

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**«СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ
МЕНЕДЖМЕНТУ»**

**Матеріали
XX міжнародної
науково-практичної конференції
(25 жовтня 2024 р.)**

Київ – 2024

**MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
NATIONAL AVIATION UNIVERSITY**

**«MODERN PROBLEMS OF
MANAGEMENT»**

**THE MATERIALS
OF THE
XX INTERNATIONAL ACADEMIC
PROFESSIONAL CONFERENCE
(OCTOBER 25, 2024)**

Conference Organizer:
**Management of Foreign
Economic Activity of the
Enterprise Department**

Kyiv, 2024

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ: матеріали XX Міжнародної науково-практичної конференції, Київ, 2024, Національний авіаційний університет / Редакційна колегія: Кириленко О. [та інші]. – К.: НАУ, 2024. – 455 с. – Електронне наукове видання.

Збірник тез видано за матеріалами доповідей XX Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні проблеми менеджменту», що відбулася на кафедрі менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств факультету транспорту, менеджменту і логістики Національного авіаційного університету 25 жовтня 2024 року.

Збірник розраховано на стейкхолдерів, науковців, викладачів, аспірантів, студентів вищих навчальних закладів, практичних працівників, а також широке коло читачів, які цікавляться цією проблематикою.

У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірність інформації несуть автори тез та їх наукові керівники.

Редакційна колегія:

Головний редактор:

Оксана Кириленко – завідувач кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, доктор економічних наук, професор

Члени редакційної колегії:

Олександр Наумов – професор кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, доктор економічних наук, професор

Валентина Новак – професор кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, кандидат економічних наук, професор

Олександр Боровиков – доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, кандидат економічних наук, доцент

Відповідальний секретар:

Назарій Ліскович – доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, доктор філософії в галузі економіки

Адреса університету:

03058, Україна, м.Київ, просп. Любомира Гузара, 1
тел.: (044) 406-76-47
e-mail: mzedp@ukr.net

© Автори тез, 2024

© Редакційна колегія, 2024

© Національний авіаційний університет, 2024

РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ

Стасюк Ю.М., старший викладач кафедри маркетингу та міжнародного менеджменту

Дніпровського національного університету ім. Олеса Гончара, м. Дніпро

Абрамов Д.Ю., здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти групи ЕД-22-1

Дніпровського національного університету ім. Олеса Гончара, м. Дніпро

327

РОЛЬ МЕДІАТОРА В КОНФЛІКТАХ МІЖ ПОКОЛІННЯМИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Тужилкіна О.В., кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Полтавського університету економіки і торгівлі, м. Полтава

Штерман Ю.С., здобувач першого (бакалавр) рівня вищої освіти групи Е УПМК б-31, Полтавського університету економіки і торгівлі, м. Полтава

330

РОЛЬ ОСОБИСТОГО БРЕНДУ В ПОБУДОВІ УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ

Миколайчук І.П., кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту

Державного торговельно-економічного університету, м. Київ

Мяшина Я.О., здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, Державного торговельно-економічного університету, м. Київ

333

РОЛЬ ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІННІ ІННОВАЦІЙНИМИ КЛАСТЕРАМИ ІТ-СФЕРИ В УМОВАХ ТУРБУЛЕНТНОСТІ

Садовський Є.П., здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії Київського національного університету технологій та дизайну, м. Київ

Тютюнник В.С., здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії Полтавського державного аграрного університету, м. Полтава

Пузирьова П.В., доктор економічних наук, доцент кафедри смарт-економіки Київського національного університету технологій та дизайну, м. Київ

335

РОЛЬ РОЗПОДІЛЕНИХ ОБЧИСЛЮВАЛЬНИХ ПЛАТФОРМ У ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕС-МОДЕЛЕЙ: ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ APACHE KAFKA ТА SPARK

Федоренко А.С., студентка 3 курсу спеціальності 122 «Комп'ютерні науки» Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, м. Київ

Краснюк М.Т., кандидат економічних наук, доцент кафедри інформаційних систем в економіці Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, м. Київ

338

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ ПОСЛУГ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУБ'ЄКТІВ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

Юрченко В.В., кандидат економічних наук, доцент, Західноукраїнський національний університет, м. Тернопіль

341

СИСТЕМА ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Турчіна С.Г., кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту імені професора Л.І. Михайлової Сумського національного аграрного університету, м. Суми

Анісімова Д.М., здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти групи МН 2101 Сумського національного аграрного університету, м. Суми

343

СОФТИЗАЦІЯ ТА СЕРВІЗАЦІЯ (ДЖЕРЕЛА РЕСУРСІВ) ЯК ВАГОМИЙ ЧИННИК ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ STEM

Кузьменко О.С., доктор педагогічних наук, професор, учений секретар секретаріату Вченої ради Донецького державного університету внутрішніх справ, м. Кривий Ріг. Провідний науковий співробітник відділу інформаційно-дидактичного моделювання Національного центру «Мала академія наук України», м. Київ

345

СТАН УКРАЇНСЬКОГО ІМПОРТУ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Гращенко І.С., кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств Національного авіаційного університету, м. Київ

Мельник Б.О., здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти групи МО – 411Б Національного авіаційного університету, м. Київ

347

Тужилкіна О.В.,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії
Полтавського університету економіки і торгівлі, м. Полтава*

Штерман Ю.С.,

*здобувач першого (бакалавр) рівня вищої освіти групи Е УПМК б-31,
Полтавського університету економіки і торгівлі, м. Полтава*

РОЛЬ МЕДІАТОРА В КОНФЛІКТАХ МІЖ ПОКОЛІННЯМИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Конфлікти між поколіннями на робочому місці стають дедалі актуальнішою проблемою в сучасних організаціях. Кожне покоління працівників – від бейб-бумерів до покоління Z – має свої унікальні цінності, пріоритети та підходи до роботи, що часто призводить до розбіжностей у комунікаціях та методах вирішення завдань. Ці конфлікти можуть негативно впливати на психологічний клімат, продуктивність праці та мотивацію працівників.

Медіація, як метод альтернативного вирішення конфліктів, стає ефективним інструментом для гармонізації відносин між представниками різних поколінь на робочому місці. Медіація – це переговори сторін конфлікту задля вироблення взаємоприйнятної рішення конфліктної ситуації, які відбуваються за допомогою та з підтримкою медіатора [1]. Медіатор допомагає сторонам конфлікту знаходити спільні рішення, враховуючи їхні індивідуальні особливості та комунікативні потреби.

Метою даного дослідження є визначення ролі медіатора у вирішенні міжпоколінних конфліктів на робочому місці. Завдання дослідження полягають у вивченні причин цих конфліктів, аналізі впливу медіації на їх врегулювання та наданні рекомендацій щодо її ефективного застосування.

Слід визначити причини та особливості міжпоколінних конфліктів. Міжпоколінні конфлікти на робочому місці виникають через різницю в ціннісних орієнтирах, стилях роботи та підходах до професійного розвитку. Бейб-бумери (народжені до 1965 р.) часто цінують стабільність та довгострокову лояльність до компанії, тоді як молодші покоління, зокрема міленіали (народжені після 1980 р.) та представники покоління Z (після 1995 р.), надають перевагу гнучкості, швидкому професійному розвитку та новим технологіям. Це розмаїття у підходах створює підґрунтя для непорозумінь і конфліктів, особливо в командах, де представники різних поколінь повинні співпрацювати над спільними завданнями.

Окрім того, комунікаційні стилі також суттєво відрізняються. Старші покоління можуть віддавати перевагу формальним методам спілкування, тоді як молодь використовує швидкі цифрові засоби, такі як месенджери або соціальні мережі. Ці різниці впливають на ефективність робочої комунікації та можуть підвищувати рівень конфліктності в колективі.

Визначимо роль медіатора в міжпоколінних конфліктах. Медіація в таких конфліктах виступає як ефективний інструмент для врегулювання непорозумінь і відновлення робочої гармонії. Медіатор виконує роль нейтральної сторони, яка допомагає учасникам конфлікту виявити спільні інтереси та визначити способи їх узгодження. При роботі з різними

поколіннями медіатор повинен враховувати їхні психологічні та культурні особливості, а також адаптувати підхід до стилю комунікації кожної зі сторін.

Однією з ключових технік медіатора є активне слухання, яке допомагає сторонам висловити свої почуття та погляди. Це зменшує напругу та сприяє кращому розумінню мотивів інших учасників. Також важливим аспектом є нейтральність медіатора, який має бути об'єктивним і неупередженим, щоб усі сторони конфлікту відчували себе почутими та зрозумілими.

Розглянемо практичне застосування медіації в міжпоколінних конфліктах. Практичний приклад можна навести на основі конфлікту, який виник у виробничій компанії "TechSolutions" [4]. Співробітники старшого покоління (бебі-бумери) були незадоволені впровадженням нових цифрових інструментів управління проектами, оскільки вони мали проблеми з адаптацією до нових технологій. Молоді працівники, зокрема міленіали, які відповідали за цифровізацію процесів, сприймали старших колег як таких, що не підтримують розвиток компанії та чинять опір змінам.

Конфлікт загострився до того, що обидві сторони почали уникати співпраці та взаємодії, що негативно вплинуло на результати проєктів. Керівництво компанії вирішило залучити медіатора для вирішення ситуації. Медіатор провів серію сесій, під час яких сторони мали можливість висловити свої занепокоєння. Старші працівники пояснили, що їх турбує брак часу на навчання та незнання технологій, а молодші наголосили на важливості впровадження інновацій для успіху компанії.

У результаті медіації було досягнуто домовленостей про запровадження додаткових навчальних програм для старших співробітників та поступову інтеграцію нових технологій у робочі процеси. Це дозволило не тільки знизити напругу, а й підвищити ефективність роботи команди.

Дослідження ролі медіатора у міжпоколінних конфліктах на робочому місці показало, що такі конфлікти виникають через різницю в цінностях, стилях комунікації та підходах до роботи між представниками різних поколінь. Ці конфлікти можуть мати негативний вплив на продуктивність та загальний робочий клімат, якщо їх не вирішувати належним чином.

Медіація є ефективним інструментом для врегулювання міжпоколінних конфліктів, оскільки дозволяє врахувати потреби та інтереси кожної зі сторін. Медіатор, виступаючи як нейтральна сторона, допомагає учасникам конфлікту знайти спільні рішення, покращити взаєморозуміння та зміцнити робочі відносини.

Практичний приклад компанії "TechSolutions" продемонстрував, що за допомогою медіації можна досягти компромісу між старшими та молодшими співробітниками, що сприяло поліпшенню робочої атмосфери та підвищенню ефективності. Завдяки медіації обидві сторони змогли знайти спільну мову, а впровадження додаткового навчання дозволило успішно інтегрувати нові технології в робочий процес.

Таким чином, медіація є дієвим інструментом у системі управління персоналом, здатним не лише знижувати рівень конфліктів, а й сприяти довгостроковому підвищенню ефективності та мотивації працівників.

Література

1. Що таке медіація? URL: <https://www.mediation-help.com/about-mediation/>

2. Коновалова О. А., Кривобок К. В., Омаров Ельвін Шахін огли. (2024). Управління конфліктами в підприємстві: стратегії, комунікація та лідерство, 27(2), 45-58.
3. Deloitte Insights. (2020). Managing the multigenerational workforce. Retrieved from. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work/post-pandemic-talent-strategy-generations-in-the-workplace.html>.
4. CIPD. (2020). Mediation: An approach to resolving workplace issues. Retrieved from. URL: <https://www.cipd.org/uk/knowledge/guides/workplace-mediation/>.