



# МАТЕРІАЛИ

IX Міжнародної науково-практичної конференції

## «Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики»

**15 травня 2025**

**м. Полтава**

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
Кафедра менеджменту ім. І. А. Маркіної  
Департамент агропромислового розвитку Полтавської ОВА  
Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти»  
Наукова установа «Науково-дослідний центр сталого розвитку»  
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 ім. 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)  
Atlântica – Instituto Universitário (Португалія)  
Кооперативно-торговий університет Молдови  
WSHIU Akademia Nauk Stosowanuch (Польща)  
Scientific Center of Innovative Research (Естонія)  
Eurasian National University named after L. N. Gumilev (Казахстан)  
City of Saint Louis Local Government (США)  
Glendale Community College of Maricopa Community  
College System, Arizona (США)

# Матеріали

**ІХ Міжнародної науково-практичної конференції**  
**«Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики»**

**15 травня 2025 р.**

*Полтава 2025*

**УДК 005 «20»  
М 50**

*Менеджмент XXI століття : глобалізаційні виклики* : матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції, 15 травня 2025 р. Полтава : ПДАУ, 2025. 726 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**, д.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

системи мотивації. Саме в даному контексті, на думку О. Продіус, М. Афанасенко та М. Лемешко [1], кадровий менеджмент повинен бути спрямований на запобігання кадровим ризикам та на їх ідентифікацію й мінімізацію негативного їх впливу.

Таким чином, можна стверджувати, що кадровий менеджмент підприємства є одним із ефективних інструментів забезпечення стабільності діяльності суб'єкта господарювання, що дозволяє досягнути гнучкості й адаптивності до нестійких умов зовнішнього і внутрішнього середовища, викликів ринкової кон'юнктури, зміни вітчизняного законодавства та інноваційного розвитку. Ефективний кадровий менеджмент спроможний забезпечити формування ефективної системи підбору, використання та розвитку кадрового потенціалу підприємства, відкриті комунікації з працівниками та їх залучення до процесу прийняття управлінських рішень.

**Список використаних джерел:**

1. Продіус О.І., Афанасенко М.А., Лемешко М.А. Напрями удосконалення системи управління персоналом в умовах воєнного стану. Економіка та суспільство. 2024. Вип. 61. URL: DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-100>.

М.О. Вовк, PhD з менеджменту,  
К.С. Токар, В.О. Дерев'яно, здобувачі вищої освіти  
*Полтавський державний аграрний університет*

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

На сучасному етапі ефективність розвитку підприємства визначається злагодженістю дій та професіоналізмом управлінських рішень його працівників. Водночас, в умовах зростання інформаційності економіки суттєво підвищуються вимоги працівників до забезпечення відповідності рівня їхнього професіоналізму умовам реалізації трудового потенціалу. У таких умовах особливої актуальності набувають питання управління трудовим потенціалом підприємства – як у контексті максимального використання наявних можливостей персоналу, так і щодо формування спроможності підприємства генерувати додану вартість у майбутньому.

Розглянемо основні компоненти трудового потенціалу підприємства на рис. 1.



Рис. 1. Компоненти трудового потенціалу [узагальнено за допомогою 1-5]

Узагальнюючи всі вище розглянуті компоненти можемо об'єднати їх у три групи складових трудового потенціалу:

- інтелектуальний потенціал – сукупність знань, навичок і досвіду, набутих у процесі навчання та професійного становлення;
- фізичний потенціал – рівень фізичного здоров'я та розвитку, сформований у ході життєдіяльності;
- культурно-духовний потенціал – рівень особистісного збагачення, моральних цінностей і культурної освіченості, здобутий у процесі соціалізації та самовдосконалення.

Зазначені складові трудового потенціалу становлять основу для розробки ефективної моделі його оцінювання, що дозволить

забезпечити результативне управління процесами формування та використання ресурсного потенціалу підприємства.

У сучасних умовах трудовий потенціал виступає ключовим чинником успішної діяльності підприємства. Його формує згуртована команда фінансово й економічно обізнаних, висококваліфікованих фахівців, які здатні застосовувати творчі підходи до розв'язання виробничих завдань. Розглянуті на рис. 1 компоненти в сукупності формують трудовий потенціал як системне, динамічне утворення, що може змінюватися під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників.

#### Список використаних джерел:

1. Білецька К. В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів. *Ефективна економіка*. 2014, № 4. URL: <https://surl.li/nlnejp>
2. Бугас В. В., Науменко О. М. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Ефективна економіка*. 2018, № 1. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1\\_2018/44.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/44.pdf)
3. Дубінський С. В. Проблеми формування трудового потенціалу підприємства. *Ефективна економіка*. 2013, № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2978>
4. Колісник О. П., Приходько К. К. Облік і контроль основних засобів в умовах воєнного стану. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2023, № 7. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-7-09-03>
5. Райковська І. Т. Визначення змісту компонентів трудового потенціалу для підвищення ефективності управління підприємством. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2019. № 3. С. 87-95.

M.V. Karminska-Bielobrova, Candidate of Public Administration,  
Associate Professor of the Department of Management  
A.O. Bielobrova, Student of the D3 Management Program,  
*National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»*

## THE ROLE OF EMPLOYEE PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN ENHANCING ENTERPRISE COMPETITIVENESS

In today's fast-changing economic landscape – shaped by technological advancements, globalization, and digital transformation-effective human resource management has become increasingly vital. Modern enterprises require not only high-quality personnel but also flexibility, innovation, and adaptability. At the center of all these processes is the human being - the employee, the specialist, the manager, the team. It is human capital, with its knowledge, skills, motivation, and