

**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.

може призвести до втрати довіри та репутаційних втрат.

Отже, приділення уваги розвитку лідерства та системи комунікацій формує сприятливі умови для розвитку підприємства загалом, забезпечення відносної стабільності функціонування у сучасних умовах, нарощування конкурентоспроможності. Лідери, які вміють виявляти емпатію, приймати важливі рішення та надихати колектив, стають каталізаторами для росту підприємства, розвитку персоналу, а також комплексного інноваційного розвитку.

Список використаних джерел:

1. Гриженко Л. В. Лідерство як соціальний феномен. *Грані*. 2014. № 5 (109), трав. С. 48-52.
2. Пономарьов О. С. Лідерство як чинник інноваційного розвитку: URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/37231>
3. Собчишин О. «Лідерство» у працях українських науковців. *Education and science of today: intersectoral issues and development of sciences*. URL: <https://doi.org/10.36074/logos-19.03.2021.v1.28>
4. Desyatov T. Лідерство як принцип управління. *Cherkasy university bulletin: pedagogical sciences*. 2022. № 4. URL: <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2022-4-11-18>
5. Leadership and efficiency of communication of the manager from the perspective of psychosynergetics / N. Zavatska et al. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2021. No. 3(56)Т.1. Р. 85–90. URL: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2021-56-3-1-85-90>

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

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Організаційна культура в управлінні підприємством – це не лише сукупність цінностей та підходів, що формують стиль роботи колективу, але й ключовий аспект успішності та стабільності будь-якої організації. Вона є основою для створення сприятливого робочого мікроклімату, що позитивно впливає на мотивацію персоналу, формування спільних цінностей та досягнення цілей не лише особистих чи колективу, але підприємства загалом, в т. ч. стратегічних. Часто успішність підприємства визначають за її здатністю залучати та утримувати таланти, контролювати плинність кадрів, формувати згуртований колектив, а все це є результатами дії ефективної організаційної культури підприємства.

Організаційна культура – певний комплекс цінностей та очікувань, які поділяють працівники підприємства та передаються від одного покоління працівників до іншого. Вона формує норми, які визначають правила поведінки персоналу на абсолютно всіх рівнях менеджменту, впливає на управлінську культуру, методи управління персоналом, організацію праці та дозволяє колективу, розвиток працівників – загалом на всю кадрову політику підприємства.

Формування організаційної культури відбувається не лише формалізованим шляхом, але й у процесі комунікаційного процесу, до якого залучається персонал та інші стейкхолдери; при сумісному вирішенні проблем, у процесі спільного прийняття рішень – з метою досягнення єдності бачення власника, вищого керівництва та персоналу – формування, такої собі, групи однодумців. Результатом цих процесів є

вироблені правила і норми поведінки, власні цінності, критерії досягнення загальних цілей та форми взаємодії у внутрішньому середовищі та з зовнішнім середовищем. Отож необхідна умова формування та розвитку організаційної культури полягає у сумісній діяльності людей та наявності спільної, загальної та чітко визначеної мети [1].

Організаційна культура формується у п'ять основних етапів:

- 1) визначення місії, цілей та генеральної стратегії підприємства;
- 2) формування цінностей, норм та правил еталонної поведінки;
- 3) визначення методів, засобів, інструментарію впровадження сформованих цінностей, норм та правил поведінки;
- 4) розроблення програми адаптації та розвитку персоналу підприємства, враховуючи вектори, цінності тощо, організаційної культури;
- 5) реалізація програми впровадження організаційної культури та здійснення системного, комплексного її моніторингу.

Логіка формування організаційної культури наступна [2]:

1) пошук цінностей, правил, норм, які характерні для успішної організаційної культури і які, зазвичай, максимально відповідають таким факторам: рівню професіоналізму персоналу, загальному їх рівню розвитку; особливостям менталітету; враховують: наявні організаційні технології, можливості та обмеження макро- та мікросередовища підприємства;

2) закріплення організаційної культури серед персоналу підприємства.

Для найбільш ефективного управління підприємство, для початку, потрібно встановити вид організаційної культури, зокрема фактори впливу, що в подальшому дасть змогу запобігти їх негативному впливу задля покращення роботи підприємства (табл. 1).

Таблиця 1

Фактори впливу на організаційну культуру [сформовано на основі 3]

Внутрішні фактори	Зовнішні фактори
· місія; · стадія життєвого циклу підприємства; · сфера діяльності; · наявні ресурси; · структура персоналу та його потреби, мотиваційний профіль; · наявність новітніх технологій та діджиталізація; · існуючі на підприємстві традиції, ритуали, звичаї тощо; · кадрові технології: підбору, відбору, призначення та вивільнення персоналу; · готовність персоналу до змін.	· законодавчі акти та державні процеси; · зовнішні стейкхолдери: партнери (постачальники, фінансові структури, споживачі) та конкуренти; · науково-технічний прогрес; · розвиток менеджменту; · політична та економічна ситуація в країні; · «тіньові фактори» (корупція, злочини).

Таким чином, організаційна культура підприємства є одним з найважливіших чинників організаційної, економічної та психологічної єдності персоналу, що потенційно та реально впливає на підвищення ефективності та результативності діяльності господарюючого суб'єкта, а також на ефективність HR-менеджменту зокрема.

Список використаних джерел:

1. Михайличенко В., Долгальова О. Управління формуванням організаційної культури підприємства. *Галицький економічний часопис*. 2021. Т. 3, № 70. С. 158–164. URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/35828>

2. Кулакова В. Механізми формування корпоративної культури. Маркетинг в Україні. 2018. № 4. С. 58-63. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/960a9840-ff5e-4496-819b-4900040e146a/content>

3. Ковова І. С., Пахота Н. В. Механізми формування організаційної культури підприємства водного транспорту в Україні. *Причорноморські економічні студії*. 2016. № 11. С. 159-162. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/b ses_2016_11_36

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
Д.В. Лютий, здобувач вищої освіти СВО Доктор філософії
Полтавський державний аграрний університет*

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНО-ЦИФРОВИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Менеджмент інноваційно-цифрового розвитку підприємства передбачає глобальне переосмислення підходу до управління бізнесом та спонукає керівництво підприємства до системних активних дій, а як результат, значна частина суб'єктів господарювання розробляють стратегії свого розвитку на основі використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій та технологій Індустрії 4.0. В якості мети розвитку та/або очікування керівників від цифрової трансформації, як правило, обирається один або кілька взаємопов'язаних результатів, тобто набір фактичних досягнень, а підприємства, у підсумку, прагнуть досягти планованої величини таких важливих показників як: зростання прибутку, підвищення конкурентоспроможності, збільшення капіталізації, зростання маржинальності продуктів та послуг, скорочення витрат, підвищення продуктивності, збільшення швидкості адаптації до зовнішніх змін та найголовніше – створення ефективної бізнес-моделі інноваційно-цифровим розвитком організації [1; 3-4].

Для вітчизняних компаній пріоритетними напрямками цифрової трансформації на даний момент є цифровізація бізнес-процесів, управління на основі даних, а також управління клієнтським досвідом. Відтак, цілі інноваційно-цифрового розвитку слід обирати виходячи як із необхідності та можливостей самого підприємства (тобто стратегічних цілей, якісних й кількісних характеристик ресурсів, поточного стану компанії), так і з особливостей підсистем управління розвитком, серед яких слід виокремити:

- підсистему управління створенням цифрових двійників технологічних об'єктів та бізнес-процесів;
- підсистему управління формуванням єдиного інформаційного управління бізнес-процесами;
- підсистему управління цифровою ІТ-екосистемою;
- підсистему управління організації цифрових робочих місць співробітників;
- підсистему управління цифровізації моніторингу та обслуговування об'єктів зв'язку;
- підсистему управління накопиченням, отриманням та обміном знаннями;
- підсистему управління розвитком цифрових компетенцій персоналу [1-5].

Доцільно відмітити, що наявність і кваліфікація співробітників безпосередньо впливають на цілі цифрового розвитку та на вибір інформаційно-комунікаційних

СЕКЦІЯ 2. УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЮ СИСТЕМОЮ. МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЗМІН. МЕНЕДЖМЕНТ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

<i>О.В. Федірець</i>	
Бізнес-еко системний підхід до розвитку підприємства.....	40
<i>Н. Баган, В. Богданова, І. Курчицька</i>	
Вплив соціальної відповідальності на розвиток підприємства.....	41
<i>Н. Баган, С. Заколотний, В. Смолянська</i>	
Сутність організаційної культури в системі управління підприємством.....	43
<i>Н.В. Волкова, Р.Е. Мехтієв</i>	
Удосконалення організаційно-економічного механізму управління системою якості продукції аграрного підприємства.....	44
<i>Н.В. Волкова, Є.В. Попадін</i>	
Методи оцінювання конкурентних переваг сільськогосподарських підприємств...	46
<i>Т.В. Воронько-Невіднича, М.В. Стебко</i>	
Стратегічне управління розвитком підприємств агропродовольчої сфери за сучасних умов зовнішніх викликів.....	47
<i>Н. Голуб, А. Савон</i>	
Облік дебіторської заборгованості.....	48
<i>С.М. Марчишинець, О.В. Марчишинець</i>	
особливості впровадження системи стратегічного управління спрямованого на формування та використання інноваційно-інвестиційного потенціалу підприємств машинобудівної галузі.....	50
<i>Т.В. Назарчук, С.Л. Буценко</i>	
Стратегічне управління безпечним розвитком підприємницьких структур.....	52
<i>А.С. Олійник, М.М. Власенко, П.Р. Корж</i>	
Етапи формування та реалізація стратегії розвитку підприємства.....	54
<i>Т.Л. Ріктор</i>	
Людиноцентризм як первинний базис формування ефективної економіки підприємств.....	56
<i>Т.О. Сазонова, Ю.В. Вовковінський</i>	
Особливості управління кадровим потенціалом на підприємствах в сучасних умовах діджиталізації.....	58
<i>Т.О. Сазонова, Я.В. Крамаренко</i>	
Лідерство та комунікації в управлінні підприємством.....	60
<i>Т.О. Сазонова, Ю.О. Моргуль</i>	
Організаційна культура в управлінні підприємством.....	61
<i>Т.О. Сазонова, Д.В. Лютий</i>	
Система управління інноваційно-цифровим розвитком підприємства.....	63
<i>Н.М. Чернікова, Д.В. Бондаренко, М.В. Царенко</i>	
Формування стратегії розвитку аграрних підприємств в сучасних умовах.....	65
<i>А. Калініченко, І. Силка</i>	
Удосконалення системи управління витратами на підприємстві.....	66
<i>ПЕН Янь</i>	
Проблемні питання соціально-економічного розвитку сільських територій.....	68
<i>О.Ю. Поліщук</i>	
Проблеми збільшення обсягів переробки внутрішньогосподарської агропродукції	69
<i>В.А. Синенко</i>	
Фактори впливу на систему управління підприємства сфери медичних послуг.....	71
<i>В.В. Соломчак</i>	
Теоретичний погляд на вдосконалення управління бізнесом за допомогою	