

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Сумський державний університет
Навчально-науковий інститут бізнесу, економіки та
менеджменту

**УПРАВЛІНСЬКІ ПАРАДИГМИ СТАЛОГО
РОЗВИТКУ ТА ІНКЛЮЗИВНОГО
ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ**

**MANAGEMENT PARADIGMS OF SUSTAINABLE
DEVELOPMENT AND INCLUSIVE ECONOMIC GROWTH**

Матеріали

**Міжнародної науково-практичної конференції
(Україна, Суми, 29-30 листопада 2023 р.)**

Суми
Сумський державний університет
2023

*Рекомендовано вченою радою
навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту
(протокол № 4 від «08» грудня 2023 р.)*

E45 Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання» / за заг. ред.: І. І. Рекуненка, В. В. Сулим. Суми : Сумський державний університет, 2023. – 404 с.

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання» містять результати наукових досліджень, пов'язаних з актуальними проблемами науки і практики управління та застосуванням інклюзивного підходу до їх вирішення для досягнення цілей сталого розвитку.

Для науковців, аспірантів, студентів, представників органів державної влади та місцевого самоврядування, науково-дослідних і проектних організацій, комерційних фірм і вищих навчальних закладів та широкого кола читачів.

The materials of the International scientific and practical conference "Management paradigms of sustainable development and inclusive economic growth" provide the results of scientific research related to the current problems of management science and practice and the application of an inclusive approach to their solution in order to achieve the goals of sustainable development.

For scientists, PhD students, students, representatives of state authorities and local self-government bodies, research and project organizations, commercial companies and higher education institutions and a wide range of readers.

УДК 005.8:502.131.1(063)

© Колектив авторів, 2023

© Сумський державний університет, 2023

<i>Вуйченко М.А.</i> <i>Яроміч М.М.</i>	Роль управління соціальним розвитком персоналу підприємств в формуванні трудового потенціалу країни	274
<i>Ольга Давидюк-Потужна</i> <i>Олена Павленко</i>	Принципи організації первинної медичної допомоги	277
<i>Олександр Бондар</i> <i>Віктор Виноградчий</i>	Ефективність міжнародної співпраці в управлінні митними ризиками	279
<i>Максим Алексєєв</i> <i>Микола Небава</i> <i>Марія Бойко</i>	Роль цифрових технологій в оптимізації логістичних процесів у фармацевтиці	282
	Методи аналізу маркетингової діяльності на підприємстві: ключ до успіху у сучасному бізнесі.....	284
<i>Катерина Пасько</i> <i>Георг Рекуненко</i>	Управління персоналом в органах державної влади.....	289
<i>Олександр Сухой</i> <i>Ія Десятьова</i>	Ключові функції для формування ефективної корпоративної культури в ІТ компаніях в Україні... ..	291
<i>Тетяна Жолуденко</i> <i>Корж М. В.</i>	Обмеження та можливості впровадження інновацій до комплексу маркетингу на фармацевтичному ринку	294
<i>Ольга Євтушенко</i>	STAY-інтерв'ю як інструмент підтримки та зміцнення команди.....	298
<i>Izabela Marszalek-Kotzur</i> <i>Юлія Дзюбан</i>	Artificial intelligence and organizational management.. ..	300
	Особливості антикризового менеджменту в умовах війни	303
<i>Бобонець Є.С.</i> <i>Ольга Гіржева</i> <i>Ольга Ігнатенко</i>	Теоретичні аспекти у сфері публічного адміністрування	305
	Особливості управління товарною лінійкою компанії та ренеймінгу портфелю продуктів в сучасних умовах.....	308
<i>Вячеслав Мельник</i> <i>Ія Десятьова</i>	Підходи до забезпечення працевлаштування осіб без досвіду роботи, в іт-компанії в умовах кризової ситуації на ринку ІТ	311
<i>Ірина Тернова</i> <i>Аліна Маліновська</i> <i>Світлана Бабич</i> <i>Дмитро Ілясов</i>	Інформаційне забезпечення процесів управління в органах державної влади.....	315
	Формування системи стратегічного управління на основі інформаційної бази даних організації	323

РОЛЬ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В ФОРМУВАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КРАЇНИ

*Вуйченко М.А.,
д.е.н., професор;
Яроміч М.М.,
аспірант,*

Уманський національний університет садівництва, м. Умань

В надскладних умовах війни, що нині перебуває наша країна важлива значення має приділення уваги до формування потужного трудового потенціалу, що візьме участі у післявоєнній відбудові країни.

При цьому, на нашу думку, одним з головних питань є соціальний розвиток персоналу підприємств, що передбачає професійну діяльність їх керівного складу, спрямовану на вирішення соціальних проблем трудових колективів на основі наукового підходу, знання закономірностей протікання соціальних процесів, обґрунтованих аналітичних розрахунків та вивіренних на практиці соціальних нормативів [1].

Необхідно звернути увагу на порушення зв'язків із системою підготовки управлінських кадрів [2]. Важливо з'ясувати основні джерела формування управлінського персоналу підприємств, які доречно поділити на реальні і потенційні. На зміну управлінським кадрам, що переважно оперують поняттями адміністративно-командної системи, прийдуть менеджери, які орієнтуються в ринкових умовах господарювання, професійно підготовлені, з достатнім багажем знань та умінням їх застосовувати, готові до підприємницької діяльності, з лідерськими та організаційними навичками, вмінням розв'язувати нестандартні рішення на всіх ланках управління. Але не варто забувати й про значну кількість безробітних осіб із вищою освітою, яких варто віднести до потенційних джерел формування управлінського персоналу підприємств.

Позитивно вирішити ситуацію дефіциту управлінців може підготовка молодих і висококваліфікованих фахівців за кошти підприємств, але це під силу лише багатьом потужним господарствам, які мають змогу вкладати інвестиції в підготовку кадрів. Суттєвою проблемою організації навчання менеджерів є відсутність розуміння у керівників підприємств необхідності та економічної доцільності навчання. Це пов'язано із проблемністю визначення ефективності цього процесу, яку доцільно розглядати із соціальної та економічної точок зору. Практика показує, що будь-яка методика, що спирається на розрахунок тільки кількісних показників не в змозі розкрити механізм підтримки стабільного розвитку підприємства, заснований на управлінських рішеннях, на неформальних, внейнституціональних взаєминах.

Соціальний розвиток персоналу підприємств являє собою організаційний механізм заздалегідь продуманого, спрогнозованого, планомірного і комплексного впливу на соціальне середовище [3]. Це цілеспрямований процес вдосконалення соціальної структури і професійно-кваліфікаційного складу працівників, задоволення потреби менш соціально захищених груп персоналу організації в їх професійному розвитку. Він забезпечується заходами з професійного навчання персоналу, його виробничої адаптації і атестації, планування трудової кар'єри працівників та їх професійно-кваліфікаційного просування.

Соціальний розвиток персоналу підприємств повинен, на нашу думку, бути спрямований на :

- вдосконалення соціальної структури трудового колективу підприємства в цілях поступового подолання розбіжностей між соціальними групами працівників, зближення їх по характеру і змісту праці та досягнення на такій основі більшої соціальної однорідності;

- покращення професійно-кваліфікаційної структури персоналу підприємства з метою підвищення частки праці висококваліфікованих працівників, зростання їх загальноосвітнього та культурного рівнів;

- підвищення освітнього і професійного рівнів персоналу;

- скорочення обсягів ручної, некваліфікованої та малокваліфікованої праці і стабілізація на цій основі персоналу підприємств, зниження плинності робочої сили;

- збереження та подальший розвиток персоналу шляхом покращання на ергономічних, санітарно-гігієнічних й інших умов роботи, охорони праці і забезпечення безпеки працівників;

- врахування соціальних факторів при створенні нових підприємств чи їх структурних виробничих підрозділів, реконструкції підприємств з метою формування високопрофесійних стабільних трудових колективів;

- стимулювання заходами як матеріальної винагороди, так і морального заохочення успішного проходження виробничої адаптації, атестації персоналу, безперервного професійного навчання, розвитку їх трудової кар'єри та професійно-кваліфікаційного просування працівників, формування резерву керівників підприємства;

- формування і підтримку у трудовому колективі здорової соціально-психологічної атмосфери стосовно працівників, які постійно працюють в напрямі свого індивідуального розвитку, і тим самим сприяють злагодженій роботі персоналу структурного підрозділу та підприємства в цілому;

- забезпечення розвитку персоналу за результатами більш повного використання можливостей соціального страхування працівників, посилення організацією своїх соціальних гарантій і додержання на виробництві громадянських прав людини;

– підвищення життєвого рівня працівників та членів їх сімей і задоволення на зазначеній основі потреб персоналу у різноманітних освітніх послугах, самовираженні й подальшому вдосконаленні.

Трудовий колектив підприємства – це своєрідне середовище, яке формує нові потреби, розвиває існуючі та визначає методи мотивації. Ставлячи собі за мету вплинути на працівника, керівництво підприємства вживає заходи, спрямовані на досягнення позитивного результату. А саме: аналізує потреби працівників, визначає можливість та розраховує доцільність стимулювання. Власне розуміння мотивів, які спонукають сторони до співпраці, робить можливим побудову правил, які забезпечать ефективну і взаємовигідну співпрацю обох сторін.

Дієздатна система управління персоналом повинна визначати „правила гри”, які прийнятні для працівника і роботодавця, дотримання яких даватиме максимально позитивний результат для кожної з сторін. Оцінка ефективності існуючої системи стимулювання роботодавцем працівника здійснюється з точки зору відношення затрат до отриманого результату.

Задля оптимізації ефективності діяльності підприємств необхідні додаткові заходи: створення в колективі вільного підприємницького духу, дружньої атмосфери серед співробітників, запровадження горизонтальних управлінських зв'язків, які приносили б більший ефект [4]. Значного підвищення ефективності управлінської діяльності можна досягти, ініціюючи створення та дієве функціонування механізму підготовки та перепідготовки управлінських кадрів аграрної сфери, щодо нових методів управління в складних умовах ринку [5].

Процес підготовки і підвищення кваліфікації управлінського персоналу підприємств матиме максимальну віддачу лише за умови, якщо він буде організований методично і науково правильно, а також відбуватиметься систематично та безперервно.

Список використаних джерел

1. Віноградська О.М. Організація праці менеджера : навч. посіб. Харків : ХНАМГ. 2016. 190 с.
2. Данюк В.М. Організація праці менеджера. навч. посіб. К.: КНЕУ. 2016. 272 с.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Організація праці: навч. посіб. Житомир: ЖДТУ. 2017. 355 с.
4. Гетьман О.О., Білодід А.О. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 17. С. 556-561.
5. Вороніна А.В., Ніколаєва К.М. Передумови та особливості розвитку персоналу підприємства. *Економіка та управління підприємствами*. 2016. Вип. 4(04). С. 200-204.

Наукове видання

**Управлінські парадигми сталого розвитку
та інклюзивного економічного зростання**

**Management paradigms of sustainable development
and inclusive economic growth**

Матеріали

**Міжнародна науково-практична конференція
(Україна, Суми, 29-30 листопада 2023 р.)**

Дизайн та комп'ютерне верстання
Вікторія Сулим

Стиль та орфографія авторів збережені.
Організаційний комітет і редакційна колегія можуть не поділяти точки зору авторів.
Автори відповідають за точність, достовірність і зміст матеріалів. Посилання на матеріали конференції обов'язкові.

Відповідальний за випуск І. І. Рекуненко
Загальне редагування В. В. Сулим
Комп'ютерне верстання В. В. Сулим

Видавець і виготовлювач
Сумський державний університет,
вул. Римського-Корсакова, 2, м. Суми, 40007
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3062 від 17.12.2007.