

**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

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

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.

У сучасних моделях організаційної екології основна увага приділяється проблемам будови зовнішнього середовища, його динаміки, а також механізмам, що забезпечують структурні зміни в організації [1].

Підхід організаційного навчання заснований на визнанні двох видів навчання організації: першого порядку - по «одинарній петлі» і другого порядку - по «подвійній петлі». Відмінність між цими видами навчання стосовно організації полягає в тому, що навчання по «одинарній петлі» - це звичайне для будь-якої організації обов'язкове навчання персоналу, воно підвищує здатність організації досягати поставлених цілей, а навчання по «подвійній петлі» - це організований і свідомо керований процес самонавчання організації, який призводить до повного переосмислення досвіду організації (переоцінки її організаційних цілей, цінностей, переконань) і її навчання за допомогою цього процесу [2].

Таким чином, результати проведеного аналізу дають змогу зробити висновок про необхідність вивчення сучасних підходів до розвитку організації.

Список використаних джерел:

1. Теорія організації: навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей [уклад.: М. Л. Гончарова, Г. О. Мірошниченко]. Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ», 2015. 134 с.

2. Монастирський Г.Л.(2019). Теорія організації: підручник. 2-е видання, доповнене й перероблене. Тернопіль: «Крок», 368 с.

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

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Петрова Д.С., 12darya.petrova2001@gmail.com

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Соціальне партнерство – це система відносин між працівниками і роботодавцями, в якій узгоджується їхні соціально-трудові потреби. Функціонування системи соціального партнерства являє собою трипартизм, тобто співпраця роботодавців, профспілок та органів державної влади.

Метою соціального партнерства є прагнення держави, роботодавця і найманих працівників досягати загального блага в суспільстві за допомогою розвитку науково-технологічного прогресу, збільшення валового національного продукту, підвищення якості життя. Правовою основою соціального партнерства є Конституція України, Закони України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні союзи, їх права і гарантії діяльності» інші закони і нормативні правові акти, що регулюють трудові відносини, положення і рекомендації МОП.

Професійна спілка (профспілка) - добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).[1] Довгостроковими цілями діяльності профспілок є забезпечення повної зайнятості; покращення умов праці; стабільне зростання заробітної плати; стабільність угод між роботодавцями й найманими працівниками, подальше вдосконалення їх змісту. Їх реалізація потребує приділення додаткової уваги керівними органами профспілкових організацій наступним напрямом: дослідження нормативної бази щодо вирішення поточних задач; наближення цілей профспілкових організацій до вирішення питань, які турбують її членів на різних рівнях; постійне вивчення потреб членів профспілкових організацій; збільшення чисельності членів профспілкових організацій; контролю за дотриманням колективних угод; підвищення якості професійної навчання членів профспілок тощо.

Соціальна політика — це стратегічний соціально-економічний напрям розвитку суспільства. Це систему управлінських, організаційних, регулюючих дій і заходів,