



VOLODYMYR DAHL
EAST UKRAINIAN NATIONAL
UNIVERSITY



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ
ЛУГАНСЬКЕ ВІДДІЛЕННЯ СПІЛКИ ЕКОНОМІСТІВ УКРАЇНИ
ЛУГАНСЬКА ФІЛІЯ ІНСТИТУТА
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ НАН УКРАЇНИ
ГО "ФУНДАЦІЯ "ПРОСТІР"
STATE UNIVERSITY OF LIBRARY STUDIES AND INFORMATION TECHNOLOGIES,
(SULSIT), SOFIA, BULGARIA
NATIONAL INSTITUTE FOR ECONOMIC RESEARCH OF THE ACADEMY OF SCIENCES OF MOLDOVA,
CHISINAU, REPUBLIC OF MOLDOVA
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СПІЛЬНИЙ ПРОЕКТ ЄС/ПРООН
«МІСЦЕВИЙ РОЗВИТОК, ОРІЄНТОВАНИЙ НА ГРОМАДУ»

СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ:

на шляху до сильнішої громади

МАТЕРІАЛИ

НАУКОВО–ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ

21 жовтня 2016 року

SUSTAINABLE DEVELOPMENT
STRATEGIES:
building
stronger communities

СЄВЕРОДОНЕЦЬК 2016

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ
ЛУГАНСЬКЕ ВІДДІЛЕННЯ СПІЛКИ ЕКОНОМІСТІВ УКРАЇНИ
ЛУГАНСЬКА ФІЛІЯ ІНСТИТУТА
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ НАН УКРАЇНИ
ГО "ФУНДАЦІЯ "ПРОСТІР"
STATE UNIVERSITY OF LIBRARY STUDIES AND INFORMATION TECHNOLOGIES, (SULSIT),
SOFIA, BULGARIA
NATIONAL INSTITUTE FOR ECONOMIC RESEARCH OF THE ACADEMY OF SCIENCES OF
MOLDOVA, CHISINAU, REPUBLIC OF MOLDOVA
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СПІЛЬНИЙ ПРОЕКТ ЄС/ПРООН
«МІСЦЕВИЙ РОЗВИТОК, ОРІЄНТОВАНИЙ НА ГРОМАДУ»

СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ:

на шляху до сильнішої громади

МАТЕРІАЛИ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ

21 жовтня 2016 року

**SUSTAINABLE DEVELOPMENT
STRATEGIES:
building
stronger communities**

СЄВЕРОДОНЕЦЬК 2016

УДК 304:332:338
ББК 65.58-66

Стратегії сталого розвитку: на шляху до сильнішої громади: матеріали наук.-практ. конф., 21 жовтня 2016 р., м. Северодонецьк / Уклад. І.М. Семененко. – Северодонецьк: вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля, 2016. – 314 с.

В матеріалах науково-практичної конференції розглядаються питання формування стратегії сталого розвитку для успішного розвитку громад, а саме: сучасні тенденції та загальні проблеми сталого розвитку; роль громад у забезпеченні сталого розвитку регіону; проблеми самоорганізації на шляху до сталого розвитку; цілі в галузі сталого розвитку; реальність становлення «зеленого підприємства»; корпоративна соціальна відповідальність та економічна безпека бізнесу; сучасні енергоефективні та еколого-орієнтовані процеси і технології; моделі еколого-економічних процесів та систем; правовий вимір процедур сталого розвитку держави як компоненти гуманізації суспільства. Метою конференції є обмін досвідом та апробація нових ідей, результатів наукових досліджень і конкретних пропозицій щодо визначення шляхів розв'язання сучасних проблем сталого місцевого розвитку у різних сферах діяльності в умовах глобалізації економіки; об'єднання зусиль українських і закордонних фахівців в галузі управління, вчених, державних, політичних і суспільних діячів, промисловців і підприємців, що спрямовані на забезпечення сталого інноваційного розвитку економіки.

Матеріали конференції підготовлено за підтримки спільного проекту Європейського Союзу та Програми розвитку ООН "Місцевий розвиток, орієнтований на громаду".

Редакційна колегія

Голова редакційної колегії – Поркуян О.В., д.т.н., проф.
Відповідальний секретар – Семененко І.М., к.е.н., доц.

Члени редакційної колегії:

Марченко Д.М., д.т.н., проф.;
Потапенко Е.В., д.х.н., проф.;
Рязанцев О.І., д.т.н., проф.;
Заблудська І.В., д.е.н., проф.;
Д'яченко Ю.Ю., д.е.н., доц.;
Мазур О.Г., д. політ. н., доц.;
Овчаренко Є.І., д.е.н., доц.;
Арсентьева О.С., к.ю.н., доц.;
Галгаш Р.А., к.е.н., доц.;

Держак Н.О., к.е.н., доц.;
Клюс Ю.І., к.е.н., доц.;
Кудрявцев С.О., к.т.н., доц.;
Манухіна М.Ю., к.е.н., доц.;
Митрохін С.О., к.т.н., доц.;
Павлова Л.І., к.політ.н., доц.;
Хандій О.О., к.е.н., доц.;
Целіщев О.Б., к.т.н., доц.;
Швець Н.В., к.е.н., доц.

Рекомендовано Вченою радою Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (протокол № 4 від 28.10.2016 р.)

УДК 304:332:338
ББК 65.58-66

© СНУ ім. В. Даля, 2016

antagonistic Markov flow game with a single flow value can be defined with two players with conflicting interests – one seeking to maximize the expected income, and the other – to minimize it. The controllable Markov flow has fixed transitional probabilities and multiple policy options. Each player influences the course of the process by selecting his/her mixed strategies from state $i \in S$, accordingly, $\{q_1^k(i)\}$ for the first player and $\{q_2^k(i)\}$ – for the second one. With such a selection of mixed strategies the Markov process will go from state i into j on step n with probability [3].

$$P_{ij}(n) = \sum_{k \in K_i} ((q_1^k(i) p_{ij}^k) m_1 + (q_2^k(i) p_{ij}^k) m_2);$$

Where

$$0 \leq m_1 \leq 1; 0 \leq m_2 \leq 1; m_1 + m_2 = 1.$$

Conclusion

The completion of 5 interactions for organization from 1 to 3 shows that the strategies *LS* and *SIS* of the first flow have a single value for both players only with transitional probability k , ORG.3 respectively. This allows the assumptions that there is a balanced demand of specialists with excellent performance in language skills and in skills with information software. This is the basis for balance in the demand of highly qualified staff.

For transitional probability i of strategy *LS* for the first flow ORG. 1 ÷ 3 is observed an excessive demand for applicants, while for transitional probability i of strategy *SIS* for the second flow ORG. 4 ÷ 6 the applications need to stop. This would require a procedure for termination of job advertisements for a while, or forwarding applicants to other similar organizations. For the second flow of organizations ORG 4 ÷ 6 is established a shortage of applicants – probability k for strategy *SIS*, hence the need to increase job advertisements published in various media – newspapers, Internet forums, websites for job search.

The original applied research made by the author gives reason to propose an effective method for making the best decision in the selection of highly qualified staff seeking employment in various organizations. This method allows to efficiently identify the real needs of managers of companies and organizations. The proposed mathematical models helped to establish the necessity of managers of various types of organizations and companies to obtain new employees with appropriate skills. The Markov decision-making processes seek solutions for optimal steps of this process in the future. The use of Markov games helps to achieve good results in clarifying the competitiveness between applicants. It is an effective method for sustainable optimal decision-making in the selection of applications, which allows managers of organization and companies to solve the problems they are facing.

Bibliography

1. Getova-Zlateva, I. Decision making by Markov stream games library information flows. Reports scientific workshop SULSIT. Publ. "For the letters – O' pismenehy", 2009. - №3 - Sofia. - 89 - 101.
2. Getova, ID, Implementation of the Game Models and Strategies in Education, International Journal of Scientific Footprints, ISSN 2310-4090, No: SF-2015-4, Open Access. March-April, 2015. 3(2). p.1 –7
3. Sgurev, V., Getova, I, Markov stream games. Sp. Union of Automation and Informatics. - №1 - 2004. Sofia, p. 12-15
4. Altman, E., Hodijk, A., Spieksma, F. Constrain Conditions for Average and A-discounted Optimality in Countable State Markov Games with Unbounded Rewards. // *Math. Oper. Res.*, 22, 1997, p. 588–618.
5. Maitra, A., Parthasarathy, T., On Stochastic Games. // *J. Optim. Theory Appl.*, 1970, № 5, - 289 – 300.
6. Mine, H., Osaki, S. Markovian Decision Processes. N.Y., American Elsevier Publ. Com., Inc., 1970. – 157.
7. Wessels, A. Markov Games with Unbounded Rewards. // *Bonner Mathematische Schriftenn* (Bonn), № 98, 1977. – 15.

КАДРОВА ПОЛІТИКА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ В ЕПОХУ ЕКОНОМІЧНИХ ЗНАНЬ

Гнатенко І.А., к.е.н., доц.

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

Малі підприємства є важливим фактором розвитку сучасної національної економіки. Такі підприємства є автономними та гнучкими елементами ринкової економіки, характеризуються високою адаптивністю до швидкозмінності зовнішнього середовища та мають важливе значення в розв'язанні багатьох соціально-економічних проблем. Специфіка діяльності малих підприємств здебільшого обумовлена галузевою структурою

регіональної економіки. Як приклад, малі підприємства, що забезпечують виробничу-комерційну діяльність середніх та великих промислових підприємств, є однією із основних структурних ланок економіки країни. Малі підприємства, на відміну від великих та середніх промислових підприємств, характеризуються значною гнучкістю та оперативністю, швидкою реакцією на кон'юнктурні коливання на ринку. Саме

ці домінуючі ознаки забезпечують стійкість їх функціонування, самовідтворюваність та саморегуляцію. Проте низька здатність малих підприємств до швидкого накопичення капіталу і складність доступу до кредитних ресурсів значно гальмує їхній розвиток та, зокрема, є загрозою функціонування.

Важливою умовою реалізації функцій, покладених на мале підприємство є ефективна кадрова політика. При цьому необхідно враховувати, що існуючі теоретичні розробки та практичні форми реалізації кадрової політики малих підприємств мають постійно адаптуватись до змінних умов діяльності підприємств цього сектора економіки [1, с. 52].

Кадрова політика малих підприємств – це специфічні методи роботи з персоналом підприємства з питань формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці та її стимулювання в контексті малих підприємств [2, с. 13].

Малі підприємства мають ефективно використовувати свій персонал, для чого необхідно підвищувати освітньо-кваліфікаційний рівень власників, управлінців та працівників шляхом навчання та перенавчання. Поліпшенню кадрового забезпечення малих підприємств сприятиме цільове конкурсне фінансування навчальних і методичних розробок з проблем бізнес-освіти на базі вишів; активізація роботи органу, що об'єднує представників органів влади, малого підприємництва, освітніх і наукових установ та координує питання підготовки кадрів для малого підприємництва; пропагування серед малих підприємств необхідності перенавчання та отримання кваліфікації.

Важливим елементом кадрової політики малих підприємств є кадрова адаптація. Наприклад, кадрова адаптація передбачає пристосування персоналу підприємства до умов зовнішнього середовища, забезпечення балансу збереження та оновлення кадрового складу відповідно до потреб підприємства та сучасного становища ринку праці. Учені виділяють чотири типи кадрової адаптації в умовах кризи, які можна використовувати у вітчизняних сучасних умовах. До першого типу належить активна (раціональна) адаптація, при якій керівництво підприємства проводить моніторинг зовнішнього середовища і залежно від його стану планує та використовує антикризові кадрові програми. Такі програми розробляються з урахуванням не тільки власного досвіду, але й зарубіжного та досвіду конкурентів. Другий тип кадрової адаптації, який є протилежним активному, – пасивний. При пасивному типі адаптації керівництво підприємства не має чіткого плану щодо формування кадрової політики підприємства, а кадрова робота спрямована на екстремальне реагування на конфліктні ситуації, що вже сталися

на підприємстві. Третій тип – превентивна адаптація. Вона передбачає прогнозування та планування кадрової політики залежно від зовнішнього оточення, водночас керівництво підприємства не має засобів та інструментів впливу на кадрову політику. Останній, четвертий тип адаптації – реактивний. Такий тип адаптації характеризується контролюванням керівництвом підприємства симптомів негативного кадрового становища: низької мотивації працівників, наближенням конфліктних ситуацій, відсутності кваліфікованих кадрів для вирішення поточних завдань тощо. При наявності зазначених негативних симптомів, керівництво негайно вживає заходи з їхньої ліквідації. Хоча кадрові проблеми розглядаються спеціально, при такому типі адаптації подекуди на підприємствах виникають перешкоди при середньостроковому прогнозуванні.

Важливо враховувати те, що працівникам малих підприємств необхідно подекуди виконувати обов'язки не властиві їх посадам, тому зазвичай при доборі персоналу існує необхідність залучати спеціаліста не вузького профілю, а універсального працівника, здатного поєднувати посади та виконувати різні роботи. Це буде сприяти формуванню сильної корпоративної культури, атмосфері творчості та залучення кожного працівника у процес діяльності, даючи простір для використання індивідуальних здібностей кожного співробітника, до того ж під час реалізації кожної з функцій кадрової політики потрібно враховувати стадію життєвого циклу малого підприємства.

Одним із головних чинників успішної кадрової політики малих підприємств є здатність керівника вчасно передбачати настання кризової ситуації на підприємстві та впроваджувати комплекс відповідних стратегічних дій, виходячи із існуючих способів кадрової політики. Основна проблема неефективної кадрової політики полягає в тому, що керівник малого підприємства, вибираючи напрями пристосування свого підприємства при невизначеності бізнес-середовища, не в змозі оцінити існуючий власний кадровий потенціал, бо зазвичай ефективно стимулювання та мотивація здатні задіяти додаткові ресурси робітників, які необхідні для забезпечення успішної роботи персоналу. Тому вважаємо, що кадрова політика малих підприємств потребує застосування системного підходу, який дозволяє у сучасних умовах об'єктивно та, головне, вчасно оцінити існуючий рівень кадрової політики та обрати шляхи її поліпшення.

Л і т е р а т у р а

1. Граньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія / В. М. Граньова, І. А. Грузіна. - Х.: ІНЖЕК, 2007. - 184 с.
2. Щокін Г.В. Соціальна теорія та кадрова політика : монографія / Г.В. Щокін. - К.: МАУП, 2000. - 576 с.

СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ:
на шляху до сильнішої громади

МАТЕРІАЛИ

НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ

Підписано до друку 29.11.2016 р.
Формат 60 x 84 1/8. Папір офсетний. Гарнітура Times.
Друк офсетний. Умов. друк. арк. 36,5. Обл.-вид. арк. 37,8.
Наклад 100 прим. Вид. № 3076. Ціна вільна.

Видавництво
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля

Свідоцтво про реєстрацію: серія ДК № 1620 від 18.12.03 р.

Адреса університета: просп. Центральний 59-А
м. Северодонецьк, 93400, Україна
E-mail: vidavnictvoSNU.ua@gmail.com