

Дніпровський державний аграрно-економічний університет  
Дніпровська академія неперервної освіти

# МАТЕРІАЛИ

11-ї Всеукраїнської науково-практичної  
конференції

## «РОЗВИТОК ФОРМ І МЕТОДІВ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ»

8-9 листопада 2023 року  
м. Дніпро



## ЗМІСТ

<b>СЕКЦІЯ 1</b>	
<b>АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ</b>	
ГЕРАСИМЕНКО В. Управління основними засобами підприємства	7
ГРИЩЕНКО О., ЧЕРВЯКОВА К. Вплив глобалізації на розвиток менеджменту освіти	9
ДЕМИДОВА М., ДМИТРИШИН Д., ПОЛЯНЧИКОВ О. Кадровий менеджмент як важливий фактор вдосконалення системи управління	12
ДЕРІД І., ФОТІНА А. Методи управління ризиком наявності примусової праці в ланцюгах постачання ТНК	13
ЗАСТАВА І. Актуальні проблеми адміністративного менеджменту в сучасних умовах	17
ІВАЩЕНКО М. Виклики та нові можливості для менеджера в умовах цифровізації економіки	19
ЛИГУН А. Актуальні проблеми менеджменту в умовах глобалізації	23
МАРЧЕНКО В. Вибір стратегії розвитку підприємства	25
ДЕРІД І., ЯРОШЕНКО Ф. Способи управління ризиками експатріантів в міжнародному бізнесі	28
<b>СЕКЦІЯ 2</b>	
<b>СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ</b>	
БАБЕЩУК М. Сутність управління адаптацією персоналу	32
БАЙДАК І.І. Значення бізнес-планування та його особливості в агробізнесі	34
БЛИК Т. Удосконалення системи управління підприємством	36
ВЄТОХА Д., ПАЛЬЧИК І. Управління логістичною системою виробничо-збутової діяльності аграрних підприємств	38
ГАРКАВИЙ В. Управління як процес прийняття рішень	40
ГУБАРЕВ Д., МЕЛЬНИК Л. Розвиток управлінських концепцій стратегічного управління	42
ДУБРОВА Н. Використання компенсаційного пакету в системі мотиваційного менеджменту підприємства	43
ЗАДОРОЖНИЙ В., КОЛОМОЄЦЬ Ю.О. Механізм управління інноваційно-інвестиційним потенціалом виробничого підприємства	44
ІСТРАТОВ Д. Етапи процесу прийняття управлінського рішення	45
ЛИСІЧ М. Методи управління – сутність та характеристика	47
МАЙК О. Методи управління ефективністю діяльності підприємства	50
Марченко В. Методи менеджменту організації	51

## **РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКИХ КОНЦЕПЦІЙ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ**

**Денис Губарев**, здобувач гр. МгМТ-2-22

**Леся Мельник**, к.е.н., доцентка

**Дніпровський державний аграрно-економічний університет**

На сучасному етапі, коли бізнес-середовище є надзвичайно динамічним і вимагає швидкої реакції на зміни, розвиток стратегічного управління стає важливою складовою успішного функціонування підприємств. Застосування відповідних концепцій та методологій стратегічного управління дозволяє компаніям ефективно реагувати на ризики, визначати й реалізовувати стратегії розвитку, а також забезпечує їхню конкурентоспроможність.

Розвиток управлінських концепцій стратегічного управління визначається послідовним еволюційним процесом, який охоплює ряд ключових етапів та парадигм. Початковим етапом було виникнення наукового підходу до управління, який репрезентується працями Фредеріка Тейлора та Генрі Файоля. Цей підхід базувався на раціоналізації робочих процесів та формалізації управлінських структур для підвищення ефективності [2].

З подальшим розвитком, управлінські концепції набули гуманістичного спрямування. Теорія відносин та теорія мотивації акцентували на взаємодії та взаєморозумінні між працівниками та керівництвом. У другій половині 20 століття з'явилися системні та контингентні підходи. Теорія систем розглядає організації як складні системи, які взаємодіють з оточуючим середовищем. Теорія контингентності визнає, що ефективні методи управління залежать від специфічних умов та обставин.

Сучасний етап розвитку управлінських концепцій визначений стратегічним управлінням. Ця концепція акцентує на визначенні довгострокових цілей, адаптації до змін в середовищі та керуванні ресурсами для досягнення конкурентних переваг. Стратегічне управління розглядається як ключова парадигма, що визначає основні принципи та методи формулювання та реалізації стратегій для досягнення довгострокового успіху підприємства в умовах невизначеності та глобалізації [1].

Стратегічна парадигма управління розглядає підприємство як систему, що взаємодіє зі своїм зовнішнім середовищем, і визначає його конкурентні переваги через глибокий аналіз внутрішніх та зовнішніх факторів. Основні аспекти включають систематичний підхід до стратегічного мислення та планування, управління ризиками та невизначеністю, а також ефективне використання ресурсів для забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

На нашу думку, розвиток управлінських концепцій стратегічного управління є реакцією на постійні зміни у соціально-економічному та технологічному оточенні,

спрямовані на вирішення нових викликів та завдань, які виникають у глобалізованому світі.

**Список використаних джерел:**

1. Lubenska A. S., Avanesova N. E. Modern trends investigating models of strategic management of enterprise. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. № 16 С. 6-10.
2. Юрченко Ю. О. Еволюція практики стратегії розвитку. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2019. № 1. С. 222-229.

**ВИКОРИСТАННЯ КОМПЕНСАЦІЙНОГО ПАКЕТУ В СИСТЕМІ  
МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА**

**Наталія Дуброва, к.е.н., доцент кафедри менеджменту і права  
Дніпровський державний аграрно-економічний університет**

Одним із найцінніших ресурсів підприємства є люди, а ефективність виробництва насамперед залежить від налагоджених відносин між керівництвом і співробітниками. Люди або як прийнято говорити «людський капітал», «трудові ресурси» є рушійною силою будь-якого підприємства, таланти та майстерність працівників сприяють його розвитку навіть в умовах жорсткої конкуренції. І навіть активний розвиток штучного інтелекту не може замінити персонал підприємства. Вітчизняні дослідники [1–3] стверджують, що взаємодія між керівництвом компанії та його працівниками розвивається за допомогою ефективною та ретельно розробленою системою мотивації. Саме тому, важливим є створення мотиваційного менеджменту на підприємстві, у якому важливою частиною виступає формування компенсаційного пакету як засобу стимулювання працівників.

При розробці системи мотивації слід враховувати те, що потреби, мотиви та цінності кожного працівника унікальні, і їх потрібно правильно визначати та використовувати. Тут уніфікація не доречна, оскільки вона може призвести до небажаних результатів. Зелена М.І. стверджує, що система мотивації повинна включати «багато факторів і спиратися як на стратегію підприємства, так і на справедливе сприйняття її співробітниками» [2]. Створення та використання компенсаційних пакетів є важливою частиною ефективною системою мотивації.

Брижань І.А. та Міняйленко І.В. [1] вважають, що «компенсаційний пакет – це те, що роботодавець готовий надати працівникові за використання його компенсації відповідно до домовленості під час працевлаштування»... «сутність якого полягає у виконанні послідовності процесу управління: планування, прогнозування, контроль, організація, комунікація і мотивація підприємницької діяльності». Осадчук І.В. зазначає, що в науковій літературі немає єдиної думки