

**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**

УДК 330.15:334.723
ББК 65.291.5

Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки : матеріали X Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 13 листопада 2025 р. Полтава : ПДАУ, 2025. 309 с.

У матеріалах конференції розглядаються аспекти методології і практики управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки.

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

Матеріали друкуються мовою оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори.

співробітників у досягненні виробничих цілей і покращує трудову дисципліну [3, с.87].

Ми можемо зробити висновок, що належне управління кадровою безпекою забезпечує формування стабільного та згуртованого колективу. Це знижує рівень конфліктності, оптимізує кадрові процеси та скорочує витрати на адаптацію і підготовку нових співробітників. Як наслідок, підприємство отримує умови для підвищення конкурентоспроможності та забезпечення сталого розвитку в умовах динамічного бізнес-середовища.

Список використаних джерел:

1. Потапюк І., Сазонова Т., Лисенко М. Конфлікт як загроза управлінню економічною безпекою підприємства. *Приазовський економічний вісник*. 2021. № 2(25). URL: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2021-2-22>

2. Дячков Д., Потапюк І., Капко В., Тронеvський В. Мотиваційний механізм управління персоналом підприємства як засіб забезпечення кадрової безпеки. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. 2025. Вип. 340 (2). URL: С. 495-500. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-340-78>

3. Балахонова О., Паліга А. Основні завдання та етапи організації праці на підприємстві. *Подільський науковий вісник*. 2022. Т. 3. С. 73-80. URL: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2022-23-24-11>

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

ЛІДЕРСЬКА ПОВЕДІНКА ТА ЇЇ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ІЗ МОТИВАЦІЄЮ

Ефективність функціонування всієї організації прямо залежить від ефективності обраного стилю лідерства та рівня мотивації управлінського персоналу, оскільки саме вони є авторами та реалізаторами корпоративної стратегії. Разом з тим на відміну від підлеглому персоналу, мотивація менеджерів значною мірою залежить не стільки від матеріальних стимулів, скільки від лідерської поведінки вищого керівництва, яка сприяє або перешкоджає формуванню ефективної корпоративної культури та психологічного клімату в підприємстві.

Ефективна лідерська поведінка активує механізми внутрішньої мотивації менеджерів, через делегування повноважень, визнання, створення можливостей для самореалізації, що є більш стійким і продуктивним джерелом працездатності, ніж зовнішнє стимулювання.

Дослідження демонструють пряму та сильну кореляцію між лідерською поведінкою, яка передбачає увагу до індивідуальних особливостей персоналу, інтелектуальну стимуляцію та надихаючу мотивацію і рівнем задоволеності працею та наявністю проактивної поведінки персоналу [1].

Натомість, неефективна лідерська поведінка, в якій чітко простежується авторитарність, мікроменеджмент, ігнорування потреб підлеглих, призводить до професійного вигорання як менеджера, так і його колективу, зниження лояльності та формування малопродуктивної робочої поведінки.

Отже, з огляду на зазначене, та з метою підвищення мотивації менеджменту підприємства доцільно систематично впроваджувати програми розвитку лідерських компетенцій для керівників вищого та середнього рівнів, акцентуючи увагу на

розвитку емоційного інтелекту та навичок коучингу. Серед актуальних векторів розвитку виокремимо наступні (табл. 1).

Таблиця 1

Пропоновані вектори розвитку лідерських компетенцій

Вектор розвитку	Характеристика
Самоусвідомленість	Розвиток здатності менеджерів розуміти власні емоції, сильні та слабкі сторони, а також те, як їхній емоційний стан впливає на команду, колектив
Соціальна обізнаність	Розвиток здатності «зчитувати» емоційний стан підлеглих, розуміти приховані мотиви та невербальні сигнали
Управління взаємодією	Формування вміння розробляти та впроваджувати методики профілактики, конструктивного вирішення конфліктів, надихаючої комунікації та створення позитивного робочого клімату
Перехід від вказівок до запитань	Навчання менеджерів формулювати відкриті, запитання підлеглим замість того, щоб надавати готові рішення у формі вказівок
Активне слухання	Розвиток здатності повністю зосереджуватися на співрозмовнику задля того, щоб зрозуміти його потенціал, перешкоди та істинні потреби
Ефективний зворотній зв'язок	Тренування навичок надання зворотного зв'язку за моделлю, орієнтованою на майбутній розвиток, наприклад, GROW-модель.
Надихаюча мотивація	Навчання чіткому та захоплюючому формулюванню місії та бачення команди, щоб пов'язати щоденну роботу управлінця з вищими цілями організації
Індивідуальний підхід	Розвиток навичок персоналізованого підходу до кожного підлеглого, розуміння його унікальних потреб у розвитку та кар'єрних цілей
Інтелектуальна стимуляція	Заохочення критичного мислення, інновацій та готовності ставити під сумнів статус-кво

Такий комплексний підхід до розвитку лідерських компетентностей перетворює менеджерів на лідерів, що розвивають, на лідерів-коучів, здатних не лише керувати процесами, але й розкривати потенціал своїх команд.

На наш погляд, вище керівництво повинна цілеспрямовано створювати таке середовище, де лідерська поведінка керівників підтримує автономію, майстерність, компетентність та цільову спрямованість управлінців, що є трьома ключовими елементами стійкої внутрішньої мотивації.

Список використаних джерел:

1. Андрейченко А. В., Лівінський А. І., Найда І. С., Петрів І. М. Лідерська поведінка та її вплив на мотивацію праці управлінського персоналу. *Актуальні питання економічних наук*. 2025. URL: <https://surl.li/bfklclg>

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
О.Г. Жижка, Н.І. Прійдан, здобувачки вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет*

РЕАЛІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЄКТІВ ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

На сьогоднішній день важливим напрямком розвитку корпоративної культури підприємства є фокус на соціальній відповідальності та досягнення цілей сталого розвитку, що сприяє не лише забезпеченню стабільності функціонування господарюючого суб'єкта, підвищення рівня кадрової безпеки, але й зростанню 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