

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.

Таблиця 1

**Індикатори конфліктної ситуації в колективі за сучасних умов
[сформовано на основі 2]**

Індикатор	Характеристика
Спілкування, що відхиляється від норми	підвищений тон, сварки, нецензурні висловлювання, лайка між співробітниками
Відсутність співпраці	відмова / відкриті небадання співпрацювати при виконанні єдиного завдання, проєкту
Неефективні наради	токсичні висловлювання, знецінення, перехід на особистості, адресні дорікання
Байдужість до ініціативності колег	відсутність емпатії, підтримки, інтересу до пропозицій, ідей колег
Узагальнене ставлення	індикатор – «ці... всі такі...», «що можна уло очікувати від...»
Конфронтаційна лексика	намагання відмежуватися від іншого (інших), власне протиславлення
Застосування штучних перешкод	у звичайних процедурах починають застосовувати штучне уповільнення, аби створити для іншої сторони ускладнення
Психологічний тиск	різні види мобінгу, які формують непридатне середовище (виробниче та психологічне) для людини
Конкретні дії насильницького характеру	психологічне насилля (вербальне), створення складних / нестерпних умов діями другої сторони (скарги, заяв, доповідних записок, обмеження участі тощо)
Відмінність поведінки, залежно від оточення	замовчування / обговорення; пояснюють / мовчать тощо – індикатори недовіри, страху
Згасання взаємодії	посилюється бюрократія, тенденція до розчленування колективу
Вибірковість запрошень	до участі у заходах професійного характеру; у заходах неформального характеру

Менеджерам варто розуміти, що у разі разових проявів означених індикаторів – вони такими являтися не будуть – це, радше, буде проявом індивідуальних ситуацій, в які потрапляють ті чи інші працівники. Якщо означені ситуації є системою, то це значна проблема, у першу чергу, – керівника підприємства.

Список використаних джерел:

1. Управління конфліктами для потреб публічної служби: посібник і методичні рекомендації / Калениченко Т., Кисельова Т., Копіна А., Корабльова О., Проценко Д.; за заг. ред. Д. Проценко. Київ: Ваіте, 2021. 224 с
2. Петрінко В.С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навчальний посібник. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с. URL: <https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/31879>

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
Г.П. Джебженяк, здобувач вищої освіти СВО Бакалавр
Полтавський державний аграрний університет*

**ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ В
СУЧАСНИХ УМОВАХ**

В сучасних умовах, серед численних проблем, пов'язаних із забезпеченням нормального та ефективного розвитку підприємств, організацій, ускладнених військовим станом, ключовим завданням є забезпечення ефективного управління персоналом. На сьогоднішній день вітчизняні менеджери усвідомили, у повній мірі, що управління персоналом є однією з найважливіших сфер менеджменту підприємства; адже, саме персонал як носій не лише різнобічних компетентностей, які здатні розвиватися, але й досвіду та творчості, спроможний підвищити ефективність,

результативність функціонування організації за будь-яких обставин.

Влучним визначенням поняття «управління людськими ресурсами», на наш погляд, є вислів Джона Сторея, який зазначав, що це: «особливий підхід до управління людьми в організації, спрямований на досягнення конкурентних переваг шляхом стратегічного розміщення кваліфікованого й лояльного персоналу, що використовує цілісний набір культурологічних, структурних і кадрових технік» [1]. Отже, успішний розвиток досягається тими підприємствами та організаціями, які приділяють значну увагу персоналу та аспектам сучасного управління ним.

Мистецтво менеджменту персоналом можемо визначити, як знаходження підходів, методів, інструментів, що формують поведінку персоналу у потрібному для розвитку підприємства руслі, а саме – спрямовану на високоефективну виробничу діяльність та взаємодію в колективі. При цьому, класично, необхідно визначити: цілі, функції, завдання та принципи управління персоналом в контексті стратегічної та оперативної діяльності конкретного підприємства.

Так, в контексті стратегічного управління актуалізується перегляд функціональної моделі управління персоналом, відповідно до філософії діяльності підприємства – сукупності цінностей та цілей діяльності персоналу; спрямованість на розвиток персоналу та збільшення його конкурентоспроможності; система моральних, адміністративних норм, правил, процедур взаємовідносин між різними категоріями персоналу, між роботодавцем та найманими працівниками; стратегічне бачення напрямку розвитку та функціонування підприємства; формування людського капіталу та управління нарощуванням його якості. У матеріальному вираженні являє собою документ, в якому сформовані основні базові цінності функціонування підприємства: місія, цінності; головні види діяльності; базові цілі; кодекс поведінки / етичний кодекс, імідж підприємства [2].

Загалом успішність управління персоналом визначається:

- здатністю ефективно використовувати його компетентності, досвід та індивідуальні особливості задля виконання поставлених завдань в межах оперативних та стратегічних цілей;
- системним поглядом на питання пошуку шляхів удосконалення управління персоналом та вирішення проблем, що виникають у даній сфері;
- успішністю застосування комплексного методу управління персоналом, що сприяє задоволенню всього спектру потреб персоналу.

В умовах військового стану, нестабільності умов життя та виробництва, зростає значення соціально-психологічних методів управління. Так, міжособистісна взаємодія персоналу в сучасних умовах є важливим аспектом успішної діяльності підприємства. В умовах сучасного бізнес-середовища, що формує виробничо-управлінський простір, в якому завдання мають постійну тенденцію до ускладнення та зростання різноманітності, невизначеності, взаємодія між працівниками визначає ефективність роботи колективу та досягнення поставлених цілей.

Серед елементів забезпечення ефективної міжособистісної взаємодії виділяємо:

1) налагодження ефективного комунікаційного процесу. Успішний обмін інформацією, відкритість для думок та ідей сприяють покращенню співпраці між персоналом. Засоби комунікації, такі як електронна пошта, чати, відеоконференції, роблять зручним спілкування навіть при віддаленій роботі, крім того є елементами психологічної підтримки, формує відчуття причетності та залучення;

2) розвиток командної співпраці, взаємодії. Колектив, який вміє працювати в команді – на основі спільного поділу функціональних ролей, обов'язків,

відповідальності, взаємодоповнення, може швидше та ефективніше вирішувати поставлені завдання, не лише перед ними, але й перед підрозділом, підприємством загалом;

3) управління конфліктами – здатність попереджати та конструктивно вирішувати конфлікти на основі застосування стратегій співпраці та компромісу, сприяє підтримці позитивної та робочої атмосфери в колективі;

4) підтримка та розвиток дружніх відносин в колективі, заснованих на взаємоповазі та толерантному ставленні, що сприяє взаємному порозумінню та покращенню робочого процесу загалом, а також – підвищенню мотивації праці.

Щодо ключових аспектів, які перешкоджають ефективній взаємодії персоналу в підприємстві, наведемо їх за допомогою рис. 1.

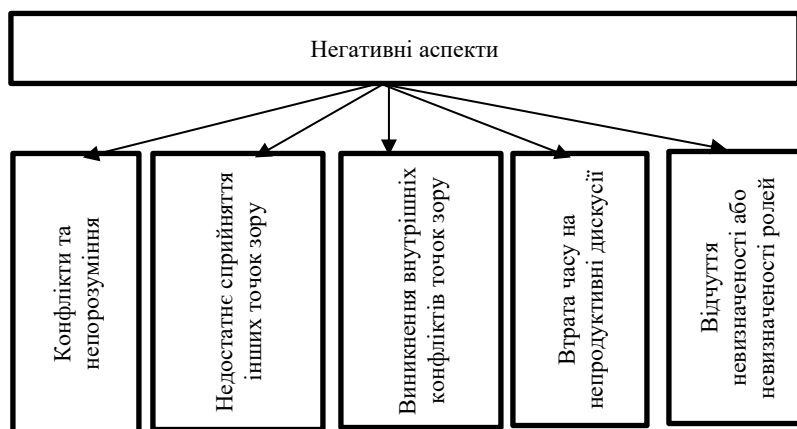


Рис. 1. Негативні аспекти, що перешкоджають продуктивній взаємодії персоналу сучасного підприємства [власна розробка]

В період воєнного стану міжособистісна взаємодія персоналу набуває специфічних особливостей, оскільки середовище стає напруженим та непередбачуваним. Наведемо деякі характеристики цієї взаємодії (табл. 1).

Таблиця 1

Особливості взаємодії персоналу в період воєнного стану [3]

Особливість	Характеристика	
	Позитивний аспект:	Негативний аспект:
Спільна мета і відповідальність	зовнішні обставини можуть об'єднати навколо спільної мети, що сприяє збільшенню взаємопідтримки та відповідальності	підвищений рівень стресу та травматичні події можуть викликати напругу, конфлікти
Суворе керівництво та дисципліна	адміністративні методи управління та жорстка дисципліна можуть бути ефективними для забезпечення вищого рівня організації та виконання завдань	занадто суворі заходи можуть призвести до втрати морального духу та посилити психологічні проблеми в колективі
Зміцнення командної спрямованості	умови воєнного стану можуть сприяти розвитку високої командної спрямованості та взаємодопомоги	зміцнення командності може вести до виникнення конфліктів між різними групами або особами в організації
Психологічний стрес	деякі працівники можуть реагувати на стрес, зближуючись та підтримуючи один одного	стрес може викликати погіршення психічного та ментального здоров'я; негативно впливати на продуктивність праці
Необхідність ефективної комунікації	забезпечення ефективної комунікації є ключовим для уникнення непорозумінь та забезпечення єдності цілей	система комунікації може бути ускладненою через великий обсяг інформації та високий рівень змінності та невизначеності середовища

Врахування цих особливостей важливо для ефективного управління персоналом під час воєнного стану, сприяючи збереженню високого рівня продуктивності та духу команди в непередбачуваних умовах.

Отже, міжособистісна взаємодія персоналу в сучасних умовах визначається комунікацією, розвитком командної роботи, управлінням конфліктами та створенням позитивної соціально-психологічної атмосфери, а також розвитку мистецтва менеджменту, враховуючи сучасні особливості, та креативне застосування методів та інструментів управління задля забезпечення ефективності системи менеджменту персоналу.

Список використаних джерел:

1. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Київ: В-во «Знання», КОО, 2008. 435 с.
2. Буковинська М. П., Корж Н. Філософія організації як стратегічний інструмент управління. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/20144/1/22.pdf>
3. Сновидович Ірина. Іноваційні рішення в системі управління персоналом у час війни. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/39946/2/RSESGP_2022_Snovydovych_I-Innovative_solutions_149-151.pdf

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
Є.М. Іоффе, здобувач вищої освіти СВО Бакалавр
Полтавський державний аграрний університет*

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ЕФЕКТИВНОМУ УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Розвиток корпоративної культури пов'язаний з процесом переходу індустріального світу в постіндустріальний. Становлення корпоративної культури – зразок того, як розвиток цивілізації, науково-технічного прогресу приводить суспільство до необхідності потреб розвитку духовної культури, усвідомлення того, що для досягнення високих результатів у трудовій діяльності одних економічних методів недостатньо, вони обов'язково повинні доповнюватися розвитком культури.

Корпоративну культуру можна розглядати як:

- потужний стратегічний інструмент, який формує можливості для усебічної мобілізації сил трудового колективу на виконання поставлених завдань, досягнення тактичних та стратегічних цілей, підвищення конкурентоспроможності діяльності загалом [1];
- сформовану систему керівних переконань, принципів, норм, цінностей та технологій у життєдіяльності підприємства, яка визнається і підтримується всіма членами трудового колективу [2];
- утворення в межах організації, яке формується під впливом культури суспільства, у середині якого дана організація функціонує;
- основа для створення сприятливого морально-психологічного мікроклімату;
- стратегічний ресурс підприємства;

Правила, процедури, регламенти корпоративної культури зазвичай стосуються таких аспектів [2]:

- адаптації нових працівників;
- поведінки працівників, в т.ч. на нарадах, з клієнтами тощо;
- міжособистісних неформальних відносин;

<i>В. Косенко, О. Міщенко, І. Буняк</i>	
Інноваційні технології у сільському господарстві.....	142
<i>А.В. Нестеренко, С.М. Бобик</i>	
Управління ресурсним потенціалом підприємства: інноваційна складова.....	144
<i>Р.В. Павлик</i>	
Теоретичні аспекти стратегічного розвитку підприємства.....	145
<i>ХУАН Бінжу</i>	
Вплив впровадження інноваційних проєктів на розвиток підприємства.....	147
<i>Д.Ф. Веременич</i>	
Модель виявлення об'єктів на основі нейронної мережі.....	149
<i>І. Говоров</i>	
Ретроспектива практик CI/CD у контексті розробки програмного забезпечення....	150
<i>Д.В. Журавель</i>	
Ресурсний потенціал сільськогосподарських підприємств Полтавської області.....	152
<i>Д.М. Коваль</i>	
Показники економічної ефективності використання земельних ресурсів підприємства.....	154
<i>В.О. Соломка</i>	
Формування виробничої програми сільськогосподарського підприємства.....	155
<i>В.Ю. Бабенко, В.О. Данько, М.С. Радіонова</i>	
Управління витратами в контексті забезпечення операційної діяльності підприємства.....	156
<i>В.С. Паладі</i>	
Концептуальні засади формування індустрії 4.0.....	157

СЕКЦІЯ 5. КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ТА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

<i>М.О. Багорка, І.М. Савенко</i>	
Просування бренду роботодавця.....	159
<i>В.Л. Вороніна, І.А. Зосіменко, Л.М. Горбатюк</i>	
Кадровий потенціал підприємства: економічна сутність, різновиди та особливості управління.....	160
<i>О.М. Овчарук, А.В. Жила</i>	
Мотивація персоналу як засіб удосконалення системи управління підприємством	162
<i>О.М. Овчарук, О.С. Переверзєв</i>	
Мотивація персоналу як інструмент ефективної кадрової політики: баланс інтересів.....	164
<i>А.С. Олійник, О.В. Трохимчук</i>	
Удосконалення кадрової політики підприємства.....	165
<i>І.П. Потапюк, І.І. Омелич</i>	
Стадії та причини виникнення конфліктів у підприємстві.....	167
<i>О.А. Савенко</i>	
Розвиток персоналу аграрних підприємств в умовах цифровізації.....	168
<i>Т.О. Сазонова, О.В. Васюха</i>	
Конфлікт-менеджмент як важлива складова управління поведінкою персоналу....	169
<i>Т.О. Сазонова, Г.П. Джебженяк</i>	
Особливості міжособистісної взаємодії персоналу в сучасних умовах.....	171
<i>Т.О. Сазонова, Є.М. Іоффе</i>	
Роль корпоративної культури в ефективному управлінні персоналом.....	174
<i>Т.О. Сазонова, К.О. Киричок</i>	