

*Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2023. № 9.*

**DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.9.24>**

**УДК 336.663**

*Т. В. Соломатіна,*

*д. е. н., доцент, професор кафедри фінансів та банківської справи,  
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, м. Київ, Україна*

*ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1949-3277>*

*І. А. Гнатенко,*

*д. е. н., професор, професор кафедри підприємництва та бізнесу, Київський  
національний університет технологій та дизайну, м. Київ, Україна*

*ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0254-2466>*

*В. І. Ткаченко,*

*доктор філософії з менеджменту, Полтавський державний аграрний  
університет, м. Полтава, Україна*

*ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2439-5903>*

*В. О. Рубежанська,*

*к. е. н., старший викладач кафедри фінансів, обліку та банківської справи,  
ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»,*

*м. Полтава, Україна*

*ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8047-4000>*

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ, ФІНАНСОВІ ТА ПОДАТКОВІ  
ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ  
БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВ АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ В  
УМОВАХ АКТИВІЗАЦІЇ ПРОВАЙДІНГУ ПРОЕКТІВ  
ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ ТА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ ДРАЙВЕРІВ  
СМАРТ-ЕКОНОМІКИ**

*T. Solomatina,*

*Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of Department of Finance and Banking, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Kyiv, Ukraine*

*I. Hnatenko,*

*Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Entrepreneurship and Business, Kyiv National University of Technologies and Design, Kyiv, Ukraine*

*V. Tkachenko,*

*PhD in Management, Poltava State Agrarian University, Ukraine, Poltava*

*V. Rubezhanska,*

*PhD in Economics, Senior Lecturer of the Department of Finance, Accounting and Banking, Luhansk Taras Shevchenko National University, Poltava, Ukraine*

**ORGANIZATIONAL, ECONOMIC, FINANCIAL AND TAX FACTORS  
INFLUENCING THE PERSONNEL SECURITY MANAGEMENT  
SYSTEM OF AGRO-FOOD ENTERPRISES IN THE CONTEXT OF THE  
ACTIVATION OF THE PROVISION OF ENERGY SAVING PROJECTS  
AND INTELLIGENT DRIVERS OF THE SMART ECONOMY**

*В статті розглянуто організаційно-економічні, фінансові та податкові фактори впливу на систему управління кадровою безпекою підприємств агропродовольчої сфери в умовах активізації провайдингу проектів енергозбереження та інтелектуальних драйверів смарт-економіки. Систематизовано організаційно-економічні, фінансові та податкові фактори впливу на кадрову безпеку підприємств агропродовольчої сфери, зокрема: загальна кількість населення України, демографічна ситуація в Україні, приріст (скорочення) чисельності населення, загальна маса трудового ресурсу, загальна кількість недовикористаної робочої сили, тривалість робочого тижня, доходи та витрати населення, питома вага заробітної плати в загальному обсязі доходів населення, кількість зайнятих*

*працівників на підприємствах та у фізичних осіб-підприємців, розвиток їх інноваційного потенціалу, показники безробіття населення, система мотивації працівників, продуктивність праці, чистий прибуток в галузі на одного найманого працівника тощо. Актуалізовано систематичне зменшення кількості працівників підприємств агропродовольчої сфери України, підвищення їх середнього віку в поєднанні із незначною часткою робітників високої кваліфікації. Окрім природного скорочення населення, спостерігається також і міграційне скорочення. Рівень участі населення в робочій силі доволі високий, що справляє позитивний вплив на рівень кадрової безпеки. Окрім гендерної, в агропродовольчій сфері спостерігається вікова асиметрія. Відбувається непропорційний певний перетік працівників із середніх і малих підприємств у великі, потенціал кадрового резерву яких достатньо обмежений, що створює додаткові ризики кадровій безпеці. В умовах активізації провайдингу проектів енергозбереження та інтелектуальних драйверів смарт-економіки характерним для галузі є високий рівень алармізму, патерналістських та опортуністичних настроїв на селі, що слід проаналізувати в контексті формування відповідної політики кадрової безпеки на конкретних підприємствах агропродовольчої сфери в сучасних умовах, що і є предметом подальших досліджень.*

*The article examines the organizational, economic, financial, and tax factors influencing the personnel security management system of agro-food enterprises in the conditions of the activation of the provision of energy saving projects and intelligent drivers of the smart economy. Systematized organizational, economic, financial and tax factors affecting the personnel security of agro-food enterprises, in particular: the total population of Ukraine, the demographic situation in Ukraine, the increase (decrease) in the number of the population, the total mass of labor resources, the total number of underutilized labor force, the length of the working week, incomes and expenses of the population, the specific weight of*

wages in the total amount of incomes of the population, the number of employed workers at enterprises and individual entrepreneurs, the development of their innovative potential, indicators of unemployment of the population, the system of employee motivation, labor productivity, net profit in the industry per one employee, etc. The systematic decrease in the number of employees of agro-food enterprises in Ukraine, the increase in their average age, combined with a small share of highly qualified workers, has been updated. In addition to natural population decline, migration decline is also observed. The level of participation of the population in the labor force is quite high, which has a positive effect on the level of personnel security. In addition to gender, age asymmetry is observed in the agri-food sector. There is a disproportionate flow of workers from medium-sized and small enterprises to large ones, the potential of which is quite limited, which creates additional risks to personnel security. In the conditions of the activation of the provision of energy saving projects and intelligent drivers of the smart economy, a high level of alarmism, paternalistic and opportunistic attitudes in the countryside is characteristic of the industry, which should be analyzed in the context of the formation of an appropriate personnel security policy at specific enterprises of the agri-food sector in modern conditions, which is the subject of further research.

**Ключові слова:** організаційно-економічні фактори кадрової безпеки, фінансові фактори кадрової безпеки, податкові фактори фактори кадрової безпеки, система, управління кадровою безпекою, підприємства агропродовольчої сфери, провайдинг проектів енергозбереження, провайдинг інтелектуальних драйверів, смарт-економіка.

**Keywords:** organizational and economic factors of personnel security, financial factors of personnel security, tax factors, personnel security factors, system, management of personnel security, agro-food enterprises, provision of energy saving projects, provision of intelligent drivers, smart economy.

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Забезпечення кадрової безпеки підприємств агропродовольчої сфери та визначення її складових в Україні є на сьогодні як у науково-теоретичному, так і у практичному плані мало дослідженою проблемою. Складність дослідження організаційно-економічних, фінансових та податкових факторів впливу на систему управління кадровою безпекою підприємств агропродовольчої сфери обумовлюється недостатнім розвитком теоретичної бази дослідження та багатогранністю даної категорії безпеки, значною кількістю її складових. Не існує й цілісної концепції з питань управління кадровою безпекою, здатної забезпечити повне використання наявного кадрового потенціалу, протидіяти загрозам в умовах активізації провайдингу проектів енергозбереження та інтелектуальних драйверів смарт-економіки. Зазначені факти обумовлюють актуальність даного дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття.** Аналіз публікацій таких авторів як: Дуб Б. С., Халін С. В., Chychuk A., Bazeliuk V., Bloschynskyi I., Bosniuk V., Domina V., Drachuk I., Dushechkina N., Gorobets S., Gutareva N., Kubitskyi S., Miroshnichenko O., Novak O., Oseredchuk O., Ostopolets I., Roganov M., Rudyk Y., Ryabova Z., Svitlychna N., Teslenko V., Tkachenko V., Tsipan T., Ushnevych S., Voronko-Nevidnycha T., Voznyuk A. та інших [1-10], показав, що питання впливу на систему управління кадровою безпекою підприємств агропродовольчої сфери організаційно-економічних, фінансових та податкових факторів залишаються недостатньо вивченими. Адже кадрова безпека в умовах активізації провайдингу проектів енергозбереження та інтелектуальних драйверів смарт-економіки є однією з найбільш важливих складових економічної безпеки, яка має на меті виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та

попередження загроз, небезпек та ризиків, як тих, що продукуються персоналом, так і тих, що йому загрожують.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання)** – дослідити організаційно-економічні, фінансові та податкові фактори впливу на систему управління кадровою безпекою підприємств агропродовольчої сфери в умовах активізації провайдингу проектів енергозбереження та інтелектуальних драйверів смарт-економіки.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Одним із визначальних факторів впливу на розвиток підприємств агропродовольчої сфери є загальна кількість населення України, що є визначальним фактором загальних виробничих екстенсивних можливостей. Демографічна ситуація в Україні характеризується досить низьким рівнем народжуваності і високими показниками старіння населення. Середній вік працівників сфери матеріального виробництва в Україні становить 55 років, із них частка робітників високої кваліфікації не перевищує 10 %. Отже, виробництво в умовах активізації провайдингу проектів енергозбереження та інтелектуальних драйверів смарт-економіки експлуатує трудовий потенціал, створений здебільшого ще за радянських часів, при цьому підготовка кадрів зазнала значної трансформації [3, С. 5].

Найбільш впливовим в даному плані фактором є приріст (скорочення) чисельності населення, що є абсолютно від'ємним, в сільській місцевості починаючи з 1991 року. Окрім природний скорочення населення, особливо в сільській місцевості, спостерігається також і міграційне скорочення, як наслідок соціально-економічного стану сільських територій. Основа міграційного руху – активне працездатне населення (15-59 років) та вимушені переселенці. При наявності цього негативного явища, зазначимо, що рівень участі населення в робочій силі в Україні доволі високий, що справляє позитивний вплив на рівень кадрової безпеки.

Серед зайнятого населення найбільшу частку склали професіонали (18,0 %), особи, які працювали у найпростіших професіях (17,5 %) та працівники сфери торгівлі та послуг (16,5 %), а найменшу питому вагу – кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,4 %) та технічні службовці (3,1 %). При цьому, кожний четвертий з них працював у торгівлі, шостий – у сільському, лісовому та рибному господарстві, сьомий – у промисловості. Кількість неформально зайнятого населення у 2021 р. становила 3,0 млн. осіб. Водночас, спостерігалось зростання частки офіційно зайнятого населення з 79,7 % у 2020 р. до 80,7 % у 2021 р.. Сільське, лісове та рибне господарства було основним видом діяльності неформально зайнятого населення (45,5 %). Загальна кількість недовикористаної робочої сили віком 15-70 років у 2021 р. становила 1869,2 тис. осіб, тобто рівень недовикористання робочої сили становив 10,7 % [1].

Окрім гендерної, в агропродовольчій сфері спостерігається вікова асиметрія, про що свідчить нерівномірний розподіл різних вікових груп зайнятого населення в сільській місцевості.

Актуальною для формування політики кадрової безпеки на підприємствах агропродовольчої сфери в умовах активізації провайдингу проектів енергозбереження та інтелектуальних драйверів смарт-економіки є тривалість робочого тижня (табл. 1). Те, що вона менша за середню тривалість фактично відпрацьованого тижневого робочого часу за всіма видами економічної діяльності, не свідчить про неопрацьованість, наявність значного вільного часу, відсутність роботи тощо. Це свідчить якраз про складність операційної діяльності, що пов'язано із роботою з біологічними активами, її ненормованість, взагалі відсутність таких понять як робочий час, через іноді непередбачуваність у формуванні завдань і робочих змін.

**Таблиця 1. Середня тривалість фактично відпрацьованого робочого часу зайнятого населення у віці 15–70 років за видами економічної діяльності, статтю та типом місцевості за 2021 рік, годин на тиждень\***

Види економічної діяльності	Середня тривалість фактично відпрацьованого тижневого робочого часу				
	усе населення	жінки	чоловіки	міська місцевість	сільська місцевість
Усього	39	38	40	40	38
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	36	34	38	39	36
Промисловість	40	40	40	40	40
Будівництво	42	39	42	42	42
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	41	41	41	41	41
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	41	40	42	42	40
Тимчасове розміщення й організація харчування	41	41	41	41	40
Інформація та телекомунікації	40	39	40	40	40
Фінансова та страхова діяльність	39	39	39	39	39
Професійна, наукова та технічна діяльність	39	39	39	39	39
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	40	39	40	40	39
Освіта	35	34	36	35	34
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	39	39	39	39	39
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	38	38	38	39	36

\* без урахування тимчасово окупованої території АРК та м. Севастополя, частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

Наступним важливим фактором, що суттєвим чином впливає на кадрову безпеку підприємств, є доходи та витрати населення. Важливість

даного фактору обумовлюється як спроможністю підприємства агропродовольчої сфери сплачувати актуальну потребам працівників заробітну плату через наявність попиту на свою продукцію, так і можливістю задоволення потреб самих працівників підприємства. Зазначимо, що з 2010 року загальні доходи, а відповідно і витрати та заощадження населення України, збільшилися з 1101175 млн. грн. до 4045191 млн. грн. у 2020 р., або майже у 4 рази. При цьому заробітна плата зросла з 449553 до 1832294 грн., витрати на придбання товарів та послуг – з 838213 до 3520546 млн. грн., наявний дохід на одну особу – навпаки зменшився через карантинні обмеження – 118486 до 74677 грн. Середні ланцюгові темпи приросту: наявного доходу – 115,8 %, наявного доходу у розрахунку на одну особу 116,3 %, реального наявного доходу – 104,6 %. Значна різниця в рівні витрат на одну особу по регіонах свідчить про суттєвий дисбаланс у темпах розвитку регіонів через їх локацію, а саме близькість до тимчасово окупованої території. Взагалі фактор російської агресії є одним із визначальних у формуванні політики кадрової безпеки в будь-якому регіоні України та підприємстві, зокрема агропродовольчої сфери.

Збільшення питомої ваги заробітної плати у загальному обсязі доходів населення свідчить про збільшення частки доходів працівників на фоні зменшення частки доходів фізичних осіб-підприємців, тобто погіршенні підприємницького поля. Якщо у 2010 р. в країні було 586 суб'єктів великого підприємництва, то в 2020 р. вже 512 од.; суб'єктів середнього підприємництва – 21343 од. і 17946 од. відповідно, з них фізичні особи-підприємці – 360 од. і 344 од. відповідно; суб'єктів малого підприємництва – 2161999 од. і 1955119 од. відповідно, з них фізичні особи-підприємці – 1804758 од. і 1599411 од. відповідно; з них суб'єкти мікропідприємництва – 2093688 од. і 1898902 од. відповідно, з них фізичні особи-підприємці – 1793243 од. і 1591031 од. відповідно.

В сільському, лісовому та рибному господарстві у 2010 р. було 13

суб'єктів великого підприємництва, то в 2020 р. вже 36 од.; суб'єктів середнього підприємництва – 3445 од. і 2137 од. відповідно, з них фізичні особи-підприємці – 5 од. і 3 од. відповідно; суб'єктів малого підприємництва – 76863 од. і 71195 од. відповідно, з них фізичні особи-підприємці – 29650 од. і 23913 од. відповідно; з них суб'єкти мікропідприємництва – 72421 од. і 65723 од. відповідно, з них фізичні особи-підприємці – 29449 од. і 23711 од. відповідно. Дані факти підтверджують попередні висновки щодо збільшення залежності населення від роботи у суб'єктів підприємництва в якості найманих працівників.

Суттєво змінилася також кількість зайнятих працівників на підприємствах та у фізичних осіб-підприємців. Якщо у 2010 р. в країні 2400,3 тис. осіб працювало у суб'єктів великого підприємництва, то в 2020 р. вже 1574,6 тис. осіб; у суб'єктів середнього підприємництва 3413,8 і 3123,2 тис. осіб відповідно, з них у фізичних осіб-підприємців – 20,5 і 34,8 тис. осіб відповідно; у суб'єктів малого підприємництва – 4958,6 і 4234,1 тис. осіб відповідно, з них у фізичних осіб-підприємців – 2794,0 і 2531,0 тис. осіб відповідно; з них у суб'єктів мікропідприємництва – 3540,7 і 3099,5 тис. осіб відповідно, з них у фізичних осіб-підприємців – 2708,1 і 2377,8 тис. осіб відповідно.

В сільському, лісовому та рибному господарстві у 2010 р. працювало 32,9 тис. осіб у суб'єктів великого підприємництва, а в 2020 р. вже 38,6 тис. осіб; у суб'єктів середнього підприємництва 515,8 і 278 тис. осіб відповідно, з них у фізичних осіб-підприємців – 0,3 і 0,3 тис. осіб відповідно; у суб'єктів малого підприємництва – 263,0 і 261,6 тис. осіб відповідно, з них у фізичних осіб-підприємців – 43,1 і 43,2 тис. осіб відповідно; з них у суб'єктів мікропідприємництва – 143,3 і 134,7 тис. осіб відповідно, з них у фізичних осіб-підприємців – 41,7 і 37,3 тис. осіб відповідно. Тобто відбувається непропорційний певний перетік працівників із середніх і малих підприємств у великі, потенціал кадрового резерву яких достатньо обмежений, що

створює додаткові ризики кадровій безпеці.

Також слід розглянути показники безробіття населення, рівень якого сягнув у 2021 р. 1711,6 тис. осіб, що на 2,3 тис. осіб менше, ніж у 2010 р.. При цьому вивільнені з економічних причин складають 27,1 % у 2021 р. та 33,0 % у 2010 р. відповідно; звільнені за власним бажанням, за угодою сторін – 32,4 % та 27,2%; звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму – 9,6 % та 10,0 %; не працевлаштовані після закінчення закладів освіти – 10,2 % та 15,5 %; робота має сезонний характер – 9,4 % та 6,3 %; не зайняті через виконання домашніх (сімейних) обов'язків тощо – 4,1 % та 2,4 %; звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії – 2,4 % та 0,9; демобілізовані з військової строкової служби – 0,6 % та 1,3 %. Середня тривалість пошуку роботи в Україні складає 5-7 місяців (і в 2010 р., і в 2021 р. – 7 місяців).

Перебування значної частини населення у стані безробіття протягом тривалого часу не тільки знижує шанси безробітних осіб на працевлаштування, але й погіршує якість трудового потенціалу, призводить до посилення соціальної напруженості в суспільстві [2].

Зважаючи на те, що сезонність в агропродовольчій сфері можна розглядати і як аргумент, і як модус, рівень кадрової безпеки за цим фактором є керованим, але потребує певного часу і значних інвестицій. Це свідчить про високий рівень алармізму в українському суспільстві, в тому числі і в сільській місцевості, хоча наявність особистого підсобного господарства дещо знижує цей рівень та знижує і загальний рівень опортуністичних настроїв.

Суттєвих змін зазнала також і система мотивації працівників, про що свідчать витрати на персонал підприємств в Україні за їх розмірами в 2010-2020 рр. По-перше, зазначимо, що не всі зайняті на підприємствах є найнятим персоналом. Дуже часто, особливо в агропродовольчій сфері, власники займаються операційною діяльністю разом із найнятим

персоналом. Так, в 2020 р. питома вага найнятого персоналу від загальної кількості зайнятих в великих підприємствах була 100 % (у т.ч. сільське, лісове та рибне господарство – 100 %), в середніх – 100 % (у т.ч. сільське, лісове та рибне господарство – 99,9 %), в малих – 95,5 % (у т.ч. сільське, лісове та рибне господарство – 87,2 %), з них мікропідприємства – 90,2 % (у т.ч. сільське, лісове та рибне господарство – 72,6 %). Тобто в агропродовольчій сфері, незважаючи на численні ризики кадровій безпеці підприємств, організаційний дизайн сформований більш безпечно, ніж в інших сферах економіки України.

По-друге, слід відмітити суттєву динаміку витрат на оплату праці, що у великих підприємствах на одного працівника у 2020 р. була вище, ніж у середніх та малих підприємствах, з них мікропідприємствах, на 52,9 %; 125,4; 174,6 % відповідно, в т.ч. сільське, лісове та рибне господарство – на 50,6 %; 130,5; 234,2 % відповідно.

По-третє, зазначимо суттєвий діапазон питомої ваги витрат на оплату праці в загальних витратах на виробництво продукції (товарів, послуг) в залежності від розміру підприємства – від 12,6 % до 19,8 %, а питомої ваги відрахувань на соціальні заходи в загальних витратах на виробництво продукції (товарів, послуг) – від 1,7 % до 4,0 %.

Показники розвитку підприємств агропродовольчої сфери Україні за 2010-2020 рр. мають не завжди позитивну динаміку, що неоднозначно відображується на рівні їх кадрової безпеки. Так, загальна маса трудового ресурсу в сільській місцевості систематично знижується. З нього наймані працівники у 2020 р. склали всього 18,4 % від кількості зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві, тобто рівень самозайнятості у сільській місцевості дуже високий.

При цьому відбувалося два паралельних процеси – і зменшення загальної кількості найманих працівників в сільському, лісовому та рибному господарстві (за 2010-2020 рр. – з 724,8 до 499,9 тис. осіб), так і зменшення

питомої ваги найманих працівників сільського, лісового та рибного господарства з 9 % до 8 %. Даний факт є негативним, свідчить про суттєвий відтік кадрів, але в той же час, через збільшення валової продукції агропродовольчої сфери при меншій кількості зайнятого в сфері населення – про суттєве збільшення продуктивності праці, що неможливо без підвищення рівня фондоозброєності. Свідченням цьому є кількісне збільшення капітальних інвестицій в сферу (за 2010-2020 рр. – з 11568 до 50680 млн. грн). Питома вага капітальних інвестицій в сферу складає 10 % від загальних капітальних інвестицій в економіку України в 2020 р. (для прикладу, в 2010 р. – 6,1 %). Даний факт пояснюється набагато більшою, ніж в цілому по економіці України та її окремих галузях/сферах, ефективністю як операційної та усієї діяльності підприємств агропродовольчої сфери.

Збільшення частки технологій підвищує вимоги до якості трудового потенціалу й навичок працівників, вимагає інвестицій у підвищення кваліфікації та перекваліфікацію робітників, у модернізацію системи професійної підготовки, в розвиток системи навчання протягом життя [3, С. 4]. Запровадження системи освіти протягом життя, що дає змогу зменшити розрив між вимогами високотехнологічної економіки та спеціальними компетентностями працівників середнього і старшого віку; особиста відповідальність працівників за власне професійне зростання. Таким чином, подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу [3, С. 7].

Сама ж продуктивність праці в підприємствах агропродовольчої сфери має незначний рівень і дорівнює в 2020 р. 857,2 тис грн на зайнятого в сільськогосподарському виробництві у постійних цінах 2016 року і менше, ніж в цілому по економіці України (зокрема в 2020 р. на 18,8 %), доволі суттєвою є регіональна амплітуда (зокрема в 2020 р. – 949,5 тис грн на зайнятого в сільськогосподарському виробництві у постійних цінах 2016 року, або 240,9 %). Хоча середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників у сільському, лісовому та рибному господарстві і

менше, ніж в цілому по економіці України (зокрема в 2020 р. на 18,8 %), доволі суттєвою є регіональна амплітуда (зокрема в 2020 р. – 7568 грн, або 114,9 %).

Чистий прибуток у сільському, лісовому та рибному господарстві на одного найманого працівника в 2020 р. складає 162,1 тис грн., що на 16,5 % вище, ніж їх річна номінальна заробітна плата (139,1 тис. грн.). Крім зазначених факторів, на стан кадрової безпеки в підприємствах агропродовольчої сфери впливає розвиток їх інноваційного потенціалу. В цьому напрямку є суттєві системні проблеми на рівні держави, пов'язані із фінансуванням НДР, зокрема у 2020 р. дане фінансування було на рівні 34191,3 тис. грн. у сільському, лісовому та рибному господарстві проти 17022419,3 тис. грн. в цілому по економіці (тобто 0,2 %, що у 85,5 разів менше питомої ваги кількості зайнятого населення в сфері, в 50 разів менше питомої ваги всіх капітальних інвестицій в сферу, 54 питомої ваги валової доданої вартості, що створюється в сфері).

Потребує вдосконалення співробітництва між ЗВО, науковими установами, роботодавцями та державних органів з питань підвищення ефективності інноваційної діяльності, впровадження у навчальні програми окремих курсів стосовно сучасної підприємницької та інноваційної діяльності. Професійно-технічні заклади також не відповідають вимогам часу та не мають зв'язку з ринком праці та бізнесом. Необхідним є створення умов для стимулювання зацікавленості роботодавців у створенні таких робочих місць, які потребують наукомістких знань і висококваліфікованої праці [2; 4].

Розвиток трудового потенціалу як чинник підвищення рівня кадрової безпеки має гарантувати спеціалістам, підготовленим за державним замовленням (зокрема, житла та земельної ділянки на пільгових умовах, надбавки до заробітної плати тощо для працівників бюджетної сфери – медиків, поліції, освітян – на селі) з метою розвитку соціального капіталу сільських територій [3, С. 62-63].

Можливий і фактичний вплив перелічених факторів алармізму, патерналістських та опортуністичних настроїв на селі слід проаналізувати в контексті формування відповідної політики кадрової безпеки на конкретних підприємствах агропродовольчої сфери в сучасних умовах, що і є предметом подальших досліджень.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі.** Систематизовано організаційно-економічні, фінансові та податкові фактори впливу на кадрову безпеку підприємств агропродовольчої сфери. Окрім природного скорочення населення, спостерігається також і міграційне скорочення. Рівень участі населення в робочій силі доволі високий, що справляє позитивний вплив на рівень кадрової безпеки. Окрім гендерної, в агропродовольчій сфері спостерігається вікова асиметрія. Відбувається непропорційний певний перетік працівників із середніх і малих підприємств у великі, потенціал кадрового резерву яких достатньо обмежений, що створює додаткові ризики кадровій безпеці. В умовах активізації провайдингу проектів енергозбереження та інтелектуальних драйверів смарт-економіки характерним для галузі є високий рівень алармізма, патерналістських та опортуністичних настроїв.

### **Література**

1. Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва за 2020 рік. Статистичний збірник. К.: Державна служба статистики України, 2021. 119 с.

2. Дуб Б. С. Розвиток системи економічної безпеки агрохолдингів. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук (доктора філософії) зі спеціальності 21.04.02 «Економічна безпека суб'єктів господарської діяльності». Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК». Черкаси, Київ, 2021. 356 с.

3. Інформаційно-аналітична довідка щодо оцінки стану трудового потенціалу України. URL: [https://www.nas.gov.ua/tradeunion/news/Documents/83\(1\).pdf](https://www.nas.gov.ua/tradeunion/news/Documents/83(1).pdf) (дата звернення 09.03.2023).

4. Халін С. В. Механізми та системи управління кадровою безпекою підприємств агропромислового виробництва. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка, Харків, 2019. 23 с.

5. Bazeliuk V., Kubitskyi S., Rudyk Y., Ryabova Z., Novak O. The system of formation and diagnosis of levels of innovation and entrepreneurship competence of the future managers of education in the conditions of the knowledge economy. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2021. Vol. 4(39). pp. 550-558.

6. Bosniuk V., Ostopolets I., Svitlychna N., Miroshnichenko O., Tsipan T., Kubitskyi S. Social content of psychological specialists' professional activity. *Postmodern openings*. 2021. Vol. 12(1). pp. 1-20.

7. Oseredchuk O., Drachuk I., Teslenko V., Ushnevych S., Dushechkina N., Kubitskyi S., Chychuk A. New approaches to quality monitoring of higher education in the process of distance learning. *IJCSNS International journal of computer science and network security*. 2022. Vol. 22(7). pp. 35-42.

8. Voronko-Nevidnycha T., Tkachenko V. Ensuring personnel safety of the enterprise as a component of its stable functioning in modern conditions. *Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції, 19 травня 2022 р. Полтава: ПДАУ, 2022. С. 1011-1012.*

9. Voronko-Nevidnycha T., Tkachenko V. The importance of corporate human resources security in current circumstances. *Економічний розвиток: теорія, методологія, управління: Матеріали VII Міжнародної науково-*

практичної конференції, 20-22 жовтня 2021 р. Prague: Nemoros s.r.o., 2021. С. 277-279.

10. Voznyuk A., Gorobets S., Kubitskyi S., Domina V., Gutareva N., Roganov M., Bloschynskyi I. Interdisciplinary educational technology based on the concept of human brain functional asymmetry. *Postmodern openings*. 2021. Vol. 12(2). pp. 433-449.

### References

1. State Statistics Service of Ukraine (2021), "Diyal'nist' sub'yektiv velykoho, seredn'oho, maloho ta mikropidpryyemnytstva za 2020 rik. Statystychnyy zbirnyk" [Activities of large, medium, small and micro enterprises for 2020. Statistical collection], Derzhkomstat, Kyiv, Ukraine.

2. Dub, B. S. (2021), "Development of the system of economic security of agricultural holdings", Abstract of Ph.D. dissertation, Economic security of subjects of economic activity, KROC University of Economics and Law, Kyiv, Ukraine.

3. Trade union of employees of the National Academy of Sciences of Ukraine (2023), "Informatsiyno-analitychna dovidka shchodo otsinky stanu trudovoho potentsialu Ukrayiny", available at: [https://www.nas.gov.ua/tradeunion/news/Documents/83\(1\).pdf](https://www.nas.gov.ua/tradeunion/news/Documents/83(1).pdf) (Accessed 25 August 2023).

4. Khalin, S. V. (2019), "Personnel security management mechanisms and systems of agro-industrial production enterprises", Abstract of Ph.D. dissertation, economics and management of enterprises (by types of economic activity), Kharkiv National Technical University of Agriculture named after Petro Vasylenko, Kharkiv, Ukraine.

5. Bazeliuk, V., Kubitskyi, S., Rudyk, Y., Ryabova, Z., and Novak, O. (2021), "The system of formation and diagnosis of levels of innovation and entrepreneurship competence of the future managers of education in the conditions

of the knowledge economy”, *Financial and credit activity: problems of theory and practice*, vol. 4(39), pp. 550-558.

6. Bosniuk, V., Ostopolets, I., Svitlychna, N., Miroshnichenko, O., Tsipan, T., and Kubitskyi, S. (2021), “Social Content of Psychological Specialists’ Professional Activity”, *Postmodern Openings*, vol. 12(1), pp. 01-20.

7. Oseredchuk, O., Drachuk, I., Teslenko, V., Ushnevych, S., Dushechkina, N., Kubitskyi, S., and Chychuk, A. (2022), “New Approaches to Quality Monitoring of Higher Education in the Process of Distance Learning”, *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, vol. 22(7), pp. 35-42.

8. Voronko-Nevidnycha, T. and Tkachenko, V. (2022), “Ensuring the safety of the company's personnel as a component of its stable functioning in modern conditions”, *Menedzhment KHKHI stolittya: hlobalizatsiyni vyklyky VI Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiya* [Management of the 21st century: globalization challenges, 6th International Scientific and Practical Conference], Poltava State Agrarian University, Poltava, Ukraine, pp. 1011-1012.

9. Voronko-Nevidnycha, T. and Tkachenko, V. (2021), “The importance of corporate personnel security in modern conditions”, *Ekonomichnyy rozvytok: teoriya, metodolohiya, upravlinnya VII Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiya* [Economic development: theory, methodology, management, 7th International Scientific and Practical Conference], Nemoros s.r.o., Prague, Czech Republic, pp. 277-279.

10. Voznyuk, A., Gorobets, S., Kubitskyi, S., Domina, V., Gutareva, N., Roganov, M., and Bloshchynskyi, I. (2021), “Interdisciplinary Educational Technology based on the Concept of Human Brain Functional Asymmetry”, *Postmodern Openings*, vol. 12(2), pp. 433-449.

*Стаття надійшла до редакції 14.09.2023 р.*