

**Міністерство освіти і науки України  
Полтавський державний аграрний університет  
Кафедра менеджменту ім. І. А. Маркіної  
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*

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



**13 листопада 2025 року  
м. Полтава**

**УДК 330.15:334.723**  
**ББК 65.291.5**

*Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки : матеріали X Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 13 листопада 2025 р. Полтава : ПДАУ, 2025. 309 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.

аспектів і є невід’ємною частиною його успішного функціонування в сучасному світі. Залучення бізнесу до досягнення Цілей сталого розвитку приносить суспільні та приватні вигоди, надає підприємствам конкурентні переваги та слугує підґрунтям для включення філософії сталого розвитку до їхніх стратегічних цілей, що передбачає розробку показників, формування ресурсного забезпечення, призначення відповідальних та впровадження конкретних заходів для реалізації запланованого.

#### **Список використаних джерел:**

1. Череп А. В., Веремеєнко О. О., Маказан Є. В. Корпоративна культура та її вплив на розвиток підприємства. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9. № 3. С. 22-25. URL: [http://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2024/08/ujae\\_2024\\_r03\\_a3.pdf](http://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2024/08/ujae_2024_r03_a3.pdf)

2. Бала О.І., Муқан О.В., Бала Р.Д. Принципи корпоративної культури підприємства: сутність та види. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2010. № 682. С. 11-15.

3. Харун О.А., Стецюк О.В. Сутнісні характеристики корпоративної культури підприємств. *Економіка і суспільство*. 2017. №13. С. 139-144.

4. Середюк Ю. М., Хринюк О. С. Управління підприємствами на засадах сталого розвитку з метою забезпечення їх довгострокової конкурентоспроможності. *Ефективна економіка*. 2021. № 11. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11\\_2021/204.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2021/204.pdf)

5. Universality and the SDGs: A Business Perspective – 2016. SDG Fund. URL: <http://www.sdgfund.org/universality-and-sdgs>

6. Ящишина І. В. Стратегічні засади реалізації цілей сталого розвитку підприємствами в Україні. *Ефективна економіка*. 2021. № 12. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12\\_2021/12.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2021/12.pdf)

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

## **РОЛЬ КОМУНІКАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ КОНФЛІКТ-МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА**

У сучасних умовах функціонування вітчизняних підприємств помірковане врегулювання конфліктних ситуацій в колективі перетворилося на важливий фактор ефективної та сталої діяльності. Бізнес-середовище характеризується високим ступенем невизначеності та ризиковості, що негативно відображається на емоційному стані персоналу, а також об’єктивних особливостей ведення виробничої діяльності.

Відсутність адаптованої до сучасних реалій та внутрішніх особливостей діяльності системи врегулювання конфліктів у трудовому колективі може негативно відобразитися на функціонуванні підприємства, зокрема у плані зниження ефективності роботи персоналу та рівнів згуртованості, лояльності, погіршення міжособистісної взаємодії, послаблення мотивації, що прямо корелює з прямими економічними втратами.

Все зазначене викликане характерними ознаками конфлікту (рис. 1).

При управлінні конфліктами на підприємстві важливо розуміти, що загалом явище появи конфлікту є природним, він також виконує і позитивні функції:

- розряджає напружену обстановку в колективі;

- згуртовує формальні та неформальні групи перед зовнішніми труднощами;
- діагностує можливості та позиції опонентів;
- виявляє проблемні місця у функціонуванні та управлінні підприємством.

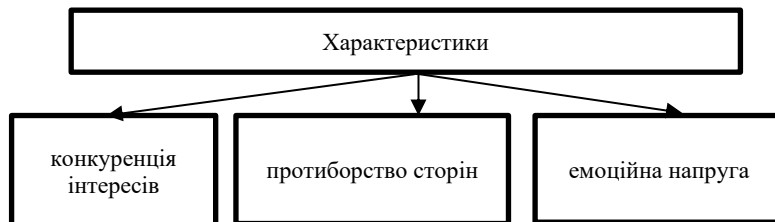


Рис. 1. Основні характеристики конфлікту [сформовано на основі 1, с. 97]

Варто зазначити, що дані позитивні функції дають результати для розвитку господарюючому суб'єкту лише у випадку наявності ефективної системи конфлікт-менеджменту.

Важливим елементом конфлікт-менеджменту є комунікативний менеджмент, який можемо визначити як система організації та регулювання комунікаційних процесів у підприємстві з метою підвищення ефективності управління та продуктивності роботи. Він сприяє формуванню конструктивної культури взаємин, де конфлікти розглядаються як можливість для розвитку.

Розглянемо ключові аспекти комунікативного менеджменту для вирішення конфліктів (табл. 1).

Таблиця 1

**Аспекти комунікативного менеджменту для вирішення конфліктів на підприємстві**

Напрямок	Комунікативні заходи
Запобігання конфліктам	чітке формулювання очікувань, правил та процедур; регулярний зворотний зв'язок зі співробітниками;
Виявлення конфліктів на ранніх етапах	моніторинг соціально-психологічного клімату в колективі; використання інструментів зворотного зв'язку (опитування, анонімні звернення);
Ефективне вирішення конфліктів	організація переговорів між сторонами; залучення медіатора для нейтрального врегулювання; використання технологій для швидкого обміну інформацією;

Серед основних методів комунікативного менеджменту, що використовуються для вирішення конфліктів:

- медіація – залучення нейтральної третьої сторони задля аналізу конфліктної ситуації, позицій сторін та підведення до формування спільного варіанту вирішення. Медіація базується на принципах: конструктивності взаємодії, добровільності, конфіденційності та неупередженості;

- переговори – передбачає спільний пошук взаємовигідного рішення учасниками, яке буде взаємовигідним. Ефективності переговорного процесу сприяє наявність часткового збігу інтересу щодо предмету, об'єкту конфлікту;

- корпоративна культура та етика передбачає формування сприятливого внутрішнього корпоративного середовища, що сприяє довірі та відкритості, зменшує ризик виникнення конфліктів;

- тренінги та навчання персоналу – регулярне підвищення кваліфікації у сфері комунікації для ефективнішого вирішення суперечок;

- відкрите спілкування та активне слухання – чесний діалог дозволяє уникнути

непорозуміння та знайти взаємовигідне рішення. Працівники повинні навчитися розуміти позиції інших учасників конфлікту.

Варто зазначити, що універсального методу для вирішення будь-яких конфліктів не існує. Залежно від ситуації необхідно підбирати найбільш оптимальний інструмент.

Отже, комунікативний менеджмент є ключовим інструментом регулювання та подолання суперечностей у внутрішньому середовищі підприємства. Для підприємств, орієнтованих на довгостроковий розвиток і стабільну та конкурентоспроможну позицію в бізнес-середовищі, системна трансформація комунікаційних процесів має бути складовою частиною корпоративної стратегії.

#### Список використаних джерел:

1. Паук О. Є. Роль комунікативного менеджменту у вирішенні конфліктних ситуацій на підприємствах готельного та харчового бізнесу. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2025. №1 (13). С. 96-103. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2025/may/38869/250524maket-98-105.pdf>

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,  
В.В. Смолянська, І.В. Якубовский, здобувачі вищої освіти  
Полтавський державний аграрний університет*

### СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Соціальний розвиток колективу – це складний, багатогранний процес якісних та кількісних його змін, який призводить до його нового, вищого якісного стану, вдосконалення структури, відносин та взаємодії.

У контексті управління кадровим потенціалом підприємства, соціальний розвиток розглядається як цілеспрямована діяльність, спрямована на якісне вдосконалення соціальної сфери, що безпосередньо впливає на ефективність праці та конкурентоспроможність організації.

Соціальний розвиток у цьому контексті має дві основні площини (рис. 1):

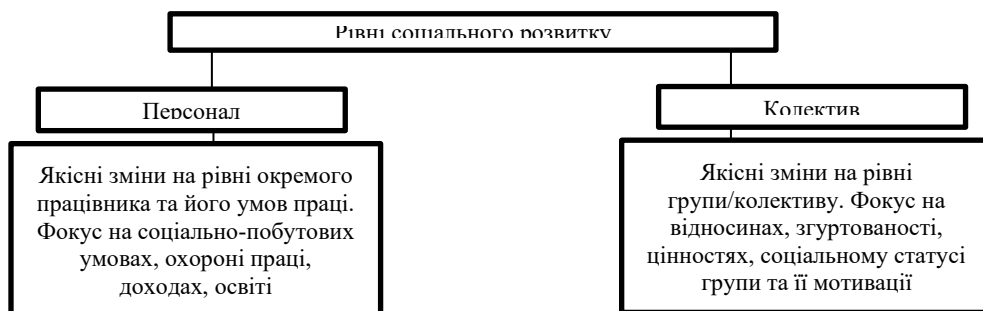


Рис. 1. Рівні соціального розвитку підприємства

Загалом соціальний розвиток є базовою складовою управління кадровим потенціалом, оскільки він виконує три важливі функції (рис. 2).

Процес соціального розвитку на підприємстві включає наступні завдання, що визначають розвиток кадрового потенціалу [сформовано на основі 1]:

1) підвищення добробуту членів організації, шляхом створення сприятливих

<i>А.С. Олійник, Є.В. Щербула, А.С. Разсуковська</i>	
Удосконалення кадрової стратегії підприємства в умовах нестабільності.....	204
<i>О.М. Овчарук, Д.Ю. Поліщук, Д.Є. Соловійова</i>	
Управління організаційним розвитком підприємства в контексті ефективного використання трудових ресурсів.....	206
<i>І.М. Пальчик, Т.С. Берестова</i>	
Управління персоналом як фактор забезпечення ефективності підприємства в умовах економічних змін.....	207
<i>Т.О. Сазонова, О.О. Бірюкова</i>	
Механізми кадрової безпеки як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства.....	209
<i>Т.О. Сазонова, О.В. Васюха</i>	
Лідерська поведінка та її взаємозв'язок із мотивацією.....	210
<i>Т.О. Сазонова, О.Г. Жижка, Н.І. Прийдан</i>	
Реалізація соціальних проєктів як елемент соціально відповідальної корпоративної культури підприємства.....	211
<i>Т.О. Сазонова, О.В. Порожнюк</i>	
Роль комунікативного менеджменту в системі конфлікт-менеджменту підприємства.....	213
<i>Т.О. Сазонова, В.В. Смолянська, І.В. Якубовський</i>	
Соціальний розвиток персоналу в системі управління кадровим потенціалом підприємства.....	215
<i>В. Собчишин, Д. Мотрич</i>	
Сутність корпоративної культури та її роль у функціонуванні підприємств агропродовольчої сфери.....	216
<i>Н.С. Разінкін, Н.С. Антіпіна</i>	
Інтеграція систем розпізнавання мовлення в автоматизовані співбесіди для оптимізації підбору персоналу на підприємстві.....	218
<i>Д.М. Призенко, С.О. Призенко, К.Л. Тарабан</i>	
Організація охорони праці як частина кадрової політики підприємства.....	220
<i>Д.М. Призенко, С.О. Призенко, К.Л. Тарабан</i>	
Система мотивації працівників: сучасні тенденції та інструменти в умовах воєнного стану.....	221
<i>І.В. Бочевар</i>	
Системний підхід до адаптивного управління персоналом підприємства в умовах стратегічних змін.....	222
<i>С.П. Кузьменко</i>	
Місце стрес-менеджменту в системі управління персоналом підприємства.....	224
<i>В.Ю. Педоряка</i>	
Корпоративна культура в умовах глобалізації: приклади українських компаній.....	225
<i>І.А. Буценко</i>	
Методологічні засади управління персоналом підприємства.....	227
<i>М. Ігнатко</i>	
Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом.....	229
<i>О.Т. Капко</i>	
Формування кадрового резерву та заохочення ініціативи через делегування лідерських функцій у державних спортивних установах.....	231
<i>Д.Є. Соловійова, І.П. Тимошенко</i>	
Принципи та функції кадрової політики в сучасній системі управління персоналом	234
<i>Є.В. Чамор</i>	
Зростання ефективності використання кадрового потенціалу.....	235