

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**



МАТЕРІАЛИ

ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**АКТУАЛЬНІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ
ДЕРЖАВИ І РЕГІОНІВ.**

**СЕКЦІЯ ІV «ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА СУЧАСНОГО
МЕНЕДЖМЕНТУ»**

(13-14 травня 2019 р.)



Покровськ

2019

Актуальні соціально-економічні проблеми держави і регіонів. Збірка матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 50-річчю факультету економіки та менеджменту ДонНТУ. Т.4 . Секція IV: Теорія і практика сучасного менеджменту (13-14 травня 2019 р., м. Покровськ) / уклад. Мирошніченко Г.Б. – Покровськ: ДонНТУ, 2019. – 139 с.

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні соціально-економічні проблеми держави і регіонів» (секція 4 «Теорія і практика сучасного менеджменту»), яка присвячена 50-річчю факультету економіки та менеджменту Донецького національного технічного університету та відбулася 13-14 травня 2019 року в м. Покровську, містять результати сучасних наукових розробок докторів та кандидатів наук, старших викладачів та асистентів, аспірантів та студентів. Наукові дослідження, що представлені у цій збірці, є актуальними, професійно цікавими й досить різноплановими, охоплюють широкий спектр економічних проблем сучасності та націлені на успішне їх розв'язання в умовах незалежної української держави.

В роботі наукової секції прийняли участь майже 45 авторів із міст України: Києва, Харкова, Львова, Одеси, Умані, Вінниці, Луцька, Дніпро, Полтави, Запоріжжя, Мелітополя, Покровська, Краматорська, Черкас, Кривого Рогу, міста Республіки Беларусь: Брест.

Редакційна колегія:

к.е.н., Мирошніченко Г.Б.,
к.е.н., доцент Мізіна О.В.,
стар.викл. Василюшина Л.М.

© ДВНЗ

Донецький національний технічний університет, 2019

ЗМІСТ
СЕКЦІЯ 4

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Лазарева М.Г. МЕХАНІЗМ РЕАГУВАННЯ В СУЧАСНІЙ КОРПОРАЦІЇ	7
Ілларіонова Н. Г., Нестеренко О. М. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОБ'ЄКТ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	10
Пастернак І.М. DIE KALENDERPLANUNG (CASH FLOW) BEI DER ORGANISATION DES BAUES DES KOMPLEXES STÄDTEBAULICH ENERGETISCH-REKONSTRUKTION	12
Шимко О.В ГРЕЙДУВАННЯ ЯК ЕФЕКТИВНА МОДЕЛЬ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ	15
Амельницька О. В ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ВИРОБНИЧОЇ ЛОГІСТИКИ В УПРАВЛІНСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ МЕТАЛУРГІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА	17
Бержанір А. Л ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО БІЗНЕСУ	21
Богашко О. Л УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ КАР'ЄРОЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ	24
Буток Д.О., Мізіна О.В. СИСТЕМА ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ - ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА СУЧАСНІ МЕТОДИ	27
Василевская А.В., Кащеева Д.А., Носко Н.В. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ И ОРГАНИЗАЦИИ СТРОИТЕЛЬСТВА	30
Василишин М.В., Василишина Л.М ФОРМУВАННЯ НОВІТНІХ ТЕРИТОРІАЛЬНО-ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ	33
Грінько І. М. ЕФЕКТИВНІСТЬ ОЦІНЮВАННЯ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ	36
Добрянська О.М., В.В.Сиченко ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ВЛАДИ І РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	38
Долга В. С., Мізіна О.В. СТРАТЕГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО БІЗНЕСУ ТА УМОВИ ЙОГО ВЕДЕННЯ	42
Мелешин Д. М., Мозгова Г. В. ІНСТРУМЕНТИ ПОШУКОВОЇ ОПТИМІЗАЦІЇ САЙТУ	45

Список використаних джерел.

1. Николайчук В.Е. Заготовительная и производственная логистика/ В. Е. Николайчук. СПб.: Питер, 2001. 160 с.
2. Крещенко О.В. Підвищення ефективності системи управління з питань здійснення постачання на металургійних підприємствах [Електронний ресурс] / О.В. Крещенко // Університетські наукові записки. 2006. № 3 - 4. С. 445 -449. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2006_34_71
3. Крикавський Є. В. Логістичні системи: навч. посібник / Крикавський Є. В., Чернописька Н. В. Львів: Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2009. 264 с.
4. Забуранна Л. В. Логістична концепція формування системи управління підприємством / Л. В. Забуранна, О. М. Глущенко // Науковий вісник ЧДДЕУ. 2011. № 4(12). С. 182-191.

ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО БІЗНЕСУ

Бержанір А. Л., к. соц. н., доцент
Уманський державний педагогічний університет ім. П. Тичини

Становлення і розвиток ринкових відносин, підвищення ефективності економічних суб'єктів обумовлюють необхідність дослідження механізмів управління соціально відповідальною діяльністю бізнесу. За таких умов актуальним є створення методології внутрішнього управління підприємств з метою реалізації інтересів усіх зацікавлених сторін – бізнесу, держави та громадян.

Зростання ролі відповідальності бізнесу у забезпеченні сталого розвитку пов'язане із тенденцією зростання соціальної орієнтації ринкового господарства на сучасному етапі розвитку. Так, зокрема, впровадження результатів науково-технічного прогресу шляхом застосування сучасних і продуктивних технологій ведуть до підвищення рівня інтелектуалізації виробництва і вимагають збільшення витрат на підготовку кваліфікованої робочої сили. Тому бізнес вимушений взяти на себе значну частину цих витрат, оскільки ефективність його власного розвитку великою мірою знаходиться у прямій залежності від якості людського капіталу.

Сучасне українське суспільство і держава знаходяться у пошуку найбільш ефективних форм взаємодії з відносно новою для країни соціальною групою – підприємцями. Цей соціальний прошарок суспільства також поки накопичує досвід розвитку малого, середнього та великого бізнесу, проходить становлення як найважливіший економічний інститут життєзабезпечення суспільства і самореалізації особистості [1, с. 34].

Як стверджують вітчизняні науковці, соціальна відповідальність є самостійним видом відповідальності, якому притаманні специфічні риси. У широкому розумінні соціальна відповідальність є сукупністю різних її видів – економічної, політичної, правової, моральної та іншої. У вузькому сенсі – це

специфічні характеристики, які відображають міру, ступінь прийняття будь-яким соціальним суб'єктом, групою соціальних цілей суспільства, готовність до виконання взаємних прав і обов'язків у процесі спільної діяльності з метою мінімізації можливості нанесення збитку у сталому розвитку як суспільства в цілому, так і окремим спільнотам, особистостям. Це – надання переваги інтересам широких верств населення, навіть коли вони не співпадають з інтересами бізнес-середовища. Це широке поняття, що передбачає врахування вимог як суспільства в цілому, так і всіх його структурних елементів [2, с. 37].

Безпосередній етап процесу управління соціальною відповідальністю полягає у перенесенні визначених пріоритетів економічної політики у практику діяльності підприємств, фірм, корпорацій – здійснення переходу від формулювання стратегічних цілей до оперативного управління. Важливим тут є створення спеціальної структури управління із функціями реалізації питань соціальної відповідальності організації. У разі, коли в компанії не існує такого окремого підрозділу, відповідні рішення приймаються на рівні вищої управлінської ланки. У великих корпораціях у штатний розпис вводиться посада директора з впровадження соціальної відповідальності. Його участь у прийнятті стратегічних рішень гарантує те, що організація надає високу значущість питанням соціальної політики.

На великих акціонерних товариствах впровадження належної системи соціальної відповідальності звичайно відбувається набагато швидше, ніж на малих і середніх, оскільки перші мають для цього необхідні фінансові, матеріальні, кадрові, інформаційні ресурси. Однак вигоди від створення такої системи істотно перевищують витрати. Це стає очевидним, якщо при розрахунку економічної ефективності взяти до уваги збитки, з якими можуть зіткнутися: працівники фірм – через скорочення робочих місць і втрати пенсійних відрахувань, інвестори – у результаті втрати вкладеного капіталу, місцеві громади – у випадку краху компаній [3, с. 151].

Головним завданням менеджменту соціально відповідального підприємства буде завжди врахування суперечливих інтересів – з одного боку, бажання уникнути зайвих витрат, які не пов'язані із зниженням собівартості продукції, що випускається, а з іншого – отримання прибутку від нематеріального активу (інтелектуальної діяльності кваліфікованих працівників). Оскільки найближчим часом розраховувати на доступ до міжнародних ринків капіталу для більшості компаній немає сенсу, то головним завданням менеджменту буде збереження і посилення конкурентоспроможності компаній через зміцнення професіоналізму персоналу.

Основними аргументами, що стимулюють розвиток соціального управління підприємством, є:

- зростання соціальної орієнтації світових стандартів функціонування бізнесу;

- сучасні особливості розвитку економіки вимагають від підприємств одночасне врахування соціальних інтересів зацікавлених в діяльності підприємства груп;

- зростання потреби доповнення економічних методів управління соціальними, задля одержання очікуваного результату;
- зростання вагомості нематеріальних (інтелект, знання, адаптивність) елементів діяльності над матеріально-речовими;
- зростання вагомості людського чинника в потенціалі організації;
- інтелектуалізація праці;
- розширення можливостей використання соціальних технологій тощо [4, с. 267].

Забезпечення ефективної інтеграції системи менеджменту соціальної відповідальності у загальну стратегію компанії передбачає формування надбудови управлінських елементів, які тісно пов'язані із загальними корпоративними процедурами і принципами. Такі складові входять у синергію із традиційною системою управління, тому досягається їх оптимальний баланс на основі таких основних управлінських дій:

- 1) формування методології соціальної відповідальності – сукупність різноманітних теорій, принципів, підходів, досвіду, навичок, цінностей тощо;
- 2) розробка правил і політики системи менеджменту – складання єдиної конструкції реалізації корпоративної соціальної відповідальності;
- 3) створення ефективної організаційної структури для забезпечення політики соціальної відповідальності;
- 4) обґрунтування компетенцій структурних підрозділів та посадових осіб у рамках менеджменту соціальної відповідальності;
- 5) розробка алгоритму прийняття рішень всередині компанії та їх зв'язок із соціальною аргументацією;
- 6) визначення програм соціальних інвестицій (сутності, якості, кількості фінансових ресурсів у соціальну сферу);
- 7) реалізація ситуативних практик з використанням соціально відповідальної поведінки персоналу;
- 8) поєднання моделі традиційної бізнес-поведінки із процедурами практик соціальної відповідальності;
- 9) забезпечення внутрішнього контролю соціальної відповідальності і системи соціального аудиту;
- 10) формування і оприлюднення компанією програм зовнішньої нефінансової звітності.

Українські підприємства потребують побудови моделі соціально-орієнтованого управління, адекватної сучасним цінностям суспільства, потребам трудових колективів та економічним орієнтаціям власників підприємств. Розширення сфери формування соціально-орієнтованого менеджменту ставить за необхідність вирішення додаткових проблем – підготовка нових соціальних менеджерів, наділених не лише новими знаннями в сфері теорії соціальних технологій, але й особливою культурою і науковим баченням соціально-економічних реалій [4, с. 268].

Таким чином, одним із значущих чинників подальшого розширення соціально відповідального бізнесу у практику діяльності вітчизняних підприємницьких структур є удосконалення системи його менеджменту.

Функціонування ефективного соціального управління підприємством створить нові механізми і інструменти відповідальності за результати економічної діяльності, забезпечить поступальний розвиток продуктивних сил як основу стабільності взаємодії бізнесу і суспільства.

Список використаних джерел:

1. Бержанір А. Л. Світовий досвід забезпечення взаємодії влади та бізнесу в економічних системах. *Вісник Донецького національного університету. Серія «Економіка і право»*. 2015. № 1. С. 32–35.
2. Брич В. Я., Смачило І. І. Соціальна відповідальність вітчизняних підприємств *Технологический аудит и резервы производства*. 2014. № 5/2(19). С. 36–39.
3. Шкодін Я. В., Шкодін І. В. Соціальна відповідальність в системі корпоративного управління. *Молодий вчений*. 2015. № 2 (17). С. 148–152.
4. Гальчак Х. Р. Принцип соціальної відповідальності в контексті соціально-орієнтованого менеджменту. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2012. № 725: Проблеми економіки та управління. С. 265–269.

УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ КАР'ЄРОЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Богашко О. Л., к. е. н., доцент

Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Розвиток ринкових відносин в Україні сприяє не лише ефективному використанню обмежених ресурсів, у тому числі кадрового та інтелектуального потенціалу, а й самої природи людської діяльності, її цілей, структури, спрямованості, характеру переваг і цінностей. У системі цих змін все більш важливе місце займає кар'єра, яка дозволяє підприємству більш повно розкривати та використовувати інтелектуальний потенціал своїх працівників, а персоналу дає можливість задовольнити широкий спектр професійних потреб.

Розглянемо характерні особливості кар'єри:

- кар'єра пов'язана із соціальною мобільністю особи;
- кар'єра охоплює досягнення успіху в широкому діапазоні сфер діяльності: службовій, науковій, суспільній та інших;
- кар'єра визначається як процес та результат, певний підсумок цього процесу;
- у будь-якій соціальній ієрархії (виробничій, майновій, адміністративній та інших) присутня кар'єра.

Розвиток кар'єри на підприємстві й управління цим процесом покладено в основу системи розвитку кадрового потенціалу в організації. Підприємства, які функціонують на вітчизняному ринку, з погляду досліджуваного об'єкта доцільно умовно розділити на дві групи:

- підприємства з чітким детермінуванням кар'єрного процесу (армія, ЗВО);
- підприємства з обмеженою можливістю детермінування.

У першу групу входять організації, де правила і критерії кар'єрного росту чітко обговорені. Як правило, їх співробітники знають усі можливі «сценарії»