

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ТАВРІЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ В.І ВЕРНАДСЬКОГО  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ, ЕКОНОМІКИ ТА  
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ  
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ  
ВІДНОСИН  
ЖИТОМИРСЬКИЙ ЕКОНОМІКО-ГУМАНІТАРНИЙ ІНСТИТУТ  
УНІВЕРСИТЕТУ «УКРАЇНА»  
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ТУРИЗМУ

# **МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ФАКТОР СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ**

**Матеріали І студентської науково- практичної конференції  
(Київ, 6 квітня 2023 року)**

**Київ 2023**

УДК 338.24:330.15(063)

Рекомендовано до друку Вченою радою Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського (протокол № 8 від 19.05.2023 р.)

**Редакційна колегія:**

Безус П.І., к.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту та міжнародних економічних відносин Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського

Шафранова К.В., к.е.н., доцент, директор Житомирського економіко-гуманітарного інституту університету «Україна»

Карпенко С.В., к.е.н., доцент кафедри менеджменту та туризму Житомирського економіко-гуманітарного інституту університету «Україна»

Дивинська Ю.А., аспірант 2-го року навчання Phd за спеціальністю 051 «Економіка», в.о. завідувача кафедри менеджменту та туризму

Грудцина Ю.В., к.е.н., доцент кафедри менеджменту та міжнародних економічних відносин Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського

Бакаєва І.Г. к.е.н., професор кафедри менеджменту та міжнародних економічних відносин Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського

Пазиніч О. В. к.е.н., доцент кафедри менеджменту та міжнародних економічних відносин Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського

Петровська Ю.В. к.е.н., доцент кафедри менеджменту та міжнародних економічних відносин Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського

**Менеджмент як фактор соціально-економічного розвитку.** Матеріали І студентської науково-практичної конференції (м. Київ, 6 квітня 2023 р.) / упоряд. Грудцина Ю.В. 2023. 142 с.

У збірнику представлено стислий виклад доповідей і повідомлень, поданих на студентську науково-практичну конференцію «Менеджмент як фактор соціально-економічного розвитку», яку провели кафедра менеджменту та МЕН ТНУ імені В.І. Вернадського та кафедра менеджменту та туризму Житомирського економіко-гуманітарного інституту Університету «Україна» 6 квітня 2023 р.

Матеріали друкуються в авторській редакції. Автори опублікованих матеріалів та їх наукові керівники несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, власних імен та інших відомостей.

## ЗМІСТ

<b>Антоненко Т. Ф.</b> ЛОГІСТИКА МІЖНАРОДНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ.....	8
<b>Артьомова О. О.</b> ВПЛИВ ІНФЛЯЦІЇ, ВАЛЮТНОГО КУРСУ ТА ПРОЦЕНТНИХ СТАВОК НА ПРИПЛИВ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ.....	10
<b>Артьомова О. О.</b> КОН'ЮНКТУРА СВІТОВОГО РИНКУ МІДІ ТА УКРАЇНА НА СВІТОВОМУ РИНКУ МІДІ.....	11
<b>Бакунова К.С.</b> «ЗЕЛЕНА» ЛОГІСТИКА – СУЧАСНИЙ ТРЕНД ВАНТАЖОПЕРЕВЕЗЕНЬ.....	12
<b>Бакунова М. С.</b> РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІННІ. ТЕОРІЯ ЛІДЕРСТВА THE PATH GOAL THEORY (HOUSE & MITCHELL).....	15
<b>Балюк В. В.</b> КОМПАНІЯ «МЕТРО УКРАЇНА» ЯК СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИЙ БІЗНЕС.....	17
<b>Бондаренко В. В.</b> СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЮ ПЕРСОНАЛА.....	20
<b>Бредихін А. Ю.</b> ОСНОВНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛІННЯ АГРАРНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ.....	22
<b>Вакуленко О. П.</b> ІНФОРМАЦІЯ І КОМУНІКАЦІЇ В МЕНЕДЖМЕНТІ.....	24
<b>Валова В. І.</b> ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ОЛОВА.....	26
<b>Валова В.І.</b> ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ КРАЇНИ.....	28
<b>Василенко Д. К.</b> СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ.....	29
<b>В'юнник О.Г.</b> ОСОБЛИВОСТІ КОНТРОЛЮ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	31
<b>Гнатів Ю.П.</b> АНАЛІЗ РИНКУ ПРОДОВОЛЬЧИХ ТОВАРІВ В УКРАЇНІ.....	33
<b>Гоголін Б. О.</b> ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ.....	35

<b>Давиденко О.В.</b> СТРАТЕГІЯ МІЖНАРОДНОГО РОЗВИТКУ ГРУПИ КОМПАНІЙ «НОВА ПОШТА» .....	37
<b>Дерев'яно В.М.</b> КОМУНІКАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....	39
<b>Дмитренко Я. А.</b> ЕВОЛЮЦІЯ РОЗВИТКУ ПРОЦЕСУ СТАНДАРТИЗАЦІЇ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ КРАЇН У ЄДИНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ ПРОСТІР.....	41
<b>Довгаль Б.С., Касюдик А.І.</b> ОСНОВНІ ПРІОРИТЕТИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СФЕРІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ.....	43
<b>Екзархов М. А.</b> ПЕРСПЕКТИВИ ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ У КОНТЕКСТІ ГЕОПОЛІТИЧНИХ ЗМІН.....	45
<b>Журавська А.О.</b> БРЕНДИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ МІЖНАРОДНИМИ РЕСТОРАННИМИ МЕРЕЖАМИ .....	47
<b>Іванова Я. І.</b> СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА.....	49
<b>Ільченко А.Є.</b> МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ФАКТОР СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ .....	51
<b>Каленський А. І.</b> СТАНДАРТИЗАЦІЯ ТА СЕРТИФІКАЦІЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ В УМОВАХ ВІТЧИЗНЯНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	53
<b>Катран Д. А.</b> СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ.....	55
<b>Козаченко Г. С.</b> ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ.....	57
<b>Корнєєва І. О.</b> БРЕНД-МЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	58
<b>Космачова В. О.</b> МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ФАКТОР СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ.....	61
<b>Крилов С. М.</b> ОСНОВНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЦІНИ НА ТОВАР ПРИ ВИХОДІ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗОВНІШНІЙ РИНОК.....	63

<b>Кротова А.Д.</b> ЗНАЧЕННЯ РЕКЛАМИ ЯК ЧАСТИНИ МІЖНАРОДНОЇ КОМЕРЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	65
<b>Кротова А.Д.</b> МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ.....	66
<b>Кузьменко Р. С.</b> ХАРАКТЕРИСТИКА ІСТОРІЇ РОЗВИТКУ ТЕНДЕРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В Україні.....	68
<b>Кукота А.Ю.</b> НАСЛІДКИ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ДЛЯ РОЗВИНУТИХ КРАЇН ТА КРАЇН, ЩО РОЗВИВАЮТЬСЯ.....	70
<b>Купко О.В.</b> РИНОК ПРАЦІ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ УКРАЇНИ.....	72
<b>Курило А.В.</b> ОСОБЛИВОСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА.....	74
<b>Кушнір Ю. В.</b> АКТУАЛЬНІСТЬ МАРКЕТИНГОВОЇ СКЛАДОВОЇ НА ВІТЧИЗНЯНОМУ РИНКУ.....	76
<b>Ларчик А. О.</b> ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	78
<b>Луків М. А.</b> МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІЧНА ІНТЕГРАЦІЯ У СУЧАСНОМУ СВІТОВОМУ ГОСПОДАРСТВІ.....	80
<b>Люта Ю.В.</b> ФІНАНСУВАННЯ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД У КОНТЕКСТІ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ РЕФОРМИ: ОСОБЛИВОСТІ ТА АСПЕКТИ.....	82
<b>Маківчук І. І.</b> ІНВЕСТИЦІЙНИЙ КЛІМАТ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ІНОЗЕМНЕ ІНВЕСТУВАННЯ В УКРАЇНУ.....	84
<b>Маківчук І. І.</b> УКРАЇНА НА СВІТОВОМУ РИНКУ ІТ-ПОСЛУГ.....	88
<b>Меланченко С. О.</b> СВІТОВИЙ РИНОК СВИНЦЮ.....	90
<b>Мельник Т. М.</b> КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЕРАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ.....	91
<b>Мельников П.Р.</b> НЕФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ.....	93

<b>Муравейник О. В.</b> ОРГАНІЗАЦІЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	96
<b>Мусієнко А. В.</b> ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ІМПОРТНО-ЕКСПОРТНИХ ОПЕРАЦІЙ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ.....	98
<b>Назарко Н.О.</b> ДОСВІД ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПОЛЬЩІ.....	100
<b>Назарко Н.О.</b> ОСНОВНІ ГРУПИ ФУНКЦІЙ НАУКОВОЇ ТЕОРІЇ.....	101
<b>Обихвіст В. С.</b> ПОЛІПШЕННЯ СИСТЕМИ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ НАПРЯМКІВ.....	103
<b>Овчаренко І. К.</b> ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	105
<b>Орлянський В. П.</b> ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЦІНОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА.....	107
<b>Осипенко О. В.</b> ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТТЯ ЗБУТУ ТА ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	108
<b>Остапенко А. О.</b> ПРОБЛЕМИ МОЛОДІЖНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ.....	110
<b>Петриченко М. А.</b> СУТНІСТЬ ДЕМОГРАФІЧНОЇ ПРОБЛЕМИ СВІТУ.....	112
<b>Погоріла А. О.</b> УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНІМ БОРГОМ КРАЇНИ: СВІТОВИЙ ДОСВІД ТА УКРАЇНСЬКА ПРОБЛЕМАТИКА.....	114
<b>Прохорчук В. І.</b> ПРОБЛЕМИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ: МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ УКРАЇНИ.....	116
<b>Ромашкін М. Д.</b> ТРАНСПОРТУВАННЯ В ЛОГІСТИЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ЛАНЦЮГАМИ ПОСТАВОК.....	119
<b>Сапельник В. О.</b> БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ В МЕНЕДЖМЕНТІ.....	121
<b>Серих Х. М.</b> ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА.....	123
<b>Сидоренко А. П.</b> ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ GR-ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ВЗАЄМОДІЇ БІЗНЕСУ ТА ВЛАДИ.....	125

<b>Смик В. І. СОЦІАЛЬНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК КОМПОНЕНТ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....</b>	<b>127</b>
<b>Степанушко О. І. ТЕХНОЛОГІЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....</b>	<b>129</b>
<b>Троїцька А. С. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ В ГАЛУЗІ РОСЛИННИЦТВА.....</b>	<b>131</b>
<b>Чернишова Ю. О. ГЛОБАЛЬНІ ТЕХНОЛОГІЧНІ РИЗИКИ.....</b>	<b>133</b>
<b>Чернишова Ю. О. ЗНАЧЕННЯ ЕКСПОРТНО - ІМПОРТНИХ ОПЕРАЦІЙ ДЛЯ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ.....</b>	<b>135</b>
<b>Черняк М. А. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ.....</b>	<b>137</b>
<b>Шляхтюк В. Р. ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ.....</b>	<b>140</b>

**Шляхтюк Вікторія Романівна**

студентка кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування  
Державного біотехнологічного університету,  
спеціальності «073 Менеджмент»  
ОП «Менеджмент»

**Науковий керівник:**

Заїка Світлана Олександрівна  
к.е.н., професор, доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування

**ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ**

Питання мотивації праці є однією з найважливіших проблем у світовій практиці, на яку звертають велику увагу. При формуванні систем мотивації на підприємствах необхідно використовувати накопичений досвід світової практики. На сьогоднішній день, через суб'єктивні умови, ефективність працівників значно знизилася, а їх соціальна та творча активність стала менш ефективною через несприятливу систему мотивації та інші фактори [1-3]. Тому закордонний досвід в цій сфері може бути дуже цінним для українських підприємств, які шукають шляхи покращення своєї роботи та збільшення ефективності.

Перш за все, на в країнах Європи дуже поширена практика використання гнучких форм оплати праці. Наприклад, окремі підприємства пропонують своїм співробітникам можливість вибирати між фіксованим окладом та системою бонусів, які залежать від показників продуктивності [2]. Це дозволяє стимулювати працівників до більш активної роботи та дозволяє підприємствам збільшувати ефективність своєї діяльності.

У Франції система стимулювання відрізняється тим, що оплата праці індивідуалізується з використанням бальної оцінки працівника з урахуванням його професійної майстерності, продуктивності праці, якості виконаної роботи, дотримання правил техніки безпеки та етики виробництва. Додаткові винагороди можуть включати в себе підтримку виховання дітей, надання автомобіля та забезпечення в старості.

У Великобританії, залежно від прибутку, існують дві модифікації системи оплати праці: грошова та акціонерна, що може передбачати часткову оплату у вигляді акцій. Крім того, використовується система, яка коливається від заробітної плати та залежить від прибутку підприємства.

Мотиваційна модель праці в Німеччині базується на підтримці інтересів та потреб кожного працівника, як вільної особистості, яка розуміє свою відповідальність перед суспільством. Німецька модель забезпечує задоволення потреб всіх працівників. У свою чергу, Швеція реалізує сильну соціальну політику, що спрямована на зменшення майнових розбіжностей, через

перерозподіл національного доходу на користь менш забезпечених верств населення.

Також в Європі та США дуже поширена практика проведення тренінгів та семінарів для працівників, що допомагає розвивати їх професійні навички та підвищувати їх кваліфікацію. Це не тільки дозволяє підприємствам мати більш компетентний персонал, а й підвищує рівень задоволеності працівників своєю роботою.

Окремим напрямом в мотивації персоналу є використання соціальних пакетів, що дозволяють підприємствам підвищувати рівень задоволеності працівників своєю роботою [1]. Вони можуть включати в себе різні блага, такі як медичне страхування, сплачувані відпустки, програми пенсійного забезпечення та інші пільги. Це дозволяє підприємствам забезпечувати своїх співробітників високим рівнем соціального захисту та покращувати їхнє матеріальне становище. Такі пакети можуть бути дуже привабливими для працівників та сприяти залученню талановитих фахівців до підприємства.

Крім того, в Європі та США дуже поширена практика розвитку корпоративної культури та командної роботи. Це дозволяє підприємствам створювати злагоджені та ефективні робочі групи, які можуть бути більш продуктивними в розв'язанні завдань. Така практика вимагає значних зусиль та інвестицій з боку підприємства, але може бути дуже ефективною в довгостроковій перспективі.

Нарешті, важливим елементом мотивації персоналу є визнання їхньої роботи та досягнень [3]. У багатьох компаніях в Європі та США проводяться різні конкурси та програми винагородження за досягнення певних результатів або відзнаки за довгострокову та віддану роботу. Це дозволяє підвищити мотивацію працівників і збільшити їхню відданість підприємству.

Отже, закордонний досвід мотивації персоналу підприємств показує, що існують різні методи та підходи, які можуть бути ефективними в залученні та збереженні талановитих фахівців. Важливо знайти ті методи, які відповідають конкретному підприємству та сприяють його розвитку.

#### **Список використаних джерел**

1. Zaika S., Kuskova S., Zaika O. The essence and problems of motivation as a factor in the development of modern enterprises. *Підприємництво та інновації*. 2020. №. 15. С. 48-52. DOI: <https://doi.org/10.37320/2415-3583/15.8>.

2. Заїка С.О. Мотивація та стимулювання як чинники забезпечення стійкого розвитку сільськогосподарських підприємств. *Вісник ХНТУСГ: економічні науки*. 2018. Вип. 191. С. 222-236.

3. Мазнев Г.Є. Заїка С.О., Грідін О.В. Сутнісна характеристика інтелектуального капіталу. *Науково-практичний журнал «Причорноморські економічні студії»*. 2016. Вип. 10. С. 36-47.