



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ



АГРАРНА
ДОРАДЧА
СЛУЖБА

ucob

український клуб
аграрного бізнесу



VYTAUTAS
MAGNUS
UNIVERSITY
MCMXXII



ІНСТИТУТ
ВИЩОЇ ОСВІТИ
НАПН УКРАЇНИ

ASUE
SPECIALIZATION • EXPERIENCE • OPPORTUNITY

ARMENIAN STATE
UNIVERSITY OF
ECONOMICS



**ЛУГАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПРОЄКТ USAID «ЕКОНОМІЧНА ПІДТРИМКА СХІДНОЇ УКРАЇНИ»
ПРОЄКТ ЄС «ВДОСКОНАЛЕННЯ ВИЩОЇ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ОСВІТИ У
СХІДНІЙ УКРАЇНІ»
УКРАЇНСЬКИЙ КЛУБ АГРАРНОГО БІЗНЕСУ
ІНСТИТУТ ВИЩОЇ ОСВІТИ НАПН УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ ВІТОВТА ВЕЛИКОГО
ВІРМЕНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БІЛОРУСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ДОНБАСЬКА ДЕРЖАВНА МАШИНОБУДІВНА АКАДЕМІЯ
ЛУГАНСЬКА ОБЛАСНА ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «АГРАРНА ДОРАДЧА
СЛУЖБА»**

**АГРАРНА ОСВІТА:
МИНУЛЕ, СУЧАСНЕ, МАЙБУТНЄ**

**Збірник матеріалів
Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 100-річчю
Луганського національного аграрного університету**

15-16 листопада 2021 року



Слов'янськ, 2021

Рекомендовано до друку Вченою радою Луганського національного аграрного університету, протокол №03-03/15BP від 16.12.2021 р.

Рецензенти:

Ігор КУКСА – д-р екон. наук, проф., перший проректор Харківського національного аграрного університету ім В.В.Докучаєва

Георгій ФІНІН – д-р філос. наук, доцент., завідувач кафедри історії та сіспільно економічних дисциплін Комунального закладу «Харківська гуманітарна педагогічна академія Харківської обласної Ради»

A25 Аграрна освіта: минуле, сучасне, майбутнє : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 100-річчю ЛНАУ 15-16 лист. 2021 р. / М-во освіти і науки України, Луган. нац. аграр. ун-т, Проєкт USAID «Економічна підтримка Східної України», проєкт ЄС «Вдосконалення вищої сільськогосподарської освіти у східній Україні», Укр. клуб аграр. Бізнесу, Ін-т вищої освіти НАПН України, Ун-т Вітовта Великого, Вірменський держ. екон. ун-т, Білор. держ. аграр. техн. ун-т, Донб. держ. маш-буд. академ., Луганська обл. ГО «Аграрна дорадча служба». – Слов'янськ, 2021. – 480 с.

У збірнику представлені матеріали учасників Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 100-річчю ЛНАУ «Аграрна освіта: минуле, сучасне, майбутнє», яка відбулася 15-16 листопада 2021 року. У збірнику висвітлені результати наукових досліджень і розробок науково-педагогічних працівників, дослідників та практиків закладів вищої освіти та наукових установ України та зарубіжних країн.

Матеріали подано в авторській редакції.

УДК 63+624+502/504+64+33+37+001

© Колектив авторів, 2021

© Луганський національний аграрний університет, 2021

Федорищева К. В., СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ.....	277
Рубіс А. Д., СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТАЛОГО АГРОВИРОБНИЦТВА В УКРАЇНІ НА ЗАСАДАХ РЕСУРСОЗБЕРІГАЮЧОЇ ТА ПРИРОДООХОРОННОЇ ПОЛІТИКИ.....	279
Кислюк Л. В., СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО МАРКЕТИНГУ	281
Бычков Н. А., ФОРМИ И ВИДЫ СОБСТВЕННОСТИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ.....	282
Кривогуз О. С., Балдик Д. О., ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛКИ ОФЛАЙН ТА ОНЛАЙН РОБОТИ.....	284
Борисевич И. С., ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	286
Педченко Г. П., РЕГІОНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ.....	289
Ковальова В. Р., Бережна Ю. Г., ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ.....	291
Боричевська А. О., Бережна Ю. Г., СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПО ЗМЕНШЕННЮ ВИКИДІВ ВУГЛЕКИСЛИХ ГАЗІВ В УКРАЇНІ.....	292
Авижец В. В., Сырокваш Н. А., ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ.....	294
Сафронська І. М., Шаповалова Г. Р., ПІДХОДИ ТА ПРОБЛЕМИ ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	296
Карпенко М. Є., Бережна Ю. Г., ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА.....	298
Кордубан Т. А., Кривошеєва В. В., ЗАВДАННЯ АУДИТУ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ.....	299
Наголюк О. Є., Єщенко М. Г., СТАЛІЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВБУДІВНИЦТВА В КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ БІЗНЕС-МЕНЕДЖМЕНТУ.....	300
Візанті А. Ю., Сафронська І. М., ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЛІКВІДНОСТІ БАЛАНСУ ПІДПРИЄМСТВА.....	302
Коваленко Н. О., СВІТОВИЙ ДОСВІД ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА З ВИКОРИСТАННЯМ АВІАЦІЇ.....	305
Писарчук О. В., ВІДТВОРЕННЯ БІОЛОГІЧНИХ АКТИВІВ РОСЛИННИЦТВА: ОБЛІКОВИЙ АСПЕКТ.....	306
Шульський М. Г., СУТНІСТЬ ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЇХ РОЛЬ У РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА	

праці та недостатня автоматизація даної ділянки обліку. Згідно зі статтею 1 Закону України "Про оплату праці", заробітна плата, як розуміють, що це винагорода, обчислена, у грошовому виразі, що за трудовим договором власник чи уповноважений ним орган виплачує працівнику за хорошу виконану роботу або надання послуги [2].

Процес прикладання праці у нематеріальній сфері має певні особливості: 1) у нематеріальній сфері переважає жива праця у складі сукупних витрат: на сьогоднішній день видатки на заробітну плату становлять від 60 до 85 відсотків; 2) обслуговування надаються не як річ, а як діяльність, тому праця здебільше розумова, не зважаючи на те, що вона включає затрати фізичної праці; 3) високий розвиток кваліфікації працюючих у бюджетній сфері. У таких галузях, як вчення, самоохорона здоров'я, образотворчість, спеціалістів найвищої кваліфікації десь 55 % загальної чисельності працівників.

Головними недоліками оплати праці в бюджетних установах - є низькі оклади та ставки, погана оцінка праці провідних спеціалістів, незначна міжпосадова диференціація заробітної плати. Соціально-економічна ситуація, яка існує на сьогодні, то вона ускладнюється затримкою виплати заробітної плати працівникам.

На нинішній день чітко спостерігається так самонапрям різкого відставання рівня заробітної плати працівників бюджетної сфери від рівня заробітної плати працівників позабюджетного сектору економіки, що погано впливає на престиж професії медика, педагога і т.д. Розглянуто теоретичне утворення установ бухгалтерського обліку праці та її оплати й також розглянуто основні проблеми, пов'язані з оплатою праці. Це дало змогу сформулювати такі твердження: 1) труд був і залишається головним джерелом матеріального і духовного достатку т.д.

Заробітна плата вважається важливим засобом підвищення зацікавленості працівників у результатах своєї праці або внаслідок деформацій і диспропорцій вона практично перетворюється в різновид соціальних виплат; 2) організація оплати праці в установах сильно відрізняється від господарсько-розрахункових організацій : визначальним для бухгалтерського обліку бюджетних установ - це є їх статус неприбуткових [3].

Література

1. Ватуля І. Д. Облік у бюджетних установах / Ватуля І. Д., Ватуля М. І., Левченко З. М. – К. : Центр учбової літератури, 2020. – 368 с.
2. Власюк Г. В. Організація обліку та вдосконалення звітності з оплати праці в бюджетних установах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua>.
3. Про оплату праці: Закон України від 1 травня 2019 року [Електронний ресурс] / Власюк Г. В. – Режим доступу : <http://ligazakon.com.ua>.

Боричевська Анастасія Олександрівна, здобувач вищої освіти,

Луганський національний аграрний університет

Березна Юлія Геннадіївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства, маркетингу та економічної теорії,

Луганський національний аграрний університет

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПО ЗМЕНШЕННЮ ВИКИДІВ ВУГЛЕКИСЛИХ ГАЗІВ В УКРАЇНІ

Упродовж тисячоліть люди сприймали природу як надзвичайно могутнього супротивника. Сьогодні це особливо стосується клімату – людина визначає лице планети більше ніж коливання земної орбіти або зміни в активності нашого основного світила.

Нинішню епоху називають «антропогеном» у зв'язку з великим впливом людини на екосистему.

2021 рік – це рік, який показав найбільшу частину кліматичних лих за останнє десятиріччя. Глобальне потепління – це проблема всієї планети, а не якоїсь окремої країни. Тому потрібно розуміти, що дійсні зміни почнуться лише тоді, коли весь світ почне запроваджувати стратегії по скороченню викидів парникових газів. І, в першу чергу, потрібно почати з себе.

Останні дослідження показують, що глобальне підвищення температури триватиме ще понад тисячу років, навіть якщо викиди CO₂ будуть швидко зменшені. Якщо Земля потеплішає понад 2,5-3 градуси Цельсія, почне зменшуватися площа лісів, які, вмираючи, також викидатимуть вуглекислий газ замість того, щоб поглинали його.[7] Тому тепер урятування клімату – це біг наввипередки з часом.

Україна вже поставила план – до 2030 року скоротити викиди вуглекислого газу на 65%, тобто на 35% зменшити від рівня 1990 року. В 1990 році викиди України з урахуванням землекористування та лісівництва становили 884 млн тонн. При цьому в 2019 році, згідно з кадастром, викиди CO₂ становили 332 млн тонн – 37,6% від рівня 1990 року.[2]

Правильний баланс сонячної, вітрової та іншої енергії створює надійність в галузі енергетики. І все це повинно мати розумно сплановані електромережі. Потрібно розуміти, що перехід на відновлювальну енергетику означає довготривалу енергобезпеку та екологічність, яка принесе доходи економіці.

Початковим обсягом фінансування для виконання мети НОБ2 було встановлено – EUR102 млрд, але через зростання викидів у секторах промисловості (на 16% до 2030 року від рівня 2019 року) та енергетики (до 48 млн тонн викидів CO₂ до 2030 року) ця цифра змінилася.

До стратегічних рішень по досягненню зменшення викидів парникових газів на наступні 9 років входить:

- розвиток та розширення ніші ВДЕ;
- заходи енергоефективності та енергозощадження в усіх секторах економіки від виробництва, транспортування до споживання;
- модернізація енергетичних та промислових підприємств;
- термомодернізація будівель;
- розвиток видобутку власних вуглеводневих енергоресурсів;
- збільшення лісистості та реформа управління лісовим фондом;
- збільшення частки органічного сільського господарства та ресурсозберігаючих практик сільського господарства;
- запровадження ієрархії управління відходами;
- електрифікація та оновлення транспорту.[3]

Базовою конфігурацією формули енергетичної безпеки є: енергоефективність та енергозощадження + власні енергоресурси (природний газ + нетрадиційний газ + ВДЕ) + стратегічні резерви + інтеграція в енергетичний простір ЄС (сполучені та синхронізовані енергетичні мережі) + диверсифікація джерел та шляхів постачання.

Україна має привілейовану можливість знайти найрезультативніші моделі для підвищення енергоефективності всіх регіонів. Якщо це стане пріоритетом держави та кожного окремого громадянина, тоді країна зможе розірвати коло енергетичної залежності.

Література

1. Клімат України / За ред. В.М.Ліпінського, В.А.Дячука, В.М.Бабіченко – К.: Вид-во Раєвського, 2003.
2. <https://ua.interfax.com.ua/news/greendeal/758991.html>
3. <https://finbalance.com.ua/news/parizka-klimatichna-uhoda-kabmin-skhaliv-plan-skorochennya-vikidiv-parnikovikh-gaziv>
4. <https://www.prostir.ua/?news=novi-tehnolohiji-proty-zminy-klimatu-5-aktualnyh-prykladiv>
5. https://uhmi.org.ua/pub/np/257/Krakovska_et.pdf

6. <https://www.dni.gov/>
7. <http://www.earth-policy.org/indicators/C51>

*Авижец Виолетта Викторовна, студент,
Белорусский государственный аграрный технический университет
Сырокваш Наталья Александровна, старший преподаватель
Белорусский государственный аграрный технический университет*

ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Эффективность управления – сложная экономическая категория, изучение которой предполагает учет различных факторов, прямо или косвенно влияющих на управленческий процесс. Эффективность менеджмента зависит от профессионализма и личных качеств руководителя, от обеспеченности предприятия ресурсами, системы коммуникаций на предприятии, организационной структуры управления, системы подбора персонала и много другого. В результате исследования критериев и методов оценки эффективности управления было выяснено, что пока не существует единой системы такой оценки. Эффективность управления можно анализировать, используя экономические и социальные критерии, общие и частные показатели эффективности. Результативность деятельности предприятий и организаций во многом зависит от качества и эффективности использования трудовых ресурсов.

УП «Агрокомбинат «Ждановичи» постоянно ведет поиск кандидатов на вакантную должность. На имеющуюся вакантную должность претендуют обычно несколько кандидатов. Поиск, отбор, наем и дальнейшее использование каждого из претендентов связаны с определенными затратами. Кроме того, руководитель располагает лимитом средств, который он может выделить на приобретение и дальнейшее использование одного кандидата на вакантную должность. Отбор на должность производится с учетом базы данных, сформированной в результате набора претендентов на занимаемую должность. Использование различных методов способствует отбору наиболее талантливых руководителей и специалистов, которые во многом обеспечивают стабильное развитие предприятия. Каждый претендент при поступлении проходит сложную формальную систему отбора. Для этой цели работники кадровых служб используют систему проверки и анализа качества работников [1].

Повышение квалификации рабочих — один из основных факторов совершенствования управления персоналом предприятия. Общее повышение исследуемого показателя способствует не только экономии численности работников, но и значительному повышению производительности труда. Это является интенсивным фактором развития производства, что в свою очередь способствует росту не только трудового, пригласить на предприятие специалиста, который будет проводить практическую работу с персоналом без отрыва от производства с целью совершенствования их трудового потенциала.

Предлагается внедрить в УП «Агрокомбинат «Ждановичи» инновационный метод оценки персонала — метод управления по задачам. Данный метод заключается в совместном (сотрудник и его начальник) определении ключевых целей сотрудника на определенный период и определении, после истечения аттестационного периода степени выполнения каждой задачи и всего плана в целом. В данном случае усиливается мотивация, (он знает, по каким критериям будет оцениваться), повышается эффективность его работы, однако минусом метода является оценка только ключевых задач, что ограничивает объективность оценки [2].

В зависимости от стажа работы по специальности работники распределяются на четыре группы по каждому уровню образования.