

**Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний аграрний університет
Департамент агропромислового розвитку Полтавської ОВА
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
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)
University of Opole (Польща)
Кооперативно-торговий університет Молдови
Євразійський національний університет
ім. Л. Н. Гумільова (Казахстан)**

Матеріали

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

16 травня 2024 р.

Полтава 2024

**УДК 005 «20»
М 50**

Менеджмент XXI століття : глобалізаційні виклики : матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції, 16 травня 2024 р. Полтава : ПДАУ, 2024. 375 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, к.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

власним підлеглим;

- не конкурує, а співпрацює, тому завжди залишає після себе гідних наступників.

Отже, лідерство-служіння дає змогу не лише сформувати сприятливий морально-психологічний клімат в колективі, на підприємстві, забезпечити його високоякісними кадрами, але й надихнути кожного працівника, підтримати у потрібні моменти та спрямувати мислення підлеглих у позитивному напрямку.

Список використаних джерел:

1. Тімаревська А. Ключові стилі лідерства: як знайти свій шлях до успіху. URL: <http://surl.li/totgd>
2. Коргун Ю., Діденко В. Ментальне здоров'я на роботі. Інструкція з подолання стресу та побудови ефективної комунікації. URL: <http://surl.li/totri>
3. Гура Т., Романовський О., Книш А. Психологія лідерства в бізнесі: навчальний посібник. Харків : «Друкарня Мадрид», 2017. 100 с. URL: <http://surl.li/toudq>

Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
В.А. Чайковський, здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК СКЛАДОВА МОТИВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕНЕДЖЕРА

Мотиваційний потенціал менеджера визначається сукупністю структурованих мотивів трудової діяльності, які спрямовують його дії на досягнення організаційних та особистих цілей, задоволення актуалізованих та неактуалізованих потреб в процесі професійної діяльності.

Мотиваційний потенціал характеризує рівень мотивації менеджера щодо зайнятості та розвитку на конкретному підприємстві, в конкретному колективі, рівень його залучення в їх життя та функціонування, ціннісні орієнтації та інтереси [1, с. 89]. Мотиваційний потенціал не є статичним утворенням, він може розвиватися, а може знижуватися. Важливо розуміти, що значення мотиваційного потенціалу менеджера прямо впливає на рівень задоволеності його потреб різних видів, позитивно відображаючись на його ефективності та результативності.

Управління нарощуванням мотиваційного потенціалу може відбуватися через зовнішній вплив (методи та інструменти

мотивації підприємства) та внутрішній (самотивація, самоменеджмент, саморозвиток). На розвиток мотиваційного потенціалу менеджера також впливає ступінь його успішності та задоволеності в наступних сферах життя:

- емоційній сфері;
- поведінковій сфері;
- сфері міжособистісного спілкування;
- професійній сфері;
- ментального та фізичного стану.

З метою регуляції дії внутрішніх факторів розвитку мотиваційного потенціалу менеджера та підвищення власного успіху в усіх означених сферах. Вважаємо за доцільне приділити більше уваги розвитку емоційного інтелекту.

Емоційний інтелект (EQ) – здатність розуміти та управляти власним емоційним станом, ментальним здоров'ям, мотивацією, поведінкою. EQ передбачає вміння впливати на поведінку та емоційний стан інших людей, через ідентифікацію їх потреб, мотивів, станів, настроїв, що, зокрема, входить до професійних обов'язків менеджера.

EQ, згідно досліджень П. Саловей охоплює 5 базових складових (рис. 1).

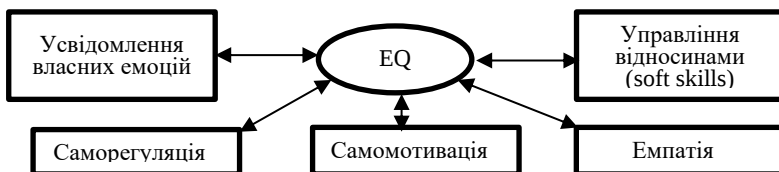


Рис. 1. Складові емоційного інтелекту [формовано на основі 2]

З метою розвитку EQ менеджерам доцільно розвивати самоусвідомленість щодо емоцій. Якщо проаналізувати власну емоційну компетентність, то можна виявити прогалини в емоційному словнику, а він має бути опанований максимально менеджером задля того, щоб вірно інтерпретувати власний емоційний стан та стан підлеглих. Важливим є усвідомлення необхідності комунікації через «Я-висловлювання» – вони попереджають конфлікти та створюють більш довірчу атмосферу, що стимулює до розвитку міжособистісних відносин на основі поваги та довіри. Також емоційний словник та «Я-висловлювання» формують передумови для кращого пояснення

собі та іншим власних емоцій, що допомагає вірно скоригувати поведінку та мотивацію.

Також важливо розвивати та підтримувати належний рівень самоконтролю. Для цього доцільним є опанування та обрання для себе найбільш дієвих інструментів та методів регулювання емоцій. Джерелами таких знань можуть бути тематичні література, семінари, вебінари, тренінги тощо.

Для менеджера однією із важливих навичок є емпатія – її теж необхідно тренувати. Для цього варто застосовувати метод спостереження за людьми, у яких розвинена емпатія та розвивати вміння активного слухання.

Удосконалення соціальних навичок також є важливою складовою розвитку емоційного інтелекту. В першу чергу, на наш погляд, варто приділити увагу навичкам ефективної взаємодії та спілкування, формування асертивності поведінки, ненасильницького спілкування.

Розвиток означених складових викличе підвищення рівня самомотивації, адже позитивні результати, які обов'язково будуть, створюють середовище та відчуття успіху, яке надихає, таким чином нарощуючи мотиваційний потенціал менеджера.

Список використаних джерел:

1. Величко Я. І. Підвищення рівня мотиваційного потенціалу працівників організації в контексті теорії поколінь. *Економіка транспортного комплексу*. 2022. Вип. 40. С. 88-109.

2. Собчук Ю. Що таке емоційний інтелект та як його розвивати. URL: <https://www.sens.lviv.ua/shho-take-emocijnyj-intelekt-ta-yak-jogo-rozvyvaty/>

Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,

І.В. Якубовський, здобувач вищої освіти

Полтавський державний аграрний університет

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Адаптація персоналу є важливою складовою системи управління персоналом. Від її ефективності залежить не лише постійність та лояльність персоналу підприємства, організації, але й бренд роботодавця. Останньому на сьогоднішній день приділяється на багато більше уваги, ніж донедавна. Адже, бренд, імідж підприємства – це його конкурентна перевага,

<i>Є.Л. Большакова, А.Ю. Соломаха, В.К. Бих</i>	
СИСТЕМА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ АГРОПРОДОВОЛЬЧОГО	
ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	93
<i>Н.М. Буняк, Я.Я. Микитюк</i>	
УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	
ПІДПРИЄМСТВА	95
<i>О.В. Вараксіна, Д.О. Яценко</i>	
ЛІДЕРСТВО ТА ЕМОЦІЙНА ЗРІЛІСТЬ В УПРАВЛІННІ	
ОРГАНІЗАЦІЄЮ	98
<i>Т. Іщайкін, М. Прийдак</i>	
СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ	
ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ВІЙНИ	101
<i>О.М. Овчарук, А.В. Жила</i>	
ЕФЕКТИВНІ ЗАСОБИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ	
ПІДПРИЄМСТВА У 21 СТОЛІТТІ	104
<i>Я.В. Радіонова, В.Ю. Малишко, Є.В. Щербула, К.Р. Морозова</i>	
УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ТА ІННОВАЦІЙНИМ	
ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	107
<i>В.Г. Rogov, О.О. Левіт</i>	
ОРГАНІЗАЦІЙНІ БАР'ЄРИ ТА РОЛЬ HR-ПІДРОЗДІЛУ	
В ЇХ ПОДОЛАННІ	109
<i>О.А. Савенко, О.М. Шершенюк</i>	
ОНБОРДИНГ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	112
<i>Т.О. Сазонова, Г.П. Джебженяк</i>	
СПОСОБИ ВЗАЄМОДІЇ ІДИВІДІВ.....	113
<i>Т.О. Сазонова, В.Т. Осадча</i>	
ЗГУРТОВАНІСТЬ КОЛЕКТИВУ ЯК ЧИННИК	
ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ	116
<i>Т.О. Сазонова, Ю.С. Стеценко</i>	
СТИЛЬ СЛУЖІННЯ ЯК ЗАПОРУКА ПІДТРИМКИ	
МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ	118
<i>Т.О. Сазонова, В.А. Чайковський</i>	
ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК СКЛАДОВА	
МОТИВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕНЕДЖЕРА	121
<i>Т.О. Сазонова, І.В. Якубовський</i>	
ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ	
СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	123
<i>А.В. Саміло, П.П. Дубинецька, А.І. Андрущишин</i>	
КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ УСПІШНОГО ЛІДЕРСТВА: АНАЛІЗ	
ВПЛИВУ ЕМПАТІЇ, ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ТА	
ВЗАЄМОДІЇ З КОМАНДОЮ	126
<i>А. Саміло, П. Дубинецька, С. Садовська</i>	