Міністерство освіти і науки України
Міжрегіональна Академія управління персоналом
Придніпровський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП", (м. Кременчук)
Університет економіки (м. Бидгощ, Польща)
Ґданська політехніка (Politechnika Gdańska) (Ґданськ, Польща)
Вища школа внутрішньої безпеки (м. Лодзь, Польща)
Таврійський державний агротехнологічний університет
імені Дмитра Моторного
Криворізький національний університет

II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

Матеріали конференції

22 лютого 2024 р.

Кременчук
2024

УДК 332.1(477)(082)
А43

Організаційний комітет конференції:

Михайло Гончаренко (голова), д-р екон. наук, доц., віцепрезидент МАУП (м. Київ)
Вадим Татарінов (заступник голови), канд. екон. наук, директор Придніпровського інституту МАУП (м. Кременчук)
Сергій Храпатий, д-р фіз.-мат. наук, проф., віцепрезидент МАУП (м. Київ)
Ірина Капеліста, канд. наук з держ. упр., директор Центру організації наукової роботи та інновацій в освітньому процесі МАУП (м. Київ)
Izabela Balynska, Dr., Professor, Vice-Rector for Didactics, University of Internal Security (WSBW) of Łódź
Iryna Klimkova, Dr., Professor, Vice-Rector for Foreign Studies and International Cooperation, University of Internal Security (WSBW) of Łódź
Marzena Sobczak-Michałowska, Dr., Professor, Vice-Rector for International Relations, University of Economy (WSG) of Bydgoszcz
Svitlana Kashuba, Dr, Professor, Director of the European Institute, University of Economy (WSG) of Bydgoszcz
Цезар Марконетті, проф. статистики, Університет Буенос-Айреса (м. Буенос-Айрес, Аргентина)
Ольга Маслак, д-р екон. наук, проф., КрНУ ім. Михайла Остроградського (м. Кременчук)
Юлія Заволока, канд. екон. наук, доц., заступник директора із забезпечення якості освітнього процесу та наукової діяльності, доц. кафедри міжнародних економічних відносин та адміністрування Придніпровського інституту МАУП (м. Кременчук)
Аліна Єфременко, канд. екон. наук, доц., завідувач кафедри міжнародних економічних відносин та адміністрування Придніпровського інституту МАУП (м. Кременчук)
Юлія Малашенко, канд. екон. наук, доц. кафедри міжнародних економічних відносин та адміністрування Придніпровського інституту МАУП (м. Кременчук)
Валентин Гноєвий, канд. екон. наук, доцент, завідувач кафедри економічного проєктування та маркетингу Придніпровського інституту МАУП (м. Кременчук)
Лариса Олексієнко, канд. пед. наук, завідувач кафедри соціальної роботи та мовної підготовки Придніпровського інституту МАУП (м. Кременчук)
Євген Афанасьєв, д-р екон. наук, проф., проф. кафедри менеджменту і адміністрування Криворізького національного університету (м. Кривий Ріг)

Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

А43 **Актуальні проблеми та перспективи соціально-економічного розвитку регіону в умовах сучасних глобальних викликів:** матеріали ІІ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Кременчук, Придніпровський інститут МАУП, 22 лютого 2024 р.) / за заг. ред. В. В. Татарінова. 2024. 423 с. : іл. Бібліогр. у кінці ст.

До збірника включено тези доповідей учасників, які досліджують актуальні проблеми економічного, соціально-культурного, інвестиційного та інноваційного розвитку економіки регіону.

УДК 332.1(477)(082)

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2024

О. І. МАСЛАК, Я. Ю. ЯКОВЕНКО, І. В. ДОМАНЕЦЬКИЙ
Значення кібербезпеки у формуванні цифрової економіки *235*

О. І. МАСЛАК, Я. Ю. ЯКОВЕНКО, О. І. ДУБОВИК
Конфлікти в організації та методи їх врегулювання *237*

У. О. МАТЛАЙ
Аутоагресія та її профілактика *239*

Г. Є. МЄНЯЙЛОВА
Взаємодія маркетингу та логістики в управлінні товарними запасами торговельного підприємства *240*

О. О. МЄНЯЙЛОВ
Удосконалення кримінально-правових наслідків за сприяння агресії *242*

В. В. МИКИТЕНКО
Детермінанти просторової організації господарських систем територіальних утворень *244*

Л. Г. МИХАЛЬЧИШИНА, Л. О. ВОЛОНТИР
Мале підприємництво в Україні в умовах сучасних викликів та загроз *246*

К. В. МІЛЬОНУШКІН
Підвищення якості персоналу як фактор конкурентоспроможності підприємства *248*

І. В. НАЗАРЕНКО, П. А. СТЕГНІЙ
Асертивна поведінка як основна психологічна складова діяльності менеджера *250*

П. А. НАМОЙЛИК, А. А. ШКОДИЧ
Банкрутство підприємств в Україні: проблеми виникнення та ефективні шляхи подолання *252*

М. М. НЕГРИЧ
Зарубіжний досвід забезпечення державно-приватного партнерства *253*

Д. В. НИРКОВ, М. В. СІДНЕНКО
Фактори підвищення ефективності діяльності підприємства *255*

Є. О. ОЛЕКСІЄНКО
Причини дитячої безпритульності в Україні *257*

Л. А. ОЛЕКСІЄНКО
Мотивація волонтерської діяльності *258*

Л. А. ОЛЕКСІЄНКО, Т. Ю. СКРИПНИЧЕНКО
Особливості соціальної роботи з внутрішньо переміщеними особами *260*

Л. А. ОЛЕКСІЄНКО, О. М. ХОМА
Технології соціальної роботи із сім'ями військовослужбовців в умовах сьогодення *262*

О. В. ОРЛИК, Ю. М. РЕБЛЯН
Напрями використання штучного інтелекту у сфері туризму *264*

І. В. НАЗАРЕНКО,
П. А. СТЕГНІЙ
канд. істор. наук, доц.
ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

АСЕРТИВНА ПОВЕДІНКА ЯК ОСНОВНА ПСИХОЛОГІЧНА СКЛАДОВА ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА

Нова тенденція менеджменту передбачає застосування асертивної поведінки як основну психологічну складову менеджера. Вченими виявлено користь прояву асертивної поведінки в управлінні персоналом. Даний аспект на сьогоднішній день вивчається багатьма психологами практикуючих та тренуючих менеджерів компаній.

Під асертивною поведінкою розуміється конструктивний спосіб міжособистісного контакту, що є альтернативним методом деструктивності, маніпуляції та агресії. Асертивна поведінка лідера має бути засновано на компетентних знаннях, з метою розширення точки зору на ту або іншу ситуацію, для ухвалення управлінського рішення, яке може принести позитивний результат [1].

Ознаки асертивності менеджера мають нелінійний зв'язок з певними лідерськими якостями, його впливом на інших людей та вміння вирішувати конфліктні ситуації. У число змінних, пов'язаних з асертивною поведінкою, також входить ефективність керівника та бажання інших працювати з керівником у довгостроковій перспективі.

Багато менеджерів не сприймають асертивність як інструментарій до успішного ведення операційної роботи. Інструментальні та соціальні фактори зазвичай протидіють один одному, але ефективне застосування може принести певні плоди.

Менеджер з більш високим рівнем асертивності має більш виражену ефективність і лідерські якості, ніж менеджери із середнім рівнем асертивності.

Низький рівень асертивності в поведінці менеджера приведе до того, що співробітники організації будуть виходити з інструментальних показників управлінської ланки. Високий рівень асертивності, навпаки, звертає погляд працівників на соціальні фактори, а не на інструментальні. Тобто при низькому рівні асертивності ключову роль у взаєминах гратимуть певні досягнення, які вплинуть на позитивну чи негативну комунікацію.

Асертивність поведінки в менеджменті починається з того, що управлінська ланка розуміє необхідність в асертивності між ним і співробітниками, з якими менеджер безпосередньо взаємодіє у межах роботи. У більшості випадків менеджер не завжди зауважує, що між ним і його співробітниками відсутній зв'язок, при якому кожна зі сторін може пропонувати певні погляди на вирішуване питання. В даному аспекті дуже важлива самосвідомість

менеджера для розуміння того, що в комунікації між ним та його співробітниками присутня якась грань, яка розділяє їх думки щодо різних ситуацій, і команда не приходить до повної взаємодії.

Самосвідомість є основною ланкою самовдосконалення. Щоб досягти успіху у своєму прагненні знайти більш впевнене ставлення та поведінку зі співробітниками організації, вам необхідно ясне уявлення про те, хто ви є, яким ви повинні бути і як ви сприймаєте світ. При цьому дуже важливо розуміти, наскільки кожна із сторін комунікації має експертну думку в ситуації, де точки зору поділяються. У даному аспекті необхідно розуміти з точки зору психології, до якого типу поведінки менеджер схильний при вирішенні певних спірних чи навіть конфліктних ситуацій. Існують різні методики, які можуть допомогти визначити тип поведінки менеджера, який, як правило, приводить до трьох типів поведінки — пасивність, самоствердження або агресія.

Наступні характеристики описують якості, які повинні бути у менеджера з асертивним типом поведінки [2]:

- Використовує пряме спілкування;
- Робить повістку дня, у якій точно описує власну точку зору;
- Не боїться намагатися впливати на інших;
- Поважає погляди і права інших;
- Захищає свої погляди, права і межі від посягань;
- Використовує поведінку, яка близька до агресивної в обороні;
- Відкритий для впливу навіть коли прагне впливати на інших.

За наявності даних якостей менеджер може психологічно впливати на думку навколишніх працівників. На відміну від пасивного чи агресивного типу поведінки, асертивність вибудовує якийсь баланс, де не превалює домінантність однієї сторони комунікації над іншою. Навпаки, при асертивності вибудовується контракт, при якому основним двигуном комунікації буде раціоналізм [2].

Отже. асертивна поведінка менеджера може стати ефективним інструментом в руках менеджерів для досягнення певних цілей компанії. Це дозволить підготувати ефективного менеджера, який стратегічно може підходити до управління і може принести позитивний результат для організації.

Джерела

1. *Дріга Т. Г.* Контент-аналіз поняття “асертивність”. *Теоретичні і прикладні проблеми психології.* 2015. № 3. С. 158–165.
2. *Шинкар М. І.* Проблема асертивності в сучасному суспільстві. *Вісник Національного університету оборони України.* Серія “Питання психології”. 2020. Т. 1. Вип. 54. С. 210–213.