

5-A ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА ІНТЕРНЕТ КОНФЕРЕНЦІЯ



«СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ»

*29 травня 2020 року
М. ХЕРСОН*



Міністерство освіти і науки України
ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»
кафедра менеджменту організацій
Інститут підвищення кваліфікації та перепідготовки
ДВНЗ «ХДАУ»
UHBDR Український проект
бізнес-розвитку плодоовочівництва
Департамент сільського господарства та зрошення
Херсонської обласної держадміністрації
Південна державна сільськогосподарська
дослідна станція ІВПМ НААН
Полтавська державна аграрна академія

МАТЕРІАЛИ



**5-ої Всеукраїнської науково –
практичної Інтернет – конференції**

**«СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ:
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ»**

29 травня 2020 року

м. Херсон

УДК 005

Сучасний менеджмент: проблеми та перспективи розвитку: матеріали 5-ої Всеукраїнської наук.-практ. Інтернет - конф. 29.05.2020: тези доповідей. Херсон, ДВНЗ «ХДАУ», 2020. 469 с.

В матеріалах конференції висвітлено передові науково-практичні результати досліджень, що отримані у галузі сучасного менеджменту. Конференція покликана стимулювати обмін ідеями та тематичною інформацією між українськими вченими, представниками наукового та виробничого середовищ, слугувати джерелом інформації про сучасний рівень наукової роботи для здобувачів вищої освіти.

Для здобувачів вищої освіти, науковців та фахівців.

*Матеріали збірника подаються в авторській редакції
та друкуються мовою оригіналу*

Відповідальність за достовірність фактів, власних імен, географічних назв, цитат та інших відомостей несуть автори публікацій. Відповідно до Закону України «Про авторське право і суміжні права», при використанні наукових ідей та матеріалів цього збірника, посилання на авторів і видання є обов'язковим.

Відповідальний за випуск – в.о. завідуючої кафедрою менеджменту організацій, к.е.н., доцент Кириченко Н.В.

Технічний редактор: доцент кафедри менеджменту організацій
Боліла С.Ю.

ЗМІСТ

1. НАЦІОНАЛЬНІ МОДЕЛІ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ ТА МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Альошкіна Л.П. Стратегія розвитку зовнішньоекономічної діяльності аграрних підприємств України в контексті інтеграційних процесів	16
Вардіашвілі А.В. Необхідність реформування портової галузі України	19
Кубецька О.М., Палешко Я.С., Остапенко Т.М. Сутність та види державної допомоги суб'єктам господарювання	22
Лебедченко В.В., Падалкін А.О. Чинники, що впливають на економічну ефективність діяльності підприємства	25
Лисюк А. Методологія проведення аналізу господарської діяльності підприємства	28
Літинська В.А. Моделі соціальної політики в економічних системах європейських країн	30
Палешко Я.С. , Кубецька О.М. Розвиток держави в залежності від стану національної безпеки	33
Шутько І.О., Вонберг Т.В. Корпоративна соціальна відповідальність на прикладі ПРАТ «Київстар»	36

2. ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Білорусов С.Г., Сипко Ю.О. Впровадження цифрових технологій в умовах конкурентного середовища	40
Брусенцева О.А. Теоретико-методологічні засади управління конкурентоспроможністю підприємства в умовах цифровізації суспільства	43
Дем'янчук М.А., Колеснікова О.Г. Перспективи розвитку фінансової екосистеми в Україні	45
Єдинак В.Ю., Маракіна В.О., Дорош О.М. Трансформація організаційної структури підприємства в умовах цифровізації управлінських процесів	48

Моргунова Т. І. Ключові аспекти процесу формування конкурентоспроможних господарських рішень	51
Пристапа Л.А. Актуальні аспекти підвищення конкурентоспроможності страхової компанії на засадах ризик-менеджменту	55
Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Цифрова економіка та сучасні виклики	58
Халіна О.В. Спільні інтереси фінансового та інформаційного секторів економіки в господарській діяльності США	61

3. ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

Баб'як Г.П., Коломієць С.О. Кадрова політика , як фактор підвищення ефективності діяльності підприємства	65
Білорусов С.Г. Реалізація програми розвитку людського капіталу щодо навчання кадрів на регіональному рівні	68
Ілляшенко С.М. Перспективи і проблеми формування та реалізації людського капіталу підприємств та установ України	71
Літинська В.А., Полець М.Ю. Забезпечення зайнятості населення на основі ефективного формування людського капіталу	74
Літовченко Б.В., Ковтун Н.С. Еволюція менеджменту людських ресурсів у контексті економіки знань	77
Пилипова А.С., Євтушенко О.А. Професійний розвиток персоналу організації	80
Пунько Є.С., Євтушенко О.А. Лідерство та комунікації в управлінні організацією	83
Таран А.О., Великий В.М. Професійна деформація юриста та шляхи її подолання	85

4. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ І МАРКЕТИНГУ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Адвокатова Н.О. Проектний менеджмент в громадських організаціях України	89
--	----

Артеменко Д.К. Кроки зростання економічної ефективності в галузі рослинництва	92
Артеменко А.К., Пономарьова А.С. Вплив видів конкуренції на ведення ефективного бізнесу	97
Барабаш А. М., Дуга В.О. Кадрова безпека підприємства індустрії гостинності	99
Бойко Р. В. Використання маркетингового інструментарію у соціальних мережах	102
Великий В.М. Правові проблеми дистанційної форми роботи персоналу	106
Вініченко С.А., Ларіна Я.С. Шляхи виходу українського бджоляра на ринок ЄС	109
Галат Л.М. Особливості маркетингу свіжих овочів	112
Голіцин А.М. Можливості використання Telegram в маркетинговій діяльності компаній	115
Голованова М.А. Моделювання схильності споживачів , як інструмент формування попиту	119
Горбунов П.О., Чмут А.В. Креативні кластери в країнах ЄС	122
Гусєва В.В., Вонберг Т.В. Перспективи розвитку рекрутингу персоналу в сучасних умовах	124
Должикова І.С. Виокремлення основних конкурентних позицій підприємства в умовах економічної трансформації	128
Друшляк І.М. Умови створення конкурентного середовища в системі агробізнесу	130
Дуга В.О. Репутаційний менеджмент в агротуризмі	135
Єременко О.М. Значення фірмового та товарного образу організації у підвищенні ефективності функціонування	138
Жмуденко В.О., Чайка В.В. Проблеми формування кадрового потенціалу аграрних підприємств	141
Жуган Д., Чмут А.В. Методи оцінки інвестиційної привабливості регіонів	144

металоємність, запобігання забруднення природи та інші аналогічні покращені споживчі властивості висунулися в останнє десятиліття на провідне місце в переліку нецінових аргументів на користь товару. Найсильнішим знаряддям нецінової конкуренції завжди була реклама, сьогодні її роль зросла у багато разів. За допомогою реклами фірми не тільки доносять до покупців інформацію про споживчих властивості своїх товарів, а й формують довіру до своєї товарної, цінової, збутової політики, прагнучи створити образ фірми, як "хорошого громадянина" тієї країни, на ринку якої підприємець виступає у зовнішній торгівлі.

Література:

1. Рябуха М.С., Цицоріна А.Є. Конкуренція як категорія ринкових відносин та конкурентоспроможність як предмет наукових досліджень. *Вісник ХНАУ*. Серія: економіка АПК і природокористування. Харків: ХНАУ. 6, 2007. С. 96-100.
2. Должикова І., Пономарьова М.. Заходи забезпеченні конкурентних переваг та зміцнення конкурентоспроможного виробництва. *Сучасні напрями та перспективи розвитку агро- та електроінженерії*: мат-ли Міжнародної науково-практичної конференції. Тернопіль: ФОП Паляниця В. А., 2018. С. 86-88.
3. Пономарьова М. С., Єфремова Н.О., Нагорнюк О.П. Інструменти маркетингу в умовах зростання конкурентних переваг агробізнесу. *Вісник ХНАУ*. Серія Економічні науки. № 1. 2018. С. 247-256.

Барабаш А.М. ,

здобувач вищої освіти бакалаврського рівня,

Науковий керівник: **Дуга В.О. ,**

ст. викладач

ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»

КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ

В ринковому середовищі, що так динамічно розвивається, гостро стоять питання ефективного функціонування підприємств та забезпечення їх економічної безпеки. Особливо це відчувається в діяльності закладів індустрії гостинності. Адже на їх розвиток впливають такі чинники як нестабільна політична і соціально-економічна ситуація в країні, недосконалість законодавства, криміналізація суспільства, шахрайство, корупція, міжнаціональні, регіональні, територіальні конфлікти, воєнні дії тощо. Все це різко загострює проблему забезпечення економічної безпеки підприємств [1].

Економічна безпека підприємства — це такий стан ресурсів (капіталу, прав, інформації та технологій, персоналу, техніки та устаткування) і підприємницьких можливостей, за якого гарантується найбільш ефективно їх використання для стабільного функціонування та динамічного науково-технічного й соціального розвитку, запобігання внутрішнім і зовнішнім загрозам.

Економічна безпека підприємства є достатньо широким поняттям та охоплює фінансову, силову, інформаційну, техніко-технологічну, правову, а також кадрову безпеку. Остання є ключовим фактором економічної безпеки підприємства. Адже у той час як керівники намагаються захистити власний бізнес від зовнішніх загроз, не менша загроза може виходити зсередини підприємства, від його персоналу. Бо саме від персоналу залежить буде те чи інше підприємство стрімко розвиватися чи навпаки. Тому питанню забезпечення кадрової безпеки на підприємствах індустрії гостинності слід приділяти особливу увагу.

Кадрова безпека – це процес запобігання негативних впливів на економічну безпеку підприємства через ризики й загрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому. Кадрова безпека – стан захищеності: від зовнішньої загрози персоналу і підприємству; від внутрішньої загрози, що спрямована від самого персоналу

(непрофесіоналізм, невихованість, неблагонадійність, неуважність, нечесність, ворожа налаштованість). На даному етапі розвитку підприємництва кадрова безпека підприємств ще не є всебічно висвітленою темою [2].

Слабка організація системи управління персоналом, неефективна система мотивації, помилки в плануванні персоналу, нецільове використання кваліфікованих співробітників, неякісні перевірки кандидатів під час прийняття на роботу – це неповний перелік внутрішніх чинників, що впливають на кадрову безпеку підприємства. Рівень кадрової безпеки підприємства залежить від того, наскільки ефективно його управлінці спроможні уникнути можливих загроз із боку персоналу. Згідно зі статистичними даними зовнішні та внутрішні загрози для підприємств індустрії гостинності співвідносяться як 20% до 80%. Та фахівці кадрових служб можуть майже на 60% знизити збитки підприємств, пов'язані з персоналом. Для цього варто лише кожного кандидата на вакантну посаду щомиті розглядати в тому числі як і джерело ризику, джерело потенційної загрози.

До заходів безпеки, що здійснюються шляхом ефективною та цільовою роботи з персоналом, віднесемо: якісний відбір персоналу при прийнятті на роботу; включення в діяльність по забезпеченню безпеки всього колективу підприємства; забезпечення заходів особистої безпеки працівників; адміністративний контроль за роботою персоналу; періодичні інструктажі з питань безпеки; налаштованість персоналу на контроль і пильність; внутрішньофірмове навчання персоналу у сфері безпеки, підвищення його кваліфікації та професіоналізму; забезпечення кадрової безпеки у разі звільнення працівника і т.д.

Одним з основних елементів кадрової безпеки підприємства індустрії гостинності слід вважати організацію навчання співробітників у сфері безпеки, воно може охоплювати такі напрями: навчання правилам техніки виробничої безпеки, правилам особистої (побутової) безпеки, колективним та індивідуальним діям в екстрених ситуаціях, методам захисту інформації й

інтелектуальної власності, способам виявлення й запобігання неправомірних дій інших працівників, методам розпізнавання шахрайських дій тощо [3].

Отже, над зміцненням кадрової безпеки необхідно працювати постійно. Завдяки ефективному управлінню можна своєчасно запобігти значній кількості ризиків, пов'язаних з «людським фактором». Розробка і реалізація заходів що стосуються кадрової безпеки дозволить знизити частоту негативних подій і скоротити загальні витрати на забезпечення безпеки підприємства. Та для цього надалі необхідно розробляти ефективні методики та детальні рекомендації для керівництва та персоналу. Це дасть можливість зменшити загрози з боку працівників підприємств, передбачити їх, а також здійснювати своєчасну профілактику.

Література:

1. Швець І.Б. Економічна безпека в управлінні персоналом. *Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна*. Випуск 36-1. 2009. С. 179-184.
2. Кравченко В. О. Кадрова безпека — основа економічної безпеки підприємства. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 301-305. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_50.
3. Правила поведення персоналу отеля в соціальних сетях. URL: <https://fullboard.info/materials/articles/pravila-povedeniya-personala-otelya-v-s/>.

Бойко Р.В.,

к.е.н., доцент

Хмельницький національний університет

ВИКОРИСТАННЯ МАРКЕТИНГОВОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ У СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ

У сучасних умовах розвитку інформаційних технологій все більшої популярності здобуває цифровий маркетинг – просування брендів з