

**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

структуровану програму, що включатиме в себе ознайомлення з культурою компанії, розуміння обов'язків та очікувань, навчання необхідним навичкам та введення в команду.

- підготовка матеріалів допоможе в підготовці необхідних матеріалів для нових працівників, таких як презентації, документація, плани роботи тощо.

- розробка розкладу- створення розкладу для новачків, в якому будуть вказані всі фази онбордингу та їх терміни.

- визначення ролей і відповідальностей - уточнює, хто з команди буде відповідальним за проведення онбордингу та які саме ролі відводяться різним учасникам процесу.

- оцінка і підготовка ресурсів - переконання, що є необхідні ресурси для проведення ефективного онбордингу, такі як курси навчання, ментори тощо.

- планування оцінки процесу- встановлення механізму зворотного зв'язку та оцінки ефективності програми онбордингу для подальшого його вдосконалення.

- забезпечення підтримку новачків – впевненість, що у нових працівників є доступ до необхідної підтримки та ресурсів під час проходження програми онбордингу.

- постійне вдосконалення – проведення регулярного аналізу та оновлення програми онбордингу на основі отриманих даних та зворотного зв'язку для забезпечення її ефективності та актуальності.

Впровадження онбордингу вимагає часу та зусиль, але він може значно підвищити якість та швидкість адаптації нових співробітників та сприяти їхньому успішному інтегруванню в команду та організацію.

Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,

Г.П. Джебженяк, здобувачка вищої освіти

Полтавський державний аграрний університет

СПОСОБИ ВЗАЄМОДІЇ ІДИВІДІВ

Взаємодія людей – це процес комунікації, обміну інформацією та спільної діяльності між людьми в різних сферах життя, включаючи соціальну, економічну, культурну та особистісну сфери. Взаємодія між людьми може бути як позитивною, так і

негативною, і вона може відбуватися в різних формах: розмова, переписка через електронну пошту, телефонні дзвінки, соціальні мережі, чати, а також через невербальну комунікацію: жести, міміку, висоту та тембр голосу, тактильні прояви, дистанцію тощо.

Під час взаємодії між людьми, можемо спостерігати, що їх цілі, прагнення та інтереси різняться між собою, або взагалі можуть бути протилежними. Оскільки для кожної людини свої інтереси в пріоритеті, тому поки вони не будуть задоволені, позиція інших може бути не важливою для них.

Так чи інакше, взаємодія між індивідами відбувається через спілкування – складну взаємодію людей, завдяки якій відбувається обмін переживаннями, думками, звичками та способами поведінки [1, с. 317]. Завдяки спілкуванню, індивід може задовольнити потребу в підтримці, дружбі, співчутті, приналежності, повазі, самовираженні.

Відносини між людьми являють собою складну систему взаємодії, яка постійно досліджується психологами. Зокрема, ефективність взаємодії може залежати від того, до якої групи, згідно «трикутника Карпмана» належить індивід («жертва», «переслідувач» та «рятувальник») та, відповідно, яку модель поведінки застосовує [2].

За допомогою даних табл. 1 проаналізуємо способи міжособистісної взаємодії.

Взаємодія людей є важливим аспектом нашого життя і може базуватися на різних принципах (взаємної поваги, довіри, доброзичливості, діалогічності, емпатії тощо) та способах. Вона може відбуватися особисто або дистанційно, на основі соціальних контактів або ролей, спрямована на співпрацю або вирішення конфліктів. Взаємодія між людьми також може залежати від культурних відмінностей та може включати емоційну та консультативну складові. Крім того, взаємодія між людьми завжди має сильне значення для розвитку особистості, в т. ч. допомагає зберегти здоров'я та покращити якість життя, за умови її ефективності.

При формуванні ефективної взаємодії між індивідами, необхідно враховувати той факт, що розвиток міжособистісної взаємодії відбувається в три етапи [4]:

1 етап – з'ясовується мета взаємодії та встановлюється психологічний контакт;

2 етап – відбувається, власне, сама взаємодія, яка має бути спрямована на досягнення встановленої, під час 1 етапу, мети;

3 етап – взаємодія добігає кінця, що пов'язано із отриманням певного результату; характеризується високим ступенем взаєморозуміння між учасниками.

Таблиця 1

**Способи міжособистісної взаємодії
[сформовано на основі 3, с. 98-115]**

Спосіб	Характеристика
Особиста взаємодія	Пряма взаємодія між людьми, що відбувається у присутності один одного, наприклад, безпосереднє обговорення, бесіда, спільна діяльність
Дистанційна взаємодія	Взаємодія, яка відбувається на відстані, наприклад, по телефону, по електронній пошті, за допомогою відеозв'язку
Соціальна взаємодія	Взаємодія між людьми, що базується на соціальних контактах, наприклад, на роботі, у навчальному закладі, у громадському просторі
Рольова взаємодія	Взаємодія між людьми, що базується на ролях, які вони відіграють, наприклад, наставник – учні, начальник-підлеглий
Співпраця	Взаємодія між людьми з метою досягнення спільної мети або завдання
Консультаційна взаємодія	Взаємодія між людьми, яка базується на наданні порад, консультацій та підтримці
Емоційна взаємодія	Взаємодія між людьми, що базується на вираженні емоцій та почуттів
Конфліктна взаємодія	Взаємодія, що включає конфліктні ситуації та спроби їх вирішення
Міжкультурна взаємодія	Взаємодія, що включає конфліктні ситуації та спроби їх вирішення
Технічна взаємодія	Взаємодія між людьми та технічними пристроями, наприклад, взаємодія з комп'ютером, телефоном або іншими електронними засобами

Виходячи з вище зазначеного, на наш погляд, для успішної взаємодії між різними індивідами важливо розвивати навички комунікації та емпатії: активне слухання, вміти висловлювати власну думку, а також критичне та креативне мислення. Не менш важливим є дотримання етичних норм та правил спілкування, що формує основу позитивної та конструктивної взаємодії. Загалом,

взаємодія між людьми є невід'ємною частиною особистого та професійного життя і допомагає не лише вибудовувати формальні та неформальні взаємини, але й досягати індивідуальних, спільних та організаційних цілей.

Список використаних джерел:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. В.Т. Бусел. К.; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
2. Дмитрук Я. Драматичний трикутник: суть концепції та стратегії виходу. URL: <http://surl.li/oevml>
3. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Волянюк, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.
4. Ситнік С.В. Характеристика та ознаки міжособистісної взаємодії. *Наука і освіта*. 2014. № 11. С. 156–161. URL: <http://surl.li/sjizl>

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

ЗГУРТОВАНІСТЬ КОЛЕКТИВУ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Згуртованість колективу є необхідною умовою його ефективності, адже виявляється в стилі взаємодії його членів, який сприяє досягненню організаційних та особистісних цілей в обсязі, який задовольняє менеджмент підприємства та кожного співробітника.

Згуртованість колективу – це управлінська ціль кожного ефективного менеджера. Даним процесом необхідно управляти, не покладаючись на самоорганізованість групи. Процес управління починається з етапу підбору та відбору кадрів, адже на згуртованість впливають: схожість членів групи, ціннісні орієнтири, кваліфікація та досвід. При цьому мова йде не про гомогенність групи, а про взаємодоповнення. Крім того, менеджер має власні управлінські дії, спрямовані на згуртування колективу, узгоджувати з груповою динамікою, розуміючи процеси, які відбуваються в колективі, залежно від етапу життєвого циклу, на якому він перебуває та підбираючи відповідний інструментарій менеджменту. Управління згуртованістю – складний та тривалий процес, який того вартує.

<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>	