



МАТЕРІАЛИ

IX Міжнародної науково-практичної конференції

«Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики»

15 травня 2025

м. Полтава

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра менеджменту ім. І. А. Маркіної
Департамент агропромислового розвитку Полтавської ОВА
Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти»
Наукова установа «Науково-дослідний центр сталого розвитку»
ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААН України
ГО «Науково-дослідний інститут соціально-економічного розвитку»
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Сумський національний аграрний університет
Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Science and research institute of social and economic development (Чехія)
The University of Occupational Safety Management in Katowice (Польща)
Institute of European Education (Болгарія)
International Slavic University (Македонія)
ISMA University (Латвія)
Academy of Management and Administration in Opole (Польща)
Atlântica – Instituto Universitário (Португалія)
Кооперативно-торговий університет Молдови
WSHIU Akademia Nauk Stosowanych (Польща)
Scientific Center of Innovative Research (Естонія)
Eurasian National University named after L. N. Gumilev (Казахстан)
City of Saint Louis Local Government (США)
Glendale Community College of Maricopa Community
College System, Arizona (США)

Матеріали

IX Міжнародної науково-практичної конференції
«Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики»

15 травня 2025 р.

Полтава 2025

УДК 005 «20»

М 50

Менеджмент XXI століття : глобалізаційні виклики : матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції, 15 травня 2025 р. Полтава : ПДАУ, 2025. 677 с.

У матеріалах конференції розглядаються загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти методології та практики сучасного менеджменту.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, студентів закладів вищої освіти, фахівців-практиків.

Редакційна колегія:

О.А. Галич, к.е.н., професор, ректор Полтавського державного аграрного університету,

В.І. Аранчій, к.е.н., професор, перший проректор Полтавського державного аграрного університету,

Д.В. Дячков, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної, директор навчально-наукового інституту економіки, управління, права та інформаційних технологій Полтавського державного аграрного університету,

Т.В. Воронько-Невіднича, д.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету,

М.В. Зось-Кіор, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету,

І.П. Потапук, к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету

Матеріали друкуються мовою оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори.

© Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу ПДАУ заборонено

глобалізація та інтернаціоналізація бізнесу, новітні технології та цифровізація основних бізнес-процесів. Ці чинники призвели до переходу до нової економіки. У цьому контексті формування ефективної системи методів аналізу конкурентного середовища підприємства в умовах нової економіки є ключовим завданням стратегічного планування, що вимагає адаптації підприємств до розвитку та впровадження нових технологій та інновацій.

Зрештою, завдяки успішному поєднанню сукупності методів аналізу конкурентів із одночасним забезпеченням умов фінансової стабільності роботи підприємств сфери бізнесу їх топ-менеджери зможуть забезпечити реалізацію перспективних конкурентних стратегій. Поряд із цим, подальший економічний розвиток суб'єктів господарювання в умовах економічного відродження та розбудови національної економіки потребує застосування комплексного підходу до формування системи методів аналізу конкурентного середовища.

Таким чином, підприємства, що застосовують комплексні системи аналізу для виявлення конкурентів на ринку та поєднують традиційні і сучасні підходи, зможуть успішно функціонувати на ринках збуту в умовах нової економіки.

Список використаних джерел:

1. Дмитрієв І. А., Кирчата І. М., Шершенюк О. М. Конкурентоспроможність підприємства : навч. посібник. Харків : ФОП Бровін О. В., 2020. 340 с.
2. Саєнко М. Г. Стратегія підприємства : підручник. Тернопіль : «Економічна думка», 2006. 390 с.
3. Тараненко І. В. Формування інноваційної парадигми теорії конкуренції у сучасних глобалізаційних умовах. *Науковий вісник ЧДІЕУ : зб. наук. праць. Серія І. Економіка*. 2011. № 1 (9). С. 194–203.

В.А. Власенко, к.е.н., доцент,
Д.М. Штепа, здобувач вищої освіти
Полтавський університет економіки і торгівлі

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ РИНКОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Сучасні потреби ринку висувають особливі вимоги до ефективного управління, що залежить як від особистих зусиль керівника, так і від роботи всього трудового колективу. Якщо керівник відповідає за підприємство, він не може ефективно керувати, виконуючи при цьому роботу за усіх співробітників.

Керівнику також важко самостійно вирішувати всі управлінські проблеми, оскільки їх існує багато, вони різноманітні та специфічні, а його знання, досвід і час – обмежені. Тому, залишаючи за собою стратегічне планування, контроль та загальне керівництво, він передає вирішення окремих завдань, права і відповідальність своїм підлеглим, які мають відповідні знання та бажання брати участь у процесі управління.

Метою дослідження є обґрунтування теоретичних засад формування системи делегування повноважень на підприємстві у трансформаційних умовах.

Під делегуванням повноважень зазвичай розуміють процес передачі керівником прав та обов'язків підлеглим, що має на меті спонукати останніх брати на себе відповідальність та результативно виконувати поставлені завдання на відповідному рівні організаційної структури управління підприємством.

З точки зору практики управління, делегування – це процес тимчасового передавання обов'язків та справ іншим особам за умови їхнього виконання та повної відповідальності за наслідки виконання. Розуміння сутності поняття «повноваження» є основою для ефективного делегування. Повноваження – це «надані органу (посадовцю) права та обов'язки, а також відповідальність за наслідки власних рішень» [2, с. 124-125].

Загалом, термін «повноваження» означає право, що надається особі для виконання певних функціональних обов'язків. Організація взаємодії та повноважень базується на відносинах повноважень, що з'єднують вищі рівні управління з нижчими та забезпечують можливість розподілу та координації завдань. Повноваження – це обмежене право використовувати ресурси організації та спрямовувати зусилля підлеглих працівників на виконання встановлених завдань. Розрізняють такі види повноважень: лінійні (передаються безпосередньо підлеглому та далі його підлеглим; делегування лінійних повноважень формує ієрархію рівнів управління підприємством; надають офіційну владу) та функціональні (штабні), що делегуються менеджером вищого рівня управління, який керує певною функцією менеджменту, менеджеру нижчого рівня управління, який керує аналогічною функцією [4, с. 67-68].

Інструментом, за допомогою якого керівництво вибудовує взаємини між рівнями повноважень, є делегування. Делегування

тісно переплітається з такими категоріями, як «повноваження» та «відповідальність». Делегування – це передавання завдань і повноважень особі, котра бере на себе відповідальність за їх виконання. Делегування повноважень полягає у передачі керівником окремим підлеглим частини відповідних повноважень та функціональної відповідальності, котрі стосуються виконання тих чи інших завдань. Менеджер дає право безпосередньо підлеглим йому особам самостійно здійснювати певні дії або приймати відповідні рішення [3, с. 62]. Тобто, делегування повноважень неодмінно включає не тільки передачу завдань іншим, але й безумовні права на їх виконання та неминучу відповідальність за наслідки такої роботи.

З іншого боку, відповідальність визначає множину зобов'язань та їх розподіл між керівником і підлеглим. При делегуванні відповідальність не переходить повністю на підлеглого, а значною мірою залишається на керівнику [1].

Необхідно наголосити на тому, що процес делегування повноважень на підприємстві є одним із напрямів організаційної діяльності, спрямованої на досягнення управлінських цілей та реалізації функціональних обов'язків виконавців робіт.

На думку авторів, у процесі формування ефективної системи делегування повноважень на підприємстві необхідно:

1. Визначити детальний перелік функціональних завдань та обов'язків кожного співробітника структурного підрозділу підприємства.

2. Наділити владними повноваженнями співробітників для якісного виконання своїх посадових обов'язків.

3. Закріпити міру відповідальності підлеглих за успішне виконання поставлених завдань та функціональних обов'язків.

4. Дотримуватися ключових етапів делегування: підготовки та планування робіт; здійснення комунікації та передавання завдань виконавцям; моніторингу та підтримки виконання завдань; оцінки результатів виконання робіт.

Отже, можна зробити висновок, що делегування повноважень – це допомога як керівнику, так і підлеглому, що певним чином забезпечує стабільність роботи підприємства. Завдяки цьому менеджер отримує можливість покращити навички спілкування, контролю та керівництва, внаслідок чого зростає мотивація та розвиваються лідерські якості. Таким чином, варто констатувати, що

делегування – це не просто процес, а спосіб полегшення виробництва та підвищення ефективності роботи як персоналу, так і підприємства в цілому.

Список використаних джерел:

1. Голобородько Г. Я. Делегування повноважень як інструмент інноваційного розвитку організації. *Економіка та суспільство*. 2024. № 65. URL : <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4480/4419>. (дата звернення: 12.04.2025).
2. Менеджмент : навч. посібник для здобувачів вищої освіти. Вид. 2-ге переробл. і допов. / С. І. Страпчук, О. П. Миколенко, І. А. Попова, В. В. Пустова. Львів : Вид-во «Новий Світ – 2000», 2024. 356 с.
3. Олійник Н. Ю. Делегування повноважень як передумова підвищення ефективності роботи персоналу. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2021. № 1 (81). С. 60–64. URL : http://psae-jrnl.nau.in.ua/journal/1_81_2021_ukr/10.pdf . (дата звернення: 11.04.2025).
4. Основи менеджменту : конспект лекцій : навч. посібник для студ. спец. 073 «Менеджмент» ОПП «Менеджмент і бізнес-адміністрування» / Уклад.: Т. В. Лазоренко, С. О. Пермінова. Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського, 2021. 166 с.

Н.В. Волкова, к.е.н., доцент,
В.С. Кіп'ятков, здобувачі вищої освіти
третього (освітньо-наукового) рівня
Полтавський державний аграрний університет

ІНТЕГРАЦІЯ HR-АНАЛІТИКИ В СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах розвитку глобального бізнесу, цифровізації та трансформації ринку праці питання ефективного управління людськими ресурсами набуває стратегічного значення. Під впливом стрімких змін у технологічному середовищі, зростаючої конкуренції, нестабільності ринків і трансформації моделей зайнятості підприємства змушені переглядати підходи до управління персоналом. Традиційні методи – інтуїтивне прийняття рішень, шаблонні стратегії мотивації чи обмежене використання статистичних інструментів – більше не відповідають сучасним викликам. На перший план виходять нові, більш гнучкі та адаптивні технологічні підходи, серед яких особливе місце посідає HR-аналітика.

Цей інструмент поступово стає ключовим у формуванні довгострокової конкурентоспроможності підприємств, забезпечуючи якісно новий рівень управління персоналом.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЮ СИСТЕМОЮ

<i>M. Ruprich, O. Trokhymets, A. Sobczyk-Kolbuch</i> NEUROMARKETING AND BEHAVIORAL PROFILING AS TOOLS OF BUSINESS STRATEGIES.....	5
<i>O. Trokhymets, M. Ruprich, A. Sobczyk-Kolbuch</i> INTERNATIONAL PROJECT MANAGEMENT: PECULIARITIES OF AGILE AND WATERFALL METHODOLOGIES.....	8
<i>В.М. Жуковська, О.І. Старовойтов</i> ІНТЕГРАЦІЯ СРІБНОЇ ЕКОНОМІКИ В ЕЛЕКТРОННУ КОМЕРЦІЮ	11
<i>О.М. Кібік, С.В. Візіренко, П.В. Сіяно</i> СКЛАДОВІ МОДЕЛІ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ	14
<i>В.В. Макарова</i> ІНТЕГРАЦІЯ ДІДЖИТАЛ-МАРКЕТИНГУ В СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ АГРАРНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ	17
<i>Т.О. Меліхова, Ю.В. Панфілова</i> ЗНАЧЕННЯ БУХГАЛТЕРСЬКОЇ ЗВІТНОСТІ ДЛЯ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ.....	19
<i>Н.С. Якімова, Д.С. Гуцол</i> КОРПОРАТИВНИЙ СОЦІАЛЬНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	21
<i>О.В. Вараксіна</i> МЕНЕДЖМЕНТ УСПІХУ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЯГНЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ	24
<i>О.В. Вараксіна, Є.В. Боцула, І.О. Бархатов</i> РОЛЬ УПРАВЛІНСЬКОГО ЛІДЕРСТВА В ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	26
<i>В.А. Власенко, В.М. Северін</i> ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ АНАЛІЗУ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ ВІДНОВЛЕННЯ	29
<i>В.А. Власенко, Д.М. Штепа</i> ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ РИНКОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ	31
<i>Н.В. Волкова, В.С. Кіпнятков</i> ІНТЕГРАЦІЯ HR-АНАЛІТИКИ В СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА	34