

Міжнародний гуманітарний університет



ПЕРСПЕКТИВИ ЕФЕКТИВНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У БІЗНЕСІ ТА ПРОЕКТАХ

Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції
17–18 вересня 2020 р.

PROSPECTS FOR EFFECTIVE MANAGERIAL DECISIONS IN BUSINESS AND PROJECTS

Proceedings of the 6th International Scientific Conference
September 17–18, 2020

ПЕРСПЕКТИВЫ ЭФФЕКТИВНЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В БИЗНЕСЕ И ПРОЕКТАХ

Материалы VI Международной научно-практической конференции
17–18 сентября 2020 г.

Одеса
Фенікс
2020

УДК 330.34(477)

П 26

Рекомендовано до друку Вченою Радою
Міжнародного гуманітарного університету
(Протокол № 6 від 15.07.2020 р.)

П 26 **Перспективи ефективних управлінських рішень у бізнесі та проєктах** : матер. VI Міжнар. наук.-практич. конф. (м. Одеса, 17–18 вересня 2020 р.) / Міжнародний гуманітарний університет. – Одеса : Фенікс, 2020. – 152 с.

ISBN 978-966-928-548-5

У збірнику подано тези доповідей і виступів на VI Міжнародній науково-практичній конференції. Вони містять теоретичні, методологічні та практичні аспекти сучасного менеджменту, актуальні проблеми управління бізнесом і проєктами.

Для науковців, аспірантів, студентів, керівників, фахівців та усіх, хто цікавиться питаннями менеджменту, управління бізнесом і проєктами.

УДК 330.34(477)

ISBN 978-966-928-548-5

© Міжнародний гуманітарний
університет, 2020

Колодій С.Ю., Колодій С.К. Особливості прогнозування середньої заробітної плати в умовах малої відкритої економіки зі значною часткою тіньового сектору	37
Котенок Д.М. Моделі аналізу політики: нові можливості використання	39
Купрій О.Д., Калінін В.В., Линдюк С.Д. До питання про транснаціоналізацію трудових потоків	42
Серебряннікова Н.І. Beauty індустрія через призму соціальних мереж	45
Ципліцька О.О. Управління розвитком індустріальних парків: корейський досвід та уроки для України	47

Розділ 3 | Chapter 3 | Раздел 3

<i>Фінансові, економічні, екологічні та психологічні аспекти прийняття управлінських рішень</i>	
<i>Financial, Economic, Environmental and Psychological Aspects of Making Managerial Decisions</i>	
<i>Финансовые, экономические, экологические и психологические аспекты принятия управленческих решений</i>	51
Hasnia Douma, Ali Bendob, Naima Bentouir The Contribution of Islamic Banks to the Reinforcement of Financial Inclusion: Cross Section Analysis in Saudi, Kuwait and Qatar	52
Roman Lewandowski Management Control in Polish Hospitals: Innovations, Environmental Uncertainty and Trust in Doctors	54
Jean-Michel Sahut, Eric Braune, Lubica Hikkerova, Léopold Djoutsa Wamba Environmental Performance and Risk of European Firms	58
Браткевич А.О., Ушканов О.В. Роль бізнес-планування в управлінні розвитком діяльності підприємства	61
Валенкевич Л.П., Балагуровська І.О. Особливості підбору кадрів при заміщенні посад керівників середньої ланки управління	63
Осипов В.М., Осипова Л.А., Локатарьова Г.В. Впровадження концепції «зеленої» економіки у виноробну галузь України	65
Попівняк Ю.М. Виклики для бухгалтерського обліку як функції управління у цифрову епоху	68
Харинович-Яворська Д.О. Інтеграція держави та бізнес-структур як основа формування конкурентних переваг українських компаній для забезпечення сталого розвитку	70

Валенкевич Л. П., к. е. н, доцент,
Балагуровська І. О., здобувач
Сумський державний університет, Суми, Україна

Особливості підбору кадрів при заміщенні посад керівників середньої ланки управління

Актуальність нашого дослідження обумовлена специфікою ієрархічного підпорядкування менеджерів середньої ланки, вони одночасно відповідають за стратегічний розвиток своєї структурної одиниці та втілюють в життя стратегічні плани та оперативні завдання делеговані TOP-менеджментом. При цьому їм необхідно не тільки транслювати інформацію з вищих шаблів управління, а й адаптувати її та доносити до своїх підлеглих в зрозумілій, логічній формі.

В менеджменті розглядається два основних джерела підбору кадрів: внутрішнє та зовнішнє.

При підборі кадрів з внутрішнього середовища оцінка кандидата на несе у собі мінімальні ризики завдяки можливості об'єктивно оцінити його особисті характеристики та професійний рівень..

Призначення особи на керівну посаду із зовнішнього ринку праці є ризикованим. Для оцінки особистих якостей претендента роботодавець не має необхідної кількості релевантної інформації. Його бачення претендента формується на рівні інтуїтивного сприйняття під час проведення співбесіди.

Людина, що проходить співбесіду, готується до неї, має можливість змодельовати свою манеру поведінки у відповідності до корпоративної культури організації, продумати відповіді, які не завжди будуть щирими, тобто ввести в оману роботодавця, та отримати посаду. Як наслідок, посаду обійме особа, яка не відповідає потребам організації і ефективність її роботи буде невисокою.

Можемо стверджувати, що відсутність необхідної релевантної інформації призводить до помилок, що в свою чергу, впливає на результат діяльності організації.

Існуюча система підбору кадрів потребує змін, реорганізації.

На цей час алгоритм відбору, здебільшого проходить за схемою на рис. 1.

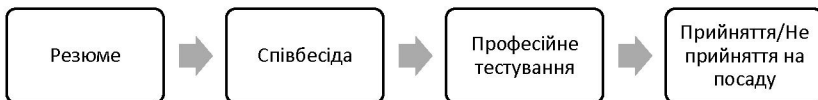


Рис. 1. Алгоритм відбору кадрів

Такий підхід зовсім не враховує індивідуальність претендента.

На нашу думку, для більш повного розуміння особистих характеристик претендента необхідно розуміти наявність лідерських якостей, а саме енергійність, вміння вести за собою, відповідальність та бажання перемагати; які життєві пріоритети має, тип темпераменту та до якого стилю управління тяжіє, чи відповідає цей стиль корпоративним традиціям.

Тип темпераменту людини в значній мірі впливає на стиль управління, наприклад, важко уявити меланхоліка з автократичним стилем управління. Для трьох інших типів темпераменту підходять і автократичний стиль управління, і демократичний.

Однак, якщо для автократичного стилю керівництва необхідні сильні і вольові властивості особистості, то для демократичного більш характерним буде використання емоційного інтелекту та комунікаційних якостей.

У ділових комунікаціях слід враховувати *культурно-психологічні типи* особистості, або ідеальні типи індивідуальності, вчення про яких розвивав Е.Шпрангер – німецький філософ, психолог і педагог. Згідно Шпрангеру, основні типи людського існування, або життєві форми, є історично незмінні структури, що залишаються постійними в різноманітті і мінливості життя.

Такі сфери діяльності як фінанси, будівництво та спорт потребують поєднання автократичного та демократичного стилів управління. Для армії, органів юстиції буде більш притаманним автократичний стиль.

Зміна алгоритму підбору кадрів полягає в доповненні ще одним етапом (рис. 2).

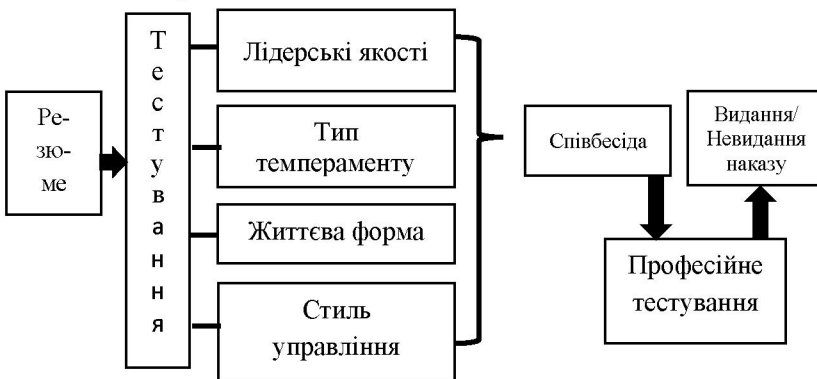


Рис. 2. Змінений алгоритм підбору кадрів

Така послідовність дій, на нашу думку, дозволить в значній мірі знизити ризики та вірогідність помилки при підборі менеджерів середньої ланки.

Література

1. Костенко О.І. Основи менеджменту: Навчальний посібник для студентів. – Х.: ХНАМГ, 2006 – 351 с.
2. Жилиєва І.Ю. Передумови виникнення рекрутингу як інструменту з підбору персоналу [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.kpi.kharkov.ua/archive/NTU_XPI_59_2010_15.pdf.
3. Сиявський В.В., Сергеєнкова О.П. Психологічний словник./за ред.: Н.А. Побірченко Н.А. – К.: Наук. світ, 2007. - 274 с.
4. Шпрангер Э. Формы жизни: Гуманитарная психология и этика личности/ /Перевод А.К.Судакова. – М.: «Канон», 2014 – 400 с.
5. Журавлев А.Л. Стиль и эффективность руководства в производственном коллективе : дисс. канд. псих. наук / А.Л. Журавлев. – М. : Изд-во ИПАН СССР, 1976. – 326 с.
6. Швіндіна Г.О. Основи менеджменту – Менеджмент для бакалаврів: підручник : у 2 т. Т. 1 / ред.: О. Ф. Балацький, О. М. Теліженко. - Суми : Університетська книга, 2009. – 606 с.
7. Креймс Дж. 4 правила лидерства Джека Уэлча. Перевод Модестова А.Б. – М.: Поколение, 2007. – 110 с.
8. Блейк Р., Моутон Дж. Научные методы руководства. - К.: Наук. думка, 1992. – 365 с.

Осипов В. М., д. е. н., професор, с. н. с.
відділ міжрегіонального економічного розвитку
Українського Причорномор'я
Інститут проблем ринку та економіко-екологічних
досліджень НАНУ, Одеса, Україна

Осипова Л. А., д. т. н., професор
кафедра технології вина та сенсорного аналізу
Одеська національна академія харчових технологій, Україна

Локатарьова Г. В., студентка
кафедра менеджменту
Міжнародний гуманітарний університет, Одеса, Україна

Впровадження концепції «зеленої» економіки у виноробну галузь України

Перехід традиційної моделі економіки до інноваційної "зеленої"