

**Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний аграрний університет
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

***VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції
«Управління ресурсним забезпеченням господарської
діяльності підприємств реального сектору економіки»***



**23 листопада 2023 року
м. Полтава**

УДК 330.15:334.723
ББК 65.291.5

Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 23 листопада 2023 р. Полтава : ПДАУ, 2023. 269 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.

працювати над розвитком свого персоналу.

Розглянемо ключові аспекти розвитку персоналу в умовах цифровізації:

освіта та навчання (забезпечення працівників необхідними навичками для роботи з цифровими технологіями, організація навчання та курсів з цифрових компетентностей);

дигітальні компетенції (сприяння розвитку дигітальних навичок серед персоналу, включаючи роботу з програмним забезпеченням, аналітикою даних, та іншими цифровими інструментами, поширення інформації про нові технології та методи роботи);

культура інновацій (створення стимулюючого середовища для інновацій та експериментів, поширення культури відкритості до нових ідей та технологій);

управління змінами (організація тренінгів та семінарів з управління змінами, забезпечення підтримки працівникам під час переходу до нових цифрових процесів);

менторство та коучинг (впровадження програм менторства та коучингу для підтримки працівників у розвитку їхніх професійних навичок, залучення досвідчених працівників для передачі знань та допомоги в адаптації до цифрових змін);

аналіз та використання даних (навчання персоналу аналізу та інтерпретації даних для прийняття ефективних управлінських рішень, впровадження систем збору та аналізу даних для вдосконалення роботи підприємства);

робота в команді (збільшення ефективності комунікації внутрішньої команди та сприяння колективній роботі над проектами, розвиток навичок співпраці та вирішення задач в групах);

безпека інформації (навчання персоналу питанням кібербезпеки та забезпечення безпечної роботи з цифровими платформами).

Розвиток персоналу в умовах цифровізації є постійним і динамічним процесом, оскільки технології постійно розвиваються, і бізнес повинен адаптуватися до цих змін для забезпечення свого успіху.

Отже, ефективне управління персоналом не може існувати без застосування інформаційних систем і технологій, що поліпшують процес пошуку та підбору кандидатів на посаду, з огляду на що необхідно забезпечити високий рівень інформатизації на сільськогосподарських підприємствах. Зокрема, слід спонукати менеджерів з персоналу до детального пошуку та розгляду резюме на інформаційних ресурсах з пошуку роботи, створення власних сайтів, де буде міститися розділ інформації про заміщення вакантних місць та розглядатимуться надіслані резюме. Важливими аспектами розвитку HR-фахівця, на нашу думку, є відвідання семінарів із сучасного рекрутингу та HR-менеджменту, проходження вебінарів, самостійне вдосконалення тощо.

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

КОНФЛІКТ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ

Конфлікт – одочасно: невід’ємна складова людського існування та поведінковий прояв, форма вираження власної позиції, особистих переконань, характеру. Серед базових джерел конфліктних відносин є:

- невідповідність переконань, цінностей особистостей, що формують колектив;
- розбіжності в поведінкових проявах індивідів;
- неспівпадіння в системі «очікування – результат»;
- вчинки, поведінка членів колективу, які суперечать загально прийнятим нормам та правилам, вимогам корпоративної культури.

Означене у більшості випадків призводить до деструктивних конфліктів. У даному випадку згуртованість колективу буде сприяти більш інтенсивному розвитку конфлікту. Але, крім означення власних позицій та вказання вектору вирішення конфлікту (в ідеалі), має розуміти, що він завжди буде супроводжуватися тенденціями загострення, нарощування емоційної напруги, агресії відносно другої сторони конфлікту. Як наслідок – погіршення комунікацій, їх ефективності, розбрат в колективі, падіння загальної результативності, і крайній прояв – застосування неприпустимих дій з позицій прийнятих норм поведінки та моральних принципів.

Тому менеджерам необхідно моніторити ситуацію щодо відносин, позицій, взаємодії в колективі на постійній основі. За умов ідентифікації передумов для доцільного / необхідного втручання (за умов ідентифікації ознак конфлікту), керівник обов'язково має визначитися із послідовністю власних дій, базуючись не лише на ідеї тактичних заходів, але й стратегічних перспектив.

Фахівцями рекомендований наступний алгоритм супроводу конфлікту (рис. 1):



Рис. 1. Алгоритм супроводу конфлікту в колективі керівником [сформовано на основі 1, с. 134]

Пропонуємо більш детально розглянути індикатори конфліктної ситуації, які є – з одного боку універсальними, а з іншого – більш небезпечними в період воєнного стану, адже, поведінка людей зумовлюється значним психологічним тиском, тому реакції можуть бути значно сильнішими. Розглянемо зазначені індикатори за допомогою даних табл. 1.

Таблиця 1

**Індикатори конфліктної ситуації в колективі за сучасних умов
[сформовано на основі 2]**

Індикатор	Характеристика
Спілкування, що відхиляється від норми	підвищений тон, сварки, нецензурні висловлювання, лайка між співробітниками
Відсутність співпраці	відмова / відкриті небадання співпрацювати при виконанні єдиного завдання, проєкту
Неефективні наради	токсичні висловлювання, знецінення, перехід на особистості, адресні дорікання
Байдужість до ініціативності колег	відсутність емпатії, підтримки, інтересу до пропозицій, ідей колег
Узагальнене ставлення	індикатор – «ці... всі такі...», «що можна уло очікувати від...»
Конфронтаційна лексика	намагання відмежуватися від іншого (інших), власне протиславлення
Застосування штучних перешкод	у звичайних процедурах починають застосовувати штучне уповільнення, аби створити для іншої сторони ускладнення
Психологічний тиск	різні види мобінгу, які формують непридатне середовище (виробниче та психологічне) для людини
Конкретні дії насильницького характеру	психологічне насилля (вербальне), створення складних / нестерпних умов діями другої сторони (скарги, заяв, доповідних записок, обмеження участі тощо)
Відмінність поведінки, залежно від оточення	замовчування / обговорення; пояснюють / мовчать тощо – індикатори недовіри, страху
Згасання взаємодії	посилюється бюрократія, тенденція до розчленування колективу
Вибірковість запрошень	до участі у заходах професійного характеру; у заходах неформального характеру

Менеджерам варто розуміти, що у разі разових проявів означених індикаторів – вони такими являтися не будуть – це, радше, буде проявом індивідуальних ситуацій, в які потрапляють ті чи інші працівники. Якщо означені ситуації є системою, то це значна проблема, у першу чергу, – керівника підприємства.

Список використаних джерел:

1. Управління конфліктами для потреб публічної служби: посібник і методичні рекомендації / Калениченко Т., Кисельова Т., Копіна А., Корабльова О., Проценко Д.; за заг. ред. Д. Проценко. Київ: Ваіте, 2021. 224 с
2. Петрінко В.С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навчальний посібник. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с. URL: <https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/31879>

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
Г.П. Джебженяк, здобувач вищої освіти СВО Бакалавр
Полтавський державний аграрний університет*

**ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ В
СУЧАСНИХ УМОВАХ**

В сучасних умовах, серед численних проблем, пов'язаних із забезпеченням нормального та ефективного розвитку підприємств, організацій, ускладнених військовим станом, ключовим завданням є забезпечення ефективного управління персоналом. На сьогоднішній день вітчизняні менеджери усвідомили, у повній мірі, що управління персоналом є однією з найважливіших сфер менеджменту підприємства; адже, саме персонал як носій не лише різнобічних компетентностей, які здатні розвиватися, але й досвіду та творчості, спроможний підвищити ефективність,

<i>В. Косенко, О. Міщенко, І. Буняк</i>	
Інноваційні технології у сільському господарстві.....	142
<i>А.В. Нестеренко, С.М. Бобик</i>	
Управління ресурсним потенціалом підприємства: інноваційна складова.....	144
<i>Р.В. Павлик</i>	
Теоретичні аспекти стратегічного розвитку підприємства.....	145
<i>ХУАН Бінжу</i>	
Вплив впровадження інноваційних проєктів на розвиток підприємства.....	147
<i>Д.Ф. Веременич</i>	
Модель виявлення об'єктів на основі нейронної мережі.....	149
<i>І. Говоров</i>	
Ретроспектива практик CI/CD у контексті розробки програмного забезпечення....	150
<i>Д.В. Журавель</i>	
Ресурсний потенціал сільськогосподарських підприємств Полтавської області.....	152
<i>Д.М. Коваль</i>	
Показники економічної ефективності використання земельних ресурсів підприємства.....	154
<i>В.О. Соломка</i>	
Формування виробничої програми сільськогосподарського підприємства.....	155
<i>В.Ю. Бабенко, В.О. Данько, М.С. Радіонова</i>	
Управління витратами в контексті забезпечення операційної діяльності підприємства.....	156
<i>В.С. Паладі</i>	
Концептуальні засади формування індустрії 4.0.....	157

СЕКЦІЯ 5. КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ТА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

<i>М.О. Багорка, І.М. Савенко</i>	
Просування бренду роботодавця.....	159
<i>В.Л. Вороніна, І.А. Зосіменко, Л.М. Горбатюк</i>	
Кадровий потенціал підприємства: економічна сутність, різновиди та особливості управління.....	160
<i>О.М. Овчарук, А.В. Жила</i>	
Мотивація персоналу як засіб удосконалення системи управління підприємством	162
<i>О.М. Овчарук, О.С. Переверзєв</i>	
Мотивація персоналу як інструмент ефективної кадрової політики: баланс інтересів.....	164
<i>А.С. Олійник, О.В. Трохимчук</i>	
Удосконалення кадрової політики підприємства.....	165
<i>І.П. Потапюк, І.І. Омелич</i>	
Стадії та причини виникнення конфліктів у підприємстві.....	167
<i>О.А. Савенко</i>	
Розвиток персоналу аграрних підприємств в умовах цифровізації.....	168
<i>Т.О. Сазонова, О.В. Васюха</i>	
Конфлікт-менеджмент як важлива складова управління поведінкою персоналу....	169
<i>Т.О. Сазонова, Г.П. Джебжежєняк</i>	
Особливості міжособистісної взаємодії персоналу в сучасних умовах.....	171
<i>Т.О. Сазонова, Є.М. Іоффе</i>	
Роль корпоративної культури в ефективному управлінні персоналом.....	174
<i>Т.О. Сазонова, К.О. Киричок</i>	