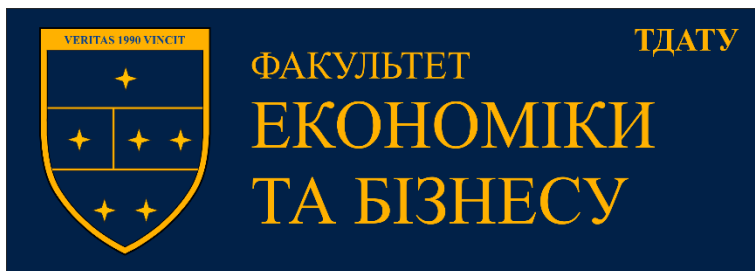


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ДМИТРА МОТОРНОГО
РАДА МОЛОДИХ УЧЕНИХ ТА СТУДЕНТІВ**



**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 МОЛОДІ 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

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 інший, 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, асесмент-центр, організаційні тести

Мотивація персоналу	Грейдинг, безтарифні системи оплати праці, гейміфікація, «соціальна карта співробітника»
Навчання персоналу	Баскет-метод, екшн-навчання, кейс-навчання, дистанційне навчання, сторітеллінг, «корпоративний on-line університет».

Таким чином, ефективне управління підприємством є однією з найактуальніших завдань вітчизняних підприємств сьогодні. У процесі формування цього процесу багато задіяно факторів, найважливішим з яких є ефективне управління персоналом. У той же час слід враховувати такі наявні якості персоналу як: компетентність, знання, навички, мотивація, дисципліна, вміння мислити, можливість вирішувати різні питання з позитивним ставленням до інновацій - від володіння такими навичками, залежить успіх успіху діяльності підприємства

Список використаних джерел:

1. В. Я. Брич, та О. В. Борисяк, "Інноваційні технології формування персоналу підприємств в умовах оптимізаційного розвитку", Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка, Випуск 2 (50), с. 172-179, 2017.
2. В. А. Вергун, та В. І. Ступницький, "Сучасні інноваційні зміни системи управління персоналом фірми", Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка, Випуск 2(4). Частина 1, с. 96 –100, 2015

Науковий керівник: *Бочарова Н.О., к.е.н., доцент кафедри менеджменту. Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного*

ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

Клімова А.С., loktev1110@gmail.com

Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного

Подолання наслідків економічної кризи та прискорення економічного зростання України залежить від визначення пріоритетних галузей економіки, що потребують державної підтримки. Діючі економічні перетворення, часті прояви стану економічної невизначеності, конкуренція зумовлюють необхідність пошуку якісно нових підходів до управління фінансово-економічною діяльністю підприємств малого бізнесу, тому одним із першочергових та важливих завдань управління окремими підприємствами, у тому числі і малого бізнесу, є вдосконалення фінансового менеджменту у функції фінансового планування.

Особливості планування у діяльності підприємств малого бізнесу розглядають у своїх працях М.Д. Бердинець, О.Ю.Єрмаков, М.М.Жибак, В.В.Круш, С.А.Нестеренко, А.В.Сурженко та ін., [1-2]

Запорукою успішного розвитку підприємницьких структур, у тому числі й у малому бізнесі, є впровадження системи планування. Планування передбачає визначення цілей діяльності підприємства та шляхів їх досягнення. Планування діяльності підприємств малого бізнесу здійснюється за такими важливими взаємопов'язаними напрямками, як реалізація, фінанси, виробництво і закупівля.

Процес планування традиційно охоплює такі послідовні етапи роботи, як визначення загальних цілей діяльності; визначення конкретних деталізованих короткотермінових цілей; визначення шляхів і засобів їх досягнення; контроль над досягненням поставлених цілей шляхом порівняння фактичних і планових показників.