



МАУП

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 7

Матеріали

*Звітної науково-практичної конференції
“Теоретико-методологічні засади та соціальна практика
модернізації України: політичні, юридичні, економічні
та психологічні проблеми”
м. Київ, МАУП, 29 листопада 2018 р.*

*IV Всеукраїнської науково-практичної конференції
“Проблеми і перспективи соціально-економічного
розвитку України в умовах європейської інтеграції”
м. Київ, МАУП, 14 листопада 2018 р.*

*Міжнародної наукової конференції
“Сучасні аспекти модернізації освіти в Україні:
стан, проблеми, тенденції розвитку”
м. Київ, МАУП, 7 грудня 2018 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2018

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 10 від 31.10.18)*

Редакційна колегія:

М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко (заступник голови), д-р наук з держ. упр., проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук, проф.;
А. М. Кислий, д-р юрид. наук., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор)

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 7: Матеріали. звітн. наук.-практ. конф. “Теоретико-методологічні засади та соціальна практика модернізації України: політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми”, 29 листопада 2018 р.; IV Всеукр. наук.-практ. конф. “Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку України в умовах європейської інтеграції”, 14 листопада 2018 р.; Міжнар. наук. конф. “Сучасні аспекти модернізації освіти в Україні: стан, проблеми, тенденції розвитку”, 7 грудня 2018 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2018. — 372 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2018
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2018

Дорошенко Л. С., Лапицька Н. І.

Удосконалення управління зайнятістю як передумова
збереження трудового потенціалу 193

Владика Ю. П.

Кризові явища: причини та наслідки 196

Середюк К. В.

Методичні засади управління корпоративною соціальною відповідальністю..... 199

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ

Домків Т. С., Чолишкіна О. Г.

Криптоаналіз алгоритмів шифрування з використанням технології CUDA 204

Рябокін Ю. М.

Впровадження технології блокчейн в Україні 207

Ліскін В. О.

Онтологічний інжиніринг систем електронного навчання 211

ІV ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

“Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку України

в умовах європейської інтеграції”

(14 листопада 2018 р.)

Буковинська М. П.

Ділова поведінка менеджера – як імпульс підвищення
ефективності діяльності підприємств..... 215

Братусь Г. А.

Оцінка світової практики здійснення розрахунків
із використанням платіжних карток..... 217

Кобржицький В. В.

Ризики зовнішньоекономічної діяльності та бізнес-планування 220

Козлова А. І.

Чинники, що стоять на заваді іноземному інвестуванню в економіку України 223

Колпаков В. М.

Проблеми людського розвитку в контексті євроінтеграційних процесів 226

Берестецька Л. М.

Деякі аспекти використання тренінгових технологій в підготовці менеджерів 230

Головач Н. В.

Професійна освіта як ключовий фактор розвитку трудового потенціалу України 233

Сомов Д. О.

Взаємозв'язок організаційної культури та стратегії організації..... 237

Бєлова А. І., Кокуба Є. М.

Теоретичні підходи до конкурентоспроможності підприємства
як засобу досягнення його стратегічної стійкості в умовах ринку..... 240

Бєлова А. И., Чайкара Анил

Целесообразность разработки бизнес-планирования продукции
предприятия в условиях рыночной экономики 244

IV ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

“ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ” (14 листопада 2018 р.)

М. П. БУКОВИНСЬКА

д-р екон. наук, проф., зав. кафедри менеджменту НН ІМЕФ МАУП

ДІЛОВА ПОВЕДІНКА МЕНЕДЖЕРА – ЯК ІМПУЛЬС ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Основою будь-якої організації, або навчального закладу є людський капітал. Були часи, коли вважалося, що машина, автомат чи робот витиснуть людину з більшості організацій та остаточно затвердять перевагу техніки над працівником. Однак, хоча машина й стала повноправним господарем у ряді технологічних та управлінських процесах, хоча вона й витиснула людину повністю чи частково з окремих підрозділів організацій, роль та значення людини в організації не тільки не упали, але й збільшилися. При цьому людина стала не тільки самим коштовним “ресурсом” організації, але й самим цінним. Багато організацій, бажаючи підкреслити свою вагу та розмах діяльності, ведуть мову не про розмір їхніх виробничих потужностей, обсяг виробництва чи продажів, фінансовий потенціал та інше, а про число працівників в організації та їх професіоналізм.

Отже, основна мета даної роботи полягає у дослідженні особливостей спілкування та поведінки менеджер – працівник.

Базу для відносин у площині керівник – підлеглий становить корпоративна культура організації. Так, корпоративна культура у Західних країнах починається із обстановки усередині компанії: з культури взаємин персоналу різних рівнів між собою та керівництвом, з поважного відношення керівників до своїх підлеглих, з визнання компанією їхніх заслуг та стимулювання за досягнення.

У рамках аналізу створення комфортного психологічного клімату у колективі можна виділити наступні сфери: професійну, ціннісно-світоглядну та сферу між особистих відносин.

Професійна сфера охоплює відносини, що складаються у процесі рішення виробничих завдань.

Ціннісно-світоглядна сфера пов’язана з взаємовідносинами між особистими та корпоративними цінностями, етичними установками, переважаючими у конкретній соціальній групі.

Сфера між особистих відносин пов'язана з реалізацією потреби у спілкуванні та самоствердженні особистості у рамках колективу, мірою задоволення своєю професійною діяльністю, формальним та неформальним статусом [1].

Важливою якісною характеристикою робочої групи є її професійна зрілість. Вона характеризується міцними зв'язками між її членами, виникаючими на основі загальних ціннісних орієнтацій, позитивно забарвлених неформальних відносин. Особисті розбіжності швидко усуваються, дисципліна носить свідомий характер, з'являється почуття гордості за свій колектив, складаються стійкі традиції. Співробітники мають можливість розкрити свій творчий потенціал, з ентузіазмом відносяться до рішення поставлених задач.

Чинники, що визначають міру зрілості робочої групи, її здатність продуктивно функціонувати, можна умовно розділити на наступні: технологічні, економічні, організаційні та ін.

Американські дослідники Блейк та Мутон запропонували цікаву класифікацію типів взаємовідносин яка заснована на комбінації двох головних параметрів: увазі до людини, мірі обліку інтересів людей та увазі до виробництва, міри врахування інтересів справи. Це п'ять типів взаємовідносин всередині колективів, що істотно розрізняються з точки зору морально-психологічного клімату [1].

Невтручання: низький рівень турботи керівника про виробництво та про людей. Керівник багато робить сам, не делегує свої функції, не прагне до серйозних досягнень. Головне для нього зберегти свою посаду.

Тепла компанія: високий рівень турботи про людей, прагнення до встановлення дружніх відносин, приємної атмосфери, зручного для співробітників темпу роботи. При цьому, керівника не особливо цікавить чи будуть при цьому досягнуті конкретні й стійкі результати.

Задача: увага керівника повністю зосереджена на рішенні виробничих задач. Людський чинник або недооцінюється, або просто ігнорується.

Золота середина: керівник у своїй діяльності прагне оптимально поєднувати інтереси справи та інтереси персоналу, він не вимагає дуже багато від працівників, але й не займається потуранням.

Команда: найбільш переважний тип взаємовідносин у робочій групі. Керівник прагне максимально врахувати інтереси виробництва та інтереси колективу, об'єднанню діловитості та людяності на усіх рівнях відносин.

Одним з важливих чинників є морально-психологічний клімат, який склався у конкретній робочій групі.

Морально-психологічний клімат робочої групи істотним образом залежить від її структури. Структура колективу, тобто реально існуюча сукупність взаємовідносин членів групи, що виникла у процесі спільної діяльності та спілкування, досліджується на двох рівнях формальному та неформальному. Якщо формальна структура пов'язана з посадовим статусом членів групи, впорядкованим, то неформальна структура складається на основі відносин, зумовлених психологічними якостями членів колективу. Групи грають дуже важливу роль у житті кожного члена організації. Тому менеджмент мусить враховувати цей факт у побудові роботи організації, в управлінні кадрами, розглядаючи кожного працівника як індивіда, що володіє набором визначених характеристик, як фахівця, покликаного виконувати визначену роботу, як члена групи, що виконує визначену роль у груповому поведженні та як людини, що вчиться й змінює своє поведження відповідно до сформованих корпоративних принципів.

Джерела

1. Вейл П. Искусство менеджмента, М. Юрист, 1994 – 457 с.