

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра менеджменту ім. І. А. Маркіної
Департамент агропромислового розвитку Полтавської ОВА
Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти»
Наукова установа «Науково-дослідний центр сталого розвитку»
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 ім. 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)
Кооперативно-торговий університет Молдови
WSHIU Akademia Nauk Stosowanych (Польща)
Scientific Center of Innovative Research (Естонія)
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

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

15 травня 2025 р.

Полтава 2025

УДК 005 «20»

М 50

Менеджмент XXI століття : глобалізаційні виклики : матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції, 15 травня 2025 р. Полтава : ПДАУ, 2025. 731 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., доцент, 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,

І.П. Потапук, 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

поведінкою персоналу. Важливим на сьогоднішній день також є проведення моніторингу емоційного стану підлеглих, адаптуючи лінію власного управління, відповідно до реальної ситуації. Не втрачає, а посилює власну роль, індивідуальний підхід, адже варіанти підтримки мають варіюватися, залежно від індивідуальної реакції на стрес.

Список використаних джерел:

1. Єфімова А. Г. Професійний стрес та його наслідки: основні теоретичні положення. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743202/1/Yefimova%20A.%20Professional%20stress.pdf>
2. Гребенюк О. О. Професійний стрес як основа негативних психічних станів в житті людини. *Проблеми сучасної психології*. 2018. № 1 (13). С. 36–40.
3. Драган О. І., Рудова А. Я., Бергер А. Д. Визначення стресових чинників у роботі працівників за допомогою нормування праці. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2022. Вип. 1 (34). С. 76-82. URL: https://www.easterneurope-bm.in.ua/journal/34_2022/15.pdf

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

РОЛЬ ДІДЖИТАЛ-ТЕХНОЛОГІЙ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Роль діджитал-технологій в системі розвитку кадрового потенціалу підприємства на сьогоднішній день важко переоцінити. Систему кадрових діджитал-технологій можна визначити як комплекс програмних, апаратних та мережевих рішень, цифрових інструментів, платформ, які використовуються для оптимізації процесів управління персоналом, кадрового розвитку: підвищення кваліфікації, розвитку їхнього потенціалу.

В умовах цифрової трансформації використання діджитал-технологій стає ключовим фактором для вирішення ряду актуальних завдань, які на сьогодні постають перед підприємствами вітчизняного бізнес-середовища (рис. 1).

Кадровий дефіцит відчувається не лише щодо компетентних працівників, але й щодо залучення молодих кадрів, які звикли працювати в цифровому середовищі, а не за застарілими технологіями та методами.

Сьогодення вимагає удосконалення компетентнісного набору існуючого персоналу, що передбачає оперативне навчання новим

технологіям, методам виробництва, управління виробництвом, маркетинговою діяльністю, персоналом.

Швидкісні зміни та необхідність адаптації в мінімальні проміжки часу диктують потребу в пришвидшенні автоматизації рутинних завдань, покращенні процесу комунікаційного обміну, координації на рівні підрозділу та підприємства загалом.



Рис. 1. Кадрові виклики для менеджменту підприємства в сучасних умовах [розроблено авторами]

Введення діджитал-технологій в поточну діяльність працівників, сприяє масштабуванню застосування сучасних інструментів для виконання професійних задач різного роду, у різних сферах.

Діджитал-менеджмент в системі управління кадровим потенціалом підприємства також сприяє збереженню ментального здоров'я персоналу, надаючи різноманітні можливості для ефективного тайм-менеджменту, управління стресостійкістю та самоорганізації; вивільняючи час для реально важливих завдань тощо. Враховуючи все вище перелічене, можна з великою долею впевненості стверджувати, що впровадження діджитал-технологій в системі управління кадрами, налаштовуватиме їх на інноваційну хвилю, стимулюватиме креативне мислення, застосування інноваційних підходів, в т. ч. в системі екологічної та соціальної відповідальності.

Серед основних діджитал-технологій в системі розвитку кадрового потенціалу підприємства, в т. ч. агропродовольчої сфери, можемо виокремити наступні (табл. 1).

Діджитал-технології управління в сучасному цифровому світі мають бути максимально інтегровані в менеджмент підприємства, в т. ч. в кадровий менеджмент.

Таблиця 1

Діджитал-технологій в системі розвитку кадрового потенціалу підприємства [сформовано на основі 1]

Технології	Характеристика
LMS (системи управління навчанням)	- онлайн-курси, вебінари, інтерактивні навчальні матеріали; - індивідуальні навчальні програми, адаптовані до потреб певних посад, рівнів кваліфікації; - системи оцінювання знань, відстеження прогресу навчання; - віртуальні тренажери; - систематизовані бази знань.
Платформи для онлайн-комунікації та співпраці	- корпоративні портали, месенджери, відеоконференції, онлайн-наради, онлайн-консультації; - інструменти для спільної роботи над проектами (програми, додатки).
Платформи для залучення та утримання талантів	- онлайн-платформи для рекрутингу, соціальні мережі для пошуку кандидатів; інструменти для створення позитивного бренду роботодавця; - цифрові інструменти для зворотного зв'язку, моніторингу тощо
HRM/HRIS	- автоматизація процесів найму, обліку робочого часу, заробітної плати тощо; - модулі для оцінки ефективності кадрового менеджменту, планування кар'єри, навчання тощо

В сфері управління персоналом вони сприятимуть підвищенню ефективності навчання персоналу, при цьому, знижуючи витрати на його забезпечення; однозначно – підвищенню ефективності комунікації та співпраці в колективі та з різними групами стейкхолдерів; покращенню процесів управління персоналом, підвищуючи їх прозорість, точність та варіативність. Все означене позитивно відобразиться на мотивації персоналу, сприятиме залученню кваліфікованих кадрів, які, у свою чергу, формують передумови для розвитку інноваційної діяльності в підприємстві, підтримуючи та нарощуючи його конкурентоспроможність.

Список використаних джерел:

1. Тур О. В., Тур О. В., Петренко Д. В. Використання діджитал-технологій в кадровому адмініструванні та в документообігу. Економіка та суспільство. 2024. вип. 61. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-33>

IN ENHANCING ENTERPRISE COMPETITIVENESS	274
<i>А.С. Митрофанова, О.Д. Івченко</i>	
ПРАКТИКИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КОМАНДНОЇ РОБОТИ.....	277
<i>Г.О. Москалюк, В.Д. Власов</i>	
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ	279
<i>О.М. Овчарук, М.С. Комашко</i>	
ІНТЕГРАЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В КАДРОВУ ПОЛІТИКУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕС-СТРАТЕГІЇ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	282
<i>А.С. Олійник, А.С. Кofлісник</i>	
УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИМ МЕХАНІЗМОМ ПІДПРИЄМСТВА	285
<i>А.С. Олійник, С.С. Лисенко, В.В. Одарюк</i>	
ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РИНКУ	287
<i>П.О. Пащенко</i>	
ЕФЕКТИВНІСТЬ КОМАНДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА УТРИМАННЯ ПЕРСОНАЛУ	289
<i>І. Пенська, Т. Гасумов</i>	
РОЛЬ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА ...	293
<i>І.О. Пенська, Д.А. Дубінін</i>	
ІНТЕГРАЦІЯ АУТСОРСИНГУ В КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ	296
<i>О.В. Прокопівщина, В.В. Пушко</i>	
ІНСТРУМЕНТИ ОЦІНЮВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ ОЦІНКИ МАЙНА ЕКОНОМІЧНОГО СУБ'ЄКТА	298
<i>Я.В. Радіонова, Є.Ю. Дудка</i>	
АВТОМАТИЗАЦІЯ ДОКУМЕНТООБІГУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	301
<i>Т.О. Сазонова, О.В. Васюха</i>	
ПРОФЕСІЙНИЙ СТРЕС ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА ПОВЕДІНКУ ПЕРСОНАЛУ	303
<i>Т.О. Сазонова, Ю.В. Вовковінський</i>	
РОЛЬ ДІДЖИТАЛ-ТЕХНОЛОГІЙ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	306