

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МЕЛІТОПОЛЬСЬКА РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
ВП. НУБП «БЕРЕЖАНСЬКИЙ АГРОТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТУ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ А.С. МАКАРЕНКА
ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «КОМ'ЮНІТІ ПЛЮС»

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ СЬОГОДЕННЯ

**Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної
конференції**

(21-22 листопада 2024, Запоріжжя)

м. Запоріжжя, Україна

2024

УДК 330.34(477):316.3:005.21(062.552)

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет Вченою радою
Мелітопольського державного педагогічного університету
імені Богдана Хмельницького (протокол № 7 від 24 грудня 2024 року).

Сучасні технології управління соціально-економічним розвитком України в умовах глобальних викликів сьогодення: Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції, 21-22 листопада 2024 року, м. Запоріжжя. 2024. – 278 с.

Збірник містить матеріали учасників IV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні технології управління соціально-економічним розвитком України в умовах глобальних викликів сьогодення», що спрямовані на розвиток наукових ідей та формування ефективних механізмів управління на державному, регіональному рівнях та у бізнес-середовищі в умовах інноваційних змін в економіці.

УДК 330.34(477):316.3:005.21(062.552)
© МДПУ, 2024

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1 МЕНЕДЖМЕНТ ТА ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В ЕКОНОМІЦІ.....	8
Герчанівська С.В. ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА.....	8
Диха М.В., Диха В.В. ОРГАНІЗАЦІЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН.....	11
Захарова Н.Ю., Єременко О.О. АДАПТАЦІЯ МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ ДО ПОСТІЙНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВИКЛИКІВ: СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ.....	15
Захарова Н.Ю., Бутенко К.О., Новаторова П.О., Мазуров Р.Г. УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....	19
Захарова Н.Ю., Грошовий О.В. ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ЗМІН.....	23
Захарова Н.Ю., Єлагіна І.В. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ У КОЛЕКТИВІ ПІДПРИЄМСТВА.....	28
Захарова Н.Ю., Ноздрань О.В. ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	33
Лісняк Г.Г. УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ У КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В ЕКОНОМІЦІ.....	38
Намлієва Н.В., Кашніков М.В. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНЮВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ.....	41
Намлієва Н.В., Крот Т.С. СУТНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКИХ ТЕХНОЛОГІЙ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ.....	45
Намлієва Н.В., Фурін І.М. УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ: ПРИНЦИПИ ТА МЕХАНІЗМ ЗДІЙСНЕННЯ.....	49
Павленко Л.Л., Павленко М.Г. ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ФАРМАЦЕВТИЧНІЙ ГАЛУЗІ: ПРИНЦИПИ ТА СТРАТЕГІЇ.....	53
Павленко О.М., Романів Є.В., Височин Є.Р. УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ: ВІД ВИНИКНЕННЯ ДО ВИРІШЕННЯ.....	56
Пилипенко К.А., Рунчева Н.В., Колеснікова Анна LA TOUR D'ARGENT PARIS (СРІБНА ВЕЖА) КУЛЬТУРНИЙ СИМВОЛ ПАРИЖУ.....	59
Романюк І.А., Бабко Н.М. ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ У ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННІЙ СФЕРІ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ.....	63
Сокіл О.Г. ІНТЕГРАЛЬНИЙ ІНДЕКС ФІСКАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ.....	66
Судомир С.М. ФОРМУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	71
Чкан І.О. РОЗВИТОК ТА НОВАЦІЇ ФІНТЕХ-ІНДУСТРІЇ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ.....	75
Чкан І.О., Завгородня О.А. УПРАВЛІННЯ ДЕПОЗИТНОЮ ПОЛІТИКОЮ БАНКУ.....	78
Чкан І.О., Скиба С.І. ПЕРЕВАГИ ВІДКРИТОГО БАНКІНГУ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ФІНАНСОВОГО РИНКУ.....	81
Шумінська О.Б. ФОРМУВАННЯ ЕТИЧНОЇ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА.....	84
Щебликіна З.В., Аніщенко І.М. СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ.....	88
Щебликіна З.В., Зарецький Р.Д. УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ЯК СКЛАДОВА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ.....	93
Щебликіна І.О., Щебликіна З.В. ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЕРАЦІЙНОЇ (ВИРОБНИЧОЇ) СИСТЕМИ ПІДПРИЄМСТВА.....	96
Щебликіна З.В., Мельніченко Я.С. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	101
Щебликіна З.В., Підгаєцька Т.О. РОЛЬ ОПЕРАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	107

*Щебликіна З.В.,
старша викладачка,
Зарецький Р.Д.
Мелітопольський державний педагогічний
університет імені Богдана Хмельницького,
м. Запоріжжя*

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ЯК СКЛАДОВА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

В сучасному бізнес-середовищі вміння ефективно управляти конфліктами є ключовим фактором успішної роботи компаній у будь-якій сфері. Конфлікти можуть виникати через різні причини: суперечності в інтересах, проблеми у комунікації, розбіжності у поглядах чи навіть особистісні протиріччя.

Конфлікт – в загальному це відсутність згоди між двома чи більше сторонами (організаціями, особами), це зіткнення протилежностей, розходження в поглядах, позиціях та інтересах. Конфлікт виступає природною частиною людського життя (конференція). [1. с.505]

Управління конфліктами охоплює не тільки їх вирішення, але і їх попередження, а також перетворення таких ситуацій на можливості для розвитку компанії та покращення її внутрішніх процесів. Конфлікти – це природна складова взаємодії між людьми, яка може впливати на ефективність і продуктивність роботи організації. Вони трапляються в будь-якій компанії, незалежно від її масштабу чи напряму діяльності. Тому важливо розуміти: звідки беруться конфлікти та як їх правильно вирішувати.

Причинами конфліктів у колективі можуть бути: відмінності у цілях та інтересах співробітників, конкуренція за ресурси, розбіжності у підходах до виконання завдань чи недоліки в комунікації. Для того щоб краще розібратися у конфліктах, їхній природі, особливостях, функціях і наслідках, важливо здійснювати їх типологізацію. Це допомагає визначати основні види конфліктів за спільними рисами й відмінностями.

Конфліктна ситуація може набути конструктивного або деструктивного характеру і може бути вирішена двома способами: або менеджер змінює свою лінію поведінки і починає діяти рішуче, або йому на зміну приходять нова, більш енергійна і цілеспрямована людина з рисами, які підходять для нових умов роботи. Для організації

обидва варіанти будуть конструктивними. Для конкретного менеджера другий варіант - деструктивний. [2]

Існує чимало класифікацій конфліктів, що відображають їхню різноманітність і специфіку. Такі конфлікти можуть виникати між представниками різних рівнів організації: керівниками й підлеглими, викладачами та студентами тощо.

На рис.1 представлена класифікація конфліктів



Рис. 1 Класифікація конфліктів

Для успішного управління конфліктами важливо підбирати персонал з урахуванням індивідуальних особливостей, дбати про задоволення їхніх потреб, дотримуватись принципів соціальної справедливості та формувати культуру взаєморозуміння. Слід впроваджувати програми, спрямовані на навчання працівників навичкам вирішення конфліктів і створення механізмів для оперативного розгляду скарг. У складних ситуаціях доцільно залучати медіаторів, які допоможуть сторонам досягти конструктивного діалогу та знайти спільне рішення.

Ефективна комунікація є запорукою уникнення непорозумінь. Використання сучасних комунікативних технологій сприяє розвитку взаєморозуміння між співробітниками та менеджментом. Регулярний аналіз причин конфліктів дозволяє виявляти основні фактори їх виникнення та розробляти стратегії для запобігання

подібним ситуаціям у майбутньому. Превентивні заходи, такі як вдосконалення організаційної культури, управління ресурсами та чітке визначення ролей працівників, допомагають знижувати ймовірність конфліктів.

Сучасні цифрові платформи та програмне забезпечення можуть стати ефективними інструментами для моніторингу та управління конфліктами. Вони також полегшують комунікацію та обмін інформацією в колективі. Крім того, альтернативні методи вирішення конфліктів, як-от колективні обговорення чи неформальні зустрічі, можуть сприяти пошуку компромісів і збереженню позитивного клімату в організації.

Конфлікти виконують важливу інформаційну роль, сигналізуючи про наявність проблем, які потребують негайного вирішення. Вони допомагають виявляти суперечності, які є наслідком недоліків у соціальних чи організаційних структурах. Управління конфліктами дозволяє не лише усувати проблеми, а й удосконалювати процеси в організації.

Передумовою виникнення конфлікту є об'єктивно існуюче протиріччя, неоднорідність очікувань членів групи по відношенню один до одного.

Організаційний конфлікт може приймати безліч форм. Якою б не була природа організаційного конфлікту, менеджери повинні проаналізувати його, зрозуміти і вміти керувати ним. [3, с. 323]

Отже, у сучасних умовах глобалізації та конкуренції ефективне вирішення конфліктів є важливим чинником стабільності, продуктивності та задоволеності працівників. Якщо конфлікти залишаються невирішеними, це може призвести до репутації компанії.

Список використаних джерел:

1. Червак М., Степанюк О. Управління конфліктами на підприємстві: Теорія та практика менеджменту. *Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* 24-26 травня 2022 р. Луцьк, 2022. С. 505-509.

2. Боковець В., Соколовська В. Управління конфліктними ситуаціями в роботі з персоналом *Ефективна економіка* (електронне видання) №10.2020

3. Щєбликіна І. О., Грибова Д. В. Основи менеджменту : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Мелітополь : Видавничий будинок Мелітопольської міської друкарні, 2015. 480 с.