

**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.

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

нематеріальної цінності – бренду роботодавця.

Розвиток корпоративної культури на засадах принципів та цілей сталого розвитку стає можливим через призму реалізації, в першу чергу соціальних проєктів.

Соціальне проєктування дослідники розглядають з різних позицій (рис. 1).

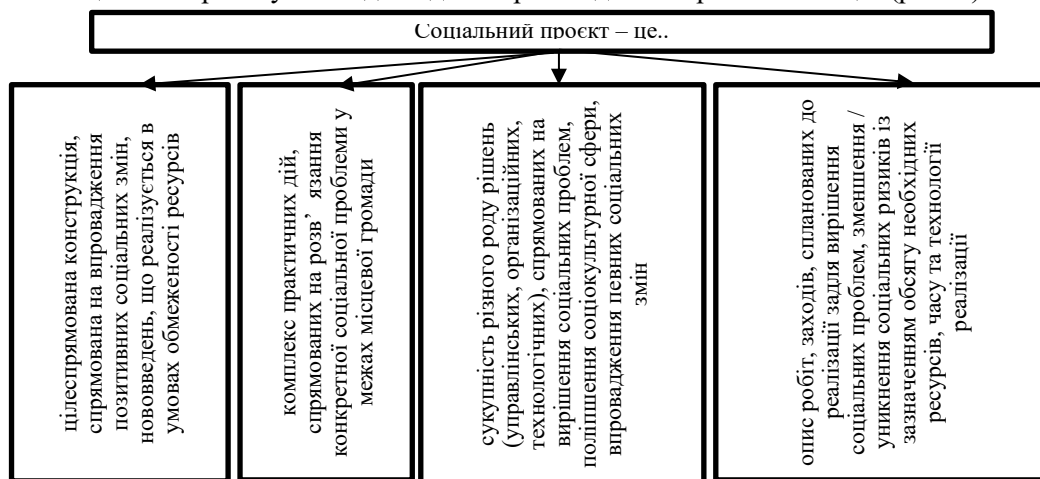


Рис. 1. Підходи до трактування сутності «соціальний проєкт» [сформовано на основі 1-4]

Соціальне проєктування таким чином, забезпечує системний підхід до формування корисних та ефективних ініціатив, спрямованих на покращення життя певної соціальної групи та соціуму загалом. Так само, як і інші види проєктів, соціальні проєкти можуть відрізнятися за цілями, сферою реалізації, тривалістю, розмірами.

Формування діяльності підприємства та корпоративної культури Діяльність підприємства на засадах сталого розвитку має ряд переваг, серед них: суспільні переваги та конкретно для бізнесу підприємства.

Серед переваг для суспільства [5]:

- створення додаткових робочих місць та позитивний вплив на рівень доходів населення;
- інноваційний розвиток – поширення інноваційних технологій, продуктів, бізнес-моделей;
- масштабування позитивних практик;
- партнерство між державою та бізнесом, що дає синергетичний ефект;
- доступ до інновацій, ноу-хау, професійних навичок;
- створення альянсів для просування соціально та екологічно відповідальних практик, а також поширення цінностей, таких як повага до прав людини, ефективне управління та рівність.

Серед переваг для бізнесу [6]:

- довгострокові конкурентні переваги;
 - оптимізація витрат, ефективне управління ризиками;
 - позитивна репутація на ринку та її системна підтримка;
 - зміцнення зв'язків з різними групами стейкхолдерів на основі спільних цінностей;
 - спрощений доступ до нових ринків;
 - взаємозв'язок бачення лідерства підприємства та очікуваннями стейкхолдерів.
- Отже, механізм забезпечення сталого розвитку підприємства охоплює багато

аспектів і є невід’ємною частиною його успішного функціонування в сучасному світі. Залучення бізнесу до досягнення Цілей сталого розвитку приносить суспільні та приватні вигоди, надає підприємствам конкурентні переваги та слугує підґрунтям для включення філософії сталого розвитку до їхніх стратегічних цілей, що передбачає розробку показників, формування ресурсного забезпечення, призначення відповідальних та впровадження конкретних заходів для реалізації запланованого.

Список використаних джерел:

1. Череп А. В., Веремеєнко О. О., Маказан Є. В. Корпоративна культура та її вплив на розвиток підприємства. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9. № 3. С. 22-25. URL: http://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2024/08/ujae_2024_r03_a3.pdf

2. Бала О.І., Муқан О.В., Бала Р.Д. Принципи корпоративної культури підприємства: сутність та види. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2010. № 682. С. 11-15.

3. Харун О.А., Стецюк О.В. Сутнісні характеристики корпоративної культури підприємств. *Економіка і суспільство*. 2017. №13. С. 139-144.

4. Середюк Ю. М., Хринюк О. С. Управління підприємствами на засадах сталого розвитку з метою забезпечення їх довгострокової конкурентоспроможності. *Ефективна економіка*. 2021. № 11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2021/204.pdf

5. Universality and the SDGs: A Business Perspective – 2016. SDG Fund. URL: <http://www.sdgfund.org/universality-and-sdgs>

6. Ящишина І. В. Стратегічні засади реалізації цілей сталого розвитку підприємствами в Україні. *Ефективна економіка*. 2021. № 12. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2021/12.pdf

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

РОЛЬ КОМУНІКАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ КОНФЛІКТ-МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах функціонування вітчизняних підприємств помірковане врегулювання конфліктних ситуацій в колективі перетворилося на важливий фактор ефективної та сталої діяльності. Бізнес-середовище характеризується високим ступенем невизначеності та ризиковості, що негативно відображається на емоційному стані персоналу, а також об’єктивних особливостей ведення виробничої діяльності.

Відсутність адаптованої до сучасних реалій та внутрішніх особливостей діяльності системи врегулювання конфліктів у трудовому колективі може негативно відобразитися на функціонуванні підприємства, зокрема у плані зниження ефективності роботи персоналу та рівнів згуртованості, лояльності, погіршення міжособистісної взаємодії, послаблення мотивації, що прямо корелює з прямими економічними втратами.

Все зазначене викликане характерними ознаками конфлікту (рис. 1).

При управлінні конфліктами на підприємстві важливо розуміти, що загалом явище появи конфлікту є природним, він також виконує і позитивні функції:

- розряджає напружену обстановку в колективі;

<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