

ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА РАДА
ЗАПОРІЗЬКА ДЕРЖАВНА ІНЖЕНЕРНА АКАДЕМІЯ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМ. ОЛЕСЯ ГОНЧАРА
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМ. МИХАЙЛА ОСТРОГРАДСЬКОГО
РЕГІОНАЛЬНИЙ ФОНД ПІДТРИМКИ ПІДПРИЄМНИЦТВА
У ЗАПОРІЗЬКІЙ ОБЛАСТІ
THE STATE AGRARIAN UNIVERSITY OF MOLDOVA (Chisinau, Republic of Moldova)
KAUNAS UNIVERSITY OF TECHNOLOGY (Kaunas, Lithuania)
VILNIUS GEDIMINAS TECHNICAL UNIVERSITY (Vilnius, Lithuania)

**НАПРЯМИ РОЗВИТКУ
РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА ЗАСАДАХ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ,
ІННОВАЦІЙНОСТІ ТА СТАЛОСТІ**

МІЖНАРОДНА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

11 листопада 2017 року

Запоріжжя
2017

Організаційний комітет:

Голова організаційного комітету:

Банах Віктор Аркадійович – доктор технічних наук, професор, ректор Запорізької державної інженерної академії.

Заступники голови організаційного комітету:

Коваленко Олена Валеріївна – доктор економічних наук, професор, академік Академії економічних наук України, завідувач кафедри економіки підприємства Запорізької державної інженерної академії.

Любим Людмила Сергіївна – голова постійної комісії з питань економічного розвитку, інвестицій, регуляторної політики та підприємництва Запорізької обласної ради.

Члени організаційного комітету:

Метеленко Наталя Георгіївна – доктор економічних наук, професор, академік Академії економічних наук України, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Запорізької державної інженерної академії.

Воронкова Валентина Григорівна – доктор філософських наук, професор, академік Української академії політичних наук, завідувач кафедри менеджменту організацій та управління проектами Запорізької державної інженерної академії.

Макаренко Андрій Петрович – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри обліку, аналізу, оподаткування та аудиту Запорізької державної інженерної академії.

Гринько Тетяна Валеріївна – доктор економічних наук, професор, академік Академії економічних наук України, завідувач кафедри економіки та управління Дніпропетровського національного університету ім. Олеса Гончара.

Маслак Ольга Іванівна – доктор економічних наук, професор, академік Академії економічних наук України, завідувач кафедри економіки Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського.

Рекомендовано Вченою радою Запорізької державної інженерної академії
(протокол № 13 від 30.11.2017 року)

Напрями розвитку ринкової економіки на засадах конкурентоспроможності, інноваційності та сталості: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 11 листопада 2017 р.). – Запоріжжя: Запорізька державна інженерна академія, 2017. – 200 с.

ISBN 978-966-916-418-6

До збірника матеріалів конференції увійшли тези доповідей, що стали предметом обговорення учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Напрями розвитку ринкової економіки на засадах конкурентоспроможності, інноваційності та сталості», що відбулася у Запорізькій державній інженерній академії.

Матеріали конференції можуть становити інтерес для наукових працівників, викладачів, студентів вищих навчальних закладів, а також для всіх, хто цікавиться сучасними проблемами та перспективами розвитку підприємництва та фінансово-економічного потенціалу регіону.

УДК 338.242(063)

ЗМІСТ

НАПРЯМ 1. ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

Забута Н.В.

ІСТОРІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПИТАНЬ ЗАЙНЯТОСТІ В ЕКОНОМІЧНІЙ ТЕОРІЇ9

Лемішовська О.С.

ФУНКЦІОНАЛЬНЕ ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ЗАСТОСУВАННЯ
ПЛАНУ РАХУНКІВ Е. ШМАЛЕНБАХА12

НАПРЯМ 2. СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

Поліщук С.П.

ІНВЕСТИЦІЙНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО УКРАЇНИ ТА ЄС:
ПЕРСПЕКТИВНИЙ ШЛЯХ ДО ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ14

Полякова Ю.В.

КОМУНІКАТИВНІ ІНСТРУМЕНТИ В ГЛОБАЛЬНОМУ
ІНФОРМАЦІЙНОМУ ПРОСТОРІ.....16

Спажева К.Л.

СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ КИТАЮ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....17

НАПРЯМ 3. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Gheorghe Rusu, Bumbu Mihai, Donciu Alexandru

THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS ON REFORM
OF MANAGEMENT AND PUBLIC ADMINISTRATION21

Гунченко М.В.

ПРИХОВАНІ ЗАГРОЗИ ДЕФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ
ВІД НЕОРГАНІЗОВАНИХ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ24

Гірман А.П., Кисельов В.Р.

РОЗВИТОК ВІРТУАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ОСНОВНІ НАПРЯМИ
ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ.....27

Стоянець Н.В.

ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ
АГРАРНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ31

НАПРЯМ 4. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ ТА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦТВА

Анані Атеф Авад Фарис

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ
ЗАЛІЗОРУДНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ТА РИЗИКУ35

Афонов Р.П.

КОНТРОЛІНГ ЯК КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ37

Балановська Т.І., Хижняк В.М. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ	39
Бойко Т.Ю. НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КРЕДИТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ	41
Букарев М.С. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЕНЕРГОРЕСУРСІВ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	44
Вербовська Л.С., Біла Е.Я. МЕТОД SMART – ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНО-ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ	46
Ганцовський О.А. СТРАТЕГІЧНИЙ ДОСВІД ПІДПРИЄМСТВ З РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО КОРПОРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УМОВАХ РИНКУ	48
Гвініашвілі Т.З., Лимаренко К.А. HR – БРЕНДІНГ: МИСТЕЦТВО ЗАЛУЧЕННЯ, УТРИМАННЯ ТА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ	51
Гречка А.О. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ДЕБІТОРСЬКОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА	53
Дашковська Ю.М. ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	56
Дженков Є.О. ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ	58
Жиронкіна В.С., Коваленко О.В. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	60
Завідна Л.Д. ДІАГНОСТИКА ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА	62
Загрудний М.Ю. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АНТИКРИЗОВОГО ФІНАНСОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	65
Зенченко А.М., Дробішева О.О. РОЛЬ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В СИСТЕМІ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ	67
Ivanova V.V., Moskvatsova K.O. THE FORMATION OF THE SYSTEM OF INNOVATIONAL ACTIVITY MOTIVATION AS A COMPONENT OF THE ENTERPRISE'S COMPETITIVENESS	70
Кадирус І.Г., Курбацька Л.М. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО МАРКЕТИНГУ НА РИНКУ ТОВАРІВ І ПОСЛУГ	72
Каленік К.В. ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ КОНКУРЕНТНИХ СТРАТЕГІЙ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА	73

Касимов С.М., Дробышева А.О. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОСНОВНЫХ ФОНДОВ.....	76
Кіорпе В.В., Дробышева О.О. ДІАГНОСТИКА ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	79
Климчук А.О. СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДУВАННЯ.....	81
Колодяжна І.В. ВПЛИВ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ, НА ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ	83
Жмай А.В., Кузнецова О.Ю. СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА	86
Лиходід І.О. ШЛЯХИ ЗНИЖЕННЯ СОБІВАРТОСТІ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ.....	88
Лихойванова А.О. ПОНЯТТЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	90
Миколюк О.А. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ КЛАСТЕРНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ	92
Михайленко Н.О. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕХАНІЗМУ РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ	95
Морщенок Т.С., Новікова М.А. ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА	98
Морщенок Т.С., Присяжнюк Д.В. СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ РИНКУ ЛІЗИНГОВИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ.....	100
М'ячин В.Г., Куцинська М.В., Морочев І.А. ПРОБЛЕМИ ВІДОБРАЖЕННЯ ВИТРАТ НА ІННОВАЦІЇ У ФІНАНСОВІЙ ЗВІТНОСТІ ІННОВАЦІЙНО-АКТИВНИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	103
Нечитайло С.І., Коваленко О.В. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ОБОРОТНИХ КОШТІВ ПІДПРИЄМСТВА	106
Павлов В.В. СУТНІСТЬ ТА ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ.....	108
Петраш О.Л. ОСОБЛИВОСТІ РОЗРАХУНКУ ВИРОБНИЧОЇ ПОТУЖНОСТІ НА ПРИКЛАДІ ПАТ «ЗАПОРІЖСТАЛЬ»	112
Плюшаківа К.Д., Тьохтій М.П. ПРОБЛЕМА ЗНОШЕННЯ ОСНОВНИХ ВИРОБНИЧИХ ФОНДІВ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	114
Guk O.V., Prudkiy V.V. DOMESTIC WASTE IN UKRAINE: INNOVATIVE POTENTIAL OF ENTERPRISES	116

Робул Ю.В., Кіскаркіна Ю.В. ПЕРЕБУДОВА ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ОБУМОВЛЕНА СУЧАСНИМИ ПРОБЛЕМАМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНІЗАЦІЙ	119
Рудько К.І., Кобеля З.І. ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА	120
Савченко Ю.Т. ПОРІВНЯННЯ ТЕХНІЧНИХ СИСТЕМ З ТОЧКИ ЗОРУ УПРАВЛІННЯ ЛАНЦЮГАМИ ПОСТАВОК	122
Сита Є.М. РОЗВИТОК ЯК ЗАГАЛЬНОНАУКОВА КАТЕГОРІЯ: РЕТРОСПЕКТИВА І СЬОГОДЕННЯ.....	124
Старинець О.Г. РОЛЬ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ В ОЦІНЦІ КРИЗОВИХ ЯВИЩ НА ПІДПРИЄМСТВІ	126
Сударкіна Л.Ю. ТЕХНОЛОГІЯ ЯК БАГАТОРІВНЕВИЙ МЕХАНІЗМ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАХОДІВ РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ	128
Ткаченко Т.Є. ДІАГНОСТИКА ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	132
Трошина Г.В., Дробишева О.О. НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА	135
Фоменко А.С. УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ ЗА ТЕХНОЛОГІЄЮ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	137
Фоменко К.С. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФІНАНСОВО – ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	140
Фріман І.М., Фріман Є.М. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ІЗ КАДРОВОЮ ПОЛІТИКОЮ ПІДПРИЄМСТВА	142
Харчук Т.В. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	145
Хмелярова Я.А. ЦЕНТР СУБКОНТРАКТАЦІЇ ЯК ДІЄВИЙ МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА	147
Швець Г.О. СУЧАСНЕ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩЕ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ.....	149
Швець Н.В. ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ХІМІЧНИХ КОМПАНІЙ: ДОСВІД СВІТОВИХ ЛІДЕРІВ.....	152

НАПРЯМ 5. РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Приходченко Т.А.

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ВЛАДИ ЯК ГОЛОВНА РЕФОРМА УКРАЇНИ 155

Федулова С.О., Старина Л.В.

ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ РЕГІОНУ
НА ШЛЯХУ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ 158

НАПРЯМ 6. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

Бондаревська К.В., Белік А.Ю.

ЗОВНІШНІ МІГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ ТА ЇХ ВПЛИВ
НА СТАБІЛЬНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ 161

Кірнос І.О.

ЗАЛУЧЕННЯ РОБІТНИКІВ ПОХИЛОГО ВІКУ ДО РИНКУ ПРАЦІ 163

Піщик О.В.

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ ЖИТЛОМ
ЯК ОДИН ІЗ НАПРЯМІВ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ 166

Robul Y.V., Karamad E.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY:
SURVEY OF 10 BEST RATING UK COMPANIES 168

НАПРЯМ 7. ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

Галапуп Л.О.

БАНКІВСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА РИЗИКИ ПОВ'ЯЗАНІ ІЗ ЙОГО УПРАВЛІННЯМ 171

Мельников І.Ю.

МІСЦЕ ФІНАНСОВОГО РИНКУ
У ФІНАНСОВІЙ СИСТЕМІ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ 173

Дем'яненко О.С., Ніконенко К.В.

ПОДАТКОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ВАГОМА СКЛАДОВА
ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ МІСЦЕВОГО БЮДЖЕТУ 175

Хамига Ю.Я.

ШЛЯХИ МІНІМІЗАЦІЇ ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ 178

Череп А.В., Юрченко А.В.

РОЛЬ І МІСЦЕ ПРОГНОЗУВАННЯ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА 180

НАПРЯМ 8. СЕКЦІЯ: БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ

Бракаренко В.О., Король Г.О., Безгодкова А.О.

СКЛАДАННЯ РІЧНОГО ЗВІТУ КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
З ВИКОРИСТАННЯМ СІТЬОВОЇ МОДЕЛІ 183

Домінська О.Я. Орел Б.Ю.

ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СКЛАДАННЯ
ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ПП «ФАСАД» 185

Кравченко І.Й. ОСОБЛИВОСТІ КЛАСИФІКАЦІЇ ВИТРАТ ТА ЇХ ТРАКТУВАННЯ В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ І УПРАВЛІНСЬКОМУ ОБЛІКАХ.....	187
Мартінова А.Д. ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СТАВКИ ПОДАТКУ НА ДОДАНУ ВАРТІСТЬ В ПОЛЬЩІ, ФРАНЦІЇ, НІМЕЧЧИНІ ТА УКРАЇНІ	190
Shilvinska O.L. MODERN STATE OF ACCOUNTING OUTSOURCING IN UKRAINE	193
 НАПРЯМ 9. МАТЕМАТИЧНІ МЕТОДИ, МОДЕЛІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕКОНОМІЦІ	
Быткін С.В., Исаенко А.А., Чебоненко А.А. ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ИЗМЕНЕНИЯ ЦЕН СЫРЬЕВЫХ МАТЕРИАЛОВ НА МИРОВОМ РЫНКЕ НА ЦЕНУ ЧУГУНА FOB ПОРТ АЗОВСКОГО/ЧЁРНОГО МОРЯ ДЛЯ ОБОСНОВАННОГО ВЫБОРА МЕТОДА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ В ПРОГРАММЕ STATISTICA	195

– з точки зору платоспроможності, тобто здатності підприємства забезпечувати повне та своєчасне виконання своїх зобов'язань перед кредитором. Такий підхід дозволяє нам оцінити фінансову стабільність підприємства з точки зору запобігання банкрутства.

Таким чином, використання певних підходів до оцінки фінансової стійкості підприємства окремо або в комплексі дозволяє належним чином точно визначати її рівень на підприємстві та, загалом, охарактеризувати його фінансове становище.

Література:

1. Бланк И. А. Фінансовий менеджмент [Текст]: навчальний посібник, К.: Ніка-Центр, 2013. – 528 с.
2. Поддєрьогін А. М. Фінанси підприємств [Електроний ресурс]: Підручник. – Режим доступу: <http://books.efaculty.kiev.ua/finpd/2/r9/1.htm>.
3. Фінансова стійкість в економічній діагностиці сучасного підприємства [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=483025>.
4. Філімоненков О. С. Фінанси підприємств [Електроний ресурс]: – Режим доступу: <http://fingal.com.ua/content/view/643/54/1/4/>.

Климчук А.О.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності,
готельно-ресторанної справи та туризму
Вінницького національного аграрного університету
м. Вінниця, Україна*

СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДУВАННЯ

В умовах загострення конкурентної боротьби між товаровиробниками, прискорення технологічного розвитку та інформаційного «вибуху» перед вітчизняними машинобудівними підприємствами стоїть нелегке завдання, що полягає у здібностях підприємства здійснювати успішне управління та розвиток персоналу. Через те, необхідно відповідним чином змінювати загальне ставлення до професійного навчання персоналу на виробництві.

За таких умов вкрай важливого значення для підвищення розвитку персоналу набуває підтримання психологічного клімату у колективі, де особлива увага надається не лише діловим, але й особистим якостям працівника. До речі, німецькі фахівці, консультуючи і навчаючи персонал, завжди велику увагу звертають на дисциплінованість, моральні норми, які не зовсім домінували у людських і трудових стосунках на пострадянському просторі. Це, зокрема, стосується таких явищ, як спізнєння працівників і крадіжки.

Тривалість навчального періоду на підприємствах машинобудівної галузі охоплює короткострокове, рідше – середньострокове та практично відсутнім є довгострокове навчання. Відкриті заходи займають найбільшу частку слухачів (74 %), але суттєве збільшення відбулось у сегменті корпоративних замовлень (30 %).

Зауважимо, що поява попиту на довгострокове навчання є ініціативою власне працівників, так як керівники не бажають піддавати себе ризику, інвестуючи в людину, яка завжди може змінити роботу. Водночас у працівника існує прагнення до незалежності і більшої гнучкості у виборі місця навчання, його змісту та тривалості.

За формами проведення професійного навчання на машинобудівних підприємствах доцільно виокремити: інструктаж, ротацію, учнівство та наставництво, розгляд практичних ситуацій, самостійне навчання, електронне навчання. Перевагу на більшості підприємств надають індивідуальній формі (близько 63 % осіб, котрі проходили навчання), адже саме стажування (для керівників, професіоналів, фахівців) чи учнівство (для робітників) є найдешевшою формою навчання. Що стосується навчання у наукових закладах, то перевагу профтехнічного навчання над вузівським можна пояснити необхідністю навчання саме робітників (близько 65 % від загальної кількості осіб, котрі проходили навчання).

Разом із тим, крім внутрішніх проблем, пов'язаних із розвитком персоналу, існує низка недоліків управління цими процесами на державному рівні. Так, підприємствами Франції відрахування на розвиток персоналу складає 17,96 % від суми своїх доходів, в Австрії – 22,26 %, а в Німеччині функціонує система двоканального фінансування (55 % витрат надходять із державного бюджету, а 44 % є витратами приватних структур від загального фінансування професійної освіти і навчання), до того ж саме у цій країні налагоджена система дуальної освіти, яка є дієвим інструментом для підтримки механізму мотивації та стимулювання персоналу [1]. Цікавим є те, що підприємствами цих країн умови держави є цілковито прийнятними, адже вона виступає гарантом для роботодавців щодо належного рівня підготовки фахівців.

У той же час в Україні, незважаючи на те, що «Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів» отримала схвалення, все ж не існує комплексного підходу, спрямованого на прогнозування потреб виробничої та невиробничої сфер у кваліфікованих спеціалістах і робітниках, враховуючи структуру національної економіки [2]. Через те, для вітчизняних машинобудівних підприємств задля ефективного управління, розвитку та мотивації персоналу вкрай важливим є виконання наступних завдань [3-5]:

- дослідження проблем, пов'язаних із пошуком кваліфікованих кадрів, їх розвитком і просуванням, плануванням професійного розвитку (навчання, стажування тощо);
- побудова кваліфікаційної мережі на підприємстві із врахуванням потреб і здібностей персоналу;
- запозичення найкращих світових практик із професійного розвитку та культури машинобудівних підприємств;
- систематичне проведення організації навчання на підприємстві, оцінка персоналу, оголошення конкурсів на заміщення вакантних посад;
- формування, розвиток і раціональне використання професійного потенціалу кожного працівника підприємства;
- узгодження інтересів працівника з інтересами підприємства з питань його розвитку і просування;
- створення сприятливих умов для розвитку і просування персоналу;

– застосування нових нетрадиційних форм та систем мотивації та стимулювання персоналу, які слід спрямовувати на підвищення зацікавленості працівників у зростанні прибутку підприємства;

– формування ефективної системи організації оплати із врахуванням досягнень як індивідуальних результатів виробничої діяльності працівника, так і сукупного результату діяльності підприємства;

– контроль за виконанням функціональних обов'язків кожного підлеглого, оцінка ефективності управління професійним розвитком на основі сформованої системи показників на підприємстві.

Таким чином, зростання ролі кадрового потенціалу на машинобудівних підприємствах, підвищення рівня професійних навичок і компетенцій працівників висувають нові вимоги до формування механізму мотивації та стимулювання персоналу на підприємстві, здатного забезпечити індивідуальний підхід до заохочення працівників і прискорити темпи зростання продуктивності праці.

Література:

1. Швець В. Я. Оптимізація трудових ресурсів промислового підприємства: глобалізаційний аспект / В. Я. Швець, Ю. В. Никифорова // Економічний простір. – 2016. – № 108. – С. 246-254.

2. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів: Постанова Верховної Ради України від 17 лютого 2009 р. № 965–VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kno.rada.gov.ua/>.

3. Шевцова Г. З. Принципи організації синергетичного менеджменту підприємств / Г. З. Шевцова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип. Економіка підприємства: теорія і практика. – Ч. II. – К.: КНЕУ, 2008. – С. 681-690.

4. Дубчак І. В. Мотивація персоналу як складова ефективного функціонування транснаціональних корпорацій в сучасному економічному середовищі / І. В. Дубчак // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 7 (37). – С. 170-176.

5. Булеев И. П. Проблемы формирования механизма мотивации персонала промышленного предприятия / И. П. Булеев, Г. С. Атаманчук // Вісник економічної науки України. – 2010. – № 1. – С. 42-47.

Колодяжна І.В.

*доцент кафедри економіки та бізнесу
Донецького національного університету економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського
м. Кривий Ріг, Дніпропетровська область, Україна*

ВПЛИВ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ, НА ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Поняттям «фактор» оперують багато громадських і природничих наук, що дозволяє визначити причину, характер або окремі риси будь-якого явища, а також рушійні сили будь-якого процесу. В даному випадку необхідно виявити фактори, які впливають на формування інноваційного потенціалу національної інноваційної системи на основі аналізу його структури та визначальних елементів.

Наукове видання

**НАПРЯМИ РОЗВИТКУ
РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА ЗАСАДАХ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ,
ІННОВАЦІЙНОСТІ ТА СТАЛОСТІ**

МІЖНАРОДНА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

11 листопада 2017 року

Відповідальність за достовірність фактів, цитат, власних імен та інших даних несуть автори статей. Думки, положення і висновки, висловлені авторами, не обов'язково відображають позицію редакції.

Матеріали друкуються за авторською редакцією.

Адреса редакції: просп. Соборний, 226, м. Запоріжжя, Україна, 69006.
Запорізька державна інженерна академія,
кафедра економіки підприємства

Підписано до друку 30.11.2017 р. Формат 60x84/16.
Папір офсетний. Цифровий друк. Ум.-друк. ар. 11,63.
Наклад 100 прим. Замовлення № 1217-569.

Видавничий дім «Гельветика»
E-mail: mailbox@helvetica.com.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 4392 від 20.08.2012 р.