

**Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний аграрний університет
Департамент агропромислового розвитку Полтавської ОВА
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
Science and research institute of social and economic development (Чехія)
The University of Occupational
Safety Management in Katowice (Польща)
Institute of European Education (Болгарія)
International Slavic University (Македонія)
ISMA University (Латвія)
Academy of Management and Administration in Opole (Польща)
University of Opole (Польща)
Кооперативно-торговий університет Молдови
Євразійський національний університет
ім. Л. Н. Гумільова (Казахстан)**

Матеріали

**VIII Міжнародної науково-практичної конференції
«Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики»**

16 травня 2024 р.

Полтава 2024

**УДК 005 «20»
М 50**

Менеджмент XXI століття : глобалізаційні виклики : матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції, 16 травня 2024 р. Полтава : ПДАУ, 2024. 375 с.

У матеріалах конференції розглядаються загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти методології та практики сучасного менеджменту.

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

Д.В. Дячков, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної, директор навчально-наукового інституту економіки, управління, права та інформаційних технологій Полтавського державного аграрного університету,

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

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

І.П. Потапюк, к.е.н., доцент, 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

- чесність – пряма комунікація може зняти конфліктні питання, прояснити ситуацію.

З метою забезпечення умов для згуртування колективу менеджер також має:

- займати проактивну позицію;
- підтримувати ефективні комунікації, розвиваючи дану компетентність в собі та у підлеглих;
- заохочувати зворотній зв'язок;
- підтримувати сприятливий емоційний фон в колективі, зокрема розвиваючи власний емоційний інтелект та своїх підлеглих;
- підтримувати неформальне спілкування;
- залучати підлеглих до управління та ефективно делегувати повноваження;
- розвивати soft та hard skills персонал.

Отже, управління згуртованістю колективу системна управлінська діяльність, яка сприяє зростанню ефективності та результативності підприємства та кожного окремо взятого працівника. На згуртованість колективу впливає сукупність факторів, але основне, на що варто особливо звернути увагу – це управлінські технології добору та відбору кадрів, управління груповою динамікою та комунікаціями.

Список використаних джерел:

1. Як налагодити згуртованість колективу, викоринивши плинність і гоніння новачків URL: <https://xn--90aamhd6acpq0s.xn--j1amh/teoriya/zghurtovanist-kolektyvu>
2. Як працювати з людьми, які вам не подобаються. URL: <https://exo.in.ua/porada/1106>

Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
Ю.С. Стеценко, здобувачка вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет

СТИЛЬ СЛУЖІННЯ ЯК ЗАПОРУКА ПІДТРИМКИ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ

В сучасних стресових та нестабільних умовах життєдіяльності суспільства та функціонування підприємств, важливим є не лише забезпечення виживання та розвитку бізнесу, але й різнобічна підтримка кадрів, які й роблять можливим існування та результативне функціонування будь-яких видів господарюючих

суб'єктів. Приділення уваги ментальному здоров'ю персоналу, забезпечення умов психологічної та фізичної безпеки праці, управління їх мотивацією та розвитком – важливі стратегічні завдання для сучасного менеджменту. Головна роль в цьому процесі належить саме лідерам, які в свою чергу, обирають стиль лідерства, що відповідає їх індивідуальним особливостям, сформованих досвідом, інтуїцією та характером, та який має забезпечувати ефективність і результативність управління. Відомо, що бездоганного або універсального стилю керівництва не існує. Ефективний лідер, на нашу думку, має міксувати різні стилі, залежно від ситуації. Разом з тим, вважаємо за необхідне звернути увагу на такий стиль лідерства як лідерство-служіння. На наш погляд, за умов сьогодення, він обов'язково має бути в арсеналі ефективного лідера.

Головний акцент у лідерстві-служінні робиться на потребах колективу, на відміну від популярних стилів лідерства, які ключову увагу приділяють успіху підприємства, організації, а персонал розглядають як засіб досягнення даної цілі (при цьому на ментальне здоров'я персоналу ніхто не звертає увагу). Лідер-служитель ділиться владою, грамотно делегуючи повноваження, ставить інтереси підлеглих на перше місце, підтримує комплексний розвиток персоналу різними засобами [1].

Серед суб'єктивних обмежень застосування даного стилю лідерства – є індивідуальність лідера – лідер-служитель має мати потужну внутрішню мотивацію «служити» людям, має мати високорозвинений емоційний інтелект. Серед об'єктивних обмежень застосування – даний стиль категорично не підходить для форс-мажорних ситуацій, в яких необхідне швидке прийняття рішення та чітко визначений відповідальний.

Важливість ширшого застосування даного стилю, разом з тим, викликане сукупністю проблем спричинених військовою агресією в системі управління персоналом: скорочення чисельності кадрів, міграція кадрів, емоційне вигорання людей тощо.

Лідер-служитель власних підлеглих вважає найважливішим ресурсом підприємства; він вибудовує відносини з працівниками від відправної точки: «що ви від мене очікуєте?», лише після цього виражає власні очікування; лідер-служитель діє згідно

власних цінностей, які відомі персоналу, тому його дії є послідовними та логічними; серед цих цінностей обов'язково є повага та розвиток.

Якщо взяти до уваги, що, за сучасних умов, більшість працівників мають проблеми у сфері ментального здоров'я, які здійснюють прямий вплив на їх працездатність та результативність, очевидним стає той факт, що наразі варто більше уваги приділити управлінню факторам стресу на робочому місці. Що для цього можна зробити? [сформовано на основі 2]:

- контролювати тривалість робочого часу (номінального та реального), не допускати зловживань з понаднормовою працею, стежити за тим, щоб під час перерви працівники реально відпочивали, не застосовувати практику «брати роботу додому»;

- контролювати ступінь важкості / швидкості роботи, ставити реалістичні цілі;

- контролювати діяльність підлеглих, але знати міру;

- завжди надавати підтримку;

- забезпечувати гарантії зайнятості;

- чітко розподіляти ролі в колективі та обов'язки;

- сформувані та підтримувати ефективну комунікацію;

- управляти конфліктами, починаючи з їх попередження;

- налагоджувати ефективну систему мотивації та стимулювання, залежно не лише від індивідуального внеску працівника, але і його мотиваційного профілю.

З означеними завданнями завжди справляється лідер-служитель, адже він, на думку Дж. Фейворс [3, с. 25]:

- любить людей;

- може сформувати почуття захищеності та щастя;

- формує та транслює стійкі цінності;

- застосовує філософський підхід – завжди прагне знайти істину;

- постійно розвивається та допомагає розвиватися іншими, мотивує їх до цього;

- орієнтується на принципи та дотримується їх: чесності, справедливості, цілісності;

- має стратегічне мислення;

- вміє ефективно делегувати повноваження, розкриваючи потенціал, даючи можливість для самовираження, розвитку,

власним підлеглим;

- не конкурує, а співпрацює, тому завжди залишає після себе гідних наступників.

Отже, лідерство-служіння дає змогу не лише сформувати сприятливий морально-психологічний клімат в колективі, на підприємстві, забезпечити його високоякісними кадрами, але й надихнути кожного працівника, підтримати у потрібні моменти та спрямувати мислення підлеглих у позитивному напрямку.

Список використаних джерел:

1. Тімаревська А. Ключові стилі лідерства: як знайти свій шлях до успіху. URL: <http://surl.li/totgd>
2. Коргун Ю., Діденко В. Ментальне здоров'я на роботі. Інструкція з подолання стресу та побудови ефективної комунікації. URL: <http://surl.li/totri>
3. Гура Т., Романовський О., Книш А. Психологія лідерства в бізнесі: навчальний посібник. Харків : «Друкарня Мадрид», 2017. 100 с. URL: <http://surl.li/toudq>

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

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК СКЛАДОВА МОТИВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕНЕДЖЕРА

Мотиваційний потенціал менеджера визначається сукупністю структурованих мотивів трудової діяльності, які спрямовують його дії на досягнення організаційних та особистих цілей, задоволення актуалізованих та неактуалізованих потреб в процесі професійної діяльності.

Мотиваційний потенціал характеризує рівень мотивації менеджера щодо зайнятості та розвитку на конкретному підприємстві, в конкретному колективі, рівень його залучення в їх життя та функціонування, ціннісні орієнтації та інтереси [1, с. 89]. Мотиваційний потенціал не є статичним утворенням, він може розвиватися, а може знижуватися. Важливо розуміти, що значення мотиваційного потенціалу менеджера прямо впливає на рівень задоволеності його потреб різних видів, позитивно відображаючись на його ефективності та результативності.

Управління нарощуванням мотиваційного потенціалу може відбуватися через зовнішній вплив (методи та інструменти

<i>Є.Л. Большакова, А.Ю. Соломаха, В.К. Бих</i> СИСТЕМА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ АГРОПРОДОВОЛЬЧОГО ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	93
<i>Н.М. Буняк, Я.Я. Микитюк</i> УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА	95
<i>О.В. Вараксіна, Д.О. Яценко</i> ЛІДЕРСТВО ТА ЕМОЦІЙНА ЗРІЛІСТЬ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ	98
<i>Т. Іщайкін, М. Прийдак</i> СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ВІЙНИ	101
<i>О.М. Овчарук, А.В. Жила</i> ЕФЕКТИВНІ ЗАСОБИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА У 21 СТОЛІТТІ	104
<i>Я.В. Радіонова, В.Ю. Малишко, Є.В. Щербула, К.Р. Морозова</i> УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ТА ІННОВАЦІЙНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	107
<i>В.Г. Rogov, О.О. Левіт</i> ОРГАНІЗАЦІЙНІ БАР'ЄРИ ТА РОЛЬ HR-ПІДРОЗДІЛУ В ЇХ ПОДОЛАННІ	109
<i>О.А. Савенко, О.М. Шершенюк</i> ОНБОРДИНГ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	112
<i>Т.О. Сазонова, Г.П. Джебженяк</i> СПОСОБИ ВЗАЄМОДІЇ ІДИВІДІВ.....	113
<i>Т.О. Сазонова, В.Т. Осадча</i> ЗГУРТОВАНІСТЬ КОЛЕКТИВУ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ	116
<i>Т.О. Сазонова, Ю.С. Стеценко</i> СТИЛЬ СЛУЖІННЯ ЯК ЗАПОРУКА ПІДТРИМКИ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ	118
<i>Т.О. Сазонова, В.А. Чайковський</i> ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК СКЛАДОВА МОТИВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕНЕДЖЕРА	121
<i>Т.О. Сазонова, І.В. Якубовський</i> ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	123
<i>А.В. Саміло, П.П. Дубинецька, А.І. Андрущишин</i> КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ УСПІШНОГО ЛІДЕРСТВА: АНАЛІЗ ВПЛИВУ ЕМПАТІЇ, ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ТА ВЗАЄМОДІЇ З КОМАНДОЮ	126
<i>А. Саміло, П. Дубинецька, С. Садовська</i>	