

**Міністерство освіти і науки України  
Полтавський державний аграрний університет  
Департамент агропромислового розвитку Полтавської ОВА  
Інститут модернізації змісту освіти МОН України  
ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААН України  
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес-освіти  
Національний університет біоресурсів і  
природокористування України  
Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної  
академії наук України»  
Одеський національний економічний університет  
Сумський національний аграрний університет  
Харківський національний економічний університет імені Семена  
Кузнеця  
Дніпровський державний аграрно-економічний університет  
Кременчуцький національний університет імені М. Остроградського  
Українсько-Британський Центр Центру Європейської освіти та іноземних  
мов Полтавського державного аграрного університету  
Glendale Community College of Maricopa Community College System,  
Arizona (США)  
Atlântica – Instituto Universitário (Португалія)  
WSHIU -Akademia Nauk Stosowanych w Poznaniu (Польща)  
Queen Mary University of London Ukrainian Society (Сполучене Королівство  
Великої Британії та Північної Ірландії)  
The University School of Occupational Safety Management in Katowice  
(Польща)  
Academy of Management and Administration in Opole (Польща)  
University of Economics in Bratislava (Словаччина)  
Scientific Center of Innovative Research (Естонія)  
Information Systems Management Institute (Латвія)  
Eurasian National University them. L. N. Gumilev (Казахстан)**

## **МАТЕРІАЛИ**

**III Міжнародної науково-практичної конференції «Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в умовах глобалізації економіки: безпека, інновації, лідерство»**

**23 вересня 2025 року**

**Полтава 2025**

УДК 005. 21 : 338. 43 : 005. 591. 6 /. 934 : 316. 46

DOI: <https://doi.org/10.32782/23-09-25-1>

**Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в умовах глобалізації економіки: безпека, інновації, лідерство: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, 23 вересня 2025 р. Полтава : ПДАУ, 2025. Том 1. 310 с.**

У матеріалах конференції розглядаються безпекові та інноваційні особливості стратегічного менеджменту агропродовольчої сфери в умовах актуалізації лідерства в глобальній економіці; практичні рекомендації щодо адаптації, протидії ризикам та підвищення ефективності розвитку суб'єктів господарювання.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, здобувачів 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,

**Т. В. Воронько-Невіднича**, д.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету,

**V. Riashchenko** – dr.oec., prof., expert of Latvian Council of Science, ISMA University of Applied Science,

**М. В. Зось-Кіор**, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету,

**Д. В. Дячков**, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету,

**Н. В. Баган**, PhD з економіки, 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.

### Список використаних джерел:

1. Андросова О. Сучасний науковий підхід до формування структури, видів і функцій корпоративної культури на підприємствах. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління: науково-практичний журнал*. 2017. Вип. 5(10). С. 22-34.
2. Вараксіна О. В., Шульга В. Ю. Роль корпоративної культури у сучасному бізнес-середовищі. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 49. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-139> (дата звернення 21.09.2025 р.).
3. Бойко Х., Небельський В. Корпоративна культура нового покоління. Gen Z, автентичність і турбота на робочому місці – досвід «and action». URL: <https://budni.robota.ua/corporate-culture/korporativna-kultura-novogo-pokolinnya-gen-z-avtentichnist-i-turbota-na-robochomu-mistsi-dosvid-and-action> (дата звернення 21.09.2025 р.).

Т. Сазонова, к.е.н., доцент,

Т. Іщейкін, к.е.н., доцент,

Н. Прийдан, О. Зозуля, здобувачі вищої освіти,  
*Полтавський державний аграрний університет,  
м. Полтава, Україна*

## СОЦІАЛЬНИЙ ПРОЕКТ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ

Соціальні проекти в сучасному вітчизняному середовищі набувають все більшого значення, адже вони спрямовані на подолання сучасних викликів та проблем, які зачіпають різні категорії суспільства. Метою будь-якого соціального проекту є отримання позитивних соціальних змін в обраному середовищі. Таким чином, соціальні проекти займають важливе місце в системі менеджменту підприємства.

Варто зазначити, що в умовах сьогодення управління стресом в українських організаціях є одним з пріоритетних завдань в системі HR-менеджменту та соціального розвитку. В умовах військової агресії сусідньої держави, все українське суспільство та працівники зокрема щодня стикаються з рядом викликів, до яких ніхто не був готовий, при цьому психологічний стан залишає бажати кращого, але, разом з тим, він є одним з

ключових факторів, що забезпечує стабільне та результативне функціонування організації.

Серед сучасних стрес-факторів, вважаємо за доцільне виокремити наступні (рис. 1):



Рис. 1. Стрес-фактори в системі HR-менеджменту вітчизняних підприємств [розроблено авторами]

Інвестування в систему стрес-менеджменту підприємства, на наш погляд, доцільно розглядати як стратегічні інвестиції в соціальну систему на мікрорівні. Адже переваги для менеджменту є очевидними (рис. 2).



Рис. 2. Переваги, які формує для підприємства система стрес-менеджменту [розроблено авторами]

З огляду на зазначене, очевидною вигідним для підприємства є застосування проектного підходу в системі стрес-менеджменту, адже саме проектно-орієнтоване управління

формує можливість структуровано та комплексно підійти до вирішення даного актуального питання в умовах ресурсної обмеженості та ризиковості середовища реалізації.

Систему соціальних проектів на рівні підприємства можна одночасно розглядати як інструмент і як засіб боротьби зі стресами його персоналу. З одного боку, здобуття навичок стресостійкості та першої психологічної допомоги в стресових ситуаціях можуть бути здобуті працівниками через реалізацію відповідних соціальних проектів, спрямованих саме на персонал даного підприємства. А з іншого – залучення персоналу до розробки та участі в соціально значимих проектах сприяє як боротьбі з різними видами вигорання, страхами та відчуттям безсилля та розпачу.

Для того, щоб максимізувати очікуваний ефект від реалізації соціальних проектів на підприємстві, на наш погляд, необхідно вибрати з арсеналу проектних інструментів максимально зручні під індивідуальні запити ініціаторів. Одним з таких, на нашу думку, зручних інструментів, є побудова бізнес-моделі проекту «Canvas», яка візуально розкриває головні аспекти соціального проекту: аналіз проблеми, мету проекту, його завдання, цільову аудиторію, зміст діяльності по проекту (основні заходи), ключові ресурси, бюджет, канали комунікації, очікувані результати, строки та можливі ризики, а також основні заходи по управлінню ними [1, с. 88-91].

У вітчизняному бізнес-середовищі багатому на соціально-дестабілізуючі фактори, що формують потреби для реалізації широкого кола соціальних проектів підприємствами, з огляду на їх стратегічну важливість, важливим завданням для менеджменту організації є пріоритизація в системі соціальних ініціатив, адже функціонування в умовах кризи та високого рівня невизначеності диктує власні вимоги та обмеження. Дієвим інструментом, який може допомогти вирішити дану дилему є методика пріоритизації RICE, яка допомагає визначити найбільш актуальний проект в межах головної мети, поставленої менеджментом підприємства, аналізуючи кожен ініціативу за параметрами: охоплення, впливу, впевненості та необхідних зусиль [2].

Отже, в українському бізнес-середовищі на сьогоднішній день особливої актуальності набуває стрес-менеджмент в

системі управління персоналом підприємства. Разом з тим, застосування проектного підходу для забезпечення функціонування ефективної системи стрес-менеджменту, реалізація соціальних проектів дозволяє комплексно підійти до вирішення соціальних проблем колективу.

### **Список використаних джерел:**

1. Тілікіна Н. Управління соціальними проектами. Навч. посіб. Київ: ФОП Мороз А. Т., 2024. 352 с.
2. Пріоритизація завдань за допомогою RICE: Як ефективно управляти часом та ресурсами. URL: <https://surl.li/mkirse>

Т. Сазонова, к.е.н., доцент,  
В. Смолянська, І. Якубовський, здобувачі вищої освіти,  
*Полтавський державний аграрний університет  
м. Полтава, Україна*

## **УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ЯК РУШІЙНА СИЛА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

В умовах політичної, соціально-економічної нестабільності діяльності вітчизняних підприємств складним, але пріоритетним завданням менеджменту є забезпечення збереження та розвитку кадрового потенціалу, як важливого ресурсу підприємства та одного з елементів організаційного розвитку.

Як елементу організаційного розвитку, на наш погляд, досить вдале визначення кадровому потенціалу надали В. М. Гриньова та Г. І. Писаревська, – як величина можливої участі висококваліфікованих кадрів у виробництві, їх здатність до інноваційної діяльності, індивідуальний освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні (особистісні) характеристики, що можуть та мають бути використані для досягнення стратегічних цілей підприємства, забезпечення та підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку [1, с. 67].

Організаційний розвиток в сучасному BANI-світі не припиняється, а навпаки активізується, адже відбувається системна зміна стратегії, структури та виробничих і управлінських процесів, у відповідь на виклики сьогодення.

<i>Я. Коханюк</i>	
СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ У ПІСЛЯВОЄННИЙ ПЕРІОД.....	264
<i>Н. Крахмальова, І. Гнатенко</i>	
СТРАТЕГІЧНІ РІШЕННЯ ДЛЯ ІНТЕГРАЦІЇ ПРИНЦИПІВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ У ДІЯЛЬНІСТЬ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	267
<i>М. Кривогуз, Є. Щербула, А. Олійник</i>	
КРЕАТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЗАПОРУКА СУЧАСНОГО ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	272
<i>Т. Кучмійова, Я. Дергач</i>	
АДАПТИВНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ В УМОВАХ ВАНІ.....	275
<i>Я. Радіонова</i>	
ЕСЕНЦІАЛІЗМ ЯК УПРАВЛІНСЬКА ФІЛОСОФІЯ: ЗАСТОСУВАННЯ В ВАНІ-МЕНЕДЖМЕНТІ АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ.....	277
<i>Т. Сазонова, Н. Жижка, О. Порожнюк</i>	
УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В КОЛЕКТИВІ ПІДПРИЄМСТВА ЯК СКЛАДОВА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ.....	279
<i>Т. Сазонова, Т. Іщейкін, Н. Прийдан, О. Зозуля</i>	
СОЦІАЛЬНИЙ ПРОЕКТ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ.....	282
<i>Т. Сазонова, В. Смолянська, І. Якубовський</i>	
УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ЯК РУШІЙНА СИЛА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ.....	285