

Національний університет «Львівська політехніка» (Україна)
Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку»
Національної академії наук України (Україна)
Національний авіаційний університет (Україна)
Запорізький національний університет (Україна)
Вінницький національний аграрний університет (Україна)
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (Україна)
Поліський національний університет (Україна)
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес освіти (Україна)
Український інститут міжнародної політики (Україна)
Громадська організація «Ділові ініціативи» (Україна)
Познанська політехніка (м. Познань, Республіка Польща)
Поморська академія (м. Слупськ, Республіка Польща)
AGH «Університет науки та технологій» (м. Краків, Республіка Польща)
Казахський університет ім. Н. Назарбаєва (Республіка Казахстан)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

*I МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ*

7-8 квітня 2021 року



Івано-Франківськ-2021

УДК 005:167.1(06)

А 43 «Актуальні проблеми менеджменту в умовах сучасних викликів» (Івано-Франківськ, 7-8 квітня 2021 року): Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції, Івано-Франківськ, 2021. 165 с.

Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми менеджменту в умовах сучасних викликів» містять результати наукових досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених щодо питань наукового пошуку шляхів вирішення прикладних завдань менеджменту, передові практики та досвід щодо розроблення і обґрунтування рекомендацій можливих шляхів вирішення актуальних проблем менеджменту в умовах сучасних викликів.

Матеріали будуть корисними для науковців та практикуючих фахівців у галузі менеджменту та адміністрування, керівників підприємств, організацій, бізнесу, інституцій громадянського суспільства, викладачів вищої школи, аспірантів, магістрантів, студентів та усіх, кого цікавлять питання сучасного менеджменту.

Головний редактор
Відповідальний за випуск

Полянська А. С.
Галюк І. Б.

Рецензенти:

Поплавська Ж. В., д.е.н, професор, завідувач кафедри теоретичної та прикладної економіки Національного університету «Львівська політехніка»

Сакаль О. В., д.е.н., старший наук співробітник відділу проблем економіки земельних і лісових ресурсів ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку» НАН України

Тексти матеріалів тез подані в авторській редакції. Відповідальність за точність, достовірність і зміст поданих матеріалів несуть автори.

© Івано-Франківський національний технічний
університет нафти і газу, 2021 рік

ЗМІСТ

ВСТУП.....	9
------------	---

СЕКЦІЯ 1

НОВІТНІ КОНЦЕПЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

Петренко В. П. «QUO VADIS» МЕНЕДЖМЕНТ?.....	11
Полянська А. С., Дюк О. М., Савчук С. В. ЕВОЛЮЦІЯ ЦІННОСТЕЙ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ НЕОІНДУСТРІАЛЬНОЇ ПАРАДИГМИ РОЗВИТКУ.....	13
Комаринець С. О., Подольчак Х. С. ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ.....	15
Гудзь П. В., Гудзь М. В. СУЧАСНІ ТРЕНДИ КОНФЛІКТОЛОГІЇ СТОСУНКІВ У МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ.....	17
Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Панасюк Т. І. СУСПІЛЬНІ ТРИГЕРИ АКТИВІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ВІТЧИЗНЯНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	19
Гришук А. М., Рудницька Я. О. СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	21
Микитенко В. В., Шелудько Н. М. СИСТЕМНИЙ ГОМЕОСТАЗ – ДОМІНАНТА УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ ГОСПОДАРЮВАННЯМ.....	23
Літовченко Б. В. ФІЛОСОФІЯ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ.....	25
Устенко А. О., Перезовова І. В., Полянська А. С., Сторошук Х. Л. КОМПЛЕКС СИСТЕМ ДІАГНОСТИКИ ПІДПРИЄМСТВА.....	26
Бобловський О. Ю., Боженов М. А. ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....	29
Кушлик О. Ю., Петрина М. Ю. МОНІТОРИНГ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕТИЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВ.....	30
Несвітайло А. О. МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У МЕНЕДЖМЕНТІ.....	33
Жмуденко В. О. ВПЛИВ «SOFT SKILLS» НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	35
Дюк О. М., Г. Я. Тимків ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО АНАЛІЗУ ДАНИХ.....	37

На наш погляд, застосування штучного інтелекту у менеджменті може бути спрямовано на запобігання ризикам, що супроводжують бізнес процеси, на оптимізацію руху товарних, матеріальних і фінансових потоків підприємств і публічних організацій, на аналіз інформації щодо нових ринків і можливих нових стратегічних цілей для бізнесу і держави. За умов застосування розумних регламентацій і обмежень у використанні штучний інтелект може бути залучений до розробки досконалих стратегій розвитку бізнесу, галузі, регіону. Завдяки штучному інтелекту стратегії розвитку соціальних систем можуть здобути нової якості його застосування.

Таким чином, штучний інтелект може бути застосовано у менеджменті як досконалий інструмент підготовки до прийняття якісних управлінських рішень. Вивільнюючи робочу силу і позбавляючи людину рутинної офісної роботи, штучний інтелект не може замінити менеджера у прийнятті рішень та контролі бізнес процесів.

Список використаних джерел:

1. Про схвалення Концепції розвитку штучного інтелекту в Україні. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-2020-%D1%80#Text>.
2. Дослідження управлінських аспектів використання штучного інтелекту. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/57/601.pdf>.

УДК 331

**ВПЛИВ «SOFT SKILLS» НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ
ПІДПРИЄМСТВОМ**

В. О. Жмуденко

Уманський НУС, вул. Інститутська 1, м. Умань, Україна, 20300

e-mail: zhvika78@gmail.com

Велика частина населення боїться або не вміє відстоювати свою позицію і права, приймати чіткі та виважені рішення, аналізувати ситуацію, тобто ефективно реалізовувати та вдосконалювати знання та навички, здобуті у процесі навчання. Переважна більшість сучасних керівників хотіла б настільки добре говорити, виступати, переконувати, планувати і отримувати прибутки, щоб конкурентів у них не було. Але водночас далеко не всі керівники підприємств за час навчання в закладах освіти здобули навички самоосвіти, розвитку комунікативних здібностей, водночас ґрунтовно вивчили фундаментальні дисципліни та опанували професійні навички.

Щоб подолати зазначені прогалини, в сучасному освітньому просторі існує концепція навчання протягом життя «lifelong learning» [1, с. 62]. У цій ситуації все більше керівників та спеціалістів сприймають навчання як цікавий і невід'ємний процес у житті кожної людини, яка хоче зробити кар'єру і стати кращим професіоналом у своїй галузі або на своєму ринку. У багатьох вітчизняних компаніях, на відміну від західних, керівники до сьогодні дві

третини робочого часу відводять на що завгодно, крім як на розвиток персоналу. Успішні ж компанії вже давно впровадили систему навчання і розвитку, як кар'єрного, так і особистісного.

У професійному середовищі прийнято виділяти два типи навичок, необхідних сучасному менеджеру: «hard skills» («тверді» навички) – це професійні, технічні навички, які можна наочно продемонструвати (навички сліпого друку, керування автомобілем, знання мови програмування тощо) та «soft skills» («гнучкі» або «м'які» навички) – це навички, прояв яких складно відстежити, перевірити і наочно продемонструвати (комунікативні та управлінські). Це навички, вміння та характеристики, які дають змогу бути успішними незалежно від специфіки діяльності підприємства [2, с. 381].

До якостей, які відповідають за прийняття вірних управлінських рішень належить: виявлення лідерських якостей та вміння працювати у команді; мотивація команди; вміння навчати; вміння проводити ділові бесіди та переговори; вміння вирішувати конфліктні ситуації; вміння ставити та досягати поставлених цілей; управління часом; цілеспрямованість; навички створення презентацій; ораторське мистецтво; комунікативні навички; стресостійкість; креативність тощо. Сталого переліку, як і класифікації «soft skills», не існує, оскільки зрозуміло, що для різних видів діяльності пріоритетними є різні їх види «Soft skills» є соціально-психологічними навичками, які потрібні людині в більшості життєвих ситуацій (комунікативні, лідерські, командні, публічні, ораторські та інші) [3, с. 240].

Проте, варто зазначити, що у XXI столітті внесок «hard skills» у професійну успішність співробітника становить всього 15 %, тоді як «soft skills» – 85 %. Керівники приймають на роботу та просувають фахівців із високим рівнем розвитку саме «м'яких» навичок. Причому чим вище людина піднімається кар'єрними сходами, тим менша вага «hard skills» і більша – «soft skills». За даними досліджень професійну успішність визначають саме «soft skills». Відповідно для розвитку «м'яких» навичок необхідно обирати тренінги, семінари, вебінари, онлайн-курси, курси підвищення кваліфікації, читання спеціальної фахової літератури та літератури для саморозвитку.

У подальших дослідженнях все більшої актуальності набуває завдання удосконалення процесу формування «soft»-компетенцій менеджера, що є невід'ємною частиною професійної підготовки та передумовою ефективної діяльності у будь-якій галузі.

Список використаних джерел:

1. Айзікова Л. В. Концепція навчання протягом життя в міжнародних документах і дослідженнях. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Сер. : Педагогіка*. 2012. Вип. 187. С. 62-64.
2. Махначова Н.М «Soft skills» керівника підприємства: зб. наук. пр. Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського. Випуск 17. 2017. С. 380-383.