

**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>О.М. Овчарук, С.С. Переверзєв</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ АНТИКРИЗОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОГО ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА	446
<i>Т.М. Остапенко, Д.Р. Толочко</i>	
ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ МІЖНАРОДНОЇ БЕЗПЕКИ	449
<i>Т.М. Остапенко, М.О. Торопов</i>	
ЕФЕКТИВНІ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ: ВПЛИВ НА ПРИБУТКОВІСТЬ ТА РОЗВИТОК БІЗНЕСУ	451
<i>А.А. Пакуліна, Д.А. Кієнко</i>	
ІННОВАЦІЙНИЙ МАРКЕТИНГ: ЗАВДАННЯ І ОСОБЛИВОСТІ	453
<i>А.А. Пакуліна, В.О. Кірєєва</i>	
ВИКОРИСТАННЯ МАРКЕТИНГОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ В ОНЛАЙН-СФЕРІ	457
<i>А.А. Пакуліна, О.В. Крайник</i>	
СУТНІСТЬ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ У БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВАХ.....	459
<i>А.А. Pakulina, V.O. Levchenko</i>	
LEGISLATIVE FRAMEWORK FOR THE PROTECTION OF PERSONAL DATA.....	462
<i>А.А. Пакуліна, І.О. Морозов</i>	
ОБЛІК ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ВИКОРИСТАННЯ МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОЇ БАЗИ ПІДПРИЄМСТВА.....	465
<i>А.А. Пакуліна, Д.П. Рева</i>	
РОЗРОБКА ПЛАНУ МАРКЕТИНГУ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВА	467
<i>А.А. Пакуліна, Д.П. Рева</i>	
ПРОМИСЛОВИЙ МАРКЕТИНГ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ФОРМА ЕФЕКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ З РИНКОМ	470
<i>Л.А. Перетятко, О.М. Мартин</i>	
РОЛЬ ДЕРЖАВИ В АНТИКРИЗОВОМУ УПРАВЛІННІ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАБІЛЬНОСТІ ЕКОНОМІКИ	473
<i>Т.О. Сазонова, Ю.В. Вовковінський, А.О. Бут</i>	
УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ НА МІКРОРІВНІ У СУЧАСНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ	476
<i>Т.О. Сазонова, А.В. Кузьменко</i>	
КОМАНДНИЙ МЕТОД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ	480
<i>Ю.І. Сеник</i>	
СІРР МОДЕЛЬ ЯК ОДИН З МЕТОДІВ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ	482

антикризового регулювання як активного учасника та лоббі національних інтересів.

3. Методологічна та наукова основа антикризового регулювання національної економіки.

4. Реалізація напрямків державного регулювання кризових ситуацій.

Антикризове регулювання економіки здійснюється безперервно в усіх фазах економічного циклу в рамках економічної стратегії держави. Недооцінка ролі антикризового регулювання в економічній стратегії держави призводить до безсистемності прийняття управлінських рішень, їх ситуативного та слабого впливу на економіку.

Список використаних джерел:

1. Роль держави в економічному розвитку / О.В. Бойко, С.І. Гречаник, Т.Ю. Кравець та ін. Київ : Ліра-К, 2018. 218 с.
2. Антикризове управління: теорія та практика" / В.І. Кузьменко, О.С. Кришталь, В.Ю. Колесніков та ін. Київ : Знання України, 2017. 168 с.
3. Стабільність економіки: досвід країн світу та можливості для України / О.А. Кравець, А.В. Руснак, В.В. Ткачук та ін. Київ : ЦУЛ, 2017. 224 с.

Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
Ю.В. Вовковінський, здобувач вищої
освіти СВО «Доктор філософії»,
А.О. Бут, здобувач вищої освіти СВО «Магістр»
Полтавський державний аграрний університет

УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ НА МІКРОРІВНІ У СУЧАСНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ

Функціонування вітчизняного бізнесу за умов військового стану супроводжується цілим комплексом ризиків, що посилюють умови невизначеності та кризовості, в яких приймаються стратегічні та операційні управлінські рішення на мікрорівні. Стратегічні цілі продовжують ставити перед собою сучасні підприємства та організації, але ймовірність їх досягнення є набагато меншою з об'єктивних причин, тому стратегічний часовий лаг був зменшений здебільшого до 2-3-х років. Таким чином, керівники сучасних підприємств усвідомлюють важливість адаптації, трансформації

управлінської діяльності; важливість не лише прийняття тактичних управлінських рішень, але й довгострокових.

Одним з актуальних напрямів стратегічного управління сучасних підприємств та організацій України є управління кадровою безпекою. Розглянемо структуру кадрової безпеки підприємства (рис. 1):

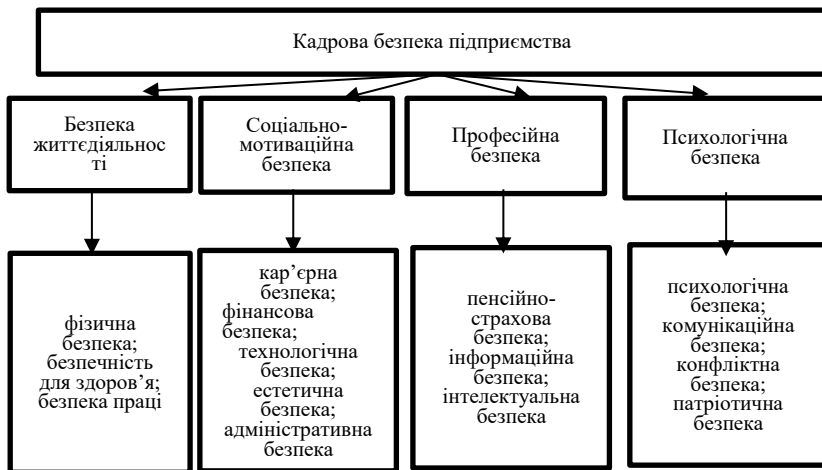


Рис. 1. Структура кадрової безпеки підприємства [сформовано на основі 1, с. 40]

Серед основних чинників, що забезпечують кадрову безпеку підприємства виділяють наступні [2, с. 142-143]:

1) Наймання персоналу, що передбачає комплекс заходів безпеки при прийомі на роботу та прогнозування благонадійності кандидата. При цьому розглядаються питання безпеки підприємства, організації на різних етапах роботи HR-менеджера, а саме: на етапі пошуку кандидатів; етапі відбору кандидатів; етапі документального та юридичного забезпечення прийому на роботу; етапі випробувального терміну та адаптації.

2) Лояльність – задоволеність персоналу умовами, винагородою, перспективами, колективом, менеджментом та рівнем захисту від зовнішніх загроз. Передбачає діяльність з боку керівництва щодо встановлення позитивних відносин працівників з роботодавцем.

3) Контроль, що полягає у розробці та реалізації комплексу

заходів щодо встановлення для всього персоналу підприємства, організації правил, норм, регламентів, обмежень, режимів, технологічних процесів, оціночних, контрольних та інших операцій, процедур безпеки. Цей комплекс вже безпосередньо націлений на ліквідацію можливостей заподіяння шкоди.

За сучасних умов функціонування бізнес-суб'єктів посилилися наступні виклики в сфері забезпечення кадрової безпеки [3]:

- необхідністю забезпечити фізичну безпеку персоналу;
- необхідність забезпечення віддаленої або дистанційної роботи для персоналу, що виїхав за кордон або в більш безпечні регіони України;
- масова еміграція жінок-працівниць;
- відтік високоінтелектуальних та високопрофесійних кадрів;
- активний призов на військову службу військовозобов'язаних працівників;
- динамічні зміни в сфері трудового законодавства, пов'язані з війною;
- необхідність активізації системи розвитку персоналу;
- необхідність посилення діяльності у сфері соціальної відповідальності підприємства;
- посилена підтримка спільних культурних цінностей українського суспільства.

Тому, з огляду на сучасні види загроз, серед основних методів забезпечення кадрової безпеки підприємства пропонуємо виокремити наступні:

- для забезпечення безпеки життєдіяльності: облаштувати укриття та провести навчання для персоналу, орієнтоване на здобуття знань та вмінь поведінки при різних типах обстрілів, поводження з вибухонебезпечними предметами та речовинами, надання першої медичної та домедичної допомоги, першої психологічної допомоги тощо. Також варто посилити увагу до забезпечення робочого стану обладнання, машин тощо, щоб не допустити виробничого травматизму;
- для забезпечення соціально-мотиваційної безпеки: підтримання сприятливого матеріально-мотиваційного поля, справедливої оплати праці працівників – основної складової формування їх лояльності; організація прозорої системи

атестації персоналу, пов'язуючи її з діючою системою оплати праці. При атестації, зокрема, рекомендується приділити увагу наступним аспектам: умінню працівників забезпечувати безпеку на робочому місці; змінам в анкетних даних працівника; відповідність рівня життя заробітній платі тощо;

- для забезпечення професійної безпеки: переглянути та оновити програму розвитку персоналу різних категорій, враховуючи індивідуальні організаційні зміни; розробити чіткі правила роботи із секретною інформацією та документами, довести їх до усіх працівників, які мають доступ до подібного роду інформації; передбачити юридичні та дисциплінарні зобов'язання, відповідальність щодо роботи з такою інформацією; періодично реалізовувати заходи з перевірки персоналу на етапі прийому на роботу (якісна перевірка кандидатів, правильне формулювання питань анкет, тестів, співбесіди знизить ймовірність зловживань з боку майбутнього працівника), здійснювати періодичний внутрішній та зовнішній аудит його діяльності; стежити за дотриманням всіх вимог у випадку звільнення персоналу; створити «гарячу лінію», за допомогою якої можна повідомити про факти шахрайства тощо;

- для забезпечення психологічної безпеки: залучати професійних психологів, коучів для проведення різних психологічних тренінгів, курсів тощо; стимулювання саморозвитку персоналу у напрямку посилення стресостійкості, конфліктологічної культури тощо; професійне навчання менеджерів компетенціям психологічного спектру; формування онлайн спільнот-підтримки, в т. ч. волонтерських, що сприяє не лише стабілізації психологічного стану працівників, але й їх згуртуванню.

Отже, кадрова безпека підприємства володіє специфічними, індивідуальними особливостями. Управління кадровою безпекою є складним комплексним та систематичним процесом в системі менеджменту підприємства. Без ефективно налагодженого механізму забезпечення та управління кадровою безпекою на рівні підприємства, неможливо забезпечити надійність та сталість персоналу, стійкий розвиток підприємств.

Список використаних джерел:

1. Мехеда Н. Г., Маренич А. І. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки. *Фінансовий простір: міжнародний науково-практичний журнал*.

2012. №2 (6). С. 38-45.

2. Красномоvecь В. А. Методи забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія «Економіка»*. 2012. Вип. 3(59). С. 138-143.

3. Мельниченко Р. В. Корпоративна безпека суб'єктів господарювання під час воєнного стану в Україні. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/11/53-1.pdf> (дата звернення 01.05.2023).

Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
А.В. Кузьменко, здобувачка вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет

КОМАНДНИЙ МЕТОД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ

Командний метод управління персоналом передбачає їх участь в самоорганізації і самоуправлінні власної та спільної – командної діяльності, на засадах взаємного контролю, взаємодопомоги, взаємозамінності та взаємодоповнення, прояснення спільних цінностей та цілей. Командний метод управління однозначно передбачає колективну відповідальність команди, групи, яка, в свою чергу, підвищує індивідуальну відповідальність кожного її члена за результати праці, стимулює до всебічного розвитку та ефективного використання індивідуального і групового потенціалів.

Для забезпечення кадрової безпеки підприємства важливим є ефективне управління лояльністю персоналу. Серед умов формування лояльності працівників, звісно, є: справедлива оцінка та винагорода праці (моральна та матеріальна), але також й культура управління, середовище трудової та міжособистісної взаємодії. Тому, на наш погляд, цінним засобом забезпечення лояльності персоналу є саме застосування командного методу управління. Він формує наступні переваги [сформульовано на основі 1]:

1. Узгодженість в діях персоналу всіх рівнів організаційної структури, в т. ч. в ситуаціях з високим ступенем невизначеності та ризиковості.

2. Висока керованість, що заснована на реальному поєднанні індивідуальної та колективної відповідальності.