

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»  
КАФЕДРА ПІДПРИЄМНИЦТВА І ТОРГІВЛІ**

**IV МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ  
«ПІДПРИЄМНИЦТВО І ТОРГІВЛЯ: ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ»**

**присвячена п'ятиріччю заснування кафедри підприємництва і торгівлі**

20-21 травня 2021 року



Одеса – 2021

**Підприємництво і торгівля: тенденції розвитку:  
матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (20-21 травня  
2021 року). – Одеса: Державний університет «Одеська політехніка»,  
2021. – 405 с.**

**Редакційна колегія:**

д.е.н., професор Філіппова С.В., д.е.н., професор Фролова Л.В.,  
д.е.н., професор Бавико О.Є., д.е.н., доцент Валінкевич Н.В.,  
д.е.н., професор Жадько К.С., д.е.н., професор Іляш О.І.,  
д.т.н., професор Мережко Н.В., д.е.н., професор Міщук І.П.,  
д.е.н., професор Рєпіна І.М., д.е.н., професор Ткаченко А.М.,  
д.е.н., професор Павлова В.А., д.е.н., професор Перезовова І.В.

У збірнику матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції розкриваються теоретико-методологічні та практичні засади підприємництва і торгівлі в системі національних та світових економічних інтересів. Дослідження авторів спрямовано на з'ясування форм сучасного підприємництва в глобальній інноваційній системі, сучасних тенденцій розвитку внутрішньої торгівлі України та перспективних напрямків просування української продукції на нові експортні ринки.

Збірник розраховано на наукових працівників, аспірантів і студентів, усіх, хто цікавиться позитивними та негативними тенденціями розвитку підприємництва і торгівлі в Україні та світі.

*Матеріали друкуються мовами оригіналів. Погляди, висловлені в публікаціях, є позицією авторів. Повну відповідальність за достовірність та якість поданого матеріалу несуть учасники семінару та їх наукові керівники.*

*Одеський національний політехнічний університет,  
Інститут бізнесу, економіки та інформаційних технологій,  
Кафедра підприємництва і торгівлі*

## **ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ПРОЕКТУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ**

*Рибалко-Рак Л.А., канд. екон. наук, доц.,*

*Гусаковська Т.О., канд. екон. наук, доц.*

*Курдій Д.М., здобувачка вищої освіти*

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»,  
м. Полтава*

Сучасні підприємства, основні напрями і пріоритети розвитку яких, зумовлені перспективною моделлю, потребують вибору нових пріоритетів, одним із яких є підвищення конкурентоспроможності за рахунок формування і впровадження системи управління якістю у відповідності до міжнародного стандарту ISO. Одним із першим кроком до цього є організаційне проектування структури підприємства, яка забезпечить функціонування і розвиток системи якості. Одним з найдієвіших чинників реалізації процесів є система мотивації персоналу. Належна увага до питань мотивації персоналу забезпечить позитивні результати щодо підвищення якості продукції та послуг підприємства в цілому, та організаційного проектування, зокрема. Отже, важливим завданням системи якості підприємства є формування максимально широкого спектра мотиваційних заходів для розвитку та підтримки в персоналу бажання досягати цілей системи якості підприємства.

Підхід до проектування організаційної структури повинен враховувати необхідність забезпечення підприємства людськими ресурсами для розробки системи управління якістю, залучення до проекту всього персоналу підприємства, узгоджену діяльність всіх рівнів і ланок управління в процесі формування системи якості. Керівництву необхідно створити систему якості прихильну до персоналу. Мотивація є процесом впливу на людину з метою активізації її до конкретних дій за допомогою впливу на відповідні мотиви. У зв'язку з цим мотивацію необхідно вважати основою якісної реалізації процесів системи якості. Тому результативність та ефективність організаційного проектування на підприємстві, в межах системи якості, можлива за умови високої мотивації персоналу задіяного в проекті.

Необхідно призначити представника керівництва з якості на рівні підприємства, який повинен забезпечити розробку, впровадження, підтримку в робочому стані процесів, необхідних для системи управління якістю, надання звітів керівництву щодо функціонування системи якості, сприяння розумінню вимог споживачів щодо підприємства. Представник, поряд з названими функціями, повинен виконувати і інші свої обов'язки, що передбачені посадою, яку він обіймає. Також необхідно створити Координаційну раду з якості з метою організації і координації робіт із формування і впровадження системи якості, що вимагатимуть одночасної участі різних підрозділів. До складу Координаційної ради з якості повинні входити власники всіх процесів із сфери поширення системи якості (представники структурних підрозділів підприємства). Очолює Координаційну раду з якості перший керівник підприємства. Необхідно створити підрозділ «Управління якістю» для виконання організаційних, координуючих, асистуючих функцій (консультування підрозділів, організація роботи та координація інших підрозділів, надання допомоги вищому керівництву) за наступною процедурою.

Організація процесу створення підрозділу «Управління якістю» на підприємстві [1-2]:

1. Аналіз звернення керівництва до виконавця – працівника зовнішніх консультантів. Залучення зовнішніх консультантів дозволить скоротити терміни формування системи якості, однак виключно спільна робота зовнішніх фахівців і персоналу забезпечить успіх

реалізації проекту. Звернення містить інформаційно-довідкову інформацію про підприємство та аналізується на предмет виконання, в межах ресурсного забезпечення.

2. Презентація керівництву технології створення підрозділу – можливо здійснити на основі детального послідовного опису виконання робіт з врахуванням зауважень керівництва, та послідувальною адаптацією технології створення підрозділу.

3. Моніторинг та планування наступних робіт – необхідно здійснити збір інформації на основі усного опитування та конкретизувати основні відомості щодо задач підрозділу, строків введення, обсягу ресурсів для його формування, за інформаційною недостатністю – провести додатковий збір даних. На основі зібраної інформації розробляються перелік робіт та план-графік виконання робіт, що затверджуються керівництвом. Подальші роботи виконуються згідно з названими документами.

4. Організаційні зміни в структурі управління – необхідно розробити наказ про створення нової структурної одиниці, зазначити перелік посад у підрозділі, їх кількість, визначити систему мотивації для працівників підрозділу. Керівництву потрібно затвердити положення про підрозділ, де зазначити інформацію стосовно його найменування, підпорядкування, задачі та функції, взаємодію з іншими підрозділами. При розробці посадових інструкцій на кожну посаду підрозділу необхідно керуватися стандартом ISO та раціональним розподілом функцій підрозділу між штатними одиницями.

5. Ресурсне забезпечення підрозділу – необхідно сформувати перелік ресурсів та інфраструктури, необхідних для роботи підрозділу, провести виділення зазначених ресурсів в обумовлений термін. Необхідно сформувати перелік критеріїв за якими буде здійснюватися пошук працівників та буде розроблено анкету-резюме кандидата на посаду. Ними можуть бути вік, освіта, досвід роботи на певних посадах, практичні навички, особисті якості. Підбір персоналу для підрозділу, можливо здійснювати з зовнішніх і внутрішніх джерел. Підійдуть фахівці з досвідом роботи у сфері: технології, виробництва, контролю продукції, маркетингу. Доцільно мати різнобічних фахівців у підрозділі. За результатами співбесіди здійснюється вибір кандидата, який найбільшою мірою відповідає встановленим вимогам. Якщо кандидат приймає пропозицію, то він зараховується на роботу з випробним терміном. При цьому працівника необхідно ознайомити із безпосереднім керівником, положенням про підрозділ, посадовою інструкцією посади, яку він буде обіймати.

6. Відкриття підрозділу – необхідно провести планування роботи підрозділу на основі його задач та функцій, з наступним виконанням, процедурою контролю та коригувальними діями.

Результатом системи названих заходів є спроектована організаційна структура підприємства, що забезпечить реалізацію проекту – формування і впровадження системи управління якістю. В залежності від обсягів товарообороту деяким підприємств не варто створювати нову структурну одиницю – підрозділ, а доцільно обмежитися окремою посадою. Актуальність та необхідність формування і впровадження системи управління якістю повинна обумовлюватися стратегічними завданнями розвитку підприємства, що в свою чергу вимагає нововведення – проектування організаційної структури із метою покладення на неї конкретних специфічних завдань та функцій в сфері менеджменту якості. Коло зацікавлених контрагентів щодо реалізації проекту з формування системи управління якістю і її постійного удосконалення зростає, оптимальні умови проходження даних процесів значною мірою залежать від ефективності застосування функції менеджменту – організації. Це є напрямом подальших досліджень даного питання.

#### Література:

1. Маркіна І.А., Рибалко-Рак Л.А. Система управління якістю в галузі торгівлі організацій та підприємств споживчої кооперації: монографія. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. 163 с.

2. Рибалко Л.А. Проектування організаційної структури як елемент формування системи менеджменту якості в галузі торгівлі споживчої кооперації. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг: Зб. наук. праць / Редкол.: О.І. Черевко. Харків, 2006. Вип. 2 (4). С. 479-485

УДК 338.2

## **ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19**

*Рижкова Г.А., канд.екон.наук,доц.  
Університет імені Альфреда Нобеля,  
м. Дніпро*

Проблема розвитку малого та середнього бізнесу в умовах наростаючої пандемії коронавірусу в Україні як ніколи актуальна. Автором пропонується для перевірки ряд гіпотез, зокрема, про те, що великий системоутворюючий бізнес значно не постраждає від введених обмежень і ситуації, що склалася, а весь удар на себе візьмуть представники малого і середнього підприємництва. Ще однією гіпотезою, якою керується автор було припущення про несистемний характер кризи та обмежені можливості України подолати його з мінімальними втратами. Метою даної роботи стало вивчення впливу пандемії на великий і малий бізнес, а також обґрунтування можливостей України до подолання ситуації, що склалася. Наукова новизна даної роботи полягає в доказі необхідності концентрації зусиль держави на підтримку малого і середнього підприємництва, в той час як великий бізнес повинен стати опорою для держави, який має значні ресурси для ефективного виведення України з становища, що склалось.

Сьогодні кожен економічний експерт висловлює свою думку про наслідки пандемії коронавірусу в 2020 році. Безумовно, всі прогнозують спад економіки, необхідність державної підтримки підприємств і громадян України, а також криза, яка неодмінно настане внаслідок тривалого введеного режиму самоізоляції, неробочих днів, закриття частини галузей економіки і т. ін. Варто відзначити також несистемність цієї кризи і його особливий характер розвитку: по-перше, економіка падає не від хвороби і вірусу, а від заходів, які вживає держава для його зупинки; по-друге, ключова особливість сьогоденної кризи – контрольоване зниження активності за рахунок дій уряду; по-третє, вкрай нерівномірний розподіл витрат у зв'язку з повною зупинкою роботи частини галузей, переведенням на дистанційний формат і роботою з дотриманням жорстких санітарно-епідеміологічних заходів. В даному дослідженні автор ставить кілька гіпотез для доведення або спростування:

1. Великий бізнес має значний запас міцності, і пандемія COVID-19 не робить істотного впливу на його функціонування.

2. Малий бізнес не володіє економічними резервами і не готовий забезпечити себе самостійно в даний період, а державну підтримку отримати складно з огляду з причин, пов'язаних з розмірами бізнесу, специфікою діяльності тощо.

3. Україна входить в дану кризу з певним економічним багажем, який при ефективних рішеннях уряду сприятиме стабілізації економіки і плавному виходу з кризи.

4. Великий бізнес не несе серйозних фінансових втрат і буде тим базисом, на який країна може розраховувати в процесі виходу з ситуації, що склалася.

5. Найбільш постраждалими категоріями є малий та середній бізнес, особливо в сфері надання послуг, оскільки ризик "контактного" зараження в таких підприємствах найбільш

Наукове видання

Збірник матеріалів

**IV МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ  
«ПІДПРИЄМНИЦТВО І ТОРГІВЛЯ: ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ»**

20-21 травня 2021 року

Підписано до друку 22.05.2021 р.  
Формат 90\*60/16. Папір офсетний.  
Об'єм 8.5 ум. друк. арк.; 10,89 обл.- видав. арк.  
Замовлення №0623/1. Тираж 200 прим.

Виготовлено з готового оригінал-макету  
ФОП Побута М.І.  
65044, м. Одеса, пр-т Шевченка, 1-а