

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**



МАТЕРІАЛИ

ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**АКТУАЛЬНІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ
ДЕРЖАВИ І РЕГІОНІВ.**

**СЕКЦІЯ ІV «ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА СУЧАСНОГО
МЕНЕДЖМЕНТУ»**

(13-14 травня 2019 р.)



Покровськ

2019

Актуальні соціально-економічні проблеми держави і регіонів. Збірка матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 50-річчю факультету економіки та менеджменту ДонНТУ. Т.4 . Секція IV: Теорія і практика сучасного менеджменту (13-14 травня 2019 р., м. Покровськ) / уклад. Мирошніченко Г.Б. – Покровськ: ДонНТУ, 2019. – 139 с.

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні соціально-економічні проблеми держави і регіонів» (секція 4 «Теорія і практика сучасного менеджменту»), яка присвячена 50-річчю факультету економіки та менеджменту Донецького національного технічного університету та відбулася 13-14 травня 2019 року в м. Покровську, містять результати сучасних наукових розробок докторів та кандидатів наук, старших викладачів та асистентів, аспірантів та студентів. Наукові дослідження, що представлені у цій збірці, є актуальними, професійно цікавими й досить різноплановими, охоплюють широкий спектр економічних проблем сучасності та націлені на успішне їх розв'язання в умовах незалежної української держави.

В роботі наукової секції прийняли участь майже 45 авторів із міст України: Києва, Харкова, Львова, Одеси, Умані, Вінниці, Луцька, Дніпро, Полтави, Запоріжжя, Мелітополя, Покровська, Краматорська, Черкас, Кривого Рогу, міста Республіки Беларусь: Брест.

Редакційна колегія:

к.е.н., Мирошніченко Г.Б.,
к.е.н., доцент Мізіна О.В.,
стар.викл. Василюшина Л.М.

© ДВНЗ

Донецький національний технічний університет, 2019

ЗМІСТ
СЕКЦІЯ 4

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Лазарева М.Г. МЕХАНІЗМ РЕАГУВАННЯ В СУЧАСНІЙ КОРПОРАЦІЇ	7
Ілларіонова Н. Г., Нестеренко О. М. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОБ'ЄКТ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	10
Пастернак І.М. DIE KALENDERPLANUNG (CASH FLOW) BEI DER ORGANISATION DES BAUES DES KOMPLEXES STÄDTEBAULICH ENERGETISCH-REKONSTRUKTION	12
Шимко О.В ГРЕЙДУВАННЯ ЯК ЕФЕКТИВНА МОДЕЛЬ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ	15
Амельницька О. В ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ВИРОБНИЧОЇ ЛОГІСТИКИ В УПРАВЛІНСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ МЕТАЛУРГІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА	17
Бержанір А. Л ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО БІЗНЕСУ	21
Богашко О. Л УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ КАР'ЄРОЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ	24
Буток Д.О., Мізіна О.В. СИСТЕМА ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ - ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА СУЧАСНІ МЕТОДИ	27
Василевская А.В., Кащеева Д.А., Носко Н.В. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ И ОРГАНИЗАЦИИ СТРОИТЕЛЬСТВА	30
Василишин М.В., Василишина Л.М ФОРМУВАННЯ НОВІТНІХ ТЕРИТОРІАЛЬНО-ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ	33
Грінько І. М. ЕФЕКТИВНІСТЬ ОЦІНЮВАННЯ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ	36
Добрянська О.М., В.В.Сиченко ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ВЛАДИ І РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	38
Долга В. С., Мізіна О.В. СТРАТЕГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО БІЗНЕСУ ТА УМОВИ ЙОГО ВЕДЕННЯ	42
Мелешин Д. М., Мозгова Г. В. ІНСТРУМЕНТИ ПОШУКОВОЇ ОПТИМІЗАЦІЇ САЙТУ	45

Застрожнікова І.В. СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ	47
Латишева О.В., Рачок А.І. СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ ПРОЕКТНОГО АНАЛІЗУ ТА МОДЕЛЮВАННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ДЛЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОГРАМ ЕКОЛОГІЧНО СПРЯМОВАНОГО ІНВЕСТУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	51
Коробкова С.О., Мізіна О.В. МЕРЕЖЕВІ БІЗНЕС-СТРУКТУРИ – ДОСЛІДЖЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА ПРИНЦИПІВ ФУНКЦІОНУВАННЯ	57
Мирошниченко Г.Б. УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА ЗА РАХУНОК ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ	59
Михайлова М.С., Нехай В.В. РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК МЕТОД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	62
Романець Ю. Р., Мирошниченко Г.Б. INTER-CULTURAL INTERACTION IN THE ECONOMIC RELATIONS	64
Платонов В.П., Мізіна О.В. ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДО ПІДБОРУ І ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	66
Прокопчук С.М., Волошин В.С. ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ	69
Рынкевич Н.С. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ	73
Барановський М.В., Микитин Т.М., Шелюк В.О. УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ АКТИВНИХ ВИДІВ ТУРИЗМУ У НАЦІОНАЛЬНИХ ПРИРОДНИХ ПАРКАХ	77
Сав'юк Л.О., Драчук Ю.З. РОЛЬ МЕНЕДЖМЕНТУ В ГАЛУЗІ ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ РЕСУРСІВ	80
Дубовская В.А., Котковец А.И., Голец О.В. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ПРОЦЕСС ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	83
Авраменко Д.В., Тельнова А. В. СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	87
Бергій А.В., Тельнова А.В. ЛОГІКО-ФОРМАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ	89

Мишаста О. С., Жуковська В.М. ФОРМУВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ У МОТИВУВАННІ ПЕРСОНАЛУ НАВЧАЛЬНОГО ЦЕНТРУ ПІДПРИЄМСТВА	92
Почужевський О.Д., Микольченко В.С., Почужевська Ю.Л. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ СТІЙКИМ РОЗВИТКОМ ПРОМИСЛОВОГО РЕГІОНУ З ПОГЛЯДУ ЕКОЛОГО- СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ	94
Ніколайчук О.А СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ	96
Тринц. М.О., Олійник О.М. СУЧАСНІ ВИМОГИ ДО ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРА	100
Шевчук Ю.В., Миколайчук І.П. ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ МЕНТОРСТВА В ПРАКТИКУ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ	103
Сидоренко В. О., Кайнара Д. О. КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОБ'ЄКТИВНА УМОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	107
Круголь А. Р., Катранжи Л. Л. СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА	109
Лазаревська Ю.А., Колосок В.М. ЩОДО ПИТАННЯ ВИКОРИСТАННЯ КОМУНІКАЦІЙ В ЛОГІСТИЧНИХ БІЗНЕС - ПРОЦЕСАХ.	112
Турчин С.С., Мирошниченко Г.Б. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В СИСТЕМІ СУЧАСНОГО БРЕНД-МЕНЕДЖМЕНТУ	114
Хижнякова Н.О. РОЛЬ КОМПЛЕКСНОГО АНАЛІЗУ ТЕРИТОРІЙ У СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ	117
Черненко А. Ю., Мозгова Г. В. УПРАВЛІННЯ РЕПУТАЦІЄЮ КОМПАНІЇ У ПОШУКОВИХ МЕРЕЖАХ	119
Федчук В.В., Ящук Т. А. ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ В КРАЇНАХ ЄС	121
Дарностук О.М., Мирошниченко Г.Б. УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ БАНКУ	123
Коробко С.С., Мирошниченко Г.Б. ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	126
Зінюк М.С., Деєва Н.Е. АКТУАЛЬНІСТЬ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ	129

Марченко О.В., Следь О.М. МЕТОДИ СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ	132
Кожушко В.Р., Мирошніченко Г.Б. ТЕХНОЛОГІЇ КОУЧИНГУ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ	136

ГРЕЙДУВАННЯ ЯК ЕФЕКТИВНА МОДЕЛЬ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Шимко О.В., к.е.н., доцент
Рівненський державний гуманітарний університет

Організація матеріального стимулювання праці представляє собою складний та багаторівневий процес, в якому переплітаються інтереси всіх суб'єктів соціально-трудових відносин (працівників, роботодавців, держави, домогосподарств), ринкові та неринкові механізми її формування і регулювання.

Ефективна система стимулювання праці повинна мати інноваційний характер, забезпечувати індивідуальний підхід до управління персоналом та умови для створення конкурентоспроможної системи винагород.

Таким вимогам відповідає впровадження системи ґрейдування як різновиду системи стимулювання праці різних категорій персоналу підприємства.

Ґрейдинг (або система ґрейдів) – це процедура з проведення оцінки й ранжування посад, у результаті яких посади розподіляються по групах, або ґрейдах, відповідно до їх цінності для підприємства визначеною за результатами оцінювання за низкою специфічних для підприємства факторів, і встановлення діапазонів посадових окладів[1-3].

Розрізняють два основних підходи до формування ґрейдів[1]:

- 1) оцінювання посад і формування ґрейдів за результатами такого оцінювання (ґрейд, до якого належить працівник, залежить від посади, яку він обіймає);
- 2) оцінювання компетенцій працівника й віднесення його до відповідного ґрейду залежно від результатів такого оцінювання (ґрейд, до якого належить працівник, залежить від компетенцій, які ми він володіє).

Перший підхід доцільно застосовувати у галузі фінансової діяльності, страхування, торгівлі, на промислових підприємствах тощо. Другий підхід – у консалтингових, тренінгових компаніях, у галузі інформаційних технологій тощо, тобто в компаніях з високою часткою інтелектуального капіталу.

Головною перевагою системи ґрейдинга є переведення нематеріального показника «цінність роботи співробітника» в грошовий еквівалент[1].

Переваги та можливості, які надає підприємству система ґрейдингу, відображені в табл. 1.

Ціна «ґрейду» (ЗПі) *i*-тої категорії персоналу складається з двох частин[3]:

- оплата вартості витраченої праці – ЗПГ (погодинний вклад);
- оплата підсумків (результатів) праці – ЗПВ (відрядний вклад).

Виходячи з цього, зарплата кожного працівника визначається чотирма основними параметрами:

- 1) ставкою – плановою (договірною) заробітною платою;
- 2) співвідношенням двох частин ставки: ЗПГ – оплатою вартості витраченої праці та ЗПР – оплатою за підсумки роботи;
- 3) структурою ЗПР (змінними компонентами зарплати): ЗПП – за виконання особистих планів; ЗПВ – за підсумки роботи свого підрозділу;

- ЗПС – за підсумками роботи суміжної служби або всього підприємства (якщо функції працівника мають на них істотний вплив);
4) обмеженнями мінімуму і максимуму заробітної плати.

Таблиця 1

Переваги та можливості системи грейдування

<i>Для робітника підприємства</i>	<i>Для підприємства в цілому</i>
<ul style="list-style-type: none"> – усвідомлення місця, яке займає його посада в існуючій ієрархії посад й оцінка її ролі для підприємства; – отримання справедливої винагороди за працю залежно від рівня складності, відповідальності т. п. виконуваної роботи; – оцінка перспективи свого професійного і кар'єрного зростання; – отримання можливості «горизонтального» кар'єрного розвитку (просування по шаблях майстерності в рамках однієї посади за рахунок ускладнення завдань, розширення кола відповідальності і повноважень) – зміна грейду і пов'язаного з ними рівня оплати праці; – послідовне набуття нових професійних знань та навичок, необхідних для ефективної роботи на більш високих посадах. 	<ul style="list-style-type: none"> – вдосконалення оргструктури і штатного розкладу; – більш ефективне планування витрат на персонал; – спрощення адміністрування корпоративної системи матеріального стимулювання; – визначення допустимого розміру винагороди для нововведених посад.

Працівників відповідно щодо впливу їх функцій на кінцеві результати доцільно умовно розділити на три категорії (грейди):

категорія «А»: виконувані ними функції безпосередньо впливають на результати діяльності підприємства, робота на цих посадах припускає рішення складних завдань, характеризується високим ступенем самостійності та відповідальності (посади вищої ланки управлінців і фахівців, відповідальних за розробку стратегії компанії, корпоративної політики, нових програм, бізнес-планів) – для цієї категорії частка ЗПР у ставці складає 60 – 80%;

категорія «Б»: виконувані ними функції опосередковано впливають на результати діяльності (працівники основних підрозділів, провідні фахівці функціональних, допоміжних підрозділів). Робота на даних посадах пред'являє високі вимоги до управлінських навичок, професійних знань та особистісних якостей. Вона передбачає високий ступінь контактності, відповідальності і творчості. Для цієї категорії частка ЗПР у ставці складає 30 – 60%;

категорія «В»: виконувані ними функції практично не впливають на результати діяльності; завдання персоналу – якісне виконання суворо регламентованих функцій (бухгалтери, касири, працівники складів, ремонтний та інший обслуговуючий персонал) – для цієї категорії частка ЗПР в ставці складає 0 – 30%.

Для кожного грейду встановлюється діапазон окладів, так звана вилка (верхній та нижній рівень Розмір діапазону залежить від бачення підприємства

того, яким чином ці ж діапазони підтримують кар'єрний зріст та інші цінності організації.

Застосування на підприємстві системи грейдів передбачає постійний моніторинг трудової діяльності співробітників, що дозволяє провести об'єктивну оцінку виконання робіт.

Управління результативністю персоналу ґрунтується на чіткому розумінні співробітником очікувань щодо стандартів ефективності своєї діяльності.

Отже, грейдування є ефективною моделлю матеріального стимулювання праці на підприємстві, яка забезпечуючи індивідуальний підхід до управління персоналом та умови для створення конкурентоспроможної системи винагород, дозволяє:

- підвищити стимулювання і мотивацію персоналу до високої продуктивності праці;
- підвищити професійний та кваліфікаційний рівень працівників;
- вдосконалити систему управління персоналом підприємства.

Список використаних джерел

1. Цимбалюк С. Проектування основної заробітної плати: порівняльний аналіз традиційних процедур і грейдування / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. - 2011. - № 7. - С. 9-16.
2. Шахно А. Ю. Система грейдування як сучасна форма оплати праці на підприємстві / А. Ю. Шахно // Інноваційна економіка. - 2013. - № 6. - С. 187-194.
3. Шостак І. В. Грейдування як сучасна система стимулювання праці різних категорій персоналу підприємства торгівлі / І. В. Шостак // Бізнес Інформ. - 2015. - № 4. - С. 315-320

ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ВИРОБНИЧОЇ ЛОГІСТИКИ В УПРАВЛІНСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ МЕТАЛУРГІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Амельницька О. В., к.е.н., доц.
Приазовський державний технічний університет

Функціонування підприємств металургійної галузі в сучасних умовах стійкої політичної і економічної кризи вимагає від керівників своєчасної швидкої реакції на зміни ринкових вимог і кон'юктури. Постійні коливання цін як на світовому, так і внутрішньому ринку металів вимагають постійного використання сучасних економічних інструментів в управлінні діяльністю підприємств металургійної галузі, зокрема в управлінні збутом і взагалі всією логістичною діяльністю. Отже, ключові питання розвитку металургійної галузі в Україні жорстко пов'язані з проблемами логістики, оскільки наявність ефективної і розвинутої логістичної інфраструктури дозволить збільшити обсяги ринків збуто на світовому ринку металів.

Впровадження логістичних систем в організацію виробництва на вітчизняних металургійних підприємствах є одним із значущих чинників