

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. Замроз, 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. Нетреба</i> ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ HR-ІНЖИНІРИНГУ В КОНТЕКСТІ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ	199
<i>О.С. Михайлова, Р.О. Кириленко</i> ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СІЛЬСЬКОГОГОСПОДАРСЬКИХ 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

Отже, ці системи оплати праці мають свої особливості і використовуються для стимулювання працівників і ефективного управління трудовими витратами на різних підприємствах. Не всі ці системи можна з легкістю впроваджувати на українських підприємствах через специфіку організації оплати праці та постійні зміни в економіці країни.

М.В. Коваленко, к.е.н., доцент,

Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент

Полтавський державний аграрний університет

КОМУНІКАТИВНА КУЛЬТУРА МЕНЕДЖЕРА

Комунікативна компетентність належить до фахових компетентностей менеджера. Адже, саме через формування ефективних комунікативних систем, менеджер може забезпечити успішне управління, результативність взаємодії з підлеглими та різними групами стейкхолдерів.

Комунікативний процес має базуватися, в першу чергу, на принципах та складових комунікативної культури. Комунікативну культуру менеджера ми пропонуємо розглядати як систему комунікативних якостей особистості, її здібностей, знань, умінь, навичок, завдяки яким, менеджер здатний налагоджувати ефективний комунікативний процес, що охоплює формування результативного зворотного зв'язку, мотиваційної спрямованості спілкування; попередження виникнення комунікативних труднощів.

Менеджер, який має високий рівень комунікативної культури, здатний:

- узгоджувати власні дії з іншими;
- приймати відмінності та унікальність інших, моделюючи власний стиль спілкування, підбираючи відповідну аргументацію, пояснення;
- поважати думку інших та, разом з тим, заохочувати, формувати спільну діяльність на шляху досягнення єдиної спільної мети;
- уміння стати на позицію контрагента;

- гнучко та тактовно взаємодіяти з іншим;
- до рефлексивної діяльності.

Для забезпечення високого рівня комунікативної культури, менеджер має розвивати в собі наступні навички, вміння, компетентності [сформовано на основі 1; 2, с. 16]:

- емоційно-пізнавальну активність;
- створення атмосфери творчого пошуку та співробітництва;
- доброчесність та етичність;
- емпатію;
- відкритість;
- гнучкість;
- нестандартність асоціативного ряду;
- креативне мислення;
- уміння бачити проблеми та ставити завдання;
- вміння слухати й розуміти почуте (активне слухання);
- товариськість;
- контактність;
- ініціативність;
- діалогічність.

Готовність менеджера дотримуватися норм та принципів комунікативної культури, означає, що він [сформовано на основі 3]:

- 1) здатний вирішувати перманентно виникаючі професійні проблеми;
- 2) формує норми поведінки в колективі та із зовнішнім середовищем;
- 3) здатний забезпечити позитивну емоційність спілкування;
- 4) емоційно стабільний;
- 5) толерантний в конфліктних ситуаціях.

Комунікативна культура менеджера проявляється не лише у його безпосередньому вербальному та невербальному спілкуванні, але й в культурі розуміння, мислення, надання та мотивуванні зворотного зв'язку, інформуванні. Важливим аспектом є співпадіння комунікативної культури професійного та побутового спілкування.

Ефективний менеджер має бути цілісною особистістю, той образ, ті навички та вміння, які розвиває в собі сучасний керівник, у підсумку, формують його образ та імідж, рівень

професійності. Для власного колективу ефективний менеджер має бути лідером, еталоном і в цьому процесі важливу роль відіграє саме його комунікативна культура, що сприяє налагодженню результативної взаємодії, спрямованої на досягнення організаційних цілей, цілей команди, а також особистих цілей.

Список використаних джерел:

1. Омельчук А. І. Комунікативна культура державного службовця: понятійно-категорійна сутність. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2011. № 8. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=312> (дата звернення 06.04.2023).
2. Дегтярьова Г. С., Руденко Л. А. Теоретичні та методичні основи розвитку комунікативної компетентності майбутніх фахівців сфери обслуговування : навчально-методичний посібник. Київ: Педагогічна думка, 2010. 192 с.
3. Комунікативна культура. URL: <https://chcptcourse.pp.ua/page12.html> (дата звернення 06.04.2023).

Г.І. Капінос, к.е.н, доцент,
А.А. Нетреба, здобувач вищої освіти,
Хмельницький національний університет

ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ HR-ІНЖИНІРИНГУ В КОНТЕКСТІ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

Під HR-інжинірингом розуміють процес розробки та впровадження стратегій і практики управління людськими ресурсами з метою досягнення стратегічних цілей організації. Однак, із розширенням діджиталізації та зростанням використання інформаційних технологій у кожному аспекті життя, HR-інжиніринг стикається з новими викликами та проблемами.

Однією з актуальних проблем є адаптація до швидкої зміни потреби цифрового середовища. Швидкі темпи змін, що обумовлені розвитком конкуренції, технологій та вимогами споживачів, стають важливим викликом для суб'єктів господарювання. У таких умовах бізнес-структурі повинні працювати злагоджено та ефективно, для цього механізм управління і модель розвитку кожної з них мають бути