

**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

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

16 травня 2024 р.

Полтава 2024

**УДК 005 «20»
М 50**

Менеджмент XXI століття : глобалізаційні виклики : матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції, 16 травня 2024 р. Полтава : ПДАУ, 2024. 375 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:

О.А. Галич, к.е.н., професор, ректор Полтавського державного аграрного університету,

В.І. Аранчій, к.е.н., професор, перший проректор Полтавського державного аграрного університету,

Д.В. Дячков, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної, директор навчально-наукового інституту економіки, управління, права та інформаційних технологій 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,

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

відображають реалізацію стратегічних і тактичних цілей. Результати комплексної оцінки дозволяють вчасно виявляти проблеми та диспропорції в системі, вживати заходів з їх усунення.

Список використаних джерел:

1. Малиновський В.Я. Державне управління: навч. посібник. 3-тє вид. переробл. та допов. Київ: Атіка, 2009. 608 с. URL: <http://surl.li/totwo>
2. Сардак С.Е. Механізм управління соціально-економічною системою. URL: <http://surl.li/tovao>
3. Горпинченко А. П. Управління фінансовими ресурсами підприємств роздрібної торгівлі на основі системного та процесного підходів. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2013. № 66 (1039). С. 57-66. URL: <http://surl.li/touyl>
4. Подрез О.І. Об'єкти управління підприємством як соціально-економічною системою. URL: <http://surl.li/touzw>

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

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Проблема емоційного вигорання є однією з найпоширеніших в сучасному світі. Емоційне вигорання не залежить від віку, статі, добробуту, освіти та інших характеристик буття індивіда. Разом з тим, емоційне вигорання можливо і потрібно попереджати. Важлива роль у цьому процесі належить саме менеджменту підприємства. Але з метою правильного управління ментальним здоров'ям власним та підлеглих, менеджери мають бути компетентними у даній тематиці.

Отже, що собою являє емоційне вигорання та з чим його пов'язують? Емоційне вигорання або синдром емоційного вигорання (СЕВ) – це фізичне, емоційне, розумове виснаження, яке супроводжується зниженням працездатності, мотивації, погіршенням фізичного стану та супроводжується негативним ставленням до себе та оточуючих [1].

Довгий час вважалося, що емоційне вигорання пов'язане лише з професійною сферою людини, але доведено, що це помилкове судження. Загалом за роки дослідження даного синдрому були виявлені та спростовані наступні міфи про СЕВ (табл. 1).

Міфи про емоційне вигорання
[сформовано на основі 2, с. 19-23]

Міф	Спростування
1. Вигорання означає низьку стресостійкість особистості, слабкість її характеру	Вигорання залежить від багатьох факторів, а стрес може викликати дія й одного. Головне в процесі ЕВ – це інтенсивність, постійність їх дії, тривалість
2. Вимагає серйозних змін у роботі чи житті	Може бути й так, але головне на останніх стадіях – це терапія, а на початкових усвідомлення та помірні, але дієві зміни
3. Вигорання – це виснаження, втома	ЕВ – комплексний стан, який охоплює не лише фізичні аспекти, але й емоційні та психологічні, тому потребує довготривалого відновлення
4. Відпустка / вихідний «вилікують» вигорання	ЕВ – це не повсякденний стрес, це виснаження, яке неможливо вилікувати вихідним днем, відпусткою
5. ЕВ не становить загрози для життя	Критичне ставлення до себе, втрата віри у себе та інших людей, відчуття власного «провалу» та нездатності бути успішним та ефективним – знецінюють життя

Серед індикаторів, на які необхідно звернути увагу з боку менеджменту щодо поведінки персоналу, яка демонструє наявність СЕВ, наступні:

- виснажений (постійна втома), відсутність енергії у співробітника;
- прояви цинізму щодо професійних завдань, колег тощо;
- емоційне дистанціювання від справ організації та колективу;
- зниження продуктивності та ефективності праці.

Розглянемо фактори, які можуть спричинити СЕВ у персоналу та які знаходяться в сфері управлінського впливу менеджменту підприємства:

- конфлікти на робочому місці;
- відсутність належного визнання, стимулювання та, як наслідок, – мотивації;
- середовище функціонування (облаштованість, безпечність, ергономічність тощо);
- напружений робочий графік;
- перманентні зміни, без грамотного управління ними;
- токсичність відносин в колективі;
- тривалі навантаження;

- відсутність ясності очікувань керівництва та тлі браку гарантій зайнятості;

- відсутність прав внесення змін, висловлення ініціативи, прохання тощо.

Перебуваючи довгий час під дією вказаних факторів, співробітник може відчувати марність власних зусиль, власну неважливість та аб'юзивність трудових взаємовідносин.

З метою попередження СЕВ у персоналу рекомендуємо менеджменту підприємства приділяти збалансовану увагу 6-м стратегічним сферам:

1. Робоче навантаження.

2. Контроль. Чим більше автономії у персоналу, тим менший ризик розвитку СЕВ.

3. Винагорода. Поряд зі справедливою матеріальною винагородою, має застосовуватися нематеріальна – визнання.

4. Спільнота. Оточення в робочому середовищі – контроль появи токсичних відносин; розвиток м'яких компетентностей у членів колективу.

5. Справедливість. Маємо на увазі чесність впровадження та реалізації внутрішньої політики, процедур та розподілу відповідальності.

6. Цінності.

Емоційне вигорання може бути спричинене, або посилене трудовою діяльністю. Сучасним менеджерам, які реалізують власну професійну діяльність в умовах війни, не варто ігнорувати дану проблему. Адже, вона зазвичай притаманна найактивнішим, найперспективнішим працівникам, які на певному етапі втрачають запал та можуть повністю вигоріти. Разом з тим, саме персонал створює конкурентні переваги та формує імідж підприємства в діловому світі.

Список використаних джерел:

1. Емоційне вигорання: як допомогти собі та своїм близьким. URL: <https://onclinic.ua/blog/emotsiyne-vyhorannya>

2. Халанський В. Запал без вигоряння. Як завершити цикл стресу, працювати до сподоби й жити щасливо. Харків: Віват, 2023. 496 с.

<i>Т.О. Сазонова, О.В. Васюха</i> ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА	33
<i>А.В. Світлична, Є.В. Кріль</i> ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	36
<i>Л.В. Яловега, О.В. Лега, Т.Б. Прийдак</i> КОНТРОЛЬ ЯК ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ	37
<i>Т. Шевченко, Л. Гладка, В. Ільїн</i> УПРАВЛІННЯ КОМЕРЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ.....	40
<i>І.А. Бесараб</i> УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЮ СИСТЕМОЮ.....	42

СЕКЦІЯ 2. ІННОВАЦІЙНИЙ, ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ТА ІНФОРМАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

<i>Д.В. Дячков, В.С. Паладі</i> ЯК ЛЮДСТВО ПОДАРУВАЛО МАШИНАМ ВЛАСНИЙ РОЗУМ : ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ	44
<i>В.В. Іванова</i> РОЛЬ КРЕАТИВНОСТІ У ЗНИЖЕННІ РИЗИКІВ ВПЛИВУ ЦИФРОВИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ	46
<i>О.В. Шкурупій, І.А. Дергільов</i> ФІНАНСОВІ РИЗИКИ НА РИНКУ КРИПТОВАЛЮТ	48
<i>Н.М. Буняк, О.І. Бурець</i> РОЛЬ КОМУНІКАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ	50
<i>О.О. Гарматюк, А.Т. Горохівський</i> ОСОБЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В МЕДИЦИНІ.....	53
<i>Н.В. Гришина, Д.С. Коняєва</i> ОСОБЛИВОСТІ РОЗРОБКИ КОМУНІКАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ДЛЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОДУКТУ	55
<i>О.В. Лега, Т.Б. Прийдак, Л.В. Яловега</i> ПОДАТКОВЕ ПЛАНУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА	59
<i>С.М. Марчишинець, О.В. Марчишинець</i> ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ФУНКЦІОНАЛЬНОГО	