

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Центральноукраїнський національний технічний університет
Факультет економіки та менеджменту
Кафедра економіки та підприємництва

ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ У ХХІ СТОЛІТТІ

*Матеріали
Міжнародної науково-практичної
конференції*

22 листопада 2018 р.

Кропивницький
2018

Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 22 листопада 2018 р. – Кропивницький : РВЛ ЦНТУ, 2018. – 284 с.

Редакційна колегія:

Голова – д.е.н., проф. Левченко О.М., проректор з наукової роботи Центральноукраїнського національного технічного університету;

заступник голови – д.е.н., проф. Семикіна М. В., завідувач кафедри економіки та підприємництва Центральноукраїнського національного технічного університету;

Гончар О.І. – д.е.н., проф., професор кафедри маркетингу і торговельного підприємництва Хмельницького національного університету;

Лучик С.Д., д.е.н., проф., завідувач кафедри обліку і аудиту Чернівецького торговельно-економічного інституту КНТЕУ;

Пасека С.Р., д.е.н., проф., завідувач кафедри туризму і готельно-ресторанної справи Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького;

Трусевич А. М., д.е.н., доц., доцент кафедри економічних наук Бельцького державного університету імені «Алеко Руссо» (Молдова);

Федосенко Л.В., к.е.н., доц., доцент кафедри фінансів та кредиту Гомельського державного університету імені Франциска Скорини (Білорусь);

Зяцько Й., професор, президент Європейського інституту безперервної освіти (Словаччина)

У збірнику опубліковано тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті», яка відбулася у Центральноукраїнському національному технічному університеті 22 листопада 2018 р.

Для викладачів, аспірантів, студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів. Може бути корисним також для підприємців, організаторів бізнесу та менеджерів підприємств.

Рекомендовано до друку Вченою радою Центральноукраїнського національного технічного університету (протокол № 4 від 26.11.2018р.)

За достовірність наведених у публікації даних, географічних назв, власних імен, цитат та іншої інформації несуть особисту відповідальність автори тез доповіді.

Зміст

ЧАСТИНА І

Тези науково-педагогічних працівників Семикіна М.В., докт. екон. наук, професор, зав. кафедри економіки та підприємництва; Денисенко К., аспірант; Кабай В., здобувач	
НЕРЕАЛІЗОВАНІСТЬ ТРУДОВИХ ОЧІКУВАНЬ ЯК ПЕРЕШКОДА ФОРМУВАННЯ СТІЙКИХ МОТИВІВ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ В РЕГІОНІ.....	11
Ведерніков М.Д., докт. екон. наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом і економіка праці; Волянська-Савчук Л.В., канд. екон. наук, доцент; Гринюк Д.С., студент	
СУЧАСНЕ ДІЛОВОДСТВО В УКРАЇНІ.....	14
Ведерніков М.Д., докт. екон. наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом і економіка праці; Волянська-Савчук Л.В., канд. екон. наук, доцент; Хижун Б.О., студент	
ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТООБІГ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	16
Левченко О.М., докт. екон. наук, професор; Криворотенко А.В., аспірант	
ПРОТИРІЧЧЯ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК НАПРУГИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	19
Лучик С.Д., докт. екон. наук, професор; Лучик М.В., канд. екон. наук	
ДЕМОГРАФІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ.....	22
Савіна Г.Г., докт. екон. наук, професор; Гродський В.О., аспірант; Савіна А.Ю., аспірант	
КЛЮЧОВІ КОМПЕТЕНЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ ЇХНЬОГО ВПЛИВУ НА ЗРОСТАННЯ РІВНЯ УЗГОДЖЕНОСТІ ІНТЕРЕСІВ З УЧАСНИКАМИ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА.....	25
Цимбалюк С.О., докт. екон. наук, професор	
ГІДНА ОПЛАТА ПРАЦІ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ.....	27
Шарко М.В., докт. екон. наук, професор; Календар О.В., магістрантка	
ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ШЛЯХОМ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ.....	30
Шевчук Л.Т., докт. екон. наук, професор	
МОТИВАЦІЯ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ РОБОТИЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА.....	32
Адамів В.В., ст. викладач	
ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНОГО БІЗНЕСУ.....	35
Бабенко Б.І., канд. тех. наук, доцент	
ТЕХНОЛОГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПОСАДОВИХ ОСІБ ДФС, ЩО ОРГАНІЗУЮТЬ ТА ЗДІЙСНЮЮТЬ БОРОТЬБУ З НЕЛЕГАЛЬНИМ ПЕРЕМІЩЕННЯМ ТЮТЮНОВОЇ ПРОДУКЦІЇ.....	37
Багрій К.Л., канд. екон. наук, доцент	
ВПЛИВ ПРОФСПІЛКИ НА ПІДВИЩЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....	40
Базалійська Н.П., канд. екон. наук; Горпинич М.А., студент	
ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ.....	42

ВПЛИВ ПРОФСПІЛКИ НА ПІДВИЩЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Сьогодні, сучасні підприємства мають ціль не тільки на отримання прибутку, а й на підтримку екологічної стабільності, розвиток суспільства, вирішення соціальних проблем. Вкладення коштів в соціальні програми в перспективі забезпечує підприємствам стійке економічне становище.

В даний момент не існує єдиного визначення корпоративної соціальної відповідальності. Причиною цього може бути те, що даний термін можна розглядати з різних точок зору і концепцій. Тому для одних, це інструмент, за допомогою якого виявляється вплив на суспільство, забезпечуючи його сталий розвиток, для інших відповідальність організації за вплив її діяльності на навколишнє середовище і суспільство.

Неоднозначне розуміння даного терміну і у різних груп зацікавлених сторін. Наприклад, для співробітників підприємства корпоративна соціальна відповідальність проявляється в стабільній і гідній оплаті праці, безпеці та охороні праці, додаткових соціальних гарантіях і т. п. А ось для місцевих громад вже як інвестування в розвиток.

Корпоративна соціальна відповідальність – це спрямована на стійкий розвиток активна соціальна позиція підприємства, яка включає сумлінне виконання нормативних актів і угод із соціального партнерства, а також добровільно прийнятих додаткових зобов'язань по задоволенню економічних і соціальних потреб внутрішніх і зовнішніх заінтересованих осіб і суспільства у цілому [1].

Взаємозв'язок профспілок і корпоративної соціальної відповідальності підприємств можна простежити з самого моменту виникнення такої відповідальності.

Профспілка – добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному навчальному закладі [2]. Профспілки координують локальні проблеми працівників і обговорюють шляхи їх вирішення з керівництвом.

Виходячи із законодавчого визначення, ми можемо зробити висновок про те, що основне призначення профспілки захист прав та інтересів трудящих, а також забезпечення гідних умов праці.

Але якщо ж ми розглянемо профспілку в ширшому розумінні, то в її діяльності можна виділити ще ряд напрямів:

- контроль за дотриманням трудового законодавства та правил охорони праці;
- представництво інтересів і прав працівників;
- вирішення соціальних проблем;
- турбота про підвищення ефективності виробництва.

Профспілка бере участь у вирішенні спорів та регулюванні трудових відносин через систему соціального партнерства. Її мета – досягнення балансу інтересів працівників і роботодавця шляхом ведення взаємовигідного діалогу.

Роль профспілки в підвищенні корпоративної соціальної відповідальності бізнесу проявляється в наступному:

1. Захищає права і інтереси співробітників підприємства. Надає безкоштовні юридичні консультації співробітникам з питань дотримання трудового законодавства. Може виступати на захисті інтересів як конкретного співробітника, так і невизначеного кола осіб. До підприємства, де є профспілка, виникає більше довіри.

За участю профспілки більшість трудових спорів можуть вирішитися на стадії виникнення, адже головне її призначення – конструктивна взаємодія між співробітниками і роботодавцем. Фахівці профспілки можуть надавати кваліфіковану юридичну допомогу в сфері трудового законодавства і роботодавцю, з метою найбільш ефективного співробітництва.

2. Підвищення лояльності співробітників і продуктивності праці. Правова захищеність, безпека виробництва і охорона праці дає співробітнику розуміння, що його права і інтереси займають значне місце для підприємства.

Корпоративні заходи виробляють у співробітників почуття згуртованості, в результаті чого розвивається почуття групової ідентичності. Підвищують лояльність співробітників до підприємства, виступають одним із способів нематеріальної мотивації.

Оздоровчий відпочинок, спортивні заходи є показником турботи про співробітника підприємства і підтримки його фізичного здоров'я. Здоровий спосіб життя співробітників, в свою чергу, впливає на їх продуктивність.

Не менш важливою є і матеріальна допомога – фінансова підтримка співробітників, яка виплачується працівникам за різними підставами, в зв'язку з важким фінансовим становищем.

Відчуття своєї значущості для підприємства сприяє довірливому відношенню до нього, бажанню працювати найкращим чином, прагненню відповідати принципам підприємства, беззастережно сприяти досягненню його цілей. Мінімізує ресурси, необхідних для реалізації соціальної відповідальності компанії.

При проведенні оздоровчо-спортивних заходів, наданні матеріальної допомоги більшу частину витрат профспілки беруть на себе, за рахунок членських внесків.

Члени профспілки можуть брати участь в різних добровольчих і волонтерських проектах на безоплатній основі. Тут головне завдання профспілки – мотивація такої участі.

У своїй діяльності профспілки взаємодіють з великою кількістю організацій, які мають соціально спрямований характер. При цьому вони мають можливість обміну досвідом, участі в проектах і використання ресурсів один одного.

3. Підвищує імідж підприємства, як соціально відповідального суб'єкта господарювання. Соціальна відповідальність – значна складова іміджу підприємства. Ставлення до персоналу, корпоративна культура підприємства, захист прав та інтересів працівників, благодійність і волонтерство, все це безпосередні сфери впливу профспілки. При якісному впливі на ці сфери підвищується рівень соціальної відповідальності підприємства, отже, і його імідж. Причому як для зовнішнього оточення, так і для своїх співробітників.

Більшість профспілок активно взаємодіє з органами державної влади, а також профспілковими організаціями всеукраїнського та регіонального рівнів. В результаті такої взаємодії існує можливість більш оперативного, компетентного і результативного вирішення проблем.

4. Підтримує, розробляє і реалізує програми (проекти) в сфері корпоративної соціальної відповідальності. Профспілка важливий партнер по розробці і реалізації соціальних програм (проектів). Здебільшого соціальні проекти і програми профспілок спрямовані на вирішення проблем співробітників підприємства. Мета – підвищення

якості життя співробітників, створення умов для успішної роботи. Соціальні проекти для зовнішнього оточення зазвичай проводяться спільно з іншими профспілковими організаціями, або органами державної влади.

Маючи достатню кількість важелів впливу профспілки можуть залучати громадську увагу до проблем соціальної відповідальності і знаходити ефективні шляхи їх вирішення.

Виходячи з вищесказаного, можна відзначити, що і профспілки, і роботодавці мають спільні цілі. Це перш за все розвиток сучасної компанії, підвищення продуктивності праці і економічне зростання її показників. Отже, їх плідна співпраця – очевидна вигода для ефективного господарювання.

Список використаних джерел

1. Лебедев, І.В. Корпоративна соціальна відповідальність як передумова сталого розвитку / І.В. Лебедев // Вісник Донецького університету: Серія В: Економіка і право, 2011. – №2. – С. 114.
2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності [Електронний ресурс] : Закон України від 04.11.2018 р. № 1045-XIV. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>

*Базалійська Н.П., канд. екон. наук
Горинич М.А., студент
кафедри управління персоналом і економіки праці
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький*

ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

На сучасному етапі трансформаційних процесів в економіці України з'являються перші ознаки фінансової стабілізації. Але перспективне вирішення цього питання не можливе без якісних структурних змін в економіці країни. Безумовно, що позитивні тенденції якісних зрушень в економіці не можуть відбуватись без якісних перетворень і в структурі трудового потенціалу. Це, в свою чергу, зумовлює необхідність проведення системного аналізу сутності і компонентної структури трудового потенціалу, чинників, що впливають на нього з нових теоретико-методологічних позицій, що враховують сучасні тенденції його відтворення, глибоке вивчення механізмів його формування, залучення у виробництво і ефективне використання у регіональному аспекті, що є особливо актуальним.

Дослідженню сутності, характеристик та умов розвитку трудового потенціалу присвятили свої роботи такі науковці, як О.І. Амоша, Є.М. Ахромкін, Д.М. Богиня, М.П. Бутко, Б.М. Генкін, С.С. Гринкевич, О.А. Грішнова, Л.С. Дегтяр, І.О. Джаїн, Б.М. Данилишин, М.І. Долішній, С.І. Дорогунцов, П.В. Журавльов, В.І. Захарченко, Ю.М. Забродін, С.М. Злупко, І.М. Кравець, В.М. Ковальов, Р.П. Колосова, О.М. Левченко, Е.М. Лібанова.

Метою дослідження є процес формування трудового потенціалу України.

Трудовий потенціал людини є частиною його потенціалу як особистості, тобто по відношенню до індивіда трудовий потенціал – це частина потенціалу людини, який формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвого досвіду (рис. 1) [1, с. 53-54].