

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
VI Всеукраїнської
науково-практичної інтернет-конференції
молодих учених та студентів
31 жовтня – 1 листопада 2019 року

Умань
2019

УДК 330(06)

C91

Редакційна колегія:

Чирва О. Г., д-р екон. наук, професор (головний редактор); директор Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти; Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини;

Акулов М. Г., канд. екон. наук, доцент; Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини;

Кирилюк І. М., канд. екон. наук, доцент; Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини;

Поворознюк І. М., канд. екон. наук, доцент; Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини;

Чвертко Л. А., канд. екон. наук, доцент. Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини.

Відповідальність за достовірність поданої інформації несуть автори матеріалів.

*Рекомендовано до друку Вченою радою Навчально-наукового
інституту економіки та бізнес-освіти*

*Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини
(протокол № 3 від 25 жовтня 2019 року)*

C91 Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки : матер. VI Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції молодих учених та студентів, 31 жовтня – 1 листопада 2019 року, м. Умань / за ред. д-ра екон. наук, проф. О. Г. Чирви. – Умань : ВПЦ «Візаві», 2019. – 195 с.

Збірник містить тези доповідей учасників VI Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції молодих учених та студентів «Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки» (31 жовтня – 1 листопада 2019 р.), що відбулася на базі Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Матеріали збірника відображають результати досліджень учених, аспірантів та студентів з актуальних проблем розвитку національної економіки.

УДК 330(06)

© Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини, 2019

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. МАКРОЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ	9
<i>Бержанір А. Л.</i> РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИМ БІЗНЕСОМ	9
<i>Білошкурська Н. В., Омельяненко В. А., Білошкурський М. В.</i> ІНТЕГРАЛЬНА ОЦІНКА ТЕХНОЛОГІЧНОГО РІВНЯ ПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА	11
<i>Гарник О. А., Кутащук В. В.</i> КОНКУРЕНЦІЯ НА ТОРГІВЕЛЬНОМУ РИНКУ	15
<i>Каричковський В. Д., Каричковська С. П.</i> ОСОБЛИВОСТІ ВИЩОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ ПОЛЬЩІ	16
<i>Лінчевська М. Ю.</i> ІННОВАЦІЙНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У СУЧАСНОМУ МІЖНАРОДНОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ	19
<i>Муковоз О. І.</i> ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ПРОДОВОЛЬЧОЇ ПРОБЛЕМИ В УКРАЇНІ	21
<i>Слюсар А. О.</i> ХАРАКТЕРИСТИКА СТРУКТУРНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ ЯКІ ПІДВИЩУЮТЬ ЕФЕКТИВНІСТЬ ЕКОНОМІКИ	23
<i>Чаюн М. Р.</i> ПРОТЕКЦІОНІЗМ У ЗОВНІШНЬОТОРГОВЕЛЬНИХ ВІДНОСИНАХ КРАЇН СВІТУ	25
<i>Щербак В. В.</i> ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ІНФРАСТРУКТУРИ ІННОВАЦІЙНОГО РИНКУ	27
СЕКЦІЯ 2. СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ ТА ФІНАНСАМИ	29
<i>Казакова Л. Г., Чернова А. Я.</i> ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЕ	29
<i>Лаврук А. О.</i> РОЛЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ОСНОВИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	31
<i>Легедза І. В.</i> ПЕРСПЕКТИВИ АУДИТОРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	34
<i>Лісовська О. О.</i> СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВА	35
<i>Остапенко А. О.</i> ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОЇ ПОЛІТИКИ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД	37

<i>Стойка В. О., Величко Ю. В.</i> ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ – ВАЖЛИВА СКЛАДОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ	40
<i>Ткачук В. В.</i> ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	41
СЕКЦІЯ 3. МЕХАНІЗМИ ТА СТРАТЕГІЇ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	44
<i>Бондарук І. С.</i> ДЕРЖАВНІ ПОЗИКИ, ЯК ОСНОВНА ФОРМА ДЕРЖАВНОГО КРЕДИТУ	44
<i>Гвоздей Н. І., Процько К. О.</i> ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНОГО КРЕДИТУВАННЯ АГРАРНИХ ПРОЕКТІВ	46
<i>Гуменюк Н. О.</i> ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ ТА ОСНОВНІ ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ НАДХОДЖЕНЬ	48
<i>Давидюк О. О.</i> ЗРОСТАЮЧА РОЛЬ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ В ПРИСКОРЕННІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ	50
<i>Мартовська О. П.</i> ХАРАКТЕРИСТИКА НАПРЯМКІВ ГРОШОВО-КРЕДИТНОЇ ПОЛІТИКИ НАЦІОНАЛЬНОГО БАНКУ УКРАЇНИ	53
<i>Мейлах О. В.</i> ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА РОЗВИТОК	55
<i>Миронович Є. О.</i> ПРОБЛЕМИ ТА ЗАХОДИ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ БІРЖОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ	57
<i>Слатвінський М. А.</i> ІНВЕСТИЦІЙНІ АРБИТРАЖНІ ОПЕРАЦІЇ В УКРАЇНІ	59
<i>Цимбалюк Ю. А.</i> ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МАЙНОВОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ	64
СЕКЦІЯ 4. ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ	67
<i>Бержанір І. А., Лиса Д. В.</i> ОРГАНІЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ НА МАЛОМУ ПІДПРИЄМСТВІ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ	67
<i>Демченко Т. А., Налбатов О. О.</i> АНАЛІЗ ВЕНЧУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	69
<i>Дем'янишина О. А., Коротич А. В.,</i> ОБЛІК ЗАПАСІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТОРГІВЛІ	71

<i>Кутащук В. В.</i> ОЦІНКА ДЖЕРЕЛ ФОРМУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ ЗАСОБІВ: МІСЦЕ У БАЛАНСІ ПІДПРИЄМСТВА	73
<i>Макогон М.</i> ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ВИТРАТ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ	75
СЕКЦІЯ 5. ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ЯК ОСНОВА ЗМІЦНЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	78
<i>Вінницька О. А., Чолинець Я. В.</i> КІБЕРЗЛОЧИННІСТЬ У ФІНАНСОВІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ	78
<i>Дубичинська К. О.</i> ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАХОДИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	80
<i>Заїчко І. В.</i> СТІЙКІСТЬ ЯК ФАКТОР ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ	83
<i>Осадчук Н. В., Бровко Н. В.</i> ДЕПОЗИТНА ДІЯЛЬНІСТЬ БАНКІВ УКРАЇНИ	85
<i>Корнієнко Т. О., Лаврик А. О.</i> ОСНОВНІ ЗАГРОЗИ ЕКОНОМІЧНО-БЕЗПЕЧНОМУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ	87
<i>Параніч А. Г.</i> КОНЦЕПЦІЯ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ ТА ЕЛЕКТРОННОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ: ШЛЯХ ДО ФІНАНСОВО- ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ	90
<i>Романюк А. М.</i> ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ ФІНАНСІВ ЯК ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ	93
<i>Чвертко Л. А., Шмандюк К. А.</i> ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ АГРОСТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ	94
СЕКЦІЯ 6. ВІТЧИЗНЯНІ ТА МІЖНАРОДНІ СТРАТЕГІЇ МАРКЕТИНГОВОЇ ТА ЛОГІСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	97
<i>Болецька В. П.</i> РОЛЬ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	97
<i>Делікатна К. В.</i> МАРКЕТИНГОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ: ЇХ ЦІЛІ ТА ЗМІСТ	98
<i>Зубкова А. Р.</i> ІНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА	100
<i>Кучер А. В.</i> ОСОБЛИВОСТІ ПАРТИЗАНСЬКОГО МАРКЕТИНГУ В ПРОСУВАННІ ТОВАРУ	102

<i>Левчук А. В.</i> ФОРМУВАННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ МАРКЕТИНГУ ТА ЛОГІСТИКИ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	104
<i>Поп І. В., Щербак В. В.</i> ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ПРИХОВАНОЇ РЕКЛАМИ В УКРАЇНІ	106
<i>Сабанюк П. С., Болецька В. П.</i> ІНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ	108
<i>Сквирська Т. О.</i> ПОШУКОВИЙ МАРКЕТИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОСУВАННЯ	110
<i>Шкільний О. О.</i> РОЗВИТОК «ЗЕЛЕНОЇ» ЛОГІСТИКИ В КОНТЕКСТІ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛАНЦЮГАМИ ПОСТАВОК	112
СЕКЦІЯ 7. РОЗВИТОК СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ РІЗНИХ ФОРМ ВЛАСНОСТІ	115
<i>Барвінок М. В.</i> HRM-СИСТЕМИ, ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ В КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ	115
<i>Бовкун О. А.</i> МОТИВАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	117
<i>Богашико О. Л.</i> ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	119
<i>Бойко І. С.</i> ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ	123
<i>Брагінець Т. О.</i> РОЛЬ МЕНЕДЖМЕНТУ В МАЛОМУ БІЗНЕСІ	125
<i>Гарматюк О. В.</i> РОЛЬ КЛІЄНТООРІЄНТОВАНОСТІ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ	127
<i>Гуменюк А. В.</i> ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАПРОВАДЖЕННЯ МЕТОДІВ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ	130
<i>Зелінська А. С.</i> ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПОЛЯ БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ	132
<i>Климчук В. Р.</i> ЩО ОЗНАЧАЄ: КОЖЕН ПРАЦІВНИК – САМ СОБІ МЕНЕДЖЕР? СУЧАСНІ ПРАВИЛА ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ	135
<i>Ковтун І. А.</i> ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА	137

<i>Корнєєва І. О.</i> УДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ РІЗНИХ ФОРМ ВЛАСНОСТІ	139
<i>Корнєєва О. О.</i> ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	141
<i>Малярчук Н. М.</i> СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ТУРИСТИЧНОЮ СФЕРОЮ	142
<i>Пачева Н. О.</i> СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	144
<i>Руденко Т. М.</i> РОЗВИТОК СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ	146
<i>Ящук Т. А.</i> СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ВИЩОЇ ОСВІТИ	148
СЕКЦІЯ 8. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ	151
<i>Акулов М. Г.</i> УМОВИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОГО ТУРИСТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ	151
<i>Антонюк В. В.</i> ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА СИСТЕМИ В ТУРИЗМІ	153
<i>Белан О. В.</i> РАЗВИТИЕ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО ТУРИЗМА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	155
<i>Бойко М. В.</i> МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ НА ТУРИСТИЧНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	158
<i>Гаркуша Н. О., Акулов М. Г.</i> СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОГО ТУРИСТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ ТА ПРИНЦИПИ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ	160
<i>Дяченко О. І.</i> РОЗВИТОК ЕТНІЧНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ	164
<i>Дяченко П. В.</i> ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ	165
<i>Кирилюк І. М.</i> СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ФЕСТИВАЛЬНОГО ТУРИЗМУ У МІСТІ УМАНІ	167
<i>Коноваленко А. Л.</i> РЕКРЕАЦІЯ В УКРАЇНІ: ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ	170
<i>Котик І. В.</i> РОЗВИТОК АКТИВНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ	172
<i>Лантух І. Ю.</i> УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ	173

<i>Литвин О. В.</i>	
ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕНЕДЖМЕНТУ В ТУРИСТИЧНІЙ ГАЛУЗІ	175
<i>Слатвінська Л. А.</i>	
ТУРИСТИЧНА ГАЛУЗЬ УКРАЇНИ: ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	177
<i>Столбова А. С.</i>	
МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ У СФЕРІ ТУРИЗМУ	178
СЕКЦІЯ 9. РОЗВИТОК ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ УКРАЇНИ: КОНЦЕПЦІЯ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	181
<i>Бербец Т. М.</i>	
РОЛЬ PR-ТЕХНОЛОГІЙ В РОЗВИТКУ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ	181
<i>Волошина Я. С.</i>	
СВІТОВІ ТРЕНДИ В РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ	184
<i>Косуліна О. В.</i>	
ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ	187
<i>Кравченко Л. В.</i>	
ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ СУЧАСНОГО БАРУ	189
<i>Мельник А. Ю.</i>	
РЕСТОРАННЕ ГОСПОДАРСТВО ЯК СКЛАДОВА ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ	192
<i>Чирва О. Г., Поворознюк І. М.</i>	
ІНСТРУМЕНТИ РЕПУТАЦІЙНОГО ОНЛАЙН-МЕНЕДЖМЕНТУ В ГОТЕЛЬНОМУ БІЗНЕСІ	193

можливостей [2]. Аутсорсинг – заміна натурального господарства вибором компанією зовнішніх постачальників товарів і послуг, необхідних для виробництва власної продукції чи цілеспрямоване виділення деяких процесів і делегування їх реалізації іншим організаціям-виконавцям. Аутстафінг – залучення підприємством позаштатних фахівців (штатних працівників фірми-провайдера, що надає відповідні послуги), які мають відповідні знання, професійні навички і досвід на час виконання певного проекту. Лін-продакшн – створення ринкової виробничої системи підприємства, діяльність якої спрямована на задоволення споживача і мінімізацію втрат підприємства за всім ланцюгом створення цінності [2].

Існуючі методи управління змінами довели свою дієвість у світовій практиці господарювання, але не набули широкого поширення у вітчизняній економіці, що позбавляє українські підприємства захистись від хвиль міжнародної конкуренції.

Сучасні умови світових інтеграційних процесів і важливість забезпечення розвитку туристичної галузі вимагає врахування управлінських рішень організаційних структур не лише на загальнодержавному та регіональному рівнях, але й тих, що створені в рамках транскордонного співробітництва та участі в європейських та світових організаціях. Такі органи здебільшого мають недержавний статус, проте ефективна співпраця з ними дозволяє здійснювати обмін досвідом, реалізовувати спільні проекти, розвивати туристичну інфраструктуру. Системний розвиток туристичних зв'язків є ефективним механізмом інтеграції нашої країни у міжнародну спільноту, розвитку національної економіки та культури.

Список використаних джерел:

1. Горіна Г. Характеристика інфраструктурної складової дослідження середовища формування стратегії розвитку ринку туристичних послуг. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського*. Сер.: Економічні науки. 2016. № 2 (63). С. 121–127.
2. Скляр Г. Економічна сутність та закономірності розвитку ринку туристичних послуг в Україні. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*. Економічні науки. 2014. Вип. 1. С. 106–112.

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Пачева Н. О., к.е.н., доцент

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Вихід підприємств на зарубіжні ринки підвищило конкурентну боротьбу спонукаючи підприємства скорочувати витрати та підвищувати ефективність своєї діяльності. Людський ресурс в даному випадку може створити конкурентні переваги підприємства/організації на ринку.

Стратегічне управління людськими ресурсами (СУЛР), як нова стадія розвитку управління персоналом, виникає тоді, коли діяльність організацій спрямована на забезпечення стійких конкурентних змін зовнішнього оточення, причому вирішальною перевагою стають унікальні компетенції персоналу, що дозволяють задовольняти потреби споживачів, не порушуючи соціально-етичних норм ведення бізнесу [1, с. 12].

На основі концептуальних принципів стратегічного управління підприємством [2, с. 197] сформовано принципи стратегічного управління людськими ресурсами, серед яких можна зазначити такі:

- довгостроковість оцінюваних перспектив і прийнятих рішень у сфері розвитку людських ресурсів організації;
- спрямованість управлінських впливів на зміну людського потенціалу і створення можливостей для більш ефективної його реалізації;
- врахування у процесі розроблення та прийняття управлінських рішень впливу стану та можливих змін зовнішнього середовища на стан і динаміку людських ресурсів організації;
- альтернативність вибору управлінських рішень щодо стратегії, політики і тактики управління персоналом залежно від стану внутрішнього та зовнішнього середовища організації;
- постійний контроль за станом і динамікою зовнішнього середовища та своєчасне внесення змін в управлінські рішення щодо стратегії, політики і тактики управління персоналом [1, с. 13-14].

Стратегічне управління людськими ресурсами сконцентровано на тому, що різнить підприємство/організацію від її конкурентів, встановлюючи методи досягнення цілей, при цьому стратегія встановлює загальні підходи до виявлення ключових факторів успіху, а стратегічні рішення спрямовані на те щоб зробити довготривалий вплив на перспективи даної організації.

Стратегічне управління людськими ресурсами передбачає [1, с. 14]:

- застосування стратегічного планування;
- логічний та послідовний підхід до проектування систем управління персоналу, заснований на політиці зайнятості й стратегії використання людських ресурсів;
- установа відповідності між діяльністю й політикою управління персоналом і певною стратегією бізнесу;
- розгляд працівників даної організації як «стратегічного ресурсу» для досягнення конкурентної переваги;
- корпоративну соціальну відповідальність компанії, що дає змогу спрямовувати її діяльність в інтересах усіх зацікавлених сторін.

Стратегічне управління персоналом дозволяє вирішувати такі завдання [1, с. 15]:

- 1) забезпечення організації необхідним людським потенціалом відповідно до цілей її стратегічного розвитку;
- 2) формування внутрішнього середовища організації, її внутрішньоорганізаційної культури, ціннісних орієнтацій, пріоритетів у

потребах для створення умов виявлення стратегічного мислення та реалізації обраних стратегій;

3) реалізація компетенцій працівників організації відповідно до стратегічних цілей з метою досягнення стійких конкурентних переваг організації на ринку;

4) сценарне прогнозування майбутнього у ході визначення стратегії організації та розвитку партисипативного управління на всіх її рівнях [3, с. 43];

5) задоволення та узгодження інтересів працівників, керівників, власників компанії, а також потреб та інтересів споживачів й інших соціальних груп з оточення компанії.

При формуванні стратегії підвищення ефективності управління інноваційним розвитком виникає потреба введення нових технологій, відмові від застарілого обладнання на підприємстві та підготовці висококваліфікованих кадрів [4]. Саме підготовка висококваліфікованих працівників створить конкурентні переваги підприємства/організації на ринку.

Управління людськими ресурсами може ефективно реалізовуватися в умовах досить розвинутої системи реагування на зміни де діють механізми швидкої адаптації до насущних умов ринку праці (навчання, підвищення кваліфікації працівників, планування кар'єрного зростання та інше).

Список використаних джерел:

1. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. / І. Л. Петрова. – К. : КНЕУ, 2013. – 466, [6] с.

2. Управление персоналом организации : Учебник / Под ред. проф. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

3. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры : Учебник. – М.: Финпресс, 2004. – 288 с.

4. Пачева Н. О. Стратегічне управління інноваційним розвитком національного господарства [Електронний ресурс] / Н. О. Пачева // Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: "Економічні науки". – 2018. – № 11(19). – С. 56-59. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/15416763509921.pdf>

РОЗВИТОК СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Руденко Т. М., студентка

Науковий керівник:

к. е. н., доцент Богашко О. Л.

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

У процесі постановки стратегічних завдань управління підприємством важливу роль відіграє вибір моделі менеджменту підприємства. Щоб прийняти