

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра менеджменту ім. І. А. Маркіної
Кафедра інформаційних систем та технологій
Департамент агропромислового розвитку Полтавської ОВА
ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААН України
Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАН України»
Наукова установа «Науково-дослідний центр сталого розвитку»
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
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)
WSHIU Akademia Nauk Stosowanych (Польща)
Scientific Center of Innovative Research (Естонія)
National Institute of Economic Research, Batumi (Грузія)
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

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

23 квітня 2026 р.

Полтава 2026

**УДК 005 «20»
М 50**

Менеджмент XXI століття : глобалізаційні виклики : матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції, 23 квітня 2026 р. Полтава : ПДАУ, 2026. 613 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., професор, 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,

Ю.В. Уткін, к.т.н., доцент, завідувач кафедри інформаційних систем та технологій Полтавського державного аграрного університету,

І.П. Потапюк, 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

Криза – це шанс звільнитися від баласту та побудувати більш продуктивну систему управління.

Список використаних джерел:

1. Абрамова І. Організаційна поведінка персоналу в кризових умовах діяльності бізнесу. Економічний форум. 2023. № 13 (4). С. 81-86. URL: https://e-forum.com.ua/web/uploads/pdf/2023_4_Abramova.pdf (дата звернення 02.04.2026 р.)

Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
М.Б. Довга, здобувачка вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет

ПОВЕДІНКОВІ СТРАТЕГІЇ ЛІДСТВА В ПЕРІОД ЕКОНОМІЧНОЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

У періоди економічної та соціальної нестабільності (кризи, війни, різкі ринкові коливання) роль лідера трансформується: з «директора» він перетворюється на «навігатора» та «стабілізатора». Поведінкові стратегії в таких умовах мають бути гнучкими, щоб одночасно підтримувати психологічний стан команди та забезпечувати виживання бізнесу.

Поведінкові стратегії лідерства зосереджуються не на тому, ким лідер є, його професійних та особистісних рисах, а на тому, що він робить. Основна ідея полягає в тому, що ефективному лідерству можна навчитися, коригуючи свої дії залежно від потреб команди та цілей.

Як зазначають сучасні дослідники, думку яких ми поділяємо, на сьогоднішній день важливо, щоб лідери демонстрували наступні якості [1-5]:

1. Візіонерство – лідер виступає архітектором майбутнього. Це не просто планування, а здатність сформулювати надихаючу мету, яка об'єднує команду. Чітко формулювати та презентувати стратегії, що перетворює невизначеність на зрозумілий шлях. Мотивувати через спільні цінності, що допомагає команді бачити результат за межами поточної кризи. Постійно адаптувати візію до нових трендів та ринкових сигналів.

2. Гнучкість – головну умову виживання у нестабільному середовищі. Лідер має бути готовим миттєво змінювати вектори руху; демонструвати здатність швидко перебудовувати як зовнішні стратегії, так і внутрішні бізнес-процеси. Також сучасний ефективний лідер має зберігати спокій та стратегічне мислення в

умовах стресу. Бути відкритим до нових методів роботи та готовим відмовитися від застарілих моделей.

3. Комунікабельність, адже відкритий діалог є стратегічно важливим для стабілізації колективу. В сучасних умовах змістовна наповненість даної якості передбачає інформування про причини змін та їхні наслідки для зміцнення довіри; прояв емпатії до запитів команди та створення атмосфери, де кожен голос має значення; підтримка культури зворотного зв'язку, що активізує колективний інтелект.

4. Підтримка інновацій – замість режиму «економії на всьому», лідер заохочує пошук нових можливостей. При цьому визнає право на помилку як частину навчання та стимулювання ризику, чим створює безпечне середовище; надає час та інструменти для реалізації креативних ідей; перетворює інновації на щоденну практику для збереження конкурентоспроможності.

Перелічені навички й формують індивідуальну, результативну лідерську поведінку, яка у свою чергу, безпосередньо впливає на резильєнтність підприємства, організації. Основні функції поведінкових стратегій лідера, на наш погляд, у нестабільний період наступні:

1. Зниження апатії та тривожності. Саме лідер має стати джерелом спокою та впевненості.

2. Швидкість адаптації – здатність миттєво змінювати тактику без втрати стратегічного фокусу.

3. Збереження людського капіталу – запобігання вигоранню та звільненням.

З огляду на зазначене доповнимо ефективні поведінкові стратегії лідерства в період нестабільності наступними:

1. Стратегією «адаптивного лідерства», яка, в першу чергу, передбачає:

- відмову від мікроменеджменту, з метою надання команді свободи експериментувати для пошуку нових шляхів;

- регулювання «температури стресу». Лідер підтримує рівень стресу в команді достатнім для продуктивної роботи, але не дає йому перерости в паніку.

2. Стратегія «кризового диригента», адже не зважаючи на те, що демократія важлива, у пікові моменти кризи лідер має брати на себе директивну роль, яка характеризується:

- чіткістю та лаконічністю наданих інструкцій та розпоряджень,

з метою мінімізації помилок;

- чесне інформування про стан справ, щоб уникнути чуток, які руйнують довіру.

3. Обслуговуюче лідерство, що передбачає фокус лідера на:

- створенні психологічно безпечного середовища, де кожен може висловити страх або помилитися;

- активному слуханні, при цьому лідер витрачає 80% часу на комунікацію з підлеглими, допомагаючи їм вирішувати проблеми, що заважають роботі;

- розвитку підлеглих та спільному зростанні.

Отже, сучасне лідерство в часи нестабільності – це динамічний процес безперервного навчання та коригування дій, де успіх організації безпосередньо залежить від здатності лідера балансувати між директивним управлінням у пікові моменти та підтримкою автономії й розвитку команди у довгостроковій перспективі. Важливо розуміти, що у межах поведінкового підходу лідерство розглядається як процес постійного вдосконалення прикладних навичок команди. Замість того, щоб покладатися лише на харизму, лідер фокусується на виявленні, тестуванні та закріпленні тих алгоритмів дій, які приносять результат у нестабільному середовищі.

У цій парадигмі лідер виступає як експерт-практик, чий авторитет базується на глибокому розумінні процесів. Його завдання – не просто вказувати напрямок, а чітко знати «технологію» досягнення мети, транслуючи команді перевірені методи роботи. Це дозволяє перетворити хаотичні спроби адаптації на чітку систему успішних дій, де кожна зміна поведінки співробітників веде до підвищення загальної життєстійкості організації.

Список використаних джерел:

1. Тарасов С. В. Роль лідерства в управлінні змінами в періоди економічної нестабільності. *Ефективна економіка*. 2024. № 7. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.7.80>

2. Dignan A. *Brave New Work: Are You Ready to Reinvent Your Organization?* Portfolio Penguin. NY: USA, 2020, PP. 201-207.

3. Raymond M., Michael S. Erwin *Lead Yourself First: Inspiring Leadership Through Solitude*. Bloomsbury USA. Manhattan: USA, 2021. PP. 105-110.

4. Sinek S. *The Infinite Game*. Portfolio Penguin. NY: USA, 2020, PP. 140-147.

5. Brown B. *Dare to Lead: Brave Work. Tough Conversations. Whole Hearts.*, Random House, NY: USA, 2020. PP. 156-162.

<i>М.О. Вовк, Ю.Є. Поплавський, Є.М. Донченко</i>	
УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ: ВИКЛИКИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА АВТОМАТИЗАЦІЇ.....	147
<i>Т.О. Гусаковська, Є.В. Вагіна</i>	
ПОКАЗНИКИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	149
<i>Н.О. Держак</i>	
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ ЗЕД ПІДПРИЄМСТВА.....	151
<i>Т.Є. Іщайкін, Д.Є. Жуков</i>	
СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА: СУЧАСНІ АСПЕКТИ.....	154
<i>Я.В. Кобушко, А.О. Єскіна</i>	
ВІДНОВЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ПІСЛЯВОЄННИЙ ПЕРІОД У КОНТЕКСТІ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ.....	156
<i>В.С. Кушнірук, Ю.О. Коваленко</i>	
УПРАВЛІННЯ МЕХАНІЗМОМ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМІ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА.....	159
<i>О.М. Науменко</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЛІДЕРСТВА ТА КОМАНД В ГРОМАДСЬКОМУ СЕКТОРІ.....	162
<i>О.М. Овчарук, Д.Є. Соловйова, К.Є. Соловйова</i>	
РОЛЬ КОМУНІКАТИВНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА В ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО ДІЯЛЬНОСТІ.....	164
<i>Т.О. Пасічник</i>	
СИТУАТИВНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	166
<i>К.Ю. Поляк, О.Ю. Поліщук</i>	
СТРАТЕГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ ДЕМОГРАФІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ ТА ГЛОБАЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ.....	168
<i>Т.О. Сазонова, О.В. Васюха</i>	
ТРАНСФОРМАЦІЯ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ.....	171
<i>Т.О. Сазонова, М.Б. Довга</i>	
ПОВЕДІНКОВІ СТРАТЕГІЇ ЛІДЕРСТВА В ПЕРІОД ЕКОНОМІЧНОЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ.....	173
<i>Т.О. Сазонова, Т.А. Ковальська</i>	
ТІМБІЛДІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ.....	176
<i>Т.О. Сазонова, А.В. Константинович</i>	
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ	