

**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

Трофімчук С., Сторожук О.В. Адміністрування митних платежів при перетині товаром митного кордону.	446
Цимбалюк Н.В., Сторожук О.В. Сучасні технічні засоби митного контролю.	449
Ципліцька О.О. Інструменти впливу регіональної інвестиційної політики на інклюзію регіонів в умовах майбутніх викликів.	452
Шаблієнко А. В. Проблеми розвитку туризму в Луганській області.....	455
Шибасєва Н.В., Бабан Т.О. Стратегічне планування у системі стимулювання розвитку регіонів.	458
Щеглюк С.Д. Міжмуніципальне співробітництво у посиленні згуртованості громад.	461

**8. СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ БІЗНЕС ОСВІТИ:
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ РЕАЛЬНОГО
СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ ТА ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ,
НАВЧАННЯ Й МЕНЕДЖМЕНТУ.**

Жмай О. В. Роль коучингу в управлінській діяльності.	465
Катцин В. С., Калач Г. М. Перспективи розвитку бізнес-освіти в Україні.....	468
Макухіна С. В. Інноваційні технології іншомовного навчання в умовах модернізації вищої освіти.	471
Самойлик Ю. В. Міжнародний досвід практично орієнтованої підготовки фахівців для реального сектору економіки.	474
Чан Л., Лапко О. О. Стан та актуальні проблеми розвитку економіки знань...	476
Черненко Н.І. Постановка цілей по «SMART» в освітньому самоменеджменті.	479

Жмай О. В., член правління
Громадська організація «Молодіжна організація "Енектус" при Одеському
національному університеті імені І. І. Мечникова»,
Одеса, Україна

РОЛЬ КОУЧИНГУ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

В сучасних умовах динамічного й мінливого зовнішнього організаційного середовища життєздатними виявляються такі організації, які фокусуються на сталому розвитку системи, навчанні персоналу, освоєнні нових технологій, розкритті та розвитку потенціалу співробітників.

Основним чинником формування багатства стає інтелектуальний капітал. Він формує базис для економічного зростання і розвитку, визначає конкурентоспроможність компаній. Це відбувається через те, що нематеріальні фактори визначають конкурентні переваги підприємств на сучасному ринку. Такі економічні процеси кардинально змінили парадигму лідерства, тепер лідер – це не організатор процесу, а скоріш тренер талантів, коуч.

Тімоті Голь, відомий американський коуч, визначає коучинг як «мистецтво створення за допомогою бесіди і поведінки середовища, яке полегшує рух людини до бажаних цілей, так, щоб він приносив задоволення» [1].

Використання коучингу може допомогти компаніям істотно підвищити продуктивність роботи своїх співробітників, в більшому обсязі використовувати продуктивний людський потенціал в досягненні цілей компанії, підвищити мотивацію персоналу [2].

Впровадження коучингу в систему найму персоналу дозволить скоротити помилки в доборі кандидатів, а також скоротить час адаптаційного періоду, що дозволить отримати кращий результат від роботи нового співробітника набагато швидше. Використання коуч-методики допомагає виявити не тільки наявні знання

і досвід співробітника, але і його потенціал, можливість розвитку і прагнення до самовдосконалення. Коуч при відборі також повинен допомогти претенденту визначитися з пріоритетами при пошуку роботи, виявити бажання домагатися мети і нести відповідальність за її досягнення, визначити ступінь готовності кандидата до виконання конкретної трудової задачі та формування стійкої особистої мотивації [3].

В коучингу використовуються як знання про самого працівника, його здібності та можливості, так і поняття про ефективність методів керівництва. Наприклад, навчання нескладним навичкам набагато ефективніше проводити в кілька прийомів, ніж за одне інтенсивне заняття, при якому не відбувається ефективного закріплення навичок.

Саме тому коучинг необхідний і самому керівнику, він дозволяє йому розкрити свій власний потенціал, зрозуміти нові шляхи розвитку в майбутньому, адекватно оцінити себе і своє місце в ринковій ніші. За допомогою коучингу менеджер знаходить грань між особистим та діловим життям, реалізуючись у всіх сферах своєї життєдіяльності, створюючи і грамотно дотримуючись балансу [4].

Таким чином, коучинг можна застосовувати як для ефективної адаптації або розвитку персоналу, так і в якості стилю управління компанією. У такому випадку використання коучингу допомагає найбільш ефективно розкрити потенціал кожного співробітника, вирішується проблема мотивації персоналу, зростає лояльність робітників до компанії, підвищується продуктивність роботи кожного підрозділу.

Особливість застосування коучингу полягає в тому, що він орієнтований на позитивно спрямовані зміни, що сприяють переходу до нового стилю управління, впровадження на підприємстві інноваційних методів роботи, підвищення особистої зацікавленості, відповідальності і творчої активності співробітників.

Отже, коучинг являє собою досить перспективний метод розкриття творчого потенціалу працівників, так як розвиток персоналу вигідний будь-якій організації.

Вкладені в людські ресурси інвестиції виправдовують себе при розробці раціональної системи розвитку і навчання персоналу. Кожна організація може таким чином підготувати співробітників з необхідним рівнем компетенції.

Також коучинг розглядається як спосіб підвищення індивідуальної інноваційності та конкурентоспроможності керівника в частині підвищення персональної відповідальності, розкриття емоційного інтелекту, мотивації на досягнення як своїх особистих, так і корпоративних цілей. Головний ефект коучингу полягає в активізації особистості, в розкритті її емоційного, інтелектуального та інноваційного потенціалу.

Література:

1. Голви, Т. Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала. М.: Альпина Паблишер, 2012. 417 с.
2. Ковалев В. И., Хатимлянская К. А. Коучинг как инновационный стиль менеджмента персонала в современном глобализированном обществе. Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». Том 7, №6. 2015. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/142EVN615.pdf> (дата звернення 25.05.2021).
3. Чернышова В. С., Лымарева О. А. Роль коучинга в системе найма персонала. Международный научный журнал «Символ науки». №03-1ю 2017. С. 149-151.
4. Бурькин Е. С. Специфика методов применения коучинга. Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. Серия 1. Экономика и управление. № 2 (25). 2018. С. 83-89.