МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ОЛЕСЯ ГОНЧАРА
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені МИХАЙЛА ОСТРОГРАДСЬКОГО
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ
імені МИХАЙЛА ТУГАН-БАРАНОВСЬКОГО
МІЖНАРОДНА КОРПОРАЦІЯ «NOOSPHERE VENTURES»
УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ З РОЗВИТКУ
МЕНЕДЖМЕНТУ ТА БІЗНЕС-ОСВІТИ

ЗБІРНИК ТЕЗ
НАУКОВИХ РОБІТ УЧАСНИКІВ
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

# СУЧАСНІ ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

12-13 квітня 2017 р.

Українська Асоціація з розвитку менеджменту та бізнес-освіти

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

NOOSPHERE VENTURES
Technology Knowledge Humanity

Черкаси 2017

**УДК 658.012.32 (063)**
**ББК 65.290-2я431**
**С 91**

**Матеріали збірника друкуються мовою оригіналу. Відповідальність за достовірність фактів, цитат, власних імен та інших даних несуть автори.**

**Сучасні теорія і практика менеджменту та бізнес-адміністрування:** Збірник тез наукових робіт учасників всеукраїнської наукової конференції (м. Черкаси, 12-13 квітня 2017 р.). – Черкаси, Черкаський державний технологічний університет, 2017. – 257 с.

**Організаційний комітет конференції:**

| | |
|---|---|
| **Григор Олег Олександрович** | к. держ. упр., доцент, ректор Черкаського державного технологічного університету |
| **Фінагіна Олеся Валентинівна** | д. е. н., професор, завідувач кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування Черкаського державного технологічного університету |
| **Захарова Оксана Володимирівна** | д. е. н., професор, професор кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування Черкаського державного технологічного університету |
| **Проданова Лариса Василівна** | д. е. н., доцент, професор кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування Черкаського державного технологічного університету |
| **Бойко Анжела Іванівна** | д. філ. н., доцент, завідувач кафедри філософських та політичних наук Черкаського державного технологічного університету |
| **Гринько Тетяна Валеріївна** | д. е. н., професор, завідувач кафедри економіки та управління підприємством Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара |
| **Лутай Лариса Анатоліївна** | д. е. н., професор, завідувач кафедри менеджменту Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України |
| **Почтовюк Андрій Борисович** | д. е. н., професор, декан факультету економіки та управління Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського |
| **Самосьонок Лариса Миколаївна** | к. е. н., доцент, проректор з науково-педагогічної роботи, міжнародних зв'язків та розвитку Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського (м. Кривий Ріг). |
| **Панкова Людмила Іллівна** | к. е. н., доцент кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування Черкаського державного технологічного університету |
| **Якушев Олександр Володимирович** | викладач кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування Черкаського державного технологічного університету |

*УДК: 336.016*

***Захарова О.В.***
*д.е.н., проф., професор кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування*
***Кармазіна Т.Р.***
*магістрант*
*Черкаський державний технологічний університет*
*м. Черкаси, Україна*

# ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Управління персоналом – це досить складна та відповідальна галузь менеджменту, від результативності якої у значний мірі залежить загальна ефективність діяльності підприємства та конкурентність його продукту на ринку. На загальну результативність управління персоналом впливає велика кількість чинників, одним з найбільш важливих серед яких є розмір компанії. При цьому на кожному малому підприємстві створюється власна політика щодо управління персоналом, яка формується залежно від обраного керівником стилю управління та може через це сильно відрізнятися одна від одної.

Узагальнення особливостей здійснення загальноприйнятих етапів управління персоналом на малих підприємствах дозволило зробити такі висновки. Першою й основною особливістю управління персоналом в невеликих підприємствах є те, що всі без виключення кадрові процедури лежать в кругу обов’язків їх безпосередніх керівників [1, с. 324]. За цих умов загальна результативність функціонування та конкурентоспроможність підприємства на ринку будуть залежати від професійних та особистісних якостей керівника, його здатності переконувати, надихати та мотивувати персонал до високопродуктивної й інтелектуальної праці, професійного чуття та обізнаності про актуальний стан справ за сферою діяльності.

Водночас, чим меншою чисельністю працівників характеризується підприємство, тим більш розмитими є межі професійного поділу праці між його персоналом. Тобто працівники виконують не тільки свої безпосередні обов’язки, а й все те, що необхідно у межах поточної діяльності підприємства.

Через те, що чисельність персоналу є досить незначною, на малих підприємствах спостерігається високий рівень інформованості працівників про наявний стан справ, клієнтську базу, внутрішні й зовнішні «вузькі місця», проблемні ситуації підприємства тощо. Тому кожен працівник перетворюється на носія не лише інтелектуального й знанієвого капіталу, а й на людину, що володіє корпоративною таємницею, оприлюднення якої стороннім особам несе великі загрози існуванню підприємства.

Будова невеликої організації не передбачає вертикальних кар'єрних сходів: тут інженер не стане головним або провідним інженером із однієї причини – посади такого рівня не передбачені штатним розкладом. Тому

кар'єрне зростання в малій організації переходить у якісну площину і проявляється у безперервному професійному зростанні, розширенні функціонального навантаження на працівника, що може бути реалізоване як із зростанням заробітної плати, так і без нього. При цьому досить часто керівниками використовується можливість економити на соціальних пільгах і умовах праці [2, с. 799].

Особливості організації діяльності малих підприємств також обумовлюють мінімізацію або навіть повну ліквідацію такого негативного явища, як бюрократія через різке скорочення документообігу. Найчастіше, правила і документи, що регламентують порядок роботи з персоналом в таких організаціях, якщо й існують, то в дуже узагальненому вигляді.

Чим меншою є чисельність персоналу, тим більшого значення набувають особистісні якості працівників. Обов'язковість цієї умови пояснюється тим, що поза залежністю від сфери діяльності комфортний морально-психологічний клімат в колективі є запорукою високої продуктивності праці, злагодженої колективної роботи та запобігання будь-яких конфліктних ситуацій. Успіху може досягти лише той колектив, який став групою однодумців та набув статусу команди. За таких умов людина, поведінка якої не відповідає загальноприйнятим на підприємстві нормам не зможе затриматися на тривалий час в колективі і вимушена буде звільнитися.

Водночас із боку персоналу простежується одна з головних проблем – незадовільний рівень соціальної захищеності найманих працівників. Так, на практиці спостерігається слабка формалізованість трудових відносин: часто перевага віддається усним трудовим договорам, рідко гарантується всебічна охорона праці, широко практикуються гнучкі форми примусу співробітників до праці без оплати лікарняних і щорічних відпусток. Практично на всіх малих підприємствах відсутня процедура прийняття колективних договорів та не функціонують діючі профспілки, які змогли б чинити тиск на адміністрацію на захист інтересів працівників. При цьому єдиним документом, який регулює відносини роботодавця з працівниками є Трудовий кодекс України [3, с. 235]. Тобто сьогодні на законодавчому рівні відсутній дієвий механізм захисту персоналу, що працює в умовах малих підприємств.

Наявність перелічених особливостей організації різних етапів процесу управління персоналом в умовах малої організації вимагають від керівника високого рівня професіоналізму та майстерності в сфері управління персоналом. Керівник має стати одночасно найкращім професіоналом у обраній сфері діяльності, лідером, за яким згодні йти працівники та фахівцем із психології. Створення ефективної системи управління персоналом малого підприємства має безпосередньо базуватися на нагромадженому власному досвіді керівника щодо різних аспектів управління працівниками, передовій практиці вітчизняних і зарубіжних організацій та науково обґрунтованих принципах ефективного управління.

**Література:**

1. Питерс Т. В поисках эффективного управления / Т. Питерс, Р. Уотерман. Пер. с англ. – М.: Прогресс, 2006. – 324 с.

2. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер. – М.: БИНОМ Лаборатория знаний, 2013. – 799 с.
3. Паливода О.М. Управління персоналом в організаціях малого бізнесу: особливості та проблеми / О.М. Паливода. – К.: Вид. КНУ, 2012. – 235с.

*УДК 338.242.2*

***Зінченко О.А.***
*к.е.н., доц., доцент кафедри менеджменту і туристичного бізнесу*
***Комарова А.І.***
*студентка*
*Дніпровський національний університет ім. Олеся Гончара*
*м. Дніпро, Україна*

## ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА РОЗВИТОК ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Український туристичний бізнес впевнено розвивається, щороку з'являється чимала кількість нових компаній та агенцій. Пояснити таку тенденцію можна низькими витратами на ведення цього бізнесу, швидкою окупністю тощо. Зазвичай, туристичні агенції не мають великого капіталу та чисельного штату працівників, коло постачальників також є досить вузьким та перевіреним роками. Але незважаючи на це, не можна залишати без уваги такий інструмент управління таких підприємств, як організаційна культура.

Організаційна культура в туристичних компаніях зазвичай формується чотирма шляхами: довгостроковою практичною діяльністю; діяльністю власників фірми чи топ-менеджерів; запрошенням фахівців консультаційних фірм і штучного створення організаційної культури їх зусиллями; відбором найкращих норм та цінностей з боку керівників та персоналу.

Не існує однієї найкращої культури для всіх фірм одразу. Кожна організаційна культура відображає цінності, які сповідують засновники компанії. Культура фірми будується на основі цілей організації, галузі в якій вона діє, конкурентоспроможності, а також багатьох інших факторах навколишнього середовища. Для успішної роботи будь-якого туристичного підприємства потрібно побудувати корпоративну культуру таким чином, щоб її розуміла, а головне сприймала більшість членів організації [1].

Правильно побудована організаційна культура визначає поведінку працівників компанії, а її раціональне впровадження веде до розуміння ними тих норм, яких їм потрібно дотримуватись. Для того, щоб досягти високого рівня упорядкованості, послідовності і злагодженості у своїй діяльності, підприємству, зазвичай, доводиться звертатись до методу формалізації. У цей же час сильна організаційна культура дозволяє досягти тих же результатів, але без ведення великої кількості документації і суворої звітності. Більше того, розвинена організаційна культура може бути навіть ефективнішою за будь-