



Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Державна вища професійна школа ім. кап. Вітольда Пілецького в Освенцеми (Польща)
Університет економіки в Братиславі
Факультет економіки бізнесу в Кошице (Словацька Республіка)
Віденська консерваторія в м Будапешт, (Угорщина)

**III Міжнародна
науково-практична конференція
“УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ
ТРАНСФОРМАЦІЯМИ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРОЦЕСІВ:
РЕАЛІ І ВИКЛИКИ”**



6-7 квітня 2021 р.

УДК 005:[316+330:005.591.4]:332.15(043.2)

У66

*Рекомендовано до поширення через мережу Інтернет
Вченою радою Мукачівського державного університету
(протокол № 12 від 22 квітня 2021 року)*

У66

Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики: збірник тез доповідей III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Мукачево, 6-7 квітня 2021 р.). – Мукачево: МДУ, 2021. – 233 с.

Відповідальний за випуск: Феєр О.В. – к.е.н., доц., доцент кафедри менеджменту та управління економічними процесами, відповідальна за наукову роботу кафедри.

Технічний редактор: Товт Т.Й. – к.е.н., доцент.

У збірнику тез за матеріалами III Міжнародної науково-практичної конференції, що проводилася кафедрою менеджменту та управління економічними процесами Мукачівського державного університету, висвітлюються погляди науковців, аспірантів, слухачів магістратури, студентів, представників державних органів влади та місцевого самоврядування, підприємницьких структур на актуальні проблеми управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів в сучасних умовах.

Матеріали структуровані в розрізі декількох напрямів досліджень: «Управління економікою держави в умовах глобальних перетворень»; «Особливості регіонального управління господарськими процесами»; «Управління економічними процесами суб'єктів господарювання»; «Фінансове регулювання та обліково-аналітичне забезпечення діяльності суб'єктів на мікро- та макрорівнях»; «Управління інвестиційно-інноваційною діяльністю»; «Управління освітньою діяльністю у цифровому просторі»; «Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства».

Матеріали подано в авторській редакції. Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, статистичних даних, галузевої термінології, інших відомостей.

УДК 005:[316+330:005.591.4]:332.15(043.2)

*Матеріали конференції доступні для перегляду на офіційному сайті університету
за адресою <https://msu.edu.ua/konferenciji-seminari/>*

© Мукачівський державний університет, 2021
© Кафедра менеджменту та управління економічними процесами, 2021

УДК 005.95/.96:[640.412+640.432] (043.2)

Д.І. МОЛНАР-БАБІЛЯ

кандидат хімічних наук,

доцент кафедри готельно-ресторанної та музейної справи,

Я.І. КОЗАР

здобувач ОС «Бакалавр»

спеціальності «Готельно-ресторанна справа»,

Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ – СКЛАДОВА УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

Ефективне функціонування підприємства в умовах розвитку ринкової економіки в державі перебуває у прямій залежності від забезпечення високої якості його кадрового потенціалу, відповідності роботи з персоналом сучасним вимогам, постановки цієї діяльності на міцний науковий фундамент з урахуванням тих тенденцій, які сьогодні існують у даній сфері. Мета даної роботи дослідити вплив системи управління персоналом на ефективність діяльності підприємств готельно-ресторанного господарства.

Управління персоналом - одна з головних функцій будь-якої організації або підприємства, воно може виявитися тим критичним фактором, що визначає успіх або невдачу організації, професіонал у сфері управління персоналом може стати дійсно лідером майбутнього. Система управління персоналом необхідна не тільки для суб'єктів господарської діяльності, що тільки створюються, але, перш за все, для вже працюючих. У свою чергу, управління персоналом - це сукупність механізмів, принципів, форм і методів взаємодії при формуванні, розвитку та діяльності персоналу організації, що реалізується як ряд взаємопов'язаних напрямків та видів діяльності. Управління персоналом має базуватися на таких основних принципах:

- людина - основа корпоративної культури. Успішні підприємства приділяють велику увагу персоналу. Коли людей ставлять на вершину змін, вони стають рушійною силою цих змін;
- менеджмент для всіх. Управління має здійснюватися на трьох рівнях: вище керівництво, середнє керівництво («команда») і нижня ланка («співробітники»);
- ефективність, як критерій успіху організації, що полягає у досягненні мети з оптимальним використанням ресурсів і максимізації прибутку;
- взаємини як критерій успіху організації;
- якість як критерій ефективності. Необхідно працювати з п'ятьма взаємозалежними підсистемами якості: особиста якість; якість команди; якість продукції; якість сервісу і якість організації;
- команда як критерій успіху організації. Всі команди й окремі співробітники, які входять у команду, роблять внесок як в успіх, так і в провали організації;
- навчання - ключ до розвитку та змін і невід'ємна частина життєво важливого процесу просування організації. [1].

Перш за все, ефективність функціонування системи управління персоналом повинна визначатися її внеском в досягнення організаційних цілей. До показників для оцінки організаційної ефективності управління персоналом підприємства належать: плінність кадрів, співвідношення чисельності управлінського апарату і інших категорій працівників, надійність роботи персоналу, рівномірність завантаження, рівень трудової дисципліни, задоволеність працівника, кількість конфліктів, скарг, нещасних випадків та ін. Наведений склад показників дозволяє оцінити такі основні параметри організації роботи персоналу підприємства, як: економічність, надійність, рівномірність і якість. Щоб підприємство ефективно працювало, важливо враховувати кожні з зазначених

компонентів, по кожному з них повинна досягатися певна мета, що дозволяє судити про організаційний порядок у підприємстві й стан організаційної культури.

До показників оцінки соціальної ефективності управління персоналом підприємства відносяться: стан морально-психологічного клімату, мотивація, потреби і конфліктність в трудовому колективі; вплив соціальних програм на результативність діяльності працівників і підприємства в цілому; ступінь задоволеності персоналу конкурентоздатністю робочої сили; організацією праці; її продуктивністю і оплатою, роботою підприємства в цілому [2].

До показників оцінки економічної ефективності управління персоналом підприємства належать: співвідношення витрат, необхідних для забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, і результатів, отриманих від їхньої діяльності; відношення бюджету підприємства до чисельності персоналу; вартісної оцінки розходжень у результативності праці [3]. Крім того, у ринковій економіці важливе значення мають такі економічні показники, як: прибуток, продуктивність праці, обсяг продажів, рентабельність, продуктивність праці працівників; співвідношення темпів росту продуктивності праці працівників з темпами росту середньої заробітної плати; фонд оплати праці і зарплатоємкість; витрати на керівництво.

Таким чином, на багатьох підприємствах України побудова якісної системи управління персоналом за багатьма причинами, на жаль, залишається досить складною проблемою, що в кінцевому варіанті призводить до банкрутства цих підприємств, тому питання побудови ефективної системи управління персоналом залишається відкритим й потребує подальшої розробки та удосконалення.

Список використаних джерел:

1. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. – [3-тє вид., випр. і доп.] / М. Мурашко. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2008. – 435 с.
2. Управління персоналом: [навч. посіб.] / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва,
3. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу [Електронний ресурс] / В. А. Савченко – К.: КНЕУ, 2009. – 351 с. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/82005/menedzhment/rozvitok_personalu

УДК 334.7

М.В. МОЛОХОВИЧ

кандидат економічних наук,

доцент кафедри інноватики і підприємницької діяльності,
Белорусский государственный университет, г. Минск, Республика Беларусь

РОЛЬ ПЛАНИРОВАНИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ

Основной целью формирования систем корпоративного взаимодействия хозяйствующих субъектов посредством создания различных форм и видов объединений является получение их участниками эффекта большего, чем при обособленном функционировании. Однако, достижение усиления взаимного действия или синергетического эффекта возможно лишь в случае организации эффективного взаимодействия всех элементов системы, построения отношений взаимовыгодного сотрудничества и соблюдения баланса личных и общих интересов каждого из них в отдельности и всей совокупности в целом. Как следствие, возникает потребность разработки комплекса мер, обеспечивающих выполнение данных требований, среди



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>