

**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 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

<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;

Таблиця 1

**Етапи управління бізнес-конфліктами в мікро- та
макросередовищі організації
[сформовано авторами на основі 1]**

Етап	Характеристика
Усвідомлення проблеми, визначення об'єкту, предмету конфлікту	Необхідно з'ясувати у чому згода та незгода між учасниками конфлікту. З чим пов'язана незгода: браком інформації, її неясністю, незрозумілістю, неоднозначністю тощо; що саме заважає взаємовигідній реалізації бізнес-інтересів. При цьому визначають об'єкт, предмет конфлікту та позиції сторін
Вибір стратегії та тактики вирішення конфлікту	Необхідно визначити як саме кожна із конфліктуючих сторін вбачає розв'язання конфлікту, враховуючи задоволення особистісних бізнес-інтересів. Сторони розглядають для себе варіанти, зіставляють «вигоди – втрати». Та обмінюються цими варіантами. Менеджер має стимулювати даний процес та управляти ним, визначаючи загальну послідовність дій, яка має привести до вирішення проблеми. На цьому етапі менеджери зважують ризики, приймають рішення щодо процедури врегулювання спору, робиться вибір на користь певних альтернатив.
Пошук умов вирішення спору, конфлікту	Проводять обговорення сформованих альтернатив та послідовностей вирішення конфлікту між його сторонами. Відбувається пошук спільних інтересів та робиться на них нагалос. Якщо сторони не можуть дійти консенсусу, застосовують інший спосіб (суд, медіація)
Оформлення умов примирення	Мають бути сформульовані точні умови досягнення згоди, рішення. Може бути оформлена мирова угода
Виконання досягнутого рішення	Вживаються заходи з обох сторін щодо реалізації спільно прийнятого рішення.

- вплив на стилі (стратегії) поведінки в конфлікті;
- визначення способу та дизайну інтервенції в конфлікт;
- активне слухання;
- емпатія;
- резюмування;
- міжкультурна комунікація;
- перефразування та переформулювання;
- постановка запитань;
- безоціночність повідомлень;

- невербальна комунікація.

Дані компетенції належать до компетенцій конфліктологічної грамотності та комунікативної компетентності менеджера. Таким чином є для нього професійними. Але, варто зазначити, що їх розвиток може бути недостатнім для ефективного управління конфліктами, їх попередження та медіації, тому, на наш погляд, сучасним керівникам різних рівнів управління, варто приділити увагу розвитку саме цих компетенцій. Адже, кризові явища економічного, соціального та політичного характеру лише сприяють нарощуванню кількості конфліктних ситуацій, більш гострого реагування на них сторін як у бізнес-середовищі, так і у міжособистісній сфері.

Список використаних джерел:

1. Мельник А. Г., Мельник А. І., Іванців Р. Я. Ефективні засоби вирішення бізнес-конфліктів в умовах ринкової економіки. *Ефективна економіка*. 2020. №8. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2020/66.pdf (дата звернення 10.05.2023).
2. Бізнес медіація – як вихід з конфлікту та спосіб вирішення спору. *Офіс розвитку МСП: вебсайт*. URL: https://sme.gov.ua/have_my_business/biznes-mediatsiya-yak-vyhid-z-konfliktu-ta-sposib-vyrishennya-sporu/ (дата звернення 10.05.2023).
3. Основні засади навчання базовим навичкам медіатора / За заг. ред. К. Б. Наровської. Київ: Видавець В. Захаренко, 2019. 32 с.

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

УПРАВЛІННЯ ТВОРЧОЮ АКТИВНІСТЮ КЕРІВНИКА СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Сучасне бізнес-середовище забезпечує комплексну перевірку професійної придатності менеджерів різних рівнів. Бути не лише експертом у сфері бізнесу, яким керує менеджер, але й творчою, креативною та стресостійкою особистістю – це ті, вимоги, які актуалізуються на сьогоднішній день стосовно, в першу чергу, керівної ланки підприємства, організації.

В свою чергу, творча активність менеджера може бути визначена як його професійно-особистісна якість, що представлена широким спектром не лише інтелектуальних, алей