

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



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



**Умань
18 жовтня 2023 р.**

005''20(06)

М 502

*Рекомендовано до друку вченою радою факультету менеджменту
Уманського національного університету садівництва
(протокол № 1 від 20 вересня 2023 р.)*

Редакційна колегія:

ВЕРНЮК Н. О.

– к.е.н., доцент, декан факультету менеджменту
Уманського НУС;

НОВАК І. М.

д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту
Уманського НУС;

ТРАНЧЕНКО Л. В.

– д.е.н., професор, завідувач кафедри туризму
та готельно-ресторанної справи Уманського НУС;

КОМІСАРЕНКО Н. О.

к.пед.н., доцент, завідувач кафедри української
та іноземних мов Уманського НУС;

МАШКОВСЬКА Л. В.

– к.ю.н., доцент, завідувач кафедри соціально-
гуманітарних і правових дисциплін
Уманського НУС;

PAWEŁ KACZMARCZYK

– PhD, the Dean of the Faculty of Social Sciences
of the Mazovian Academy in Plock;

VITALII RYVCHAK

– Associate Professor of the Department
of Economics and Management of the National
Academy of Applied Sciences Ignacy Mościcki
in Ciechanów;

КАРИЧКОВСЬКА С. П.

– к.пед.н., доцент, заступник декана факультету
менеджменту з наукової роботи
Уманського НУС.

*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 XXI століття: проблеми і перспективи : матеріали XIII Всеукр.
наук.-практ. конф., 18 жовтня 2023 р. / М-во освіти і науки України, УНУС,
ф-т менеджменту. – Умань : ВІЗАВІ, 2023. – 308 с.

Збірник містить тези доповідей, розглянуті на XIII Всеукраїнській науково-
практичній конференції «Менеджмент XXI століття: проблеми і перспективи». У наукових матеріалах висвітлюються проблемні питання розвитку теорії та практики менеджменту у 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.

© Уманський НУС, 2023

Северин В. О., Жмуденко В. О. ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА.....	246
Склярук Н. В., Вуйченко М. А. ПРОБЛЕМА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	248
Соболенко І. С. ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СПОЖИВЧОГО ФОРМУВАННЯ ПОПИТУ НА ПРОДУКЦІЮ СФЕРИ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА.....	250
Сухецька К. В. ФАКТОРИ, ЩО ВИМАГАЮТЬ ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМ АНТИСИПАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ.....	253
Твердохліб Р. О., Нагернюк Д. В. ДЕЯКІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ РЕСТОРАНУ.....	255
Терещук Н. В. ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ В РЕСТОРАННИХ ЗАКЛАДАХ.....	258
Тихомиров М. А. ПОСИЛЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ АГРАРНОЇ ПРОДУКЦІЇ НА МІЖНАРОДНИХ РИНКАХ.....	261
Ткаченко О. В, Кустріч Л. О. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ФГ «ЗОЛОТИЙ КОЛОС».....	265
Томак Р. О. РОЗВИТОК ЕКОЛОГІЧНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ.....	270
Точинін С. О., Клименко Л. В. УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «КАРЕЛ УКРАЇНА» М. КИЇВ.....	272
Транченко В. О. РОЗВИТОК РЕКРЕАЦІЙНО-ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ.....	274
Фернос В. В. СИСТЕМНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА.....	277
Фернос Ю. І. СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА ЇХНЯ РОЛЬ У РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОВЛЕННЄВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ.....	280
Халахур Ю. Л. ТІМБЛДИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	283
Чернега Б. П. ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ВИКОРИСТАННЯМ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	284

і введенням більшої кількості виробничого обладнання, в результаті чого змінюється загальна структура організації управління [2].

Отже, можна зробити висновок, що будь-яка існуюча організація для ефективного функціонування повинна мати власну структуру. Для підприємства організаційна структура – це ієрархія людей та їхніх функцій. Також усі організаційні структури мають свої плюси і мінуси, оскільки ідеального способу створення організації навряд чи існує. Рациональний вибір організаційної структури певною мірою є запорукою успіху вибору стратегії.

Список використаних джерел:

1. Як організувати структуру підприємства: актуальні види і формати? URL: <https://online.novaposhta.education/blog/yak-organizuvati-strukturu-pidpriyemstva-aktualni-vidi-i-formati>
2. Петренко С. А. Порівняльний аналіз моделей організаційних структур підприємства // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. 2015. № 1 (3). Том 2. С. 245-252.

ПРОБЛЕМА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Склярук Н. В.,

здобувач третього рівня вищої освіти

Уманський національний університет садівництва

Вуйченко М. А.,

д.е.н., професор

Уманський національний університет садівництва

В умовах війни, в яких нині перебуває наша країна, надзвичайно важливим питанням є збереження кваліфікованих працівників аграрних підприємств, що дасть змогу відновити країну у післявоєнний період. У цьому контексті особливої актуальності набуває питанням соціального розвитку працівників.

Соціальний розвиток працівників підприємств передбачає професійну діяльність керівного складу підприємств, що спрямована 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].

Соціальний розвиток працівників аграрних підприємств являє собою організаційний механізм заздалегідь продуманого, спрогнозованого, планомірного і комплексного впливу на соціальне середовище [2]. 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 працівників аграрних підприємств 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, 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 підприємству 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 [3].

Позитивно вирішити ситуацію дефіциту управлінців може підготовка молодих і висококваліфікованих фахівців за кошти агропідприємств, але це під силу лише потужним господарствам, які мають змогу вкладати інвестиції в підготовку кадрів. Суттєвою проблемою організації навчання менеджерів для сільського господарства є відсутність розуміння у керівництва підприємств необхідності та економічної доцільності навчання. Це пов'язано

із проблемністю визначення ефективності цього процесу, яку доцільно розглядати із соціальної та економічної точок зору [4].

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, внеінституціональних взаєминах [5].

Задля оптимізації ефективності діяльності аграрних підприємств необхідні додаткові заходи: створення в колективі вільного підприємницького духу, дружньої атмосфери серед співробітників, запровадження горизонтальних управлінських зв'язків, які приносили б більший ефект. Значного підвищення ефективності управлінської діяльності можна досягти, ініціюючи створення та дієве функціонування механізму підготовки та перепідготовки управлінських кадрів аграрної сфери.

Список використаних джерел:

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом : навч. посіб. Київ : ФОП Ямчинський О. В. 2020. 466 с. 3.

2. Дашко І. М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах в сучасних умовах господарювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. №. 9. С. 37-42. 6.

3. Коляденко І. І., Кавтиш О. П. Наукові підходи до сутності антикризового управління. *Бізнес-навігатор*. 2018. № 2. С. 7-10.

4. Дашко І. М., Крилов Д. В., Серова В. Ю. Сучасні системи управління персоналом. *Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки*. 2021. Вип. 4(52). С. 121–128.

5. Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал та його формування в аграрних підприємствах / О.Г. Шпикуляк // *Економіка АПК*.2014.№1.С.155-159

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СПОЖИВЧОГО ФОРМУВАННЯ ПОПИТУ НА ПРОДУКЦІЮ СФЕРИ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА

Соболенко І. С. *

*здобувач третього рівня вищої освіти
Уманський національний університет садівництва*

Необхідність своєчасного встановлення обсягів випуску продукції відповідно до потреб споживачів є невідкладним завданням вітчизняних підприємств.

* Науковий керівник – к.е.н., доцент Альошкіна Л.П.