

**Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний аграрний університет
Департамент агропромислового розвитку Полтавської ОВА
Інститут модернізації змісту освіти МОН України
ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААН України
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес-освіти
Національний університет біоресурсів і природокористування
України
Сумський національний аграрний університет
Харківський національний економічний університет імені Семена
Кузнеця
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Glendale Community College of Maricopa Community College System,
Arizona (США)
IAE School of Management Universite de Bourgogne (Франція)
International centre for enterprise and sustainable development (Гана)
The University of Occupational Safety Management in Katowice
(Польща)
Academy of Management and Administration in Opole (Польща)
University of Opole (Польща)
University of Economics in Bratislava (Словаччина)
Scientific Center of Innovative Research (Естонія)
Information Systems Management Institute (Латвія)
Євразійський національний університет ім. Л. Н. Гумільова
(Казахстан)**

МАТЕРІАЛИ

**II Міжнародної науково-практичної конференції
«Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в
умовах глобалізації економіки: безпека, інновації,
лідерство»**

27 вересня 2024 року

Полтава 2024

Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в умовах глобалізації економіки: безпека, інновації, лідерство: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, 27 вересня 2024 р. Полтава : ПДАУ, 2024. Том 1. 353 с.

У матеріалах конференції розглядаються безпекові та інноваційні особливості стратегічного менеджменту агропродовольчої сфери в умовах актуалізації лідерства в глобальній економіці; практичні рекомендації щодо адаптації, протидії ризикам та підвищення ефективності розвитку суб'єктів господарювання.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, здобувачів 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,

Т.В. Воронько-Невіднича, к.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету,

V. Riashchenko – dr.oec., prof., expert of Latvian Council of Science, ISMA University of Applied Science,

М.В. Зось-Кіор, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету,

Д.В. Дячков, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету,

Н.В. Баган, PhD з економіки, старший викладач 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

ua/sites/default/files/nppdaa/6.1/72.pdf (дата звернення 22.09.2024).

2. Agile Life Planning: Managing Personal Goals with Agile.
URL: <https://luxoft-training.com/uk/news/agile-life-planning-managing-personal-goals-with-agile> (дата звернення 22.09.2024).

Т. Сазонова, к.е.н., доцент,
Д. Омелич, здобувач вищої освіти
за ОПП Бізнес-адміністрування,
*Полтавський державний аграрний університет,
м. Полтава, Україна*

AGILE-ПІДХІД В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Кадри підприємства є його активом, цінністю, життєво важливими для ведення бізнесу за будь-яких умов. Персонал – специфічний організаційний ресурс, наділений інтелектом, здатністю до розвитку та самоорганізації.

З огляду на зазначене, розвиток кадрового потенціалу вимагає узгодження цінностей, цілей та співпраці між персоналом та організацією.

Agile – це гнучкий метод управління, який надає широкий спектр інструментів і можливості для управління особистими та командними цілями, особистим зростанням та успіхом. Сучасність постійно змінюється, і тому для ефективного управління організаціями та колективами потрібні адаптивні методи управління та контролю діяльності. Популярними стають підходи, які дозволяють швидко реагувати на зміну пріоритетів, обставин та обмежень. Гнучке планування допомагає мати чітке уявлення щодо поточних цілей та плавно адаптувати шляхи їх досягнення, до постійних змін.

Серед складових кадрового потенціалу підприємства є комунікаційний, кваліфікаційний, освітній потенціали працівників та колективу загалом. Застосування Agile-підходу в управлінні колективом починається з ідеології та планування. Серед складових ідеології Agile-менеджменту, що стосуються кадрового управління:

- високий рівень згуртованості колективу та ступінь взаємодії;

- ситуаційне лідерство;
- постійні та відкриті комунікації в колективі;
- постійна взаємопідтримка та спільний рух до досягнення цілей.

Серед етапів Agile-планування виділяють наступні [1]:

Етап 1. Визначення та постановка цілей високого рівня.

Етап 2. Деталізація цілі та складання дорожньої карти їх досягнення з урахуванням усіх взаємозалежностей та умов.

Етап 3. Регулярно оновлення списку цілей і завдань, додавання нових та відмова від деяких.

Етап 4. Регулярне планування короткострокових, стратегічних дій, завдань та проєктів.

Етап 5. Аналіз результатів виконаних завдань і досягнень та використання їх для оптимізації індивідуальної та спільної діяльності.

Agile-підхід корисний при коротко та довгостроковому плануванні проєктів розвитку кадрового потенціалу. Зокрема, використовуючи скрам-дошку або діджитал-інструмент для створення списку завдань можливо не лише визначити всю їх сукупність, але й оцінити їх складність та пріоритетність. Після цього можливо планувати спринти або тижневі цілі, виходячи з наявного часу та інтелектуальних, психологічних можливостей, і відстежувати прогрес і перешкоди щодня або щотижня. Це допомагає підвищити продуктивність індивідуальну та команди загалом і тримати рівень стресу під контролем, не перевтомлюватися. Таким чином, даний підхід можливо застосовувати на рівні системи управління персоналом та його потенціалом, а також на рівні індивідуального розвитку.

На наш погляд, впровадження Agile-менеджменту в систему управління персоналом та кадровим потенціалом потребує його узгодження з цінностями та правилами корпоративної культури. Зокрема, це має виявлятися через заохочення: креативності у пошуку рішень з метою подолання перешкод різного роду; рефлексії та адаптації; досягнення чітко визначених короткострокових цілей. Головним при цьому залишається зосередження на меті як з боку менеджменту підприємства, так і зі сторони окремого працівника.

Список використаних джерел:

1. Novikov P. Agile Life Planning: Managing Personal Goals with Agile URL: <https://luxoft-training.com/uk/news/agile-life-planning-managing-personal-goals-with-agile> (дата звернення 22.09.2024).

А. Світлична, к.е.н., доцент,
Є. Кріль, здобувач вищої освіти,
*Полтавський державний аграрний університет,
м. Полтава, Україна*

СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

В умовах воєнного стану стратегічні цілі підприємств мають адаптацію до складної і нестабільної ситуації. Основні вектори стратегічного планування в таких умовах можуть включати:

1. Забезпечення безперервності діяльності. Головним завданням є підтримка операційної діяльності та виробництва за умови перебоїв з електропостачанням, обмеженого доступу до ресурсів або зниження попиту.

2. Безпека співробітників та активів. Компанії мають мінімізувати ризики, пов'язані із фізичними загрозами. Забезпечення безпеки людей та активів є критичним для продовження операційної діяльності підприємства в умовах війни та збереження його стійкості в довгостроковій перспективі.

3. Диверсифікація постачань та логістики. Ця мета спрямована на забезпечення стабільності ланцюгів постачання в умовах воєнного стану, коли традиційні маршрути та постачальники можуть залишитися недоступними або ненадійними. Для досягнення цієї цілі підприємства змушені шукати альтернативних постачальників, оптимізувати логістику, створювати запаси сировини та товарів, інвестувати в технології управління ланцюгами постачання.

Нами були проаналізовані стратегічні цілі діяльності провідних агрохолдингів України (табл.1)

БЕЗПЕКОВОЇ ПАРАДИГМИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА.....	173
<i>Т. Сазонова, О. Васюха</i>	
AGILE-МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛІННІ ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	176
<i>Т. Сазонова, Ю. Вовковінський</i>	
AGILE-МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ.....	178
<i>Т. Сазонова, Д. Омелич</i>	
AGILE-ПІДХІД В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	180
<i>А. Світлична, Є. Кріль</i>	
СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВОМ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	182
<i>В. Собчишин, В. Дяченко, А. Троян</i>	
СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ AGILE- МЕНЕДЖМЕНТУ В АГРОПРОДОВОЛЬЧІЙ СФЕРІ.....	184
<i>А. Суботіна</i>	
ПАРТНЕРСТВО ДЕРЖАВИ І БІЗНЕСУ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ: СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ.....	187
<i>О. Федірець</i>	
ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ AGILE- МЕНЕДЖМЕНТУ В АГРОПРОДОВОЛЬЧІЙ СФЕРІ...	193
<i>Б. Черних</i>	
ОСОБЛИВОСТІ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	196
<i>О. Черних</i>	
ОПТИМІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЗАПАСАМИ В СИСТЕМІ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	197
<i>О. Шкільний</i>	
УПРАВЛІННЯ АГРОПРОДОВОЛЬЧИМИ ЛАНЦЮГАМИ ПОСТАЧАННЯ В КОНТЕКСТІ AGILE-МЕНЕДЖМЕНТУ.....	198