



НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ, ПРАВА ТА
ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

МАТЕРІАЛИ

VI Міжнародної
науково-практичної конференції

**«МЕНЕДЖМЕНТ ХХІ СТОЛІТТЯ:
ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ ВИКЛИКИ»**

19 травня 2022 року

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
ТОВ «Науково-виробничий центр сертифікації,
метрології та стандартизації»
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Science and research institute of social and economic development (Чехія)
Leibniz institute of agricultural development
in transition economies (Німеччина)
International centre for enterprise and sustainable development (Гана)
ISMA University (Латвія)
Administration of the universidad Carlos III de Madrid (Іспанія)
School of marketing, UNSW business school UNSW Sydney (Австралія)
Кооперативно-торговий університет Молдови
Євразійський національний університет ім. Л. Н. Гумільова (Казахстан)

Матеріали

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

19 травня 2022 р.

Полтава 2022

**УДК 005 «20»
М 50**

Менеджмент XXI століття : глобалізаційні виклики : матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції, 19 травня 2022 р. Полтава : ПДАУ, 2022. 1321 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,

Viktorii Riashchenko, Dr.oec., Prof., Expert of Latvian Council of Science, ISMA University of Applied Science, Riga, Latvia,

Emmanuel Kwesi Boon, Prof., Director of International Affairs International centre for Enterprise and Sustainable Development (ICED), Accra, Ghana,

Vladimir Melnyk, Dr., Associate Professor of Marketing Department of Business Administration University Carlos III of Madrid

Д.В. Дячков, д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету,

І.П. Потапук, 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

І.М. Шупта, к.п.н., доцент,
Р.В. Зеніч, здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет

ПСИХОСОЦІАЛЬНА ДОПОМОГА СЛУЖБОВЦЯМ ПІД ЧАС ВІЙНИ: ПРОБЛЕМИ ТА ЗАВДАННЯ СЬОГОДЕННЯ

Події, що передували війні, розпочатій в 2022 році, та й сама широкомасштабна війна зумовили потребу в створенні психосоціальної підтримки посадових осіб органів місцевого самоврядування, які на всіх рівнях співпрацюють з військовим командуванням та військовими адміністраціями, а за потреби погоджують між собою окремі повноваження. Додаткові функції, що випали на долю місцевої влади у перші дні війни, стосувалися великого напливу внутрішньо переміщених осіб.

ОМС організували реєстрацію відповідного статусу, видачу довідок і за допомогою членів громад налагодили процес розміщення людей, які покинули свої оселі.

На жаль, в Україні фактично відсутня сучасна психосоціальна допомога та психологічна реабілітація як система та узгоджена практика, хоча окремі елементи системи все ж таки створені й працюють. Це стосується не тільки допомоги новими групам, що її потребують, а й будь-яких груп, оскільки в країні обмаль професійних соціальних працівників, ліцензованих відповідно до міжнародних стандартів психологів і немає культури звернення за психологічною допомогою. Інституційно психосоціальна реабілітація є досить медикалізованою, адже вона повинна (згідно із чинним законодавством) надаватися лікарями та здебільшого у лікувальних чи санаторних закладах у дуже короткі терміни.

Можна констатувати той факт, що на даний час, законодавство залишається обмеженим і жодним чином не регулює питання надання сучасної психосоціальної допомоги чи забезпечення психологічного здоров'я. Окрім того, перешкодою до розвитку психосоціальної підтримки та системи психологічної реабілітації можна вважати й норми, пов'язані з лікуванням у зв'язку із проблемами психічного здоров'я, що встановлюють певні обмеження для подальшого життя тих, хто пройшов лікування. Потребують термінового вирішення питання організаційної моделі, програми та стандартизованих протоколів психосоціальної допомоги та психологічної реабілітації учасників АТО та тих, хто постраждав унаслідок збройного конфлікту з урахуванням міжнародного досвіду ефективності комплексних підходів до психокорекційної роботи [2, с. 15].

Попри це, від початку війни мінімальна психологічна допомога все ж таки надається. Так, від початку війни проведено п'ять серій вебінарів для цільової аудиторії Української школи урядування, в якій було задіяні 188 учасників [1], що відбулися зокрема : 22 та 24 березня 2022 року – вебінар «Психосоціальна допомога в умовах війни»; 28 та 30 березня, 5 та 7 квітня 2022 року – вебінар «Перша психологічна допомога»; 12 та 14 квітня 2022 року – вебінар «Психологічний

стрес та його подолання»; 19 та 21 квітня 2022 року – вебінар «Реакція горя». Серед тренерів були: С. Хаджирадєва, Т. Федотова та М. Бригадир.

Як зазначає Т. Самигіна: «Нагальними кроками державної політики, спрямованої на створення в Україні належної психосоціальної підтримки тим, хто зазнав впливів збройного конфлікту, видаються:

- модернізація української нормативно-правової бази, що уможливить впровадження принципово нових підходів, які враховують комплексний медико-психолого-соціальний характер інтервенцій, спрямованих на адаптацію та ресоціалізацію тих, хто пережив психотравмівні події;

- забезпечення профілактики психічних розладів під час виконання бойових дій: розвиток у військових частинах психологічної та соціальної допомоги, програм підготовки до високостресових ситуацій;

- зміна вектора соціальних програм – із суто соціального забезпечення пільгами учасників АТО та членів їх сімей, а також цивільного населення на соціально-психологічну адаптацію до нових умов, підтримку реалізації економічного потенціалу, сприяння піднесенню економічної спроможності та розвиток особистісних ресурсів;

- інвентаризація усіх наявних в регіоні закладів охорони здоров'я та закладів, які надають соціальні і психологічні послуги, у тому числі приватних і громадських, для ефективного перерозподілу клієнтів за категоріями; створення «єдиного вікна» звернень для демобілізованих та налагоджена система їх обстеження, лікування та реабілітації, а також соціальної підтримки;

- перегляд змісту програм навчання психологів, лікарів та соціальних працівників, підготовки працівників до роботи з новими групами клієнтів, застосування нових методик, зокрема, протидії проявам посттравматичного стресового розладу (ПТСР), а також розвитку потенціалу людей із порушеною «соціальною екологією» та долучення вже навчених за міжнародними стандартами психотерапевтів до системи психологічної реабілітації [2, с. 16].

Варто звернути увагу й на те, що багато проектів ЄС

трансформують свою роботу на підтримку України, вони швидко перепрофілювали свою діяльність в умовах гуманітарної кризи та масового переміщення населення, зокрема: Європейський фонд підтримки демократії (EED) створив за підтримки ЄС центр для українських активістів у Перемишлі, а Український «3D-проект: розвиток попри перешкоди. Стієке громадянське суспільство під час COVID-19 та після» переформатував свою діяльність після початку повномасштабного вторгнення Росії в Україну (ініціатива надає їм наставників-лікарів і психологів та навчає, як працювати з великими групами людей, що постраждали від війни) [3].

Отже, широкомасштабна війна в Україні в 2022 р. позначилася на психоемоційному житті кожної людини в Україні. Особливої психосоціальної допомоги потребують також і службовці органів місцевого самоврядування, на плечі яких впав тягар повсякденних проблем, що доводиться вирішувати на місцевому рівні.

Список використаних джерел:

1. Наулік Н., С. Хаджирадева. Психосоціальна підтримка державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: презентація Української школи урядування від 27.04.2022. 9 с.

2. Семигіна Т. В. Психосоціальна підтримка тих, хто пережив війну: завдання для політики. Збірник статей та тез доповідей за матеріалами IV Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Розвиток основних напрямів соціогуманітарних наук: проблеми та перспективи». (м. Кам'янське, 6 - 7 квітня 2017 року). Відп. за випуск, професор К. Ю. Богомаз. Кам'янське: ДДТУ, 2017. С. 15-16.

3. Як проекти ЄС трансформують свою роботу на підтримку України: за матеріалами порталу «ГУПТ». URL: <https://cutt.ly/qHkeZI4>. (дата звернення 12.04.2022).

СЕКЦІЯ 4
ГАЛУЗЕВІ ТА РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО
МЕНЕДЖМЕНТУ. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

І.М. Шупта, к.п.н., доцент,
Д.О. Тихонова, здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет

МОРАЛЬНІ ТА ЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Історія розвитку людства та етична наука підтвердили думку, що найбільш суттєві зміни в суспільному розвитку зумовлюються моральним станом влади та вкоріненням етичних засад в її професійну діяльність. Саме ці зміни спровокували розвиток в демократичних країнах етики державних службовців. В даний час дана галузь відіграє одну з головних ролей у зростанні продуктивності управлінської діяльності, щабля довіри до органів місцевого самоврядування та влади і розвитку моральності суспільства.

У таких країнах, як США, Австрія, Азербайджан, Албанія, Боснія і Герцеговина, Вірменія, Індонезія, Іспанія (Каталонія), Канада, Косове, Китай, Латвія, Литва, Маврійський, Північна Македонія, Молдова, Німеччина, Панама, Румунія, Сербія, Сінгапур, Таїланд, Туреччина, Україна, Філіппіни, Хорватія, Чорногорія, Естонія, Японія давно створена етична система публічної служби [16]. В етичній системі поєднуються багато різних факторів, таких як: етичне законодавство; визначені вимоги до етики публічної служби; етична освіта для будь-якої категорії посадових осіб; етичний кодекс та інші нормативно-правові документи; діяльність публічних службовців з самоосвіти; моніторинг щабля етики для посадових осіб органу місцевого самоврядування; запровадження засобів для стимулювання етичної поведінки публічних службовців; залучення громадськості до вирішення питань з етики та тощо.

На створення та реалізацію етичної системи в життя найбільш працювали США та Велика Британія, адже вони мали вже сформовані власні традиції в даній сфері [1]. Так, на даний момент у США створене Управління державної етики. Його основне завдання – це забезпечення основного напрямку етичних програм у виконавчій владі та навчання з питань етики

публічних службовців. Задля цього управління організує навчально-тренувальні тренінги та програми, для тих хто безпосередньо займається етикою в державних установах, або в органах місцевого самоврядування.

Етичне навчання публічних службовців у США є обов'язковим. Управління урядової етики США сформувало курс освітніх програм, за допомогою працівники установи з етики мають змогу використовувати при проведенні обов'язкового початкового та щорічного навчання з етичних питань [3].

Курс базової етики для публічних службовців спрямований на формування фундаментальних знань службовців про чесність і боротьбу з корупцією. Зміст даного навчального курсу сфокусований на міжнародних стандартах, встановлених Конвенцією ООН проти дії корупції.

Здебільшого країни не вважають обов'язковим етичне навчання публічних службовців. Але в США, Туреччині та Сінгапурі дане навчання є обов'язковим згідно із законами цих держав.

Щодо Естонії, то навчання державних службовців з етичних питань базується на добровільному бажанні [2]. В державних установах даної країни створені «підрозділи навчання без відриву від виробництва», які відповідають за забезпечення етичного навчання [4].

У Великій Британії створений етичний кодекс державного службовця, який регламентує етику професійної діяльності та обов'язки службовців та міністрів даної країни. Головна складова в етичній системі Великобританії – державна програма «Громадянська хартія». Мета зазначеної програми – досягнення найвищого рівня в стандартах діяльності в інтересах тих, хто користується державними послугами. «Громадянська хартія» визначила стандарти в наданні послуг у понад 40 сферах суспільного життя. Реалізація даної програми сприяла кращому розумінню громадянами своїх прав під час отримання державних послуг та надала поштовх у модернізації етичної культури для самих публічних службовців. Велика Британія виділяється з інших європейських країн наступною особливістю – це «ефект крученої двері» та «ефект човників». «Ефект

крученої двері» створює механізм для міграції робітників між державною службою та комерційними установами. Зокрема, «ефект човників» створює також механізм, але для переходу колишніх вищих службовців державного апарату після їх відставки у фірми тієї самої сфери, яку вони нещодавно очолювали, що зумовлювало підсилення корупційних ризиків [1].

Таким чином, моральні та етичні проблеми в органах публічної влади представляють чималий інтерес для України в частині орієнтування та запозичення передового досвіду зарубіжних країн, серед яких як США, Австрія, Азербайджан, Албанія, Боснія і Герцеговина, Вірменія, Індонезія, Іспанія (Каталонія), Канада, Косове, Китай, Латвія, Литва, Маврій, Північна Македонія, Молдова, Німеччина, Панама, Румунія, Сербія, Сінгапур, Таїланд, Туреччина, Україна, Філіппіни, Хорватія, Черногорія, Естонія, Японія.

Список використаних джерел:

1. Про доступ до публічної інформації: Закон України від 13 січня 2011 р. *Відомості Верховної Ради України*. № 32. 2011. Ст.314. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-17#Text> (дата звернення: 10.04.2022).
2. The official site of Understanding Civil Service (2019), «Civil Service Ethics». URL: <https://www.civilservant.org.uk/ethics-homepage.html> (дата звернення: 20.03.2022).
3. The official site of The U.S. Office of Government Ethics (OGE) (2020), «Ethics Training Tools Templates». URL: <https://www.oge.gov/web/oge.nsf/Resources/Ethics+Training+Tools+and+Templates> (дата звернення: 20.03.2022).
4. Tjiptoherijanto, P. (2018), «Reform of the Indonesian Civil Service: Looking for Quality», *Economics World*, vol. 6, pp. 433-443.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЮ СИСТЕМОЮ

<i>В.І. Аранчій</i> ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	5
<i>К. Davenport-Ray, О. Lopushynska</i> METHODS OF RESOURCE SAVING MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE AS THE BASIS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE TERRITORIAL COMMUNITY	7
<i>N.E. Avanesova, R.A. Lyubushin</i> PERSONNEL SECURITY OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISE	9
<i>Л.М. Березіна, Л.О. Чін</i> ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЮ СИСТЕМОЮ.....	11
<i>О.І. Гарафонова, Д.А. Ковердюк</i> ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ.....	13
<i>Д.В. Дячков, О.М. Овчарук, Д.О. Оскома</i> ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ..	16
<i>L. Yo. Malik, S.A. Kravchenko, L.M. Malik</i> FEATURES OF THE ADAPTIVE APPROACH IN THE MANAGEMENT SYSTEM OF AGRICULTURAL BUSINESS ENTITIES.....	19
<i>О.І. Маслак, В.Г. Нікітюк</i> ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ЛОГІСТИЧНОЇ СИСТЕМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДУВАННЯ.....	22
<i>М.А. Mashchenko</i> DIGITALIZATION OF THE ECONOMY IN THE GLOBAL ECONOMIC SPACE	24
<i>І.Г. Миколенко, Р.О. Гребенник, В.Б. Побіденна</i> Проблематика виробничого потенціалу підприємства	25
<i>О.М. Полінкевич</i> НОВІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	28

СЕКЦІЯ 3. КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

<i>Vi. Melnyk, V. Melnyk</i> THE ROLE OF SOCIAL NORMS IN PROMOTING SUSTAINABLE BEHAVIOR	363
<i>Н.В. Зачосова, В.О. Занора, Д.В. Поковба</i> МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ ПОЛІТИКОЮ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ	365
<i>Н.П. Капітаненко</i> ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	368
<i>Т.В. Колеснік, С.М. Калініченко</i> РЕЛОКАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ ІЗ ЗОНИ БОЙОВИХ ДІЙ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ.....	371
<i>Н.А. Мазур, О.С. Лаврук</i> ЛІДЕРСТВО Й ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ	376
<i>С.В. Маркова, А.Г. Коновалова</i> КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ СУЧАСНОЇ МАРКЕТИНГОВОЇ АГЕНЦІЇ.....	378
<i>Н.М. Орлова, В.А. Грохотов</i> КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТОМАТОЛОГІЧНИХ ЗАКЛАДІВ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	381
<i>І.М. Шупта, Р.В. Зеніч</i> ПСИХОСОЦІАЛЬНА ДОПОМОГА СЛУЖБОВЦЯМ ПІД ЧАС ВІЙНИ: ПРОБЛЕМИ ТА ЗАВДАННЯ СЬОГОДЕННЯ.....	495

СЕКЦІЯ 4. ГАЛУЗЕВІ ТА РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

<i>І.М. Шупта, Д.О. Тихонова</i> МОРАЛЬНІ ТА ЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД	718
<i>Т.О. Щетініна, А.В. Захарова</i> КОМУНІКАТИВНА ВЗАЄМОДІЯ ГРОМАДСЬКОСТІ З ОРГАНАМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ЕТАПИ РОЗВИТКУ	720
<i>А.В. Дивнич</i> ФУНКЦІЯ КОНТРОЛЮ В МЕНЕДЖМЕНТІ ЯКОСТІ ПРИ ПРОВЕДЕННІ СУДОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ ЕКСПЕРТИЗ	723
<i>Є.В. Сидоренко</i> ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ В УПРАВЛІННІ ГРОМАДАМИ ...	726
<i>К.В. Літвінчук</i> ЕКСПОРТНА ДІЯЛЬНІСТЬ, ЇЇ РОЛЬ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ ОПТОВОЇ ТОРГІВЛІ	729
<i>В.Р. Писарькова</i> КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РЕГІОНІВ: ІНСТРУМЕНТИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ	730
<i>Т.М. Помф'юк</i> ОБМІН ДОСВІДОМ З ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ З ІНШИМИ КРАЇНАМИ У КОНТЕКСТІ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ.....	733
<i>А.В. Таргоній</i> ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ЗА ДОПОМОГОЮ КОУЧИНГУ	737
<i>Д.В. Томенко</i>	

