

**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**

### Список використаних джерел:

1. Нехай В.В. Збутова діяльність підприємств сільськогосподарського машинобудування на засадах консолідованого маркетингу: теорія, методологія, практика: Дис . ... док. екон. наук: 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Суми: СУМДУ, 2019. 543 с.
2. Нехай В. В. Инновации создания маркетинговых организаций. *Theory and practice: problems and prospects book of abstracts 21st–22nd of May, 2020*. Marijampole and Kaunas, Lithuania, С. 64-65.
3. Нехай В. В. Маркетингова політика розподілу підприємств сільськогосподарського машинобудування. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) (Index Copernicus та ін.)*. 2018. № 2 (37). С. 122–128;
4. Нехай В. В. Обрання консолідованого маркетингу для вирішення проблем збуту сільськогосподарської техніки. *Національний менеджмент в умовах інтеграційних та глобалізаційних викликів / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. І. Михайлової*. Суми : ФОП Литовченко Є. Б., 2019. С. 193–218.

Науковий керівник: д.е.н., проф. Нехай В.В.

## РОЛЬ КЕРІВНИХ КАДРІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТУРИСТСЬКОЮ ФІРМОЮ

Овесков О.В., [oveskovsanya@gmail.com](mailto:oveskovsanya@gmail.com)

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Управління людськими ресурсами є одним з найважливіших напрямків в діяльності туристських організацій і вважається основним критерієм її економічного успіху. І якщо раніше головну увагу було приділено розвитку та вдосконаленню технічного прогресу, впровадженню прогресивних технологій і модифікації організаційних структур, то в даний час зроблений крен в сторону людського фактора - іншими словами, сутність і ефект бізнесу визначають люди.

Метою дослідження є визначення необхідності керівних кадрів у сфері туризму.

Як відомо, менеджмент будь-якого підприємства включає два основних аспекти. Перший аспект - визначення цілей фірми, розробляються заходи щодо їх здійснення і, відповідно, контролюється результат. В цьому аспекті менеджмент спрямований на рішення матеріально-логічних задач, організацію подій на підприємстві і управління ними. Другий аспект - це керівництво підприємством, а отже, і управління людьми. Задоволення потреб співробітників фірми - одна з найважливіших цілей, запорука ефективної її роботи. Успіхи в цій справі забезпечують функціонування підприємства, а також життєві потреби його співробітників [1, с 270].

Перший і другий аспекти менеджменту тісно пов'язані між собою, і тому протиставляти їх або віддавати перевагу одному з двох напрямків не має сенсу. Стратегічний менеджмент передбачає таке управління, що керівник підприємства повинен приймати правильні матеріально-логічні рішення, з одного боку, і направляти і стимулювати діяльність своїх співробітників на виконання цілей і завдань фірми - з іншого. Таким чином, керівництво підприємством означає також і керівництво (управління) людьми в сенсі впливу на відносини співробітників в напрямку виконання поставлених цілей. Цей фактор набуває особливої значущості в туристських підприємствах, так як послуга (туристський продукт) проводиться і надається в присутності гостя. У зв'язку з цим персонал туристської індустрії утворює найважливіший стратегічний чинник, необхідний для ефективної роботи підприємства.

Так, роль менеджера в управлінні туристичною фірмою полягає в забезпеченні виживання організації в довгостроковій перспективі, благополуччя підлеглих, виконання тієї місії, для якої організація була спочатку призначена. Зміни, що відбуваються в економіці змінюють і підходи в галузі управління людськими ресурсами. З'являються керівники нового типу, мислення і стиль роботи яких в певній мірі відповідає новим завданням і умовам розвитку організацій [2, с.47].

Таким чином, ключовою складовою бізнесу є управління кадрами. Воно формує сприятливе середовище, в якому реалізується трудовий потенціал, розвиваються здібності, люди отримують задоволення від виконаної роботи і суспільного визнання своїх досягнень. Тому в області управління персоналом поступово відбувається зсув акцентів з технократичних підходів, які строго регламентуються змістом трудового процесу, до системного підходу, в основі якого лежить довгостроковий розвиток трудового потенціалу працівників.

### Список використаних джерел

1. Севастьянова, К.Д. (2013) Роль управления персоналом в повышении эффективности деятельности туристской фирмы. *Молодой ученый*. № 3 (50). Взято з <https://moluch.ru/archive/50/6366/>
2. Підручник для вузів / Під ред. М.М. Максимцева, А.В. Ігнат'євої. М.: Банки і біржі; ЮНИТИ, 1998. С. 47.

**Науковий керівник:** *Агєєва І.В., к.е.н., доцент кафедри менеджменту, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного.*

## СУЧАСНА ТЕОРІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ

**Панкова І. С., [inna.pankova2019@gmail.com](mailto:inna.pankova2019@gmail.com)**

*Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного*

Бурхливий розвиток сучасних організацій, розвиток нових технологій, зростання потреб людини примушують сучасні організаційні змінювати свої принципи функціонування. А це у свою чергу змушує сучасні організації до пошуків нових підходів до розвитку.

Метою дослідження є визначення теоретичних положень про сучасні підходи до розвитку організації.

Сучасна теорія організації розвивається в трьох напрямках: ситуативний підхід до розгляду проблем організації, екологічний підхід, підхід організаційного навчання [2].

Ситуативний підхід характеризується тим, що в організаційній діяльності не існує єдиного правильного шляху. І тому організація повинна пристосовуватися до умов навколишнього середовища. Організації немає можливості створення таких структур, методів, типів організаційного порядку, які були б ідеально пристосовані для будь-якого часу, або ситуації. Кожному типу управлінської ситуації, вирішуваних завдань, зовнішнього середовища відповідають свої вимоги до стану організації, її стратегії і структури [2].

Екологічний підхід характеризується тим, що серед організацій «виживає найбільш пристосована». Тут має місце процес природного відбору. У спрощеному вигляді екологічний підхід до розгляду організацій можна розглядати таким чином:

- у центрі уваги знаходяться не окремі організації, а групи, або популяції;
- ефективність організації визначається її здатністю вижити;
- роль навколишнього середовища у формуванні структури, стратегії організації визнається абсолютною, і вважається, що менеджмент не робить істотного впливу на здатність організації до виживання;
- оскільки природні і соціальні ресурси обмежені, то в процесі жорсткої конкуренції одні організації уцілюють, а інші припиняють існування.