

**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

структуру з різними видами діяльності.

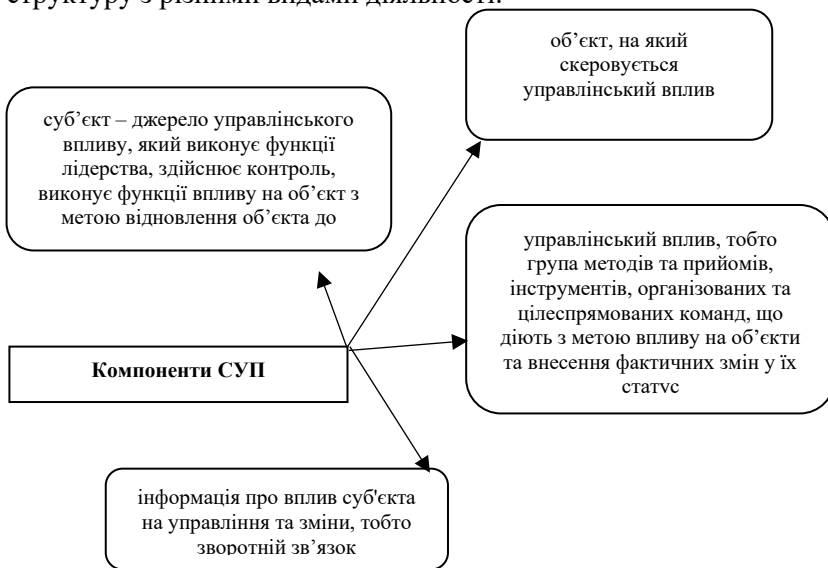


Рис. 1. Основні компоненти СУП

Успіх в управлінні досягається у тому випадку, коли всі функціональні підсистеми, яким керуються працівники, координуються та використовуються одночасно у просторі і часі.

Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
С.М. Капітан, здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Організаційна, корпоративна культура підприємства є внутрішнім джерелом економічного росту, стабілізації соціально-трудових відносин та морально-психологічного клімату в колективі, формування іміджу підприємства, організації.

Корпоративна культура – це культура поведінки персоналу, яка максимально об'єднує їх інтереси навколо загальних цілей

підприємства, організації. Корпоративна культура – це [1]:

- складний комплекс припущень, переконань, цінностей, норм що бездоказово приймаються всіма членами колективу;
- припущення, що задають загальні правила поведінки;
- явище, що формується стихійно, в результаті взаємодії досвіду, цінностей, а може формуватися цілеспрямовано.

Таким чином, корпоративна культура будь якого підприємства є його душею; саме корпоративна культура формує уявлення про організацію у різних груп стейкхолдерів. Корпоративна культура здійснює відчутний вплив на результати діяльності й ефективність організації загалом, адже цінності й взаємовідносини у внутрішньому середовищі організації залишаються умовно постійними навіть при певних змінах або в умовах нестабільного зовнішнього середовища. Таким чином, за наявності міцної корпоративної культури, менеджмент має можливість швидко приймати ефективні рішення, вирішувати складні задачі, організація має високу здатність адаптуватися до змін. Ряд дослідників вважає, що корпоративна культура відіграє важливу роль у подоланні кризових явищ в організації, на підприємстві, тому що наявні: розвинений командний дух, згуртований колектив, відданість спільній справі, лояльність до організації та керівництва [2].

З повномасштабним вторгненням в Україну пов'язано багато змін у абсолютно всіх сферах життя та бізнесу. Більшість підприємств при цьому головний акцент зробили на максимальне забезпечення первинних потреб власних працівників. Тому вони намагалися:

- своєчасно виплачувати заробітну плату;
- забезпечувати доступ до необхідної інформації;
- максимально комунікувати з виробничих, організаційних та особистісних питань;
- створювати умови для захисту працівників тощо.

Це й є прояви та трансформація, посилення деяких складових корпоративної культури підприємства. Також у більшості організацій, підприємств виникли або видозмінилися існуючі спільноти у корпоративних мережах або у різних месенджерах. Головним чином, дані спільноти виконують наступні функції:

- 1) психологічна підтримка та міжособистісна комунікація;

2) з'ясування потреб, проблем працівників та згуртування навколо їх вирішення;

3) волонтерська допомога – як спільний внесок колективу у боротьбу з ворогом та пришвидшення завершення війни.

Важливими змінами в системі корпоративних заходів є:

- приділення уваги психологічній підтримці, психологічному консультуванню працівників професійними психологами;

- розробка та реалізація комплексних заходів по підтримці ВПО;

- формуванню культури поведінки під час повітряних тривог.

Не втрачає власної актуальності розвиток персоналу. Дана складова корпоративної культури також є важливою в сучасних умовах функціонування:

- по-перше, виникає необхідність трансформувати власну професійну діяльність, залежно від тих змін та обмежень, які зумовило повномасштабне вторгнення;

- по-друге, загострюються потреби у формуванні оновленого набору професійних та особистісних якостей у працівників.

При цьому, деякі компанії у сфері розвитку персоналу роблять акценти на [3]:

- забезпечення умов для саморозвитку персоналу на навчальних онлайн-платформах, в т. ч. корпоративних;

- забезпечення програм розвитку для проєктних менеджерів;

- розвитку middle менеджерів, які не лише активно беруть участь у реалізації стратегії компанії, але й працюють з командами, колективами, якими необхідно не лише правильно керувати, але й підтримувати, особливо, у сучасній ситуації; саме ця ланка менеджменту має опанувати вміння фокусуватись на важливих і основних моментах для організації та зберегти свою цілісність.

Отже, війна суттєво змінила корпоративну культуру підприємства, організації, не залежно від рівня її розвитку. Адже, з формалізованих правил та процедур, її прояв змістився у площину реальних дій працівників, що базуються на спільних цінностях, взаємодопомозі та реальному партнерстві.

Список використаних джерел:

1. Озірська Н. В. Концептуальні відмінності та точка перетину організаційної та корпоративної культури. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Вип. 13. Ч. 3. С. 91-94. URL:

<http://surl.li/heenp> (дата звернення 01.05.2023).

2. Лобза А. В., Карпук Д. Організаційна культура як елемент успіху компанії. *eLibrary National Mining University*. URL: <http://surl.li/heeqd> (дата звернення 01.05.2023).

3. Лукаш Н. Корпоративна культура під час війни змінилась. І вона тепер не на папері, а в серцях людей. URL: <http://surl.li/gaakh> (дата звернення 01.05.2023).

Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
А.Д. Курченко, здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Конфліктів неможливо уникнути на 100%, повністю нейтралізувати та викорінити з життя організації та людей, адже, сама людська сутність має конфліктну природу. Тому все, що можна зробити – це пом'якшити конфлікт, або його наслідки, нівелювати певні конфлікти, забезпечити профілактику конфліктів, примирити конфліктуючі сторони та головне – слідкувати за тим, щоб конфлікти відбувалися в конструктивній площині.

При цьому важливо усвідомлювати етапи, які проходить менеджер при вирішенні конфліктної ситуації (табл. 1).

Одним із способів вирішення конфліктів в організації різного типу, в. т. ч. і бізнес-конфліктів, є медіація – вирішення спорів та конфліктів із залученням третьої сторони (посередника) – медіатора, який сприяє налагодженню процесу комунікації між конфліктуючими сторонами та вибору оптимального способу вирішення конфлікту, що якнайкраще задовольняв би інтереси та потреби всіх учасників конфлікту [2].

На наш погляд, сучасним менеджерам необхідно розвивати базові навички медіатора та застосовувати їх на практиці. Адже вони сприяють не лише нарощуванню ефективності міжособистісних відносин, але й вирішенню конфліктних ситуацій за стратегією «виграш – виграш».

До компетентнісного набору медіатора належать [3]:

- ідентифікація конфлікту;
- аналіз конфлікту та можливостей інтервенції;