

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності підприємств**

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ



**Матеріали
XIV міжнародної
науково-практичної конференції
(19 жовтня 2018 р.)**

Київ – 2018

MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
NATIONAL AVIATION UNIVERSITY

THE MATERIALS
OF THE XIII INTERNATIONAL
ACADEMIC PROFESSIONAL CONFERENCE
“MODERN MANAGEMENT PROBLEMS”

October 19, 2018

Conference Organizer:
Management of Foreign Economic Activity
of Enterprise Department



Kyiv, 2018

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу
Національного авіаційного університету заборонено

Програмний комітет конференції

Голова:

д.е.н., професор Ільєнко О.В.

Члени програмного комітету:

д.е.н., доцент Разумова К.М.

д.е.н., доцент Кириленко О.М.

к.е.н., доцент Білявський В.М.

Сучасні проблеми менеджменту : матеріали XIV міжнар. наук.-
практ. конф. — К. : Нац. авіац. ун-т, 2018. — 687с.

ISBN 978-966-598-17-4

Мета конференції. Обмін інформацією, досвідом та результатами наукових досліджень, усестороннє обговорення та пошук рішень сучасних проблем менеджменту та налагодження контактів між учасниками з різних країн.

У матеріалах VI міжнародної науково-практичної конференції розглянуто актуальні проблеми менеджменту в Україні та зарубіжних країнах в умовах глобальних економічних змін.

Наукові дослідження авторів спрямовано на з'ясування сучасного стану та перспектив подальшого розвитку виробничої сфери та інших видів економічної діяльності, трансформаційних процесів, структурних змін ринку, проблем маркетингу та менеджменту підприємств, виявлення аспектів інноваційного розвитку бізнес-структур та проблемних питань підготовки фахівців, якості та конкурентоспроможності товарів у глобальній економіці.

Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.

ISBN 978-966-598-17-4

© Національний авіаційний університет, 2018

Матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції
«Сучасні проблеми менеджменту»

земельно-ресурсного потенціалу, форми і методи яких повинні бути еквівалентними ринковим умовам, враховуючи соціальну складову добробуту [1, 4]. Це посилить вплив держави на процеси управління землекористування та створить умови, які забезпечать ефективне володіння землею та охорону землі різними суб'єктами права у ринкових умовах.

Список літератури

1. Авраменко Т.П. Ресурсний потенціал земель сільськогосподарського призначення та раціональне його використання / Т.П. Авраменко // Аграрна наука і освіта. — 2006. — Т. 7. — № 5—6. — С. 125-128.
2. Жавнерчик О.В. Категориальные основы экономико-экологической безопасности земельных отношений / О.В. Жавнерчик // Вестн. Адыгейс. гос. ун-та. Серия : Экономика. — 2012. — № 4 (111). — С. 12–17.
3. Томашук І.В. Аналітичний аспект розвитку земельного потенціалу України : оренда землі / І.В. Томашук // Інфраструктура ринку. Електронне науково-практичне фахове видання. — Вип. 11. — Одеса, 2017. — С. 139-147.
4. Третьак А.М., Дорош О.С. Управління земельними ресурсами : навч. посіб. / За ред. проф. А.М. Третьака. — Вінниця : Нова книга, 2006. — 360 с.

**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ
ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ**

*Грабар В.С., бакалавр, Томашук І.В., асистент
кафедри аналізу та статистики
Вінницького національного аграрного університету*

Для економічних перетворень, здійснюваних в Україні, потрібен якісно новий кадровий потенціал, здатний вивести економіку країни з кризи та сприяти динамічному розвитку.

Кадровий потенціал підприємства — це загальна характеристика персоналу як одного з видів ресурсів, пов'язана з виконанням покладених на нього функцій і досягненням цілей перспективного розвитку підприємства [1]. Отже, кадровий потенціал у дійсній формі представлений змогою працівників, якістю їх професійно-кваліфікаційної підготовки, трудовими, психологічними і фізіологічними якостями. Дослідження механізму управління

Матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції
«Сучасні проблеми менеджменту»

кадровим персоналом дозволило виокремити його основні підходи (рис. 1).

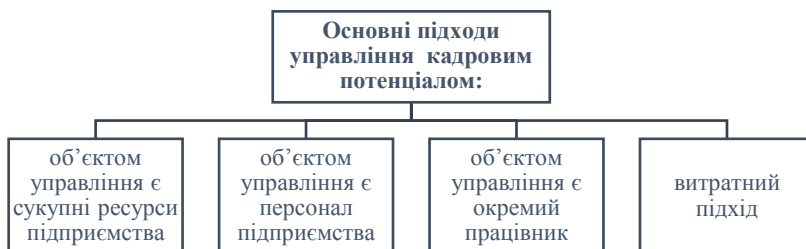


Рис. 1. Основні підходи управління кадровим потенціалом

Джерело: сформовано за результатами дослідження

Згідно з першим підходом, об'єктом управління є сукупні ресурси підприємства, тобто ефективність управління персоналом визначається кінцевими економічними результатами діяльності всього підприємства. Згідно другого підходу, об'єктом управління є колективи підприємства, яких зазвичай, мало для об'єктивної характеристики ефективності управління персоналом виробництва. Третій підхід на перший план вносить соціальну компоненту, тобто об'єктом управління є окремий робітник. Це дозволяє проаналізувати соціально-психологічні аспекти, але ігнорує їх взаємозв'язок із загальними результатами діяльності підприємства [1-3]. Витратний підхід характеризує ефективність управління персоналом з точки зору окупності витрат на його формування, використання та розвиток.

Особливе значення в системі управління кадровим потенціалом набуває мотивація персоналу, яка є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів і мобілізації наявного кадрового потенціалу [4]. Для цього можна використовувати ряд методів: адміністративних – шляхом розробки положення про корпоративну культуру, формування посадових інструкцій; юридично-правових – укладання колективного та трудового договорів як обов'язкової складової взаємної соціальної відповідальності; фінансових – надбавки та доплати за соціально відповідальну поведінку працівників. Головне завдання в управлінні кадровим потенціалом полягає в розвитку рівня кадрового потенціалу підприємства, що відповідає потребам виробництва.

Список літератури

1. Беззубко Л.В. Трудовий і кадровий потенціали : монографія / Л.В. Беззубко, Л.О. Гончарова, Б.І. Беззубко. — Донецьк : Нордпрес, 2008. — С. 10–18.
2. Biliavskiy V. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees / V. Biliavskiy, J. Biliavska // Canadian Journal of Science and Education : journal. — Toronto, 2014. — № 2 (6). — P. 684–695.
3. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / Т.В. Білорус. — Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2007. — 174 с.
4. Томашук І.В. Аналіз та статистика ресурсного потенціалу сільських територій аграрного сектору України / І.В. Томашук // Східна Європа: економіка, бізнес та управління : Електронне наукове фахове видання. — Вип. 5 (10). — 2017. — С. 142–148.

ПРОБЛЕМИ ЕТИКИ В МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ

*Гращенко І.С., к.е.н., доцент
кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств,
Національного авіаційного університету, м. Київ*

Прагнення компанії до розширення кордонів своєї діяльності і перетворенню в великі багатонаціональні корпорації, участь організацій в різних формах міжнародної кооперації, а також глобалізація світової економіки в цілому виявили нові проблеми організаційної поведінки, пов'язані з розходженням культур. Очевидно, що ефективність міжнародного бізнесу залежить від розуміння особливостей національної культури інших країн, здатності адаптуватися до культурних відмінностей націй. Саме національна культура суттєво впливає на поведінку людей і прийняття рішень в організації. Тенденції до активізації міжнародних економічних зв'язків, розвитку співробітництва між країнами в різних галузях економіки і суспільного життя, з одного боку, відбувається певне зближення країн, посилюється схожість в стратегії розвитку організацій, технології виробництва, розвитку інноваційних процесів; з іншого боку, зберігаються культурні цінності різних країн, а, отже, і властиві їм відмінності в системі управління. Виходячи на міжнародний ринок, суб'єкти господарської діяльності повинні дотримуватися не тільки законів своєї країни і країни контрагента, а й усвідомлено впроваджувати в свою практику принципи бізнес етики. Законодавчо

**ОРЕНДА КОМУНАЛЬНОГО МАЙНА ЯК ДжЕРЕЛО ДОХОДІВ
МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ: РЕЗЕРВИ ЗРОСТАННЯ 162**

*Горин В.П., к.е.н., доцент кафедри фінансів ім. С. І. Юрія Мудра
Н.В., студентка Тернопільського національного економічного
університету..... 162*

**МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІННЯ
ЗЕМЕЛЬНО-РЕСУРСНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ
..... 164**

*Горінська В.М., бакалавр, Томашук І.В. асистент кафедри
аналізу та статистики Вінницького національного аграрного
університету..... 164*

**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ
ПІДПРИЄМСТВ 167**

*Грабар В.С., бакалавр, Томашук І.В., асистент кафедри
аналізу та статистики Вінницького національного аграрного
університету..... 167*

ПРОБЛЕМИ ЕТИКИ В МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ 169

*Гращенко І.С., к.е.н., доцент кафедри менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності підприємств, Національного
авіаційного університету, м. Київ 169*

**УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА В
СУЧАСНИХ УМОВАХ 172**

*Гринюк Ю. Б., Курило О.В., магістранти Чумак Л. Ф. к.е.н.,
доц. кафедри ЕОДСГ Української інженерно-педагогічної
академії, м. Харків 172*

**НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ МИТНИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ 174**

*Грицаєнко Ю.О., магістрант, група МММЗ-17-1 Університету
державної фіскальної служби України, м. Ірпінь..... 174*

**ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЙ ЗМІНИ РІВНЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ
ПЕРСОНАЛУ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ
..... 176**

*Грінько І.М., к.е.н., доцент кафедри міжнародної економіки
Національного технічного університету України «Київський
політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» 176*