

# АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ТОВАРОЗНАВСТВА

Частина 2

## ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

XLII Міжнародної наукової студентської  
конференції за підсумками науково-дослідних  
робіт студентів за 2018 рік  
(м. Полтава, 26–27 березня 2019 року)

Полтава  
2019

**Вищий навчальний заклад Укоопспілки  
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»  
(ПУЕТ)**

# **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ТОВАРОЗНАВСТВА**

Частина 2

## **ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ**

XLII Міжнародної наукової студентської конференції за  
підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2018 рік

*(м. Полтава, 26–27 березня 2019 року)*

**Полтава  
ПУЕТ  
2019**

УДК 33:378

A43

*Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» заборонено*

**Редакційна колегія:**

**С. В. Гаркуша**, д. т. н., професор, проректор з наукової роботи Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (ПУЕТ);

**К. Ю. Вергал**, к. е. н., доцент, директор Інституту економіки, управління та інформаційних технологій ПУЕТ;

**А. С. Ткаченко**, к. т. н., декан факультету товарознавства, торгівлі та маркетингу ПУЕТ;

**В. О. Скрипник**, д. т. н., доцент, декан факультету харчових технологій, готельно-ресторанного та туристичного бізнесу ПУЕТ;

**Н. І. Коливушка**, завідувач науково-організаційного відділу ПУЕТ;

**Н. М. Стельнік**, інспектор науково-організаційного відділу ПУЕТ.

**Актуальні питання розвитку економіки, харчових технологій та товарознавства** : тези доповідей XLII Міжнародної наукової студентської конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2018 рік (м. Полтава, 26–27 березня 2019 р.) : у 2 ч. – Полтава : ПУЕТ, 2019. – Ч. 1. – 368 с. ;

Ч. 2. – 358 с. –

Текст укр., рос., англ. мовами.

ISBN 978-966-184-349-2

Збірник містить тези найкращих доповідей XLII Міжнародної наукової студентської конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2018 рік. Проблеми, порушені авторами публікацій, вирізняються своєю актуальністю та новизною наукових підходів. Увагу приділено висвітленню результатів наукових досліджень у сфері економіки й підприємництва, інформаційних і мережевих технологій, товарознавства, харчових технологій та інженерії.

**УДК 33:378**

*Тези доповідей надруковано мовою оригіналу в редакції авторів. Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, галузевої термінології, імен власних, інших відомостей.*

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», 2019

ISBN 978-966-184-349-2

<i>Б. О. Заводовський, В. А. Власенко.</i> Формування ефективної кадрової політики на підприємстві в умовах ринкових трансформацій .....	101
<i>М. О. Лохман, Н. В. Лохман.</i> Формування процесу маркетингу інновацій на туристичному підприємстві.....	103
<i>В. Перерва, О. В. Лозова.</i> Бірюзові організації в Україні та світі.....	105
<i>П. С. Галайда, І. В. Козюра.</i> Підприємство як об'єкт управління в сучасних умовах господарювання .....	107
<i>М. П. Радочин, С. В. Остриніна.</i> Управління конфліктами на підприємстві: підходи та методи.....	109
<i>Д. Ю. Тереховська, О. В. Бондар-Підгурська.</i> Основні тренди та перспективи інноваційного та технологічного розвитку України як суверенної держави .....	112

### **СЕКЦІЯ 9. ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ**

<i>В. В. Дерикон, Л. В. Рудич.</i> Гендерні аспекти формування іміджу лідера.....	116
<i>А. В. Каленіченко, Л. В. Рудич.</i> Soft skills та емоційний інтелект в лідерстві .....	118
<i>В. І. Оксенченко, Л. В. Рудич.</i> Гендерне лідерство в управлінні.....	120
<i>Я. М. Пронько, Л. В. Рудич.</i> Гендерний підхід у вивченні лідерства.....	122

### **СЕКЦІЯ 10. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ХХІ ст.**

<i>А. О. Золотоверх, О. В. Боровиков.</i> Практика корпоративної соціальної відповідальності українських підприємств .....	125
<i>Л. А. Кисіль, Л. В. Степанова.</i> Розвиток трудового потенціалу на підприємствах торгівлі.....	127
<i>О. Д. Підгорна, Є. О. Снітко.</i> Сучасні проблеми підсистеми управління персоналом в державних установах.....	130
<i>К. М. Рубан, О. В. Тужилкіна.</i> Нематеріальна мотивація працівників в системі управління персоналом .....	132

галузях є окремі види діяльності, де жінки-керівники становлять більшість. Перелік цих галузей відтворює стереотипи щодо традиційних видів діяльності жінок у домогосподарстві та громаді: освіта та догляд за дітьми, соціальна допомога (та діяльність профспілок), готелі, ресторани, роздрібна торгівля продуктами харчування та одягом, пошиття одягу, салони краси, туризм, мистецтво та відпочинок, контроль за коштами (облік та аудит).

### **Список використаних інформаційних джерел**

1. Бендас Т. В. Гендерные исследования лидерства / Бендас Т. В. // Вопросы психологии. – 2000. – № 1. – С. 87–95.
2. Лавриненко Н. В. Женщина: самореализация в семье и обществе (гендерный аспект) / Лавриненко Н. В. – Київ : ВИПОЛ, 1999. – 172 с.

### **SOFT SKILLS ТА ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ В ЛІДЕРСТВІ**

**А. В. Каленіченко**, студентка спеціальності *Готельно-ресторанна справа, група ГРС-51м*

**Л. В. Рудич**, науковий керівник, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії, к. е. н. Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

На сучасному етапі розвитку лідерство є ефективним регулятором управлінської діяльності та частиною самого процесу управління. В умовах, коли технології, інновації та геополітичні зміни прискорюють хід еволюції, змінюються вимоги до лідерства в управлінні. Пріоритетного значення набувають такі компетенції як, здатність креативно мислити і управляти часом, навички комунікації, керування проектами, командоутворення, володіння інструментами розробки сайтів, комп'ютерної графіки та відеомонтажу. Зазначені тенденції актуалізують дослідження Soft skills в лідерстві.

Метою дослідження є аналіз теоретичних засад Soft skills та емоційного інтелекту лідера в управлінській діяльності.

Дослідження даної проблеми займалися такі вчені, як Вознюк О. М., Гура Т. В., Ковасик І. В., Костира І. В., Нестуля С. І. та інші.

У розвинених країнах сьогодні формується поняття м'яких навичок (soft skills). Як показують дослідження, «м'які» навички називають також універсальними або функціональними компе-

тенціями, а факт володіння ними – функціональною грамотністю (functionalliteracy). Зокрема компетенція це коло питань, з якими людина добре обізнана, володіє знаннями і досвідом, це результат опанування змістом, який виражається в готовності використовувати засвоєні знання, уміння, навички, а також способи діяльності у конкретних життєвих ситуаціях для розв’язання практичних і теоретичних задач.

Як показують дослідження, існують різні переліки навичок, що відносяться до soft skills. Зокрема, інститут Макса Планка в Мюнхені виділяє 4 групи soft skills, які є особливо важливими у сучасному суспільстві – це особистісна динаміка (почуття відповідальності, прагнення до досягнень, впевненість в собі, висока мотивація), область міжособистісних відносин (контактність, об’єктивна самооцінка, співчуття та співпереживання іншим людям), прагнення до успіху (самовіддача, мотивація до підтримання статусу, схильність до систематизації, ініціативність), витривалість (стійкість до критики, стійкість до невдач, позитивна емоційна установка, твердість життєвої позиції, задоволення роботою) [1].

Як бачимо, сталого переліку, як і класифікації soft skills, не існує. Оскільки, зрозуміло, що для різних видів діяльності пріоритетними є різні види soft skills.

Щодо лідерства в управлінні, поділяємо точку зору, що для успіху необхідно мати:

- уміння вирішувати складні проблеми;
- контекстне мислення – уміння обробляти головні дані, виокремлюючи їх з масиву загальної інформації;
- уміння налагоджувати міжособистісні контакти – навички ефективної комунікації, ефективного слухання, ведення переговорів, емоційний інтелект та ін.;
- уміння прогнозувати, гнучкість, швидка адаптація до змін.

Ефективність лідерства значною мірою визначається не тільки когнітивною складовою, а також вміннями застосовувати емоції. Емоційний інтелект є сучасним інструментом ефективного управління, що дозволяє лідеру надихати послідовників та здійснювати ефективну управлінську діяльність. Крім того, емоційні та особистісні компетенції є двома основними факторами, які, як доведено, безпосередньо пов’язані із продуктивністю (результативністю) в робочих умовах, що робить їх іден-

тифікацію та аналіз необхідними для ефективного лідерства, так само як і зростаючий розвиток людського капіталу організації.

Успішна реалізація лідерства в управлінні передбачає розуміння мети діяльності підприємства, оволодіння пріоритетними видами soft skillst та наявність високого рівня емоційного інтелекту, що дозволить забезпечити успіх всієї компанії.

### **Список використаних інформаційних джерел**

1. Абашкина О. Soft skills: ключ к карьере / О. Абашкина // Справочник по управлению персоналом : научный журнал. – 2008. – № 9 (сентябрь). – С. 124–126.
2. Козловська С. Г. Емоційний портрет менеджера / С. Г. Козловська, Г. І. Падурець, І. Б. Чудаєва // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Економіка і менеджмент. – 2012. – № 2(12). – С. 141–156.

### **ГЕНДЕРНЕ ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ**

***В. І. Оксенченко***, студентка спеціальності *Готельно-ресторанна справа, група ГРС-51М*

***Л. В. Рудич***, науковий керівник, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії, к. е. н. Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Актуальність дослідження гендерних аспектів лідерства зумовлене існуючим протиріччями між лідерською поведінкою чоловіка та жінки. Лідерство та його роль в цивілізаційних процесах належить до традиційних предметів наукового аналізу.

Метою дослідження є аналіз та оцінка гендерних аспектів лідерства в сфері управління.

Гендерний аспект лідерства вивчали такі вчені як Е. Гідденс, Дж. Боумен, С. Суттон, Б. Гутек та інші.

Лідерство вважається основним елементом для успішної діяльності будь-якої робочої структури. Ефективний лідер є сполучною ланкою між працівниками і їх завданнями: він направляє співробітників на досягнення максимального результату. Таким чином, діяльність всієї організаційної структури безпосередньо залежить від ефективності дій лідера.

Крім того, в середині 1990-х років дослідження показали, що володіння навичками комунікації, пов'язаної з виконанням