

**Східноукраїнський інститут
економіки та управління**

V МІЖНАРОДНА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

**«СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ
В ЕКОНОМІЦІ ТА УПРАВЛІННІ»**

17 листопада 2018 року

V МЕЖДУНАРОДНАЯ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

**«СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ
В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ»**

17 ноября 2018 года

Частина I

Запоріжжя
2018

УДК 338.2(063)
С 91

У збірнику представлені матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток економіки країни: можливості, проблеми, перспективи».

У збірник увійшли матеріали секцій: «Мікроекономіка», «Макроекономіка», «Економічна статистика», «Інституціональна економіка», «Економіка галузевих ринків», «Економіка освіти», «Економіка праці» «Економіка розвитку», «Міжнародна економіка», «Фінансова економіка», «Банки та банківська діяльність», «Економіка фірми», «Економіка і менеджмент інновацій».

Наукове видання призначене для науковців, практиків, викладачів, аспірантів і студентів економічних спеціальностей, а також для широкого кола читачів.

Усі матеріали публікуються в авторській редакції.

Сучасні тенденції в економіці та управлінні : збірник матеріалів
С 91 V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 17 листопада 2018 року). У 2-х частинах. – Східноукраїнський інститут економіки та управління. – Запоріжжя: ГО «СІЕУ», 2018. – 112 с.

Современные тенденции в экономике и управлении: сборник материалов
V Международной научно-практической конференции (г. Запорожье, 17 ноября 2018 года) / Восточноукраинский институт экономики и управления. – Запорожье: ОО «ВИЭУ», 2018. – 112 с.

УДК 338.2(063)

© Східноукраїнський інститут економіки та управління, 2018
© Колектив авторів, 2018

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. МІКРОЕКОНОМІКА

Насонов М.І.

ФУНКЦІОНАЛЬНО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ
ЕФЕКТИВНІСТЮ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА 6

СЕКЦІЯ 2. МАКРОЕКОНОМІКА

Юдина Е.В., Гармидер А.А.

ПРИМЕНЕНИЕ МЕЖОТРАСЛЕВЫХ БАЛАНСОВ В УКРАИНЕ
КАК ИНСТРУМЕНТА ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА
И СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ 10

СЕКЦІЯ 3. ЕКОНОМІКА ГАЛУЗЕВИХ РИНКІВ

Бігун У.В.

ПОДАТКОВИЙ АСПЕКТ ФУНКЦІОНУВАННЯ
НАЦІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ЕЛЕКТРИЧНОЇ ЕНЕРГІЇ 12

Галасюк С.С., Демянчук К.Ф.

ПРОЦЕДУРА КАТЕГОРИЗАЦІЇ ГОТЕЛІВ В УКРАЇНІ:
ТЕРМІНОЛОГІЧНІ УТОЧНЕННЯ 15

Еш С.М., Галицька Я.В.

РОЗВИТОК КРЕДИТНИХ СПІЛОК В УКРАЇНІ 19

Єйнікова О.І.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ РИБИ
ТА МОРПРОДУКТІВ В УКРАЇНІ 22

Крилова І.І.

ДЕЯКІ ПИТАННЯ СУЧАСНОГО СТАНУ ВОДНИХ РЕСУРСІВ
В КОНТЕКСТІ ВОДОКОРИСТУВАННЯ 25

Литвиненко М.І.

ПРОГНОЗУВАННЯ БАНКРУТСТВА
В СИСТЕМІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА 29

Лір В.Е., Биконя О.С.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ
У СФЕРІ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ 33

Суркова Ю.В.

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ
АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ 36

Тищенко О.О.

СУЧАСНА МОЖЛИВІСТЬ МОДЕЛЮВАННЯ
ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ В АПК 40

Тюпенко А.С., Колишкіна Н.Б.

МОДЕЛЮВАННЯ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ 43

Янченко А.А. ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ В УКРАЇНІ.....	46
--	----

СЕКЦІЯ 4. ЕКОНОМІКА ОСВІТИ

Пішеніна К.К. ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО КЛАСТЕРУ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ.....	50
--	----

СЕКЦІЯ 5. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Кодацька Н.О., Касюта О.Ф. СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ.....	52
---	----

Оверчук В.А. КОНСОРЦІУМ ЯК СПОСІБ СТИМУЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ	54
--	----

Терещенко Л.В. РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ.....	57
---	----

Улицька І.Є. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ	61
---	----

Штогринець Н.В., Глопіна І. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ	65
---	----

Ярова В.В., Тугова Т.Ю. ГІДНА ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	67
---	----

СЕКЦІЯ 6. ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

Панченко Н.Г. АНТИКРИЗОВИЙ ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ.....	72
--	----

Рудь Н.Т., Кужель Е.В. РОЛЬ СТРАТЕГІЧНИХ ПРІОРИТЕТІВ У РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ ЕКОНОМІКИ	75
---	----

Шедяков В.Е. ТРАНСФОРМАЦИИ ЗАДАЧ, МЕТОДОВ И СРЕДСТВ КОНКУРЕНТНОЙ БОРЬБЫ ПОД ВОЗДЕЙСТВИЕМ РОСТА РОЛИ В ГЛОБАЛЬНОМ МАСШТАБЕ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЯ.....	78
---	----

Ян Чемпас (Jan Czempas) МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ МЕСТНОГО РАЗВИТИЯ	82
---	----

СЕКЦІЯ 7. МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІКА

Коротасва І.Р., Любченко В.С. РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ ПІД ВПЛИВОМ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	86
Лукашова Л.В. ПРАКТИКА РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА ЗА КОРДОНОМ (НА ПРИКЛАДІ США)	89
Любохинець Л.С., Любина Ю.С. МІЖНАРОДНИЙ ТУРИЗМ В УКРАЇНІ: СУТНІСТЬ, СТАН, ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	93
Мадяр Р.О. ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ ПІД ВПЛИВОМ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	96
Пісна О.М. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА ТРАНСНАЦІОНАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	100
Ханова О.В., Солопихін М.О. ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГІЙ В УКРАЇНІ ТА ЙОГО ПРІОРИТЕТИ У МІЖНАРОДНОМУ СПІВРОБІТНИЦТВІ	102

СЕКЦІЯ 8. ФІНАНСОВА ЕКОНОМІКА

Лисевич С.Г., Боков В.А. ПЛАНУВАННЯ ПРИБУТКУ ЯК СКЛАДОВА ФІНАНСОВОГО ПЛАНУВАННЯ	106
Petrushka O.V. TO THE QUESTION OF RISK MANAGEMENT OF NON-STATE PENSION FUNDS	109

розробляється графік занять. Разом з тим, установчі центри інтенсивного навчання можуть стати базами навчання і поширення досвіду реалізації впроваджуваних нововведень. Крім того, координація інноваційної діяльності декількох установ дозволяє кожному з них відпрацьовувати впровадження локальних нововведень, а наявність єдиної бази навчання – поширювати знання у всіх установах-учасниках з взаємним обміном знань і досвіду [3, с. 29].

У підсумку слід підкреслити: у сучасному світі знання застарівають кожні декілька років. Тому їх необхідно постійно оновлювати і вдосконалювати. Для якісного виконання роботи персонал потрібно постійно навчати нововведень. Поєднання різних форм навчання не тільки забезпечує їх повноцінне впровадження, але і сприяє формуванню інноваційної сприйнятливості колективів, підвищує інноваційну активність персоналу. Освоєння і впровадження нового стає невід'ємною частиною трудового процесу будь-якої організації.

Список використаних джерел:

1. Алексеева Н.Ф., Вороніна М.О. Удосконалення системи стимулювання професійного розвитку працівників підприємства / Алексеева Н.Ф., Вороніна М.О. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.kdu.edu.ua/statti/2010-2-1\(61\)/136.pdf](http://www.kdu.edu.ua/statti/2010-2-1(61)/136.pdf).
2. Брич В.Я., Гугул О.Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу / В.Я. Брич, О.Я. Гугул – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2009_5_2/013-016.pdf.
3. Кодацька Н.О. Економічне мислення: гендерний аспект // Причорноморські економічні студії. – Одеса. – Вип. 8. – 2018. – С. 28-31.

Оверчук В.А.

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології*

*Донецький національний університет
імені Василя Стуса
м. Вінниця, Україна*

КОНСОРЦІУМ ЯК СПОСІБ СТИМУЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Працевлаштування осіб з інвалідністю залишається актуальною проблемою в Україні і потребує особливої уваги з боку органів державної влади. Крім того, що такі особи потребують особливої уваги і реалізації спеціальних заходів, ситуація ускладнюється недостатнім фінансуванням, а часом і недостатньою обізнаністю персоналу центрів зайнятості і недостатнім рівнем співпраці між органами державної, місцевої влади, організацій, що опікуються проблемами осіб з інвалідністю, і суспільства в цілому.

Як слушно помічають М. Ренко, С. П. Харріс та К. Калдвелл [2], вираз «особи з інвалідністю» використовується дуже часто в узагальнюючому сенсі, тоді як на практиці це різні люди і кожної людини своя індивідуальна історія. Тому при розробці заходів з працевлаштування осіб з інвалідністю потрібно враховувати і різницю в фізичному стані цих осіб, і індивідуальні історії про те, як була набута хвороба. Так, в Україні число осіб з інвалідністю суттєво зросло за останні роки в наслідок військових дій на Донбасі. Тому поруч з тими, хто мав інвалідність з дитинства або набув інвалідність через побутову травму чи на робочому місці, будуть і ті, хто пережив жах війни.

Ряд досліджень [1; 2; 3], проведених в Україні і за кордоном, демонструють, що не дивлячись на зусилля держави, продовжують існувати підприємства та організації, які бояться приймати на роботу осіб з інвалідністю. Вони бояться зниження продуктивності праці, зниження якості продукції чи послуг, підвищення контролю з боку держави, додаткових витрат, додаткової відповідальності. Також багато людей бояться працювати разом з людьми, які мають психологічні чи психічні проблеми, відстають у розвитку. Це явище спостерігається в різних країнах світу [1] і тому важко говорити про повноцінну конкурентоспроможність осіб з інвалідністю, коли на ринок праці не готовий до цього. Тому одним з варіантів повноцінної професійної реалізації осіб з інвалідністю є започаткування власної справи.

Водночас варто міркувати об'єктивно. Тоді як підприємництво є одним з можливостей працевлаштування багатьох безробітних, новостворені мікро- та малі підприємства несуть в собі великі ризики. Багато з таких підприємств дуже швидко закриваються після початку діяльності. Причинами таких невдач може бути нестача фінансів, недостатність досвіду у засновників, втрата стратегічного орієнтира і розуміння того, як розвивати початкову ідею. Тому важливо на початку розвитку бізнес-ідеї та її реалізації мати підтримку з боку більш досвідчених осіб. Це стосується будь-кого, але особам з інвалідністю можуть знадобитися особливі ментори, якими можуть бути такі самі люди, які вже досягли успіху в бізнесі.

Ознайомлення з деякими прикладами мотивації осіб з інвалідністю вказує на те, що ефективною формою організації такої допомоги є створення консорціумів, в яких об'єднують зусилля і експертизу декілька різних організацій і можливо індивідуумів. До таких консорціумів можуть входити університет(и), центри зайнятості, центри реабілітації осіб з інвалідністю та лікарні, громадські організації, органи державної та місцевої влади та бізнес-структури. Один з прикладів схожого консорціуму, який діє в Чикаго, аналізується в роботі Ф. Бальказара, Дж. Кучак та інш. [1].

Важливою умовою участі в консорціумі є те, щоб кожний його член міг через таку діяльність досягти певних власних цілей: для державних організацій це може бути досягнення планових показників працевлаштування безробітних, для соціальних організацій – реалізація основних цілей організації, досягнення цілей грантового проекту, для університету – можливість охопити навчальними програмами більшу аудиторію, або ж для бізнес-структур – покращення репутації через реалізацію стратегії соціальної відповідальності, можливість

знайти серед безробітних осіб з інвалідністю особливі таланти і запросити в подальшому до співпраці.

Стимулювання осіб з інвалідністю до започаткування власної справи повинно передбачати декілька етапів і включати експертний супровід не лише до моменту реєстрації бізнесу, але й в перші декілька років його функціонування. Першим етапом має стати попередня бесіда з особами з інвалідністю і ознайомлення з освітою, індивідуальним попереднім досвідом таких осіб, їх інтересами. Особливо важливо концентруватися на потенціалі таких осіб, а не на їх обмеженнях.

Діяльність консорціуму має передбачати додаткову освіту для осіб з інвалідністю у формі лекцій, семінарів, тренінгів на теми, пов'язані із започаткуванням власної справи. Крім цього, ефективними є менторські програми, які дозволяють обрати індивідуальний підхід і забезпечити підтримку в різних аспектах – психологічному, технічному, юридичному тощо – з врахуванням індивідуальних особливостей і конкретних проблем, що виникають в процесі розробки бізнес-ідеї, підготовки бізнес-плану, реєстрації та розвитку бізнесу.

Після знаходження бізнес-ідеї необхідна розробка і представлення бізнес-плану на розгляд комісії експертів, серед яких обов'язково повинні бути представники бізнес-структур. Цей етап є одним з переломних, оскільки позитивне сприйняття бізнес-ідеї досвідченими експертами вже сприймається як маленька перемога і мотивує продовжувати втілювати ідею на практиці. Найважче, мабуть, на цьому етапі є критика запропонованих ідей. Тому дуже важливою є співпраця з менторами і серйозний підхід до пошуку і детальної розробки початкової ідеї. Також особи, чий бізнес-плани не витримали критики, повинні мати можливість повторно пройти етап пошуку бізнес-ідеї і розробки бізнес-плану.

Втілення бізнес-плану в життя повинно супроводжуватися фінансовою, юридичною, бухгалтерською та іншою консультативною підтримкою. Найбільше питань викликає необхідність фінансової допомоги. Враховуючи реалії життя в Україні, розраховувати на те, що держава зможе фінансово підтримати кожну особу з інвалідністю з реалізацією її бізнес-плану, не варто. Необхідно розглядати альтернативні джерела фінансування. Такими джерелами можуть стати, насамперед, власні кошти особи з інвалідністю або її сім'ї. Також, популярності набирають он-лайн платформи для стартапів, де бізнес-ідею можуть підтримати професійні інвестори та звичайні громадяни. Крім цього, існують грантові програми міжнародних організацій та фінансових інститутів, які передбачають мікрофінансування малого бізнесу. Такі програми вже успішно реалізовувалися в Україні та багатьох інших країнах світу.

Одним з варіантів розробки і реалізації бізнес-ідеї є створення спільного бізнесу, де засновниками є декілька осіб з інвалідністю. Такий варіант має певні переваги: люди розуміють один одного, людей може об'єднувати спільна ідея навколо специфічних потреб, задоволення яких може принести прибуток (наприклад, особливі послуги для осіб з обмеженням рухової діяльності).

Звісно, що організація таких консорціумів, як і будь-які інші способи активації підприємницької діяльності серед осіб з інвалідністю, вимагає багато зусиль і значної частки волонтерської діяльності. Водночас, саме такий підхід дозволяє створити особливі умови і атмосферу підтримки, в яких особа з інвалідністю зможе переключити увагу зі своїх обмежень на свої таланти і можливості.

Список використаних джерел:

1. Balcazar F., Kuchak J., Dimpfl S., Sariepella V., Alvarado F. An empowerment model of entrepreneurship for people with disabilities in the United States. *Psychological Intervention*. 2014, 23, pp. 145-150.
2. Renko M., Harris S.P., Caldwell K. Entrepreneurial entry by people with disabilities. *International Small Business Journal*. 2015, Volume: 34, issue: 5, pp. 555-578.
3. Богданов С., Мойса Б. Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. *Policy Paper*. Лабораторія законодавчих ініціатив. липень, 2017. 37 с.

Терещенко Л.В.

аспірант

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка
м. Харків, Україна*

РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Важливість формування і розвитку організаційної культури на підприємстві сьогодні вже не викликає сумнівів, адже досвід більшості ефективних та успішних підприємств засвідчує її вагому роль. Саме формування організаційної культури, орієнтованої на підвищення лояльності персоналу та рівня їх вмотивованості, належить до ключових світових трендів менеджменту персоналу сучасності.

Перш ніж, визначити роль організаційної культури в забезпеченні ефективності менеджменту персоналу, необхідно проаналізувати її сутність та змістовні елементи. Незважаючи на те, що в практиці управління увага культурі приділяється з моменту виникнення управління як економічного феномена, теорія менеджменту сконцентрувала увагу на даному понятті тільки наприкінці 20 століття.

Аналіз концептуальних підходів до розуміння сутності організаційної культури, серед яких найбільш поширені: «система загальноприйнятих цінностей, переконань, норм, традицій, вірувань, поглядів, що приймаються та поділяються всіма членами підприємства (В. Веснін, М. Дороніна, В. Гриньова, В. Іванов, А. Кібанов, І. Мазур, В. Стадник, Е. Шейн); набір припущень та передумов, що приймаються членами колективу (О. Віханський, Е. Уткін);

Наукове видання

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ
В ЕКОНОМІЦІ ТА УПРАВЛІННІ**
*Збірник матеріалів
V Міжнародної науково-практичної конференції*

Видано в авторській редакції

Частина I

Адреса для листування: 69063, м. Запоріжжя, вул. Лермонтова, 17, офіс 32
телефон +38 095 314 96 69
E-mail: office@siee.zp.ua

Підписано до друку 26.11.2018. Формат 60x84/16.
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Цифровий друк.
Ум. друк. арк. 6,51. Тираж 100. Замовлення № 1118-89.
Ціна договірна. Віддруковано з готового оригінал-макета.

Надруковано у поліграфічному центрі
Східноукраїнського інституту економіки та управління