

**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.**

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

## **ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ З УРАХУВАННЯМ ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ**

В сучасному VUCA-світі все зазнає змін: технології, демографічна, соціальна, економічно та політична ситуації. Через це система мотивації праці знаходиться у постійному пошуку удосконалень методів і способів, які мають ефективно реагувати на виклики суспільства.

Сучасна теорія і практика управління персоналом повинна враховувати вплив такої динамічної складової, як зміни вікової структури персоналу організації. Керівники підприємств в умовах швидко мінливого суспільства та висококонкурентного бізнес-середовища зіткнулися з додатковою складністю: вони мусять формувати команди зі співробітників, які належать до різних вікових груп (поколінь). Це все значно ускладнює процес підбору персоналу для організації, формування цілісної команди, вибору програм навчання для співробітників та їх мотивації.

Сьогодні на світовому ринку праці переважають представники поколінь Y, в той час як в Україні все ще домінують люди поколінь X та Y. Але поступово покоління бекі-бумерів виходить на пенсію, внаслідок чого на ринку праці збільшується частка молоді, що належить вже до сучасного покоління Z [1].

Порівнюючи погляди та цінності представників різних поколінь, можна побачити, що люди покоління X надзвичайно цінують матеріальні блага та комфорт, можливість вибору, час. Для них є важливим баланс між роботою та сім'єю. Тому для їх мотивації необхідно було встановити фіксовані оклади, постійно ознайомлювати з можливостями щодо додаткового навчання, створювати належні умови праці, надавати більше самостійності і так далі.

Покоління Y – це сучасні, комунікабельні, волелюбні, амбітні та пристосовані до змін люди. Вони беруть участь в корпоративному житті компанії, мають хороші здібності до навчання, є надзвичайно конкурентоспроможними, вибирають для роботи великі відомі компанії.

У роботі цих людей складно зацікавити віддаленою перспективою, вони люблять негайну винагороду. Також їм не подобається починати професійне зростання з нижчих щаблів, розраховуючи на те, що через кілька років їх підвищать, основний їх орієнтир – це негайне зростання. Більшість міленіалів вважають найважливішим фактором можливість професійного або кар'єрного розвитку, що, можливо, можна назвати найбільшою відмінністю між ними і всіма іншими поколіннями [2].

Для покоління ж Z, представники якого цілодобово живуть і працюють онлайн, надзвичайно важливою є увага до їхньої особистості [3]. Все, що вони роблять, потребує будь-якої реакції оточуючих. При цьому, щоб стати кимось, вони не готові чекати, доки виростуть, а намагаються самореалізуватися тут і зараз. Також у них присутній «синдром втраченої можливості», тобто центеніали бояться не отримати шансу спробувати щось нове.

Серед ключових потреб покоління Z виділяють самовизначеність та самореалізацію, вони також схильні брати на себе високий ступінь відповідальності та миттєво ухвалювати рішення. Такі люди мотивовані соціальними нагородами, наставництвом і постійним зворотним зв'язком.

Також на сьогодні багато почали говорити про покоління Альфа. В залежності від країни, це люди, які народились після 2010/2015 року. Прогнозується, що до 2025 року їх чисельність буде сягати майже 2 мільярдів. Таким чином, воно стане найбільшим поколінням в історії світу, яке при цьому вважається найбільш матеріально забезпеченим і технологічно грамотним [4].

Технології роблять цих людей найбільш глобально-орієнтованим поколінням. Вони будуть робити кар'єру в нових областях, таких як кібербезпека, розробка додатків і криптовалюта. Їм необхідно буде вчитися все життя, займаючи кілька робочих місць в різних професійних напрямках. Покоління Альфа не потребує тих же ієрархічних структур або традиційних підходів до влади. Вони цінують персоналізацію та індивідуальний підхід.



Для того, щоб добре керувати такими людьми, необхідно надати їм можливостей для зростання. Дозволити їм експериментувати і терпіти невдачі – це ключ до створення стійкості в наступному поколінні, щоб вони процвітали в майбутні роки змін. Залучаючи, оснащуючи і довіряючи поколінню Альфа, ми можемо правильно налаштувати їх на довгі роки.

Таким чином, можна зробити висновок, що у теорії поколінь, запропонованій ще наприкінці ХХ ст., лежить ціннісно-орієнтаційний підхід до розуміння поведінки членів суспільства. Єдине бачення, світосприйняття та цінності сформувалося у тих людей, які зростали в один і той самий часовий проміжок. Тому з метою виділення найефективніших мотиваційних підходів, які можуть бути застосовані до представників різних поколінь, присутніх на ринку праці, необхідно розрізнити й врахувати їхні цінності та особливості.

#### **Література:**

1. Коваль Н. В., Биба В. А. Використання теорії поколінь в менеджменті персоналу. *Ефективна економіка*. №10. 2020. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8262> (дата звернення 23.05.21).
2. Что лучше всего мотивирует сотрудников, принадлежащих к разным поколениям. URL: <https://www.wrike.com/ru/blog/chto-luchshe-vsego-motiviruet-sotrudnikov-prinadlezhashhih-k-raznym-pokoleniyam/> (дата звернення 23.05.21).
3. Кашук К. М. Особливості управління співробітниками X, Y та Z поколінь. *Економіка. Управління. Інновації*. 2018. №. 1 (22). URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui\\_2018\\_1\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2018_1_9) (дата звернення 23.05.21).
4. Разница поколений: какие они — Generation Z и идущие следом «альфы»? URL: <https://trends.rbc.ru/trends/futurology/5dfcabbf9a7947a532b7f9a5> (дата звернення 23.05.21).