

**Вищий навчальний заклад Укоопспілки  
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»  
(ПУЕТ)**

**МЕНЕДЖМЕНТ РОЗВИТКУ  
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ  
У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ**

**МАТЕРІАЛИ**

Міжнародної науково-практичної конференції  
(м. Полтава, 14–15 травня 2015 року)

**Полтава  
ПУЕТ  
2015**

УДК 005:33.012.2  
ББК 65.050я431  
М50

*Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» заборонено*

### **Програмний комітет**

**О. О. Нестуля**, голова комітету, д. і. н., професор, ректор Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»;  
**Л. Г. Войнаш**, к. е. н., директор Департаменту кадрової політики, освіти і науки, директор НМЦ (Укоопосвіта);  
**О. В. Карпенко**, к. е. н., професор, проректор з наукової роботи та міжнародних зв'язків Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»;  
**Л. М. Шимановська-Данич**, д. е. н., професор, завідувач кафедри менеджменту Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»;  
**Т. Сікорські**, експерт з ЄС фінансування Європейська наукова фундація, Інститут інновацій;  
**Ф. Дюльбеко**, професор економіки, президент університету Овернь Клермон 1, постійний член Центру проектування та наукових досліджень з міжнародного розвитку;  
**Е. А. Гулиєв**, д. е. н., професор, ректор Азербайджанського університету кооперації;  
**Л. А. Шавга**, д. е. н., професор, ректор Кооперативно-торгового університету Молдови;  
**С. М. Лебедєва**, д. е. н., професор, ректор Білоруського торгово-економічного університету споживчої кооперації;  
**Д. Апаkidзе**, д. і. н., професор, ректор Сухумського державного університету;  
**Л. Такаландзе**, професор, спікер ради Представників Сухумського державного університету, завідувач модуля «менеджмент»;  
**В. П. Ряшенко**, к. е. н., доцент, декан підготовчого факультету, молодший науковий співробітник Вищої школи менеджменту інформаційних систем (Латвія).

**М50 Менеджмент** розвитку соціально-економічних систем у новій економіці : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава, 14–15 травня 2015 року). – Полтава : ПУЕТ, 2015. – 286 с.

ISBN 978-966-184-200-6

У матеріалах конференції розглядаються методологічні та практичні основи із менеджменту розвитку соціально-економічних систем в умовах нової економіки.

**УДК 005:33.012.2**  
**ББК 65.050я431**

*Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.*

*За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.*

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», 2015

ISBN 978-966-184-200-6

формування пропозиції для цільових сегментів, формування бажаного іміджу ВНЗ, маркетингового стратегічного планування його діяльності та ін.

Таким чином, проведений аналіз допоміг з'ясувати стан розвитку маркетингу щодо набору студентів в ВНЗ України та окреслив напрями його вдосконалення, адже маркетинг має охоплювати всі сфери діяльності ВНЗ, сприяти формуванню його позитивного іміджу, широкій поінформованості про нього громадськості, а не тільки роботу із залучення студентів.

## **ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ЯКІСНИХ РИС ПРАЦІВНИКІВ ДЛЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СПОЖИВЧІЙ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ**

*Л. М. Шимановська-Діанич, д. е. н., професор, завідувач  
кафедри менеджменту;*

*Т. Є. Іщейкін, асистент кафедри комерційної діяльності та  
підприємництва*

*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Досягнення стратегії інноваційного розвитку споживчої кооперації України є неможливим без забезпечення прискореного формування та ефективного використання якісного конкурентоспроможного кадрового потенціалу. Тільки кадри певного рівня професійної підготовки здатні та мотивовані до інноваційної діяльності. Незважаючи на високий освітній рівень персоналу, на сучасному етапі споживча кооперація України недостатньою мірою забезпечена кадрами для інноваційної діяльності. Як відомо, для інноваційної діяльності найбільш важливе значення мають науковці і дослідники, інженерно-технічний персонал, які генерують нові ідеї та втілюють їх у реальні розробки. Велику роль відіграють також управлінські кадри, які забезпечують організацію всього процесу інноваційної діяльності, визначають її результативність та ефективність.

І хоча споживча кооперація України має власну систему кооперативної освіти і підготовки наукових кадрів, можна стверджувати, що сучасна сфера її інноваційної діяльності недостатньо забезпечена науково-дослідними кадрами. Крім того, слід зазначити, що і запропоновані ними ідеї та наукові роз-

робки недостатньою мірою реалізуються в практичній діяльності підприємств та організацій споживчої кооперації, оскільки практично відсутні управлінські кадри, які спроможні це робити. Саме управлінські кадри мають забезпечити весь процес організації інноваційної діяльності – від пошуку інноваційних ідей до впровадження їх у виробництво: організація випуску інноваційної продукції; оперативне та стратегічне управління інноваційним розвитком; запровадження відповідної системи мотивації. Крім того спостерігається і низький рівень забезпеченості інженерно-технічним персоналом і висококваліфікованими робітниками. А це суттєво перешкоджає розвитку інноваційної діяльності, адже робітничі кадри безпосередньо беруть участь у реалізації будь-яких інновацій на робочих місцях. Вищим є рівень забезпеченості інноваційної сфери діяльності службовцями та фахівцями економічного профілю, однак ці кадри впливають на інноваційну діяльність значно менше. Таким чином, можна констатувати, що в інноваційній діяльності споживчої кооперації задіяні дві групи працівників – науково-дослідний і науково-педагогічний персонал вищих навчальних закладів Укоопспілки та управлінський персонал підприємств та організацій споживчої кооперації

Аналіз причин низької забезпеченості споживчої кооперації кадрами інноваційного типу при достатньо високому освітньому рівні персоналу, дає можливість говорити про декілька найбільш суттєвих чинників, які призвели до такої ситуації. Перше, на що необхідно звернути увагу, це недостатня сформованість у цих працівників, і в першу чергу в управлінського персоналу, тих якісних риси, які необхідні для інноваційної діяльності. Безумовно, такі риси людини, як потреба пізнання, можливість продукування нових знань, творчість, є базовими для забезпечення інноваційного процесу. Разом з тим вони не вичерпують усіх якісних характеристик кадрів, необхідних для здійснення інноваційної діяльності. Проведені нами дослідження у вигляді експертного опитування, дали змогу виявити ступінь важливості і розвиненості і інших різноманітних рис працівників з позицій потреб інноваційного розвитку. Серед усіх представлених в анкеті якісних рис працівників експерти вважають найбільш важливими такі: висока професійна компетентність

(84,7 % опитаних оцінили її як дуже важливу); спроможність довести інноваційну ідею до впровадження (відповідно 78,8 %), самостійність, ініціативність, активність (71,5 %), четверте місце посіла така риса, як творчість, новаторство, оригінальність (61 %). На думку експертів, саме ці якісні риси працівників є найбільш важливими для інноваційної діяльності, усі інші мають менше значення.

Саме тому, для підвищення якості кадрового забезпечення інноваційної діяльності необхідно створити в системі споживчої кооперації України сприятливі умови не тільки для професійної підготовки персоналу, але й для розвитку творчих, загальнокультурних, креативних характеристик кожного працівника. Надзвичайно важливим є формування у співробітників позитивного ставлення до різноманітних нововведень та готовності самому брати у них участь. А для цього, для підвищення якісних характеристик кадрів для інновацій в споживчій кооперації необхідно суттєво модернізувати всю систему кооперативної професійної освіти. При цьому мається на увазі не лише впровадження нових освітніх стандартів та комп'ютеризація навчального процесу. Перш за все в системі освіти необхідно відродити повагу до знань, професіоналізму і творчості, забезпечити формування у кожної молоді особи внутрішньої потреби у знаннях, у розвитку власних здібностей і талантів, у творчості і новаторстві. Необхідно також забезпечити формування навиків практичної реалізації розвинених якісних рис особистості в умовах ринкової економіки.

## **СПЕЦИФІЧНІ ПРИНЦИПИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

*Т. Н. Шкода, к. е. н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені  
Вадима Гетьмана»*

Специфічні принципи сформульовані на основі предметної області дослідження та визначають порядок формування основних компонентів методології і побудови на їх основі інстру-

<i>Шимановська-Діанич Л. М., Іщейкін Т. Є.</i> Підходи до формування якісних рис працівників для інноваційної діяльності в споживчій кооперації України.....	201
<i>Шкода Т. Н.</i> Специфічні принципи стратегічного управління людським капіталом підприємства.....	203
<i>Saxegaard O.</i> Historical development of human resource management .....	206
<i>Юрко І. В., Іржавська Л. В.</i> Використання бізнес-симуляції в профорієнтаційній роботі вишу.....	210
<i>Чичун В. А.</i> Особливості управління розвитком персоналу на підприємстві .....	212
<i>Козаченко Г. В.</i> Вітчизняні внз як економічна корпорація: чи доцільно.....	214

#### **СЕКЦІЯ 4. ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В МЕНЕДЖМЕНТІ**

<i>Гаврилюк А. М.</i> Комунікативний менеджмент в індустрії гостинності: компетентнісний підхід до підготовки кадрів.....	219
<i>Гудзь О. Є.</i> Інформаційна платформа стратегічного управління інноваційним розвитком підприємства .....	221
<i>Карасва Н. В., Підберезна О. Ю., Юдіна А. А.</i> Засоби аналізу ефективності діяльності підприємств енергетичної галузі.....	223
<i>Лісіца В. В.</i> Використання інформаційних систем в діяльності Роздрібних мереж.....	225
<i>Микитюк М. В.</i> Розвиток інформаційного менеджменту в Україні .....	228
<i>Поддубна Н. М.</i> Внутрішній контроль в системі управління торговельним підприємством.....	230