

Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Дніпровська академія неперервної освіти

100-річчю ДДАЕУ
присвячується

МАТЕРІАЛИ

10-ї Всеукраїнської науково-практичної
конференції

**«РОЗВИТОК ФОРМ І МЕТОДІВ
СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В
УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ»**

Том 1

8-9 листопада 2022 року

м. Дніпро

УДК 658
ББК 65.291.21
Р64

Розвиток форм і методів сучасного менеджменту в умовах глобалізації:
Матеріали 10-ї Всеукраїнської наук.-практ. конф. – Дніпро, 8-9.11.2022:
тези доповідей (Том 1). – Дніпро: Поліграфічний відділ ДДАЕУ, 2022. –
124 с.

Посвідчення УкрІНТЕІ № 847 від 12.10.21

В матеріалах конференції висвітлено передові науково-практичні
результати досліджень, отриманих в галузі менеджменту.

З метою запобігання та виявлення академічного плагіату, тези доповідей
учасників конференції, включені до збірника її Матеріалів, перевірялись
на унікальність тексту програмним забезпеченням [Strikeplagiarism.com](https://www.strikeplagiarism.com).

Відповідно до Закону України «Про авторське право і суміжні права», при
використанні наукових ідей та матеріалів цього збірника, посилання на
авторів і видання є обов'язковим.

© Колектив авторів, 2022
© ДДАЕУ, 2022

Єпіфанцев І. Сутність та характеристика ефективності логістичної діяльності сучасних компаній	69
Застава І. Поточний стан малого та середнього бізнесу в Україні	71
Карамушка Д. Логістична система «Бережливе виробництво»: організація та можливості в аграрному бізнесі	73
Лебеденко О. Керівництво і лідерство: спільні риси і відмінності	76
Мунтян В. Сучасні проблеми соціокультурного менеджменту в Україні	80
Таран О., Сичова М. Система управління персоналом банківської установи	82
Ткаленко Д. Активізація та використання висококваліфікованого трудового потенціалу в аграрній галузі	86
Ткаченко В. Управління змінами як спосіб підвищення ефективності бізнесу	89
Філімонова І. Стратегічний аналіз конкурентних позицій підприємства	94
Біленко О., Іщенко А. Діджиталізація як провідний чинник конкурентоспроможності підприємства	97
Попова О. Крауд-маркетинг та його роль в просуванні сайту	103
Саркісян С. Характерні риси Inbound- та Outbound-маркетингу	106
Лапа Є. Управління виробничою діяльністю підприємства	110
Монастирна С. Управління розвитком логістичного потенціалу виробничої діяльності підприємства	113
Владіміров П. Управління розвитком кадрового потенціалу підприємства	115
Житко В. Управлінський консалтинг в системі управління персоналом підприємства	119

зниження цін на товари та послуги, відмовляються від існуючої спеціалізації, скорочують або диверсифікують витрати, прибігають до масового звільнення, релокації або переорієнтації, використовують методи реорганізації та перероблюють стратегію фірми тощо.

Саме тому соціокультурні менеджери у наш час мають володіти цілим спектром вагомих рис та компетентностей задля успішного функціонування. Зокрема, вони мають володіти навичками розрішення кризових ситуацій не тільки у соціально-культурній, але й освітній та фінансовій сферах. Також вони мають бути обізнані у культурології, мистецтвознавстві, інформаційних технологіях, маркетингові тощо. Таким чином, діяльнісний підхід в соціокультурному менеджменті може допомогти уникнути багатьох проблем, пов'язаних із сьогоденням менеджменту соціокультурної діяльності.

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ

ОЛЕКСАНДРА ТАРАН, здобувачка вищої освіти, гр. МГМТ-1-21

МАРІНА СИЧОВА, к.е.н., доцент

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Основна роль банків у фінансовому посередництві зумовлена переважаючою роллю банківських установ у проведенні фінансових операцій, значними активами, що акумулюються банківською системою, здатністю цих установ впливати на пропозицію фінансових ринків та діяльність банків у більшості сегментів фінансового ринку.

Кваліфікація персоналу є важливим чинником ефективності банківської діяльності. Підвищення потенціалу банківських кадрів, підвищення вимог до кваліфікації та професійної підготовки кадрів є одним із найважливіших факторів, що забезпечують динамічний

розвиток та ефективність національної банківської системи у сучасних умовах.

Управління людськими ресурсами в банківській сфері є комплексною системою управління банківською діяльністю для вирішення трьох стратегічних завдань:

- швидке та повне задоволення потреб Банку в працівниках необхідної спеціалізації та кваліфікації;

- формування та підтримка комплексу організаційних, економічних, соціальних та психологічних умов, що сприяють ефективному виконанню завдань працівниками;

- забезпечити необхідну взаємну підтримку між відділом кадрів та іншими напрямками управління банку.

Як і інші системи управління, управління людськими ресурсами залежить від багатьох зовнішніх та внутрішніх факторів, таких як поточна ситуація на ринку праці, вимоги чинного трудового законодавства, рівень кваліфікації співробітників та фінансове становище банку.

Не менш важливим є взаємодія з іншими сферами управління банком. Вплив цих та інших факторів пред'являє низку вимог до системи управління людськими ресурсами, порушення яких вплине на її граничну неефективність із відповідними негативними наслідками для банку загалом.

Стратегія Банку в галузі людських ресурсів включає три основні елементи:

- стратегічні цілі у кадровій орієнтації;
- концептуальні підходи до їх реалізації;
- варіанти практичної реалізації цих підходів.

Політика кадрового регулювання, спрямована на ефективне запобігання особистих ризиків кількісного характеру, забезпечує, з одного боку, повне задоволення потреби банку кадрах, з другого боку,

відсутність незрозумілих витрат за утримання працівників, що не повністю зайняті роботою.

Політика розвитку персоналу служить запобіганню особистим ризикам якісного характеру, забезпечує дотримання рівня кваліфікації, а також відповідальність та відданість працівників вимогам роботодавця.

Політика мотивації персоналу, їх роль підтримки всіх категорій працівників банку з постійною зацікавленістю у сумлінному виконанні встановлених трудових обов'язків і функцій, а й у забезпеченні результатів додаткової роботи, не передбаченої роботодавцем.

Завданням політики психологічної підтримки персоналу є створення додаткових умов для формування та підтримки підприємницького духу та загального позитивного психологічного клімату у персоналу банку, а також наявність додаткових мотиваційних інструментів колективу та особистості в управлінні персоналом. людські ресурси.

При доборі персоналу перевагу слід надавати молодим працівникам (середній вік 35 років) з вищою освітою. Це фахівці, які мають знання та навички роботи з найрізноманітнішими сучасними інформаційними технологіями та вміють їх використовувати для вирішення поставлених завдань.

Банку також необхідно модернізувати та розвивати систему навчання персоналу. Велике значення має розвиток існуючої системи масового дистанційного навчання, яка потребує технічної модернізації та комплексності. Наприклад, програми навчання можуть бути доповнені курсами, що забезпечують розвиток не лише технічних, а й поведінкових навичок (наприклад, продажу та обслуговування). Крім системи масового навчання, набуде значення система навчання та підготовки менеджерів різного рівня, яка реалізовуватиметься як на основі власних ресурсів та технологій банку, так і за участю розвитку провідних освітніх установ.

З цього погляду відзначимо, що система мотивації є основним важелем для вирішення поставлених перед банком завдань. Його поправки спрямовані на підвищення прозорості та об'єктивності системи винагороди, посилення залежності винагороди від результатів діяльності конкретного працівника, поглиблення диференціації за категоріями працівників та їх особистісними показниками, уніфікацію принципів матеріального стимулювання по всьому банківській системі.

Реалізація стратегії підтримується системою цільових показників, структурованих за функціональними областями, рівнями відповідальності, часом та регіоном, які будуть як основою для поточного планування діяльності, так і критерієм оцінки якості роботи та визначення матеріальної винагороди підрозділів та працівників.

Це підвищує безпосередню особисту зацікавленість працівників у підвищенні продуктивності та результатів їхньої праці, створює стимули для особистого вдосконалення та розвитку.

Банк також розширить та вдосконалить систему нематеріального стимулювання, яка набуває все більшого значення з урахуванням зростання частки висококваліфікованих співробітників.

Очікувані зміни у технологіях та організації роботи Банку призведуть до значного підвищення продуктивності праці та ефективності систем управління, що створить можливості для вивільнення значних трудових ресурсів. Ці ресурси переважно використовуються для забезпечення обробки великих банківських операцій без збільшення штату, а також для покращення якості роботи, зокрема для підвищення якості обслуговування та обсягу продажу. У багатьох випадках підвищення продуктивності праці також оптимізує кількість банківських службовців.

Результатом повної реалізації запропонованих ініціатив стане досягнення стратегічних цілей за всіма фінансовими показниками та

формування стійкої диверсифікованої структури балансу як з точки зору забезпечення потреби у ліквідності, так і з точки зору розподілу інтересів.

Тому основним завданням є створення сучасної системи управління людськими ресурсами, що включає навчання, розвиток кар'єри, підвищення кваліфікації та самовдосконалення. Для цього банк має створити прозорі та ефективні системи планування кар'єри та професійного зростання, ротації кадрів та управління кадровим потенціалом. Це вимагає формалізації перспектив та умов кар'єрного зростання для всіх категорій працівників, формалізації процедур ротації та заміщення вакансій (наприклад, за допомогою внутрішніх та зовнішніх конкурсів), значного розвитку системи оцінки персоналу, ролі та значення кадрової служби у роботі банку. В результаті Банк пропонує своїм співробітникам можливість самореалізації, максимальне використання своїх знань та досвіду, підвищення свого професійного рівня та цінності на ринку праці.

АКТИВІЗАЦІЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В АГРАРНІЙ ГАЛУЗІ

ДАНИЛО ТКАПЕНКО, студент гр. МгМТ-21

Науковий керівник: к.держ. упр., доцент Наталія Шпортюк

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Сучасні темпи розвитку сільського господарства надають подвійний вплив на формування трудового потенціалу села: з одного боку відновлення підприємств та зростання аграрного виробництва сприяють залученню працівників у галузь, з іншого боку, інтенсифікація виробництва, його модернізація змушує господарства позбавлятися «зайвої» робочої сили, основу якої становлять низькокваліфіковані