

СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ
(м. ЛУЦЬК)
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ

РАДА МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ (м. РІВНЕ)
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (м. ОДЕСА)
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ

ВИЩА ШКОЛА ЕКОНОМІКИ ТА ІННОВАЦІЙ (м. ЛЮБЛІН, ПОЛЬЩА)

ПОЛІСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (м. ПІНСЬК, РЕСПУБЛІКА БІЛОРУСЬ)
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА МЕНЕДЖМЕНТУ

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції

(19 травня 2016 року)

Луцьк 2016

УДК 658(082)
ББК 65.050.0я43
Т33

*Рекомендовано до друку вченою радою
Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки
(протокол № 8 від 26.05.2016)*

Рецензенти:

Карлін М. І. – доктор економічних наук, завідувач кафедри фінансів та оподаткування Інституту економіки та менеджменту Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки;

Лінич Л. Г. – доктор економічних наук, професор кафедри економіки та безпеки підприємства, декан Інституту економіки та менеджменту Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки;

Полінкевич О. М. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та безпеки підприємства Інституту економіки та менеджменту Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки;

Теорія та практика менеджменту : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (19 трав. 2016 р.)
Т 33 / відп. ред. проф. Л. М. Черчик. – Луцьк, 2016. – 434 с.

У збірнику подано тези доповідей та виступів учасників Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої удосконаленню та розвитку теоретичних, методичних та прикладних аспектів сучасного менеджменту.

УДК 658(082)
ББК 65.050.0я43

© Черчик Л. М. (упорядкування), 2016

ВОЛОДЬКО ОЛЬГА	
Стратегический менеджмент организаций в условиях неопределенной среды	54
ВОРОТНИКОВ ВІТАЛІЙ	
Аналіз напрямків розвитку методології створення конкурентоспроможної унікальної нової техніки	55
ГАЛЮК ІРИНА, МАЦЬКЕВИЧ ОЛЕСЯ	
Управлінські підходи до імплементації інтелектуального потенціалу галузевих підприємств для вирішення завдань енергетичної безпеки	57
ГАНАС ЛЮБОВ	
Мотивування працівників, які безпосередньо пов'язані із виробничим процесом	58
ГАПАНЮК ТЕТЯНА	
Роль менеджера в процесі управління конфліктами	59
ГАПОНЧУК М., ЯКОВЧУК РОМАН	
Суть та роль планування як функції менеджменту в ДСНС України	60
ГЕЛЕШКО КАТЕРИНА	
Проблеми управління фінансовими інвестиціями	61
ГЛАВІЧКА АЛІНА	
Роль фінансового менеджера в управлінні власним капіталом	62
ГОЛОВІЙ ТЕТЯНА	
Вдосконалення управління закупівлями на промислових підприємствах	63
ГОРБУНОВ ВЛАДИСЛАВ	
Перспективні напрямки підвищення рентабельності операційної діяльності підприємства	65
ГОРДІЄВСЬКА МАРГАРИТА	
Управління доходом від операційної діяльності підприємств	66
ГРАНАТОВА СОФІЯ, СІЧКОВСЬКА МАРІЯ, МОГГЕ ЛЮБОВ	
Напрями підвищення економічної ефективності діяльності підприємства	67
ГРИНЧУК ІННА	
Ризик менеджмент як основа управління компанією	68
ГРИНЬКО ОЛЕКСАНДР, ШАНДА АНЖЕЛІКА	
Теоретичні підходи до процесу управління ланцюгами поставок підприємства	70
ГУЛЬЧАК ОЛЕКСАНДР	
Особливості підприємства як соціально-економічної системи	71
ГУНЧЕНКО МАРІЯ	
Загальна характеристика чинників внутрішньої ефективності управління сучасним підприємством	73
ДЕНИСЮК ТЕТЯНА	
Теоретичні засади формування стратегії ціноутворення на підприємстві	74
ДЗЮМА ОЛЕНА, СКУЧЕЛЯС ЯНА, КАРПЛЮК ОЛЬГА	
Мотивація персоналу на підприємстві та використання її сучасних методів	75
ДМИТРУК ОКСАНА	
Формування інноваційного потенціалу підприємства	76
ДОМБРОВСЬКИЙ СТЕПАН	
Завдання розвитку соціально-трудової сфери в контексті зміни системи держу правління	77
ДУБИНА М.О., ЯКОВЧУК РОМАН	
Значення принципів та методів менеджменту в органах і підрозділах цивільного захисту	78
ДУКА ІГОР	
Мотивування як напрям підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства	80
ДЯЧУК ІВАННА	
Ефективність використання персоналу підприємства	81
ЗАМЯТІНА НАТАЛІЯ	
Місце контролінгу в управлінні сучасним підприємством	82
ЗАХАРОВА ЛЮДМИЛА	
Доцільність впровадження проектів з вивчення англійської мови в дошкільних закладах	84
ЗЕМЦОВА ВАЛЕРІЯ	
Аналіз економічної сутності доходу як основи формування потенціалу підприємства	85
ЗЕРКАЛЬ АНАСТАСІЯ	
Управління діяльністю банків на засадах корпоративної соціальної відповідальності	87
ЗУБАЧ АЛІНА	
Корпоративна стратегія підприємства	89

Проблеми розвитку соціально-трудової сфери вивчали багато вітчизняних вчених, серед яких можна виділити: С. Бандура, В. Блонську, Э Бойка, Т. Заяць, А. Колота, В. Куценко, О. Прокопюк, Я. Шевчук та ін. [1; 3].

Виходячи із вищевикладеного, можна сформулювати визначення соціально-трудової сфери як економічного терміну. Соціально-трудова сфера – це сукупність взаємопов'язаних елементів, які перебувають в певній суспільно-господарській системі та являють собою умови перебування індивіда в сфері безпосередньої життєдіяльності (соціалізації), а також участь у трудовому процесі як обов'язку свідомого громадянина (праця виступає як суспільно-корисне явище). Також, слід зауважити, що цей об'єкт дослідження виступає важливим інструментом економіки підприємства, місцевості, регіону та держави в цілому, адже його ефективне функціонування приносить якісні та кількісні результати, які носять психологічний та трудовий характер. Психологічні та трудові результати слід розглядати наприклад, як моральний, психіко-фізіологічний стан здоров'я людини та підвищення продуктивності праці відповідно.

Відповідно можна сформулювати основні завдання розвитку соціально-трудової сфери в нашій країні, які потрібно вирішити на шляху до євроінтеграції в контексті зміни системи державного управління:

- забезпечення зростання соціально-активної частини населення та ефективного використання його трудового та творчого потенціалу;

- відтворення економічних благ відповідно до зростання платоспроможності споживача ;
- створення сприятливих умов життя кожної людини та людської спільноти;
- соціалізація економічного середовища на основі розвитку соціального партнерства економічних суб'єктів та суб'єктів соціально-трудових відносин в поєднанні з нормативно-регулюючою роллю держави;
- розвиток соціальної сфери та відповідної ринкової інфраструктури з метою забезпечення доступності використання продуктів її діяльності для усіх верств населення;
- формування, ефективне функціонування системи професійної орієнтації, перенавчання та психологічної підтримки населення з метою забезпечення його ефективної зайнятості в умовах ринкової трансформації економіки [2].

Для реалізації викладених пропозицій потрібно внести зміни у положення державної політики розвитку соціально-трудової сфери та розробити відповідні державні цільові програми, а також внести зміни у нормативно-правову базу. Це дозволить створити умови для ліквідації більшості проблем та забезпечення сталого розвитку соціально-трудової сфери. До того ж, усі запропоновані заходи не потребують залучення додаткових фінансових ресурсів від міжнародних фінансово-кредитних установ.

Підсумовуючи викладене, можна констатувати, що у нашій країні є ще багато проблем, які перешкоджають стабільному розвитку соціально-трудової сфери. Реалізація запропонованих заходів може створити умови для економічного піднесення, збагачення, соціального та трудового розвитку нашої держави, що має стратегічно важливе значення, враховуючи перспективи європейської інтеграції України. Тому, сьогодні Україна має унікальний шанс швидкими темпами перебудувати національну економіку та забезпечити стабільний розвиток соціально-трудової сфери.

1. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку [Текст] : монографія / А. М. Колот ; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – К. : КНЕУ, 2010. – 252 с.

2. Національний інститут стратегічних досліджень / Офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua>.

3. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С.І.Бандур, Т.А.Заяць, В.І.Куценко та ін. За заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Б.М.Данилишина. – 2-ге вид. доповн. і переробл. Черкаси : Брама-Україна, 2006. – 620 с.

ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ТА МЕТОДІВ МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНАХ І ПІДРОЗДІЛАХ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Дубина М. О., Яковчук Р. С., к.т.н., доцент кафедри права та менеджменту у сфері цивільного захисту
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, м. Львів

Управління – це цілеспрямований вплив на колектив для досягнення певної цілі, а також керівництво людьми в процесі якого розробляються певні механізми та приймаються рішення. Після того як встановлено цілі управління, необхідно знати найбільш ефективні шляхи та методи досягнення їх. Методи управління в органах і підрозділах цивільного захисту – це сукупність прийомів і способів дії на керований об'єкт для досягнення поставлених цілей і завдань ДСНС України.

Від того яких принципів дотримуються керівники залежить ефективність і результативність функціонування органів і підрозділів цивільного захисту України. Ці принципи встановлюють правила дій і поведінки, координують і регулюють діяльність підпорядкованих суб'єктів.

Принципи менеджменту є основні правила, настанови керівників, норми діяльності для впровадження системи, управління загальними процесами. Під ними уявляють ідеї, уявлення про управлінську діяльність. Принципи менеджменту також за своєю природою є суб'єктивними. Вони визначають способи взаємодії з підлеглими та є правилами управлінської діяльності.

У органах та підрозділах цивільного захисту класифікація принципів менеджменту наступна. За сферами застосування розрізняють загальні та галузеві принципи менеджменту. Загальними принципами управління є стратегічні норми управління і які діють у всіх сферах і підсистемах органів цивільного захисту. Галузеві в свою чергу притаманні лише одній або декільком галузям.

Цивільний захист базується на таких принципах [1]:

- гарантування та забезпечення державою громадянам конституційного права на захист їх життя, здоров'я та власності, а юридичним особам права на безпечне функціонування;
- відповідальності, за нехтування вимогами нормативно-правових актів з питань цивільного захисту;
- комплексного підходу до вирішення завдань цивільного захисту;
- пріоритетності завдань, спрямованих на рятування життя;
- максимально можливого зменшення ризику виникнення надзвичайних ситуацій;
- постійного моніторингу та прогнозування надзвичайних ситуацій;
- особистої відповідальності та піклування громадян про власну безпеку, неухильного дотримання ними правил поведінки та дій у надзвичайних ситуаціях.

Методами менеджменту в органах і підрозділах цивільного захисту є комплекс прийомів і способів впливу на підлеглого для досягнення потрібних цілей ДСНС України. Від методів, як і від принципів, менеджменту залежить ефективність діяльності органів та підрозділів цивільного захисту, окремих працівників. Методами менеджменту реалізовується основний зміст управлінської діяльності [2].

Спрямованість усіх методів менеджменту однакова. Вони спрямовані на особовий склад. У зв'язку з тим, що кожному методу взаємодіють зміст, спрямованість та форма організації, виділяють такі групи методів менеджменту в сфері цивільного захисту [3]:

- організаційно-адміністративні, які засновані на прямих директивних вказівках;
- економічні, які засновані на економічних стимулах;
- соціально-психологічні.

Вони можуть використовуватись керівниками на будь-якому рівні управління.

Організаційно-розпорядчі методи опираються на владу керівника, його дисципліну та відповідальність. Ці методи впливають на об'єкт управління через накази, розпорядження, оперативні вказівки, що віддають письмо чи усно, в чому власне і полягає сам метод.

Характерними особливостями цих методів є те, що вони проявляються через механізм владної мотивації, виражають прямий директивний вплив на систему та на окремі її елементи, дають можливість за допомогою адміністративних актів приймати рішення, що не дають підлеглим обирати варіанти дій, визначають обов'язкове виконання актів керівників (указів, постанов тощо).

Адміністративні методи управління поділяються на організаційні (які впливають на структуру управління), організаційно-розпорядчі (від яких залежить процес управління) та дисциплінарний вплив.

Економічні методи – комплекс засобів та інструментів, що створюють економічні умови, тобто умови, які дають стимул активніше діяти у потрібному напрямі і добиватись вирішення завдань, які стоять перед ними.

Наприклад, у службі ДСНС України це матеріальне стимулювання як апарату управління, їх підрозділів, так і окремих працівників. Хоч вони і не впливають прямо на управлінську діяльність, але вони сприяють підвищенню ефективності службової діяльності і разом з іншими методами відіграють важливу роль в керуванні. Полягає у використанні таких інструментів як заробітна плата та такі її складники як: оклад, надбавка, доплата, премія. Також до заохочувальних виплат можна віднести винагороди за підсумками роботи за рік, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати.

Під соціально-психологічним методом розуміють комплекс соціально-психологічних засобів впливу на колектив, а отже на підвищення ефективності діяльності організації.

Соціально-психологічні методи можна поділити на дві основні групи: соціальні та психологічні.

Соціальними методами є:

- поліпшення житлових умов співробітників;
- покращення умов праці;
- підвищення освітнього та культурного рівня співробітників.

Психологічні методи полягають у створенні оптимального психологічного клімату колективу, бо завдяки цьому вирішуються конфлікти, суперечки.

До основних психологічних методів у службі цивільного захисту відносять: формування малих груп і колективів, методи психологічної мотивації, методи професійного відбору та навчання.

У практиці управління до психологічних методів мотивації відносять: переконання, навіювання, наслідування, примушування.

1. Кодекс цивільного захисту України, прийнятий 2 жовтня 2012 року № 5403 - VI.
2. Державне управління у сфері цивільного захисту / [Потеряйко С.П., Возник В.М., Ірхін Ю.Б. та ін.]; за заг. ред. С.М. Гусарові. – Львів: Українська академія друкарства, 2008. – 122 с.
3. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навч. посібник. Львів: національний ун-т „Львівська політехніка”, 2006. – 286 с.

МОТИВУВАННЯ ЯК НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Дука Ігор, студент

Наук. керівник: **Іванків Ольга Ярославівна**, к.е.н., доц. кафедри економіки та безпеки підприємства Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк

В ринкових умовах господарювання поняття мотивації тісно пов'язане з проблемою управління персоналом як активного учасника створення, упровадження та поширення інновацій. Кардинальні зміни, що відбуваються в суспільно-політичному й економічному житті України, реформування всієї системи виробничих відносин потребують створення принципово нової системи управління персоналом.

Проблематика мотивації праці персоналу набуває дедалі більшого значення, оскільки в усіх видах діяльності підприємств зростає елемент творчих розумових зусиль. Прості прагматичні рішення в мотиваційній сфері сьогодні не можуть дати очікуваних результатів. Менеджеру необхідно спиратись на новітні теоретичні розробки, які відображають природу мотивації взагалі і творчої діяльності зокрема. Мотивація пов'язана з використанням низки специфічних категорій і понять, основними з яких є поняття потреб, мотивів, спонукання, мотиваційної поведінки, стимулів і винагород.

Мотив – це усвідомлене спонукання до певного характеру дій. Сам по собі мотив не є причиною цілеспрямованих дій. Він є лише результатом відображення в психіці потреб людини, зумовлених зовнішніми чи внутрішніми об'єктивними явищами. Необхідно звернути увагу на той факт, що в людини всі групи потреб соціалізовані, тобто всі вони переломлюються через конкретний рівень культури і соціальних відносин [3].

На нашу думку, зміст мотиву поведінки складається з двох елементів: з програми і цілі діяльності, які мають бути тісно пов'язані один з одним, оскільки програма уточнює ті засоби, за допомогою яких може бути реалізована ціль. Тому важливо, щоб мета «виправдовувала» засоби, що передбачені програмою.

Суть одних із основних – економічних – мотивів полягає в тому, що люди в результаті виконання вимог, які висуваються до них організацією, отримують певні матеріальні зиски, які підвищують їх добробут. Вони можуть бути прямими (грошовий дохід) або непрямими, які полегшують отримання прямих (додатковий вільний час, який дозволяє заробити в іншому місці) [4]. Тобто мотивація є процесом впливу (системою дій) на індивіда з метою спонукання його до певної діяльності шляхом пробудження в нього необхідних мотивів. Проте мотивація — це не лише мотиви, а і ситуативні чинники (вплив різних людей, специфіка діяльності, ситуації тощо), які є досить динамічними, мінливими, що створює значні можливості впливу на них і на активність у цілому. До мотивації також належать наміри та можливості, їх співвідношення, прийняття рішень, воля, що сприяє реалізації рішень.

На відміну від потреб, які безпосередньо спостерігати неможливо, спонукання людини (працівника, спеціаліста) виявляється в його спрямуванні до певної мети, у творчій активності, бажаннях і готовності виконувати (певну) роботу та нести відповідальність за її результати.

Інтенсивність актуальної (що діє «тут і тепер») мотивації залежить від сили мотиву й інтенсивності ситуативних детермінант мотивації. Наприклад, мотивація інноваційної діяльності персоналу зумовлена не тільки інтенсивністю особистих мотивів, а й вимогами організації, керівництва, ринку, споживачів та іншими ситуативними чинниками в конкретний проміжок часу [1].

Залежно від того, які завдання ставить і вирішує мотиваційне управління, а саме: до чого спонукати і як спонукати, розрізняють два основні типи мотивування.

Сутність першого типу полягає в тому, що шляхом зовнішнього впливу на особистість викликають до дії певні мотиви, які спонукують індивіда до бажаних дій, що приводять до очікуваного мотивуючим