

Міністерство освіти і науки України  
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця  
Університет Миколая Коперника в Торуні (Польща)  
Варшавська Політехніка (Польща)  
Всеукраїнська асоціація консультантів з управління  
Кавказький міжнародний університет (Грузія)  
Міжнародний чорноморський університет (Грузія)  
Суспільна академія наук у м. Лодзь (Польща)  
Університет менеджменту охорони праці в Катовіце (Польща)  
Університет прикладних наук Верхньої Австрії  
Університет Хакухо (Японія)  
Університет в Домброві Гурнічій (Польща)

**СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ  
УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ:  
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА**

**МАТЕРІАЛИ**  
міжнародної науково-практичної  
конференції

3–4 березня 2020 року  
м. Харків – м. Торунь

УДК 005:658 (06)  
С91

Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика – матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків – м. Торунь, 3-4 березня 2020 року. — Харків: ФОП Панов А.М., 2020. – 442 с.

Співорганізатори конференції:

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця  
Університет Миколая Коперника в Торуні (Польща)

Голова організаційного комітету:

Пономаренко В. С. – д. е. н., професор, ректор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Заступники голови організаційного комітету:

Борова Т. А. – д. пед. н., професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Вовк В. А. – к.е.н., доцент, декан факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Лепейко Т. І. – д. е. н., професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Малярєць Л. М. – д. е. н., професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Назарова Г. В. – д. е. н., професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Пилипенко А. А. – д. е. н., професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Пушкар О. І. – д. е. н., професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Ястремська О. М. – д. е. н., професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Вчений секретар конференції:

Мазоренко О. В. – к. е. н., доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ЗМІСТ

<b>СЕКЦІЯ 1. СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА.....</b>	<b>8</b>
<i>Jamal Yassir</i> Methodical provisions of choosing the leadership style for innovation activity management .....	9
<i>Kanova O. A.</i> Modern approaches to the evaluation of the economic system development .....	11
<i>Kotlyk A. V.</i> Causes of corruption in ukraine and its effects on business.....	13
<i>Lepeyko T., Jianping M.</i> Analysis of the factors influencing of organizational culture formation .....	15
<i>Myronova O.</i> Measures to decreasing the conflict level in an organization .....	18
<i>Otarov Elvin</i> Aspects of managing consumer behaviour of organisational buyers .....	22
<i>Андрійченко Ж. О.</i> Новели правового регулювання використання заохочувальних заходів для мотивації праці .....	25
<i>Баркова К. О.</i> Методи оцінки та аналізу організаційної культури.....	27
<i>Бутенко Д. С.</i> Роль та значення мотивації в підприємницькій діяльності .....	29
<i>Вацьковські К. С., Гордієнко Л. Ю.</i> Сучасні тренди змін управлінської думки .....	31
<i>Грузіна І. А.</i> Використання теорій управління персоналом в управлінні сучасним підприємством.....	35
<i>Кайдаш О. В.</i> Засади формування корпоративного управління у вітчизняній господарській практиці ....	38
<i>Кривобок К. В.</i> Стратегія адаптивних управлінських рішень в умовах економіки вражень.....	40
<i>Кузнецова І. О., Малютенко О. Ю., Кублікова Т. Б.</i> Діагностика ризику невиконання цілей в управлінні змінами .....	43
<i>Мельник А. О.</i> Немонетарна мотивація персоналу в кризових умовах .....	45
<i>Оліх Л. А., Корнілова І. М.</i> Цифровізація інформаційно-аналітичної діяльності у науково-технічній сфері України.....	47
<i>Онащенко Д. М.</i> Сутнісна характеристика архітектури підприємства.....	50
<i>Перерва І. М.</i> Сутність клієнтоорієнтованості та клієнтоорієнтований підхід до розвитку організації.....	53
<i>Рожко Н. Я.</i> Ринок овочів та фруктів України: основні проблеми та шляхи їх вирішення.....	56
<i>Смирнов І. Г.</i> Логістичне управління гастрономічним та урботуризмом в умовах овертуризму: світовий та український досвід .....	58
<i>Сокурєнко І. А.</i> Методи прийняття управлінських рішень .....	62
<i>Спаська І. О.</i> Сутність дефініції «особистісноорієнтований підхід» в організації.....	65
<i>Щербак А. М.</i> Формування набору сценаріїв для вибору результативного інформаційного процесу управління промисловим підприємством.....	68
<i>Полюхович М. В.</i> Основні принципи формування конкурентної стратегії розвитку підприємства.....	71
<i>Муленко А. І.</i> Мережева економіка: світові тенденції розвитку.....	74
<i>Гончар В. В., Калінін О. В.</i> ІТ маркетинг як фактор інвестиційної привабливості диверсифікованих підприємств.....	76
<i>Khadzhynova O., Burak P.</i> Risk management as a basis for ensuring the financial security of the enterprise.....	79
<i>Рудніченко Є. М., Гавловська Н. І., Кримчак Л. А.</i> Сучасні технології взаємодії підприємств та суб'єктів митного регулювання у контексті трансформаційних процесів фіскальної сфери.....	82
<b>СЕКЦІЯ 2. СТРАТЕГІЧНИЙ ТА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ.....</b>	<b>85</b>
<i>Bahmane L., Bahmane V., Demin A.</i> Use of transmarketing approach methods in solving the overturism problem on the example of the italian tourism sector .....	86
<i>Авраменко О. В.</i> Пулінг як іноваційна система логістичного управління .....	89
<i>Письмак В. О.</i> Розвиток іноваційних процесів на основі міжрегіональної інтеграції .....	91
<i>Білець В. І., Курило О. Б.</i> Фінансування іноваційної діяльності підприємств .....	93
<i>Курило О. Б., Нетребич Г. І.</i> Іноваційні системи, запорука іноваційного розвитку підприємств.....	96
<i>Велика О. Ю.</i> Особливості формування маркетингової стратегії підприємства .....	99

<i>Геращенко І. М., Крамаренко С. М.</i> Маркетинг як інструмент підвищення ефективності інноваційної діяльності підприємства.....	102
<i>Демченко Г. В.</i> Бренд-бук як напрям маркетингових комунікацій підприємства .....	104
<i>Зеленін Ю. М.</i> Міжнародний досвід формування бізнес-моделей закладів освіти дорослих.....	107
<i>Самойленко В. В.</i> Методика удосконалення регіональної політики ринків праці.....	111
<i>Колодізева Т. О., Шевченко К. Є.</i> Оптимізація транспортного обслуговування ланцюгів поставок....	114
<i>Драчук Ю. З., Сав'юк Л. О.</i> Проблеми посткризового розвитку старопромислових регіонів Донбасу .....	118
<i>Ноняк М. В.</i> Етапи розробки стратегії організаційного розвитку телекомунікаційних підприємств	121
<i>Козлова І. М.</i> Реалізація інноваційних процесів у сфері управління персоналом .....	124
<i>Сігаєва Т. Є., Остріков В. О.</i> Підвищення ефективності логісичних процесів за рахунок вдосконалення комунікативної політики підприємства .....	127
<i>Сігаєва Т. Є., Альхімович О. О.</i> Шляхи удосконалення конкурентоспроможності підприємства .....	130
<i>Захаров В. А.</i> Якість операційного менеджменту.....	132
<i>Томах В. В.</i> Основні напрями забезпечення кадрової безпеки підприємства з урахуванням інноваційної складової в умовах економіки знань.....	135
<i>Timonin O., Vereshchagina H.</i> Theoretical approaches to cybernetization of management processes.....	138
<i>Мартиненко М. В., Лисиця Н. М.</i> Інноваційний розвиток професійної освіти за принципами безперервності та адаптивності .....	140
<i>Ларіна К. В.</i> Соціальні мережі як ефективний інструмент просування сучасного бізнесу .....	142

### СЕКЦІЯ 3. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ:

#### НАЙКРАЩА ПРАКТИКА І НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ.....

<i>Аграмакова Н. В., Фоміна О. О.</i> Проблема визначення поняття "соціальний захист" та його сутність.	146
<i>Ачкасова О. В.</i> Особливості формування системи мотивації персоналу з урахуванням стратегії підприємства.....	150
<i>Білоконенко Г. В.</i> Аутопсихологічний ресурс розвитку професійної самоефективності особистості	152
<i>Боровиков О. В.</i> Двадцять років діяльності щодо подолання колективних трудових спорів та конфліктів в Україні.....	154
<i>Голубев С. М.</i> Сутність та зміст соціалізації економіки .....	156
<i>Гончарова С. Ю.</i> Скринінг як технологія швидкого добору персоналу підприємства .....	159
<i>Дем'яненко А. А.</i> Класифікація загроз безпеки людського розвитку.....	162
<i>Єрмоленко О. А., Єрмоленко О. О.</i> Значення навчальної дисципліни "Управління конфліктами" для формування сучасного фахівця у сферах економіки і управління.....	164
<i>Іванісов О. В.</i> Міграція населення: закономірності, проблеми та шляхи їх вирішення.....	167
<i>Касьмін Д. С.</i> Типологічні наслідки впливу трудової міграції на економічний розвиток .....	170
<i>Лебединська О. С.</i> Переваги та недоліки формування креативних команд на підприємстві.....	172
<i>Лугова В. М.</i> Формування позитивної професійної Я-концепції працівника як умова його професійного розвитку.....	175
<i>Малюкіна А. О.</i> Понятійний апарат ринку знань.....	177
<i>Мишина С. В., Мишин О. Ю.</i> Сучасні методи антикризового управління персоналом на підприємстві .	179
<i>Писаревська Г. І.</i> Підвищення конкурентоспроможності персоналу сучасного підприємства.....	182
<i>Семенченко А. В.</i> Дослідження компонентів соціального пакету на підприємстві.....	185
<i>Семенченко А. В.</i> Планування персоналу як основна функція забезпечення кадрової безпеки на підприємстві .....	188
<i>Сотнікова Ю. В.</i> Теоретичні аспекти формування креативних кластерів в Україні.....	191
<i>Степанова Е. Р.</i> Психологія впливу: як досягти бажаного результату та не втратити персонал .....	194
<i>Чепель І. В.</i> Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу в Україні: теорія і практика .....	196
<i>Dimova N.</i> The role of the sales manager in the company .....	199

УДК 351.522.4

## МЕТОДИКА УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ РИНКІВ ПРАЦІ

Самойленко Вікторія Вікторівна, к.е.н., доцент кафедри менеджменту, логістики та економіки ХНЕУ  
ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

**Анотація** — Розвиток економіки України значною мірою залежить від досконалості механізмів реалізації стратегії і тактики регіональної політики формування та функціонування ринків праці, тому що науково обґрунтована регіональна політика праці є одним із важливіших засобів виходу країни з кризової ситуації.

**Ключові слова** — внутрішній ринок, переваги працівників, ринок праці, робоча сила.

У зв'язку з розгорненням світових процесів регіоналізації проблем економічної інтеграції постають у центрі уваги сучасних досліджень. На основі проведених досліджень виділено декілька напрямків вирішення цієї проблеми. Один із напрямків охоплює наукові розробки щодо особливостей формування регіональних ринків праці. При цьому вирішуються такі проблеми як інтенсифікація міжрегіональних зв'язків у сфері соціально-трудова відносин, усунення нерівномірності соціально-економічного розвитку регіонів України і регіональних ринків праці.

До основних проблем трансформації ринку праці відносять:

аналіз сучасного стану соціально-економічної сфери структурних перетворень;

аналіз закономірних зрушень за основними напрямками структурних перетворень і побудова моделей ринку праці;

формування вимог до критеріїв побудови моделей ринку праці;

оцінка існуючого стану сфери зайнятості населення та ринку праці;

дослідження пріоритетів трансформаційних перетворень у сфері зайнятості, які мають сформулювати модель

ринку праці, що відповідає критеріальним вимогам;

визначення та обґрунтування етапів трансформаційних зрушень на ринку праці з оцінкою їх впливу на рівень життя населення;

опрацювання методів здійснення трансформаційних перетворень, адекватних соціально-економічному середовищу та вимогам до рівня життя населення.

Елементи ринку праці:

1. Сторони ринкових відношень або суб'єкти ринку: роботодавці та їх представники та наймані робітники.

2. Правові акти які регламентують відношення суб'єктів ринку праці.

3. Кон'юнктура ринку – співвідношення попиту та пропозиції труда, - визначає ставки заробітної плати та конкретні види труда та рівень зайнятості населення.

4. Служби зайнятості населення.

5. Інфраструктура ринку праці: служби профорієнтації, підготовки та перепідготовки кадрів, рекламні фірми тощо.

6. Система соціальних виплат та гарантії для звільнених з виробництва безробітних.

7. Альтернативні тимчасові форми забезпечення зайнятості: суспільні та сезонні роботи, надомна праця тощо.

Особливості ринку праці[2]:

1. На товарних ринках здійснюється купівля-продаж товарів, на ринку праці – найом робочої сили.

2. Робоча сила як ресурс характеризується різними фізичними та розумовими здібностями, у зв'язку з чим при складанні контракту неможливо заздалегідь визначити реальний рівень трудових зусиль робітника.

3. Робоча сила мобільна.

4. Робоча сила має соціальний та історичний аспекти.

5. Немає єдиного ринку праці, він розподіляється за професіями, галузями, територіями.

6. Результати невідповідності попиту та пропозиції робочої сили є безробіття.

7. Ринок праці може бути одночасно і конкурентним і неконкурентним.

8. Ринок праці є гнучким.

Крім того, в умовах напруженості демографічної та економічної ситуації в країні та її регіонах особливого значення набуває визначення реальних обсягів безробіття. На удосконалення регіональних аспектів управління ринками праці значно впливає також недосконалість визначення становища населення регіонів, значна розбіжність з міжнародними нормами визначення рівня зайнятості та безробіття.

Основними принципами оптимізації регіональних ринків праці є:

відповідність принципам системного підходу, тобто результат взаємодії основних складових (економічні, соціальні, демографічні та інші особливості конкретного регіону); забезпечення єдності методології побудови основних показників та їх порівняльності за територіальними системами різного рівня;

комплексний підхід до оцінки кадрового потенціалу регіонів;

забезпечення адекватності показників реального стану регіональних ринків праці;

доступність показників у регіональному розрізі;

однозначність трактування первинних показників як стимуляторів або де стимуляторів кадрового розвитку регіональних ринків праці;

зручність для практичного використання розроблених моделей.

Посилення соціальної відповідальності в управлінні розвитком ринку праці та його інфраструктурою є орієнтація на розвиток кадрового потенціалу регіональних ринків праці. Це потребує визначення системи стандартів і переліку критеріїв на інституційній основі, які забезпечують регулювання і контроль діяльності ринку праці через відповідні інфраструктурні ланки.

Ринок праці – це система соціально-економічних відносин, які визначають і

регулюють відтворення робочої сили (формування, розподіл, перерозподіл і використання) в умовах сталого економічного розвитку та забезпечують прогресивні стандарти якості життя населення.

Наявність внутрішніх ринків праці надає переваги як роботодавцям, так і працівникам. Роботодавці мають такі переваги:

економію витрат на навчання та перепідготовку працівників із зовнішнього ринку праці;

більш повну інформацію про якісні характеристики робочої сили;

чітко визначені етапи просування по службі, що стимулює працівників підтримувати дисципліну, продуктивність праці і підвищувати кваліфікацію;

зменшені трансакційні витрати на ринку праці.

Переваги працівників на внутрішніх ринках праці зводяться до гарантій зайнятості і можливості просування по службі, що стимулює молодих працівників до максимальної віддачі в процесі праці, сприяє збереженню довгострокових трудових відносин і сумлінному виконанню трудових угод[1].

Удосконалення регіональна політика ринків праці є більш дієвою, якщо враховуються економічні, соціальні, демографічні та інші особливості конкретного регіону. Урахування особливостей регіонів, а також розширення прав власності конкретного регіону надає певні умови ефективного формування та функціонування ринку праці і підвищення зайнятості населення певного регіону.

У кожному регіоні ринок праці формується під впливом політики країни в цілому, політики певного регіону та соціальних, трудових і культурних традицій регіону. Тому для кожного регіону необхідно запропоновувати відповідні заходи щодо підвищення рівня зайнятості населення.

Для створення цілісної картини стану регіональних ринків праці необхідно визначити рівень розвитку ринків праці, тобто визначити дуже сприятливі, сприятливі та несприятливі ринки праці і в залежності від цього запропонувати рекомендації щодо поліпшення стану на певному регіональному ринку праці.

Для визначення пріоритетних регіональних ринків праці доцільно використовувати ситуаційний метод удосконалення регіональних ринків праці. Сутність цього методу полягає в описі вихідних ситуацій за допомогою понять і відносин, які відповідають об'єктам і зв'язкам між ними, та виборі з розглянутих програмою ситуацій-рішень оптимальних рішень на підставі віднесення конкретних вихідних ситуацій до певного класу.

У формалізованому вигляді ситуацію, що характеризує стан регіональних ринків праці ( $C_c$ ), можна представити таким чином:

$$C_c = \{H_c, U_c, K_c, E\}, \quad (1)$$

де  $H_c$  – безліч початкових станів, тобто вихідна ситуація, що являє собою сукупність параметрів, які дозволяють оцінити привабливість регіонального ринку праці. Усю сукупність параметрів можна поділити на три групи: економічні показники (загальний товарообіг у певному регіоні; кількість фірм (підприємств), які працюють у певному регіоні, середньомісячна заробітна плата, рівень безробіття); соціальні показники (кількість аптек у певному регіоні; кількість лікарів усіх спеціальностей у певному регіоні; кількість лікарняних ліжок у певному регіоні; кількість амбулаторно-поліклінічних установ у певному регіоні; рівень захворюваності по різних нозологіях у певному регіоні); демографічні показники (кількість населення у певному регіоні; рівень урбанізації);

$U_c$  – сім'я всіляких процесів, які адекватно описують поведінку системи і дозволяють формувати кадрову політику в розрізі окремих регіонів. Розробка кадрової політики здійснюється за такими напрямками: визначення стратегії і тактики ринків праці; вибір методів збалансування попиту та пропозицій робочої сили; створення оптимальних умов праці; створення системи правового захисту робітників; прогнозування динаміки кількісного та якісного складу робочої сили у регіоні; розробка заходів підвищення ефективності використання трудового потенціалу; створення соціальних гарантій; створення соціальних умов у певному регіоні; розробка ефективних

методів стимулювання та мотивації робітників і т.п.;

$K_c$  – безліч кінцевих результатів;

$E$  – сім'я відносин емерджентності, кожний елемент якої цілісно відбиває функціонування системи, тобто вказує на той чи інший тип залежності між вихідною ситуацією в регіоні ( $H_c$ ), процесами, які адекватно описують поведінку системи, ( $U_c$ ) та кінцевими результатами ( $K_c$ ).

Таким чином, для оцінки розвиненості регіональних ринків праці визначені такі складові: економічні, демографічні та соціальні.

Рівняння  $C_c = \{c_p\}$  описує безліч усіх ситуацій ( $c_p$ ), що можуть виникнути в процесі функціонування системи. Це вся безліч ситуацій на всіх регіональних ринках праці в Україні, які повинна аналізувати кожна відповідна структура апарату управління в певному регіоні у процесі формування власної регіональної стратегії розвитку.

Для кожної ситуації  $c_p$ , що описує потенційні трудові можливості окремого регіону України, існують критерії, на підставі яких приймається рішення по регулюванню кадрової політики певного регіону. Ця процедура здійснюється за допомогою побудови дерев класифікації.

### Список використаної літератури

1. Безусий В.В. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук.: спец. 12.00.05 «Трудове право» / В.В.Безусий. Харків, 2007. 19 с
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник / Н.Б.Болотіна, Г.І.Чанишева. – К.:Знання, 2000. – 564 с.
3. Золотухіна Л. О. Перше працевлаштування за чинним Кодексом законів про працю та проектом Трудового кодексу України / Л. О. Золотухіна, М.А. Пивонос // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 3. – С. 181-186.

Автор

**Самойленко Вікторія Вікторівна**, доцент кафедри менеджменту, логістики та економіки (svita4448@gmail.com).

Тези доповіді надійшли 08 січня 2020 року.

Опубліковано в авторській редакції.