

**Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний аграрний університет
Департамент агропромислового розвитку Полтавської ОВА
Інститут модернізації змісту освіти МОН України
ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААН України
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес-освіти
Національний університет біоресурсів і природокористування
України
Сумський національний аграрний університет
Харківський національний економічний університет імені Семена
Кузнеця
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Leibniz institute of agricultural development in transition economies
(Німеччина)
International centre for enterprise and sustainable development (Гана)
Administration of the universidad Carlos III de Madrid (Іспанія)
ISMA University (Латвія)
The University of Occupational Safety Management in Katowice
(Польща)
Academy of Management and Administration in Opole (Польща)
University of Opole (Польща)
Євразійський національний університет ім. Л. Н. Гумільова
(Казахстан)**

МАТЕРІАЛИ

**І Міжнародної науково-практичної конференції
«Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в
умовах глобалізації економіки: безпека, інновації,
лідерство»**

28 вересня 2023 року

Полтава 2023

Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в умовах глобалізації економіки: безпека, інновації, лідерство: матеріали І Міжнародної науково-практичної конференції, 28 вересня 2023 р. Полтава : ПДАУ, 2023. 450 с.

У матеріалах конференції розглядаються безпекові та інноваційні особливості стратегічного менеджменту агропродовольчої сфери в умовах актуалізації лідерства в глобальній економіці; практичні рекомендації щодо адаптації, протидії ризикам та підвищення ефективності розвитку суб'єктів господарювання.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, здобувачів 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,

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

V. Riashchenko – dr.oec., prof., expert of Latvian Council of Science, ISMA University of Applied Science,

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

Д.В. Дячков, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету,

Н.В. Баган, PhD з економіки, старший викладач 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

виконання, процеси контролю (моніторингу) й управління, процеси завершення у реаліях BANІ світу.

Список використаних джерел:

1. О.М. Бородіна Доповідь «Сільське господарство України в умовах воєнного стану: уроки для суспільства і політиків»
URL: <http://ief.org.ua/?m=202207>

2. Агросектор України: вплив війни та перспективи відновлення URL: <http://surl.li/mcbgr>

3. Cascio J. Facing the Age of Chaos. URL: <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>.

Т. Сазонова, к.е.н., доцент,
Ю. Вовковінський, здобувач вищої освіти,
*Полтавський державний аграрний університет,
м. Полтава, Україна*

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСОБУ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Управління поведінкою персоналу є важливою складовою системи менеджменту персоналу, адже саме поведінка визначає діяльність, вчинки та прагнення до розвитку. Разом з тим, в умовах воєнного стану змістилися акценти управління:

- пріоритет наданий збереженню фізичного та психологічного здоров'я працівників;

- важливим є забезпечення умов стабільності робочого місця;

- система розвитку більш акцентує увагу на опануванні навичок першої психологічної, медичної допомоги, стресостійкості та гнучкості.

Враховуючи той факт, що трудовий потенціал – це не стаке утворення, а напряду залежить від оточуючого середовища, стану фізичного та психологічного працівників, рівня базового професійного та особистісного розвитку, важливо керівництву ставитися з розумінням до динаміки можливостей розвитку потенціалу власного персоналу.

Разом з тим, нестабільні та змінні, ризикові умови

сучасного вітчизняного бізнес-середовища вимагають швидких, креативних рішень, командного підходу та інноваційності. Тому, на наш погляд, доцільно не призупиняти процес формування інноваційної поведінки у підлеглих. Даний процес є комплексним заходом (табл. 1).

Таблиця 1

**Складові управління, що сприяють формуванню
інноваційної поведінки персоналу в сучасних умовах
[сформовано на основі 1]**

Елемент	Характеристика
врахування інтересів працівників	інтереси працівників – складова інтересів організації
сприйнятливість організації до нестандартних рішень	адаптивна система управління, ефективний та оперативний менеджмент змін
гнучкість робочого часу	мінливість та нестабільність вітчизняного бізнес-середовища вимагає врахування необхідності та доцільності введення гнучких циклів
практико-орієнтована діяльність	мотивація досягнення конкретного результату, винагорода за отримання планового результату
увага умовам праці та відпочинку	забезпечення безпечних умов праці, регламентація відпочинку
перехід на гнучкі організаційні структури	проектна структура; командне управління; делегування повноважень
ефективні системи комунікацій	відкритість та насиченість комунікацій, їх розподілу; налагодження прямого зв'язку з керівництвом, а також дієвого зворотного зв'язку
демократичний стиль	управління має базуватися на усвідомленні взаємозалежності керівної та керованої ланок, взаємодії на основі діалогу та спільної творчості

Головне, на наш погляд, – сформувати у персонала почуття приналежності до результативності підприємства, до колективного результату. Головним чином це досягається завдяки використанню командного управління.

Важливим є забезпечити передумови для ефективної командної роботи [2]:

- чітко окреслені цілі та її усвідомлення всіма членами команди;

- реальне співробітництво всіх членів команди;

- вільний обмін думками, ідеями, пропозиціями, інформацією. Звідси – толерантне ставлення та сприйняття нетипової поведінки, суджень, дій та помилок членів команди;

- задоволення потреб персоналу всіх рівнів у приналежності, повазі, самореалізації, розвитку.

Отже, якщо топ-менеджмент підприємства, організації бажає мати персонал з інноваційною поведінкою, то окрім поширення практики проєктного та командного управління воно має саме дотримуватися та вимагати такого ж підходу від керівництва нижчих рівнів наступних правил психологічного стимулювання, актуальних в сучасних умовах: забезпечення свободи творчості та висловлювань; заохочення ініціативи та творчого пошуку персоналу; стимулювання розвитку та набуття нових знань і навичок; недопустимість нав'язування ідей керівника інноваційного проєкту членам команди; забезпечення та захист права кожного члена команди на висловлення та реалізацію власної інноваційної ідеї.

Список використаних джерел:

1. Прокопенко О. В., Шипуліна Ю. С. Мотивація персоналу та інноваційна культура підприємства. *Маркетинг: теорія і практика. Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля.* 2014. № 21. С. 134-142.

2. Сазонова Т. О., Федірець О. В. Стратегічне значення проєктування інноваційної поведінки персоналу сучасної організації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство.* 2016. Вип. 7. Ч.3. С. 59-63.

<i>Т. Сазонова, Ю. Вовковінський</i> РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСОБУ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	209
<i>А. Світлична, Є. Кріль</i> ВАНІ-МЕНЕДЖМЕНТ.....	212
<i>О. Таран-Лала, Я. Павленко</i> ЦИФРОВИЙ МАРКЕТИНГ В АГРОПРОДОВОЛЬЧІЙ СФЕРІ: ТЕХНОЛОГІЧНИЙ РЕВОЛЮЦІЙНИЙ КРОК ДЛЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ.....	213
<i>О. Черних</i> УПРАВЛІНСЬКІ ЕЛЕМЕНТИ ОРГАНІЗАЦІЙНО- ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ АДАПТАЦІЇ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	216
<i>Н. Чернікова, А. Кулинич, Є. Білокіз</i> ТРАНСФОРМАЦІЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ.....	218

СЕКЦІЯ 5. ТРЕНДИ РОЗВИТКУ DIGITAL- МАРКЕТИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В АГРОПРОДОВОЛЬЧІЙ СФЕРІ В ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПЕРСПЕКТИВАХ

<i>А.О. Suleimenova</i> DIGITAL TRANSFORMATION AND ITS IMPACT ON EMPLOYMENT.....	222
<i>М. Антоненко</i> ОСОБЛИВОСТІ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	225
<i>Д. Дячков, В. Бурик</i> ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ.....	227
<i>І. Динник</i> ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ АГРАРНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ.....	230