

**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.

Врахування цих особливостей важливо для ефективного управління персоналом під час воєнного стану, сприяючи збереженню високого рівня продуктивності та духу команди в непередбачуваних умовах.

Отже, міжособистісна взаємодія персоналу в сучасних умовах визначається комунікацією, розвитком командної роботи, управлінням конфліктами та створенням позитивної соціально-психологічної атмосфери, а також розвитку мистецтва менеджменту, враховуючи сучасні особливості, та креативне застосування методів та інструментів управління задля забезпечення ефективності системи менеджменту персоналу.

Список використаних джерел:

1. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Київ: В-во «Знання», КОО, 2008. 435 с.

2. Буковинська М. П., Корж Н. Філософія організації як стратегічний інструмент управління. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/20144/1/22.pdf>

3. Сновидович Ірина. Іноваційні рішення в системі управління персоналом у час війни. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/39946/2/RSESGP_2022_Snovydovych_I-Innovative_solutions_149-151.pdf

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
Є.М. Іоффе, здобувач вищої освіти СВО Бакалавр
Полтавський державний аграрний університет*

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ЕФЕКТИВНОМУ УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Розвиток корпоративної культури пов'язаний з процесом переходу індустріального світу в постіндустріальний. Становлення корпоративної культури – зразок того, як розвиток цивілізації, науково-технічного прогресу приводить суспільство до необхідності потреб розвитку духовної культури, усвідомлення того, що для досягнення високих результатів у трудовій діяльності одних економічних методів недостатньо, вони обов'язково повинні доповнюватися розвитком культури.

Корпоративну культуру можна розглядати як:

- потужний стратегічний інструмент, який формує можливості для усебічної мобілізації сил трудового колективу на виконання поставлених завдань, досягнення тактичних та стратегічних цілей, підвищення конкурентоспроможності діяльності загалом [1];

- сформовану систему керівних переконань, принципів, норм, цінностей та технологій у життєдіяльності підприємства, яка визнається і підтримується всіма членами трудового колективу [2];

- утворення в межах організації, яке формується під впливом культури суспільства, у середині якого дана організація функціонує;

- основа для створення сприятливого морально-психологічного мікроклімату;

- стратегічний ресурс підприємства;

Правила, процедури, регламенти корпоративної культури зазвичай стосуються таких аспектів [2]:

- адаптації нових працівників;

- поведінки працівників, в т.ч. на нарадах, з клієнтами тощо;

- міжособистісних неформальних відносин;

- дрескоду, зовнішнього оформлення організації тощо.

Таблиця 1

**Елементи та характеристика корпоративної культури сучасного підприємства
[сформовано на основі 4]**

Елемент	Характеристика
Складові	історія організації, її традиції; мета та стратегія розвитку; етичний кодекс; дрес-код (або його відсутність); символіка, інтер'єр; способи комунікації; політика ведення переговорів, ділових взаємовідносин
Завдання	розробка іміджу організації, визначення ролі кожного співробітника у команді, формування загального духу колективу
Відповідальний за формування	вище керівництво
Переваги	забезпечення командної роботи; швидка адаптація нових членів колективу; підвищена продуктивність роботи; легший перехід колективу до змін; покращений сервіс роботи з клієнтами; сприятливий мікроклімат
Недоліки	тривале впровадження корпоративної культури; необхідність періодичного оновлення політики
Етапи	1) опрацювання місії, визначення стратегії, основних цілей і цінностей; 2) вивчення ступеня відповідності корпоративної культури наявній стратегії розвитку організації; 3) розробка організаційних заходів, спрямованих на формування або розвиток, або закріплення оновленої корпоративної культури; 4) цілеспрямований вплив на корпоративну культуру з метою подолати негативні цінності і розвинути бажані настанови; 5) оцінка успішності удосконалення корпоративної культури

У пошуках важелів підвищення ефективності розвитку підприємства, його конкурентоспроможності часто акцент робиться лише на економічних факторах. Проте, не можна забувати, що основним ресурсом підприємства є люди. І від них, від їх культури, дисципліни, ціннісних орієнтирів багато в чому залежить результат їх роботи та підприємства загалом [3].

Корпоративна культура в кожного підприємства має бути особливою. Неможливо перенести чужий досвід повністю – потрібно формувати правила та цінності під свої цілі. Важливо побудувати систему лідерства та комунікації, правила вирішення конфліктів і при цьому враховувати інтереси всіх членів колективу.

Основні елементи корпоративної культури сучасного підприємства розглянемо за допомогою даних табл. 1.

Корпоративна культура відіграє важливу роль у формуванні ефективного управління персоналом. Вона створює основу для спільної роботи, сприяє командній взаємодії та впливає на ставлення співробітників до вашої роботи. Взаємодія в межах корпоративної культури сприяє створенню сприятливого робочого середовища, де співробітники відчують себе інтеграціями, мають спільні цінності та розуміють головні цілі компанії. Це, у свою чергу, сприяє мотивації персоналу, зниженню конфліктів та підвищенню загальної ефективності роботи колективу. Управління персоналом, побудоване на основі чітких принципів корпоративної культури, може легше впоратися з нами, такими як зміни в організаційній структурі чи введення нових стратегій. Крім того, добре розвинена корпоративна культура сприяє привертанню талановитих співробітників, забезпечує стабільну репутацію компанії та покращує її позиції на ринку праці. Отже, корпоративна культура не лише визначає ідентичність

компанії, але є стратегічно важливою для подальшої долі підприємства.

Список використаних джерел:

1. Апостолук О. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства в підвищенні його конкурентоспроможності. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2016. № 2. С. 68-73.
2. Петрова І.Л. Вплив корпоративної культури на модернізацію соціально-трудових відносин. *Вчені записки*. 2015. № 40. С. 139-145.
3. Гриценко Н.В. Особливості формування корпоративної культури організації. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2017. № 59. С. 284-290.
4. Корпоративна культура організації: як сформувати та впровадити. URL: <https://indigo.co.ua/ua/blog/korporativna-kultura-organizaciji-yak-sformuvati-ta-vprovaditi>

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
К.О. Киричок, здобувач вищої освіти СВО Бакалавр
Полтавський державний аграрний університет*

ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах воєнного стану всі елементи системи управління підприємства зазнали значних змін, які загалом є негативними. Так, спостерігається падіння попиту, зростання ціни кредитування, що створює додаткові перешкоди для бізнесу щодо залучення інвестицій тощо. Як наслідок – значно падають економічні показники – чистий прибуток, рентабельність, товарообіг, ефективність використання оборотних засобів тощо. За визначених умов будь-яке підприємство, в першу чергу, прагне вижити, використовуючи всі можливі заходи та наявні ресурси, головним з яких є персонал.

Провідним показником ефективності використання персоналу є продуктивність праці – це, з одного боку, показник, що характеризує результативність використання людських ресурсів підприємства, а з іншого – здатність працівників виробляти певний обсяг продукції / послуг за одиницю часу.

Продуктивність праці визначається двома способами [1]:

- 1) випуск продукції (надання послуг) за одиницю робочого часу;
- 2) витрати праці на одиницю продукції.

Загалом продуктивність праці визначається двома показниками: продуктивністю робочої сили та трудомісткістю виробництва [2]:

- 1) продуктивність: прямий показник, який визначається відношенням результатів праці до витрат праці (наприклад, 5 одиниць продукції за годину);
- 2) трудомісткість: зворотний показник, який визначається відношенням результатів праці до витрат праці (наприклад, 0,2 години на одиницю продукції).

Підвищення продуктивності праці та зменшення витрат на оплату праці за той самий обсяг роботи призводить до підвищення ефективності праці. Важливо не лише те, який обсяг робіт виконує працівник за одиницю часу, але й те, скільки це коштує підприємству. Таким чином, ефективність праці характеризує рівень використання трудових ресурсів, враховуючи кількість, якість і вартість роботи в розрахунку на одного працівника.

Для того, щоб зрозуміти природу продуктивності праці більш детально, необхідно

<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. Омеліч</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. Джебжєняк</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>	