

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

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,

особливо в умовах обмеженості та нестабільності трудової поведінки персоналу, викликаній зовнішніми факторами некерованого впливу.

Варто врахувати, що на процес формування та функціонування системи адаптації персоналу впливає ряд факторів:

- дієвість та ефективність системи відбору та добору кадрів на підприємстві, адекватність HR-процедур та інструментів;
- розмір підприємства;
- існуючий в організації морально-психологічний клімат, рівень сприятливості;
- посада, на яку наймають нового співробітника (рівень складності, відповідальності тощо);
- соціально-демографічні аспекти (вік, стать, сімейний стан, освіта, досвід тощо).

Формуючи систему адаптації, доцільним є врахування не лише означених факторів, але й поширених страхів нових співробітників, які майже завжди їх супроводжують, щоправда одні з них можуть бути цілком усвідомлені та ідентифіковані, а інші – знаходяться у підсвідомості (рис. 1).

З метою забезпечення ефективності процесу адаптації, на нашу думку, необхідно систематизовано та комплексно підходити до цього питання. Починаючи з нормативного закріплення даного управлінського процесу (розробка та введення в дію Положення про адаптацію персоналу), обираючи стратегію управління адаптацією, способи та методи адаптації та розробкою Програми адаптації нового співробітника.

Значну роль в процесі адаптації персоналу відіграють саме наставники та коучі, ментори. На нашу думку, доцільно впроваджувати та розвивати систему наставництва, менторства у кожному підприємстві. При цьому важливо підходити комплексно до цього питання, маємо на увазі: відбір персоналу, який за soft, hard skills підходить під профіль ефективного наставника, навчання, та підтримка їх у розвитку різних навичок, не лише професійних; система морального та матеріального стимулювання. Важливо розуміти, що наставник має не лише грати, але й влучно обирати роль, яку буде відігравати у відносинах з підопічним. Серед таких ролей: фасилітатор,

консультант, тренер, лідер, експерт.



Рис. 1. Поширені страхи нового персоналу в адаптаційний період [сформовано автором з врахуванням 1, с. 120]

Важлива роль належить також Welcom тренінгу та неформальному прийому. Саме завдяки ним встановлюється перший відчутний зв'язок між новим співробітником та колективом, менеджментом підприємства. Далі дії керівництва, наставника, колективу, власне, поведінка самого новачка, або зміцнюють даний зв'язок, або ні.

В процесі адаптації має бути завжди налагоджений ефективний зворотний зв'язок між усіма учасниками адаптаційного процесу, який не лише допомагає визначити проблемні місця та вчасно застосувати корегувальних заходів, але й покращити систему адаптації загалом.

Отже, для того, щоб налаштувати нових співробітників на успіх, сформувати у них бажання працювати на підприємстві, йому важливо інвестувати час та ресурси у формування ефективного процесу адаптації. Поміркувана система адаптації персоналу не лише забезпечує плавний перехід до нової ролі працівників, але й сприяє створенню мотиваційного, позитивного та продуктивного трудового середовища.

Список використаних джерел:

1. Стрижеус Л., Тендюк А. Управління адаптації персоналу організації в системі менеджменту організації. *Економічний форум*. 2022. Вип. 4. С. 115-121.

<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>	