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.

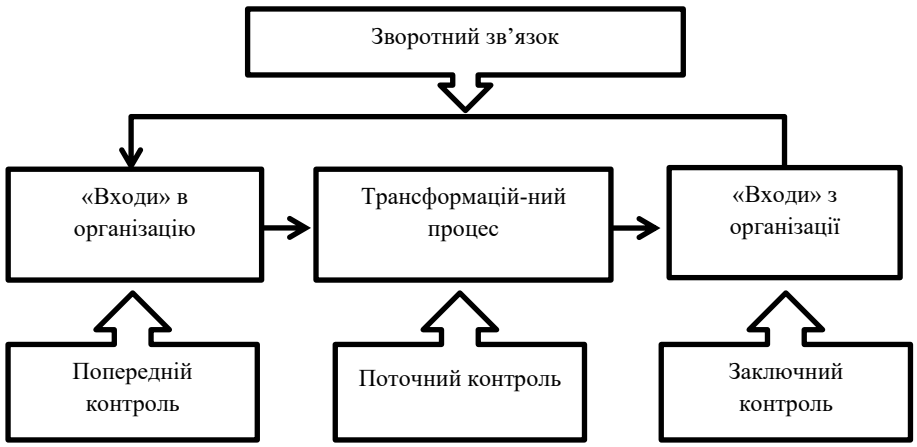
Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
О.О. Бірюкова, здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет

МЕХАНІЗМИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах динамічної трансформації бізнес-середовища одним із ключових завдань підприємства є забезпечення ефективного управління персоналом як його стратегічним ресурсом. Особливу увагу при цьому слід приділяти запобіганню неправомірним діям працівників, таким як зловживання владою, шахрайство або переманювання ключових фахівців, які можуть створювати загрозу не лише для стабільної роботи окремих підрозділів, а й для діяльності підприємства в цілому. Наслідками таких дій можуть бути фінансові втрати або шкода репутації організації.

З метою мінімізації подібних ризиків підприємство повинно впроваджувати сучасні та ефективні заходи безпеки, інтегровані у систему управління людськими ресурсами. Забезпечення кадрової безпеки неможливе без системного управлінського контролю, який охоплює всі етапи роботи з персоналом – від планування та підбору до оцінювання результатів діяльності. На рис. 1 представлено основні види контролю управління персоналом для реалізації механізму.

Здійснення попереднього, поточного та заключного контролю дозволяє системно виявляти ознаки напруженості серед персоналу, своєчасно реагувати на потенційні проблеми та впроваджувати коригувальні заходи для відновлення сприятливого



робочого середовища. Такий контроль забезпечує підтримку стабільного соціально-психологічного клімату в колективі, зменшує ймовірність виникнення конфліктів і сприяє підвищенню продуктивності [2, с.188].

Рис. 1. Види управлінського контролю [1, с. 366]

Впровадження ефективної системи кадрової безпеки безпосередньо впливає на результативність діяльності підприємства. Регулярний контроль кадрових процесів і попередження конфліктних ситуацій допомагають зменшити внутрішні ризики, знизити плинність кадрів та запобігти втраті ключових фахівців. Крім того, застосування продуманої мотиваційної системи сприяє підвищенню зацікавленості

співробітників у досягненні виробничих цілей і покращує трудову дисципліну [3, с.87].

Ми можемо зробити висновок, що належне управління кадровою безпекою забезпечує формування стабільного та згуртованого колективу. Це знижує рівень конфліктності, оптимізує кадрові процеси та скорочує витрати на адаптацію і підготовку нових співробітників. Як наслідок, підприємство отримує умови для підвищення конкурентоспроможності та забезпечення сталого розвитку в умовах динамічного бізнес-середовища.

Список використаних джерел:

1. Потапюк І., Сазонова Т., Лисенко М. Конфлікт як загроза управлінню економічною безпекою підприємства. *Приазовський економічний вісник.* 2021. № 2(25). URL: https://doi.org/10.32840/2522-4263/2021-2-22

2. Дячков Д., Потапюк І., Капко В., Троневський В. Мотиваційний механізм управління персоналом підприємства як засіб забезпечення кадрової безпеки. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences.* 2025. Вип. 340 (2). URL: С. 495-500. https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-340-78

3. Балахонова О., Паліга А. Основні завдання та етапи організації праці на підприємстві. *Подільський науковий вісник.* 2022. Т. 3. С. 73-80. URL: https://doi.org/10.58521/2521-1390-2022-23-24-11

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

ЛІДЕРСЬКА ПОВЕДІНКА ТА ЇЇ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ІЗ МОТИВАЦІЄЮ

Ефективність функціонування всієї організації прямо залежить від ефективності обраного стилю лідерства та рівня мотивації управлінського персоналу, оскільки саме вони є авторами та реалізаторами корпоративної стратегії. Разом з ти на відміну від підлеглого персоналу, мотивація менеджерів значною мірою залежить не стільки від матеріальних стимулів, скільки від лідерської поведінки вищого керівництва, яка сприяє або перешкоджає формуванню ефективної корпоративної культури та психологічного клімату в підприємстві.

Ефективна лідерська поведінка активує механізми внутрішньої мотивації менеджерів, через делегування повноважень, визнання, створення можливостей для самореалізації, що є більш стійким і продуктивним джерелом працездатності, ніж зовнішнє стимулювання.

Дослідження демонструють пряму та сильну кореляцію між лідерською поведінкою, яка передбачає увагу до індивідуальних особливостей персоналу, інтелектуальну стимуляцію та надихаючу мотивацію і рівнем задоволеності працею та наявністю проактивної поведінки персоналу [1].

Натомість, неефективна лідерська поведінка, в якій чітко простежується авторитарність, мікроменеджмент, ігнорування потреб підлеглих, призводить до професійного вигорання як менеджера, так і його колективу, зниження лояльності та формування малопродуктивної робочої поведінки.

Отже, з огляду на зазначене, та з метою підвищення мотивації менеджменту підприємства доцільно систематично впроваджувати програми розвитку лідерських компетенцій для керівників вищого та середнього рівнів, акцентуючи увагу на

А.С. Олійник, Є.В. Щербула, А.С. Разсуковська
Удосконалення кадрової стратегії підприємства в умовах нестабільності…..... 204
О.М. Овчарук, Д.Ю. Поліщук, Д.Є. Соловйова
Управління організаційним розвитком підприємства в контексті ефективного використання трудових ресурсів…..……..... 206
І.М. Пальчик, Т.С. Берестова
Управління персоналом як фактор забезпечення ефективності підприємства в умовах економічних змін……..……..... 207
Т.О. Сазонова, О.О. Бірюкова
Механізми кадрової безпеки як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства..... 209
Т.О. Сазонова, О.В. Васюха
Лідерська поведінка та її взаємозв'язок із мотивацією……... 210
Т.О. Сазонова, О.Г. Жижка, Н.І. Прійдан
Реалізація соціальних проєктів як елемент соціально відповідальної корпоративної культури підприємства……. 211
Т.О. Сазонова, О.В. Порожнюк
Роль комунікативного менеджменту в системі конфлікт-менеджменту підприємства…….……..……..…… 213
Т.О. Сазонова, В.В. Смолянська, І.В. Якубовский
Соціальний розвиток персоналу в системі управління кадровим потенціалом підприємства……..……..……..……... 215
В. Собчишин, Д. Мотрич
Сутність корпоративної культури та її роль у функціонуванні підприємств агропродовольчої сфери……..... 216
Н.С. Разінкін, Н.С. Антіпіна
Інтеграція систем розпізнавання мовлення в автоматизовані співбесіди для оптимізації підбору персоналу на підприємстві……..... 218
Д.М. Призенко, С.О. Призенко, К.Л. Тарабан
Організація охорони праці як частина кадрової політики підприємства……..... 220
Д.М. Призенко, С.О. Призенко, К.Л. Тарабан
Система мотивації працівників: сучасні тенденції та інструменти в умовах воєнного стану…… 221
І.В. Бочевар
Системний підхід до адаптивного управління персоналом підприємства в умовах стратегічних змін…… 222
С.П. Кузьменко
Місце стрес-менеджменту в системі управління персоналом підприємства…… 224
В.Ю. Педоряка
Корпоративна культура в умовах глобалізації: приклади українських компаній…… 225
І.А. Буценко
Методологічні засади управління персоналом підприємства…… 227
М. Ігнатко
Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом…….. 229
О.Т. Капко
Формування кадрового резерву та заохочення ініціативи через делегування лідерських функцій у державних спортивних установах……... 231
Д.Є. Соловйова, І.П. Тимошенко
Принципи та функції кадрової політики в сучасній системі управління персоналом 234
Є.В. Чамор
Зростання ефективності використання кадрового потенціалу…….. 235