

**Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний аграрний університет
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

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



**23 листопада 2023 року
м. Полтава**

УДК 330.15:334.723
ББК 65.291.5

Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 23 листопада 2023 р. Полтава : ПДАУ, 2023. 269 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.

СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЕЛЕМЕНТ СУЧАСНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Стрес-менеджмент – це інструмент ефективного впливу, який спрямовується на послаблення стрес-реакцій та на забезпечення швидкого досягнення особистої рівноваги. Передбачає відмову від поведінки, типу «втеча», а застосування активної поведінки – «зменшення напруги, саморегуляція».

Корпоративна культура сучасного підприємства має включати аспекти управління стресом та формування сприятливого морально-психологічного мікроклімату в колективі.

Причини виникнення стресів в сучасних умовах функціонування підприємств може бути безліч, основні з них розглянемо [1]:

- надмірна завантаженість – в умовах роботи під час військового стану, відтоку працівників (за кордон, в лави ЗСУ тощо), у значної частини персоналу ідентифікується ситуація, за якої немає часу відпочити, розслабитися (зовнішні умови також цьому не сприяють) – маємо відчуття пригніченості та зневіри. Стрес завжди виникає від надлишку роботи при відсутності належної підтримки;

- в сучасних умовах працівники часто змушені або шукати додаткову роботу, або додатковий заробіток на основній роботі – виснаження, різні цілі та завдання не дають сконцентруватися – стрес неминучий;

- несприятлива атмосфера в колективі – якщо в колективі відсутні дружні відносини, їх спільна діяльність – під великим питанням. Співробітники які не можуть знайти спільну мову, розподілити обов'язки та прийняти на себе реальну відповідальність – загроза ефективності та успіху;

- відсутність розвитку та кар'єрного зростання – працівники мають розуміти, що вони мають робити для того щоб просуватися по кар'єрним сходинкам. Якщо у них у перспективі немає шансу просунутися по кар'єріях, то виникає питання: «навіщо працювати в повну силу і не стане прагнути до виконання поставлених перед нею завдань та в чому зміст всього цього...?».

З огляду на зазначене, визначимо основні складові корпоративної культури, які мають стати базисом для забезпечення ефективного стрес-менеджменту в підприємстві:

- формування та підтримка сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в колективі – головні індикатори: ефективна комунікаційна система, культура управління та спілкування, емпатія, визнання, залучення, повага та взаємодопомога;

- оптимальний розподіл відповідальності – пропорційно профілю компетентності та досвіду;

- чіткість та усвідомлення виконавцями власних обов'язків – чіткість виданих завдань в поєднанні з ефективним зворотнім зв'язком;

- справедливий розподіл роботи та зобов'язань – усвідомлення зазначеного стимулює дисципліну персоналу.

В межах корпоративної діяльності варто дати оцінку ситуації з стрес-станами персоналу [2]:

- виявити основні психосоціальні ризики і поширені моделі поведінки працівників

підприємства;

- доцільно мати інформацію про рівень індивідуальної стресостійкості працівників, індивідуальні ризики професійного вигорання, а також інформацію щодо морально-психологічного клімату в колективі тощо.

Саме така діагностика дає змогу виявити, так звані, групи ризику – саме вони потребують першочергового впливу. За допомогою такого дослідження можливо виявити не лише основні проблемні зони, але й основні стрес-фактори, які варто насамперед коригувати, а також розробити на перспективу програму заходів щодо профілактики ідентифікованих стресів на робочому місці.

Список використаних джерел:

1. Стрес-менеджмент. URL: <https://capital360.com.ua/pravylya-efektyvnosti/stres-menedzhment>

2. Стрес-менеджмент на робочому місці. URL: <https://iee.kpi.ua>

*Т. Сазонова, к.е.н., доцент,
В. Чуйко, здобувач вищої освіти СВО Бакалавр
Полтавський державний аграрний університет*

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ АДАПТАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ

У сучасному світі – бізнес та управління людськими ресурсами, уміння ефективно управляти процесом адаптації персоналу має вирішальне значення. Організації, підприємства стикаються зі зростаючими темпами змін, конкурентною боротьбою та вимогами до постійного нарощування продуктивності та ефективності персоналу. Система управління персоналом передбачає значний арсенал засобів впливу на результативність діяльності персоналу. Пропонуємо зосередитися на адаптації нового персоналу та підтримці постійного персоналу у процесах змін, що є важливими управлінськими завданнями, які формують основу для подальшого успіху будь-якої організації.

Онбординг персоналу в сучасних умовах – є ключовим аспектом успішного функціонування колективу, команди, організації загалом. Зміни в бізнес-середовищі відбуваються зі швидкістю світла, тому важливо, щоб персонал був готовий адаптуватися до нових умов. адаптація може охоплювати не лише технологічні нововведення, але і зміни в корпоративній культурі, стратегії бізнесу та вимоги до навичок.

Серед основних цілей адаптації виокремимо наступні [1]:

- розкриття потенціалу персоналу для більш швидкого досягнення ними показників продуктивності;
- інтеграції нового працівника в колектив, команду – їх формальну та неформальну структури, забезпечення відчуття працівником приналежності;
- зменшення рівня тривожності та невпевненості, що переживає новий працівник;
- економія часу;
- зменшення плинності персоналу;
- розвиток у нового працівника мотивації, задоволення роботою, формування позитивного ставлення до роботи; забезпечення реалізму в очікуваннях та їх задоволення;
- зменшення витрат фінансів та часу на пошук нового персоналу;

Підвищення продуктивності праці на підприємстві в сучасних умовах.....	176
<i>Т.О. Сазонова, А.С. Коваленко</i>	
Формування ефективного трудового колективу підприємства.....	178
<i>Т.О. Сазонова, А.С. Колісник</i>	
Розвиток системи мотивації і оплати праці в підприємстві.....	180
<i>Т.О. Сазонова, Л.А. Кравченко</i>	
Формування ефективного стилю керівництва на підприємстві в сучасних умовах нестабільності.....	181
<i>Т.О. Сазонова, О.В. Порожнюк</i>	
Управління розвитком персоналу підприємства.....	183
<i>Т.О. Сазонова, А.В. Рябуха</i>	
Управління мотивацією персоналу в сучасних умовах.....	185
<i>Т. Сазонова, А. Ходіс, Е. Полупан</i>	
Стрес-менеджмент як елемент сучасної корпоративної культури.....	187
<i>Т. Сазонова, В. Чуйко</i>	
сучасні підходи до управління адаптацією персоналу.....	188
<i>Н. Чернікова, О. Жадан</i>	
Розвиток цифрових навичок сучасного менеджера.....	190
<i>Н.М. Чернікова, А.А. Кулінич, Н.Р. Подленко</i>	
Впровадження інноваційних методів управління персоналом.....	192
<i>Н. Чернікова, В. Назмєєва</i>	
Мотивація та її вплив на продуктивність праці.....	193
<i>Є.В. Боцула, А.С. Черевань</i>	
Ключові аспекти та важливість політики мотивації для підприємств.....	195
<i>А. Бублій, О. Тукало, А. Климко</i>	
Напрями розвитку персоналу підприємства.....	196
<i>В.Р. Завгородній</i>	
Трудові ресурси і їх роль в інноваційних процесах.....	198
<i>М.А. Тур, Н.М. Бохін, О.О. Руденко</i>	
Інструментальна база управлінського контролю в підприємстві як складової розвитку персоналу.....	199
<i>С.В. Горбатко, О.В. Петров, В.І. Пругло</i>	
Професійний розвиток та мотивація персоналу в контексті забезпечення його конкурентоспроможності.....	200
<i>В.В. Леськов</i>	
Тренди кадрового менеджменту в умовах правового режиму воєнного стану.....	201
<i>Н.Ю. Харченко</i>	
Основні напрямки вдосконалення нормативно правового регулювання публічного управління.....	203
<i>А. Ходіс</i>	
Особливості формування корпоративної культури аграрного підприємства в сучасних умовах.....	206

СЕКЦІЯ 6. МАРКЕТИНГОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

<i>М.О. Багорка, О.І. Цимбал</i>	
Ефективне управління підприємством: маркетинговий аспект.....	209
<i>Д.В. Дячков, Т.В. Олійник</i>	
Революційна зміна концепцій сучасного маркетингу.....	210