

УДК: 658.1:338.439

Барбара Дмитро Андрійович, студент
магістратури спеціальності «Технологія зберігання, консервування
та переробки м'яса» факультету харчових технологій та управління якістю
продукції АПК НУБіП України (м. Київ, Україна)

Яшник Світлана Валеріївна, доктор педагогічних наук, професор
кафедри психології НУБіП України (м. Київ, Україна)

ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ХАРЧОВОЇ СФЕРИ

Успіх будь-якої інноваційної компанії безпосередньо залежить від її персоналу — від того, як люди управляють процесами, обслуговують обладнання та виконують робочі завдання. Колектив організації характеризується: це фахівці з різними статусами, кваліфікацією, інтересами та відповідальністю. Для ефективної діяльності необхідна єдність: кожен співробітник повинен чітко знати і сумлінно виконувати свої обов'язки, підтримувати тісну взаємодію з колегами, а всі робочі місця мають бути повністю забезпечені ресурсами для продуктивної та безперебійної роботи [3].

Харчова сфера є однією з найбільш динамічних і регульованих галузей економіки, яка володіє певною специфікою: суворий контроль якості, дотримання стандартів НАССР, сезонність, високий ризик плинності кадрів, що висуває особливі вимоги до системи управління людськими ресурсами. У цих умовах традиційні адміністративно-командні методи управління стають малоефективними, поступаючись місцем лідерським підходам, орієнтованим на розвиток, довіру та залучення співробітників. Успішність лідерства залежить як від здатності узгодити управлінські функції з вимогами та цілями як керівного складу, так і членів колективу. Гармонізація цих індивідуальних та групових інтересів із загальними стратегічними завданнями підприємства є найбільш результативним методом забезпечення сталого розвитку та досягнення операційних цілей підприємств харчової сфери [1].

Проблема плинності кадрів у харчовій галузі залишається однією з найгостріших, особливо на робочих позиціях, що вимагають монотонної та

фізично складної праці. Високий рівень плинності не лише збільшує операційні витрати на пошук і навчання нових фахівців, а й безпосередньо загрожує безпеці та якості продукції через недостатній досвід нових працівників. Ефективне лідерство виступає тут як антикризовий інструмент, що здатний трансформувати робоче середовище, підвищуючи лояльність і прихильність персоналу.

Особливості управління людськими ресурсами у харчовій промисловості значною мірою обумовлені необхідністю підтримки високого рівня безпеки та гігієни. Ключова роль керівника полягає у формуванні стійкої культури, де дотримання санітарних вимог є абсолютним пріоритетом. Це вимагає від лідера не просто контролюючих функцій, а активної позиції наставника, який власним прикладом та безперервним навчанням прищеплює команді нульову толерантність до будь-яких відхилень від встановлених санітарних норм.

Трансформаційне лідерство визнано найбільш ефективним в умовах харчового виробництва, оскільки воно забезпечує підвищення ефективності праці завдяки індивідуальному підходу та інтелектуальній стимуляції. Сучасні дослідження підкреслюють, що лідери-трансформатори зосереджуються на формуванні цінностей та превентивно запобігають помилкам. Вони не лише надихають співробітників, підвищуючи їхню самооцінку та прагнення до спільних цілей (якість, інновації), але й використовують елементи ситуаційного лідерства, змінюючи підходи (від директивних до делегуючих) залежно від рівня кваліфікації та готовності конкретного працівника виконувати завдання, що є критичним при роботі з персоналом різного освітнього та культурного рівня [2].

Ключовим завданням лідера в харчовій галузі є формування стійкої культури якості та безпеки. Це виходить за рамки простого дотримання інструкцій. Лідер має створити атмосферу, де кожен працівник відчуває особисту відповідальність за кінцевий продукт. Це досягається через прозорість комунікації, тобто чітке донесення важливості кожного етапу виробництва та наслідків порушень; систему заохочення, яке означає, що

визнання та винагорода надаються не лише за продуктивність, але й за ініціативу щодо покращення безпекових процедур. Крім того, необхідність швидкого реагування на зміни ринку, технологій або регуляторних вимог вимагає від лідерів гнучкості та здатності швидко готувати команди до дії. Також менторство та навчання передбачають постійний розвиток персоналу, зосереджений на найновіших галузевих стандартах і практиках, при цьому лідер виступає у ролі коуча, який допомагає співробітникам розкрити їхній професійний потенціал [4].

Дослідження ролі лідерства в системі управління підприємством дає підстави стверджувати, що чим динамічніше середовище, у якому працює керівник, тим ширші можливості для досягнення стратегічних цілей організації та розвитку його лідерських якостей і компетенцій підлеглих [5]. Саме тому керівник має не уникати змін, а ініціювати їх, заохочуючи команду до гнучкості та відкритості. Чим активніше лідер стимулює своїх послідовників до оновлення, тим швидше підприємство здатне вийти на провідні позиції у своїй галузі.

Ефективний лідер використовує механізми зворотного зв'язку (як формального, так і неформального) для постійного моніторингу морального стану команди та виявлення потенційних «вузьких місць» у процесах. У харчовій сфері, де часто присутні стресові фактори (швидкість, високі температури, шум), емоційний інтелект лідера є вирішальним для підтримання стабільної та позитивної атмосфери. Здатність керівника до емпатії та управління конфліктами безпосередньо впливає на зниження стресу та підвищення рівня задоволеності роботою.

Лідерство в управлінні персоналом харчової сфери є не просто бажаним, а необхідним елементом забезпечення конкурентоспроможності та стійкості підприємства. Воно виступає сполучно ланкою між суворими регуляторними вимогами (безпека, стандарти) та потребами працівників (мотивація, розвиток, задоволеність). Ключові висновки полягають у наступному: у харчовій сфері домінуючими мають бути трансформаційні та наставницькі стилі лідерства, які сприяють формуванню культури

відповідальності та безпеки. Ефективне лідерство є прямим чинником зниження плинності кадрів, що критично впливає на операційну ефективність та якість продукції. Завдання лідера не обмежується контролем, а поширюється на створення психологічно безпечного середовища, де працівники не бояться повідомляти про помилки чи потенційні ризики для якості. Відтак, інвестиції у лідерський потенціал є найкращим способом забезпечення довгострокової надійності та якості в швидкозмінному середовищі харчової промисловості.

Список використаних джерел

1. Білецька І. Лідерство як ключовий чинник управління персоналом підприємств ресторанного господарства. *Причорноморські економічні студії*. 2017. С. 242.
2. Буняк Н. Лідерство в системі менеджменту організації. *Економіка та суспільство*. 2024. № 64. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-92>
3. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом [Електронний ресурс]: навч.-метод. посіб. / 2-ге вид., переробл. і доповн. / Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
4. Здоров'я персоналу: програма-передумова НАССР 05/13: certificant.org. URL: https://certificant.org/ppu-06_zdorovia-personalu/
5. Козак К. Б. Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві. *Економіка харчової промисловості*. 2013. № 3 (19). С. 24-28.

**Національний університет біоресурсів і
природокористування України
Гуманітарно-педагогічний факультет
Кафедра управління та освітніх технологій**



МАТЕРІАЛИ

**МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«Сталий розвиток суспільства в цифрову епоху: інновації, технології,
провідництво та менеджмент в освіті»
«Sustainable Growth of Society in the Digital Era: Innovation, Technology,
Guidance and Management of Education»**

**Національний університет біоресурсів і природокористування України,
кафедра управління та освітніх технологій
AKG Global Support Services (OPC) Private Limited – Індія,
Університет Патил Відьяпіт – Індія,
Навчально-реабілітаційний заклад вищої освіти «Кам'янець-Подільський
державний інститут»,
Херсонським навчально-науковим інститутом Національного
університету кораблебудування імені адмірала Макарова,
Поліський національний університет,
кафедра комп'ютерних технологій та системного моделювання**

1 жовтня 2025 р.

Київ 2025 р.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Internet рішенням Вченої ради гуманітарно-педагогічного факультету НУБіП України (протокол № 3 від 17.10.2025 р.)

Сталий розвиток суспільства в цифрову епоху: інновації, технології, провідництво та менеджмент в освіті / Матеріали міжнародної дистанційної науково-практичної конференції, м. Київ, 1 жовтня 2025 р. Київ : НУБіП України. 2025. 192 с.

Збірник наукових праць укладено за матеріалами Міжнародної дистанційної наукової конференції «**Сталий розвиток суспільства в цифрову епоху: інновації, технології, провідництво та менеджмент в освіті**», яка відбулась 1 жовтня 2025 року в Національному університеті біоресурсів і природокористування України. В матеріалах збірника висвітлюються сучасні тенденції подальшого розвитку освіти в Україні й світі в епоху цифровізації, розв'язання нагальних проблем у соціокультурній та соціально-гуманітарній сферах шляхом синергетичної інтеграції інновацій, управління та технологій, освітнього менеджменту та провідництва.

Тези подано в авторській редакції. Автори тез відповідають за достовірність викладеного матеріалу, за правильність цитування джерел, посилання на них та інші відомості. Передруковувати опубліковані в збірнику наукових праць матеріали дозволяється тільки за згодою авторів.

Редакційна колегія:

Савицька І.М., канд. філос. наук, доц. декан факультету (голова);

Кубіцький С. О., канд пед. наук, проф. завідувач кафедри управління та освітніх технологій;

Гречаник Н. І., д-р пед. наук, проф.

Шумілова І. Ф., д-р пед. наук, доц.;

Базелюк В.Г., канд. пед. наук, доц.

Відповідальна за випуск – Гречаник Н.І., д-р пед. наук, проф.

ISBN 973-966-8063-79-4