

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



МАТЕРІАЛИ

**наукової конференції професорсько-викладацького складу
Полтавського державного аграрного університету
за підсумками науково-практичних досліджень в 2023 році**

14-15 травня 2024 року



Полтава

Редакційна колегія:

Олег Горб, проректор з науково-педагогічної, наукової роботи, доцент;

Петраш О. В., доцент кафедри механічної та електричної інженерії, доцент;

Яснолоб І. О., доцент кафедри підприємництва і права, доцент;

Олександр Безкровний, декан факультету обліку та фінансів, доцент;

Олександра Біловод, декан інженерно-технологічного факультету, доцент;

Дмитро Дячков, директор навчально-наукового інституту економіки, управління, права та інформаційних технологій, професор

Сергій Кулинич, декан факультету ветеринарної медицини, професор

Микола Маренич, директор навчально-наукового інституту агротехнологій, селекції та екології, професор

Анатолій Шостя, декан факультету технологій тваринництва та продовольства, старший науковий співробітник

Світлана Козина, завідувач інформаційно-консультаційного центру міжнародного методичного забезпечення

Віктор Радочін, начальник редакційно-видавничого відділу

Матеріали наукової конференції професорсько-викладацького складу Полтавського державного аграрного університету за підсумками науково-практичних досліджень в 2023 році (м. Полтава, 14-15 травня 2024 року). – Полтава: РВВ ПДАУ, 2024. – 193 с.

СПІЛЬНЕ ЗРОСТАННЯ ЯК СТРАТЕГІЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В умовах динамічності розвитку середовища функціонування сучасних підприємств та організацій, складних соціальних викликів та ресурсної обмеженості, постає питання як забезпечити не лише мотивацію персоналу щодо досягнення поставлених цілей, але й зберегти та підтримати ментальне здоров'я та високий рівень залучення, згуртованості колективу.

Важлива роль в даному процесі, звісно, належить лідерам. Обираючи стиль спілкування та лідерства, формуючи стратегії розвитку послідовників, їх взаємодії, сучасні лідери можуть сформувавши сприятливий морально-психологічний клімат та професійне середовище, що сприятиме нарощуванню результативності та ефективності діяльності персоналу, або ж навпаки – зниженню.

У практиці сучасних провідних компаній наразі набуває все більшої популярності концепція спільного зростання, яка формує можливості виводити професійні та міжособисті відносини на вищий рівень.

Спільне зростання передбачає застосування цілеспрямованого підходу до формування та підтримки співпраці в колективі через гнучке партнерство. Спільне зростання передбачає заохочення функціонування самоорганізованих команд, діяльність яких супроводжуватиметься не лише тісними творчими взаєминами, спільною відповідальністю, але й реально партнерськими відносинами з лідером.

На сьогоднішній день офіційному лідерству доцільно усвідомити його взаємозалежність із підлеглим колективом та колективом, який безпосередньо йому не підпорядкований. Замало бути лише офіційним лідером, який, фактично, одноосібно приймає управлінські рішення та вимагає їх виконання, залишаючи за собою функцію менеджменту – контроль. Приймаючи до уваги той факт, що діяльність сучасних підприємств та організацій спирається на реалізацію різних видів проєктів, очевидним стає факт взаємодії за межами окремо взятого колективу з його офіційним очільником. Проєктна діяльність передбачає врахування інтересів різних груп стейкхолдерів та взаємодію з ними поза межами проєктної команди. Разом з тим, ініціатива спільного зростання залишається за лідером, при чому, неважливо формальним чи неформальним.

Що може сприяти розвитку відносин в колективі на засадах спільного зростання? [сформовано на основі 1]:

1) Початок таких відносин лежить у налагодженні контактів. В першу чергу, варто звернути увагу на людей, які є близькими за цінностями, захопленнями, поведінковими моделями. Формуючи та підживлюючи відносини з такими людьми, можна забезпечити позитивну динаміку взаємодії в подальшому. Саме таких людей не доведеться просити, вмовляти допомогти, долучитися до проєкту, вони будуть відкликатися на пропозиції, адже позитивна взаємодія вже сформована. Отримуючи таким чином позитивний синергетичний

ефект від взаємодії, стає можливим без зайвих зусиль долучати до спільної діяльності членів колективу, які не виявляли такого бажання в минулому;

2) Важливо визначати пріоритети. Часто нагальність завдання може слугувати природним каталізатором формування взаємодії та зміцненню міжособистісних зв'язків. Корисним є визначення ролі та внеску сторін, формування спільного бачення кінцевого результату;

3) Постійний пошук тих, у кого можна чомусь навчитися. Для цього лідер має спостерігати, уважно, активно слухати та підтримувати різносторонні неформальні зв'язки. У цьому процесі важливе місце займає поведінкова емпатія, яку успішний лідер розвиває на постійній основі;

4) Необхідно відзначати членів колективу, які «виграють» від допомоги лідера. Адже, функція контролю, зокрема, передбачає з'ясування причин відхилень та застосування коригувальних дій. Якщо лідер виражає реальну готовність розібратися в причинах того, чому один з його підлеглих не виконує поставлене завдання належним чином, та допомогти йому виправити ситуацію – він формує взаємовідносини вдячності, а також сприяє розвитку власних підлеглих;

5) Сміливо визнавати проблеми та співпрацювати з людьми, які «лякають» (якщо це необхідно для спільної справи чи команди).

6) Бути системним. Лідер має вміти визначати пріоритетні взаємини для конкретного проєкту та чесно оцінити рівень сприятливості та налагодженості відносин. Наступним кроком є складання плану дій щодо взаємин (табл. 1).

Таблиця 1

План дій щодо формування взаємодії

Етап	Характеристика
1. Визначення пріоритетних осіб для конкретного проєкту	Зазвичай це 5-10 осіб
2. Систематизація результатів взаємодії	Прописуються біля кожного учасника бажаний результат взаємодії
3. Визначаються особи, підтримка яких важлива для успіху команди	Групуються за системою А-В-С (відповідно до їх важливості для проєкту)
4. Визначається якість взаємодії в офіційно підпорядкованій команді та з підтримуючими особами	Ранжування учасників за континуумом спільного зростання: -2 Стан образи -1 Стан спротиву 0 Стан співіснування +1 Стан співпраці +2 Стан спільного зростання

Отже, згідно концепції спільного зростання, команда, очолювана лідером охоплює всіх людей, необхідних для успішної реалізації проєкту і над частиною з них лідер не має жодної влади. Тому лідер має проактивно та свідомо розвивати взаємини не лише в підпорядкованому колективі, але й з усім оточенням, формуючи позитивний досвід взаємодії та задовольняючи тим самим двосторонні потреби та інтереси.

Список використаних джерел:

1. Ферацці К. Неформальне лідерство. Як надихати команду та досягати результатів ; перекл. з англ. Я. Лебеденка. Харків: Книжковий клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2022. 224 с.

УДК 352:324

*Сердюк О.І., к.е.н., доцент;
Житченко І.І., здобувач вищої освіти СВО Магістр;
Полтавський державний аграрний університет*

ГРОМАДСЬКА УЧАСТЬ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Рівень якості життя населення країни здебільшого визначається за загальним станом країни і рівнем розвитку визначеної території, на якій воно проживає. На місцевому рівні за розвиток території відповідають органи місцевого самоврядування (адже вони приймають всі важливі рішення у функціонуванні територіальних громад), місцевий бізнес та громадяни, що мешкають у визначеній територіальній громаді. Проаналізувавши досвід зарубіжних країн з високим рівнем якості життя населення, можна зазначити, що для ефективного розвитку місцевості потрібна активна участь і продуктивна співпраця місцевої влади, бізнесу та громадськості. Висока активність громади, що бере участь у прийнятті рішень відносно важливих питань розвитку визначеної території є базисом для успішного розвитку місцевості, свідомого громадянського соціуму [1, с. 39].

Механізми громадської участі в діяльності органів місцевого самоврядування є досить важливими для місцевої влади, адже на сьогодні актуальною проблемою є підвищення активності мешканців у розв'язанні проблем з метою забезпечення збалансованого розвитку територіальної громади. Законодавство держави визначає значну кількість різних форм реалізації громадської участі в діяльності територіальної громади, проте залишаються малоефективними механізми їх здійснення [1, с. 36].

Різноманітні форми участі забезпечують залучення мешканців до управління територіальною громадою, вони закріплені нормативно-правовими актами, а механізми їх реалізації чітко визначені. При активній та продуктивній взаємодії органів місцевого самоврядування з громадськістю її результати здебільшого закріплюють у офіційних рішеннях органу місцевої влади та висвітлюють на офіційному сайті територіальної громади. Слід зазначити, що за умови, коли місцева влада заважає чи не дозволяє громадянам використовувати свої права на участь в житті органу місцевого самоврядування, вона має понести за це відповідальність.

Застосування різних механізмів громадської участі дає змогу покращити загальну спроможність місцевої влади до продуктивного місцевого самоврядування. Органи місцевого самоврядування та населення повинні розуміти, що розвиток їх взаємодії за допомогою використання різних форм

Т.П. Мац, А.А. Лимар ОСНОВНІ УМОВИ ДЛЯ РОЗВИТКУ СПІВПРАЦІ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА З ОРГАНАМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	57
В.Ю. Медвідь, В.О. Єфремов ОБҐРУНТУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ЗБАЛАНСОВАНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ	59
В.Ю. Медвідь, Р.Ю. Ісаєнко ОБҐРУНТУВАННЯ ПРІОРИТЕТНИХ НАПРЯМІВ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ГРОМАДИ	61
В.Ю. Медвідь, Г.А. Шевченко ОБҐРУНТУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИХ МЕХАНІЗМІВ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИХ ПОСЛУГ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ.....	63
І.Г. Миколенко ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВА БЕЗПЕКА В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ	65
А.С. Олійник ОБҐРУНТУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ ВИБОРУ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	68
С.В. Писаренко. ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ СТАНДАРТИЗАЦІЇ, ТА ВПЛИВ ЇЇ НА ЯКІСТЬ ПРОДУКЦІЇ	70
О.В. Решетнікова ПОВЕДІНКА СПОЖИВАЧІВ В ЕПОХУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА НАСЛІДКИ	72
Т.О. Сазонова СПІЛЬНЕ ЗРОСТАННЯ ЯК СТРАТЕГІЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	74
О.І. Сердюк, І.І. Житченко ГРОМАДСЬКА УЧАСТЬ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	76
В.М. Собчишин РЕАЛІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЙ ТРАНСПОРТНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ.....	79
І.О. Терещенко ОСОБЛИВОСТІ МОНЕТИЗАЦІЇ КОНТЕНТУ У СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ КОМПАНІЇ МЕТА	80