

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра менеджменту ім. І. А. Маркіної
Департамент агропромислового розвитку Полтавської ОВА
Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти»
Наукова установа «Науково-дослідний центр сталого розвитку»
ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААН України
ГО «Науково-дослідний інститут соціально-економічного розвитку»
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Сумський національний аграрний університет
Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Science and research institute of social and economic development (Чехія)
The University of Occupational Safety Management in Katowice (Польща)
Institute of European Education (Болгарія)
International Slavic University (Македонія)
ISMA University (Латвія)
Academy of Management and Administration in Opole (Польща)
Atlântica – Instituto Universitário (Португалія)
Кооперативно-торговий університет Молдови
WSHIU Akademia Nauk Stosowanych (Польща)
Scientific Center of Innovative Research (Естонія)
Eurasian National University named after L. N. Gumilev (Казахстан)
City of Saint Louis Local Government (США)
Glendale Community College of Maricopa Community
College System, Arizona (США)

Матеріали

IX Міжнародної науково-практичної конференції
«Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики»

15 травня 2025 р.

Полтава 2025

**УДК 005 «20»
М 50**

Менеджмент XXI століття : глобалізаційні виклики : матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції, 15 травня 2025 р. Полтава : ПДАУ, 2025. 731 с.

У матеріалах конференції розглядаються загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти методології та практики сучасного менеджменту.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, студентів закладів вищої освіти, фахівців-практиків.

Редакційна колегія:

О.А. Галич, к.е.н., професор, ректор Полтавського державного аграрного університету,

В.І. Аранчій, к.е.н., професор, перший проректор Полтавського державного аграрного університету,

Д.В. Дячков, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної, директор навчально-наукового інституту економіки, управління, права та інформаційних технологій Полтавського державного аграрного університету,

Т.В. Воронько-Невіднича, д.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету,

М.В. Зось-Кіор, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету,

І.П. Потапук, к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету

Матеріали друкуються мовою оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори.

© Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу ПДАУ заборонено

Аналізуючи рис. 2 можна зробити висновок, що автоматизація документообігу є ключовим інструментом для підвищення продуктивності, зниження витрат та автоматизації бізнес-процесів на підприємстві. Також автоматизація дозволяє підприємству залишатися конкурентоспроможними в сучасному бізнес-середовищі і реалізовувати свій потенціал для досягнення успіху. Тому автоматизація документообігу залишається важливою складовою стратегії розвитку кожного підприємства [1; 3, с. 147].

Отже, автоматизація документообігу не лише оптимізує бізнес-процеси, полегшить процес обліку і звітності, а й створює умови для формування більш якісного, продуктивного та адаптивного кадрового потенціалу, що є ключовим чинником успіху підприємства у довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел:

1. Васильченко М. І., Василюк Н. І. Сучасні кадрові технології та інструменти для розроблення автоматизованих інформаційних систем обліку персоналу підприємства. *Економіка та суспільство*. 2024. № 64. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4348/4274> (Дата звернення 24.04.25)
2. Кавтиш О.П., Максимішина О.В. Автоматизація управління персоналом як фактор підвищення продуктивності праці. *Підприємництво та інновації*. 2020. № 1. С. 30–37.
3. Данилевич Н. С., Рудакова С. Г., Щетініна Л. В., Касяненко Я. А. Діджіталізація HR-процесів в сучасних реаліях. *Галицький економічний вісник*. 2020. № 3. С. 147–157.

Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
О.В. Васюха, здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет

ПРОФЕСІЙНИЙ СТРЕС ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА ПОВЕДІНКУ ПЕРСОНАЛУ

Сучасне вітчизняне бізнес-середовище перебуває в стані безперервних трансформацій, зумовлених військовою агресією проти України та рядом викликів, пов'язаних з військовим станом. Зазначимо, що причинами суттєвих змін також є: технологічний прогрес, постійне зростання обсягів інформації, з яку необхідно засвоювати, опрацьовувати, приймати до уваги або ні; підвищеними вимогами до професіоналізму працівників, глобальними кризами. Ці

стрімкі зміни вимагають від людини постійної адаптації як у професійній сфері, так і в особистому житті, що неминуче призводить до зростання стресових факторів, які можуть спричиняти емоційне вигорання та інші негативні наслідки, що безумовно відображається на їх результативності та якості життя. Вважаємо за доцільне приділити увагу питанням управління стресом на підприємстві в сучасних умовах.

Професійний стрес зазвичай розділяють на шість категорій факторів (табл. 1).

Таблиця 1

Фактори професійного стресу [сформовано на основі 2; 3]

Категорія фактору	Характеристика
Особистісні фактори	індивідуальні особливості працівників, що визначають їхній типовий спосіб реагування на конкретні професійні завдання або події.
Соціальні фактори	наявність різних нормативних обмежень в професійній діяльності; дискримінація, булінг та мобінг; відсутність підтримки з боку керівника, колег; погана комунікація; конфлікти
Фактор робочих завдань	важливі характеристики: інтенсивність та часові рамки виконання, складність, новизна
Структурні фактори	самостійна трудова діяльність (одноосібна), командна робота
Рольові фактори	рівень співпадіння особистісного бачення власної ролі, зумовлених індивідуальними характеристиками працівника (ініціативністю, дисциплінованістю, впевненістю, самостійністю, креативністю тощо), та призначеною робочою роллю

Професійний стрес, з точки зору науковців, є результатом взаємодії між працівником та робочим середовищем, коли вимоги останнього значно перевищують індивідуальні та професійні ресурси працівника, створюючи тим самим загрозу для його подальшого професійного зростання [1].

Врахування вказаних факторів допомагає попередити виникнення професійного стресу у персоналу, зменшити його наслідки. Розуміння причин негативних змін у поведінці підлеглих та спрямування управлінського впливу менеджерів на їх максимальне нівелювання, у стратегічній перспективі позитивно відображається на ефективності та результативності їх діяльності щодо досягнення поставлених організаційних цілей, адаптації до змін.

На користь попередньої тези також свідчать негативні наслідки професійного стресу працівників, які здійснюють відчутний вплив на функціонування підприємства загалом (рис. 1).



Рис. 1. Можливі наслідки професійного стресу персоналу [сформовано на основі 1]

Застосування системи управління професійним стресом допоможе мінімізувати негативний вплив війни на психологічний стан персоналу та зберегти працездатність колективів у цей складний час. Серед основних напрямків, на які на наш погляд, варто звернути увагу:

1) забезпечення базової потреби у безпеці (максимізація безпечності робочого середовища, доступ до необхідної інфраструктури, можливість відпочинку, застосування гнучкого робочого графіку);

2) оптимальна організації робочого процесу (чіткість у визначенні прав, обов'язків, у постановці завдань; за можливості ротація завдань; забезпечення визнання та стимулювання; делегування повноважень; реалістичний тайм-менеджмент та планування);

3) підтримка та розвиток соціальних зв'язків (тімблдинг, заохочення неформального спілкування);

4) підтримка ментального здоров'я персоналу (психологічна підтримка; відкрите, нетоксичне спілкування; навчання методам підвищення стресостійкості, саморегуляції; формування атмосфери психологічної безпеки та взаємної підтримки).

На наш погляд, менеджменту підприємства доцільно усвідомити необхідність застосування еталонного лідерства при управлінні

поведінкою персоналу. Важливим на сьогоднішній день також є проведення моніторингу емоційного стану підлеглих, адаптуючи лінію власного управління, відповідно до реальної ситуації. Не втрачає, а посилює власну роль, індивідуальний підхід, адже варіанти підтримки мають варіюватися, залежно від індивідуальної реакції на стрес.

Список використаних джерел:

1. Єфімова А. Г. Професійний стрес та його наслідки: основні теоретичні положення. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743202/1/Yefimova%20A.%20Professional%20stress.pdf>
2. Гребенюк О. О. Професійний стрес як основа негативних психічних станів в житті людини. *Проблеми сучасної психології*. 2018. № 1 (13). С. 36–40.
3. Драган О. І., Рудова А. Я., Бергер А. Д. Визначення стресових чинників у роботі працівників за допомогою нормування праці. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2022. Вип. 1 (34). С. 76-82. URL: https://www.easterneurope-bm.in.ua/journal/34_2022/15.pdf

Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
Ю.В. Вовковінський, здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет

РОЛЬ ДІДЖИТАЛ-ТЕХНОЛОГІЙ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Роль діджитал-технологій в системі розвитку кадрового потенціалу підприємства на сьогоднішній день важко переоцінити. Систему кадрових діджитал-технологій можна визначити як комплекс програмних, апаратних та мережевих рішень, цифрових інструментів, платформ, які використовуються для оптимізації процесів управління персоналом, кадрового розвитку: підвищення кваліфікації, розвитку їхнього потенціалу.

В умовах цифрової трансформації використання діджитал-технологій стає ключовим фактором для вирішення ряду актуальних завдань, які на сьогодні постають перед підприємствами вітчизняного бізнес-середовища (рис. 1).

Кадровий дефіцит відчувається не лише щодо компетентних працівників, але й щодо залучення молодих кадрів, які звикли працювати в цифровому середовищі, а не за застарілими технологіями та методами.

Сьогодення вимагає удосконалення компетентнісного набору існуючого персоналу, що передбачає оперативне навчання новим

IN ENHANCING ENTERPRISE COMPETITIVENESS	274
<i>А.С. Митрофанова, О.Д. Івченко</i>	
ПРАКТИКИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КОМАНДНОЇ РОБОТИ.....	277
<i>Г.О. Москалюк, В.Д. Власов</i>	
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ	279
<i>О.М. Овчарук, М.С. Комашко</i>	
ІНТЕГРАЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В КАДРОВУ ПОЛІТИКУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕС-СТРАТЕГІЇ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	282
<i>А.С. Олійник, А.С. Кofлісник</i>	
УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИМ МЕХАНІЗМОМ ПІДПРИЄМСТВА	285
<i>А.С. Олійник, С.С. Лисенко, В.В. Одарюк</i>	
ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РИНКУ	287
<i>П.О. Пащенко</i>	
ЕФЕКТИВНІСТЬ КОМАНДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА УТРИМАННЯ ПЕРСОНАЛУ	289
<i>І. Пенська, Т. Гасумов</i>	
РОЛЬ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА ...	293
<i>І.О. Пенська, Д.А. Дубінін</i>	
ІНТЕГРАЦІЯ АУТСОРСИНГУ В КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ	296
<i>О.В. Прокопівщина, В.В. Пушко</i>	
ІНСТРУМЕНТИ ОЦІНЮВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ ОЦІНКИ МАЙНА ЕКОНОМІЧНОГО СУБ'ЄКТА	298
<i>Я.В. Радіонова, Є.Ю. Дудка</i>	
АВТОМАТИЗАЦІЯ ДОКУМЕНТООБІГУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	301
<i>Т.О. Сазонова, О.В. Васюха</i>	
ПРОФЕСІЙНИЙ СТРЕС ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА ПОВЕДІНКУ ПЕРСОНАЛУ	303
<i>Т.О. Сазонова, Ю.В. Вовковінський</i>	
РОЛЬ ДІДЖИТАЛ-ТЕХНОЛОГІЙ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	306