

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



Матеріали
II Міжнародної науково-практичної
конференції
“ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ
УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ В УМОВАХ
ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ”

10 жовтня 2024 р.

Київ
2024

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ:

Голова оргкомітету:

Гончаренко Михайло Федорович – віцепрезидент Міжрегіональної Академії управління персоналом, д-р екон. наук, проф.

Заступники голови:

Семенець-Орлова Інна Андріївна – директор Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р наук з держ. упр., проф.;

Каліна Ірина Іванівна – заступник директора Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р екон. наук, проф.

Члени оргкомітету:

Дацій Олександр Іванович – завідувач кафедри маркетингу ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Братусь Анна Анатоліївна – завідувач кафедри економіки та управління бізнесом ННІУЕБ, д-р екон. наук, доц.;

Дмитренко Геннадій Анатолійович – завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Скиба Ганна Іванівна – завідувач кафедри обліку і оподаткування Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу, канд. екон. наук, доц.;

Кришталь Галина Олександрівна – завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Кривоберець Марина Миколаївна – завідувач кафедри організації туристичної діяльності ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.;

Мазур Юлія Володимирівна – декан ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 11 від 30.10.24)*

II Міжнародна науково-практична конференція “Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу”: зб. матеріалів конференції (м. Київ, 10 жовтня 2024 р.) / ред. кол.: І. А.Семенець-Орлова (гол. ред.), І. І.Каліна (заст. гол. ред.), Ю. В. Мазур (упоряд. і відп. ред.) та ін. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2024. 594 с.

ISBN 978-617-02-0406-6 (електронне видання)

Для науковців, представників бізнесу та здобувачів вищої освіти.

Тексти тез надано в авторській редакції. Автори несуть повну відповідальність за зміст публікацій, а також добір, точність наведених фактів, цитат, власних імен та інших відомостей.

Клименко Антон Борисович

Знання персоналу як структурний елемент інтелектуального капіталу:
підходи до захисту 226

Кліваденко Руслан Леонідович

Вдосконалення інституційної структури управління проєктами
підвищення економічної безпеки населення 229

Коваленко Валентина Іванівна

Теоретико-методологічні засади реформування системи
публічного управління 231

Коваленко Наталія Василівна

Коботи в епоху цифровізації: вплив на економіку
та виробничі процеси 234

Ковальчук Олег Володимирович

Особливості реалізації маркетингової товарної політики
в умовах реалізації цифрового маркетингу 237

Козлова Алла Іванівна, Жемчугов Володимир Павлович

Сучасні інструменти управління конфліктами на підприємствах 239

Козловський Дмитро Олександрович, Дорошенко Павло Юрійович

Оцінювання персоналу як інноваційний інструмент
в умовах цифровізації бізнесу 243

Кононенко Катерина Геннадіївна

Впровадження цифрових патформ в туристичному бізнесі 246

Корнійчук Віталіна Петрівна

Макроекономічне регулювання розвитку України 249

Косткін Корній Костянтинович

Підходи до автоматизації бізнес-процесів 252

Kotlyar Anastasia

Public administration in the field of education:
state of scientific research 254

Кошель Всеволод Віталійович

Економічні аспекти розвитку відновлювальних
джерел енергії в Україні в умовах воєнного стану та впровадження
нових ринкових інструментів 259

Kravchenko Svitlana Anatolyivna

Development of digital entrepreneurship in the agricultural sector
of the economy in the context of european integration 262

Кравівіна Галина Олексіївна, Джемільова Ельвіра Ігорівна

Особливості розвитку ресторанного господарства України
та Німеччини 265

Останнім, але не менш важливим завданням є забезпечення якості та безпеки товарів у цифровому середовищі. З розвитком електронної комерції та онлайн-продажів зростає ризик підробок і шахрайства. Тому компанії повинні впроваджувати новітні технології для захисту своїх товарів і брендів, такі як блокчейн для відстеження походження продукції або системи сертифікації. Це не лише підвищує довіру споживачів до товарів, але й забезпечує конкурентні переваги на ринку. Успішна реалізація цих завдань дозволяє компаніям бути більш адаптивними до змін у ринковому середовищі та задовольняти вимоги сучасних споживачів.

Література

1. Окландер М. А., Кірносова М. В. Маркетингова товарна політика : підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 246 с.
2. Yuliya Zintso, Irina Fedorishina, Halyna Zaiachkovska, Oleh Kovalchuk, Zlata Tyagunova. Analysis of current trends in the use of digital marketing for the successful promotion of goods and services in Ukraine. *Financial and credit activity-problems of theory and practice*. 2023. Volume 3. Issue 50. Page 174–184.
3. Ковальчук О. В. Складові брендингу та застосування технологій штучного інтелекту в їх реалізації. *Економічний форум*. 2/2023. С. 25–29.

КОЗЛОВА Алла Іванівна

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

ЖЕМЧУГОВ Володимир Павлович

магістр кафедри економіки та управління бізнесом
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

За сучасних обставин конфлікти на підприємствах більше не пов'язані лише з негативними явищами та процесами, а їх ідеалізація також непомітна. Метод формування ролі та місця конфлікту є більш практичним: конфлікт є абсолютно невід'ємною частиною будь-якої організації, конфліктом слід керувати [1].

Конфлікт — це не тільки процес, а й конкретний стан, в якому знаходиться організація чи структурний елемент, він має свої причини та витоки. Управління конфліктами мало б усунути першопричини конфліктів або, принаймні, зменшити можливість конфліктів із визначених джерел.

Визначення причини конфлікту є одним із перших завдань при розробці загального плану управління конфліктами або, зокрема, конкретного конфлікту. Очевидно, що причин конфлікту багато. Однак, якщо ми розглянемо певні причини, а саме: взаємозалежність завдань; суперечливі завдання; неправильний розподіл ресурсів; неефективні системи стимулювання; недосяжні цілі тощо — можна зробити дуже важливий висновок: усі ці причини це прямо чи опосередковано пов'язано із системою управління організацією, і з цих причин вони не можуть знайти ефективні методи корпоративного управління. Зрештою, менеджери фактично керують організацією та реалізують процес планування, організації, мотивації, контролю та регулювання. Звичайно, конфлікти, викликані цими причинами, та існування цих причин послаблюють внутрішнє середовище підприємства, тим самим послаблюючи конкурентоспроможність підприємства.

Передумовами конфліктів у всьому управлінні підприємством через неефективне управління можуть бути [1–3]:

- Процес планування передбачає формування цілей, завдань, стратегій, політик тощо. Всі ці процеси повинні базуватися на оцінці та аналізі зовнішнього та внутрішнього середовища, переваг та недоліків компанії, тобто це залежить від поточного стану компанії, який можливо не є ідеальним у момент зазначеного процесу. Тому планування з самого початку породить певні суперечності в корпоративній діяльності, а враховуючи суб'єктивні фактори планування, ігноруючи деяких фактори, майбутні конфлікти неминучі [2].

- Організація може бути функцією управління, і функція управління полягає головним чином у створенні передумов для конфліктів у корпоративній діяльності. Оскільки організування передбачає поділ підприємства на певні структурні підрозділи і, що найголовніше, розподіл повноважень, що спричиняє врешті-решт побудову організаційної структури з розподілом ресурсів, конфліктів у майбутньому уникнути просто неможливо. Якщо згадати причини конфлікту, ми можемо побачити багато причин, які з'являються в процесі виконання організаційних функцій, а саме: незадоволення всіх інтересів розподілом ресурсів, взаємозалежність завдань, безпосередньо породжених типом організаційної структури, незадоволеність. Виходячи з цього, ми можемо ще раз переконатися, що звичайне впровадження управління по суті суперечливе.

- По суті те, що найкраще пояснює конфлікт, — це роль мотивації. Беручи до уваги той факт, що об'єктом мотивації є потреби працівників, тобто матеріальні та нематеріальні потреби працівників необмежені, а також певні обмеження будь-якої організації, яка задовольняє ці потреби, робимо простий висновок: завжди буде Невдоволення, завжди будуть незадоволені люди, що може бути причиною конфлікту [2].

- Звичайно, контроль як функція управління також може створювати конфлікти, хоча і не очевидні. Протягом контрольного періоду система управління намагається порівняти очікувані результати з фактичними результатами, перевіряючи всі типи ресурсів, включаючи працівників. Незважаючи на вплив методу контролю, об'єкт перевірки може негативно вплинути на факт

контролю. Крім того, відхилення від очікуваних результатів без об'єктивних причин не буде викликати захоплення менеджерів. Все це може призвести до конфліктів у компанії.

- Кінцева функція управління — регулювання — залежить від перших чотирьох, а її здійснення буде безпосередньо залежати від планування, організації, стимулів і головним чином результату контролю. Тобто насправді нагляд конкретно виконує одне із завдань, пов'язаних з вирішенням конфліктів, однак, якщо ми розглядаємо цю функцію як джерело конфліктів, то причина полягатиме в тому, що будуть помилки при регулюванні під час коригування планів, змін в організаційній структурі, змін у формах та методах мотивування тощо.

Проаналізувавши функції управління, ми можемо чітко побачити природу їх конфліктів та безпосередню участь системи управління (можливо, несвідомо) у створенні конфліктів (тобто багатьох причин конфліктів), а пізніше сам конфлікт пов'язаний із системою управління. Тому ми приходимо до іншого висновку: система управління, реалізація управління організацією та результати управління системою є джерелом багатьох конфліктів в організації. Безперечно, у цьому випадку не потрібно говорити про підвищення конкурентоспроможності. У цьому випадку процес управління конфліктами спрямований на вдосконалення системи управління бізнесом [3].

Варто також зазначити, що не тільки функція управління породжує конфлікти, але це процес управління конфліктами для виконання цих функцій та внесення відповідних коригувань.

Як відомо, одним із елементів управління є стиль управління. Існує три стилі керівництва: авторитарний, ліберальний та комбінований. Перші два типи неефективності добре відомі, тому немає сенсу розглядати їх при врегулюванні конфліктів. А от дослідження впливу комбінованого стилю управління є доцільним.

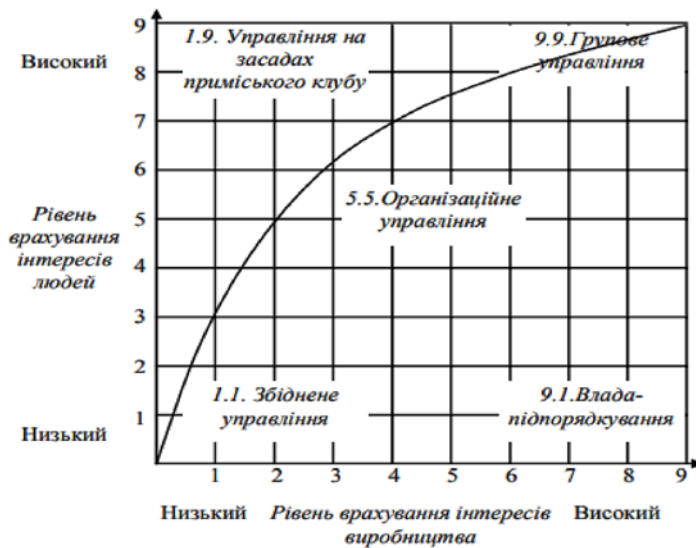
Конфліктне ставлення менеджерів є одним із елементів стилю керівництва. Оскільки найважливішим фактором, що визначає стиль, є ступінь врахування виробничих інтересів та ступінь врахування інтересів робітників, очевидно, має сенс встановити зв'язок між цими факторами та ступенем конфлікту.

Для цього спочатку треба накласти криву результативності на управлінську сітку Р. Блейка та Дж. Моутона, згідно з рисунком [4].

Як видно, рівень результативності зростатиме впродовж сітки від стилю “збіднене управління” до стилю “групове управління”, що підтверджує той факт, що зростання врахування усіх організаційних інтересів позитивно впливає на результативність.

Управління суперечками та конфліктами в організації — це безпосередній вплив знищення (мінімізації) факторів, що спричиняють конфлікт, або вправлення дій учасників конфлікту. Існує багато ефективних методів управління конфліктами, і кожна техніка передбачає безліч тактичних методів.

До методів вирішення, запобігання та врегулювання трудових конфліктів належать: особисті тобто методи, що впливають на осіб; структурні, тобто ме-



Зміна рівня результативності з врахуванням застосування стилів керівництва

тоди усунення організаційних трудових суперечок; методи міжособистісної поведінки в суперечках або конфліктах; переговори; взаємні агресивні дії, цю категорію способів використовують у крайніх випадках, коли вичерпані можливості всіх попередніх груп.

Окрім переговорних та структурних методів вирішення трудових спорів, слід також звернути увагу на адміністративно-правові методи. Цей метод є типовим випадком трудових спорів між працівниками та роботодавцями, які можуть бути вирішені за допомогою нормативних актів.

Підсумовуючи, головний висновок, який ми можемо зробити, полягає в тому, що потрібно знайти можливість використовувати будь-який із методів і ретельно вибирати відповідно до конкретної конфліктної ситуації.

Література

1. Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л. В., Гриненко А. М. Конфліктологія. навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 315 с.
2. Ачкасова Л. М., Водолажська Т. О., Бекетов Ю. О. Управління конфліктами на підприємстві. *Економіка транспортного комплексу*. 2022. Вип. 40. DOI: <https://doi.org/10.3097>
3. Біловодська О. А. Управління конфліктами в системі управління людським потенціалом підприємств. *Економіка і суспільство*. 2017. № 10. С. 177–182. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/638407/ETK>.
4. Dorcioman M. M. Motivational dominance, work satisfaction, reaction to conflict related to the preferred management style of teaching staff in pre-university education. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*. 2017. Vol. 3(8). P. 870–877. URL: <https://doi.org/10.24001/ijaems.3.8.9.2225-2304.2022.40.22>.