



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКЕ ВІДДІЛЕННЯ АКАДЕМІЇ ЕКОНОМІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ РАУФА АБЛЯЗОВА
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА
ЧЕРКАСЬКА РЕГІОНАЛЬНА ОРГАНІЗАЦІЯ
«АСОЦІАЦІЯ УКРАЇНСЬКИХ ПРАВНИКІВ»
ГРОМАДСЬКА СПІЛКА «АСОЦІАЦІЯ ГОСТИННОСТІ ЧЕРКАЩИН»

ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЯ

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПОСЛУГ УКРАЇНИ

Збірник тез доповідей



22 квітня 2021 року

Черкаси

Система ризик-менеджменту повинна будуватися на певній послідовності дій, спрямованих на виявлення, оцінку і запобігання ризику або ж його мінімізацію до прийняттого рівня. Для того щоб діяльність компанії мала стабільну основу і була захищена від впливу непередбачених економічних факторів, у кожного підприємця повинна бути сформована методика виявлення та управління ризиками з урахуванням специфіки його діяльності та наявних для здійснення цієї методики можливостей [3].

Отже, одним з ефективних інструментів реагування на зміни економічного середовища функціонування підприємницької діяльності виступає ризик-менеджмент, який визначається як сукупність управлінських дій інтегрованого характеру, спрямованих на виявлення, аналіз і регулювання ризиків.

Пандемія показала, що ризик-менеджмент – не порожня формальність. І ті компанії, хто провів цю роботу і постійно мав на увазі потенційні загрози, хто швидко реагував на зміни, впоралися з кризою і, більше того, змогли впровадити нові корисні інструменти, формати роботи, практики.

Список використаних джерел і літератури

1. Ризик-менеджмент чи що таке управління ризиками. URL: <https://edin.ua/rizik-menedzhment-chi-shho-take-upravlinnya-rizikami> (дата звернення 04. 03. 2021).
2. Нотовський П. В. Механізм стратегічного управління ризиками інвестиційної діяльності підприємств енергетичної галузі // Вісник Дніпропетровського національного університету. Економіка: проблеми теорії та практика. Дніпропетровськ: ДНУ. 2009. № 251 (II). С. 306-314
3. Вітлінський В. В., Маханець Л. Л. Ризикологія в зовнішньо-економічній діяльності. К. : КНЕУ, 2008. 432 с.

*Сурженко Н.В., к.е.н, доцент,
Дорохов Д.О., здобувач вищої освіти
Таврійський державний агротехнологічний
університет імені Дмитра Моторного*

СУЧАСНИЙ ІННОВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Найважливішою умовою прискорення соціально-економічного розвитку є раціональне формування та ефективне використання кадрового потенціалу підприємством, що дозволить забезпечити його кадрами, здатними вирішувати поставлені виробничі та організаційні завдання, а також приймати вірні рішення у вкрай складних, нестабільних і швидко мінливих економічних ситуаціях. Ефективність будь-якого підприємства визначається, в першу чергу, не продуктивністю устаткування, а продуктивністю його співробітників [1, 21].

Одним із сукупності складових сільськогосподарського підприємства як цілісної виробничо-господарської системи поряд з управлінням діяльності є управління персоналом. У літературі можна зустріти інші варіанти структурування системи підприємства, але завжди виділяється кадрова складова, як основна частина системи управління [1, 23].

Зараз широко використовуються такі поняття: управління трудовими ресурсами, управління працею, управління кадрами, управління людськими ресурсами, управління людським фактором, кадрова політика, кадрова робота і тощо, котрі так чи інакше відносяться до трудової діяльності людини та управлінню його поведінки на виробництві. Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарського підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку.

Поняття "управління персоналом підприємства" охоплює всю сукупність організаційних

заходів, які направлені на раціональне формування кількісного та якісного складу персоналу та максимальне використання можливостей у процесі функціонування товариств (система лідерства, мотивації, працевлаштування і звільнення, вихід на пенсію, управління конфліктами і т.д.) [2, 135].

Система організаційно закріплює певні функції за структурними одиницями, працівниками, а також регламентує потоки інформації в системі управління. Система управління людськими ресурсами постійно розвивається й удосконалюється. На кожному етапі розвитку суспільства вона повинна приводитись відповідно до вимог розвитку продуктивних сил, корегуючи окремі її елементи. Управління персоналом забезпечується взаємодією керуючої та керованої системи.

При всій різноманітності організацій, які є в сучасному суспільстві і видів діяльності, якими вони займаються, в роботі з людськими ресурсами вирішують ті самі завдання, незалежно від їх специфіки.

Інноваційною системою управління персоналом підприємства можна вважати гнучку систему управління персоналом, що враховує і формує потреби в роботі кадрів, які здатні розробляти, впроваджувати і широко використовувати інноваційні механізми. Звідси випливає, що інноваційний розвиток визначається, в першу чергу, наявністю фахівців, які здатні генерувати інноваційні ідеї.

Існують різні інноваційні підходи до управління персоналом організації, але всі вони націлені на побудову ефективної системи інноваційного управління персоналом для більш ефективного та успішного функціонування організації в цілому.

Роль інновацій в управлінні персоналом полягає не тільки в зміні існуючої практики, але у впровадженні принципово іншої практики, більш того, в постійній генерації іншої практики [3, 271].

Для реалізації радикальних перетворень використовуються наступні механізми: бенчмаркетинг, реінжиніринг процесів, аналіз витрат, пов'язаних з процесами, створення нових процесів і т.д.

Сучасні агровиробники вважають, що мають актуальні фінансові, технічні та інші виробничо-господарські проблеми, а питання удосконалення управлінських аспектів не є актуальними. Саме з цього починаються усі проблеми функціонування сільськогосподарських підприємств, тому що організація усієї діяльності підприємства залежить від раціональності прийнятих управлінських рішень. Особливо недостатньо приділяється уваги управлінню персоналом. Проте, враховуючи, що основними складовими виробничого потенціалу є земля, матеріально-технічні ресурси та персонал, то досягти підвищення ефективності його використання можна лише через управління трудовими ресурсами.

Тому у загальній системі менеджменту на сільськогосподарському підприємстві визначальним елементом слід відокремити управління персоналом. Через організацію менеджменту трудовими ресурсами можна досягти підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва загалом, оскільки з усіма матеріально-технічними та земельними ресурсами працює людина і саме вона може забезпечити організацію виробничого процесу та впливати на його результативність. Впровадженню на сільськогосподарських підприємствах ефективної системи менеджменту персоналу повинна передувати розробка організаційно-економічного забезпечення цього процесу.

Вивчення проблем ефективного управління персоналу аграрних підприємств, обумовлено об'єктивними якісними змінами, що характеризують сучасну діяльність і трансформації в аграрному секторі, активну й визначальну роль людських ресурсів в управлінні підприємством [4, 54].

Отже, ефективне управління персоналом – це не тільки найважливіший чинник економічного успіху сучасного будь-якого підприємства, інструмент підвищення ефективності

та продуктивності персоналу, але й соціально-орієнтоване управління, спрямоване на кожного конкретного працівника з метою підвищення його трудової мотивації та задоволення потреб через систему матеріальних стимулів.

Список використаних джерел і літератури

1. Григор'єв Л. Управління персоналом і регулярний менеджмент. Робота сьогодні. 2015.
2. Криворучко Н. В. Структурні зміни та вплив на них циклічних економічних криз URL: http://www.nbuv.gov.ua/PORTAL/soc_gum/pips/2009_1/279.pdf.
3. Андрійчук В. Г. Економіка підприємства агропромислового комплексу: підручник. К.: КНЕУ, 2013. 779 с.
4. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування : наук. вид. Х.: ХНЕУ, 2007. 400 с.

*Танасова Н. С., здобувач вищої освіти
Таврійський державний агротехнологічний
університет імені Дмитра Моторного
Науковий керівник – Сурженко Н.В., к.е.н, доцент*

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

У сучасному суспільстві розвиток будь-якої країни багато в чому залежить від процесів глобалізації та інтеграції, зокрема це стосується сфери діяльності підприємств. Задля отримання додаткового прибутку, залучення інвестиційних ресурсів, розширення ринків збуту продукції підприємства виходять за межі країни, використовуючи при цьому досвід управління великих іноземних корпорацій. В Україні тривалий час існувала закрита економіка, тому впровадження світового досвіду управління підприємствами почалось нещодавно та потребує детального вивчення та практичної апробації. Проте, перш за все доцільною є оцінка основних проблем міжнародного менеджменту в Україні.

Проблеми впровадження та розвитку міжнародного менеджменту знаходять своє відображення у роботах таких вчених, як Віщук В.М., Гошта А. В., Лук'яненко Д.І. Радченко В.В., Семенов А.А. та ін. Не зважаючи на достатність публікацій, багато аспектів впровадження та вдосконалення міжнародного менеджменту в Україні залишаються недостатньо вивченими та потребують постійного вдосконалення.

Міжнародний менеджмент – система методів управління, спрямованих на формування, утримання, розвиток і використання конкурентних переваг у різних країнах з метою підвищення ефективності, стабільності, зміцнення і розширення позицій міжнародних компаній на світових ринках [1, с.2-3].

Можливості розвитку міжнародного менеджменту обумовлюються не тільки виходом національних підприємств на зарубіжні ринки, але і розвитком діяльності міжнародних корпорацій на вітчизняній території. Оскільки це дозволяє ефективно адаптувати вже сталі методи управління до українських умов. Для результативного використання зарубіжного досвіду управління підприємствами у державі мають бути створені певні умови у всіх сферах національної економіки.

Значне місце серед факторів впливу на розвиток міжнародної діяльності, відповідно, і впровадження міжнародного менеджменту, посідає група політико-правових чинників. До їх прояву можна віднести недосконалість законодавства, зокрема у галузі оподаткування, регулювання процесів інвестування (у тому числі іноземного), рівень та характер співпраці