

**І МІЖНАРОДНА
НАУКОВО – ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ**

**«ТЕНДЕНЦІЇ ТА
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ
ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ»**



м. Херсон, Україна



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ
АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (УКРАЇНА)
ДЕПАРТАМЕНТ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ТА ЗРОШЕННЯ
ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ (УКРАЇНА)
ПІВДЕННА ДЕРЖАВНА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКА ДОСЛІДНА СТАНЦІЯ ІВПМ
НААН (УКРАЇНА)
ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ (УКРАЇНА)
ІНСТИТУТ ДОСЛІДЖЕНЬ ЕКОНОМІЧНИХ І СОЦІАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ
ГЛОБАЛІЗАЦІЇ,
ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ (ГРУЗІЯ)
ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (МОЛДОВА)
ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ З НАВЧАЛЬНИХ РОБІТ (ВІРМЕНІЯ)
ДЕПАРТАМЕНТ ОПЕРАЦІЙНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ, УНІВЕРСИТЕТ НАУКИ І ТЕХНІКИ
AGH (ПОЛЬЩА)
ЗАКЛАД ОСВІТИ «ГОМЕЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМ. П.О.СУХОГО» (РЕСПУБЛІКА БІЛОРУСЬ)**

МАТЕРІАЛИ



**І-ї МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО – ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ В
УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ»**

28 травня 2021 р.

м. Херсон

Оргкомітет конференції

Кирилов Юрій – д.е.н., професор, ректор Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Грановська Вікторія - д.е.н., доцент, перший проректор, проректор з науково-педагогічної роботи Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Аверчев Олександр - д.с.-г.н., професор, проректор з наукової роботи та міжнародної діяльності Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Крикунова Вікторія - - к.е.н., доцент, декан економічного факультету Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Жосан Ганна – к.е.н., доцент, помічник декана економічного факультету з наукової роботи та міжнародної діяльності Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Кириченко Наталя – к.е.н., доцент, завідувача кафедрою менеджменту та інформаційних технологій Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Морозов Роман - д.е.н., професор кафедри менеджменту та інформаційних технологій Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Капліна Анастасія - к.е.н., доцент, помічник декана економічного факультету з навчальної роботи Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Боліла Світлана – к.с.-г.н., доцент кафедри менеджменту та інформаційних технологій Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Лобода Олена - к.т.н., доцент кафедри менеджменту та інформаційних технологій Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Димова Ганна - к.т.н., доцент кафедри менеджменту та інформаційних технологій Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Алещенко Людмила - асистент кафедри менеджменту та інформаційних технологій Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Степанова Маргарита – к.е.н., директор Департаменту сільського господарства та зрошення Херсонської обласної держадміністрації;

Самойлик Юлія - д.е.н., професор кафедри економіки та міжнародних економічних відносин Полтавської державної аграрної академії;

Шабля Олександр – к.е.н., заступник директора з наукової та інноваційної діяльності Південної державної сільськогосподарської дослідної станції ІВПМ НААН;

Бедіанашвілі Гіві – д.е.н., академік Академії економічних наук, професор Європейського Університету; директор Інституту досліджень економічних і соціальних проблем глобалізації (Грузія);

Чілочі Рафаел – доцент, декан факультету економічного інжинірингу та бізнесу Технічного університету (Молдова);

Галоян Діана - д.е.н., професор, проректор Вірменського державного економічного університету з навчальних робіт (Вірменія)

Гдовська Катажина - доктор філософії, Департамент операційних досліджень, факультет менеджменту, Університет науки і техніки AGH (Польща)

Трусевич Ірина–к.е.н., доцент закладу освіти "Гомельський державний технічний університет ім. П.О. Сухого"(Республіка Білорусь)

УДК 005:339.9(043.2)

Т 33

*Рекомендовано до друку
Вченою радою економічного факультету
Херсонського державного аграрно-економічного університету
(протокол № 11 від «24» червня 2021 р.)*

**Тенденції та перспективи розвитку менеджменту в умовах глобальних
Т 33 викликів:** матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. (28 травня 2021 р., м. Херсон) / за ред. Н.В. Кириченко, Н.Д. Худік та ін. – Херсон: Книжкове видавництво ФОП Вишемирський В.С., 2021. – 484 с.

ISBN 978-617-7941-28-5 (електронне видання)

В матеріалах конференції висвітлено передові науково-практичні результати досліджень, що отримані у галузі сучасного менеджменту. Конференція покликана стимулювати обмін ідеями та тематичною інформацією між українськими та зарубіжними вченими, представниками наукового та виробничого середовищ, слугувати джерелом інформації про сучасний рівень наукової роботи для здобувачів вищої освіти.

Для здобувачів вищої освіти, науковців та фахівців.

*Матеріали збірника подаються в авторській редакції
та друкуються мовою оригіналу*

Відповідальність за достовірність фактів, власних імен, географічних назв, цитат та інших відомостей несуть автори публікацій. Відповідно до Закону України «Про авторське право і суміжні права», при використанні наукових ідей та матеріалів цього збірника, посилання на авторів і видання є обов'язковим.

Відповідальний за випуск – в.о. завідуючої кафедрою менеджменту та інформаційних технологій, к.е.н., доцент Кириченко Н.В.

Технічний редактор: старший викладач кафедри менеджменту та інформаційних технологій Худік Н.Д.

**Розповсюдження і тиражування без офіційного дозволу
Херсонського державного аграрно-економічного університету заборонено!**

ISBN 978-617-7941-28-5 (електронне видання)

© Колектив авторів, 2021

© ХДАЕУ, 2021

© Видавництво ФОП Вишемирський В.С., 2021

**3. НОВІ РЕАЛЬНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ: СТРАТЕГІЧНЕ ТА
АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ, УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ТА
ІННОВАЦІЯМИ, СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ,
ЕКОНОМІКА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ, АСПЕКТИ ЕКОЛОГІЧНОГО
МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ОРГАНІЧНОГО ВИРОБНИЦТВА ПРОДУКЦІЇ.**

Bedianashvili G. Entrepreneurial activity and business management challenges in the post-pandemic period.....	96
Budiakova Olena Social responsibility of business in the labor market of Ukraine.....	99
Ciloci Rafael, Turcan Iuliu Circular economy challenges and opportunities.....	102
I.V. Golovchik Waste management in achieving sustainable development goals of the republic of Belarus.....	105
Kolodii I.V., E.V. Khraplyvyi Methods of bankruptcy forecasting as tools of anti-crisis management.....	110
Morozov V.I. Current trends in anti-crisis management.....	112
Zhmai A. V., Alekseenko E. S., Tetiana Karavayeva The impact of digital transformation on management practices.....	115
Бобро І.І., Бабан Т.О. Формування та розвиток стратегії аграрних підприємств.....	118
Брусенцева О.А. Національна економічна безпека: виклики і загрози під час пандемії коронавірусної хвороби COVID-19.....	121
Гармаш С.В. Чи можливий соціально відповідальний бізнес у соціально безвідповідальній країні?.....	124
Жмай О. В., Вашковська М. С. Принципи управління змінами на підприємстві.....	127
Жмай О. В., Мозгальова М. Ю. Підходи до мотивації персоналу з урахуванням теорії поколінь.....	130
Жмуденко В.О. Стратегічне управління як вагомий інструмент забезпечення довгострокового розвитку сільськогосподарських підприємств.....	133

Жмай О. В., член правління
Громадська організація «Молодіжна організація "Енектус" при Одеському
національному університеті імені І. І. Мечникова»,
Вашковська М. С., здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова,
Одеса, Україна

ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В сучасному світі жодна організація не може стояти на місці через постійну необхідність змінюватись. Ігнорування даного факту може призвести до того, що компанія стане неконкурентоспроможною на ринку. Саме тому важливо регулярно проводити моніторинг стану підприємства, аналізуючи його та визначаючи, які зміни необхідно здійснити для покращення певних показників.

Зміни можуть бути як маленькими та незначними, так і масштабними, введення яких потребує залучення достатньо великої кількості ресурсів. В залежності від масштабу нововведень зростає роль управління змінами в компанії. Управління змінами можна визначити як методи та способи, за допомогою яких компанія реалізує зміни всередині як своїх внутрішніх, так і зовнішніх процесів. Наприклад, це може бути підготовка та підтримка кадрів, моніторинг показників до та після проведення трансформаційних процесів тощо [1].

Проблема введення змін на підприємстві полягає в тому, що доволі часто керівники використовують інтуїтивний підхід до управління та прийняття рішень щодо даного питання. Але нерідко це призводить до негативних наслідків, коли задіяні ресурси та зусилля не приносять очікуваного результату. Підтвердженням цієї думки є опитування компанії McKinsey, котре було проведено серед осіб, що займають високі посади у компаніях. В результаті четверо із п'яти респондентів визнали, що їх план, побудований на інтуїтивному підході, виявився невдалим. [2] Саме тому важливо застосовувати об'єктивний та структурований підхід, котрий забезпечує ретельний і плавний перехід до кінцевої мети.

Існує певний перелік правил та принципів, яких необхідно дотримуватись задля досягнення позитивних результатів. По-перше, важливо розуміти сутність змін, які будуть проводитися. Для цього треба відповісти на такі запитання:

- 1) Навіщо нам потрібні зміни?
- 2) Які наші основні цілі?
- 3) Які переваги це принесе організації?
- 4) Як це буде впливати на персонал та його продуктивність?
- 5) Що необхідно зробити, щоб досягти цих змін?

Дотримання першого принципу дає можливість запобігти інтуїтивному прийняттю рішень. Отримавши відповіді на вищевказані питання, менеджер матиме змогу більш об'єктивно та обґрунтовано оцінити, чи є доцільним введення певних змін. Це необхідно задля запобігання зайвого та нераціонального використання ресурсів [3]. Другий принцип стосується безпосередньо реалізації змін в компанії. Він наголошує, що для досягнення поставленої мети варто враховувати певні аспекти, які представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Аспекти, які потрібно враховувати при введенні змін в компанії

№	Аспект	Опис аспекту
1	Фінансування	Всі зміни потребують залучення людських, фінансових і матеріальних ресурсів. Саме тому необхідно заздалегідь потурбуватися про джерела їх надходження.
2	Залучення	Варто визначити, хто зможе найбільш якісно розробити та впровадити зміни. Також важливим є прийняття рішення щодо того, чи будуть залучатися людські ресурси ззовні, наприклад, зовнішня експертиза.
3	Підтримка	Неможливо впровадити зміни в компанії, не викликавши при цьому певної реакції персоналу. Якщо реакція людей негативна, то впровадження значно ускладнюється, знижується ефективність їх праці. Тому важливо підготувати їх до цього.
4	Результат	Необхідно чітко розуміти, як буде виглядати успішний результат. Варто також спрогнозувати та оцінити вплив змін.

Джерело: складено авторами за матеріалами [3].

Третій і останній принцип полягає в тому, що потрібно завжди інформувати персонал про те, які зміни відбуватимуться або вже відбулися в компанії. Таким чином, значну роль грає комунікація, яка дасть змогу чітко донести до людей, в чому полягають зміни, як це буде впливати на структуру обов'язків та спосіб їх виконання. При донесенні до колективу інформації про зміни вкрай важливо зробити це правильно, обравши відповідні тон та формулювання. Це потрібно робити для того, щоб отримати очікувану емоційну реакцію [3].

Отже, невід'ємною частиною діяльності кожної компанії є проведення певних змін. Від цього залежить, чи залишиться вона конкурентоспроможною на ринку. Тому неможна недооцінювати процес управління змінами, потрібно приділяти йому належну увагу. При цьому критично важливо притримуватися певних принципів, які були наведені вище. Вони дають змогу всебічно та ґрунтовно проаналізувати доцільність впровадження зміни, а також зробити даний процес максимально ефективним і результативним.

Література

1. What is Change Management? Organizational, Process, Definition & Tools | ASQ. Retrieved from <https://asq.org/quality-resources/change-management>.
2. McKinsey on Organization Agility and Organization Design. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/mckinsey-on-organization>.
3. The Four Principles of Change Management. Retrieved from https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_87.htm.