

**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 IV «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

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»

розвитку кар'єри і перелік вимог, що висуваються до тієї чи іншої посади. Наприклад, звання доцента у ЗВО припускає: захист дисертації, стаж роботи на даній посаді, 5 публікацій у відкритому друці та розробку методичних посібників. Тому будь-який співробітник організації, який бажає одержати звання доцента, знає, що йому необхідно для цього робити.

У другій групі підприємств критерії та правила кар'єрного росту чітко не визначені. Новачок на підприємстві, співробітник зі стажем і навіть велика частина управлінського персоналу не в змозі спрогнозувати можливі сценарії та варіанти розвитку кар'єри. У системі роботи з персоналом формально відсутня така підсистема, як «управління кар'єрою» чи планування кар'єри. Зазначені вище процеси є випадковими складовими в загальній системі формування і розвитку кадрового потенціалу організації.

Внутрішньоорганізаційна кар'єра охоплює послідовну зміну стадій розвитку працівника в рамках однієї організації та реалізується у певних типах кар'єрних процесів.

Тип кар'єрного процесу дає уявлення про особливості його виникнення, спрямованість і внутрішню організованість, зовнішні зв'язки, взаємодії та взаємопереходи стосовно інших процесів. Традиційно ідеальною формою кар'єрного процесу, вважається його розвиток по висхідній (прогресивний тип), коли кожна наступна стадія відрізняється від попередньої більш високим рівнем здібностей і можливостей життєдіяльності. Вона включає досягнуті раніше результати та підготовлює необхідність більш пізньої стадії. Зміни, які відбуваються при цьому, необоротні, оскільки кожна дія має наслідки, що йдуть у майбутнє, знання, що здобуваються, і досвід накопичуються і вплітають людину в мережу соціальних зв'язків, які, розвиваючись у висхідному потоці соціального життя, захоплюють індивіда на рівні, що досягаються у процесі загального сходження.

Управління розвитком кадрів різних спеціальностей складає основний зміст кадрового менеджменту. Сучасному управлінню персоналом властивий системно-ситуаційний підхід до кадрового регулювання і кадрової політики.

Серед організаційних факторів, що впливають на розвиток кар'єри на підприємстві, можна сформулювати такі:

- цілі організації;
- організаційна соціалізація кар'єри персоналу;
- організаційна концепція розвитку;
- стратегії управління кар'єрою.

На вітчизняних підприємствах переважно відсутній механізм, який би дозволяв відстежувати, наскільки повно реалізуються кар'єрні можливості того чи іншого співробітника. Крім того, система кар'єрного розвитку знаходиться в постійній динаміці, реагуючи на впливи факторів зовнішнього і внутрішнього середовища. Схематично це представлено на рис. 1.

До факторів зовнішнього впливу належать ті фактори, які не підлягають корекції з боку підприємства чи індивіда, але їх необхідно вивчати й адаптувати до них кадрову політику. Фактори внутрішнього впливу поділяються на

особистісні й організаційні. Вони можуть як створювати сприятливі умови для кар'єрного розвитку на підприємстві, так і мати негативний вплив.

Оскільки фактори взаємозалежні й часто діють одночасно, не завжди легко визначити, який з них справляє найбільший вплив, установити межі їх впливу. Оскільки мета дослідження полягає в розробці найбільш ефективних способів управління кар'єрою, то особливу увагу необхідно звернути на фактори внутрішнього впливу, які піддаються контролю з боку підприємства.



Рис. 1. Фактори, що впливають на розвиток кар'єри на підприємстві

Активність виражається у прагненні людини до різного роду діяльності, прояву себе, силі та швидкості протікання психічних процесів, руховій реакції, тобто виступає як властивість діяльності індивіда. Емоційність виявляється в різному ступені нервової збудливості, динаміці емоцій і почуттів, що характеризують відношення до навколишнього світу. Природні властивості особистості, її індивідуально-психологічні особливості складають такі компоненти як здібності, темперамент, характер. Здібності визначаються динамікою придбання особистістю знань, умінь і навичок та можливістю виконувати певний вид діяльності.

#### Список використаних джерел:

1. Богашко О. Л. Методологічні підходи до оцінки інтелектуального та людського капіталів / О. Л. Богашко // Науковий економічний журнал „Інтелект ХХІ”. Випуск 1. – Київ : Видавничий дім „Гельветика”, 2017. – С. 134 – 140.
2. Богашко О. Л. Модернізація освітньої системи як відповідь на нові запити світового ринку інтелектуальної праці / О. Л. Богашко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія “Міжнародні економічні відносини та світове господарство”. Випуск 18. Частина 1. – Ужгород : Видавничий дім „Гельветика”, 2018. – С. 53 – 57.
3. Кичко І. І. Управління діловою кар'єрою: теоретичні засади та практичні аспекти впровадження / І. І. Кичко, Л. С. Мотузна // Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор». Випуск 4 (47). – Херсон : Видавничий дім „Гельветика”, 2018. – С. 74 – 77.