НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЄВО -МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»
УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ З РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА БІЗНЕС ОСВІТИ
UNIVERSITY OF OCCUPATIONAL SAFETY MANAGEMENT IN KATOWICE
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

МАТЕРІАЛИ ІІІ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ «МЕНЕДЖМЕНТ ТА МАРКЕТИНГ ЯК ФАКТОРИ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ»

до 20-річчя кафедри маркетингу та управління бізнесом Національного університету «Києво-Могилянська академія»

23-24 квітня 2025 р.

Київ – 2025
Видавничий дім «Києво-Могилянська академія»

УДК 005+139.138+658.8](477)(06)(0.034)

Рекомендовано до друку
Рішенням Вченої ради Факультету економічних наук
Національного університету «Києво-Могилянська академія»
(протокол № 5 від 16 травня 2025 року)

Менеджмент та маркетинг як фактори розвитку бізнесу : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції 23-24 квітня 2025 р [Електронне видання] у 2 т. / відп. ред. та упоряд. В. В. Храпкіна, К. В. Пічик – Київ: Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2025. Т.1. – 589 с.

У виданні представлені тези доповідей учасників III Міжнародної науково-практичної конференції «Менеджмент та маркетинг як фактори розвитку бізнесу», яка відбулася 23-24 квітня 2025 року, підготовлені за такою науковою проблематикою: новітні парадигми розвитку менеджменту та маркетингу; стратегічний менеджмент і маркетинг в умовах змін; інновації та підприємництво як основа економічного зростання країни; сучасні стратегії та інструментарій управління персоналом; тренди інноваційно-інвестиційного розвитку бізнесу в умовах економіки відновлення; корпоративна культура та соціальна відповідальність бізнесу в умовах трансформацій; логістичний та проєктний менеджмент: інструментарій сучасності; менеджмент міжнародного бізнесу в умовах економіки відновлення; Digital-маркетинг; цифрові інструменти ефективного функціонування бізнесу.

Матеріали друкуються в авторській редакції. У матеріалах максимально зменшено втручання в обсяг та структуру матеріалів. Автори несуть відповідальність за достовірність інформації.

ISBN eISBN 978-966-518-855-1
DOI 10.35668/978-966-518-855-1
https://doi.org/10.35668/978-966-518-855-1

© Національний університет
«Києво-Могилянська академія», 2025 р.

Лазаренко Ю.О.
Залученість персоналу та організаційна прихильність: взаємозв'язок у контексті ефективного управління людським капіталом 537
Лебідь Д.А., Ігнатьєва І.А.
Проблемні питання розвитку понятійно-категоріального апарату теорії мотивації 539
Лук'янчук О.М.
Особливості ефективного управління персоналом благодійних організацій в умовах воєнного стану 541
Максимова С.В.
Мотивація персоналу як ключовий фактор розвитку маркетингових ініціатив компанії 543
Мордванюк А.В.
Гнучкі організаційні структури в системі підвищення ефективності управління 546
Ноздрачьов С.В.
Крафтінг роботи (Job Crafting) як інструмент підвищення лояльності та благополуччя працівників в українських організаціях 548
Поліщук О.Ю., Сяська О.В.
Стратегічний аналіз соціально-демографічних факторів в Україні 550
Пришва А.В., Сидоренко О.В.
Синергія штучного та емоційного інтелекту в управлінні бізнес командами в умовах цифрової трансформації 552
Редьква О.З.
Трансформація ринку праці у машинобудуванні: виклики та можливості 554
Сазонова Т.О., Брашова Д. О.
Управління командою в умовах кризи 556
Сенкевич М.Ю., Сазонова Т.О., Столярова А.С.
Комунікативна компетентність менеджера як запорука його ефективної діяльності 557
Скутнєва А.В.
Інтеграція стратегій управління персоналом в систему антикризового менеджменту закладів охорони здоров'я 559
Стефанишин О.Б.
Аналіз та розвиток кадрового потенціалу в системі HRM: теоретико методичні аспекти 562
Сумець О.М., Гуріна В. О. 565
Менеджмент формування, розвитку та використання трудових ресурсів закладів охорони здоров'я
Тарасенко С.І., Єхалова Л.В.
Конфлікт як організаційна патологія та шляхи оздоровлення організації 567

УДК 005.32:005.21:005.334

Сазонова Т. О.,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної,
Брашован Д. О.,
здобувач вищої освіти,
Полтавський державний аграрний університет

УПРАВЛІННЯ КОМАНДОЮ В УМОВАХ КРИЗИ

Військова агресія проти нашої держави сформувала ряд особистих, суспільних та професійних викликів. Моделювання майбутнього як в бізнес-середовищі, так і в особистому житті співвітчизників значно ускладнилося. Разом з тим, український бізнес продовжує функціонувати, перед персоналом постійно ставляться нові цілі, змінні та нестандартні умови функціонування вимагають постійного розвитку та адаптивності збоку кадрового забезпечення підприємств та організацій. Трудова діяльність українців характеризується значним емоційними навантаженнями, невизначеністю. Все зазначене, а також необхідність стабілізації економічної та кадрової ситуації на рівні підприємства, створює необхідність перегляду та удосконалення існуючих підходів до управління персоналом та командного менеджменту зокрема.

Важко не погодитися з Козирєвою К., менеджером SQUAD, яка зазначає, що важливим в умовах кризи, спричиненою військовими діями, було застосування соціально орієнтованого підходу, що зокрема полягав у зміні пріоритетів, враховуючи умови обмеженої працездатності, забезпечити виконання найважливіших проєктів, а все інше відкласти на майбутнє. При цьому всі стейкхолдери мають отримати достовірну, прозору інформацію щодо стану проєкту та команди, при цьому приділяючи підвищену увагу саме її членам [1]. В складних умовах функціонування важливим завданням менеджера є підтримка якісного зв’язку з командою: активне слухання, емпатія та обмін досвідом. Таким чином не лише досягається підтримка сприятливого морально-психологічного клімату в команді, зрозумілості поставлених задач та складнощів у їх виконанні, але й стабілізація ментального стану працівників.

Тому для керівника важливо забезпечити чіткі та прозорі завдання та відповіді на запитання членів команди. Для цього must have сучасного керівника – це пошук, отримання та швидке поширення інформації, тим самим забезпечуючи ефективне попередження ризиків. Але враховуючи, сучасну ситуацію, важливим для лідера команди є вміння швидко приймати рішення в умовах браку інформації, забезпечуючи спрямований рух та розвиток команди, подолання кризових станів.

На сьогоднішній день більш ефективними за відносини «Менеджер – Підлеглий» є відносини «Людина – Людина», які формують передумови пришвидшеного виходу членів команди зі стресу і повернення до роботи. Отже, підсумуємо основні вектори управління командою в кризових умовах (рис. 1).

Рис. 1 - Вектори управління командою в кризових умовах
Джерело: [розроблено авторами]

Працювати в умовах війни – виклик для всіх, але спрямовуючи сили професійних команд, їх знання, вміння на якісні зміни; згуртовано працюючи на стратегічний результат, надаючи різні види підтримки один одному можливо не лише успішно вийти з кризи, але зберегти власний потенціал та, навіть, збільшити його.

Список використаних джерел:

1. Яковенко О. Як ефективно управляти командами в умовах воєнного стану. Досвід лідерів напрямів. URL: https://dou.ua/forums/topic/39159/

УДК 005.961:159.922.6:005.95/.96

Сазонова Т. О.,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної,
Сенкевич М. Ю., Столярова А. С.,
здобувачі вищої освіти,
Полтавський державний аграрний університет

КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА ЯК ЗАПОРУКА ЙОГО ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Комунікативна компетентність менеджера є його hard skill, адже саме знання, навички, необхідні для налагодження та підтримки ефективного