

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА

ІНСТИТУТ МАТЕМАТИКИ, ЕКОНОМІКИ ТА МЕХАНІКИ

КАФЕДРА СВІТОВОГО ГОСПОДАРСТВА  
І МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

# **СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

МІЖНАРОДНА  
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

**6-7 жовтня 2017 року**

Одеса  
2017

УДК 330.341(477)(063)  
ББК 65.9(4Укр)05я43  
С 83

**Організаційний комітет:**

**Горняк О. В.** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економічної теорії та історії економічної думки ОНУ імені І. І. Мечникова.

**Якубовський С. О.** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри світового господарства і міжнародних економічних відносин ОНУ імені І. І. Мечникова.

**Ломачинська І. А.** – кандидат економічних наук, доцент, заступник директора Інституту математики, економіки, механіки ОНУ імені І. І. Мечникова.

**Ніколаєв Ю. О.** – кандидат економічних наук, доцент, заступник завідувача кафедри світового господарства і міжнародних економічних відносин ОНУ імені І. І. Мечникова.

**Відповідальний за випуск:**

**Якубовський Сергій Олексійович** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри світового господарства і міжнародних економічних відносин ОНУ імені І. І. Мечникова

**Стратегічні орієнтири розвитку економіки України:**  
С 83 матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 6-7 жовтня 2017 р.) / відп. за випуск д.е.н., проф. С. О. Якубовський. – Одеса : ОНУ імені І. І. Мечникова, 2017. – 188 с.

ISBN 978-617-7326-24-2

Викладено тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Стратегічні орієнтири розвитку економіки України», яка відбулася у м. Одеса 6-7 жовтня 2017 року.

УДК 330.341(477)(063)  
ББК 65.9(4Укр)05я43

# ЗМІСТ

## СЕКЦІЯ 1. ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

**Крижановський С. В.**

МІНІМІЗАЦІЯ КІЛЬКОСТІ ДЕРЖАВНИХ ІНСТИТУЦІЙ  
В УКРАЇНІ ЯК ЧИННИК ОПТИМІЗАЦІЇ СТАНУ ЇЇ ЕКОНОМІКИ.....8

## СЕКЦІЯ 2. СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

**Войчак Д. А.**

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ ІНФРАСТРУКТУРНИХ ПРОЕКТІВ ..... 10

**Гринів Н. Т., Подвальна Г. В., Позднякова О.Р.**

ІНДЕКС ЕФЕКТИВНОСТІ ЛОГІСТИКИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВИМІРЮВАННЯ  
ЕФЕКТИВНОСТІ МІЖНАРОДНИХ ЛАНЦЮГІВ ПОСТАЧАННЯ..... 13

**Король М. М.**

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МЕХАНІЗМУ САМОРЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ .16

**Панченко В. Г.**

СВІТОВИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ КЛАСТЕРІВ  
ЯК ІНСТРУМЕНТУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ..... 18

**Чужиков А. В.**

ДУАЛІСТИЧНА ПРИРОДА СУЧАСНОГО МЕДІАРИНКУ .....21

## СЕКЦІЯ 3. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

**Доброва Т. Г.**

ВІДТВОРЕННЯ ІНДУСТРІАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ – СТРАТЕГІЧНЕ ЗАВДАННЯ  
ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ. ....24

**Ковшун Н. Е.**

МІСЦЕ І РОЛЬ СИСТЕМИ СТАЛОГО ВОДОКОРИСТУВАННЯ  
ЯК СКЛАДОВОЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ .....27

**Корнєєва Ю. В.**

ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ФІНАНСОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ ЕКА  
ДЛЯ СТИМУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙ У КАПІТАЛЬНІ АКТИВИ .....30

**Ніколаєв Ю. О.**

МОДЕЛЬ НАЦІОНАЛЬНОЇ КЛАСТЕРИЗАЦІЇ ТА ЇЇ ЗАСТОСУВАННЯ  
ПРИ ФОРМУВАННІ ПРОМИСЛОВОЇ ПОЛІТИКИ .....33

**Сенишин О. С.**

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРАНСКОРДОННОГО СПІВРОБІТНИЦТВА  
У КАРПАТСЬКОМУ ЄВРОРЕГІОНІ .....36

**Сибірцев В. В.**

ФУНКЦІОНАЛЬНЕ НАПОВНЕННЯ ПРОЦЕСУ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ  
НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ .....39

<b>Стоянець Н. В.</b> ПІДПРИЄМНИЦЬКА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ АГРАРНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	42
<b>Шемаєва Л. М.</b> КЛАСИФІКАЦІЯ ФОРМ ТА МОДЕЛЕЙ ПАРТНЕРСЬКОЇ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВИ І БІЗНЕСУ .....	45
<b>СЕКЦІЯ 4. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ</b>	
<b>Абрамова Г. Р.</b> ОПТИМІЗАЦІЯ СТРУКТУРИ ОБОРОТНИХ АКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВА.....	49
<b>Гарбар Ж. В., Гарбар В. А.</b> ДО ПИТАННЯ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	52
<b>Довгопола Ю. С.</b> ВПРОВАДЖЕННЯ БЕНЧМАРКІНГУ НА ПІДПРИЄМСТВІ .....	55
<b>Смельянов О. Ю., Петрушка Т. О.</b> ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ РЕСУРСОЗБЕРІГАЮЧОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ.....	57
<b>Ільченко Т. В.</b> АНТИКРИЗОВИЙ МАРКЕТИНГ ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ АПК .....	60
<b>Кібенко К. А.</b> ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ СЕЛЯНСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ ЯК ФОРМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ.....	63
<b>Климчук А. О.</b> ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	66
<b>Мосієнко О. В.</b> ГЕНЕЗИС ВИНИКНЕННЯ ТА РОЗВИТКУ РЕФЛЕКСИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ.....	69
<b>М'ячин В. Г., Дзябенко Ю. А.</b> СУЧАСНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА .....	73
<b>Пересадько Г. О., Підлісна О. В.</b> МУЛЬТИПЛЕКСИВНИЙ МЕХАНІЗМ ПРОВЕДЕННЯ МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ.....	76
<b>Радіонова Н. Й.</b> ВПЛИВ КЛАСИФІКАЦІЇ ЗАТРАТ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИЙНЯТТЯ ЕФЕКТИВНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ .....	78
<b>Рошка П. И., Галбен И. А.</b> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ И МАРКЕТИНГА – УСЛОВИЕ УВЕЛИЧЕНИЯ ЭКСПОРТА ТОВАРОВ И УСЛУГ .....	81
<b>Фриман И. М., Фриман Е. М.</b> ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА СОВРЕМЕННЫХ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ.....	86

<b>Фріман І. М., Фріман Є. М.</b> ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ, ЯК ФАКТОР УСПІШНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА .....	89
--	----

## **СЕКЦІЯ 5. РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА**

<b>Бабух І. Б.</b> ІННОВАЦІЙНИЙ МАРКЕТИНГ: СУТНІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ.....	92
<b>Лещук Г. В.</b> ІНФОРМАЦІЙНА СКЛАДОВА В СИСТЕМІ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ІНФРАСТРУКТУРИ РЕГІОНІВ .....	95
<b>Петренко Н. О.</b> ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО СЕКТОРУ .....	98

## **СЕКЦІЯ 6. ЕКОНОМІКА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ ТА ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

<b>Стрільчук В. М.</b> ПІДХОДИ ДО ІНВЕСТИЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ БАГАТОЦІЛЬОВОГО ЕКОЛОГІЧНОГО КОМПЛЕКСУ .....	102
<b>Товстуха І. О.</b> СОЦІАЛЬНА СКЛАДОВА ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ОТРИМАННЯ БІОПАЛИВА .....	104

## **СЕКЦІЯ 7. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА**

<b>Терзиев В. К., Банабакова В. К., Георгиев М. П.</b> СОЦИАЛЬНЫЕ ПОЛИТИКИ ДЛЯ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА РЫНОК ТРУДА И РАЗВИТИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ .....	107
<b>Терзиев В. К., Банабакова В. К., Георгиев М. П.</b> СОДЕРЖАНИЕ И СУЩНОСТЬ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ .....	111
<b>Терзиев В. К., Банабакова В. К., Георгиев М. П.</b> ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ.....	116
<b>Терзиев В. К., Банабакова В. К., Георгиев М. П.</b> РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА В БОЛГАРИИ .....	120
<b>Терзиев В. К., Банабакова В. К., Георгиев М. П.</b> РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ .....	125
<b>Терзиев В. К., Банабакова В. К., Георгиев М. П.</b> СОЦИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА.....	128
<b>Терзиев В. К., Банабакова В. К., Георгиев М. П.</b> СОЦИАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА И СОЦИАЛЬНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ .....	131
<b>Терзиев В. К., Банабакова В. К., Георгиев М. П.</b> ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ НА ЗАНЯТОСТЬ.....	135

<b>Жовнір С. М.</b> ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ.....	139
<b>Шедяков В. Е.</b> РЕФЛЕКСИВНАЯ МОДЕРНИЗАЦИИ ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ ЭКОНОМИКА .....	142

## **СЕКЦІЯ 8. ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ**

<b>Рудевська В. І., Адамська О. І.</b> МОДЕРНІЗАЦІЯ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ .....	146
<b>Буряк О. П.</b> ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЕФЕКТИВНОСТІ БАНКІВСЬКОГО РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ .....	149
<b>Думікян А. К.</b> ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ФІНАНСУВАННЯ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ .....	152
<b>Крючкова Н. М., Січняк О. О.</b> АНАЛІЗ ПРИКЛАДНИХ АСПЕКТІВ РОЗВИТКУ БЮДЖЕТНО-ПОДАТКОВОЇ СФЕРИ В УКРАЇНІ.....	154
<b>Лесик В. О.</b> ОЦІНЮВАННЯ ДІЄВОСТІ ІНСТРУМЕНТІВ БАНКІВСЬКОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ.....	155
<b>Мороз О. Ю.</b> МЕТОДИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ РОЗРАХУНКІВ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ.....	159
<b>Поліщук Н. В.</b> ВИЗНАЧЕННЯ ДЖЕРЕЛ КРЕДИТНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА .....	161

## **СЕКЦІЯ 9. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ**

<b>Бондаренко Н. М., Панченко В. В.</b> ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ОФОРМЛЕННЯ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА .....	165
<b>Кугай І. В.</b> АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ДОХОДІВ І ВИТРАТ У ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ .....	168
<b>Михайленко О. В., Слобода А. І.</b> ОБЛІК ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ .....	171

## **СЕКЦІЯ 10. СТАТИСТИКА**

<b>Єрін Д. Л.</b> ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЛАСНІСТЬ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ РЕСУРС ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ.....	176
---	-----

## **СЕКЦІЯ 11. МАТЕМАТИЧНІ МЕТОДИ, МОДЕЛІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕКОНОМІЦІ**

**Коцюба О. С.**

КІЛЬКІСНЕ ОЦІНЮВАННЯ СТУПЕНЯ ЕКОНОМІЧНОГО РИЗИКУ НА ОСНОВІ  
КВАНТИЛЬНОЇ МЕТОДОЛОГІЇ.....179

**Макаренко О. І., Серков К.К.**

АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ ВИРОБНИЦТВА ФЕРОСПЛАВІВ В УКРАЇНІ.....182

**Сотченко Є. В.**

ШЛЯХИ ЗАСТОСУВАННЯ НОВИХ ЕЛЕКТРОННИХ ВАЛЮТ  
ДЛЯ СУЧАСНИХ МІЖНАРОДНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПЛАТЕЖІВ.....184

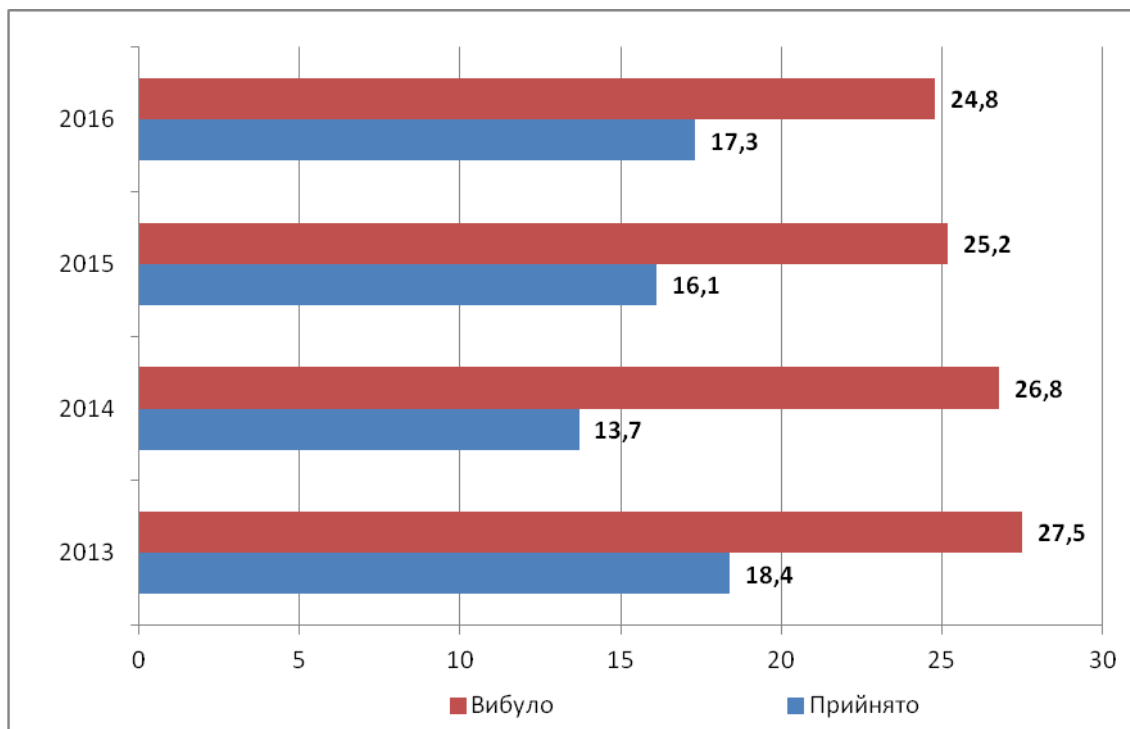
**Климчук А. О.**  
*кандидат економічних наук, доцент,*  
*Вінницький національний аграрний університет*  
*м. Вінниця, Україна*

## **ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

За сучасних умов глобалізації розвиток та ефективність виробництва промислових підприємств суттєво залежать від людських ресурсів та їх потенційних можливостей. Персонал, котрий доцільно визначати як провідний мобілізуючий фактор виробництва, характеризується своїм формуванням та використанням. Серед якісних характеристик, які вивчають при аналізі персоналу, особливої актуальності набуває показник плинності персоналу (за власним бажанням, за прогули та інші порушення трудової дисципліни), котрий визначається як один із ключових компонентів формування стабільного колективу. Саме скорочення плинності персоналу на промислових підприємствах визначає ефективність застосування механізмів його мотивації та стимулювання [1, с. 64–75].

Аналіз динаміки чисельності персоналу підприємств машинобудівної галузі демонструє стабільне зменшення цього показника. На жаль, на даний час спостерігається негативна тенденція зростання вибуття чисельності працівників не лише на підприємствах машинобудівної галузі України, а й у промисловості загалом. Постійне зростання вибуття працівників у машинобудуванні становило у 2016 р. 24,8% до загальної середньооблікової чисельності штатних працівників [2; 3, с. 37–38]. За період 2013–2016 рр. на підприємствах машинобудування відсоток вибулих працівників є набагато вищим порівняно із показником прийнятих на роботу працівників. Разом із тим, за останні три роки на підприємствах відбулось поступове зменшення показника вибулих працівників у% до середньооблікової кількості штатних працівників. Для порівняння у промисловості у 2013 році показник прийнятих на роботу працівників до загальної середньооблікової чисельності штатних працівників становив 22,5 %, у 2014 році – 20,5 %, у 2015 році – 20,9 %, у 2016 – 20,3 %. Що стосується вибулих працівників, то у 2013 році цей показник становив 29,1 %, у 2014 році – 29,1 %; у 2015 році – 28,1 %, у 2016 році – 28,6% до загальної середньооблікової чисельності штатних працівників (рис. 1).





**Рис. 1. Динаміка рівня прийому та вибуття працівників на підприємствах машинобудування за 2013–2016 рр. (у % до середньооблікової кількості штатних працівників)**

*Джерело: сформовано за [2; 3, с. 37–41]*

Таким чином, у машинобудівній галузі відсоток прийняття та вибуття є дещо нижчим порівняно із іншими промисловими підприємствами. Отже, як і раніше, на машинобудівних підприємствах кількість працівників, що вибули, перевищує кількість прийнятих. При цьому переважна більшість вибулих працівників машинобудівної галузі – 82,3% у 2016 р. залишила робочі місця за власним бажанням. Те, що за офіційною статистикою, лише близько 1% працівників звільняються через скорочення штатів [2] може свідчити про те, що цей показник є штучно заниженим. Оскільки керівники підприємств не зацікавлені у виплаті компенсацій під час скорочення. Насправді ж причина стабільного зменшення кількості працівників полягає в існуванні фінансово-економічної та політичної кризи, яка охопила країну, наслідки котрої відчуються не лише на машинобудуванні, а й на всіх секторах економіки.

Водночас процес плинності персоналу визначається факторами, і причинами, що є необхідними для розробки конкретних заходів, спрямованих на зниження плинності. В свою чергу, вихідною інформацією для з'ясування причин виступають мотиви. До причин плинності відносять найбільш поширені мотиви звільнення працівників: пов'язані з сімейно-побутовими обставинами; у зв'язку із невдоволеністю працівників умовами праці й побуту; через порушення трудової дисципліни. Фактори плинності можна класифікувати за ступенем можливого цілеспрямованого впливу на них: керовані, частково керовані, некеровані.

Мотиви плинності доцільно класифікувати наступним чином: професійно-кваліфікаційні; пов'язані з організацією й умовами праці; міжособові; пов'язані з рівнем задоволення матеріальними благами, із відносинами в колективі та інші.

Загалом серед основних факторів й мотивів плинності персоналу на підприємствах машинобудування доцільно виділити: низьку заробітну плату окремих груп працівників; невдоволеність умовами праці та організацією виробництва; неритмічність виробництва, систематичний додатковий робочий час; невідповідність робіт, що виконуються працівником, рівню кваліфікації й основної професії, невизначеність перспектив професійного зростання; важкі й шкідливі умови праці, брудна робота на окремих ділянках виробництва; погані взаємовідносини у виробничому колективі та з адміністрацією.

Виявлення мотивів, факторів і встановлення причин плинності персоналу здійснюється за допомогою спеціальної процедури, яку виконують співробітники кадрової служби. Процедура охоплює вивчення анкетних даних, співбесіди з тими, хто звільняється, а також із їхніми товаришами, бригадиром, майстром, начальником дільниці, результати яких заносяться в журнал обліку звільнень [4]. В свою чергу, ефективне формування та використання персоналу машинобудівних підприємств включає комплекс заходів, спрямованих на забезпечення умов для ефективної реалізації творчого, фізичного та трудового потенціалів працівників.

Раціональне формування та використання персоналу має відповідати наступним вимогам: не ігнорувати інтереси працівників, дотримуючись законів про працю; забезпечувати: оптимальну зайнятість працівників і стабільне та рівномірне їх завантаження протягом робочого періоду (тижня, місяця); відповідність трудового потенціалу працівників вимогам робочого місця, посади; періодичну зміну одного робочого місця на інше з метою забезпечення різноманітності робіт, що виконуються, і можливості гнучкого маневрування в процесі виробництва; максимальну можливість виконання на робочому місці різних операцій, збалансованість кількості робочих місць і кількості працівників завдяки правильному їх розміщенню.

Враховуючи те, що плинність персоналу для підприємства є великим недоліком в ефективному його використанні, що призводить до частої зміни персоналу, його ротації та перекваліфікації, для керівників машинобудівних підприємств вкрай важливим завданням є взяття під контроль даного процесу на основі проведення атестації персоналу, аналізу методів та методик оцінки, мотивування і стимулювання його діяльності, пошуку відповідності мотиваційних і стимулюючих систем активізації персоналу, проведення регулярних опитувань працівників задля визначення їх рівня вмотивованості та визначення факторів впливу на мотивацію та стимулювання персоналу.

В умовах глобалізації зі збільшенням частки технологій відбувається підвищення вимог щодо якості трудового потенціалу та навичок працівників, запровадження інвестицій в підвищення кваліфікації і перекваліфікації персоналу, у модернізацію системи професійної підготовки, в розвиток системи навчання протягом життя. В свою чергу, зростання людського капіталу, підвищення рівня професійних навичок і компетенцій працівників висувають нові вимоги до продуктивності робочих місць, тим самим, до якості перспективного планування напрямів і пріоритетів економічного розвитку в нерозривному зв'язку з потребами ринку праці й соціально-демографічними показниками.

Таким чином, за результатами проведених досліджень, формування та використання персоналу має неабиякий вплив на ведення машинобудівним

підприємством його господарської діяльності, що має за мету збільшення прибутковості, його процвітання і покращення фінансового стану працівників підприємства. В умовах глобалізаційних змін провідна роль належить системі управління персоналом у вирішенні соціально-економічних проблем суспільства. Діяльність підприємств машинобудівної галузі починається із формування персоналу, який в процесі роботи буде змінюватися, поповнюватися та оновлюватися відповідно до виробничо-господарських потреб підприємства. Через те, формування та використання персоналу знаходиться в прямій залежності від ефективності господарювання машинобудівного підприємства.

### **Література:**

1. Грішнова О. А. Інноваційна стратегія управління персоналом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства / О. А. Грішнова, Н. М. Полив'яна // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2009. – № 1. – С. 64–75.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] : офіційний веб-сайт. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Праця України у 2015 році : статистичний збірник. – Київ: ТОВ Видавництво «Консультант»; Державна служба статистики України, 2016. – 312 с.
4. Швець В. Я. Оптимізація трудових ресурсів промислового підприємства: глобалізаційний аспект / В. Я. Швець, Ю. В. Никифорова // Економічний простір. – 2016. – № 108. – С. 246–254.

**Мосієнко О. В.**

*викладач*

*Житомирського торговельно-економічного коледжу  
Київського національного торговельно-економічного університету  
м. Житомир, Україна*

## **ГЕНЕЗИС ВИНИКНЕННЯ ТА РОЗВИТКУ РЕФЛЕКСИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ**

Проблеми забезпечення організаційного розвитку підприємств наразі є дуже актуальними; ще з давніх часів питання управління персоналом були темою наукових дебатів, бажаним знанням та спірним положенням.

Розвиток науки управління пройшов декілька історичних періодів, серед яких виділяють: стародавній, індустріальний, період систематизації та інформаційний період. Для кожного з періодів були характерними бачення та дослідження управління, формування певних теорій, шкіл та течій.

Одними з перших науковців, хто дав характеристику управлінню як особливій сфері діяльності, були: Сократ (470-399 рр. до н.е.) – він проаналізував різні форми управління, на основі чого проголосив принцип універсальності управління; Платон (428-348 рр. до н.е.) – дав класифікацію форм державного управління, зробив спроби розмежувати функції органів управління; Олександр Македонський (356-323 рр. до н.е.) – розвинув теорію і практику управління військами.

Не дивлячись на давню історію, управління персоналом було визнано самостійною галуззю діяльності тільки в двадцятому столітті. Цей період

Наукове видання

# **Стратегічні орієнтири розвитку економіки України**

МІЖНАРОДНА  
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

**6-7 жовтня 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: вул. Дворянська, 2, к. 68, м. Одеса, Україна, 65082.  
Кафедра світового господарства і міжнародних економічних відносин,  
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова.

Підписано до друку 17.10.2017 р. Формат 60x90/16.  
Папір офсетний. Цифровий друк. Ум.-друк. ар. 10,93.  
Наклад 100 прим. Замовлення № 1017-26.

Надруковано: ФОП Головка О.А.  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи  
ДК № 4871 від 24.03.2015 р.