

**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

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. Волянук, 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.

Розглянемо основні переваги, які формує згуртований колектив для підприємства та для співробітників (рис. 1).



Рис. 1. Переваги від згуртованості колективу для підприємства та співробітників [сформовано на основі 1]

Разом з тим, деякі члени колективу можуть стикнутися з проблемою несприйняття колеги чи декількох. На нашу думку, дану ситуацію можна все ж таки перетворити у дієву взаємодію. Головна роль в такому процесі належить саме менеджеру, який не зважаючи на виявлення такої ситуації чи керуючись бажанням попередити її, має встановити наступні правила поведінки в колективі та, в першу чергу, дотримуватися їх самому [2]:

- поважне ставлення один до одного;
- критичне ставлення до себе (якщо щось дратує в іншій людині, варто чесно розібратися у причині цього);
- не створювати та не піддаватися на провокації;
- бути собою – підлаштовуватися довго під когось – шлях до неминучого емоційного вигорання; поважного ставлення та визнання особистісних відмінностей достатньо;

- 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

<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>	