

**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

***IX Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції
«Управління ресурсним забезпеченням господарської
діяльності підприємств реального сектору економіки»***



**14 листопада 2024 року
м. Полтава**

УДК 330.15:334.723
ББК 65.291.5

Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки : матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 14 листопада 2024 р. Полтава : ПДАУ, 2024. 204 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.

зростанні; формування мережі контактів.

Натомість, коучинг – це форма професійного супроводу, яка допомагає молодим спеціалістам розвивати свої сильні сторони, виявляти зони розвитку та досягати поставлених цілей. Коуч, на відміну від ментора, не навчає, а допомагає знайти власні рішення та стимулює самостійний розвиток. Основні переваги коучингу: поглиблення самосвідомості; цілеспрямований розвиток; впевненість у прийнятті рішень.

Отже, сучасні підходи до розвитку управлінських компетентностей враховують новітні методики навчання, технологічні інновації та індивідуальні потреби працівників. На сьогодні існує багато ефективних підходів і моделей, які спрямовані на формування необхідних навичок для адаптації молодих фахівців до професійних викликів. Зокрема, особливого значення набувають програми менторства, коучингу, а також впровадження технологій дистанційного навчання, які дозволяють забезпечити персонал актуальними знаннями та практичними інструментами для розвитку їхніх управлінських здібностей.

Список використаних джерел:

1. Дороніна М. С., Лугова В. М., Серіков Д. О., Доронін С. А. Розвиток управлінської компетентності керівників підприємств: монографія. Харків: ФОП Лібуркіна Л. М., 2019. 182 с
2. Міляєва В. Р. Психологічні основи підвищення управлінської компетентності керівника закладів середньої освіти: навчальний посібник. Київ: «ДП «НВЦ Пріоритети», 2016. 36 с.

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
Ю.В. Вовковінський, здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет*

ДІДЖИТАЛ-ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ ЯК СКЛАДОВА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Сучасне бізнес-середовище характеризується підвищеною нестабільністю та стресовістю. Стрес характеризує реакцію організму людини на різного роду подразники, викликає відчуття браку життєвої енергії, емоційне вигорання. Враховуючи характеристики кадрового потенціалу (рис. 1) та специфіку прояву дистресу, очевидним є його негативний вплив на трудову діяльність персоналу та розвиток трудового потенціалу.

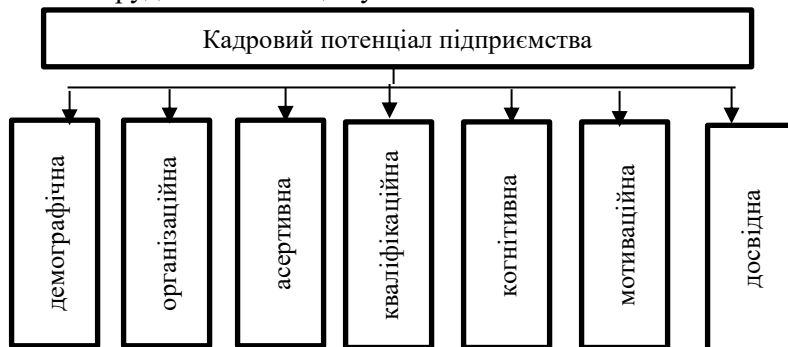


Рис. 1. Характеристики кадрового потенціалу підприємства [сформовано на основі 1, с. 27]

Наслідки впливу дистресу можуть бути наступними [2, с. 72-73]:

- втрата інтересу до будь-якої діяльності, в т. ч. до розваг;
- смуток, розчарування, пригніченість та дратівливість;
- поганий апетит чи надмірне підвищення апетиту;
- безсоння або гіперсомнія;
- внутрішня тривожність, збудження або загальмованість;
- втрата енергійності;
- відчуття нікчемності, самозвинувачення або перебільшене, безпідставне почуття провини;
- зниження інтелектуальної, мисленнєвої діяльності, здатності зосереджуватися;
- нездатність ухвалювати рішення.

Природньо, що за таких симптомів, потенціал будь-якої людини буде знижуватися, а для організації це виявляється у зниженні ефективності та результативності функціонування, зростання плинності кадрів та підвищення ризику виробничого травматизму. Негативні зміни в кадровому потенціалі підприємства автоматично викликає зниження його потенціалу загалом.

Отже, стресом необхідно управляти як на рівні особистості, так і на організаційному рівні. Зокрема, допомогти менеджерам в цьому процесі можуть діджитал технології, які можна використовувати щодо наступних складових стрес-менеджменту (рис. 2).



Рис.1. Діджитал-технології стрес-менеджменту

Важливо з боку керівництва централізовано управляти та популяризувати технології управління стресом. Якщо організація має корпоративний сайт, варто передбачити сторінку, присвячену управління стресостійкістю. Відсутність сайту не є також перешкодою – можна створити спеціальну групу в месенджерах.

Крім індивідуальної діагностики рівня стресу та різних складових в системі управління дистресом, доцільним є централізована діагностика під керівництвом фахівця. Отримані результати мають лягати в основу заходів з удосконалення управління персоналом.

Тематичні онлайн вебінари, курси, формування онлайн бібліотеки мають підбиратися та формуватися менеджментом підприємства. Щодо використання додатків, то це виключно за бажанням самого персоналу, але їх перелік варто оприлюднювати.

Формування системи стрес-менеджменту та ефективне управління нею допомагає вирішити ряд проблем в сфері менеджменту кадрового потенціалу. З метою здешевлення даного процесу та сфери охоплення, доцільно більшою мірою діджиталізувати даний процес.

Список використаних джерел:

1. Федорова В. А., Карпенко Т. І. Формування та використання кадрового потенціалу національної економіки. *Проблеми економіки*. 2011. Вип. 3. С. 24-28.
2. Халанський В. Запал без вигоряння. Як завершити цикл стресу, працювати до сподоби й жити щасливо. Харків: Віват, 2023. 496 с.

*Н.М. Чернікова, к.е.н., доцент,
О.О. Бірюкова, здобувачка вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет*

РОЛЬ ІННОВАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ У ФОРМУВАННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

Більшість українських компаній у підприємницькому секторі складають малі та середні підприємства, як і в більшості країн світу. Зокрема, 96% українських підприємств у бізнес-секторі складають мікро-підприємства, що наймають менше десяти працівників [1].

Сьогодні важливо, щоб малі підприємства вміли створювати та впроваджувати інновації, адже це ключ до їхнього сталого розвитку і конкурентоспроможності на ринку. Щоб розробити ефективні стратегії інноваційного розвитку, потрібно спочатку розглянути загальний стан інновацій в країні та зрозуміти, як ці нові тенденції можуть бути корисні малим бізнесам. Такий аналіз допоможе підприємцям краще усвідомлювати свої можливості, передбачати майбутні зміни, швидше реагувати на вимоги ринку і, в результаті, покращити свою конкурентоспроможність. Це, в свою чергу, буде сприяти економічному зростанню всієї країни.

Інноваційна стратегія підприємства є стратегічно спрямованим довгостроковим планом розвитку, що охоплює систему заходів, спрямованих на поетапний перехід до нової моделі функціонування. Вона передбачає реалізацію комплексу технологічних, управлінських, організаційних і продуктових інновацій, що орієнтовані на підвищення конкурентоспроможності продукції або послуг підприємства, а також на його адаптацію до сучасних економічних умов і викликів.

Таким чином, інноваційна стратегія підприємства формує комплексний набір заходів, спрямованих на технологічне оновлення виробничих потужностей, реструктуризацію організаційної системи та вдосконалення управлінської діяльності на підприємстві.

Технологічні інновації у рамках цієї стратегії спрямовані на розвиток матеріально-технічної бази через застосування новітніх технологій у виробництві, що забезпечує підвищення ефективності й продуктивності виробничих процесів.

Інноваційний потенціал малих підприємств може стати рушійною силою економічного зростання, сприяючи розвитку важливих секторів економіки, зокрема промисловості та аграрного сектору. Україна володіє конкурентними перевагами, які можуть зміцнити позиції малого бізнесу: великий внутрішній ринок, здатність підприємств до адаптації та інновацій, наявність висококваліфікованих кадрів і

<i>Д.С. Арчибісова</i>	
Інноваційні методи управління ресурсним потенціалом підприємства в умовах цифрової трансформації.....	106
<i>Л.І. Бабій, К.В. Дегтяр, О.С. Музика</i>	
Диджиталізація інноваційно орієнтованих підприємств як складова адаптивного менеджменту.....	108
<i>О.В. Вараксіна, Є.Ю. Шийко, А.О. Оливенко</i>	
Сучасні підходи до забезпечення фінансової стійкості підприємства.....	110
<i>О.Д. Дивнич, Д.Р. Касяненко</i>	
Методичні підходи до оцінки фінансових результатів та рівня прибутковості підприємства.....	112
<i>О.Д. Дивнич, А.С. Кишка</i>	
Складові операційної діяльності аграрного підприємства.....	114
<i>Т.С. Іщейкін</i>	
Теоретико-методичні засади менеджменту якості продукції та послуг підприємств	116
<i>Т.С. Іщейкін</i>	
Особливості управління ресурсозбереженням виробничих підприємств.....	118
<i>Т.А. Коляда, Р.М. Бощенко</i>	
Сучасні підходи до розвитку управлінських компетентностей молодих спеціалістів в аптечних закладах.....	120
<i>Т.О. Сазонова, Ю.В. Вовковінський</i>	
Діджитал-технології управління стресом як складова розвитку кадрового потенціалу.....	121
<i>Н.М. Чернікова, О.О. Бірюкова</i>	
Роль інноваційних стратегій у формуванні конкурентоспроможності малих підприємств в Україні.....	123
<i>Н.М. Чернікова, Ю.В. Сацюк, Д.В. Шелковський</i>	
Управління організаційними змінами в умовах цифрової трансформації бізнесу.....	124
<i>І.М. Чернявська, Д.С. Голов'янюк</i>	
Управління економічним потенціалом підприємства на основі ресурсного підходу.....	125
<i>В.А. Панасенко</i>	
Застосування штучного інтелекту для оптимізації виробничих процесів.....	127
<i>В. Домненко</i>	
Шляхи оптимізації витрат у підприємстві.....	129
<i>М.А. Петренко</i>	
Адаптація організаційної структури аграрних підприємств до викликів цифрової трансформації.....	130
<i>В.І. Пругло</i>	
Аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства як основа стратегічного планування діяльності.....	132
<i>В.С. Супрун</i>	
Стратегічний розвиток інноваційного потенціалу торговельного підприємства.....	134
<i>Д.О. Яценко</i>	
Стратегічне управління інноваційним розвитком підприємства в умовах цифрової трансформації.....	136
<i>В.С. Паладі</i>	
Історія розвитку обчислювальної техніки. шлях від рахування на пальцях до квантових комп'ютерів.....	138