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.

Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
Я.В. Крамаренко, здобувачка вищої освіти СВО Бакалавр
Полтавський державний аграрний університет

ЛІДЕРСТВО ТА КОМУНІКАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Впровадження та розвиток ефективного управління на підприємстві завжди вимагає комплексного підходу. Серед усіх складових успішного менеджменту, на наш погляд, лідерство та ефективна система комунікацій є провідними складовими забезпечення ефективного функціонування підприємства. Тому, на всі 100 % ми погоджуємося з авторами, які зазначають, що ефективне лідерство, засноване у т. ч. на здатності налагоджувати ефективну комунікацію, є ключовими факторами успіху будь-якого сучасного підприємства, незалежно від його розміру та приналежності до певної галузі [1, с.48].

Лідерство в сучасному управлінні підприємством не обмежується лише керівництвом на верхньому рівні ієрархії, адже справжні лідери можуть займати різні посади, навіть бути представниками не управлінського персоналу, але виконувати роль потужного неформального лідера. На наш погляд, в сучасних реаліях важливо, щоб кожен співробітник підприємства був лідером у власній сфері та володів навичками, необхідними для досягнення спільних організаційних цілей; з готовністю виконував роль ситуативного лідера.

На основі проведеного дослідження визначимо характеристики сучасного лідера [сформовано на основі 2-5]:

- здатність впливати на колектив, спрямовуючи їх поведінку у потрібне русло, досягненні цілей;
- здатність створювати візію та цінності;
- стратегічне мислення та відповідні рішення;
- здатність надихати, мотивувати, моболізовувати та згуртовувати;
- розвинута емпатія;
- інноваційність;
- адаптивність;
- відкритість до змін;
- схильність до ризику (поміркованого у більшості випадків);
- здатність забезпечувати ефективні комунікації як фундаментальної вимоги результативного управління;
- відкритість та систематичність у взаємодії.

Зосередимо увагу на такому аспекті ефективного лідерства, як комунікації. Відкритий, чіткий та систематичний комунікаційний процес допомагає уникнути недорозумінь, сприяє покращенню співпраці та створенню атмосфери взаєморозуміння. Управління вимагає не лише передачі інформації згори вниз, але забечення ефективного зворотного зв’язку. Комунікація має бути багатофункціональною, адже вона включає в себе як внутрішню, так і зовнішню комунікацію [4]:

1) внутрішня комунікація сприяє розподілу інформації в межах підприємства, розвитку спільної культури спілкування та корпоративної культури, цінностей;

2) зовнішня комунікація важлива для взаємодії з клієнтами, постачальниками та іншими стейкхолдерами підприємства. Якщо менеджмент підприємства не вміє ефективно спілкуватися з внутрішніми та зовнішніми зацікавленими сторонами, це

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)T.1. P. 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 дозвілля 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

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

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