

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ІМЕНІ І.П. ПРОДІУСА
ЕКОНОМІЧНИЙ НАУКОВИЙ ПОРТАЛ ОНПУ
ІНСТИТУТ ПРОБЛЕМ РИНКУ ТА ЕКОНОМІКО–ЕКОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
НАН УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І.І.МЕЧНИКОВА
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ КОРАБЛЕБУДУВАННЯ ІМЕНІ АДМІРАЛА
МАКАРОВА
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЮБЛІНСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» (ПОЛЬЩА)
МІЖНАРОДНА АКАДЕМІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ТЕХНОЛОГІЙ INTAMT (ФРН)

МАТЕРІАЛИ ХІХ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО–ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ
«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ МЕНЕДЖМЕНТУ»

Продіусу Івану Прокоповичу присвячується

**28 травня 2020р.
Одеса: ОНПУ 2020**

Матеріали XIX Міжнародної науково–практичної конференції «Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту» (Одеський національний політехнічний університет, м.Одеса, 28 травня 2020). — Одеса: ОНПУ, 2020 – 239 с.

У збірнику наведені матеріали, які докладалися на XIX Міжнародній науково–практичній конференції «Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту» (Одеський національний політехнічний університет, м. Одеса, 28 травня 2020) висвітлюються результати науково–методичної роботи ОНПУ та інших ВНЗ України та зарубіжжя з питань сучасних тенденцій розвитку теорії та практики менеджменту, управління персоналом в сучасних умовах, інноваційних методів управління виробництвом та кластерної форми організації підприємств як головного напрямку регіонального розвитку.

Редакційна колегія:

Голова – Філіппова С.В., д.е.н., проф.

Співголови – Продіус О.І., к.е.н., доц.

Відповідальний секретар – Бровкова О.Г., к.е.н., доц.

Технічні секретарі – Лук'янчук О.М., ст. викладач

Рецензенти:

Буркинський Б.В., д.е.н., проф.

Балан О.С., д.е.н., проф.

Ковтуненко К.В., д.е.н., проф.

Кузьмін О.Є., д.е.н., проф.

Кузнецова І.О., д.е.н., проф.

Парсяк В.Н., д.е.н., проф.

Патрік Едуард, д.т.н., проф.

Садченко О.В., д.е.н., проф.

Слонієц Іоланта, д.е.н., проф.

Чухрай Н.І., д.е.н., проф.

Філіппова С.В., д.е.н., проф.

Продіус О.І., к.е.н., доц.

Бровкова О.Г., к.е.н., доц.

© Одеський національний політехнічний університет, 2020

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ

О.М. Лук'ячук, старший викладач

Д.В. Жовта

Одеський національний політехнічний університет

м.Одеса

В сучасних реаліях найбільш складною є проблема ефективного використання трудових ресурсів, тому для вирішення цієї проблеми керівництву підприємства потрібно створити науково обґрунтований механізм управління персоналом різних категорій.

Найбільш важливим фактором впливу на ефективну діяльність підприємства є управління персоналом, так як лише через нього можливо підвищити фінансовий ріст, завоювання більшої частки ринку та росту продажів. Дефініція «управління персоналом» розглядається досить широко і набуває важливого аспекту у діяльності організації через аналіз та оптимальне використання трудових ресурсів, підвищення ефективності системи управління персоналом з урахуванням вимог сучасної ринкової економіки.

Формування, використання трудовими ресурсами та ефективними методиками управління персоналу в системі соціально-трудових відносин займалися такі вчені як Н. Кабушкін, А. Калина, М. Заярна, Є. Качан, О. Каралюс та інші [1-4].

Ріст економіки будь-якої країни в цілому визначається якістю та професійністю наявного трудового потенціалу. Управління людськими ресурсами на всіх рівнях діяльності підприємства залежить від ефективного та раціонального використання його наявних трудових ресурсів. Управління трудовими ресурсами відбувається, як на державному так і на регіональному рівнях. При чому, державний рівень управління трудовими ресурсами відбувається через сумісну діяльність як державних так і регіональних органів управління, а також, через регулювання соціально-економічних відносин як в країні в цілому, так і окремих суб'єктів господарської діяльності, використовуючи сукупність методів та ефективних механізмів управління трудовими ресурсами.

Кожен суб'єкт господарської діяльності для ефективного використання трудових ресурсів повинно вирішити такі обов'язкові завдання: визначення необхідних потреб у працівниках різних кваліфікацій та спеціальностей; аналіз ринку трудових ресурсів та управління ефективною зайнятістю; відбір, підбір та адаптація робітників; планування та організація кар'єри працівників, їх професійного та кар'єрного зростання; забезпечення ефективних, комфортних та раціональних умов праці; організація, аналіз витрат та результатів, а також координація трудового процесу; розробка системи мотивації та координації ефективної діяльності; обґрунтування структури доходів, ступеня їх диференціації, проектування систем оплати праці; організація винахідницької та раціоналізаторської діяльності; участь у проведенні тарифних переговорів між представниками роботодавців і працівників; рішення етичних проблем праці; управління конфліктами; профілактика девіантної поведінки [5].

На рис.1 представлено основні принципи управління персоналом, які допомагають правильно та ефективно ним керувати у сучасних ринкових реаліях.

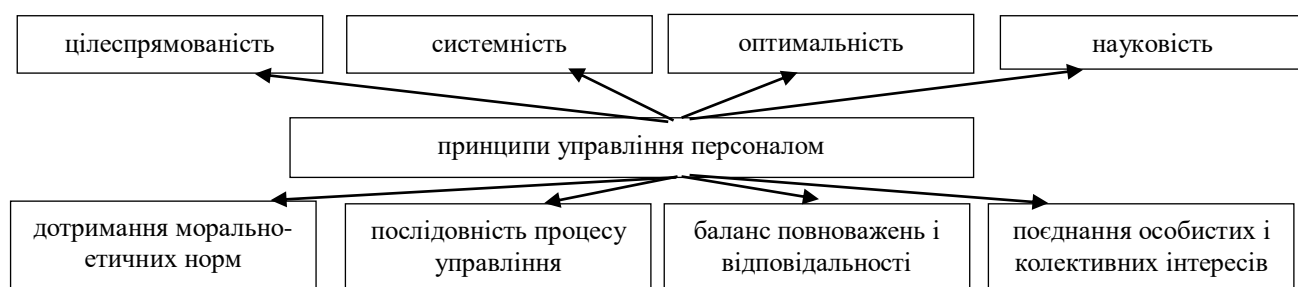


Рисунок 1 – Принципи управління персоналом

Підприємствам для того, щоб вижити в сучасних умовах, необхідно правильно визначати свою стратегію розвитку та тактику щоденної поведінки, проводити систематично раціональне управління трудовим потенціалом. Всі принципи та функції ефективного управління трудовим потенціалом підприємства обов'язково тісно взаємопов'язані і в сукупності становлять єдиний процес, метою якого є ефективна, інноваційно-орієнтована трудова діяльність персоналу. При цьому, основою розвитку управління трудовими ресурсами на підприємстві, є цілеспрямована діяльність по впровадженню нових, більш ефективних методів трудового управління. Саме тому, персонал обов'язково повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням й ерудицією.

На рис. 2 представлено основні проблеми при управлінні персоналом. Усі проблеми в управлінні персоналом стосуються не тільки керівників компаній, але і заважають жити самим співробітникам. Іноді начальник застосовує таку систему управління працівниками, при якій встановлюються як би ідеальні стосунки - співробітники не ухиляються від роботи, а начальник не дістає своїми претензіями та вимогами. Але, як правило, саме в таких відносинах виявляються всі проблеми управління.

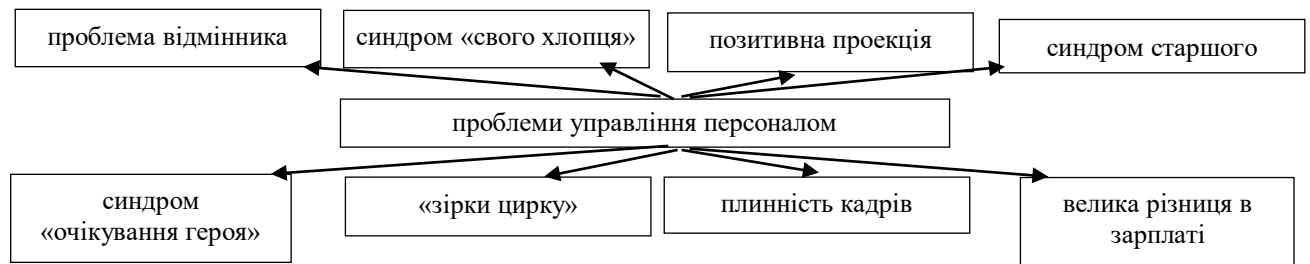


Рисунок 2 – Основні проблеми управління персоналом

Організація професійного розвитку стала однією з основних функцій управління персоналом, тому, управління професійним розвитком персоналу підприємства передбачає наявність таких найважливіших компонентів: відповідне та необхідне середовище – система управління професійним розвитком трудових ресурсів; необхідність і достатність фінансових ресурсів – механізм управління професійним розвитком персоналу; конкретні та раціональні дії - процес управління професійним розвитком персоналу підприємства [6].

Сучасний менеджер завжди стикається з різнобічними проблемами, які вимагають від професійної та кваліфікаційної підготовки до здатності запроваджувати необхідні зміни в управлінні та функціонуванні діяльності підприємства. Ефективне вирішення проблем досягається менеджерами за допомогою вибору результатів раціонального використання наукових, трудових, операційних, матеріальних і фінансових ресурсів, застосовуючи при цьому різноманітні принципи, необхідні функції, а також необхідні методи ефективного та економічного механізму функціонування діяльності підприємства [7].

У ефективному управлінні кадровим потенціалом підприємства також дуже важливим є інноваційний тип управління, який заснований на розробці та впровадженні організаційних нововведень і направлений на докорінне вдосконалення організації праці, забезпечення більш повного її відповідності параметрам техніко-технологічної бази виробництва. Основні функції інноваційного кадрового менеджменту об'єднуються, як правило, в наступні групи.

По реалізації кадрових нововведень як об'єкта управління виділяють функції: організація та проведення науково-аналітичної роботи в області розвитку людських ресурсів; виявлення та вирішення нових кадрових проблем (спільно з науково-дослідними організаціями); оцінка ефективності кадрових нововведень; розробка прогнозів, концепцій, інноваційно-кадрової політики, планів, програм і проєктів кадрових нововведень, їх фінансово-ресурсне забезпечення; організація кадрових нововведень і контроль їх реалізації; мотивація кадрів [7].

За напрямками сфер управління персоналом можна виділити функції: організація безперервної освіти персоналу (підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації новаторських кадрів); пошук і добір кадрів для нових виробництв, дефіцитних професій, елітних і новаторських кадрів; атестація та оцінка праці інноваційних структур, інноваційних якостей персоналу; розробка схем посадового розвитку, вдосконалення посадових інструкцій у зв'язку з розвитком робочих місць, вдосконаленням організації праці та персоналу; просування і переміщення працівників сходами службової та професійної кар'єри організація формування та робота з кадровим резервом керівного персоналу; робота із раціоналізаторськими кадрами; мотивація персоналу при нововведеннях; розробка нововведень в організації роботи самої кадрової служби; забезпечення нових стандартів і підвищення якості трудового життя [1].

Стратегічною метою інноваційної діяльності в управлінні трудовими ресурсами є розвиток і підвищення ефективності трудової діяльності в перспективі [7]. В обох випадках кінцевим результатом має бути підвищення ефективності управління трудовими ресурсами, що, в свою чергу, призводить до зростання продуктивності праці і підвищення ефективності. Підвищення ефективності роботи підприємства полягає в підборі, при цьому обов'язки послуг, такого поєднання ресурсів, яка мінімізує зроблені витрати. Отже, мінімізація витрат є інструментом збільшення прибутку - основної мети виробника в ринкових умовах, а також головним критерієм оцінки ефективності розміщення ресурсів та ефективності управління підприємством сфери послуг в цілому.

Управління трудовими ресурсами - це управління, спрямоване на підвищення ефективності, на основі впровадження нововведень у методи планування, організації, мотивації й координації трудової діяльності працівників. Основними функціями управління є підвищення ефективності на підприємстві за рахунок

створення, розповсюдження та ефективного застосування нововведень в управлінні трудовими ресурсами. Кінцевий результат впровадження нововведень у методи планування трудових процесів на підприємстві сфери послуг передбачає наступні підходи: оцінку ефективності застосовуваних технологій (сукупності методів, прийомів праці) і засобів праці (знарядь виробництва); вивчення та відбір найбільш ефективних технологій і засобів праці; планування підвищення ефективності застосовуваних технологій і засобів праці.

Управління персоналом на підприємствах потребує подальшого розвитку і вдосконалення, у зв'язку з чим, необхідно більш широке впровадження методів на основі більш поглиблених: мотивації та стимулювання інноваційної поведінки працівників; розвитку інноваційних комунікацій; формування системи ефективного генерування та акумулювання нововведень; побудови ефективного механізму впровадження та поширення нововведень.

Однією із проблем, які є на українських підприємствах, є слабка здатність керівництва визначати мотиви поведінки працівників, їх найбільш значущі, на певний момент, потреби і проблеми, а також відсутність належної уваги до них, що призводить до обману очікувань співробітників і їх незадоволеності. Цим багато в чому пояснюються наявні труднощі в подоланні сформованого стереотипу переважно пасивної поведінки працівників, пов'язаного з убогістю мотивації і нерозвиненістю потреб, що задовольняються під час трудової діяльності, а також патерналістської свідомості: все – від премії до квартири – працівник звик отримувати від організації та держави, а не заробляти. Це робить працівника важко керованим, він практично не піддається мотиваційному впливу. Утриманський підхід до праці призвів до змін його психологічного сприйняття: дуже поширені консерватизм, опір нововведенням, прагнення мати невеликий, але гарантований заробіток, при невисокій інтенсивності праці.

Активну позицію під час вирішення проблем повинні займати держава і громадські організації, які повинні застосувати заходи рекомендаційного, стимулюючого і освітнього характеру, які мають прискорювати формування у членів суспільства нової соціальної позиції, заснованої на розумінні ролі кожного суб'єкта ринкових відносин.

Література

1. Заярна Н.М. Проблеми і перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні / Н.М. Заярна, О.М. Каралюс // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.3. – С. 172-175.
2. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента /Н.И. Кабушкин. – Минск : Изд-во "Новое знание", 2000. – 336 с.
3. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка / А.В. Калина. – К. : Вид-во МАУП, 2003. – 312 с.
4. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами / Є.П. Качан. – К. : Вид. дім "Юридична книга", 2005. – 358 с.
5. Ряховская А.Н. Антикризисная программа государства и социальная стабильность общества/ А.Н. Ряховская // Жилищнокоммунальное хозяйство. - 2009. - № 6. - С. 13.
6. Феклистов И.Ф. Инновационный менеджмент: учебник для вузов/ И.Ф. Феклистов. - СПб.: Политехника-сервис, 2010. - 489 с.
7. Державина И.А. Современный рынок образовательных услуг: подготовка специалистов в сфере инноваций/ И.А. Державина // Менеджмент инноваций. - 2008. - № 3. – С. 34 - 38.
8. Ситник Н.І. Управління персоналом [навчальний посібник для ВНЗ]/ Н.І. Ситник. – К. : Інкос, 2009. – 472 с.
9. Дорошук Г.А. Управління організаційним розвитком: теоретичні та концептуальні основи: монографія / під ред. С.К. Харічкова. – Одеса: Бондаренко М.О., 2016. – 196 с.
10. Сучасний інструментарій управління поведінкою суб'єктів господарювання: монографія/ за ред. С.К. Харічкова, Г.А. Дорошук. – Одеса: Освіта України, 2017. – 244 с.
11. Кадровий потенціал як ключовий елемент системи забезпечення управління змінами / Чернишова Л.І. / Управління організаційним розвитком: теоретичні та концептуальні основи: монографія / Г.А. Дорошук під ред. С.К. Харічкова – Одеса: Бондаренко М.О., 2016. – 196 с. – С. 96-108
12. Менеджмент: [навчальний посібник] / заг. ред. С.В. Філіппової, М.А. Юдіна; кол. авторів: С.К. Харічков, В.А. Замлинський, І.І. Соколи, О.І. Продиус, О.М. Лук'яничук та ін. – Одеса: Бондаренко М.О., 2019. – 652 с. – р.5-7. – с.165-310
13. Менеджмент : [навч. посібн.] / заг.ред. І.О. Александрова, К.І. Ткача; кол. авторів.: С.В. Філіппова, І.О. Александров, О.В. Половян, К.І. Ткач та ін. Одеса: «Астропринт», 2015. – 392 с.
14. Філіппова С.В. Інтелектуальний потенціал як головний чинник формування інтелектуального капіталу / С.В. Філіппова, К.В. Ковтуненко // Проблеми економіки та управління. Вісник національного університету «Львівська політехніка». – Львів, 2013. – №754. – С. 227– 232
15. S. Filyppova Formation of intellectual potential of an industrial enterprise: resource constraints and innovation-oriented business partnership. Monograph (In Ukrainian). [моногр.] / К.І. Tkach, S.V. Filyppova, V.Yu. Vasilieva. – Schweinfurt: Time Realities Scientific Group UG (haftungsbeschränkt), 2018. – 210 p.

СЕКЦІЯ 1	
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ МЕНЕДЖМЕНТУ	
REDUCING THE INTELLECTUAL CAPITAL DEFICIT AS A PRIORITY OF THE STATE ECONOMIC POLICY OF UKRAINE <i>V.A. Zamlynskyi, A.V. Buzunar</i>	4
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ СФЕРИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ <i>М.М. Ткачов</i>	6
ДОСЛІДЖЕННЯ РІЗНОВИДІВ БЕНЧМАРКІНГУ ЯК ФАКТОРА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА <i>Н.П. Ткачова</i>	8
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ <i>О.М. Лук'янчук, Д.В. Волкова, К.А. Лізан</i>	11
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ НА МАШИНОБУДІВНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ ЗА МОДЕЛЛЮ «ТЕХНОЛОГІЧНОГО ПОШТОВХУ» <i>О.П. Косенко, А.В. Косенко, М.О. Зозуля</i>	12
МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ <i>Л.І. Чернишова, Р.М. Гондюл</i>	14
ОСОБЛИВОСТІ МАРКЕТИНГОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТОВ «НОВА ПОШТА» <i>Н.П. Резнік, А.В. Луцинос</i>	15
ВПЛИВ ЛЮДИНИ НА СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА <i>Т.В. Бутенко, Р.С. Пашинов</i>	17
ВИДИ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА <i>Г.А. Дорошук, Д. Коробчук, Р. Жоян</i>	19
КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ <i>Т.В. Аверіхіна, О.В. Ковиркіна</i>	20
ВПРОВАДЖЕННЯ АУТСОРСИНГУ В МАРКЕТИНГОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ ГОТЕЛЮ <i>С.А. Яроміч, А.А. Кравець</i>	22
ОРГАНІЗАЦІЯ ЯК СУБ'ЄКТ ЛЮДСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ <i>Н.М. Похиленко</i>	23
СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА <i>О.О. Олейникова, Г.О. Ковальова</i>	25
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ <i>О.М. Лук'янчук, Д.В. Жовта</i>	27
ІНТУЇТИВНІ РІШЕННЯ У КОРПОРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ <i>Н.О. Задорожнюк, О.О. Миргородська</i>	30
КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА <i>Н.В. Мілошевич</i>	32
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПРОБЛЕМИ ПРИ ПІДГОТОВЦІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ <i>І.В. Крутіца, О.К. Байрачна</i>	34
ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ <i>І.С. Гращенко, Ю.О. Якубович</i>	36
ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ КОМУНІКАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА <i>Л.І. Чернишова, А.І. Дулгеру</i>	37
СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА ЕТИКА В МЕНЕДЖМЕНТІ <i>В.М. Білявський, І.М. Фролов</i>	39
ЕФЕКТИВНА СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ: ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ОСОБЛИВОСТІ	40