

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



**ЗБІРНИК ТЕЗ
науково-практичної конференції**

**«ОБЛІКОВО-ФІНАНСОВЕ, ІНФОРМАЦІЙНЕ ТА МОВНО-
КОМУНІКАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ
АГРАРНОГО СЕКТОРУ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА РЕАЛІЇ»**

18-20 березня 2025 року



Дніпро 2025

УДК 336 : 338 : 378 : 631 : 657 : 658

Організатор конференції:

Факультет обліку і фінансів Дніпровського державного аграрно-економічного університету

Схвалено до друку Вченою радою факультету обліку і фінансів ДДАЕУ (протокол № 6 від 25 березня 2025 р.).

Збірник містить матеріали за такими тематичними напрямками:

1. Фінанси, банківська справа, страхування та фондовий ринок.
2. Облік, аудит, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою.
3. Інформаційні системи і технології.
4. Мовно-професійна підготовка фахівців: лінгвальний, соціальний, когнітивний, комунікативний, культурний аспекти.

Обліково-фінансове, інформаційне та мовно-комунікаційне забезпечення сталого розвитку аграрного сектору: перспективи та реалії: збірник тез науково-практичної конференції 18-20 березня 2025 р. Дніпро: ДДАЕУ, 2025. 112 с.

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

© ДДАЕУ, 2025

ДЕЛЕГУВАННЯ ЯК КЛЮЧОВИЙ ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ

*Альона МІНЬКОВСЬКА, к. е. н, доцент, доцент кафедри обліку,
оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою
Дніпровський державний аграрно-економічний університет, м. Дніпро, Україна*

У сучасному бізнес-середовищі успішне управління персоналом є визначальним фактором ефективності організації. Одним із найбільш важливих інструментів менеджменту є делегування, що дозволяє керівникам оптимізувати свою роботу, покращити продуктивність команди та стимулювати розвиток працівників. Делегування передбачає передачу частини повноважень, відповідальності та завдань підлеглим, що дає можливість ефективніше розподіляти робоче навантаження та концентруватися на стратегічних аспектах управління.

Правильне використання цього інструменту сприяє не лише зростанню організації, а й формуванню сильної корпоративної культури, де співробітники мають змогу проявляти ініціативу та вдосконалювати свої навички. У цьому контексті важливо розуміти принципи, переваги та можливі ризики делегування, а також вміти правильно його застосовувати для досягнення бізнес-цілей.

Делегування – це процес передачі частини завдань, відповідальності та повноважень від керівника до підлеглих із метою підвищення ефективності виконання роботи. Однак відповідальність за кінцевий результат залишається на керівникові, тому важливо не просто передати завдання, а й забезпечити контроль та зворотний зв'язок.

Делегування відіграє ключову роль у бізнес-менеджменті, оскільки дозволяє:

- звільнити керівника від рутинних завдань, даючи змогу зосередитися на стратегічному розвитку компанії;
- оптимізувати робочі процеси, забезпечуючи швидше та якісніше виконання завдань;
- збільшити мотивацію та залученість персоналу, надаючи співробітникам можливість самореалізації та зростання;
- розвивати командну відповідальність, оскільки делегування сприяє більш активному включенню працівників у робочі процеси;
- формувати лідерів усередині компанії, що важливо для створення кадрового резерву та підготовки майбутніх управлінців.

Щоб процес делегування був ефективним, необхідно дотримуватися певних принципів:

- чіткість у визначенні завдань і відповідальності – співробітник має розуміти, що саме від нього очікується, які результати необхідно досягти та які ресурси йому доступні;
- вибір відповідного працівника – важливо делегувати завдання тим, хто має відповідні компетенції або потенціал для їх виконання;
- надання необхідних ресурсів – без належних інструментів, інформації

та підтримки ефективне виконання завдання буде ускладненим;

— контроль та зворотний зв'язок – керівник має контролювати процес виконання завдань, не втручаючись у кожну деталь, а також надавати конструктивний зворотний зв'язок;

— довіра та підтримка – без довіри до співробітників та їхньої спроможності виконувати доручені завдання процес делегування може стати формальністю без реальної користі.

Правильне делегування завдань дає позитивні результати як для керівника, так і для працівників.

Для компанії: підвищується продуктивність роботи; оптимізується розподіл ресурсів; створюється ефективна управлінська структура; зменшується ризик перевантаження керівників та вигорання персоналу.

Для працівників: з'являється більше можливостей для професійного розвитку; збільшується мотивація та залученість у робочі процеси; поліпшуються лідерські та управлінські навички; працівники отримують більше автономії та відповідальності.

Попри численні переваги, процес делегування може супроводжуватися певними ризиками та труднощами, серед яких:

- недостатньо чітко поставлені завдання, що може призвести до неправильного виконання роботи;
- небажання керівника передавати повноваження, що може створювати перевантаження менеджерів і знижувати ефективність роботи;
- перенавантаження працівників, коли завдання розподіляються нерівномірно або не враховується здатність співробітника їх виконати;
- відсутність контролю та підтримки, що може призвести до помилок або зниження якості роботи.

Щоб уникнути цих проблем, необхідно розумно підходити до делегування, поступово передавати відповідальність та надавати працівникам необхідні ресурси для виконання завдань.

З розвитком цифрових технологій та дистанційної роботи делегування стає ще більш актуальним. Використання автоматизованих платформ управління завданнями та командних меседжерів дозволяє більш ефективно розподіляти завдання між працівниками та контролювати їх виконання.

Також важливим трендом є розвиток адаптивного управління, де делегування використовується не лише як засіб розвантаження керівника, а як стратегічний підхід до розвитку лідерства в організації.

У майбутньому компанії, які активно використовують делегування та інвестують у розвиток навичок самостійного прийняття рішень серед персоналу, будуть більш конкурентоспроможними та гнучкими до змін.

Отже, делегування є одним із найважливіших інструментів управління персоналом у сучасному бізнесі. Воно дозволяє підвищити ефективність роботи компанії, забезпечити розвиток співробітників і сформувати сильну корпоративну культуру.

Губарик О., Чепець О.

Міжнародні стандарти обліку як основа для забезпечення ефективної
фінансової звітності в аграрному секторі в період воєнного часу 34

Атамас О.

Вплив соціальної відповідальності і формування нефінансової звітності
на інвестиційну привабливість підприємства 37

Бардадим М.

Етика в професійній діяльності бухгалтера: значення та роль 39

Васільєва Л.

Облікова інформація як основа для забезпечення фінансово-економічної
безпеки підприємства 41

Дубина О.

Облікова інформація як інструмент аналізу розрахунків
з постачальниками: проблеми та перспективи 43

Мачак Т.

Трансформація адміністрування військового збору для фізичних осіб-
підприємців в умовах війни 45

Міньковська А.

Делегування як ключовий інструмент ефективного управління
персоналом у бізнес-середовищі 47

Одношевна О.

Обліково-аналітичне забезпечення управління кредиторською
заборгованістю підприємства 49

Приходько І.

Стратегічне моделювання політики економічної безпеки в управлінні
аграрним підприємством 51

Саванчук Т.

Сутність та значення управлінської звітності для сталого розвитку
суб'єкта господарювання 54

Ткаченко О.

Порівняльна характеристика калькулювання за замовленнями і процесами
в управлінському обліку 56

Чернецька О.

Соціальна відповідальність бізнесу як об'єкт фінансового
та управлінського обліку 59

Юрченко С., Мачак Т.

Роль інформаційної безпеки в забезпеченні управління системою
економічної безпеки підприємства 62

ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ І ТЕХНОЛОГІЇ

Карамушка О.

Розумні міста: використання IoT для управління інфраструктурою міста 65