

**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

**VII Міжнародної науково-практичної конференції
«Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики»**

18 травня 2023 р.

Полтава 2023

УДК 005 «20»
М 50

Менеджмент XXI століття : глобалізаційні виклики : матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції, 18 травня 2023 р. Полтава : ПДАУ, 2023. 549 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:

В.І. Аранчій, к.е.н., професор, в.о. ректора Полтавського державного аграрного університету,

О.А. Галич, к.е.н., професор, перший проректор 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,

Д.В. Дячков, 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

<i>Є.Л. Большакова, А.О. Гродзинська, А.В. Ільченко</i> УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА.....	191
<i>Т.В. Воронько-Невіднича, А.Р. Мохова (Чекаліна)</i> КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ЕЛЕМЕНТ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ.....	193
<i>М.В. Замороз, М.М. Іванюк</i> СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	195
<i>М.В. Коваленко, Т.О. Сазонова</i> КОМУНІКАТИВНА КУЛЬТУРА МЕНЕДЖЕРА	197
<i>Г.І. Капінос, А.А. Нетребя</i> ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ HR-ІНЖИНІРИНГУ В КОНТЕКСТІ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ	199
<i>О.С. Михайлова, Р.О. Кириленко</i> ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	202
<i>О.М. Овчарук, О.С. Переверзєв</i> ПІДСИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ЯК ЦЕНТРАЛЬНА ФУНКЦІОНАЛЬНА СКЛАДОВА ЗАГАЛЬНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	204
<i>О.М. Овчарук, В.В. Петін</i> ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ	207
<i>Т.М. Остапенко, Д.Ю. Савчук</i> КАНАЛИ ВПЛИВУ ФІСКАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ НА РИНОК ПРАЦІ.....	211
<i>А.А. Пакуліна, О.С. Сєдих</i> ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	214
<i>І.П. Потатюк, В.В. Волощук</i> КОМПОНЕНТИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ	217
<i>Т.О. Сазонова, С.М. Капітан</i> КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ	218
<i>Т.О. Сазонова, А.Д. Курченко</i> УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	221
<i>Т.О. Сазонова, Т.В. Солодчук</i> УПРАВЛІННЯ ТВОРЧОЮ АКТИВНІСТЮ КЕРІВНИКА СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	223

- невербальна комунікація.

Дані компетенції належать до компетенцій конфліктологічної грамотності та комунікативної компетентності менеджера. Таким чином є для нього професійними. Але, варто зазначити, що їх розвиток може бути недостатнім для ефективного управління конфліктами, їх попередження та медіації, тому, на наш погляд, сучасним керівникам різних рівнів управління, варто приділити увагу розвитку саме цих компетенцій. Адже, кризові явища економічного, соціального та політичного характеру лише сприяють нарощуванню кількості конфліктних ситуацій, більш гострого реагування на них сторін як у бізнес-середовищі, так і у міжособистісній сфері.

Список використаних джерел:

1. Мельник А. Г., Мельник А. І., Іванців Р. Я. Ефективні засоби вирішення бізнес-конфліктів в умовах ринкової економіки. *Ефективна економіка*. 2020. №8. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2020/66.pdf (дата звернення 10.05.2023).
2. Бізнес медіація – як вихід з конфлікту та спосіб вирішення спору. *Офіс розвитку МСП: вебсайт*. URL: https://sme.gov.ua/have_my_business/biznes-mediatsiya-yak-vyhid-z-konfliktu-ta-sposib-vyrishennya-sporu/ (дата звернення 10.05.2023).
3. Основні засади навчання базовим навичкам медіатора / За заг. ред. К. Б. Наровської. Київ: Видавець В. Захаренко, 2019. 32 с.

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

УПРАВЛІННЯ ТВОРЧОЮ АКТИВНІСТЮ КЕРІВНИКА СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Сучасне бізнес-середовище забезпечує комплексну перевірку професійної придатності менеджерів різних рівнів. Бути не лише експертом у сфері бізнесу, яким керує менеджер, але й творчою, креативною та стресостійкою особистістю – це ті, вимоги, які актуалізуються на сьогоднішній день стосовно, в першу чергу, керівної ланки підприємства, організації.

В свою чергу, творча активність менеджера може бути визначена як його професійно-особистісна якість, що представлена широким спектром не лише інтелектуальних, алей

й емоційних властивостей, що формують для нього можливість діяти творчо та нестандартно під час розв'язання проблемних професійних та особистісних ситуацій. Варто зазначити, що творча активність, яку ми розглядаємо, передбачає, що керівник гарантовано отримує у підсумку позитивний, оригінальний, ефективний результат щодо вирішення проблемної ситуації, виробничого завдання тощо.

Творча активність керівника має характерні ознаки (рис. 1).



Рис. 1. Характерні ознаки творчої активності керівника [розроблено авторами на основі 1]

Керівник, який демонструє творчу активність, має бути, перш за все, професіоналом в тій сфері, в якій він керує, мати аналітичне та стратегічне мислення, але також і розвинену інтуїцію та емоційний інтелект.

Як зазначають дослідники [2], для прояву творчої активності індивіда важливими є 4 інтелектуальні здібності та їх розвиток:

1) вміння синтезувати ідеї, уникаючи при цьому звичайного, стандартного способу мислення, вміння бачити проблему з різних ракурсів, у новому світлі;

2) вміння аналізувати та відбирати ідеї, розставляючи їх пріоритетність, відокремлюючи другорядні та недієздатні, неактуальні;

3) вміння переконувати інших у цінності власних ідей;

4) мати критичне мислення – для забезпечення ефективної реалізації зазначених вмінь.

Творчо активний менеджер залучає різноманітну інформацію, спостерігає за розвитком подій як у зовнішньому, так і у внутрішньому середовищі, за реакціями та потребами бізнес-оточення та підлеглих і на цій основі формує комплексні ідеї, які, зазвичай, при успішній їх реалізації, дають синергетичний ефект. Діючи таким чином, та оцінюючи результати, менеджер, свідомо та підсвідомо нарощує власну творчу активність, включаючи нові пізнавальні здібності, розвиваючи в собі нові професійні та особистісні риси, посилюючи власну мотивацію.

Отже, враховуючи, що керівник – еталон поведінки, професіоналізму, особистості для підлеглих, а також: складні, швидкозмінювані, кризові умови функціонування сучасного бізнес-середовища, формування та розвиток творчої активності менеджера є важливою умовою його ефективної управлінської діяльності.

Список використаних джерел:

1. Гаврилюк В.Ю. Творча активність старшокласників як психолого-педагогічна проблема. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. Збірник наукових праць*. Вип. 8. Кн. 1. Київ, 2005. С.95-100.
2. Крукеницька О. Я. Вияв творчої активності особистості у професійній діяльності. *Актуальні проблеми психології*. Т.12. *Психологія творчості*. Вип. 15. Ч. 1. С. 210-216.

К.В. Смірнова, к.е.н., доцент,
Г.В. Білоус, здобувач вищої освіти
Одеський державний екологічний університет

АНАЛІЗ ФАКТОРІВ ДЕМОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Сучасні організації досить часто можуть стикатись з таким явищем як демотивація працівників. Невисока заробітна плата, відсутність видимих результатів роботи, напружена атмосфера в колективі, часті перевірки – це лише неповний перелік факторів, які призводять до ризику втрати персоналом бажання працювати з віддачею. Поява таких тенденцій може проявлятись у зниженні прибутків компанії; падінні авторитету серед колег і партнерів; збільшенні кількості демотивованих співробітників, що у підсумку може зруйнувати колектив та організацію