

**МАТЕРІАЛИ
МІЖНАРОДНОГО ФОРУМУ
«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА
В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ
НЕСТАБІЛЬНОСТІ»**

КРЕМЕНЧУК

2024

Міністерство освіти і науки України
Вроцлавський економічний університет (Польща)
Карагандинський технічний університет
імені Абилкаса Сагінова (Казахстан)
ПУ «Академія «Volashaq» (Казахстан)
Університет прикладних наук (Литва)
Вища школа європейських і регіональних студій (Чехія)
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана (Україна)
Західноукраїнський національний університет (Україна)
Кременчуцький національний університет імені Михайла
Остроградського (Україна)

МАТЕРІАЛИ

МІЖНАРОДНОГО ФОРУМУ

«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ»

(Посвідчення про реєстрацію УкрІНТЕІ № 481 від 23.11.2023 р.)

02-03 ГРУДНЯ 2024 РОКУ

КРЕМЕНЧУК

логістичні витрати можуть становити до 30 % загальних операційних витрат підприємства [1, с. 45]. Основними факторами, що спричиняють їх зростання, є неефективне планування маршрутів, недосконале управління складськими запасами та високі витрати на паливо.

Оптимізація логістичних витрат передбачає застосування таких методів:

1. Автоматизація логістичних процесів – використання інформаційних систем для планування маршрутів, управління складськими запасами та контролю транспортування.
2. Аутсорсинг логістичних функцій – передача частини логістичних операцій спеціалізованим компаніям для зниження витрат та підвищення якості обслуговування.
3. Інтеграція системи Just-in-Time (JIT) – мінімізація обсягів складських запасів за рахунок своєчасного постачання товарів.

Оптимізація маршрутів та транспортних потоків – використання спеціалізованого програмного забезпечення для визначення найкоротших та найекономічніших маршрутів. Наприклад, застосування технології GPS для моніторингу руху транспорту дозволяє мінімізувати витрати на паливо, а також скоротити час доставки, що в кінцевому підсумку сприяє підвищенню продуктивності логістичних операцій.

Впровадження автоматизованих систем управління складом (WMS) на підприємствах дозволяє скоротити витрати на зберігання до 20 % [2, с. 68]. Аутсорсинг логістичних послуг виявився ефективним для малих та середніх підприємств, які змогли зосередитися на основній діяльності, зменшивши витрати на транспортну інфраструктуру на 15 % [3, с. 123].

Оптимізація витрат на логістичні операції є необхідною умовою підвищення конкурентоспроможності підприємств. Використання сучасних методів і технологій дозволяє не лише знижувати витрати, а й покращувати якість логістичних послуг, що сприяє зростанню задоволеності клієнтів та збільшенню прибутковості.

Список використаних джерел:

1. Біловодський О. В. Логістичні витрати та їх оптимізація. К.: Логістика. 2020. 256 с.
2. Гончаренко С. М. Сучасні підходи до управління логістичними процесами. Харків: Логістичні рішення. 2021. 312 с.
3. Коваленко Ю. В. Аутсорсинг логістичних послуг: переваги та виклики. Львів: Економічна думка, 2019. 198 с.

ПСИХОЛОГІЯ ТА ЕТИКА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

*Чайка І.П., к.е.н., доцент,
кафедра менеджменту,*

*Полтавський університет економіки і торгівлі,
Маслівець Л.С.*

*магістр 2 курсу спеціальності 073 «Менеджмент»,
освітньої програми «Менеджмент та адміністрування»,
Полтавський університет економіки і торгівлі*

Психологія та етика управлінської діяльності в організації набувають особливої актуальності в умовах сучасних викликів, з якими стикається Україна. Воєнний стан, постійні тривоги, економічна нестабільність та соціальна невизначеність суттєво впливають на морально-психологічний клімат працівників. У таких умовах ефективного управління неможливе без врахування психологічного стану колективу, етичних аспектів взаємодії та побудови довірчих відносин між керівниками і підлеглими. Забезпечення психологічної підтримки та створення сприятливих умов для роботи стає ключовим завданням для керівників організацій [1].

Крім того, в сучасних реаліях саме етика управлінської діяльності стає основою для формування стійкості та згуртованості колективу. Працівники організацій перебувають у стані постійного емоційного напруження, що впливає на їхню продуктивність та міжособистісні стосунки. Тому відповідальне ставлення до потреб співробітників, впровадження практик

психологічної адаптації, дотримання принципів взаємоповаги й етичної поведінки є не лише ознакою професійного управління, а й необхідною умовою для збереження працездатності організацій у надзвичайно складних умовах сьогодення.

Керівники, які ігнорують важливість психології та етики в управлінській діяльності, ризикують не лише знизити продуктивність своїх команд, але й створити атмосферу напруження та незадоволеності в колективі. У сучасних умовах, коли працівники стикаються з постійними стресовими факторами, такі як невизначеність майбутнього та емоційна перевтома, традиційні підходи до управління втрачають свою ефективність. Відсутність адаптації до нових реалій, небажання опанувати сучасні тактики взаємодії та ігнорування потреб співробітників не лише знижують довіру до керівника, але й посилюють ризик конфліктів, демотивації та відтоку кадрів. Це підкреслює необхідність трансформації управлінського підходу, що враховуватиме емоційний стан та моральні цінності персоналу.

Психологія та етика в управлінській діяльності стають дедалі важливішими складовими ефективного керівництва в організаціях. У центрі цих аспектів лежить здатність керівника створювати гармонійний морально-психологічний клімат, який сприяє продуктивності, довірі та командній роботі. Особливістю сучасного управління є необхідність розуміти психологічні особливості працівників, такі як їхні мотиви, потреби, рівень стресостійкості та емоційна стабільність. Важливим завданням керівника стає не лише досягнення бізнес-цілей, а й забезпечення підтримки для співробітників у складних ситуаціях, особливо в умовах стресу та нестабільності, як це спостерігається в Україні під час війни [2].

Сучасні підходи до психології та етики в управлінській діяльності базуються на інтеграції новітніх знань про людську поведінку, моральні принципи та технологічні інновації в практику управління. Одним із ключових підходів є розвиток емоційного інтелекту керівників. Ця концепція передбачає здатність розуміти та управляти як власними емоціями, так і емоційним станом підлеглих, що сприяє створенню сприятливого робочого середовища, зниженню конфліктів та підвищенню мотивації працівників.

Ще одним сучасним підходом є впровадження етичного лідерства, яке зосереджене на дотриманні моральних стандартів, прозорості в прийнятті рішень та формуванні довірливих відносин у колективі. Етичний керівник вважається прикладом для наслідування, сприяючи побудові корпоративної культури, заснованої на взаємоповазі, чесності та соціальній відповідальності [1].

Управлінська діяльність також орієнтована на впровадження психологічного підходу до мотивації, який враховує індивідуальні особливості співробітників, їхні потреби та цінності. Використання сучасних методик, таких як коучинг, менторинг або гейміфікація, допомагає залучати працівників до активної участі в досягненні цілей організації, розвивати їхній потенціал та підтримувати позитивний морально-психологічний клімат.

Особливо актуальним є підхід адаптивного управління, що передбачає врахування стресових факторів, невизначеності та швидких змін у зовнішньому середовищі. Керівники, які реалізують цей підхід, формують гнучкі моделі роботи, впроваджують практики психологічної підтримки, такі як програми зниження стресу та навчання стресостійкості, що особливо важливо в умовах сучасних криз.

Серед сучасних трендів у цій сфері виділяються адаптивне керівництво, емоційний інтелект та етичне лідерство. Адаптивне керівництво передбачає швидке реагування на зміни в зовнішньому та внутрішньому середовищі, гнучке прийняття рішень і персоналізацію підходів до управління. Емоційний інтелект, як важливий аспект сучасного менеджменту, дозволяє керівникам краще розуміти емоційний стан підлеглих і будувати стосунки на основі емпатії та взаємоповаги. Етичне лідерство, у свою чергу, фокусується на формуванні корпоративної культури, що ґрунтується на прозорості, відповідальності та дотриманні моральних принципів. Разом ці підходи забезпечують успішне функціонування організації в умовах постійних викликів і змін [2].

Таким чином, психологія та етика в управлінській діяльності сьогодні є важливими складовими ефективного керівництва, особливо в умовах кризи та невизначеності, з якими

стикаються українські організації під час війни. Сучасні підходи, такі як емоційний інтелект, адаптивне керівництво та етичне лідерство, допомагають керівникам створювати сприятливий морально-психологічний клімат, підвищувати мотивацію співробітників та підтримувати довіру в колективі. Забезпечення підтримки працівникам, врахування їхніх потреб і дотримання етичних принципів є не лише показниками професійного управління, а й необхідною умовою стійкості організації в умовах сучасних викликів.

Список використаних джерел:

1. Гура Г. Психологічні механізми прийняття управлінських рішень: раціональність чи інтуїція. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2022. № 4 (68). С. 123-131.
2. Малюкіна А. Психологія управлінської діяльності та її тенденції. *Економіка та суспільство*, 2024. (62). URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4035>.

ДЕРЖАВНІ ПРОГРАМИ ПІДТРИМКИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ У ВОЄННИЙ ЧАС

*Богданович О.А., к.е.н., доцент,
доцент кафедри глобальної економіки,
Державний біотехнологічний університет*

Однією з ключових галузей національної економіки України є агропромислова галузь. У ВВП країни частка сільськогосподарського виробництва до війни складала 10 %, переробка сільськогосподарської продукції – 6 %. Сільськогосподарська галузь займала одне з перших місць зі світового виробництва деяких видів продукції (соняшника, ріпаку, ячменю та ін.). Експорт української сільськогосподарської продукції щорічно становив 41 % від усього експорту [1].

У сучасних складних умовах війни, що характеризуються наявністю в економіці країни значної кількості кризових явищ різної глибини і складності, саме агропромисловий комплекс дає можливість вирішувати питання продовольчої безпеки, створювати надійне та стабільне джерело бюджетних надходжень та розвивати економічний потенціал.

Сума фінансової державної допомоги у 2019-2021 рр. за даними «Звіту щодо отримувачів державної підтримки в галузі АПК» складала 13,3 млрд грн. В склад отримувачів державної підтримки увійшли: агрохолдинги, господарства з земельною площею більше 1000 га, сільськогосподарські підприємства з річним доходом понад 50 млн євро, фермерські господарства [2].

Державна підтримка аграріїв через воєнні дії у 2022 р. значно змінилась. Новим кроком цих змін було впровадження обов'язкової реєстрації отримувачів допомоги у Державному аграрному реєстрі (ДАР). Державні програми та напрямки підтримки, що з'явилися ще у довоєнний час, були скореговані. Наприклад, фінансування програми «Підтримка фермерських господарств та інших виробників сільськогосподарської продукції» було збільшено з 1,55 млрд грн до 1,6 млрд грн. Щодо програми «Фінансова підтримка сільськогосподарських виробників», то з запланованих 4,4 млрд грн виділено тільки 2 млн грн. Аналогічна ситуація із фінансуванням програми «Формування статутного капіталу Фонду часткового гарантування кредитів у сільському господарстві» – з запланованих 200 млн грн виділено лише 10 млн грн [2].

В цей же час в країні була впроваджена така державна програма для сільськогосподарських товаровиробників як «Доступні кредити 5-7-9 %». За умовами пільгового кредитування, аграрії, які беруть кредит на суму до 60 млн грн, протягом півроку не сплачують відсотки, а через півроку – відсоткова ставка становить 5 %.

Також у 2022 р. для розвитку виноградарства, садівництва, тепличних господарств була створена програма «єРобота» – надання грантів. Ця програма подовжена і у 2023 р.

У 2023 р. декілька програм реалізувалися за допомогою міжнародної підтримки. Це