

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(Україна)

Варненський вільний університет Чорноризця Храбра (Болгарія)
Гентський університет (Бельгія)

Сучавський університет ім. Стефана чел Маре (Румунія)

Міжнародний науково-освітній та навчальний центр (Естонія)

Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (Україна)

Київський національний університет будівництва і архітектури (Україна)

Сумський державний університет (Україна)

Сумський національний аграрний університет (Україна)

Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)

Державна установа

«Інститут економіки та прогнозування НАН України» (Україна)

Державна установа

«Інститут демографії та проблем якості життя НАН України» (Україна)

Державна податкова інспекція у м. Полтава Головного управління Державної
податкової служби у Полтавській області (Україна)

Полтавське територіальне відділення Всеукраїнської професійної громадської
організації «Спілка аудиторів України» (Україна)

Торгово-промислова палата України (Україна)

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА
ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА



ЗБІРНИК

II Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції
«СТАЛИЙ РОЗВИТОК: ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ В
УМОВАХ СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ»



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

06 червня 2024 року

ПОЛТАВА

обґрунтованих управлінських рішень на основі точних і своєчасних даних, що веде до підвищення ефективності управління виробничими ресурсами. Застосування ІТ при реалізації виробничого потенціалу сприяє гнучкості та швидкій адаптації до змін, таких як нові тренди ринку або зміни у споживацьких уподобаннях. Важливим аспектом є також використання ІТ для управління ланцюгами поставок, що дозволяє оптимізувати виробництво, скоротити запаси та знизити витрати.

Список використаних джерел

1. Глушко А.Д. Маслій О.А. Вплив інформаційної політики на рівень фінансової безпеки України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2022. № 46. С. 39-46.
2. Glushko, A.D. Directions of Efficiency of State Regulatory Policy in Ukrain. *World Applied Sciences Journal*. Pakistan: International Digital Organization for Scientific Information, 27 (4), 2013, pp. 448-453.

УДК 005.95-021.231(477):339.92

Марченко О.В., к.е.н., доцент; Самара А.А., студентка
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрі Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

В умовах євроінтеграції в нашій країні здійснюють свою діяльність багато компаній із зовнішньоекономічною діяльністю. Такі компанії наймають на роботу як українських працівників, так і спеціалістів з інших країн. Особливостями управління персоналом у компаніях із зовнішньоекономічною діяльністю є підвищення вимог до працівників всіх рівнів, а також підвищення витрат на їх розвиток. Капіталовкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоздатності і виживання компанії. Одна з суттєвих відмін сучасної моделі управління персоналом у компаніях із зовнішньоекономічною діяльністю полягає в тому, що від самого співробітника вимагається активна позиція. Він більше не є об'єктом застосування до нього якихось заходів, а особисто відповідає за результати своєї праці і діє в ім'я здійснення загальних цілей компанії. Найбільші зусилля кадрових підрозділів компаній із зовнішньоекономічною діяльністю спрямовані на підбір персоналу, навчання і підвищення кваліфікації персоналу, активізацію людського фактору.

При підборі персоналу компанії із зовнішньоекономічною діяльністю використовують чотири основні підходи. Перший – етноцентризм, який застосовують компанії з високою централізацією. Управлінський персонал на всі ключові позиції підбирається із числа керівників з власної країни. Другий підхід – поліцентризм, коли на керівні посади за кордоном в країні перебування призначаються представники національностей цієї країни. Цей підхід ґрунтується на довірі місцевих ринків, людей і уряду країни перебування. Третій підхід – регіоцентризм. В рамках цього підходу передбачається, що глобальні ринки повинні керуватися регіонально і призначення на ключові посади визначаються специфікою регіону. Підхід застосовується тоді, коли товари компанії продаються по всьому світу без зміни і лише маркетинг враховує культурну різницю регіонів. Четвертий підхід – геоцентризм, згідно з яким призначення на ключові посади визначається кваліфікацією працівника і не залежить від національності, культури, оточення. При цьому управління персоналом, виробництво, маркетинг, розподіл ресурсів здійснюється на глобальній основі [1].

Особливості навчання і підвищення кваліфікації персоналу пов'язані з тим, що попередня підготовка, отримана персоналом, перестає задовольняти нагальним потребам

компаній і виникає необхідність в спеціалістах з специфічними навичками роботи в певній країні. Активізація людського фактору в процесі управління персоналом компаній із зовнішньоекономічною діяльністю здійснюється за рахунок турботи про робітників, відміни дрібного контролю, надання більших свобод, прав і повноважень при прийнятті управлінських рішень, залучення працівників до творчої роботи і виявлення довіри до них [2].

Досвід багатьох фірм із зовнішньоекономічною діяльністю переконливо показав, що там, де впроваджена сучасна система управління персоналом, в значній мірі підвищилась продуктивність праці, покращилась якість продукції, стабілізувався ринок і покращився фінансовий стан. Цей досвід є корисним для вітчизняних компаній, які здійснюють зовнішньоекономічну діяльність і намагаються бути конкурентоздатними на міжнародному ринку.

Список використаних джерел

1. Амеліна С.М., Кубіцький С.О. (2020). Корпоративна культура у системі управління персоналом. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки». № 7 (39). С. 59-66.*
2. Ольмезова І.К., Дергачова В.В. Управління персоналом як складова стратегії підприємства. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». 2021. № 17 (2). С. 35–37.*

УДК 658.783

Нагай Д.Р., Сохань Т.Д., студентки
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗАПАСАМИ ТА ЛОГІСТИЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ В КОМПАНІЇ

В сучасному бізнес-середовищі ефективне управління запасами та логістичними процесами стає ключовою складовою успішної діяльності підприємства. З урахуванням постійно зростаючої конкуренції, змінних ринкових умов та вимог споживачів, важливо постійно вдосконалювати систему управління, забезпечуючи оптимальний баланс між запасами, витратами та обслуговуванням клієнтів.

Одним із ключових аспектів системи є підтримка оптимальних розмірів матеріальних запасів, щоб забезпечити безперервне постачання всіх відділень необхідними матеріальними ресурсами за умови ефективного управління матеріальним потоком. Ця задача вирішується завдяки системам управління запасами. Система управління запасами – сукупність критеріїв та процедур щодо визначення моменту часу. [1, с. 77]. Ці системи охоплюють широкий спектр процесів, починаючи від планування та закупівлі матеріалів до контролю за запасами та їх оптимізації.

Основна мета управління запасами полягає у наявності необхідних товарних запасів чи матеріалів у потрібний момент часу та місце, максимально зменшуючи витрати на утримання запасного фонду і мінімізуючи ризик його недостатності або переобліку. Сучасні системи управління запасами ґрунтуються на застосуванні інформаційних технологій, що дозволяють автоматизувати багато процесів, забезпечуючи точне прогнозування попиту, планування закупок і виробництва, а також оптимізації складського обліку. Важливим аспектом є інтеграція таких систем з іншими функціональними областями підприємства, зокрема з виробництвом, продажами та фінансами для гармонійного керування бізнесом.

Постійний розвиток технологій та зміни у вимогах споживачів ставлять перед компаніями нові виклики у сфері управління запасами. Згодом постійне вдосконалення або адаптація систем управління запасами стає необхідним для забезпечення конкурентоспроможності та успішності на ринку.

Логістичний процес – це організована в часі послідовність виконання логістичних