

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ САДІВНИЦТВА
ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ**



**МАТЕРІАЛИ ХІ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
МЕНЕДЖМЕНТ ХХІ СТОЛІТТЯ:
ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ**



**Умань
21 жовтня 2021 р.**

*Рекомендовано до друку
вченою радою факультету менеджменту
Уманського національного університету садівництва
(протокол № 2 від 21 жовтня 2021 р.)*

Редакційна колегія:

ВЕРНЮК Н.О.	–	к.е.н., доцент, декан факультету менеджменту;
НОВАК І.М.	–	д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту;
ТРАНЧЕНКО Л.В.	–	д.е.н., професор, завідувач кафедри туризму та готельно-ресторанної справи;
КОМІСАРЕНКО Н.О.	–	к.пед.н., доцент, завідувач кафедри української та іноземних мов;
МАШКОВСЬКА Л.В.	–	к.ю.н., доцент, завідувач кафедри соціально-гуманітарних і правових дисциплін;
КАРИЧКОВСЬКА С.П.	–	к.пед.н., доцент, заступник декана факультету менеджменту з наукової роботи.

За достовірність та оригінальність поданих матеріалів конференції відповідальність несуть автори публікацій.

Редакція не несе відповідальності за професійно-змістовну коректність матеріалів, що публікуються та коректність посилань на літературні джерела, інтернет-ресурси, що містяться у тексті тез.

Менеджмент ХХІ століття: проблеми і перспективи: збірник матеріалів ХІ Всеукраїнської науково-практичної конференції, 21 жовтня 2021 р. / Уманський національний університет садівництва, факультет менеджменту. – Умань: ВПЦ «ВІЗАВІ», 2021. – 278 с.

Збірник містить тези доповідей, розглянуті на ХІ Всеукраїнській науково-практичній конференції «Менеджмент ХХІ століття: проблеми і перспективи». У наукових матеріалах висвітлюються проблемні питання розвитку теорії та практики менеджменту в глобальному конкурентному середовищі.

Матеріали конференції розраховані на наукових співробітників, викладачів, аспірантів, студентів та фахівців у сфері менеджменту, фінансів, обліку та аудиту, маркетингу, туризму, готельно-ресторанної справи та гуманітарних дисциплін.

Дяченко М.І. РЕФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ СИСТЕМИ ЛІСОВОЇ ГАЛУЗІ КРАЇНИ	46
Жмайлова О.Г., Нагорна Ю. С. ЩОДО КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ МЕНЕДЖМЕНТУ ЗАКЛАДУ СОЗ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО ДІЯЛЬНОСТІ	49
Жмуденко В.О. ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ В КОНТЕКСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	52
Загороднюк О.В. ПРАВИЛА РОЗРОБКИ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ КЛЮЧОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ (КРІ) У РОБОТУ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КОМПАНІЇ	55
Загороднюк О.В., Горбатюк М. І. ПОРЯДОК ВИБОРУ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА	58
Загороднюк О. В., Ілюхін О. М. ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	62
Загороднюк О. В., Якубенко М. В. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА	65
Клименко Л.В., Макаренко Д.В. ПЛОЩИНА РЕФОРМ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РИНКУ ЗЕРНОВОЇ ПРОДУКЦІЇ	69
Кустріч Л.О. СПЕЦИФІКА Й ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ В АГРАРНІЙ СФЕРІ	72
Кустріч Л.О., Кустріч В.І. УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ РЕГІОНУ	73
Макарова V.V. MANAGEMENT OF FORMING A SUCCESSFUL ORGANIZATION IMAGE	76
Мовчанюк А.В. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗЕМЕЛЬНОЇ РЕФОРМИ	80
Мовчанюк А.В., Левченко Ю.Є. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	83
Мовчанюк А.В., Почеренюк А.О. ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ІНВЕСТИЦІЙ ТА ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	86
Новак І.М. ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ СФЕРИ УПРАВЛІННЯ	88

зайнятого населення в інших галузях народного господарства. Лише кожний п'ятий працюючий на селі закінчив інститут або технікум, що вдвічі менше, ніж у промисловості, будівництві, у сфері транспорту чи зв'язку, а з повною вищою освітою в сільському господарстві працює у 3,5 рази менше відповідного середнього показника по всіх галузях народного господарства.

Не менш важливою особливістю ринку праці в цілому, як і аграрного зокрема, є високий міграційний рух населення. Основними причинами відпливу кадрів із села є негативні соціально-економічні фактори, що проявляються у незадовільних житлових і культурно-побутових умовах, нераціональному режимі праці та відпочинку, зниженні привабливості і престижності сільськогосподарської праці, недостатньо ефективній системі соціального захисту селян і недосконалості трудових відносин. У результаті міграційного руху із сільської місцевості відбуває дієдатна і освічена частина сільських жителів, що веде до деформації статеві-вікової структури населення.

Відзначимо, що перелічені особливості сучасного сільського ринку праці є тісно пов'язані між собою. Так, наприклад, сезонність праці знижує її продуктивність та оплату. Це, в свою чергу, стримує підвищення життєвого рівня сільського населення, що веде до поширення нерегламентованої зайнятості і прихованого безробіття, а також підвищує інтенсивність міграції селян. З одного боку, незабезпеченість сільського господарства кваліфікованими кадрами знижує продуктивність праці і відповідно її оплату, а з іншого, низький рівень оплати праці в сільському господарстві не приваблює висококваліфікованих працівників і не стимулює їх до підвищення свого освітньо-кваліфікаційного рівня. Аналогічний двобічний зв'язок існує і між іншими особливостями сільського ринку праці.

Перелічені особливості сільського ринку праці є головними причинами, які ускладнюють процеси реалізації трудового потенціалу села. Урахування тісних причинно-наслідкових зв'язків між ними та побудована на демократичних принципах й глибокому аналізі внутрішнього і зовнішнього середовища політика формування і розвитку персоналу дозволить сільськогосподарським підприємствам витримати конкурентну боротьбу, забезпечувати зайнятість населення та досягати високих економічних показників.

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ РЕГІОНУ

Кустріч Л.О.

д.е.н., професор

Уманський національний університет садівництва

Кустріч В.І.

студент 31 дф-м групи

Уманський національний університет садівництва

Однією з найбільш важливих особливостей економічної трансформації має стати принципово нове ставлення до місця і ролі людини в ринкових

перетвореннях. Висока регіональна диференціація соціально-економічного розвитку визначає потенціал розвитку місцевої ініціативи та відповідальності регіональних владних структур за розвиток ринку праці. Регіони повинні мати змогу формувати довгострокові стратегії розвитку, що базувалися б на цілісному аналізі економічного та соціального потенціалу, притаманному певному регіону.

Згідно з урядовою програмою, забезпечення відтворення та раціонального використання саме трудового потенціалу є одним зі стратегічних завдань розвитку регіонів.

Трудовий потенціал регіону – це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно активного населення, що проживає на території регіону та не підлягає прямому управлінню з боку органів державної влади регіону [1]. Трудовий потенціал регіону складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, умотивованість, уміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу тощо. Особливістю трудового потенціалу на рівні регіону є відсутність прямих методів управління останнім, оскільки формування трудового потенціалу здійснюється на рівні держави, а розвиток – переважно на рівні підприємства.

Розвиток трудового потенціалу тісно пов'язаний із демографічним, соціальним, інтелектуальним, інноваційним розвитком суспільства і є найвагомішою метою соціально-економічного управління. Розвиток трудового потенціалу – це процес переходу до більш досконалого стану, який забезпечує його відтворення, найповнішу реалізацію та ефективне використання.

Процес відтворення трудового потенціалу включає такі фази: формування трудового потенціалу в його певному кількісному та якісному стані; розподіл за основними сферами та галузями суспільного виробництва регіону; використання та реалізація трудового потенціалу відповідно до потреб розвитку території.

Реалізація та використання трудового потенціалу відбувається лише за умов зайнятості, підприємницької активності людини. Дослідження ефективності використання трудового потенціалу регіону вимагає: визначення факторів та оцінки їх впливу на стан трудового потенціалу; об'єктивної оцінки ефективності його використання; розрахунку резервів покращення трудових показників; розробки заходів із задіяння комплексу втрачених можливостей щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону [2]. Особливу увагу під час аналізу ефективності використання трудового потенціалу регіону слід приділяти продуктивності праці. зростання продуктивності праці забезпечує реалізацію головної мети державного управління – досягнення високого життєвого рівня населення на основі подальшого підвищення ефективності суспільного виробництва, зростання соціальної та трудової активності працездатного населення.

Завданням регіональної системи управління трудовим потенціалом має стати формування регіонального відтворювального комплексу, який забезпечить комплексний соціально-економічний розвиток регіону, сприятливі

умови життя населення та раціональне використання наявних ресурсів. Формування регіонального відтворювального комплексу може здійснюватися через розвиток таких форм, як адаптація до потреб ринку професійної освіти; маркетингова діяльність у сфері пропозиції та попиту робочої сили; створення регіональних структур, орієнтованих на координацію й узгодження інтересів органів працевлаштування та соціального захисту населення, підприємств споживачів робочої сили та регіональної соціальної інфраструктури [3].

Діюча в Україні система управління трудовим потенціалом нині є недостатньо ефективною. Головними причинами цього є: нездатність організаційно-управлінської системи адекватно реагувати на загрози руйнування трудового потенціалу; відсутність національної стратегії нарощування людського капіталу; незбалансованість потреб забезпечення інноваційної моделі розвитку економіки з потребами розвитку трудового потенціалу; невідповідність прав та обов'язків, повноважень і компетенції регіональних органів влади щодо забезпечення перспектив розвитку трудового потенціалу; відсутність чіткого розмежування відповідальності центральних і місцевих органів влади за стан і рівень розвитку трудового потенціалу; намагання використати у корпоративних політичних та інших цілях соціально-трудова конфлікти; відсутність умов для ефективної діяльності органів праці, соціально-трудова відносин на державному, регіональному та виробничому рівнях [4].

Отже, управління трудовим потенціалом регіону визначається необхідністю враховувати конкретні обставини, умови його функціонування та відіграє величезну роль у відтворенні економічного потенціалу загалом й забезпеченні подальшого розвитку національної економіки.

Список використаних джерел:

1. Гарькава В.Ф. Формування трудового потенціалу регіону як основа державної регіональної політики. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. Випуск 3 (08). 2017. С. 359-362.
2. Булев И., Щедрин А. Современные проблемы социально экономического развития регионов Украины. *Экономика Украины*. 2002. № 112. С. 159-181.
3. Шаульська Л. В. Якість трудового життя: стан, проблеми і напрями вирішення: [навч. посіб.]. К.: КНЕУ, 2005. 473 с.
4. Людський розвиток в Україні: [щорічна науково аналітична доповідь / за ред. Лібанової Е. М.]. К.: Інст демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. 266 с.