

Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Дніпровська академія неперервної освіти

100-річчю ДДАЕУ
присвячується

МАТЕРІАЛИ

10-ї Всеукраїнської науково-практичної
конференції

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

Том 1

8-9 листопада 2022 року

м. Дніпро

УДК 658
ББК 65.291.21
Р64

Розвиток форм і методів сучасного менеджменту в умовах глобалізації:
Матеріали 10-ї Всеукраїнської наук.-практ. конф. – Дніпро, 8-9.11.2022:
тези доповідей (Том 1). – Дніпро: Поліграфічний відділ ДДАЕУ, 2022. –
124 с.

Посвідчення УкрІНТЕІ № 847 від 12.10.21

В матеріалах конференції висвітлено передові науково-практичні
результати досліджень, отриманих в галузі менеджменту.

З метою запобігання та виявлення академічного плагіату, тези доповідей
учасників конференції, включені до збірника її Матеріалів, перевірялись
на унікальність тексту програмним забезпеченням [Strikeplagiarism.com](https://www.strikeplagiarism.com).

Відповідно до Закону України «Про авторське право і суміжні права», при
використанні наукових ідей та матеріалів цього збірника, посилання на
авторів і видання є обов'язковим.

© Колектив авторів, 2022
© ДДАЕУ, 2022

ЗМІСТ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Байдак І. Коучинг – як модель управлінського консультування	5
Горобець Н.М., Рудер А.В. Проблеми менеджменту агробізнесу під час війни	7
Гулик Т., Чайковський О. Щодо сутності потенціалу підприємства	9
Крамаренко А., Вишневська М. Сучасні системи управління ефективністю організацій	12
Мельник Л., Аршинова А. Корпоративна культура в малому бізнесі	17
Сичова М., Морозова О. Особливості стратегічного управління в аграрних підприємствах	20
Момот В., Литвиненко О. Особливості забезпечення економічної самостійності біженців з України у Франції	23
Николин Д. Особливості порівняння інвестиційних проектів в АПК	27
Омельченко Д., Крамаренко А. Проблеми ставлення керівника до персоналу і як на це впливає професіоналізм	31
Осадчук О. Актуальні проблеми менеджменту в умовах глобалізації	35
Сичова М., Байдак Д. Еволюція розвитку управлінського консультування	42
Тропіна О., Мельник Д., Лейченко С. Виробничі системи як об'єкт сучасного менеджменту	44
Орленко Ю., Лебеденко О. Ключові аспекти мотивації праці персоналу фармацевтичних організацій	47
Пономаренко Ю. Програмні засоби сучасного тайм-менеджменту	52

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Семенова Т., Алексєнко М. Аналіз товарної політики промислового підприємства	56
Вовк О. Визначення змісту і сутності інформаційно-комунікаційного потенціалу сучасного підприємства	62
Гаркавий В. Злиття і поглинання як поширений метод організаційного розвитку	65

Єпіфанцев І. Сутність та характеристика ефективності логістичної діяльності сучасних компаній	69
Застава І. Поточний стан малого та середнього бізнесу в Україні	71
Карамушка Д. Логістична система «Бережливе виробництво»: організація та можливості в аграрному бізнесі	73
Лебеденко О. Керівництво і лідерство: спільні риси і відмінності	76
Мунтян В. Сучасні проблеми соціокультурного менеджменту в Україні	80
Таран О., Сичова М. Система управління персоналом банківської установи	82
Ткаленко Д. Активізація та використання висококваліфікованого трудового потенціалу в аграрній галузі	86
Ткаченко В. Управління змінами як спосіб підвищення ефективності бізнесу	89
Філімонова І. Стратегічний аналіз конкурентних позицій підприємства	94
Біленко О., Іщенко А. Діджиталізація як провідний чинник конкурентоспроможності підприємства	97
Попова О. Крауд-маркетинг та його роль в просуванні сайту	103
Саркісян С. Характерні риси Inbound- та Outbound-маркетингу	106
Лапа Є. Управління виробничою діяльністю підприємства	110
Монастирна С. Управління розвитком логістичного потенціалу виробничої діяльності підприємства	113
Владіміров П. Управління розвитком кадрового потенціалу підприємства	115
Житко В. Управлінський консалтинг в системі управління персоналом підприємства	119

нижчій вартості, меншій потребі в обіговому капіталі та швидшому часу виконання. Ефективне та результативне перенесення принципів економічного менеджменту в логістику в широкому розумінні не обмежується використанням інструментів для зменшення непотрібної діяльності, яка називається марнотратством. Застосування у сфері логістики також є серією кроків для покращення та полегшення процесів у ланцюзі поставок, а також здатності працювати в різних, часто нестабільних умовах для управління організацією. Результати дослідження, проведеного в Сполучених Штатах, чітко вказують на те, що лише самонавчаючі організації, здатні визначати загрози та вирішувати їх проблеми в найкоротші терміни, здатні отримати відчутну вигоду від Lean, особливо у сфері логістики, як внутрішній і зовнішній.

КЕРІВНИЦТВО І ЛІДЕРСТВО: СПІЛЬНІ РИСИ І ВІДМІННОСТІ

ОЛЕСЯ ЛЕБЕДЕНКО, к.е.н., доцент

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Поняття «керівництво» і «лідерство» часто ототожнюють, вважаючи їх синонімами. Для того, щоб з'ясувати питання щодо тотожності цих понять, а також розібратися в їхніх спільних та відмінних рисах, необхідно розглянути особливості керівництва та лідерства.

Керівництво передбачає можливості впливати на поведінку інших людей, які надаються керівнику згідно з офіційними повноваженнями відповідно до займаної посади.

Термін «керівництво» широко використовується в сфері управління персоналом. Успішне керівництво ґрунтується на вмінні керівника ставити мету, планувати, організовувати, забезпечувати контроль і

координацію діяльності, встановлювати зворотний зв'язок зі своїми підлеглими.

Лідерство передбачає здатність впливати на поведінку інших людей, які добровільно і неофіційно висувають зі свого оточення на роль лідера особистість, яка є рівною (або майже рівною) їм за соціальним становищем, визнаючи за нею таке право.

Лідерство ґрунтується не на формальних владних повноваженнях, а на певних характеристиках особи, її якостях, здібностях, харизмі, на соціально-психологічній взаємодії в колективі. Процес лідерства є більш складним, ніж процес керівництва і передбачає наявність в організації не підлеглих, а послідовників.

Таким чином, керівництво є соціально-адміністративною характеристикою, визначається соціальним статусом в суспільстві відповідно до займаної посади. А лідерство є психологічною характеристикою, і визначається неформальними психологічно-емоційними відносинами [2].

Спільним для керівництва і лідерства є те, що ці суспільні явища передбачають цілеспрямований вплив на людей, виступаючи засобами організації та координації діяльності членів соціальної групи. Керівник і лідер часто вирішують спільні проблеми. І керівництво, і лідерство покликані стимулювати колектив, спрямовувати його на вирішення певних завдань. І керівнику, і лідеру притаманні функції організаторів та координаторів в групі.

Проте, між керівництвом і лідерством є суттєві відмінності. Головними відмінностями між керівником і лідером є наступні:

- керівника призначають офіційно, а лідер визначається стихійно;
- керівник має права та обов'язки відповідно до законодавства, у лідера відсутні формальні права та обов'язки;

- керівник, на відміну від лідера, наділений офіційно встановленими засобами впливу на підлеглих, що передбачає застосування певних санкцій;

- керівник представляє свій колектив у сфері зовнішніх відносин, а лідер опікується, головним чином, відносинами в групі;

- керівник несе офіційну відповідальність за стан справ у колективі, лідер такої відповідальності не несе;

- керівник створює певні правила, наказує підлеглим, лідер меншою мірою спирається на прийняті управлінські методи, може нехтувати встановленими правилами, не наказує, а переконує своїх послідовників;

- вплив керівника базується на владних повноваженнях, спирається на субординацію, санкції, контроль, вплив лідера базується на харизмі, спирається на довірливі відносини, дискусію;

- керівник займається регулюванням офіційних відносин групи, як соціального об'єкта, а лідер здійснює регулювання міжособистісних стосунків у групі;

- лідерство виникає за наявності мікросередовища, керівництво пов'язане з системою суспільних відносин, оскільки є елементом макросередовища [1].

Відмінність між лідером і керівником проявляється в природі мотивації як самого себе, так і свого колективу, в особливостях їх ролей і функцій, які вони виконують. Керівництво є більш стабільним явищем. Лідерство – явище менш стабільне, його поява та існування в значній мірі залежить від настрою групи, особистісних відносин.

Для успішної діяльності колективу необхідні і керівництво, і лідерство. Керівництво потрібне для того, щоб здійснювати процес управління на офіційних засадах. Лідерство виступає рушійною силою, яка згуртовує співробітників, надихає їх на нові звершення.

Виходячи з відмінностей між керівником та лідером, в групі можуть виникнути наступні ситуації:

- лідер і керівник є різними особами, які не знаходять порозуміння. Ця ситуація негативно позначатиметься на діяльності групи і міжособистісних відносинах в колективі;

- лідер і керівник є різні особи, які знаходять компроміс у спільній діяльності. Така група може досить успішно здійснювати свою діяльність, не зважаючи на атмосферу змагання і суперництва.

- лідер і керівник є однією особою. В сучасних умовах таке управління, коли властивості керівника і лідера втілюються в одній особі, є найбільш ефективним. У цьому випадку колектив досягає високих показників діяльності, в ньому панують гармонійні людські стосунки, сприятливий морально-психологічний клімат.

Отже, керівництво і лідерство не є тотожними поняттями. Вони мають свої особливості, які обумовлюють як їхні спільні риси, так і відмінності між ними. Для того, щоб забезпечити результативний вплив на підлеглих, мотивувати їх на виконання певних завдань, координувати зусилля колективу в напрямку досягнення цілей організації, керівництво має здійснюватися у формі лідерства, тобто сучасний керівник повинен бути лідером.

Список використаних джерел:

1. Конфліктологія: підручник / [за ред. Г. В. Гребенькова]. Львів: Магнолія 2006, 2011. 229 с.

2. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації: навч. посібник. Вінниця, 2016. 150 с.