

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Полтавська обласна державна адміністрація (Україна)
Білостоцький технологічний університет (Польща)
Університет Гренландії (Гренландія)
«1 грудня 1918 р» Університет Альба Юлія (Румунія)
Сучавський університет імені Штефана Маре (Румунія)
Інститут транспорту та зв'язку (Латвія)
Бургенландський університет прикладних наук (Австрія)
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (Україна)
Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)
Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)
Львівській державний університет фізичної культури імені Івана Боберського (Україна)
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (Україна)
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна)
Сумський державний аграрний університет (Україна)

СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

07 листопада 2024 року



Co-funded by
the European Union



Полтава
2024

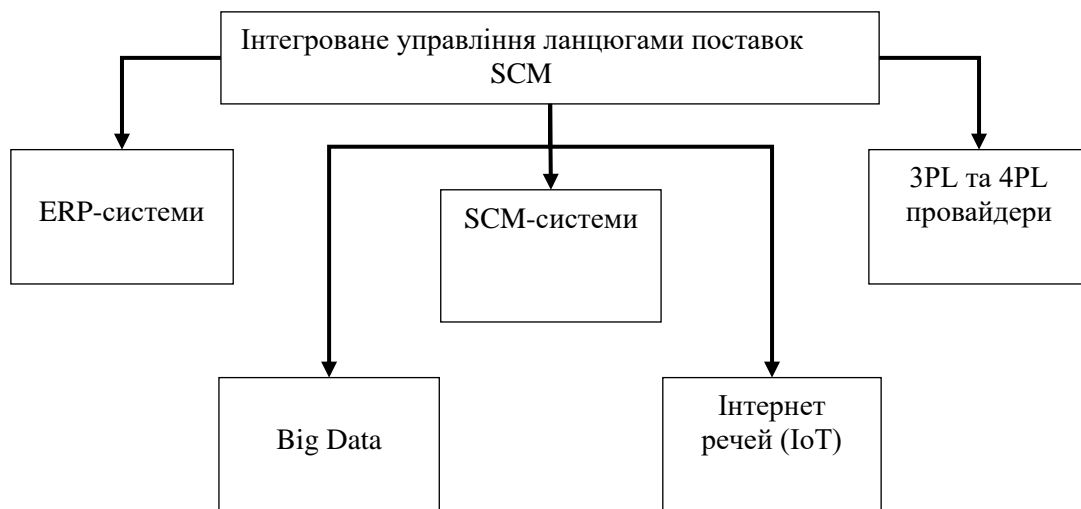


Рисунок 1 – Перелік методологічних інструментів сучасного SCM.

Для досягнення максимальної ефективності удосконалення логістичного забезпечення, SCM використовує низку технологій, таких як ERP-системи, SCM-платформи, аналітика великих даних (Big Data) та Інтернет речей (IoT), а також залучення аутсорсингових контрольованих послуг.

SCM об'єднує в єдиний процес усі етапи забезпечення матеріалами, інформацією та логістичним сервісом, що дозволяє підприємствам оптимізувати витрати, знижувати ризики, підвищувати гнучкість і забезпечувати високий рівень обслуговування клієнтів.

Список використаних джерел

1. Іманов Т.І. Логістична концепція управління матеріальними ресурсами. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 2. С. 25-30.
2. Виговський Г.М. Логістика: Навчальний посібник. Житомир: ЖДТУ, 2009. 124 с.
3. Фера-Клемонца О.Ю. Маркетингове управління у виробничо-збутовій діяльності. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Вип. 10. Ч. 4. С. 128-131.
4. Величко О.П. Логістична оптимізація каналів розподілу продукції підприємства. *Економічний простір*. 2010. № 35. С. 246–254.
5. Ямкова О.М. Зміст формування збутової політики виробничих підприємств. *Економіка і управління*. 2012. № 2. С. 52–59.

УДК 316.455

Тараненко А.В., студентка
 Науковий керівник – Карпенко Ю.В., к.е.н., доцент
 Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
 (м. Полтава, Україна)

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Конфлікти завжди супроводжують професійну діяльність людини, оскільки різні темпераменти і підходи до сприйняття задач обумовлюють протиріччя у методах їх виконання і досягнення кінцевих результатів. Для менеджерів одним з найбільш проблемних аспектів регулювання всіх функціональних видів діяльності є побудова дієвої системи управління конфліктами, яка б не лише реагувала на наявні конфлікти, а і могла забезпечити їх попередження при виявленні відповідних передумов на ранніх стадіях його зародження. В цілому під конфліктами розуміють ситуацію, коли відбувається зіткнення інтересів двох чи більше сторін, які мають протиріччя в цілях, інтересах, потребах,

цінностях, переконаннях тощо [1].

Організаційна культура підприємства, організації формує норми, цінності, ритуали, правила, яким підпорядковується діяльність усього його/її персоналу. формувавши ефективну систему методів, інструментів, покликаних управляти трудовими та міжособистісними конфліктами, а також включивши їх у загальну систему організаційної культури, можливо знизити «градус напруги» серед трудових ресурсів – членів організації. Організаційна культура тяжіє до структурної стабільності, що передбачає таке: культура організації, як і будь-яка інша система, прагне до рівноваги, стабільності. Культура у цьому аспекті стає стабілізуючою силою групи (співробітників організації), вона є постійним феноменом. Сильна організаційна культура відрізняється тим, що у разі виходу декількох індивідів із групи система корпоративних культуральних норм залишається і продовжує своє існування в ній. Також за порушення системи організаційної культури (певних елементів) вона прагне відновитися та увійти у стан рівноваги [2].

Об'єктивне обговорення проблем, з'ясування суті конфлікту і здатність сторін бачити головні моменти сприяють успіху пошуку рішення. Основним показником підвищення ефективності управління конфліктами на підприємствах є зростання продуктивності праці. Регулярні тренінги, навчання, курси підвищення кваліфікації та участь у ділових іграх і ситуаціях можуть бути використані для запобігання конфліктам. І чим більше вони повторюють, тим більш зрілими і міцними стають їхні навички, і тим впевненіше вони можуть поводитися в непередбачуваних конфліктних ситуаціях.

Також конфліктів можна уникнути, якщо керівники будуть уважними до своїх працівників, вивчатимуть їхні особистості та навчатимуть їх аналізувати свою поведінку. Для того, щоб управління персоналом було ефективним, необхідно створити лінійно-функціональні умови для відбору, оцінки та розстановки компетентного персоналу. Якщо професійна компетентність, навички та особисті якості працівників максимально відповідають вимогам посади, багато передумов для міжособистісних конфліктів можуть бути зведені до мінімуму. Крім того, для запобігання конфліктам і підвищення стресостійкості співробітників керівникам сучасних організацій рекомендується запровадити психологічну службу та ввести окрему посаду психолога до штатного розпису. Це дозволить не лише професійно виявляти, аналізувати та вирішувати конфлікти, а й дасть можливість заздалегідь прогнозувати конфлікти [3].

Профілактична діяльність повинна враховувати межі втручання, але вона необхідна, і розпочинати її потрібно із виявлення джерела конфлікту. А для цього потрібно:

1) знати потенційно можливі причини виникнення напруги. Ними можуть бути як зовнішні, так і внутрішні проблеми. Зокрема до зовнішніх причин виникнення напруги відносяться деякі несприятливі обставини та умови, форми поведінки людей, недостатнє спілкування і розуміння, відмінності у планах, інтересах і оцінках, протистояння або групова опозиція, неправильні уявлення про чийсь дії, відсутність співчуття, упередженість, недовіра, дезінформація. Серед внутрішньо-особистісних проблем виділяють: роздратованість, деморалізація страхом або самонавіювання, переконаність у нездатності щось зробити, порушення внутрішньо-особистісної рівноваги;

2) необхідність виявити приховані перешкоди;

3) корекція самої проблеми шляхом відповідної реакції. Можливими виходами є: налагодити спілкування; знайти компроміс; зайняти оборонну позицію; змінити стратегію і тактику [4].

Отже, ефективне управління конфліктами на підприємстві – це комплексний процес, який вимагає врахування багатьох чинників, включаючи культурні особливості, стиль лідерства та використання сучасних технологій. Застосування теоретичних засад і практичних інструментів дозволяє перетворити конфлікти з деструктивного явища на джерело розвитку організації. Для досягнення успіху необхідно:

– створити культуру відкритості і довіри: заохочувати працівників до відкритого обговорення проблем і пошуку спільних рішень;

- розвивати навички комунікації: навчати працівників ефективним способом комунікації, зокрема активному слуханню і висловленню своїх поглядів;
- забезпечити лідерство, орієнтоване на вирішення конфліктів: вибирати лідерів, які мають високий рівень емоційного інтелекту і здатні мотивувати команду на співпрацю;
- застосовувати інформаційні технології для поліпшення комунікації, управління знаннями і вирішення конфліктів.
- навчати працівників навичкам управління конфліктами, емоційного інтелекту і міжособистісної комунікації.

Список використаних джерел

1. Балабус Д., Будник О., Ядуха С. Управління конфліктами у проектній діяльності: теоретичний базис. *Development Service Industry Management*. 2023. № 4. С. 86-90.
2. Сазонова Т.О., Шульженко І.В., Хавронюк В.Ю. Управління конфліктами як важливий елемент організаційної культури сучасної організації. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 47. С. 101-105.
3. Сорока О.В., Близнюк О.М. Управління конфліктними ситуаціями в сучасних організаціях. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 56. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3073/2996>
4. Новікова Н. Управління конфліктами в організації: підходи до вирішення та профілактики. *Галицький економічний вісник*. 2013. № 2 (41). С. 79-83.

УДК 027.7-378

Тіцький О.А., ТОП-менеджер
ТОВ «ПродАгроІнвест» (м. Полтава, Україна)

ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ ТА ЇХНІЙ ВПЛИВ НА УПРАВЛІННЯ АГРАРНИМИ ПРОЕКТАМИ НА ПРИКЛАДІ ТОВ «БУРАТ-АГРО»

Аграрний сектор України відіграє важливу роль у її економіці та соціальному розвитку. За останні десятиліття Україна стала великим виробником та експортером численних сільськогосподарських товарів. Наприклад, у довоєнному сезоні 2020–2021 років, Україна була п'ятим найбільшим експортером пшениці, меду та горіхів у світі, третім найбільшим експортером кукурудзи, ячменю та рапсу, а також найбільшим експортером соняшникової олії, соняшникового жому та проса [1].

Аграрний сектор є джерелом заробітку для близько 13 мільйонів українців, які проживають у сільських районах. Він також є важливим постачальником продовольства як на внутрішньому, так і на міжнародних ринках[2].

Крім того, аграрний сектор відіграє роль у досягненні цілей сталого розвитку Організації Об'єднаних Націй (ООН). Зокрема, таких як боротьба з голодом, забезпечення здоров'я та добробуту, збереження природних ресурсів, зменшення нерівності, сталий розвиток міст і громад та іншими.

Цифрові ж платформи стають основним механізмом для ефективного управління аграрними проектами в Україні, особливо в умовах повоєнної реконструкції. У роботі аналізуються найсучасніші цифрові інструменти для управління проектами, включно з платформами для обліку ресурсів, фінансового планування та звітності.

ТОВ «БУРАТ-АГРО» як аграрне підприємство, що інтегровано у вертикальний аграрний холдинг ІМК, одну з 10 найбільших аграрних компаній України, ефективно впроваджує та розвиває цифрові рішення.

Цифрові платформи та продукти, такі як хмарне середовище Google Drive для синхронізації та доступу до даних онлайн та Storіo для моніторингу транспорту та логістики відіграють ключову роль у вдосконаленні управління аграрним виробництвом [3].