

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ДМИТРА МОТОРНОГО
РАДА МОЛОДИХ УЧЕНИХ ТА СТУДЕНТІВ**



**МАТЕРІАЛИ
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
МАГІСТРАНТІВ І СТУДЕНТІВ**

**За підсумками наукових досліджень 2020 року
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕСУ**



Мелітополь 2020

УДК 621

Всеукраїнська науково-технічна конференція магістрантів і студентів ТДАТУ.
Факультет економіки та бізнесу: всеукраїнська науково-технічна конференція, збірник тез доповідей. м. Мелітополь, 09-18 листопада 2020 року. – Мелітополь: ТДАТУ імені Дмитра Моторного, 2020. – **308 с.**

У збірнику представлено виклад тез доповідей і повідомлень поданих на всеукраїнську науково-технічну конференцію магістрантів і студентів Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного.

Тези доповідей та повідомлень подані в авторському варіанті.

Відповідальність за представлений матеріал несуть автори та їх наукові керівники.

Секція – УЧАСТЬ МОЛОДИ У РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

Секція – ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ

Секція – ПІДПРИЄМНИЦТВО, ТОРГІВЛЯ ТА БІРЖОВА ДІЯЛЬНІСТЬ

Секція – МАРКЕТИНГ

Секція – ЕКОНОМІКА, ТУРИЗМ

Секція – МЕНЕДЖМЕНТ

Секція – ФІНАНСИ, БАНКІВСЬКА СПРАВА ТА СТРАХУВАННЯ

Матеріали для завантаження розміщені за наступними посиланням:

<http://www.tsatu.edu.ua/nauka/n/rada-molodyh-vchenyh-ta-studentiv/konferenciji/>

- сторінка Ради молодих учених та студентів ТДАТУ

Відповідальний за випуск к.е.н., доцент Демченко І.В.
Факультет економіки та бізнесу

© Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного, 2020

здійснюваної праці. Завдання управління – це конкретизація у просторі і часі зміст мети управління для окремих структурних підрозділів виконавців відповідно до їх функціонального призначення. Кожне підприємство розробляє власні завдання управління залежно від специфіки діяльності.

Правила та норми встановлюються правилами трудового розпорядку, посадовими інструкціями, положеннями про підрозділи. Отже, в умовах ринкової економіки одним з актуальних питань для керівників підприємств є формування такого організаційного механізму управління підприємством, що спроможний забезпечити ефективність управління і конкурентоспроможність підприємства. На основі наведеного матеріалу можна зробити висновок про те, що організаційний механізм управління діяльністю підприємства – це сукупність організаційних складових у механізмі управління (мета та завдання управління, функції та технології управління, методи управління, норми та правила, організаційні процеси), що мають організаційне регулювання, управління в інтересах підприємства, ефективну діяльність управлінської системи.

Список використаних джерел

1. Краткий экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – М.:Институт новой экономики, 2001. - 1088 с.
2. Нижник Н.Р., Машков О.А. Системний підхід в організації державного управління: Навч. посібник / за ред. Н.Р. Нижник. – К.: УАДУ, 1998. – 160с.
3. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник. – К.: Академвидав, 2003. - 608с. (Альма-матер)
4. <http://uk.wikipedia.org/wiki/Механізм>

Науковий керівник: Сурженко Н.В., к.е.н., доцент кафедри «Менеджмент», Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного.

ВПЛИВ БЕЗРОБІТТЯ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ДЕРЖАВИ

Захарчук І.Ю., e-mail – igor.zaharchuk.ua@gmail.com

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Безробіття є макроекономічною проблемою, притаманною практично кожному світовому суспільству. Воно є невіддільним складником ринкової економіки, одним з негативних наслідків самої природи ринку, результатом дії його головного закону – попиту і пропозиції. Проблема безробіття залишається ознакою переходу до ринкової економіки впродовж останніх років соціально-економічних претворень в Україні. Чим нижчий рівень соціально- економічного розвитку країни, тим вищий рівень безробіття й навпаки. Емпіричним шляхом доведено, що 1% зростання безробіття скорочує ВВП на 2%.

Причиною такого розповсюдженого явища є неефективність використання робочої сили у минулому і відсутність економічних умов, які б дали змогу людям застосовувати свої навички у продуктивній роботі за пристойну плату. Саме тому це явище являється як економічною, так і соціальною проблемою.

Дослідження проблеми безробіття в Україні в сучасних соціально-економічних умовах є досить актуальним. Особливої уваги потребують питання щодо дотримання принципів гідної праці, гарантування соціального захисту, дотримання загальних прав людини в соціально- трудовій сфері, впорядкування міжнародних міграційних потоків. З одного боку, безробіття вважається важливим стимулятором активності працюючого населення, а з іншого - великою суспільною проблемою [1, с.36].

Безробіття вважають важливим стимулятором активності працюючого населення, але

у реальному економічному житті – це велике суспільне лихо. Воно призводить до найтяжчих негативних соціально-економічних наслідків (рис. 1) [2, с. 114]:

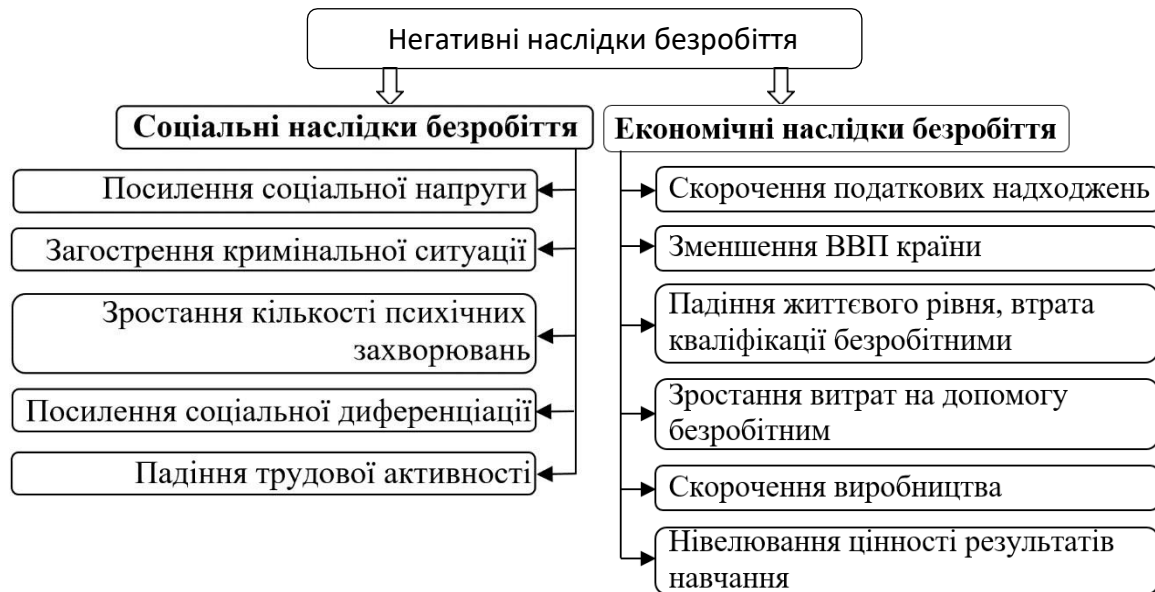


Рис. 1 Негативні наслідки безробіття

Стан ринку праці й тенденція до зростання числа безробітних свідчать про потребу прийняття термінових заходів, необхідних для вирішення проблеми зайнятості та створення робочих місць.

Отже, система допомоги безробітним потребує докорінного реформування.

Безробіття не може бути доцільним ні в економічному, ні в соціальному плані, оскільки його зростання створює цілий комплекс проблем: скорочується купівельна спроможність населення, бюджет втрачає платників податків, підприємство – персонал. Зростають ризик соціального напруження, додаткові витрати на підтримку безробітних. Створення в Україні цивілізованого ринку праці, який би дозволяв громадянину оперативно знайти необхідну роботу з умовами праці, що відповідають вимогам безпеки й гігієни, з гідною заробітною платою, а роботодавцю – працівників необхідної кваліфікації, можливе тільки за наявності ефективної системи працевлаштування [3, с.110].

Існує багато проблем щодо статистики безробіття в Україні, які не дозволяють об’єктивно оцінювати реалії його рівня в Україні:

- неможливо врахувати осіб, які втратили надію отримати робоче місце і не стоять на обліку в службі зайнятості;
- статистика не враховує часткову зайнятість, тобто ті, хто примусово знаходяться у відпустках з ініціативи керівництва, вважаються зайнятими;
- неправдива інформація з боку безробітних. Велика кількість працівників працює без офіційного оформлення, тому майже неможливо перевірити тих, хто отримує виплати по безробіттю й задіяний в тіньовій економіці.

На ринку праці України також можна виділити таку актуальну проблему, як проблема конкурентоспроможності національного ринку праці. Сучасний стан розвитку економіки України характеризується трансформаційними процесами і позитивний результат таких перетворень не може бути досягнутий без виходу на якісно новий рівень кваліфікації робочої сили та її конкурентоспроможності. Система забезпеченості кадрами має гнучко реагувати на зміни потреб виробництва, що виявляються на ринку праці. Але відсутність комплексного системного підходу до потреб кадрового забезпечення виробничої сфери як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні призвела до зростання невідповідності між потребою у кваліфікованих кадрах і фактичною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили. На сьогодні в Україні прослідковується тенденція

невідповідності кількості безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, кількості найнятих робітників, які скористалися послугами служби зайнятості, та потребі у робочій силі.

Гострою на сьогодні є проблема високої частки безробітних з вищою освітою в Україні. Так як виникає питання про раціональність державної політики щодо фінансування навчання такої великої кількості місць для різних спеціальностей у системі вищої освіти.

Останнім часом також постійно загострюється ситуація з зайнятістю молоді в Україні. Питома вага молоді у загальній у загальній кількості безробітних досягла 30%. Молодь становить окрему частину ринку праці і розвивається не так як увесь ринок. З одного боку, вік сприяє високій мобільності, відкритості, сміливості у зміні та пошуку роботи. З іншого, молоді не вистачає відповідного досвіду, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці [4, с. 39]. Для підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці необхідно змінювати ставлення до людини, систему підготовки професіоналів. Покращення якості освіти – це комплекс заходів, що розвивається разом з динамічними змінами у світі. Забезпечення конкурентоспроможності освіти сьогодні потребує: перегляду кількості і структури закладів вищої освіти, а також навчальних напрямів і спеціальностей, приведення їх у відповідність до потреб економічного розвитку; створення умов для реалізації принципу автономності вищих навчальних закладів; введення моніторингу якості освіти; забезпечення прямого зв'язку між сферою освіти та ринком праці. Також важливе значення має професійне навчання кадрів на виробництві.

Таким чином, підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці – це комплексна проблема, вирішення якої залежить від державного регулювання цих процесів.

Актуальною проблемою на ринку праці України є проблема мобільності робочої сили. Трансформаційні економічні перетворення в Україні створили можливості для появи нових умов та видів мобільності робочої сили. Безпосередньою причиною трудових переміщень у кожному окремому випадку є невідповідність інтересів і вимог працівника конкретному робочому місцю, а на макроекономічному рівні – невідповідність між існуючим розподілом робочих місць і потребами моделі соціально – економічного розвитку.

У таких випадках політика держави на ринку праці має бути спрямована на скорочення рівня безробіття, тобто забезпечення можливості реалізації своєї трудової активності всім

громадянам. Оскільки головною причиною безробіття є незбалансованість попиту та пропозиції робочої сили, саме тому потрібно втілювати активну політику, яка складається із заходів, які спрямовані на:

- збільшення попиту на робочу силу з боку державного та приватного сектора економіки;
- підвищення конкурентоспроможності робочої сили та забезпечення відповідності робочої сили і робочих місць;
- вдосконалення процесу працевлаштування [3, с.76].

Доцільно наголосити, що значний час відсутності роботи, а також зневіра знайти роботу призводять до того, що деякі люди по суті втрачають кваліфікацію і навіть бажання регулярно працювати. Ступінь негативного впливу безробіття на стан у країні залежить від конкретних параметрів економічної ситуації. В результаті чого безробіття викликає такі негативні наслідки:

- масова дискваліфікація;
- посилення соціальної напруженості;
- зниження трудової активності;
- знецінення наслідків навчання;
- скорочення обсягів виробництва валового національного продукту;
- зростання витрат на соціальну допомогу безробітним;
- зниження податкових надходжень до державного бюджету [3, с.89].

Отже, проблема безробіття є досить актуальною на сьогоднішній день і вимагає розробки та реалізації соціальних гарантій як від держави, так і від регіональних органів влади.

Проблема безробіття – це проблема, яка потребує негайного вирішення і глибокого наукового аналізу та вироблення на цій основі практичних рекомендацій, які можуть використовуватися для розробки і реалізації ефективної соціально-економічної політики, направленої на забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення країни, зменшення рівня безробіття до мінімального соціально – допустимого рівня.

Список використаної літератури:

1. Лопатіна К.А. Стан та напрями ліквідації проблеми безробіття в Україні/ К. А. Лопатіна // Управління розвитком. – 2011. - №16 (113).
2. Фатєєнко Н. В. Соціально-економічні наслідки безробіття/ Н. В. Фатєєнко. – 2007. - №7- 8 (71-75).
3. Гальків Л.І. Втрати людського капіталу: чинник безробіття/ І.Л. Гальків// Економіка і регіони. – 2009.
4. Попов В.Ю. Дослідження ринку праці в Україні./ В.Ю. Попов // Статистика України. – 2018.
5. Сайт Державної служби статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

ДОСЛІДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Клімова А.С., loktev1110@gmail.com

Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного

В умовах сучасності економіка нашої країни перебуває у стані кризи, що ускладнює здійснення управлінських процесів в HR-сфері. Причиною цього є обмеженість фінансування кадрових програм. Тому на сучасному етапі розвитку кадрової політики виникає необхідність в застосуванні інноваційних методів управління персоналом з метою оптимізація витрат часу і коштів.

Питання застосування інноваційних методів управління персоналом знайшли відображення у працях таких вчених, як Брич В. Я., Борисяк О. В., Вергун В. А., Ступницький В. І., Гетьман В. В., Білодід А. О., Савенков Т. І. [1-2].

Інноваційна система управління персоналом - це гнучка система управління, яка враховує потреби персоналу, здатного повністю розробляти, впроваджувати та використовувати інновації. Тільки в умовах розвиненого та конкурентоспроможного ринкового середовища, всі принципи інноваційного розвитку та управління можуть бути реалізовані.

Специфічна роль інновацій в управлінні персоналом спрямована не тільки на зміни існуючої практики, але і створення нової практики принципово іншій, відповідно до безперервної генерації передових технологій. Інновації в системі управління персоналом можуть здійснюватися в двох формах: з поступовим поліпшенням окремих аспектів роботи (поточним) і радикальним і значним поліпшенням загальної системи управління (проривним).

На основі аналізу літературних джерел систематизовано перелік інноваційних методів та інструментів управління персоналом (табл. 1). [1-2]

Таблиця 1

Інноваційні методи управління персоналом

Сфери УП	Інноваційні методи УП
Підбір, відбір персоналу	Хедхантинг, лізинг персоналу, аутстафінг, скринінг, temporary staffing, executive search, online рекрутмент
Оцінка персоналу	Ділові ігри, кейс-метод, ассесмент-центр, організаційні тести