

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

Неодмінно трансформації захоплюють і корпоративну культуру підприємств, адже форсовані та постійні зміни у зовнішньому середовищі, необхідність відповідати новим кваліфікаційним вимогам, бути гнучкими та інноваційними – не лише вимоги до сучасного персоналу, але й до системи організаційного розвитку.

Збалансована увага до всіх складових організаційного розвитку підприємства, на нашу думку, формує міцну основу для забезпечення стійкості господарюючих суб'єктів до зовнішніх та внутрішніх ризиків, підвищуючи рівень економічної та кадрової безпеки підприємства.

Серед таких складових організаційного розвитку можемо виділити наступні (рис. 1).



Рис. 1. Складові системи організаційного розвитку підприємства [сформовано авторами]

В сучасних умовах кризи та нестабільності, значних зовнішніх загроз, в яких змушені функціонувати вітчизняні

переходити до гнучких моделей управління, які дозволять швидко реагувати на виклики зовнішнього середовища та приймати ефективні оперативні рішення. Головним завданням менеджменту підприємств на сьогодні є: швидке впровадження змін, реорганізація системи управління, відповідно до викликів сучасності, впровадження сучасних стратегій управління персоналом, що фокусуються на збереженні та розвитку кадрового потенціалу. Система організаційного розвитку підприємства має бути спрямована не лише на стабілізацію його становища, але й на розвиток, що забезпечує нарощування продуктивності та ефективності праці, формуючи стійкість у нестабільному та конкурентному середовищі.

Список використаних джерел:

1. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.

2. Хаустова К., Дем'янович Е. Управління кадровим потенціалом підприємства в умовах сучасної нестабільності. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 56. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-43> (дата звернення 21.09.2025 р.).

В. Свiateцький, докторант,
І. Гнатенко, д.е.н., професор,
професор кафедри підприємництва та бізнесу,
*Київський національний університет технологій та дизайну,
м. Київ, Україна*

ФУНКЦІЇ КОНТРОЛІНГУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Функції контролінгу у забезпеченні соціальної відповідальності промислових підприємств стають одним із найважливіших напрямів сучасного стратегічного управління. Сьогодні корпоративна соціальна відповідальність не розглядається як факультативна чи другорядна діяльність, а є невід'ємним елементом стійкості підприємства, його здатності до

| | |
|---|-----|
| <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. Кучміїова, 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 |