

**І МІЖНАРОДНА
НАУКОВО – ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ**

**«ТЕНДЕНЦІЇ ТА
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ
ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ»**



м. Херсон, Україна



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ
АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (УКРАЇНА)
ДЕПАРТАМЕНТ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ТА ЗРОШЕННЯ
ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ (УКРАЇНА)
ПІВДЕННА ДЕРЖАВНА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКА ДОСЛІДНА СТАНЦІЯ ІВПМ
НААН (УКРАЇНА)
ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ (УКРАЇНА)
ІНСТИТУТ ДОСЛІДЖЕНЬ ЕКОНОМІЧНИХ І СОЦІАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ
ГЛОБАЛІЗАЦІЇ,
ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ (ГРУЗІЯ)
ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (МОЛДОВА)
ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ З НАВЧАЛЬНИХ РОБІТ (ВІРМЕНІЯ)
ДЕПАРТАМЕНТ ОПЕРАЦІЙНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ, УНІВЕРСИТЕТ НАУКИ І ТЕХНІКИ
AGH (ПОЛЬЩА)
ЗАКЛАД ОСВІТИ «ГОМЕЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМ. П.О.СУХОГО» (РЕСПУБЛІКА БІЛОРУСЬ)**

МАТЕРІАЛИ



**І-ї МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО – ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ В
УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ»**

28 травня 2021 р.

м. Херсон

Оргкомітет конференції

Кирилов Юрій – д.е.н., професор, ректор Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Грановська Вікторія - д.е.н., доцент, перший проректор, проректор з науково-педагогічної роботи Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Аверчев Олександр - д.с.-г.н., професор, проректор з наукової роботи та міжнародної діяльності Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Крикунова Вікторія - - к.е.н., доцент, декан економічного факультету Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Жосан Ганна – к.е.н., доцент, помічник декана економічного факультету з наукової роботи та міжнародної діяльності Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Кириченко Наталя – к.е.н., доцент, завідувача кафедрою менеджменту та інформаційних технологій Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Морозов Роман - д.е.н., професор кафедри менеджменту та інформаційних технологій Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Капліна Анастасія - к.е.н., доцент, помічник декана економічного факультету з навчальної роботи Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Боліла Світлана – к.с.-г.н., доцент кафедри менеджменту та інформаційних технологій Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Лобода Олена - к.т.н., доцент кафедри менеджменту та інформаційних технологій Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Димова Ганна - к.т.н., доцент кафедри менеджменту та інформаційних технологій Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Алещенко Людмила - асистент кафедри менеджменту та інформаційних технологій Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Степанова Маргарита – к.е.н., директор Департаменту сільського господарства та зрошення Херсонської обласної держадміністрації;

Самойлик Юлія - д.е.н., професор кафедри економіки та міжнародних економічних відносин Полтавської державної аграрної академії;

Шабля Олександр – к.е.н., заступник директора з наукової та інноваційної діяльності Південної державної сільськогосподарської дослідної станції ІВПМ НААН;

Бедіанашвілі Гіві – д.е.н., академік Академії економічних наук, професор Європейського Університету; директор Інституту досліджень економічних і соціальних проблем глобалізації (Грузія);

Чілочі Рафаел – доцент, декан факультету економічного інжинірингу та бізнесу Технічного університету (Молдова);

Галоян Діана - д.е.н., професор, проректор Вірменського державного економічного університету з навчальних робіт (Вірменія)

Гдовська Катажина - доктор філософії, Департамент операційних досліджень, факультет менеджменту, Університет науки і техніки AGH (Польща)

Трусевич Ірина–к.е.н., доцент закладу освіти "Гомельський державний технічний університет ім. П.О. Сухого"(Республіка Білорусь)

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Феронов Д. Ю., Галат Л.М. Стан і тенденції розвитку сучасної аквакультури в Україні. | 184 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

4. ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Агапова С. А., Слюсарева Л.В. Оцінка конкурентоспроможності продукції підприємств. | 189 |
| Баб'як Г.П., Ілляш І.Д. Формування та ефективність використання персоналу підприємства в умовах розвитку ринку робочої сили. | 192 |
| Богашко О. Л. Підвищення конкурентоспроможності та роль людського капіталу в моделі економічного зростання <i>mankew-gomer-weil</i> | 195 |
| Бурлінгас-Оплаканець С. В., Лапко О. О. Проблеми підвищення конкурентоспроможності та формування людського капіталу в Україні..... | 198 |
| Великий В.М. Саморозвиток професіонала як засіб підвищення його конкурентоспроможності. | 200 |
| Дядя Д., Урванцева С. Соціальне інвестування у людський капітал та забезпечення його фінансування. | 203 |
| Дідик Ю.О., Боліла С.Ю. Формування іміджу керівника як складова успіху організації. | 206 |
| Жосан Г. В. Особливості розробки мотиваційного профілю працівника підприємства. | 209 |
| Кузнецова Н.Б., Сакевич К.В. Українська інтелектуальна міграція у глобальному контексті. | 212 |
| Мединська Т.І. Ключові функції корпоративної культури підприємств..... | 215 |
| Онищенко І. А., Калач Г.М. Проблеми конкурентоспроможності України в глобальній економіці. | 217 |
| Островська Г. Формування та використання інтелектуального потенціалу в національній економіці України. | 220 |
| Семчонок О.В., Вонберг Т.В. Вплив пандемії на розвиток рекрутингу персоналу. | 223 |

Дідик Ю.О., здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
Науковий керівник: Боліла С.Ю., к.с.-г.н., доцент
Херсонський державний аграрно-економічний університет,
Херсон, Україна

ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ КЕРІВНИКА ЯК СКЛАДОВА УСПІХУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасний процес входження менеджменту в європейський бурхливий простір потребує неабиякої гнучкості. Ключовою фігурою цього потоку неминучих змін є менеджер. Його діяльність у сучасних мінливих умовах вимагає досконалої, ґрунтовної професійної підготовки, здобуття нових теоретичних знань та практичних навиків. Професійне вдосконалення – життєва необхідність у діяльності будь-якої людини. Воно проявляється в глибокому розумінні суті виконуваних функцій, знанні та використанні досвіду, відчутті відповідальності за досягнення результатів, в умінні постійно вчитися та вносити корективи у формування власного іміджу.

В основі будь-якого дослідження – людина зі своїми природними здібностями, потребами, можливостями, нахилами до певного виду діяльності, творчості, вибору. Успіх організації залежить від успіху керівника, від його позитивного іміджу. Самоаналіз – найперша умова моделювання власного іміджу. Формуванню самоіміджу присвячені фундаментальні праці науковців [1;2].

Під час опрацювання та аналізу наукових досліджень у питанні формування іміджу керівника як об'єкт виступив Херсонський центр зайнятості та його керівництво. Було встановлено, що процес формування іміджу має свої особливості й має вагомий вплив на оточення: привернення уваги, пробудження зацікавленості, пробудження потреби здійснити дію та здійснення дії. Управління за допомогою іміджу – процес нелегкий і потребує постійного самовдосконалення.

Справді, ніколи не можна з упевненістю сказати, що підлегли тебе повністю підтримують, що вони прагнуть ефективно працювати. Імідж подачі та імідж сприйняття – важливі фактори комунікації в середині колективу. Опрацювавши матеріали Херсонського центру зайнятості пропонуємо ряд рекомендацій щодо формування іміджу його керівника: розвивати свої інтелектуальні здібності; постійно бути в курсі професійних новинок; у керівництві поєднувати вимогливість і демократизм; бути твердим, говорячи про проблему, але м'яким у спілкуванні з підлеглими; не встрявати у суперечки; тримати вірність слову. Херсонський центр зайнятості – це згуртований колектив професіоналів своєї справи, на чолі якого стоїть досвідчений менеджер-керівник. Формуючи його імідж, слід враховувати, що образ, представлений людиною для оточуючих, сприймається ними як відбиток рівня її самооцінки. Слід розуміти, що імідж – це не те, ким насправді є людина, не сукупність її особистих якостей, а образ, уявлення інших людей про неї, інколи перші враження від зустрічі та спілкування.

Часто під словом «імідж» розуміють тільки зовнішній вигляд керівника чи просто працівника. А насправді, поняття іміджу, значно ширше, оскільки включає в себе пізнавальний аспект (одяг, слухова і зорова пам'ять, увага, професійне мислення, інтелект тощо); творчі здібності (талант, обдаровання, хист); особистісні якості (мотивація вибору професії, стимул до навчання, комунікабельність, чесність, старанність, інтереси, погляди, переконання); психологічні та етичні основи (поведінка, жести, голос, темперамент, сприйняття мови та ін.).

Моделювання іміджу в нинішніх реаліях посідає одне з пріоритетних віань сучасності. Тому великої популярності набрала іміджелогія, яка вивчає закономірності формування, функціонування й керування іміджем людини, організації, товару, послуг.

Ряд дослідників відзначають формування власного іміджу за такими параметрами: планування, зовнішній вигляд, одяг, манери, делікатність і ввічливість, скромність, погляд, сугестія, голос, мова. Крім того, імідж керівника

формується на основі його професійної діяльності, особистісних характеристик, що спонукає до самовдосконалення.

Проведене дослідження показало, що значний вплив на формування іміджу керівника мають не абстрактні поняття, а, по-перше, переконливі життєві факти: ріст професійної кар'єри; виважене вирішення конфліктних ситуацій; активність поза роботою (хобі, спорт); інтереси тощо. Крім того, між іміджем керівника та іміджем організації існує прямий зв'язок: в успіх діяльності, у престиж організації закладено особистий успіх керівника, його висока працездатність, його бездоганна репутація. Із дослідження випливає, що створення іміджу є однією з найважливіших сфер діяльності керівника, яка спроможна передати інформацію про нього та про організацію в цілому. Саме на це спрямовані спільні зусилля керівника Херсонського центру зайнятості та персоналу, яким він успішно управляє. Йому притаманні виражені лідерські якості; ризик і сміливість у прийнятті важливих рішень, відповідальність за них; уміння делегувати повноваження і розподіляти обов'язки; націленість на позитивний результат; ефективність взаємодії з підлеглими. Іншими словами, імідж – це спосіб життя особистості і групи, завдяки якому формується враження про них.

Отже формування іміджу керівника – це тривалий процес, який передбачає постійну планову роботу над удосконаленням своєї особистості, стилю управління, підходів до взаємодії з керівниками вищого рангу і підлеглими працівниками. А крім того, це свідомий та професійний підхід до себе, оволодіння психологічними та педагогічними механізмами управлінської діяльності з метою створення позитивного власного іміджу та іміджу установи.

Література:

1. Акайомова А. Комунікативні властивості іміджу та його класифікація: навч. посіб. К: Віче. 2017. 271 с.
2. Почепцов Г.Г. Іміджелогія: навч. посіб. Київ: КНУ, 2017. 768 с.