



МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ  
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ І АДМІНІСТРУВАННЯ



VIII науково-практична конференція з міжнародною участю

**«Професійний менеджмент  
у сучасних умовах розвитку ринку»**  
(Реєстраційне посвідчення УкрІНТЕІ № 273 від 09.08.2018 р.)

**Матеріали доповідей**

1 листопада 2019 року

---

VIII scientific-practical conference with international participation

**«Professional management in modern  
conditions of development of market»**  
(Registration certificate of the Ukrainian Institute of scientific-  
technical and economic information № 273 from 09.08.2018)

Reports

1 November 2019

м. Харків  
2019

УДК 353 (075.8):338.24  
П84

Редакційна колегія: д.е.н., проф. Козирева О.В., д.е.н., проф. Сумець О.М.,  
к.е.н., доц. Глебова Н.В.

П84 «Професійний менеджмент у сучасних умовах розвитку ринку» : Матеріали доповідей VIII науково-практичної конференції з міжнародною участю (1 листопада 2019 р.). – Х. : Монограф. – 2019. – с. 331.

Збірник містить тези доповідей науково-практичної конференції з міжнародною участю «Професійний менеджмент у сучасних умовах розвитку ринку». Матеріали містять результати теоретичних і практичних досліджень за провідними напрямками розвитку сучасного менеджменту.

Матеріали друкуються в авторській редакції. Організаційний комітет не несе відповідальності за достовірність фактів, власних імен та іншої інформації, використаної в публікаціях.

УДК 353 (075.8):338.24

Для того, щоб бути ефективним, одного тайм-менеджменту не достатньо. Важливо стежити за своїм здоров'ям і підтримувати себе в належній фізичній формі. Життя повинне бути насиченим. Основний принцип рівноваги: важливо кількість часу вдома і якість часу на роботі.

Використана література:

1. Інтернет-портал для управлінців Management.com.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua>.

### **Кооперация бизнеса как возможность повышения квалификации персонала**

*Дубко Н. А., ассистент кафедры  
Учета, финансов, логистики и менеджмента  
Полоцкого государственного университета  
n.dubko-psu@mail.ru*

В современном мире малый бизнес является важнейшей составляющей цивилизованного рыночного хозяйства. Предпринимательство как неотъемлемый элемент конкурентного механизма придает экономике должную гибкость, мобилизует финансовые и производственные ресурсы населения.

Нельзя не согласиться с Шеховой М. А., по мнению которой малый бизнес «несет в себе мощный антимонопольный потенциал, служит серьезным фактором структурной перестройки и обеспечивает прорыв по новым направлениям научно-технического прогресса, во многом решает проблему занятости, становления среднего класса – гаранта необратимости реформ и другие социальные проблемы [1, с. 2]».

Малый бизнес способствует формированию среднего класса – залога экономической и политической стабильности в государстве. Все это, наряду с обеспечением занятости населения, формирует благоприятный социальный климат [2, с. 80].

Не следует забывать, что малый бизнес имеет ряд своих особенностей, который отличает его от крупномасштабного предпринимательства. В частности, к ним относятся:

- небольшие сферы сбыта продукции;
- неустойчивость на рынке в связи с большой конкуренцией;
- численность работников (определенное значение). При этом зачастую собственник бизнеса может быть и бухгалтером организации, и непосредственным работником предприятия, и управляющим;
- комплексный характер деятельности и гибкая организация труда;
- отсутствие многоуровневой организационной структуры.

Именно поэтому не оставляет сомнений тот факт, что от персонала малого предприятия, от уровня его подготовки, профессионализма служащих и их творческой активности на работе во многом зависит способность бизнеса конкурировать на рынке. От профессионализма работников зависит положение организации в отрасли и перспективы дальнейшего развития предприятия.

Таким образом, работники малого предприятия должны постоянно совершенствоваться, повышать свою квалификацию, посещать различные семинары и тренинги, способствующие получению профессиональных знаний.

Согласно данным регионального исследования (проведение анкетного опроса) организаций малого и среднего бизнеса Витебской области в рамках реализации

местной инициативы «Выявление региональных приоритетов развития малого и среднего бизнеса и формирование эффективного взаимодействия бизнеса и власти» в рамках проекта международной технической помощи «Развитие «Кастрычніцкага эканамічнага форуму» – площадки для открытого диалога о возможных направлениях экономических реформ для Беларуси – для более эффективного и вовлеченного гражданского участия в процессе принятия решений по вопросам экономической политики на национальном и местном уровнях», более 60% опрошенных предпринимателей сходятся во мнении, что имеют сложность в организации процесса обучения и повышения квалификации персонала (см. рис.).

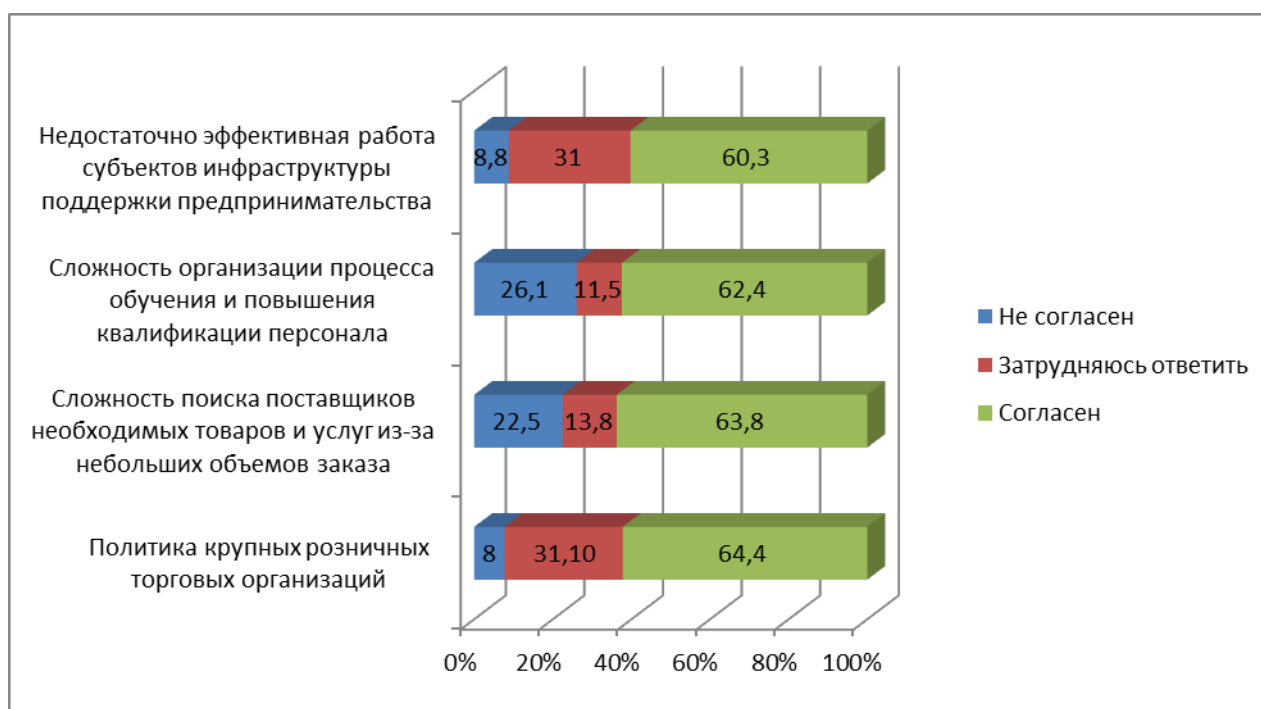


Рис. Факторы, сдерживающие развитие бизнеса Витебской области по мнению респондентов

Сложность обучения персонала предприятий малого бизнеса заключается в достаточно большой стоимости курсов и семинаров по повышению квалификации. Многие предприниматели настороженно относятся к совместному с другими предприятиями обучению персонала, мотивируя это его высокой стоимостью и возможностями самообучения, которые предоставляют современные технологии. Однако в этом случае сотрудник должен иметь высокую степень самоорганизации и четкое представление о том, что именно ему надо найти. Корпоративное обучение позволяет сформировать конкретные запросы, получая от бизнес-тренеров ответы, учитывающие специфику и потребности организации и его рабочего места. Оно объединяет большой рынок тренингов, семинаров, консультирования и тому подобного по различным темам, как общим, так и узкоспециальным.

Зачастую такие обучающие мероприятия проводятся в крупных городах или даже другой стране. В таком случае посещение курсов повышения квалификации потребует значительных денежных затрат, которые необходимы для оплаты самого мероприятия, а также проезд и проживание работника.

При кооперации малого бизнеса с целью совместного обучения персонала существует возможность уменьшения затрат при условии организации таких

мероприятий на місному рівні. Якщо кожен підприємця відправляє своїх працівників в іншій місто або країну – це один рівень витрат, якщо підприємці кооперуються і запрошують спеціалістів приїхати до них для навчання персоналу – це іншій вид витрат.

Таким чином, навчання працівників малого бізнесу є серйозним інструментом розвитку, який не можна недооцінити. При кооперації підприємництва з метою спільного навчання працівників значно зменшуються витрати, при цьому збільшується ефективність ведення бізнесу. Людські ресурси – один з основних ресурсів підприємства малого бізнесу, інвестування грошових засобів в яке дозволяє залишатися конкурентоспроможним на ринку.

Використана література:

1. Шехова, М. А. Совершенствование регионального управления развитием малого предпринимательства в Республике Беларусь / М. А. Шехова; автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук; Нац. акад. наук Беларуси, Институт экономики. – Минск: Беларуская навука, 2002. – 136 с.

2. Шехова, М. А. Проблемы и направления развития малого бизнеса в регионах / М. А. Шехова // Белорусский экономический журнал. – 2000. – № 1. – С.80-88.

**Assessment Center як нова технологія в системі управління персоналом**  
**Кармінська-Бєлоброва М. В.** доцент кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин Національного технічного університету «Харківський політехнічний університет»  
*marinabelobrova@gmail.com*

Зміни в економічній і політичній системах у нашій країні надають широкі можливості й водночас становлять серйозні загрози для кожної особистості, сталості її існування, вносять суттєвий рівень невизначеності в життя практично кожної людини. Управління персоналом у такій ситуації набуває особливого значення, оскільки дає змогу реалізувати, узагальнити цілий спектр питань адаптації індивіда до зовнішніх умов, урахування фактору особистості в побудові системи управління персоналом організації. Широке використання таких понять, як управління персоналом, кадровий менеджмент, управління людськими ресурсами показує, що проблеми персоналу включені в загальну систему організаційного управління й тісно пов'язані з іншими управлінськими елементами. Сьогодні особливої уваги набуває питання, яким чином функції кадрового управління зможуть підвищити адаптаційні можливості підприємства.

Участь людини в суспільних і виробничих відносинах визначається її бажаннями, можливостями й мотивацією або спонуканням до вирішення поставлених перед нею цілей. Тож ефективно управління персоналом неможливе без розуміння мотивів і потреб людини з метою правильного використання стимулів до праці. Водночас у кожній організації існують свої унікальні вимоги до співробітників. Певні додаткові вимоги висуваються з огляду на специфіку корпоративної культури організації: фахівець, який відмінно працює, в «агресивному» або «м'якому» середовищі, швидше за все, не буде ефективно працювати в іншій компанії з іншими методами і принципами ведення бізнесу [1].