих вимог до кваліфікації співробітників.

Рекрутування (рекрутмент) – вид послуг або діяльність щодо заповнення вакансій (вакантних робочих місць) в організації-замовника (роботодавця) компетентними фахівцями, які за своїми якостями відповідають вимогам замовника. Це професійні послуги з пошуку, оцінки й відбору персоналу, що відповідає запитам і вимогам організації-роботодавця. На сучасному конкурентному ринку праці пошук потрібних талантів може бути важким завданням для компаній будь-якого розміру. Менеджери з найму часто стикаються з численними труднощами, такими як часові обмеження, обмежені ресурси та відсутність досвіду, коли справа доходить до найму першокласних кандидатів. Ось тут і вступають в гру кадрові агентства. Ці спеціалізовані фірми мають необхідні знання, мережу та досвід для ефективного зв'язку роботодавців із кваліфікованими фахівцями.

На сьогодні рекрутинг стає консалтинговою діяльністю, пов'язаною з пошуком нестандартних рішень, нових можливостей, об'єднанням зусиль для пошуку потрібних фахівців. Український ринок праці ще недостатньо використовує можливості агентств для підбору персоналу. На ринку послуг з пошуку вакансій та працевлаштування в Україні існують два типи кадрових агентств (агенцій) (організацій-посередників на ринку праці): рекрутингові агенції та агенції з працевлаштування. Рекрутингові агентства (агентства з підбору персоналу) надають послуги пошуку і підбору персоналу для організацій-роботодавців, які й оплачують послуги агентства. Для шукачів послуги рекрутингових агентств безкоштовні. Здебільшого, клієнтами рекрутингових агентств є організації середнього і великого бізнесу, які шукають кваліфікованих фахівців для вирішення поставлених завдань або під конкретний проєкт. До основних послуг рекрутингових агенцій входять:

- пошук та підбір персоналу через залучення працівників на всіх рівнях: від лінійного персоналу до топ-менеджерів та вивчення потреб бізнесу і створення портрета ідеального кандидата;

- масовий рекрутинг, що проявляється у підборі великої кількості співробітників для сезонних робіт або нових проєктів та у використанні сучасних технологій для швидкої обробки великих баз даних резюме;

- хедхантинг: пошук фахівців вузького профілю або топ-менеджерів, які вже працевлаштовані в інших компаніях та використання конфіденційних методів залучення кандидатів;

- аутстафінг та аутсорсинг персоналу через надання працівників для тимчасових проєктів без оформлення у штат компанії або передачу частини функцій управління персоналом агенції (наприклад, бухгалтерії чи HR-обліку);

- оцінка та тестування кандидатів: проведення інтерв'ю, тестів на компетенції, оцінки мотивації та відповідності корпоративній культурі, а також професійні асесмент-центри для всебічної оцінки навичок.

Співпраця з рекрутинговими агенціями має як свої переваги так і недоліки. Зокрема до основних переваг використання рекрутингових агенцій для бізнесу відносять:

- економія часу та ресурсів, адже компанії можуть зосередитися на основній діяльності, передаючи підбір персоналу експертам та зменшити витрати на рекламу вакансій та обробку резюме;

- доступ до широкої бази кандидатів, так як рекрутингові агенції мають доступ до великих баз даних та мереж професійних контактів та можуть швидко знайти кандидатів з унікальними навичками чи досвідом;

- професіоналізм та експертиза, адже рекрутери володіють знаннями про сучасні тенденції на ринку праці та методи оцінки персоналу, а висока якість підбору зменшує ризик неправильного найму;

- швидкість закриття вакансій, адже використання власних інструментів та технологій дозволяє агенціям швидко знаходити потрібних фахівців, що особливо важливо в умовах дефіциту кадрів на ринку праці;

- гнучкість та масштабованість: рекрутингові агенції можуть швидко адаптуватися до змін у бізнесі, допомагаючи знайти співробітників для нових проєктів або сезонних робіт; вони можуть надавати як постійних, так і тимчасових працівників.

До недоліків співпраці з рекрутинговими агенціями в управлінні персоналом у бізнес-середовищі можна віднести:

- високу вартість послуг, тому що за залучення складних або висококваліфікованих фахівців агенції можуть вимагати значні комісійні (до 20–30% річної зарплати кандидата);

- потенційна втрата контролю над процесом підбору – бізнес може втратити частковий контроль над процесом пошуку кандидатів і залежати від якості послуг агенції;

- ризики невідповідності кандидата, адже попри професійні методи відбору, завжди залишається ризик, що кандидат не відповідатиме очікуванням компанії чи не впишеться в корпоративну культуру;

- залежність від агенцій у довгостроковій перспективі, так як постійне використання послуг агенцій може призвести до того, що компанія не розвиватиме власний HR-відділ та внутрішні компетенції з підбору персоналу.

Отже, застосування рекрутингових агенцій у бізнес-середовищі допомагає підприємствам ефективно вирішувати завдання підбору персоналу, зберігаючи час і ресурси. Агенції пропонують професійну експертизу, доступ до широкої бази кандидатів та сучасні методи оцінки, що особливо важливо в умовах швидко змінюваного ринку праці. Проте компаніям варто балансувати між залученням зовнішніх експертів та розвитком власного HR-потенціалу, щоб зберегти контроль над кадровими процесами та забезпечити довгострокову стійкість.