

Міністерство освіти і науки України
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного
ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут»
Білоруська державна сільськогосподарська академія (Білорусь)
Жешувський університет (Польща)
Поморська Академія в Слупську (Польща)
Старопольська Вища Школа в Кельцях (Польща)
Гартмут Дюбек Товариство економічного і структурного розвитку з обмеженою відповідальністю
(Німеччина)
Економіко-гуманітарний університет у Варшаві (Польща)
Вінницький національний аграрний університет
ВСП «Львівський навчально-науковий центр професійної освіти» Національного педагогічного
університету ім. М. П. Драгоманова
Подільський державний аграрно-технічний університет
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника»
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Харківський національний аграрний університет ім. В. Докучаєва



Матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції
«Формування ефективної системи
менеджменту в умовах транзитивної економіки»,
8 жовтня 2021 року,
м. Мелітополь, Запорізька обл., Україна



Мелітополь, 2021

ЗМІСТ***Секція № 1. Управління підприємством та його підсистемами: теорія, практика, перспективи**

Ірина АГЄЄВА. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ	7
Каріна БОНДАРЕНКО, Крістіна КРАВЧЕНКО. ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ	11
Олена ГНАТІВ. УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ	14
Деніс ДУДКІН. ПРОБЛЕМИ ЯКІ ЗАВАЖАЮТЬ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА	17
Мирон ЖИБАК. УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЄЮ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ	20
Олег КРАВЕЦЬ. ОПТИМІЗАЦІЯ ВИРОБНИЧОЇ СТРУКТУРИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА	22
Олена ЛЕВІЩЕНКО. ФОРМУВАННЯ РАЦІОНАЛЬНОГО ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	25
Маріне МАРГАРЯН, Степан МАРГАРЯН. УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ НА ОСНОВІ КОНТРОЛІНГУ	28
Оксана МЕЛЬНИЧУК, Катерина БУРА. ВИКОРИСТАННЯ ОПТИМІЗАЦІЙНИХ МОДЕЛЕЙ В ПЛАНУВАННІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ	32
Світлана НЕСТЕРЕНКО, Яна КРАСУЛЯ. СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ	34
Вікторія НЕХАЙ. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	37
Світлана РОЗУМЕНКО. МЕТОДОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	41
Катерина СИНЯ, Марина ФУРСОВА. НЕДОЛІКИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗБУТОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	46
Людмила СИНЯЄВА. Олена ПАНАСЕНКО. УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА	49
Олександра СНОПКОВА. ВПЛИВ ІНТЕРНЕТ-КОМУНІКАЦІЇ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА	52
Нонна СУРЖЕНКО, Валентин МУРАЛЬ. РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	54
Олена ТАРАН-ЛАЛА, Ярослав ПАВЛЕНКО. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА	57
Руслана ХОМА, Ганна ГУРНЯК. УПРАВЛІНСЬКЕ ПЛАНУВАННЯ ТА ЙОГО МІСЦЕ В МЕНЕДЖМЕНТІ	59
Володимир ЧЕРНЯК. РОЛЬ БІОСТАЦІОНАРУ ТОКІППО У КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ УЧИТЕЛЯ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОСТОРУ СУЧАСНОЇ ШКОЛИ	61
Алла ЧИКУРКОВА. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОЕКТУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА	63
Олена ШЕВЧУК. ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПОЗИЦІЙ ГК «ТУРБОКОМ» НА РИНКУ ЗА ДОПОМОГОЮ PEST-АНАЛІЗУ	65
Любов ЯРЕМА, Оксана ЗАМОРА. МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ	79

Світлана НЕСТЕРЕНКО,

д.е.н, професор

Таврійський державний агротехнологічний університет

імені Дмитра Моторного

м. Мелітополь, Україна

Яна КРАСУЛЯ,

студентка 21МБ МН 3,

спеціальності менеджмент

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ

Соціальна політика організації є основою механізму управління соціальними процесами в організації і характеризується як частина політики управління персоналом та, пов'язана з добровільними соціальними послугами організації.

Соціальна політика організації – це заходи, пов'язані з наданням робітникам додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру.

Метою соціальної політики є досягнення, збереження, зміцнення і розвиток кадрового потенціалу організації, створення високопродуктивного колективу.

Основними функціями соціальної політики є:

- підвищення ефективності господарської діяльності організації;
- зменшення плинності кадрів, у тому числі закріплення найбільш кваліфікованих спеціалістів;
- зменшення конфліктних випадків;
- формування сприятливого соціально-психологічного клімату;
- покращання відносин між роботодавцями та найманими працівниками;
- залучення нових робітників;
- створення сприятливого іміджу організації в очах громадськості.

Соціальну політику в організації бажано впроваджувати за такими принципами:

- знати і враховувати матеріальні та нематеріальні потреби й інтереси співробітників;
- ті послуги, що надаються, мають бути відомі співробітникам і розцінюватися ними як добровільні витрати на соціальні потреби;
- бути для організації економічно виправданою й орієнтованою на ефективність;
- соціальні потреби, які вже в достатній мірі задовольняються державою або іншими громадськими установами, не мають бути предметом соціальної політики в організації.

Розробка і реалізація соціальної політики організації може здійснюватися за такими напрямками:

- політика доходів;
- політика співробітництва з профспілками;
- політика соціального забезпечення.

Політика доходів визначається угодою про доходи (співвідношення прибутків та збитків), у вигляді колективної угоди між робітниками і

роботодавцями.

Найбільш поширеним напрямом в реалізації соціальної політики організації є політика соціального забезпечення.

Соціальна політика організації припускає наявність соціального забезпечення, яке пов'язано з поняттями «соціальний захист», «соціальна допомога», «соціальна підтримка». В рамках політики соціального забезпечення підприємство бере на себе соціальну відповідальність за персонал. З цією метою можуть надаватися певний соціальний захист і соціальні пільги, які є доповненням до винагороди персоналу і здійснюються в рамках різних програм допомоги та пільгового обслуговування своїх співробітників.

Соціальний захист – це заходи по забезпеченню нормальної життєдіяльності людини. Так, в рамках соціального захисту робітників організації надають їм різні пільги та гарантії, встановлені на державному рівні, створюють сприятливі умови праці й відпочинку співробітникам та членам їх сімей.

Соціальна допомога і соціальна підтримка – це заходи, що включають програми грошових виплат, натуральних видач і/або послуг для тих, хто потребує допомоги. У цьому зв'язку підприємства надають своїм робітникам додаткові пільги за рахунок виділених коштів і фондів соціального розвитку підприємства.

Надання додаткових пільг і послуг соціального характеру відбувається або зверх обов'язкових виплат з ініціативи керівництва організації або в результаті тарифних угод між адміністрацією і радою трудового колективу. Таким чином, соціальна політика організації – це повага, визнання заслуг і заохочення людей. Відповідно до цього система додаткових соціальних пільг має бути привабливою для співробітників, орієнтованою на успіх організації.

До факторів, які впливають на зміст соціальної політики, відносять стратегію загального розвитку й управління, кадрову політику та кадрову ситуацію, а також:

- людський фактор, який полягає в конкретних людях, з яких складається персонал організації;
- економічний фактор, пов'язаний з можливостями реалізації тієї чи іншої концепції соціальної політики, що вимагає певних матеріальних витрат.

Основними моделями соціальної політики є:

Патерналістська модель відрізняється жорстким нормуванням і визначеною поведінкою людини в соціальному середовищі й охопленням заходами соціального захисту якомога більшої кількості співробітників і всіх категорій персоналу. Низька ефективність даної моделі обумовлює необхідність її заміни на більш ефективну – адресну соціальну систему.

Адресна соціальна політика характеризується диференціацією соціальних функцій стосовно різних категорій персоналу, перерозподіл соціальних витрат, з одного боку, на користь найбільш уразливих членів колективу, наприклад, а з іншого – адресна підтримка тих співробітників, чия діяльність є високо результативною і приносить організації додаткові конкурентні переваги.

Види соціальної політики:

- відкрита соціальна політика, спрямована на максимальне інформування персоналу про можливості, засоби і умови реалізації соціальних програм і послуг;
- закрита соціальна політика, при якій соціальні потреби персоналу

задовольняються вибірково і тільки певної частини трудового колективу;

– пасивна соціальна політика реалізується без певної програми, в рамках цієї політики виконуються тільки гарантії, встановлені державою;

– реактивна соціальна політика, спрямована на вирішення найневідкладніших проблем працівників;

– активна соціальна політика, спрямована на формування специфічних потреб.

Отже, умовою оптимізації соціальної політики є глибоке знання не лише закономірностей і тенденцій суспільного розвитку, що детермінують процес реалізації кожною людиною свого соціального потенціалу, й інших процесів життєдіяльності суспільства, які впливають на соціальне становище, добробут, самопочуття людини. Отже, у реалізації соціальної політики необхідно максимально повно враховувати об'єктивні та суб'єктивні умови, які визначають стан розвитку соціальних відносин, а також активно впливати на ці відносини з метою ефективного й оптимального їх функціонування.

Список використаних джерел

1. Богдан, Н.Н. Управление социальным развитием организации (теория и практика): учеб. пособие / Н. Н. Богдан, М. Г. Масилова. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2009. 284 с.

2. Ворожейкин, И.Е. Управление социальным развитием организации. М.: Инфра-М, 2001. 549 с.

3. Нехай В.В. Чинники розвитку збуту підприємств сільськогосподарського машинобудування та сільського господарства країни. Вісник Хмельницького національного університету. Хмельницький, 2018. №4(260). С. 265 – 265.

4. Нехай В.В. Синергія складових логістичної системи та маркетингу. Вісник СНАУ. Суми, 2018. №8(77). С. 66 – 70.

5. Viktoriia Nekhai, Svetlana Nesterenko, Svetlana Suprunenko, Olena Nesterenko, Tatiana Nikitina. Ecological management in implementation of environmental goals of the region. International Conference on Sustainable Transport System and Maritime Logistics. Publisher: Batumi Navigation Teaching University, 2021. С. 74-78

6. Нехай В.В. Инновации создания маркетинговых организаций. Теория та практика: книга рефератів проблем та перспектив 21-22 травня 2020 року. Маріямполе та Каунас, Литва, С.64-65.

7. Социальная политика и управление социальной сферой [Электронный ресурс]. URL: <http://studme.org/168503038721/ekonomika> /sotsialnaya_politika_upravlenie_sotsialnoy_sferoy.

8. Колот А. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудова сферу // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 3.

9. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика : посібник / М. А. Саприкіна, М. А. Саєнсус, А. Г. Зінченко та [та ін.]; за наук. ред. О. С. Редькіна. — К., 2011. — 480 с.

10. Раєвнева О. В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі : монографія / О. В. Раєвнева. — Х. : ІНЖЕК, 2006. — 496 с.
11. Соціальна відповідальність бізнесу як соціально-економічний феномен / І. Ворончак // Відповідальна економіка. — 2009. — 120 с.
12. Нестеренко С.А. [Організація технічного забезпечення виробництва в фермерських господарствах](#) / Нестеренко С.А., Агєєва І.В. // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки); № 4 (28) – Мелітополь : ТДАТУ, 2014. – С.220-221
13. Нестеренко С.А. [Основні напрями підвищення конкурентоспроможності підприємств](#) / Нестеренко С.А. // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки); № 1 (17) – Мелітополь: Видво Мелітопольська типографія «Люкс» -2012. – С.189-190
14. Нестеренко С.А. [Оцінка сталого розвитку Запорізької області](#) / Нестеренко С.А. // Науковий вісник Херсонського державного університету : зб. наук. праць; Вип. 10, ч. 3-Херсон, 2015. – С.337-340

Вікторія НЕХАЙ,

д.е.н., доцентка, професорка кафедри менеджменту,
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра
Моторного, Україна

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Становлення економіки країни, в першу чергу, базується на реформуванні системи управління економікою, галузями, окремими підприємствами. Для того, щоб досягти певних позитивних зрушень, треба насамперед оптимально позиціювати складові системи, яка керує процесами, які відбуваються на підприємстві, працювати над методологією раціональної взаємодії між ними.

Технології управління підприємствами та галузями є тими базовими засадами, які забезпечують стабільність розвитку економіки країни. Відсутність послідовності, виваженості, націленості на кінцевий, стратегічний результат у прийнятті рішень стають на заваді можливості досягти наміченої цілі.

Для знаходження шляхів покращення діяльності об'єкта дослідження розглянемо окремі складові цілісної системи «збут на підприємствах сільськогосподарського машинобудування» та поєднаємо знання і теорію через дослідження закономірностей розвитку підприємств, галузі, економіки у цілому.

Аналізуючи середу, у якій діє у теперішній час галузь сільськогосподарського машинобудування, та стан її підприємств, можна передбачити, що розв'язання проблем не може бути простим. Однією з найслабкіших ланок у ланцюзі проблем є збут, на що вказують невинувато низькі для індустріально-аграрної держави показники реалізації сільгоспмашин, вузлів та деталей до них. За своїм призначенням функція збуту є такою, що завершує бізнес-заходи підприємства, а також є індикатором якості управління усією господарською діяльністю: якщо ці заходи вдалі, продукцію купують,