

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ТОВАРОЗНАВСТВА

Частина 2

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

XLII Міжнародної наукової студентської
конференції за підсумками науково-дослідних
робіт студентів за 2018 рік
(м. Полтава, 26–27 березня 2019 року)

Полтава
2019

**Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
(ПУЕТ)**

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ
РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ,
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА
ТОВАРОЗНАВСТВА**

Частина 2

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

XLII Міжнародної наукової студентської конференції за
підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2018 рік

(м. Полтава, 26–27 березня 2019 року)

**Полтава
ПУЕТ
2019**

УДК 33:378

A43

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» заборонено

Редакційна колегія:

С. В. Гаркуша, д. т. н., професор, проректор з наукової роботи Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (ПУЕТ);

К. Ю. Вергал, к. е. н., доцент, директор Інституту економіки, управління та інформаційних технологій ПУЕТ;

А. С. Ткаченко, к. т. н., декан факультету товарознавства, торгівлі та маркетингу ПУЕТ;

В. О. Скрипник, д. т. н., доцент, декан факультету харчових технологій, готельно-ресторанного та туристичного бізнесу ПУЕТ;

Н. І. Коливушка, завідувач науково-організаційного відділу ПУЕТ;

Н. М. Стельнік, інспектор науково-організаційного відділу ПУЕТ.

Актуальні питання розвитку економіки, харчових технологій та товарознавства : тези доповідей XLII Міжнародної наукової студентської конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2018 рік (м. Полтава, 26–27 березня 2019 р.) : у 2 ч. – Полтава : ПУЕТ, 2019. – Ч. 1. – 368 с. ;

Ч. 2. – 358 с. –

Текст укр., рос., англ. мовами.

ISBN 978-966-184-349-2

Збірник містить тези найкращих доповідей XLII Міжнародної наукової студентської конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2018 рік. Проблеми, порушені авторами публікацій, вирізняються своєю актуальністю та новизною наукових підходів. Увагу приділено висвітленню результатів наукових досліджень у сфері економіки й підприємництва, інформаційних і мережевих технологій, товарознавства, харчових технологій та інженерії.

УДК 33:378

Тези доповідей надруковано мовою оригіналу в редакції авторів. Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, галузевої термінології, імен власних, інших відомостей.

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», 2019

ISBN 978-966-184-349-2

<i>Б. О. Заводовський, В. А. Власенко.</i> Формування ефективної кадрової політики на підприємстві в умовах ринкових трансформацій	101
<i>М. О. Лохман, Н. В. Лохман.</i> Формування процесу маркетингу інновацій на туристичному підприємстві.....	103
<i>В. Перерва, О. В. Лозова.</i> Бірюзові організації в Україні та світі.....	105
<i>П. С. Галайда, І. В. Козюра.</i> Підприємство як об'єкт управління в сучасних умовах господарювання	107
<i>М. П. Радочин, С. В. Остряніна.</i> Управління конфліктами на підприємстві: підходи та методи.....	109
<i>Д. Ю. Тереховська, О. В. Бондар-Підгурська.</i> Основні тренди та перспективи інноваційного та технологічного розвитку України як суверенної держави	112

СЕКЦІЯ 9. ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

<i>В. В. Дерикон, Л. В. Рудич.</i> Гендерні аспекти формування іміджу лідера.....	116
<i>А. В. Каленіченко, Л. В. Рудич.</i> Soft skills та емоційний інтелект в лідерстві	118
<i>В. І. Оксенченко, Л. В. Рудич.</i> Гендерне лідерство в управлінні.....	120
<i>Я. М. Пронько, Л. В. Рудич.</i> Гендерний підхід у вивченні лідерства.....	122

СЕКЦІЯ 10. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ХХІ ст.

<i>А. О. Золотоверх, О. В. Боровиков.</i> Практика корпоративної соціальної відповідальності українських підприємств	125
<i>Л. А. Кисіль, Л. В. Степанова.</i> Розвиток трудового потенціалу на підприємствах торгівлі.....	127
<i>О. Д. Підгорна, Є. О. Снітко.</i> Сучасні проблеми підсистеми управління персоналом в державних установах.....	130
<i>К. М. Рубан, О. В. Тужилкіна.</i> Нематеріальна мотивація працівників в системі управління персоналом	132

сторонами, покращення репутації підприємства в цілому; узгоджувати кожен етап та рівень формування корпоративної стратегії з базовою концепцією соціально відповідального бізнесу. Перспективами подальших досліджень є розробка програм реалізації стратегії соціальної відповідальності бізнесу.

Список використаних інформаційних джерел

1. Головінов О. М. Соціальна відповідальність бізнесу: українські реалії і проблеми / Головінов О. М. // Економічний вісник Донбасу. – 2014. – № 2(36). – С. 187–192.
2. Комарова К. В. Соціальна відповідальність як складова стратегії розвитку бізнесу на підприємствах України / Комарова К. В., Ковальчук Н. В. // Інноваційна економіка. – 2016. – № 5–6 (63). – С. 25–30.

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТОРГІВЛІ

Л. А. Кусіль, студентка спеціальності Економіка освіти програма «Управління персоналом і економіка праці», група УПЕП-21

Л. В. Степанова, науковий керівник, доцент кафедри управління персоналом, економіка праці та економічної теорії, к. е. н. Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

У сучасних умовах розвиток трудового потенціалу відіграє важливу роль у діяльності господарюючих суб'єктів, оскільки забезпечує підвищення їх ефективності та конкурентоспроможності на ринку товарів і послуг.

Мета дослідження: визначення сутності трудового потенціалу підприємств торгівлі та пріоритетних напрямів розвитку.

Дуже багато праць українських вчених присвячені проблемам розвитку трудового потенціалу підприємства. Серед них варто виокремити напрацювання таких науковців, як О. Грішнова, А. Колот, М. Семикіна, С. Пасека, І. Петрова, Л. Степанова, Л. Шаульська та ін.

Поняття «трудоий потенціал» у науковий оборот увійшло у 60–70-х роках ХХ ст. Це було зумовлено необхідністю повніше охарактеризувати продуктивні спроможності людини в умовах розгортання НТП і ефективніше використовувати у виробництві її інтелектуальні та творчі здібності.

Вивченню сутності трудового потенціалу присвячено багато наукових праць. Як статистичний показник трудовий потенціал розглядається як:

- чисельність трудових ресурсів, що може бути отримана, якщо залучити невикористані в трудовій діяльності ресурси;
- сукупність усього працездатного населення з врахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму;
- система, що складається з декількох статево-вікових груп працівників, які мають різні потенційні можливості, якісно характеризуються освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем і стажем роботи з обраної спеціальності [1, с. 14].

Щодо загального поняття «трудоий потенціал», на нашу думку, на увагу заслуговує визначення, надане вітчизняними науковцями Гриньовою В. М. та Писаревською Г. І., які зазначають, що «поняття трудовий потенціал найбільш повно характеризує трудові ресурси та включає усі використані й невикористані можливості людини в трудовому процесі» [2].

Оскільки кадри є невід’ємною складовою персоналу підприємства торгівлі, то вони прямо впливають на потенціал персоналу, під яким варто розуміти сегреговані потенціали кадрів та всіх інших працівників підприємства торгівлі, тобто сукупність всього особового складу тих, хто працює на підприємстві торгівлі за наймом (на постійній основі та тимчасово), кваліфікованих і некваліфікованих працівників, у т. ч. працюючих на підприємстві торгівлі його власників, та їх компетентностей (або компетенцій).

Отже, трудовий потенціал, на думку автора, є складним і динамічним соціально-економічним явищем, яке характеризує наявну та можливу кількість і якість праці, має свою структуру, властивості, що постійно перетворюються, реалізуючись у результат у вигляді багаторівневої системи знань, умінь та навичок з тісними взаємозв’язками між її компонентами [3]. Трудовий потенціал торговельних підприємств має свої специфічні риси через належність до конкретної галузі, яка вимагає спеціальних знань, умінь і навичок.

Виявлені особливості трудового потенціалу, зокрема підприємств торгівлі, вимагають обґрунтування напрямів розвитку

трудового потенціалу торгівлі. На нашу думку, важливою ланкою у побудові механізму розвитку трудового потенціалу торгівлі є партнерство між вищими навчальними закладами та роботодавцями, яке полягає в наступному:

- формування роботодавцями замовлення на спеціалістів зі спеціальною, середньою спеціальною та особливо вищою освітою у галузі торгівлі, яке можливо здійснювати через сприяння Державної служби зайнятості та недержавних агенцій сприяння зайнятості;

- формування вищими навчальними закладами щорічних звітів про підготовку спеціалістів економічного та комерційного спрямування для ознайомлення з ними роботодавців;

- організація постійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників торгівлі вищими навчальними закладами;

- залучення працівників торгівлі незалежно від форми власності підприємства до проведення семінарів, тренінгів щодо підвищення кваліфікації;

- створення системи оцінки психологічних і особистісних якостей потенційних працівників для полегшення відбору кадрів у сфері торгівлі.

Отже, Урахування особливостей трудового потенціалу торгівлі та запровадження запропонованих нами заходів щодо розвитку трудового потенціалу забезпечуватиме підвищення ефективності господарської діяльності та конкурентоспроможності підприємств на ринку товарів і послуг.

Список використаних інформаційних джерел

1. Головка А. С. Теоретико-методичний зміст категорій «трудоий потенціал», «кадровий потенціал» та «трудоі ресурси» / А. С. Головка // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 3. – Т. 2. – С. 14–16.
2. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / Гриньова В. М., Писаревська Г. І. – Харків : ХНЕУ, 2012. – 228 с.
3. Управління персоналом: теоретичні аспекти та стратегії розвитку : [монографія] / Костишина Т. А., Писаренко В. П., Нестуля О. О. та ін. / за ред. проф. Т. А. Костишиної. – Полтава : ПУЕТ, 2014. – 604 с.