

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДИНАМІКИ

МАТЕРІАЛИ

VII Всеукраїнської
науково-практичної інтернет-конференції
молодих учених та студентів

(19 – 20 листопада 2020 року, м. Умань)

Умань
2020

УДК 330.34(06)
С91

Головний редактор:

Пачева Н. О., кандидат економічних наук, доцент, в.о. директора Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Редакційна колегія:

Кірдан О. П., канд. економ. наук, доц. завідувач кафедри економіки та соціально-поведінкових наук Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

Бержанір А. Л., канд. соц. наук, доц. кафедри економіки та соціально-поведінкових наук Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Стойка В. О., канд. економ. наук, доц. кафедри економіки та соціально-поведінкових наук Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

*Рекомендовано до друку Вченою радою Навчально-наукового
інституту економіки та бізнес-освіти
Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*

Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки : матеріали
С91 7 Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. молодих учених та студентів
(м. Умань, 19-20 листоп. 2020 р.) : [зб. наук. тез] / МОН України,
Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, Навч.-наук. ін-т
економіки та бізнес-освіти ; [голов. ред. Н. О. Пачева ; редкол.:
О. П. Кірдан, А. Л. Бержанір, В. О. Стойка]. – Умань, 2020. – 398 с.

Збірник містить наукові тези VII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції молодих учених та студентів «Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки», яка відбулася 19 листопада – 20 листопада 2020 р. на базі Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Матеріали відображають результати досліджень учених, викладачів, аспірантів та студентів з актуальних проблем розвитку національної економіки.

УДК 330.34(06)

Матеріали подано в авторській редакції.

© Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини, 2020

МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ.....	
Панкратова Л. А.	
ЗАСТОСУВАННЯ БЕНЧМАРКІНГУ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА.....	221
Подзігун С. М., Гарматюк О. В.	224
ОСОБЛИВОСТІ СЕГМЕНТАЦІЇ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО РИНКУ.....	
СЕКЦІЯ 7. РОЗВИТОК СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ РІЗНИХ ФОРМ ВЛАСНОСТІ	
Барвінок М. В.	
АНАЛІЗ СУЧАСНИХ СИСТЕМ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ВИКОНАННЯ КОМАНДНОГО ПРОЕКТУ.....	228
Бержанір А. Л.	
ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	232
Васильєв О. С.	235
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ЛІДЕРСТВА.....	
Гаркуша О. І.	238
РОЛЬ МЕНЕДЖМЕНТУ У СУЧАСНОМУ СВІТІ.....	
Дем'янишина О. А., Лукашенко Л. В.	
ОСВІТНІЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ.....	242
Замороцький О. В.	
ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ.....	244
Карабаш А. Г.	248
СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	
Котляр І. І.	
СУЧАСНИЙ КОНТРОЛЬ ЯКОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДНА З ГОЛОВНИХ ФУНКЦІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ.....	252
Пачева Н. О.	
МІСЦЕ МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	254
Холодна О. В.	
ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ ПАРТНЕРСТВА ДЕРЖАВИ І ПРИВАТНОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ.....	257
СЕКЦІЯ 8. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА, ТОРГІВЛІ ТА БІРЖОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	
Беньковська Д. О.	
ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА СФЕРИ ПОСЛУГ.....	261
Гаврилишин С. В.	
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ.....	266
Гаврюшин Д. Б.	
ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ТОРГОВИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	270

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*Бержанір А. Л., к. соц. н., доцент,
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини*

Трансформування вітчизняної економіки на ринкових засадах, кардинальні зміни у відносинах власності і господарювання, зменшення участі держави у регулюванні економічних процесів та підвищення ролі бізнесу у житті держави виявили значний вплив на соціально-трудова сферу. У сучасних умовах усе більшою мірою утверджується соціальне партнерство як дієвий механізм узгодження економічних інтересів, вирішення проблем і конфліктів. Обов'язковою умовою ефективності цього механізму є ефективна співпраця усіх партнерів на основі досягнення оптимального балансу і реалізації їх базових інтересів, соціальна відповідальність кожного за соціально-трудова сферу, зокрема, і трудових колективів у цілому.

Сучасна концепція соціального партнерства виходить із положення про те, що влада, бізнес і громадські організації, що представляють інтереси найманих працівників, взаємодіють і будують свої відносини, виходячи з необхідності забезпечення сталого і динамічного розвитку економіки, соціальної стабільності і порядку у суспільстві, правового захисту та реалізації основних прав і свобод особистості, створення умов гармонійного розвитку людини [1, с. 66].

Під системою соціального партнерства у сфері трудових відносин, за функціональним змістом, можна розуміти упорядковану сукупність соціально-економічних процесів, відносин, норм і принципів, стереотипів економічної поведінки з метою гармонізації соціально-трудова відносин, недопущення соціальних конфліктів між роботодавцями і найманими працівниками.

Ключовими для реалізації соціального партнерства напрямами є:

- ефективна зайнятість і регулювання ринку праці;
- захист і реалізація трудових прав працівників;
- розвиток трудової мотивації;

– підвищення якості освітньо-професійної структури трудових колективів;

– поліпшення рівня і якості життя працівників;

– розвиток соціальної інфраструктури підприємств.

Соціальне партнерство у сфері праці має базуватись на ефективному механізмі взаємодії його учасників, який передбачає дотримання мінімальних показників умов і оплати праці, оптимальний розподіл прав і відповідальності сторін за результати фінансово-економічної діяльності підприємства тощо. Роботодавці і профспілки через колективні договори гарантують пакет соціально-трудова умов на не нижчому за визначеним законом рівні.

Соціальне партнерство є однією із форм реалізації інституційного впливу на стан соціально-трудова відносин, що сприяє найбільш повному відтворенню людського капіталу – одному із найважливіших соціально-економічних завдань, реалізація якого сприяє економічній стабілізації. Соціально орієнтоване управління через використання соціального партнерства є перспективним шляхом розвитку економіки України. Тому що ринковий механізм не може забезпечити соціальну справедливість, необхідну для гармонійного розвитку суспільства. З цим завданням може впоратися соціально орієнтоване управління, яке створює умови для всебічного розвитку людини. У межах цього управління держава повинна прагнути вирішити завдання, спрямовані на створення економічних і правових умов для підвищення трудової активності, розвитку ділової ініціативи працездатного населення, забезпечення соціального захисту, охорони здоров'я [2, с. 71].

Як стверджують вітчизняні науковці, життєдайність соціального партнерства безпосередньо залежить від сильної позиції працівників, їх участі у прийнятті рішень щодо умов праці та розподілу її результатів, соціальних гарантій та захисту трудових і громадянських прав. Без реальної уваги до потреб і запитів працівників, без системи ефективних інформаційних прямих і зворотних потоків, без нових схем і технологій діалогового управління механізм соціального партнерства залишиться простим зведенням норм, правил

та процедур. Сучасний розвиток засад соціального партнерства передбачає пошук нових форм конструктивного діалога, спільну участь представників працівників та керівних органів в управлінні підприємством, реалізацію прав кожного співробітника на участь у прийнятті та здійсненні рішень залежно від рівня його посади та компетентності [3, с. 110].

Отже, основною сутністю сучасного вітчизняного соціального партнерства є успішна координація інтересів учасників соціально-трудоких відносин, формування системи, у якій незалежно від потреб, трудової поведінки осіб, дотримуються визначені нормативи, умови укладених угод тощо. Це, у свою чергу, обумовлює зростання меж функціонування соціального партнерства у рамках сфери праці, підвищення його якісних характеристик, спрямованих, головною мірою, на задоволення соціальних потреб працівників.

Впровадження соціального партнерства у сфері соціально-трудоких відносин обумовлюється системою економічних та соціальних чинників, а різноманітність його видів і форм відображає багатогранність умов господарювання, істотні характеристики яких є значущими ознаками, які показують особливості функціонування систем ринкової економіки та вирішення соціальних проблем.

Список використаних джерел:

1. Пшеничний С. П. Умови розвитку соціального партнерства. *Питання економіки та права*. 2013. № 12. С. 65–68.

2. Волкова Н. В., Кузнецова Ю.В. Соціальне партнерство як фактор економічної стабільності в Україні. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 25. С. 67–73.

3. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. та ін.; за наук. ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2010. 348 с.