

**Міністерство освіти і науки України  
Полтавський державний аграрний університет  
Кафедра менеджменту ім. І. А. Маркіної  
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 імені Семена Кузнеця  
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова  
Дніпровський державний аграрно-економічний університет**

## ***Матеріали***

***X Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції  
«Управління ресурсним забезпеченням господарської  
діяльності підприємств реального сектору економіки»***



**13 листопада 2025 року  
м. Полтава**

непорозуміння та знайти взаємовигідне рішення. Працівники повинні навчитися розуміти позиції інших учасників конфлікту.

Варто зазначити, що універсального методу для вирішення будь-яких конфліктів не існує. Залежно від ситуації необхідно підбирати найбільш оптимальний інструмент.

Отже, комунікативний менеджмент є ключовим інструментом регулювання та подолання суперечностей у внутрішньому середовищі підприємства. Для підприємств, орієнтованих на довгостроковий розвиток і стабільну та конкурентоспроможну позицію в бізнес-середовищі, системна трансформація комунікаційних процесів має бути складовою частиною корпоративної стратегії.

#### Список використаних джерел:

1. Паук О. Є. Роль комунікативного менеджменту у вирішенні конфліктних ситуацій на підприємствах готельного та харчового бізнесу. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2025. №1 (13). С. 96-103. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2025/may/38869/250524maket-98-105.pdf>

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,  
В.В. Смолянська, І.В. Якубовский, здобувачі вищої освіти  
Полтавський державний аграрний університет*

### СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Соціальний розвиток колективу – це складний, багатогранний процес якісних та кількісних його змін, який призводить до його нового, вищого якісного стану, вдосконалення структури, відносин та взаємодії.

У контексті управління кадровим потенціалом підприємства, соціальний розвиток розглядається як цілеспрямована діяльність, спрямована на якісне вдосконалення соціальної сфери, що безпосередньо впливає на ефективність праці та конкурентоспроможність організації.

Соціальний розвиток у цьому контексті має дві основні площини (рис. 1):

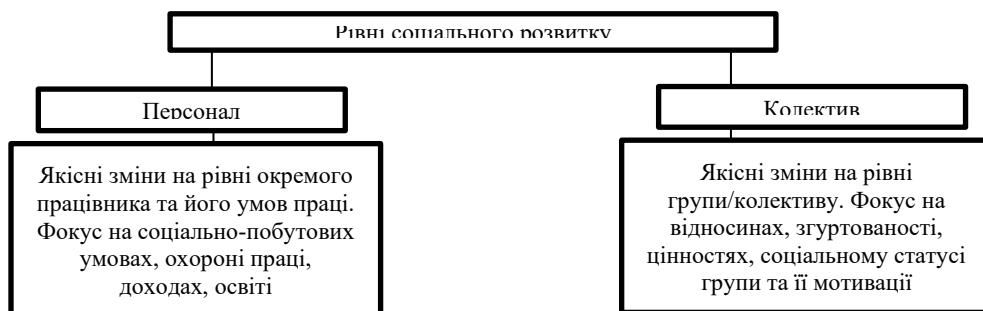


Рис. 1. Рівні соціального розвитку підприємства

Загалом соціальний розвиток є базовою складовою управління кадровим потенціалом, оскільки він виконує три важливі функції (рис. 2).

Процес соціального розвитку на підприємстві включає наступні завдання, що визначають розвиток кадрового потенціалу [сформовано на основі 1]:

1) підвищення добробуту членів організації, шляхом створення сприятливих

умов для зростання доходів працівників; розробки та впровадження прогресивної системи оплати праці та соціального пакету;

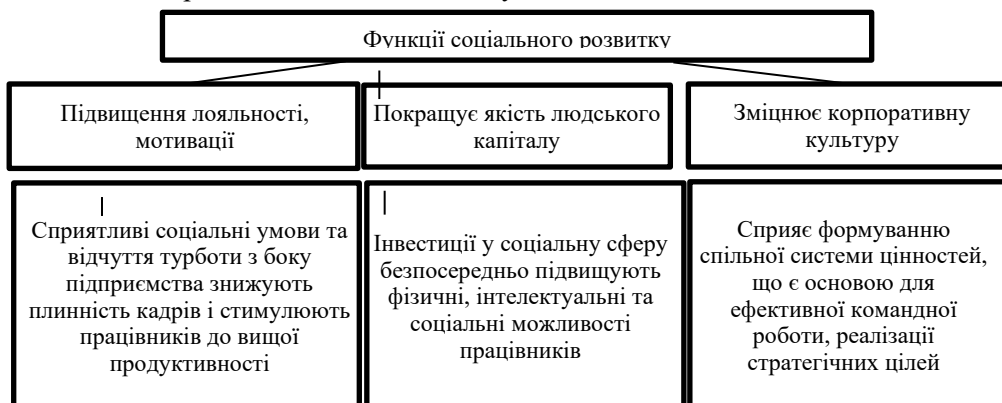


Рис. 1. Функції соціального розвитку персоналу підприємства

2) створення сприятливого трудового середовища, шляхом поліпшення соціально-побутових умов, участь у медичному обслуговуванні працівників; забезпечення безпечних та комфортних умов праці.

3) підтримка відносин на засадах соціальної відповідальності та справедливості, що реалізується через забезпечення рівних можливостей для професійного розвитку та кар'єрного зростання; удосконалення механізмів вирішення конфліктів та розбіжностей;

4) формування колективних цінностей – через розвиток соціальної згуртованості колективу та корпоративної культури, заохочення розвитку прагнення до самовираження, а також через соціалізацію працівників.

Отже, соціальний розвиток є не просто проявом соціальної відповідальності, але й стратегічною інвестицією в людський капітал та його розвиток. Його головна мета – забезпечити якісні та незворотні позитивні зміни як на рівні окремого працівника, так і на рівні трудового колективу в цілому, що безпосередньо підвищує загальний кадровий потенціал.

#### Список використаних джерел:

1. Назарова Г., Гончарова С., Хоменко П. Стратегічний підхід до соціального розвитку підприємства у повоєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 45. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-16>

*В. Собчишин, к.е.н., доцент,  
Д. Мотрич, здобувач вищої освіти  
Полтавський державний аграрний університет*

### СУТНІСТЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ЇЇ РОЛЬ У ФУНКЦІОНУВАННІ ПІДПРИЄМСТВ АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ

Важливим елементом системи управління підприємством агропродовольчої сфери, де висока залежність від людських, природних ресурсів та взаємодії з локальними громадами є корпоративна культура. Правильно сформована корпоративна культура забезпечує узгодженість дій працівників, сприяє ефективному прийняттю рішень, зміцнює репутацію підприємства та підвищує його

<i>А.С. Олійник, Є.В. Щербула, А.С. Разсуковська</i>	
Удосконалення кадрової стратегії підприємства в умовах нестабільності.....	204
<i>О.М. Овчарук, Д.Ю. Поліщук, Д.Є. Соловійова</i>	
Управління організаційним розвитком підприємства в контексті ефективного використання трудових ресурсів.....	206
<i>І.М. Пальчик, Т.С. Берестова</i>	
Управління персоналом як фактор забезпечення ефективності підприємства в умовах економічних змін.....	207
<i>Т.О. Сазонова, О.О. Бірюкова</i>	
Механізми кадрової безпеки як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства.....	209
<i>Т.О. Сазонова, О.В. Васюха</i>	
Лідерська поведінка та її взаємозв'язок із мотивацією.....	210
<i>Т.О. Сазонова, О.Г. Жижка, Н.І. Прийдан</i>	
Реалізація соціальних проєктів як елемент соціально відповідальної корпоративної культури підприємства.....	211
<i>Т.О. Сазонова, О.В. Порожнюк</i>	
Роль комунікативного менеджменту в системі конфлікт-менеджменту підприємства.....	213
<i>Т.О. Сазонова, В.В. Смолянська, І.В. Якубовський</i>	
Соціальний розвиток персоналу в системі управління кадровим потенціалом підприємства.....	215
<i>В. Собчишин, Д. Мотрич</i>	
Сутність корпоративної культури та її роль у функціонуванні підприємств агропродовольчої сфери.....	216
<i>Н.С. Разінкін, Н.С. Антіпіна</i>	
Інтеграція систем розпізнавання мовлення в автоматизовані співбесіди для оптимізації підбору персоналу на підприємстві.....	218
<i>Д.М. Призенко, С.О. Призенко, К.Л. Тарабан</i>	
Організація охорони праці як частина кадрової політики підприємства.....	220
<i>Д.М. Призенко, С.О. Призенко, К.Л. Тарабан</i>	
Система мотивації працівників: сучасні тенденції та інструменти в умовах воєнного стану.....	221
<i>І.В. Бочевар</i>	
Системний підхід до адаптивного управління персоналом підприємства в умовах стратегічних змін.....	222
<i>С.П. Кузьменко</i>	
Місце стрес-менеджменту в системі управління персоналом підприємства.....	224
<i>В.Ю. Педоряка</i>	
Корпоративна культура в умовах глобалізації: приклади українських компаній.....	225
<i>І.А. Буценко</i>	
Методологічні засади управління персоналом підприємства.....	227
<i>М. Ігнатко</i>	
Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом.....	229
<i>О.Т. Капко</i>	
Формування кадрового резерву та заохочення ініціативи через делегування лідерських функцій у державних спортивних установах.....	231
<i>Д.Є. Соловійова, І.П. Тимошенко</i>	
Принципи та функції кадрової політики в сучасній системі управління персоналом	234
<i>Є.В. Чамор</i>	
Зростання ефективності використання кадрового потенціалу.....	235