

**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
Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної
академії наук України»
Одеський національний економічний університет
Сумський національний аграрний університет
Харківський національний економічний університет імені Семена
Кузнеця
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Кременчуцький національний університет імені М. Остроградського
Українсько-Британський Центр Центру Європейської освіти та іноземних
мов Полтавського державного аграрного університету
Glendale Community College of Maricopa Community College System,
Arizona (США)
Atlântica – Instituto Universitário (Португалія)
WSHIU -Akademia Nauk Stosowanych w Poznaniu (Польща)
Queen Mary University of London Ukrainian Society (Сполучене Королівство
Великої Британії та Північної Ірландії)
The University School of Occupational Safety Management in Katowice
(Польща)
Academy of Management and Administration in Opole (Польща)
University of Economics in Bratislava (Словаччина)
Scientific Center of Innovative Research (Естонія)
Information Systems Management Institute (Латвія)
Eurasian National University them. L. N. Gumilev (Казахстан)**

МАТЕРІАЛИ

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

23 вересня 2025 року

Полтава 2025

УДК 005. 21 : 338. 43 : 005. 591. 6 /. 934 : 316. 46

DOI: <https://doi.org/10.32782/23-09-25-1>

Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в умовах глобалізації економіки: безпека, інновації, лідерство: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, 23 вересня 2025 р. Полтава : ПДАУ, 2025. Том 1. 310 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-Невідніча, д.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, 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.

Таким чином, есенціалізм не лише допомагає вижити в BANI-світі, але й сприяє створенню антикрихкої, стійкої та адаптивної організації (за Н. Талебом), здатної розвиватись попри турбулентність середовища [6].

Список використаних джерел:

1. Маккеон Г. Есенціалізм: спрямоване зусилля у світі надлишку. Київ: Наш Формат, 2020. 272 с.
2. Snowden D., Boone M. A leader's framework for decision making. *Harvard Business Review*. 2007, November. P. 68-76.
3. Cascio W. F., Aguinis H. Applied psychology in talent management. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2019. 552 p.
4. Baran B., Woznyj H. Managing VUCA and BANI environments: approaches and leadership traits. *Journal of Leadership Studies*. 2021. Vol. 15, No. 2. P. 56-62.
5. Шульц В. Лін-менеджмент у сільському господарстві. *Аграрна економіка*. 2022. № 2. С. 45-52.
6. Taleb N. N. Antifragile: things that gain from disorder. New York: Random House, 2012. 519 p.

Т. Сазонова, к.е.н., доцент,
Н. Жижка, О. Порожнюк, здобувачі вищої освіти,
Полтавський державний аграрний університет
м. Полтава, Україна

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В КОЛЕКТИВІ ПІДПРИЄМСТВА ЯК СКЛАДОВА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Стратегічним завданням для вітчизняного бізнесу є збереження та розвитку його кадрового потенціалу. В сучасних умовах нестабільності соціально-економічних умов функціонування українських підприємств є досить розгалужена система підходів, заходів та інструментів управління кадровим потенціалом, враховуючи обмеження та виклики сучасного бізнес-середовища.

Пропонуємо приділити увагу саме розвитку корпоративної культури як важливому елементу управління кадрами, важливою складовою якої є управління взаємодією колективу.

Управління конфліктами – фундаментальна складова корпоративної культури, що визначає міцність, а також її стійкість. На користь даної тези свідчить той факт, що способи реакції на конфлікти в організації демонструють реальні корпоративні цінності.

Є різні підходи до типологізації корпоративної культури, один з них – вітчизняний, на наш погляд заслуговує на увагу, адже саме вони відображають український менталітет (табл. 1).

Таблиця 1

Типологізація корпоративної культури вітчизняних підприємств [сформовано на основі 1; 2]

Тип	Риси
Хліборобська	чуйність, м'якість, поблажливість, мрійливість, гармонійність, працьовитість, щиросердечність, справедливість
Лицарська	вірність, точність, діловитість, зосередженість, рішучість, наполегливість, практичність, справедливість, конкретність

На наш погляд, в сучасних умовах корпоративна культура вітчизняного підприємства має поєднувати риси зазначених типів, поєднуючи, на перший погляд, непоєднувані риси:

1) демократію та дисципліну, що формує свободу, залученість у поєднанні із відповідальністю та дисциплінованістю;

2) м'якість та твердість (силу), що передбачає уважне ставлення до особистості, почуттів кожного члена організації із рішучими рішеннями в системі організаційного розвитку;

3) індивідуальність та єдність – стимулювання творчості, прагнення до розвитку та самореалізації, але в межах єдиної організаційної мети та інтересів підприємства.

Корпоративна культура із зазначеними інтегрованими рисами, має формувати специфічні вимоги до системи вирішення конфліктів на підприємстві (рис. 1).

В умовах кризи, психологічної, соціальної, економічної нестабільності важливо створити максимально безпечні умови функціонування для персоналу і з цієї метою ми пропонуємо:

1) фокусуватися на автентичності (кожного члена

колективу та самої організації) – передбачає увагу індивідуальності та максимально використання сильних сторін співробітників;

2) турбота та забезпечення «опори» на робочому місці – залежить, в першу чергу, від керівників, які мають забезпечити взаємодію та спілкування на засадах турботи, підтримки та уваги;

3) партисипативний підхід – процеси удосконалення, зміни формуються максимально спільними зусиллями;

4) відкритість до експериментів;

5) системні та різноформатні внутрішні комунікації;

6) позитивна атмосфера та традиції;

7) динамічний розвиток та вмотивованість.

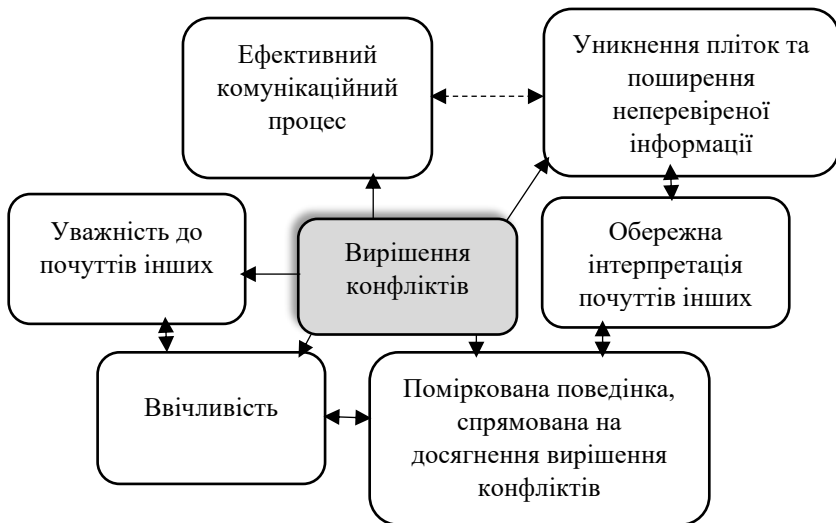


Рис. 1. Передумови ефективного вирішення конфліктів в колективі [розроблено авторами]

На сьогоднішній день не існує єдиного підходу до визначення ефективного типу корпоративної культури для вітчизняного підприємства – це індивідуальне творіння. Але спільним для будь-якого типу корпоративної культури є необхідність формування ефективного та психологічно безпечного трудового середовища.

Список використаних джерел:

1. Андросова О. Сучасний науковий підхід до формування структури, видів і функцій корпоративної культури на підприємствах. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління: науково-практичний журнал*. 2017. Вип. 5(10). С. 22-34.
2. Вараксіна О. В., Шульга В. Ю. Роль корпоративної культури у сучасному бізнес-середовищі. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 49. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-139> (дата звернення 21.09.2025 р.).
3. Бойко Х., Небельський В. Корпоративна культура нового покоління. Gen Z, автентичність і турбота на робочому місці – досвід «and action». URL: <https://budni.robota.ua/corporate-culture/korporativna-kultura-novogo-pokolinnya-gen-z-avtentichnist-i-turbota-na-robochomu-mists-i-dosvid-and-action> (дата звернення 21.09.2025 р.).

Т. Сазонова, к.е.н., доцент,

Т. Іщейкін, к.е.н., доцент,

Н. Прийдан, О. Зозуля, здобувачі вищої освіти,
*Полтавський державний аграрний університет,
м. Полтава, Україна*

СОЦІАЛЬНИЙ ПРОЕКТ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ

Соціальні проекти в сучасному вітчизняному середовищі набувають все більшого значення, адже вони спрямовані на подолання сучасних викликів та проблем, які зачіпають різні категорії суспільства. Метою будь-якого соціального проекту є отримання позитивних соціальних змін в обраному середовищі. Таким чином, соціальні проекти займають важливе місце в системі менеджменту підприємства.

Варто зазначити, що в умовах сьогодення управління стресом в українських організаціях є одним з пріоритетних завдань в системі HR-менеджменту та соціального розвитку. В умовах військової агресії сусідньої держави, все українське суспільство та працівники зокрема щодня стикаються з рядом викликів, до яких ніхто не був готовий, при цьому психологічний стан залишає бажати кращого, але, разом з тим, він є одним з

<i>Я. Коханюк</i>	
СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ У ПІСЛЯВОЄННИЙ ПЕРІОД.....	264
<i>Н. Крахмальова, І. Гнатенко</i>	
СТРАТЕГІЧНІ РІШЕННЯ ДЛЯ ІНТЕГРАЦІЇ ПРИНЦИПІВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ У ДІЯЛЬНІСТЬ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	267
<i>М. Кривогуз, Є. Щербула, А. Олійник</i>	
КРЕАТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЗАПОРУКА СУЧАСНОГО ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	272
<i>Т. Кучмійова, Я. Дергач</i>	
АДАПТИВНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ В УМОВАХ ВАНІ.....	275
<i>Я. Радіонова</i>	
ЕСЕНЦІАЛІЗМ ЯК УПРАВЛІНСЬКА ФІЛОСОФІЯ: ЗАСТОСУВАННЯ В ВАНІ-МЕНЕДЖМЕНТІ АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ.....	277
<i>Т. Сазонова, Н. Жижка, О. Порожнюк</i>	
УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В КОЛЕКТИВІ ПІДПРИЄМСТВА ЯК СКЛАДОВА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ.....	279
<i>Т. Сазонова, Т. Іщейкін, Н. Прийдан, О. Зозуля</i>	
СОЦІАЛЬНИЙ ПРОЕКТ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ.....	282
<i>Т. Сазонова, В. Смолянська, І. Якубовський</i>	
УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ЯК РУШІЙНА СИЛА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ.....	285