

3. Використання сучасних методів адаптації, які базуються на розумінні механізмів роботи мозку людини (нейроменеджменту), з метою оптимізації процесів навчання, врахування реакцій на стрес і когнітивного навантаження, управління емоціями, увагою тощо.

4. Доступ до сучасних технологій, наявність інтерактивного довідника нового працівника, чат-ботів. Використання штучного інтелекту для адаптивного навчання, автоматизації рутинних процесів.

5. Залучення менеджменту компанії до програм адаптації у ролі наставника.

6. Підтримка та відкритість нових колег до співпраці.

7. Справедлива та прозора система оплати праці на період адаптації.

8. Комфортні та безпечні умови праці.

9. Баланс між роботою та особистим життям, гнучкий графік роботи.

10. Програми well-being.

Сучасний ринок праці, особливо в аграрному секторі, характеризується посиленням дефіциту кваліфікованих працівників. Це створює значні виклики для агропідприємств і вимагає перегляду підходів до управління персоналом, зокрема, до управління системою адаптації. Для ефективного управління сучасним підприємством необхідно застосовувати комплексний підхід до оцінювання стану використання персоналу, який включає різноманітні метрики.

Агропідприємства використовують широкий спектр показників для оцінки стану використання персоналу, включаючи коефіцієнти обороту, плинності, відновлення персоналу, а також показники продуктивності праці та інші. Проведене нами емпіричне дослідження вказує на відносно ефективне управління персоналом досліджуваних агропідприємств у порівнянні з іншими галузями, допомагає виявити області, які потребують покращення. Так, зважаючи на негативні прогнози та тенденції на ринку праці, актуальним є питання залучення та адаптації нових працівників, забезпечення належного рівня продуктивності їхньої праці.

На основі отриманих результатів передбачається розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення адаптації персоналу як підсистеми системи управління персоналом задля прийняття викликів сьогодення та забезпечення передумов для розвитку підприємств аграрного сектору України.

Література:

1. Варіс І. О., Кравчук О. І., Івахненко К. О. Світовий досвід у процесах адаптації персоналу: від теорії до практичного впровадження в Україні. *БІЗНЕС ІНФОРМ*. № 5, 2024. С. 357-366. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-5-357-366>.
2. Доступ до державних реєстрів. URL: <https://opendatabot.ua>. URL: <https://opendatabot.ua>
3. Horbanovska O. General Industry Compensation and Benefits Survey: HR policies and Practices. EY People Advisory Services. 2024. С. 179.

Поповкіна О.С.

здобувач вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні

Заярюк О.В.

доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

РОЗВИТОК ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ПІД ЧАС ВІЙНИ ЯК ФОРМА АДАПТАЦІЇ БІЗНЕСУ ТА ПРАЦІВНИКІВ

Повномасштабне вторгнення на територію України спричинило кардинальні зміни у всіх сферах життя, зокрема економіці та на ринку праці. Бізнес та працівники опинились перед винятковими викликами, які вимагали швидкої адаптації до нових умов. У такому контексті дистанційна робота виявилась хорошим способом зберегти економічну активність

та забезпечити безперервність робочого процесу. Така стратегія дозволила компаніям не лише вижити, а й продовжити функціонування, при цьому зберегти можливий кадровий потенціал та виконувати свої обов'язки.

Така стратегія адаптації виявилась доволі ефективною, але щоб повною мірою оцінити її вплив та перспективи, проаналізуємо тенденції дистанційної роботи в Україні. Згідно з даними дослідження ринку праці в Україні Європейською Бізнес Асоціацією, тенденція дистанційної роботи залишається стабільною, крім того вона є важливою формою організації праці для значної частини українських компаній. Станом на листопад 2024 року приблизно 25% повністю перейшли на віддалений формат, близько 63% компаній використовують гібридний формат роботи, поєднуючи офісну та дистанційну зайнятість, що підкреслює гнучкість та адаптивність бізнесу до нових умов. Відсоток компаній, які взагалі не надають дистанційну зайнятість зменшився з 17% до 12%, що свідчить про впровадження віддаленої форми праці в бізнес-процеси. Також відповідно до дослідження є такі категорії працівників, що не можуть працювати дистанційно, це підкреслює важливість фізичної присутності для деяких професій. Зазвичай, це професії, пов'язані з фізичною працею, обслуговуванням клієнтів, робота з паперовою документацією, медицина тощо [1].

Дистанційна робота має як переваги, так і недоліки. Відобразимо їх у таблиці 1.

Таблиця 1 - Аналіз переваг і недоліків віддаленої зайнятості

Переваги дистанційної роботи	Недоліки дистанційної роботи
Гнучкість робочого процесу - робітники самостійно планують робочий час, що сприяє підвищенню продуктивності.	Проблеми з самодисципліною - не всі працівники здатні якісно організувати робочий процес без контролю.
Економія ресурсів - зменшення витрат на оренду офісів, комунальні послуги, транспорт, а працівники - на дорогу та харчування.	Відсутність соціальної взаємодії - недостатнє живе спілкування, що впливає на командну роботу, корпоративну культуру.
Збереження робочих місць - продовження діяльності, навіть за відсутності фізичного доступу до офісів.	Розмитість меж між роботою і відпочинком - робота з дому створює відчуття безперервного робочого процесу, що може спричинити втому.
Диджиталізація бізнесу - розвиток цифрових навичок, використання сучасних комунікацій та автоматизацію бізнес-процесів.	Безпека даних - робота з корпоративною інформацією з різних місць підвищує ризики витоку даних та кіберзагроз.

Джерело: [3].

Попри всі переваги та недоліки, віддалена форма зайнятості створює нові виклики, як для працівників так і роботодавців. Однак гнучкі моделі роботи, які активно впроваджуються українськими компаніями, демонструють здатність ринку швидко адаптуватись. Прикладом є компанія Grammarly, яка ще у 2021 році дозволила співробітникам працювати віддалено на постійній основі, зберігаючи можливість відвідування офісів у гібридному форматі. Таке рішення дозволяє зберегти продуктивність, розширити можливості компанії, залучити фахівців з усієї України, і навіть світу [2]. Подібну політику запровадили і інші ІТ компанії, як SoftServe, EPAM та Genesis, вони також підтримують дистанційний формат роботи, забезпечуючи технікою своїх працівників, психологічною підтримкою та можливістю гнучкого графіка. Це вказує на те, що в Україні поступово формується нова культура праці, заснована на самостійності, взаємній довірі та розвитку цифрових навичок.

Варто зазначити, що перехід на дистанційний формат роботи не лише змінив організаційні підходи, але й сприяв трансформації корпоративної культури організацій. Бізнеси почали активно впроваджувати сучасні цифрові інструменти комунікацій та управління, зокрема Zoom, Google Meet, Microsoft Teams, які забезпечують ефективну взаємодію працівників незалежно від їхнього місцезнаходження. Для координації спільних завдань набагато частіше стали використовувати системи управління проєктами, такі як Jira, Trello, які дозволяють підвищити прозорість процесів та продуктивність команд. Також компанії часто модернізують організаційну структуру управління, орієнтуючись на гнучкі та командні принципи взаємодії, в яких основний акцент робиться на результат, ініціативність

та колективну відповідальність. Частіше за все такі практики впроваджуються в ІТ, фінансовому та освітньому секторах, де цифровізація бізнес-процесів є найвищою. Для оптимізації праці використовуються такі системи, як Slack, Notion, ClickUp, Miro тощо, які сприяють ефективному управлінню проєктами, зручним спілкуванням та обміном знаннями в межах команди.

Як висновок зазначимо, дистанційна зайнятість стала ключовим механізмом адаптації українського бізнесу та працівників. Це дозволило зберегти економічну активність, забезпечити безпеку персоналу та підтримати безперервний робочий процес. Віддалена форма зайнятості має потенціал стати однією з основних форм організації праці в післявоєнний період, тим самим сприяючи відновленню економіки та інтеграції України у світовий ринок праці. У цілому компанії почали переосмислювати роль працівника в організаційній системі, надаючи більшої самостійності, гнучкості, довіри. Це призвело до появи нових підходів у лідерстві, де головну роль відіграють відкритість, підтримка працівників та орієнтація на результат. Такий формат роботи допомагає компаніям утримати кваліфікованих спеціалістів, залишитись конкурентоспроможними навіть у складних умовах. У результаті дистанційна робота виступає важливим інструментом розвитку бізнесу, який допомагає зберегти стабільність та ефективність під час криз.

Література:

1. Дефіцит кадрів, високі зарплатні очікування та мобілізація – ключові тенденції ринку праці у 2024 році URL: <https://eba.com.ua/defitsyt-kadriv-vysoki-zarplatni-ochikovannya-ta-mobilizatsiya-klyuchovi-tendentsiyi-rynku-pratsi-u-2024-rotsi/> (дата звернення 13.10.2025).
2. Українська компанія Grammarly дозволила співробітникам працювати віддалено назавжди. Проте в гібридному форматі URL: <https://forbes.ua/news/ukrainska-kompaniya-grammarly-dozvolila-spivrobitnikam-pratsyuvati-viddaleno-nazavzhdi-prote-u-gibridnomu-formati-15062021-1847> (дата звернення 13.10.2025).
3. Освіта та робота під час війни: як онлайн-формат змінює життя українців URL: <https://investnews.com.ua/analityka/statti/4178-osvita-ta-robota-pid-chas-viyny-ukrainsiv/> (дата звернення 13.10.2025).

Потєєва М.О.

здобувач вищої освіти на другому (магістерському) рівні

Заярнюк О.В.

доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

ІННОВАЦІЙНІ МАРКЕТИНГОВІ СТРАТЕГІЇ АГРОПІДПРИЄМСТВА ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Україну не дарма називають аграрною країною через її родючі землі та потужний аграрний сектор, що робить її надзвичайно розвинутою в цій галузі. За даними Дії більш ніж 8000 аграрних компаній було відкрито в Україні з 2021 року, хоча досить багато і припинили свою діяльність [1]. Однак це доводить, що це дуже затребувана і прибуткова справа в нашій країні й означає, що необхідно не просто триматися на плаву, а й бути повністю конкурентоспроможними. Говорячи за конкурентоспроможність, перш за все, мається на увазі діюча маркетингова стратегія агропідприємства, яка має постійно оновлюватися та «йти в ногу» з розвитком технологій. Цифровізація, зміни споживчої поведінки та глобальна конкуренція вимагають від агропідприємств застосування нових інструментів просування продукції, аналізу ринку та формування власного бренду. За даними, які наведені в статті «Understanding Marketing Strategy and Value Creation in the Era of Business Competition», маркетингова стратегія спрямована на підвищення цінності кожного продукту, що пропонується клієнтам. Вона розглядає різні альтернативні шляхи реалізації, які можуть