

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. Переверзев</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. Кіреєва</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. Сенік</i>	
СИРР МОДЕЛЬ ЯК ОДИН З МЕТОДІВ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ	482

2012. №2 (6). С. 38-45.

2. Красномовець 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.

3. Висока швидкість впровадження змін та зниження / нівелювання опору змінам.

4. Лояльність та відданість організації, підприємству, що відображається у: зниженні плинності кадрів; розвитку компетенцій персоналу всіх рівнів; зниженні витрат на адаптацію персоналу; зниженні суб'єктивної значимості постійної частини компенсаційного пакету, що пропонує підприємство;

5. Підвищується ймовірність прийняття креативних, нестандартних та якісних рішень.

6. Надійність (особливо в разі різного роду форс-мажорних ситуацій) при загальному зниженні витрат на контрольні функції: зниження залежності від окремих працівників (в тому числі, керівників всіх рівнів); підвищення самоорганізації, самоконтролю; наявність соціального контролю (лінія контролю всередині групи жорсткіше, ніж контроль зовнішнього середовища).

8. Ініціативність членів команди у створенні нових стандартів, норм, правил, шляхів оптимізації діяльності.

Таким чином, командний менеджмент формує передумови для включення працівників до діяльності підприємства, формування його образу та результативності діяльності. Це, в свою чергу, сприяє згуртуванню персоналу, що створює умови для налагодження та підтримання сприятливого морально-психологічного мікроклімату в колективі навіть у сучасних складних обставинах.

Але застосовуючи командний метод управління, менеджери мають дещо переналаштуватися та формувати власну управлінську стратегію, враховуючи наступні принципи командного управління [2, с. 139-140]:

1) відповідальність лідера за результати командної роботи, за кожного члена команди та розвиток команди;

2) управління на основі делегування повноважень;

3) спільне лідерство;

4) ситуативне лідерство;

5) визначення індивідуальних правил команди;

6) пріоритетність людей в команді та їх взаємодії над процесами;

- 7) пріоритетність швидкої реакції над затверженим планом;
- 8) обов'язковість забезпечення високого рівня залучення членів команди;
- 9) обов'язковість забезпечення високого рівня згуртованості;
- 10) атмосфера в команді має забезпечувати високий рівень самоорганізації її членів та їх професійний, психологічний комфорт.

Отже, застосовуючи командний метод управління персоналом, керівництво демонструє власне ставлення до працівників, як до унікального ресурсу організаційного ресурсу, який створює можливості виживання, функціонування та розвитку підприємства, організації навіть в умовах військової агресії сусідньої держави, високого рівня ризиковості та невизначеності функціонування бізнес-середовища.

Список використаних джерел:

1. Командний менеджмент в системі управління персоналом. URL: <https://jak.koshachek.com/articles/komandnij-menedzhment-v-sistemi-upravlinnja.html> (дата звернення 30.04.2023).
2. Сазонова Т.О., Кемова Я.М., Яковлева К.В. Методи управління командою: аспект самоорганізації. *Економічний простір*. 2022. №181. С. 138-142.

Ю.І. Сенік, к.біол.н., докторант, ст. викладач
*Західноукраїнський національний університет,
начальник фізико-хімічної лабораторії
ПрАТ «Тернопільський молокозавод»*

СИРР МОДЕЛЬ ЯК ОДИН З МЕТОДІВ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ

За останні тридцять років спостерігається зміна парадигми корпоративного навчання, яка виражається в перегляді обсягу наданої інформації, переосмисленні функцій навчання, і критеріїв його успішності та методів проведення навчання. Причинами таких змін у навчальному процесі персоналу підприємства є ряд об'єктивних причин. Незважаючи на те, що процес корпоративного навчання є ефективним інструментом для підвищення загальної конкурентоздатності компанії його організація не завжди найкраще підходить для цих цілей, іноді необхідні інші багатогранні заходи. Для перевірки ефективності