



УНІВЕРСИТЕТ імені АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ

III МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

# Структурні трансформації економіки України: макро-, мезо-, й мікрорівні

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

20 грудня 2019 р.



УНІВЕРСИТЕТ імені АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА МОДЕЛЮВАННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ

---

**III Міжнародна науково-практична конференція**

**СТРУКТУРНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ  
ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ:  
МАКРО-, МЕЗО-, Й МІКРОРІВНІ**

Тези доповідей

20 грудня 2019 р.

Електронне видання

Дніпро  
2019

УДК 330.1  
С 87

**Організаційний комітет:**

**Голова оргкомітету:**

*С.В. Дубінський*, кандидат економічних наук, доцент.

**Члени оргкомітету:**

*В.А. Ткаченко*, доктор економічних наук, професор;

*О.Г. Холод*, кандидат технічних наук, доцент;

*В.П. Валіков*, кандидат економічних наук, доцент;

*Н.О. Різун*, кандидат технічних наук, доцент;

*Т.В. Чумак*, старший викладач;

*Л.І. Ярмоленко*, старший викладач.

С 87 Структурні трансформації економіки України: макро-, мезо- й мікро-  
рівні: III Міжнародна науково-практична конференція: тези доповідей,  
Дніпро, 20 грудня 2019 р. [Електронний ресурс]. – Дніпро: Університет  
імені Альфреда Нобеля, 2019. – 131 с.

ISBN 978-966-434-472-9

Збірник містить тези доповідей учасників III Міжнародної науково-практичної конференції «Структурні трансформації економіки України: макро-, мезо- й мікрорівні». Вчені, магістранти і студенти обговорюють стратегічні пріоритети інвестиційно-інноваційного розвитку підприємств у сучасних умовах, новітні технології менеджменту, перспективи використання сучасних інформаційних технологій в економіці та освіті.

УДК 330.1

*Відповідальний за випуск:*

*С.В. Дубінський*, кандидат економічних наук, доцент,  
завідувач кафедри економіки та моделювання бізнес-процесів.

ISBN 978-966-434-472-9

© Університет імені Альфреда Нобеля,  
оформлення, 2019

## ЗМІСТ

### СЕКЦІЯ І

<b>Стратегічні пріоритети інвестиційно-інноваційного розвитку підприємства в сучасних умовах.....</b>	<b>6</b>
<i>Дубинский С.</i> Коучинг как эффективный инструмент развития (эриксоновский подход).....	6
<i>Андрухович П.</i> Современные аспекты региональной экономики.....	8
<i>Барташевська Ю.</i> Аналіз ринку хлібопекарської промисловості України та Полтавської області.....	10
<i>Бевза Ю.</i> Прибуток.....	11
<i>Галаган Р.</i> Роль «Нового шелкового пути» в развитии экономики Украины.....	13
<i>Денисенко А.</i> Можливості використання криптовалют у міжнародних розрахунках.....	15
<i>Дмитренко В.</i> Экономическое влияние на ведение бизнеса в современных условиях: проблемы и перспективы.....	16
<i>Єгорова Н.</i> Особливості інноваційної діяльності підприємств у сучасних умовах.....	18
<i>Корнет К.</i> Аксиоми національно-економічного мислення.....	19
<i>Коряка К.</i> Структурні трансформації економіки України.....	21
<i>Кочерга Д.</i> Інвестиції транснаціональних компаній.....	23
<i>Кузьмін Р.</i> Зростання рівня конкурентоспроможності підприємства на основі інструментів стратегічного управління.....	25
<i>Кушко В.</i> Регіональні особливості розвитку малих форм підприємницької діяльності.....	27
<i>Науменко В.</i> Рентабельність діяльності великих та середніх підприємств України.....	28
<i>Нікітіна К.</i> Інноваційна активність промислових підприємств.....	31
<i>Носуль К., Чумак Т.</i> Вплив учбової міграції на економіку України.....	32
<i>Онищенко Я.</i> Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.....	35
<i>Павлишин І.</i> Основи проектування складських приміщень.....	36
<i>Погрібна В.</i> Інноваційні підходи забезпечення конкурентоспроможності національних підприємств.....	38
<i>Полтавець І.</i> Конкурентоспроможна стратегія інноваційно орієнтованого підприємства.....	40
<i>Поправко О.</i> Стан та перспективи ринку праці в Україні.....	42
<i>Рубленник І.</i> Корпоративна соціальна відповідальність.....	43
<i>Сімон А.</i> Методичні підходи і проблеми оцінки кон'юнктури ринку праці.....	45
<i>Скачко А.</i> Економіка природокористування земельними ресурсами в Україні.....	46

<i>Стребкова О.</i> Інтеграція України в європейське економічне господарство: проблеми та перспективи.....	49
<i>Фазілов М.</i> Найбільші країни-експортери та країни-імпортери капіталу..	51
<i>Харьковский Е.</i> Стратегические приоритеты в развитии предприятия в современных условиях.....	53
<i>Шведова А.</i> Проблеми розвитку бізнесу в Україні.....	55
<i>Щербина В., Сідненко М.</i> Мотивація праці як умова зростання продуктивності праці.....	57
<i>Юрчишина М.</i> Впровадження адитивних технологій у виробництво на підприємствах України.....	59
<i>Kuts M.</i> Peculiarities of formation of transformation processes in ukrainian economy.....	61
<i>Ostapenko A.</i> Investment attractiveness assessment of startups and development prospects.....	62

## **СЕКЦІЯ II**

<b>Економіка та управління підприємством.....</b>	<b>65</b>
<i>Белоусов Д.</i> Вдосконалення системи розвитку персоналу ПАТ «Укртатнафта», як складової кадрової політики підприємства.....	65
<i>Білогаиш І.</i> Особливості управління підприємством та шляхи його вдосконалення.....	67
<i>Бондарев Є.</i> Сучасні підходи до стимулювання працівників виробничого підприємства.....	69
<i>Борецька Ю.</i> Принципи управління персоналом в сучасних умовах.....	70
<i>Валіков В., Холод О.</i> Управління організаційними змінами на підприємстві.....	72
<i>Зубець А.</i> Ефективна мотивація персоналу – запорука успішної діяльності підприємства.....	74
<i>Іванченко О.</i> Соціальна відповідальність як складова управління розвитком персоналу.....	75
<i>Ісаченко І.</i> Формування системи праці на підприємстві.....	77
<i>Кармазановська Н.</i> Кадрова політика підприємства – фактор підвищення ефективності діяльності підприємства.....	79
<i>Лесів І., Дубінський С.</i> Європейський досвід менеджменту та його особливості.....	80
<i>Медяник О.</i> Роль фундаментального аналізу в управлінні підприємством	83
<i>Мельникова М.</i> Управління соціальним розвитком персоналу підприємства в сучасних умовах.....	84
<i>Мовчан А.</i> Вдосконалення оцінки результативності кадрів.....	86
<i>Наумов А.</i> Особливості формування антикризового механізму управління.....	87
<i>Панченко А.</i> Організаційна культура як головний важіль формування системи управління підприємством.....	89

<i>Пушенко С.</i> Оценка эффективности предложений по применению экономических методов группового материального стимулирования трудового коллектива предприятия.....	91
<i>Саблін М.</i> Алгоритм управління конфліктами на підприємстві.....	93
<i>Срібненко В.</i> Особливості управління вітчизняними наукоємними підприємствами.....	95
<i>Тайчер Р.</i> Сучасні проблеми державного управління.....	96
<i>Устич К.</i> Вплив іміджу керівника на ефективність діяльності компанії...	98
<i>Христов Ю.</i> Самоменеджмент та управління робочим часом як напрями удосконалення організації праці менеджерів.....	100
<i>Чорноіваненко К.</i> Проактивне вдосконалення при забезпеченні діяльності підприємства.....	101
<i>Шатов К.</i> Особливості мотивації керівного персоналу в сучасних умовах господарювання.....	103
<i>Шегута Е.</i> Предпосылки формирования стратегии развития персонала внутри организации.....	105
<i>Шинкаренко А.</i> Процес прийняття управлінських рішень щодо впровадження інновацій.....	107

### **СЕКЦІЯ III**

<b>Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці та освіті</b>	109
<i>Mariia Rizun.</i> Recommender system for heigher education institutions.....	109
<i>Nina Rizun, Aleksandra Revina.</i> Multi-aspect knowledge-based recommender system for decision support.....	111
<i>Nina Rizun, Aleksandra Revina, Vera G. Meister.</i> Textual data based method of business process complexity prediction: case study process.....	113
<i>Колесник Д.</i> Структурні трансформації в цифровій економіці України....	115
<i>Котова В., Ярмоленко Л.</i> Моделювання процесу планування та прогнозу обсягів продажу товарів в Інтернет-магазинах.....	117
<i>Кочерга Д., Ярмоленко Л.</i> Бізнес-моделювання та його цілі.....	120
<i>Оголь Е.</i> Пути повышения эффективности работы предприятия.....	122
<i>Середенко Л., Чумак Т.</i> Інформаційні ресурси.....	123
<i>Чернецький С., Холод О.</i> Застосування методів інтелектуального аналізу даних для планування та аналізу результатів профорієнтаційної роботи у ВНЗ.....	125
<i>Kholod O., Busygin V., Karpova T.</i> Parallel implementation of the combined algorithm of the branch and bound method.....	126
<i>Kholod O., Busygin V.</i> Numerical and analitical schemes of distributed modeling of economic systems.....	128

## СЕКЦІЯ І

### Стратегічні пріоритети інвестиційно-інноваційного розвитку підприємства в сучасних умовах

**С. Дубинский**

*кандидат економічних наук, доцент  
Університет імені Альфреда Нобеля, г. Дніпро*

#### КОУЧИНГ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ (ЭРИКСОНОВСКИЙ ПОДХОД)

Уже, довольно продолжительное время, слово «коучинг» у всех на слуху.

Причем мнений, совершенно противоположных, великое множество. Не погружаясь в негативные моменты диспута, остановимся на позитивных составляющих.

Коучинг происходит от английского слова «coaching» и на данный момент означает партнерство, сотрудничество на профессиональном уровне человека и коуча, которое нацелено на оперативное достижение поставленных задач, реализацию важных для жизни человека изменений как в профессиональной, так и в личной сфере [1].

Определение коучинга по ICF звучит следующим образом: коучинг – это процесс партнерства, стимулирующий в человеке работу мысли, развитие креативности, которая позволяет ему при помощи специалиста раскрыть весь свой скрытый потенциал, реализовать планы, поверить в себя, открыть новые грани, возможности.

В основе Эриксоновского коучинга лежат следующие принципы:

- системный подход. Коуч помогает клиенту поддерживать личностную целостность, а также обращает особое внимание на то, что все перемены в жизни, которые происходят, влияют на общую картину, оставляют свой след, имеют последствия;

- созревание осознанности. Во время сотрудничества клиента с профессионалом происходит процесс осознания. Так, человек начинает понимать самого себя, ценность своей жизни, начинает ставить цели и планы, а также выстраивать путь к развитию, выполняя поставленные задачи;

- сосредоточенность на клиенте. «Coach» помогает клиенту поверить в то, что он имеет все необходимое для того, чтобы достичь установленных целей;

- внимание на решение. Специалист помогает клиенту не отвлекаться на прошлый опыт, искать причину неудач, а идти к достижению истинных целей;

- внимание на ценности. В рамках данного принципа клиент меняется. Трансформация происходит во всех сферах: меняется его поведение, отношение к ситуациям, восприятие и даже привычки.

Классификация коучинга предполагает большое количество видов коучинга, из которых можно выделить основные:

Бизнес-коучинг;

Командный коучинг;

Лайф-коучинг;

Трансформационный коучинг.

Это, лишь базовые направления коучинга, а микроспециализаций гораздо больше.

На обывательском уровне очень часто, или практически всегда, происходит подмена понятий: коуч – это бизнес-тренер, психолог, консультант и.т.д. А, в итоге, неправильно сформированные ожидания и, как следствие, отсутствует результат. Коучинг всегда работает с реальным запросом клиента (фирмы) и ориентирован только на будущее (изменения, развитие). Профессиональные коучи, очень четко и объективно, во время установочной сессии применяют систему SMART, чтобы понять насколько запрос сформирован осознанно, конкретно, измерим во времени, находится в зоне контроля.

Исходя из опыта, можно утверждать, что коучинг актуален в совершенно различных сферах. Если это бизнес, то коучинг может позволить гибко выстроить систему планирования и организации процесса управления.

Если это карьерный коучинг, то клиенты смогут из огромного перечня профессий выбрать для себя оптимальный путь и успешно придерживаться выбранного направления.

Что касается командного коучинга – это реально эффективное дополнение к разным, известным подходам к развитию команд на предприятиях. В данном случае, коучинг помогает найти разумный баланс между интересами отдельного работника и организации в целом.

Особую роль, коучинг играет в повышении эффективности руководителей. В частности, речь идет об изменении и усовершенствовании стиля управления руководителя. Это предполагает уход от сугубо директивного подхода (жесткого подчинения) к поиску истинных мотивов самого работника, чтобы он сам осознал, что ему лично надо достигнуть того или иного результата. Такое изменение фокуса в стиле управления помогает избежать внутреннего сопротивления персонала, когда сотрудники работают исключительно под принуждением и давлением, и работник сам осознает необходимость и находит мотивацию к выполнению работы и достижению результата.

Резюмируя, можно сказать, что активное внедрение коучинга и коучинговых подходов в бизнесе, личностном развитии, командообразовании находится в начале пути и этот современный инструмент значительно обогатит уже широко применяемые подходы.

#### ***Список использованных источников***

1. Еріксон Україна Режим доступу: <https://erickson.kh.ua/opredelenie-koaching/>



## **СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ**

Рассмотрим понятие «региональная экономика» и ее особенности на примере экономики Украины. Простыми словами, можно сформулировать данное понятие так: изучение рынка сбыта продукции и производства.

Одной из главных черт региональной экономики на данный момент является сбыт продукции.

Это понятие и сама наука возникли еще в 50-е годы двадцатого столетия в США, потом начала развиваться в других странах. Во многих университетах есть учебная дисциплина как региональная экономика. Это хорошая возможность рассказать и показать на примерах экономические интересы стран в целом и отдельных регионов.

Считаем необходимым так же затронуть вопрос сбыта продукции, так как это весьма важное направление в современном мире [1, с. 154].

Украина в 2018 году существенно улучшила своё положение на рынке и открыла 85 новых рынков сбыта продукции. Это случилось за последние 10 лет, что очень показательно для нашей страны в мире экономики.

Мясо птицы и продукты из него теперь поставляются в Албанию, Республику Гану, Гонконг, Королевство Марокко. Молочная продукция отправляется в Республику Македония, а также и комбикорма. Живых овец и коз поставляют в ОАЭ, в Тунисскую Республику отправляют мясо птиц. Мясо крупного рогатого скота в Турцию, в Черногорию – яйца и яичные продукты и тому подобное [3].

Мы можем увидеть график, представленный ниже, на котором показано как менялся импорт и экспорт по сравнению с годами, начиная с 2014 и заканчивая 2018. За пять лет было много падений и взлетов. Но Украина в 2018 году показала, что она способна на многое и идет сильнее и сильнее вперед. [2, с. 401].

Наиболее важная позиция для экспорта – аграрная продукция, так как наша страна является аграрной. Позицию импорта заняла минеральная продукция.

Экспорт и импорт хорошо начали развиваться, Украина прокладывает новые пути на развитие экономики и развитие предприятий на мировом рынке.

Агропромышленность расширила свой рынок. С 2016 года началась активная работа над этой отраслью, так как 2016 год был самым рекордным по сбору урожая в истории Украины. По сравнению с 2016 годом ранок начал расти, на тот момент было менее 250 украинских предприятий, и только 87 из них занимали отрасль пищевой продукции [4].



Рис.1. Структура экспорта и импорта за период 2014-2018 гг.

Так же необходимо рассмотреть географическое положение стран для экспорта товара. В 2013 году был наиболее лучший год для экспортеров товара, на данный момент показатель упал. Но по процентном соотношению, экспорт в ЕС и других странах, не включая Россию, увеличился.



Исходя из рассмотренного материала и определенных тенденций, можем сделать вывод такой, что целью функционирования региональной экономики является обеспечение высокого уровня и качества жизни населения.

**Список использованных источников**

1. Коваленко Е., Полушкина Т., Якимова О. и др. Региональная экономика и управление: Учебное пособие, 2016. – 224 с.

2. Фетисов Г.Г., Орешин В.П. Региональная экономика и управление. – издательство «ИНФРА-М», 2006. – 416 с.

3. [https://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Econom/nikol/12.php](https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/nikol/12.php)

4. <http://economy-lib.com/08-00-04-regionalnaya-ekonomika>

*Научный руководитель: С.В. Дубинский, кандидат экономических наук, доцент*

**Ю. Барташевська**  
*кандидат економічних наук, доцент*  
*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **АНАЛІЗ РИНКУ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ ТА ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Хлібопечення – одна з провідних галузей харчової промисловості України, основне призначення якої – безперебійне забезпечення населення хлібом, хлібобулочними, кондитерськими та іншими борошніями виробами в обсягах, які відповідають нормам державної продовольчої безпеки.

Хліб та хлібобулочні вироби – це продукти повсякденного вжитку, які для пересічного споживача мають дуже велике значення. Це зумовлено національними особливостями України та рівнем добробуту населення. У загальній структурі споживання продуктів харчування населенням України за калорійністю найбільша питома вага припадає на хлібні продукти – 45% [1, с. 21]. У структурі сукупних витрат на харчування в домогосподарствах України на придбання хліба і хлібопродуктів припадає 15,8% загальної суми витрат (552,71 грн на місяць). Це друге місце у структурі витрат після м'яса та м'ясопродуктів (23%) [2].

*Таблиця 1*

**Виробництво хліба та хлібобулочних виробів в Україні та Полтавській області за роками\***

Рік	Україна, тис. т	Полтавська область, тис. т	Індекс цін виробників по Україні (хліб та хлібобулочні вироби), % від попереднього року
2011	1800	54,7	113,2
2012	1700	54,7	104
2013	1600	54,7	103,3
2014	1400	54,7	126,4
2015	1200	54,7	144,3
2016	1200	54,7	107,8
2017	1100	54,7	117,5
2018	1000	54,7	114,7

\* Джерело [3], [4].

За даними табл. 1 можна побачити, що ситуація з виготовленням хліба у Полтавській області є стабільною, тоді як в Україні вироблення, а отже і споживання хліба, поступово зменшується. Причин цього декілька. Це і поступове скорочення населення внаслідок природних причин, еміграції через політичну нестабільність та ситуацію на Сході, постійне подорожчання хліба, зміна структури споживання та ін.

Так, наприклад, зростання ціни на хліб з 2017 р. по 2018 р. склало 19,9% за всіма видами загалом. Все це помножувалось на зниження купівельної спроможності населення. Також можна помітити, що індекс цін виробників характеризувалися нестабільністю. Піку свого зростання досягли у 2015 р., проте зростати почали у вересні 2014 р.

Все це не сприяє стабільності ринку хліба та його виробництва. Також практично кожен великий виробник класичного хліба в Україні сьогодні апробується у сегменті «заморозки». У такий спосіб виробники намагаються диверсифікувати виробництво хліба.

Разом з тим, хліб є об'єктом повсякденного вжитку, підприємства, що їх виробляють – в більшості випадків державні, хоча за останній час з'явилося багато дрібних приватних виробників. Тому важливим завданням подальшого розвитку ринку хліба та хлібобулочних виробів є суттєве поліпшення забезпечення попиту споживачів якісними виробами за прийнятними цінами, отримання завдяки цьому достатнього прибутку виробниками та підвищення ефективності їх діяльності.

### *Список використаних джерел*

1. Дейнеко Л.В. Розвиток харчової промисловості України в умовах ринкових перетворень (проблеми теорії і практики) / Л.В. Дейнеко. – К.: Знання, 1999. – 237 с.
2. Структура витрат українців: на що йдуть гроші. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.epravda.com.ua/news/2019/02/5/644995/>
3. Головне управління статистики у Полтавській області. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.pl.ukrstat.gov.ua/>
4. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

**Ю. Бевза**

*студентка*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ПРИБУТОК**

Прибуток є найголовнішою метою будь-якого підприємства, виробництва і будь-яких видів бізнесу, це основний показник фінансового результату. Тому можна дати чітке визначення терміну прибуток - це частина виручки, що залишилася після відшкодування всіх витрат на виробництво і збут продукції.

Є кілька факторів, які впливають на розмір або величину прибутку такі як, обсяг продукції, що випускається, її асортимент, якість, величина собівартості, ціноутворення. Загальна величина прибутку, так звана валовий прибуток, складається з трьох частин:

1. Прибуток від реалізації продукції (як різниця між виручкою і її повної собівартості).

2. Прибуток від реалізації матеріальних цінностей та іншого майна.

3. Прибуток від позареалізаційних операцій (доходи за цінними паперами, здачі майна в оренду).

Так само прибуток ділять на два види: оподатковуваний і чистий. Ці два види так само називають економічної і бухгалтерської.

Оподатковуваний прибуток розраховується з урахуванням положень податкового законодавства. Цей прибуток є базою оподаткування податком на прибуток. А чистий прибуток являє собою різницю між валовим прибутком і податком на прибуток.

Для підприємств має значення планований прибуток як орієнтир для складання проміжних планів: постачання, виробництва, складування, транспортування, реалізації та інші. Фактично отриманий прибуток необхідно розподілити відповідно до цілей підприємства і сформованими умовами. Для перевірки ефективності роботи підприємства необхідно порівнювати запланований прибуток і отриманий, для розуміння і оптимізації економічних процесів використовувати спеціальні методи, зокрема факторний аналіз. Мета факторного аналізу – це оцінка впливу кожного з факторів економічної системи на суму кінцевого прибутку. Щоб підвищити прибуток, підприємці часто практикують впровадження у виробництво нових методів і способів розподілу, новації, ноу-хау. Це сприяє зниженню витрат, а освоєння та розробка нових видів продукції допомагає залучити більшу кількість покупців. Але не дивлячись на ефективність впровадження інновацій, ніколи не можна бути впевненим у тому, що запуск нового обладнання зменшить витрати і забезпечить приплив нових покупців, а отже, всі ці дії не можуть забезпечити абсолютної гарантії щодо збільшення прибутку і несуть з собою таку ж невпевненість і ризик. Але в тому чи іншому випадку, отримання прибутку пов'язане з ризиком і невизначеністю.

На сьогоднішній день, найголовнішим джерелом прибутку, все таки, є творці монополії. Монополіст має можливість усунути всіх конкурентів, випускати лише ту продукцію, яка найбільш вигідна для нього і встановлювати ціни, найбільш прийнятні для нього.

Таким чином, економічний прибуток є важелем впливу на підприємців, тому що чим більше прибутку отримують, тим вище ймовірність того, що підприємство ще довго буде залишатися на ринку і з кожним роком покращувати своє виробництво, залучаючи тим самим все більшу кількість споживачів. Адже є й інша сторона, коли підприємства не можуть нарощувати виробництво і залишатися на ринку. Отримані збитки подають сигнал про те, що суспільство буде скорочувати неефективні галузі виробництва і будуть

безслідно зникати ті підприємства, які не впоралися із завданням випуску товарів, що відповідають потребам суспільства.

### *Список використаних джерел*

1. Блауг М. Теория прибыли // Экономическая мысль в ретроспективе = Economic Theory in Retrospect. – М.: Дело, 1994. – С. 424-430.
2. Яроцкий В.Г. Прибыль // Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона: в 86 т. ( 82 т. и 4 доп.). – СПб., 1890-1907.

**Р. Галаган**

*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, г. Дніпро*

## **РОЛЬ «НОВОГО ШЕЛКОВОГО ПУТИ» В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ**

В течение последних пяти лет Украина осознала, насколько важным является вопрос осуществления транспортно-логистических связей с внешними рынками, когда благодаря экспортно-ориентированным отраслям бюджет страны пополняется валютными поступлениями, а также осуществляется импорт товаров необходимых для отечественной экономики. Россия заблокировала основные транзитные маршруты, лишив тем самым Украину статуса государства-транзитера между Востоком и Западом, а также закрыла нам доступ к рынкам Центральной Азии, Среднего Востока и Восточной Азии.

Учитывая сегодняшние реалии, Украина осознала, что транспортные коридоры – это своеобразная «дорога жизни», вопрос экономического выживания и возобновления производственного потенциала для нашей страны.

«Новый шелковый путь» является очень важной составляющей китайской концепции развития «один пояс-один путь» [1]. Этот путь должен создать оптимальный транзитный маршрут железнодорожных грузов от промышленных центров Китая к Европе. Благодаря этому пути будет происходить обмен передовыми технологиями, капиталом, инвестициями между Европейским Союзом и Китаем. Эта стратегия предусматривает осуществление многочисленных инфраструктурных проектов, а именно: новых железных дорог, автомагистралей, а также развитие логистической и портовой базы. Этот проект должен придать мощный импульс экономическому развитию стран-транзитеров. Наверное, это наибольший инфраструктурный проект в истории человечества. Ожидается, что этот проект привлечет к сотрудничеству около ста стран.

Китай инвестирует в развитие стран-участников «Нового шелкового пути» большие средства, объем которых до 2020 года должен достигнуть 800

млрд. долларов США. А ежегодный товарооборот между странами-участницами и Китаем должен составлять 2,5 трлн. долларов США.

На этапе проектирования «Нового шелкового пути» Украина фигурировала во всех возможных схемах. В 2013 году Китай был готов вложить 7 млрд. долларов США в инфраструктуру Украины [2]. В 2017 году между Украиной и Китаем была подписана «дорожная карта» касательно реализации инициативы «Экономический пояс Большого шелкового пути». Несмотря на это, в январе 2019 года между Международным союзом железных дорог и Ассоциацией грузоперевозчиков FERRMED был подписан меморандум о развитии евразийской логистики по перевозке грузов между Китаем и странами Евросоюза, к которому прилагается карта железнодорожных маршрутов [2].

К большому сожалению, Украина не присутствует сегодня на карте запланированных грузоперевозок, а основной грузопоток направлен через соседнюю Беларусь.

Система международных перевозок является возможностью для нашей страны не оказаться в стороне от новой цивилизованной реальности на евразийском континенте, усилить интеграцию с внешними рынками, получить доступ к новейшим технологиям, инвестициям, реализации совместных инфраструктурных проектов.

Ради полноценного участия нашего государства в таком международном проекте и возвращении Украины к карте «Нового шелкового пути» следует приложить огромные усилия в международных и двусторонних контактах.

Необходимо показать наше государство как надежного, предсказуемого партнера. Следует предложить более выгодные условия перевозок и инвестиционной среды, чтобы заинтересовать правительства и бизнес-круги стран-участниц этого проекта.

Требуется развивать собственную транспортную инфраструктуру, создавать и модернизировать портовую отрасль и логистическую инфраструктуру.

#### ***Список использованных источников***

1. Википедия:«Новый шёлковый путь». Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Новый\\_шёлковый\\_путь](https://ru.wikipedia.org/wiki/Новый_шёлковый_путь)
2. Интернет-издание EurAsia Daily: статья: Уже официально: Новый Шелковый путь пройдет в обход Украины. Режим доступа: [easaily.com/ru/news/2019/01/25/uzhe-oficialno-novyuy-shelkovyuy-put-proydet-v-obhod-ukrainy](http://easaily.com/ru/news/2019/01/25/uzhe-oficialno-novyuy-shelkovyuy-put-proydet-v-obhod-ukrainy)

***Научный руководитель: С.В. Дубинский, кандидат экономических наук, доцент***



## **МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КРИПТОВАЛЮТ У МІЖНАРОДНИХ РОЗРАХУНКАХ**

У сучасному світі вже існують електронні термінали для оплати товарів, тому створіння цифрової валюти – лише питання часу. Це «створіння» носить ім'я «криптовалюта». У світі вже можна нарахувати близько тисячі таких криптовалют, а сама відома це bitcoin (біткойн).

«Це такий новий вид активів, який відрізняється від звичайних для нас грошей або інших фінансових активів. Від грошей відрізняється тим, що ви володієте валютою безпосередньо і для цього непотрібний банк чи якийсь дозвільний орган. Зберігається в особистому електронному гаманці» © Вадим Попов (директор з маркетингу Bitcoin-агентства KUNA)

Криптовалюта складається зі складних комп'ютерних математичних обчислень, які в процесі виробляють код.

Так що ж таке біткойн? Спочатку ця криптовалюта створювалась як альтернативна «класичної» валюти.

Які ж переваги і недоліки є у криптовалюти? Якщо перераховувати із недоліків, то по-перше це – вартість підтримки мережі. Складність обробки кожної транзакції зростає, і за рахунок цього необхідно більше енергії для обробки даних завдань. більше енергії – більше витрат. Обмеження масштабованості через обмеження кількості валюти і збільшення вартості обслуговування.

Вразливість 51%: в разі контролю мережі більш ніж 51%, можливий повний контроль з боку власника або власників, що призводить до неправильної роботи мережі (зміна сум транзакцій, зміна адресів відправника-одержувачів і т.д.).

Волатильність – це фінансовий показник, який розраховує нестабільність курсу. Це один із найважливіших показників, являє собою міру ризику за певний проміжок часу. Сьогодні курс може бути одним, а завтра зовсім іншим, і для майнерів (людей, які займаються криптовалютами) завжди потрібно враховувати цей показник.

Із переваг можна сказати, що, по-перше, усе це проводиться анонімно, по-друге, складність штучного контролю. Це відбувається незалежно від усіх майнерів і це важко контролювати. Єдиний спосіб для контролю це 51%, про який вже говорилося вище, або великі грошові вкладення.

Мобільність. Це дуже важливо для майнера, використовують ресурси комп'ютера для отримання винагороди (криптовалюти).

### ***Список використаних джерел***

1. <https://www.radiosvoboda.org/a/details/28742278.html>

***Науковий керівник: С.В. Дубінський, кандидат економічних наук, доцент***



## **ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ВЛИЯНИЕ НА ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Украинские реалии и тенденции введения бизнеса меняются с каждым годом. Одни предприятия поглощают другие, а некоторые отрасли в сфере деятельности вовсе исчезают, поддаваясь давлению не только со стороны конкурентов, но и воздействию всех важных экономических факторов. Механизация малого, среднего и крупного бизнеса является основной частью в экономической среде, благодаря которой, по сути, и формируется экономика. Терминология бизнеса и экономики имеет идентичность в своих толкованиях и взаимодействиях.

Бизнес – это определенные отношения, между участниками рынка которых объединяет общая базовая цель в получение как можно больше финансовой прибыли. Экономика – это отраслевая деятельность хозяйствования, а также совокупность внутренних и внешних отношений, которые способствуют построению системы производственной, распределительной, обменной и потребительской составляющих.

Алгоритм построения экономической среды очень прост: без гармоничного развития малого, среднего, и крупного бизнеса рынок не способен быть эффективным на различных макроэкономических и микроэкономических уровнях. Распределять признак прогрессивной экономики, в первую очередь, нужно на преобладающую долю малого бизнеса. Малый бизнес достаточно подвижный и широко распространяется в виде мелких предприятий, фирм, которые в своей деятельности активны и продуктивно реагируют на изменения и колебания внутреннего рынка, как в момент увеличения показателя роста продуктивности, так и в период, когда происходит спад до предкризисного состояния [1].

В Украине экономическое влияние на ведение бизнеса происходит практически со всех сфер деятельности, начиная с законодательной и политической, заканчивая финансовой и криминальной.

Препятствующим фактором для развития и масштабирования украинского предпринимательства выступают, в первую очередь, высокие банковские ставки кредитования, которые достигают до 22% годовых. При этом многие специалисты заметили, что государство не предлагает никаких альтернативных методов решения понижения ставки дорогого кредита. Законодательно нормативная система, которая непосредственно выражается долгим оформлением документации на стадии основания или ликвидации предприятия. Отдельной проблемой, с точки зрения нормативной так и действующей государственной административной процедуры, является малоэффективное развитие статистического и налогового учета, которое влияет на низкую экономическую результативность производства продукции.

Менеджеру, который управляет бизнесом, приходится очень много вложить труда и потратить времени, чтобы проанализировать актуальные сведения о рынке потребителя. И это при том, что в Украине достаточно развита система маркетинга, которая, по сути, и занимается анализом спроса и предложения, вкусов и предпочтений потребителя. Но даже такая систематизация не дает возможность получить достоверную информацию, что конкретно нужно потребителю для удовлетворения своих потребностей, потому что главная цель фирмы – это как больше продать или найти конечную точку сбыта товара.

Многие преграды для развития крупного, среднего и малого бизнеса можно отнести к общеэкономическим закономерностям. Неблагоприятная ситуация в стране, которая имеет тенденцию предкризисного состояния, иммиграцию трудовых ресурсов в связи с низким уровнем заработной платы, высокая ставка налогов, развития страхования для выбора партнерства, инфляция, войны на востоке украинского континента, низкое качества образования и профессиональной подготовки – все это может непосредственно отображаться на различных секторах бизнеса.

Рассмотрев выше перечисленные экономические замедлители, которые мешают развиваться украинскому бизнесу, необходимо сформулировать методику, которая станет стимулом реализации и разработки региональных программ поддержки предпринимательства на уровне европейского союза, а именно получать консультацию и сотрудничать с инвесторами. Для развития бизнеса в Украине нужно, как минимум, снизить процентную ставку кредитования, обеспечить льготное налогообложение, финансовое обеспечение в качестве гаранта взять на себя государству в случае возникновения непредвиденных обстоятельств с участием коммерческих организаций.

Итак, ценность малого бизнеса для экономики любой страны состоит в том, что он является фундаментом для среднего и крупного бизнеса, а что происходит со зданием, лишённым своей опоры, известно каждому. При этом не стоит забывать, что крупные предприятия удовлетворяют крупные потребности страны, а малые удовлетворяют не столько небольшие потребности страны, сколько первостепенные потребности ее граждан [2].

#### ***Список использованных источников***

1. Мищенко В.А. Анализ состояния малого и среднего бизнеса в Украине / В.А. Мищенко, О.В. Мозенков, ЦзюаньЧжу Ли // Вестник Нац. техн. ун-та "ХПИ": сб. науч. тр. Темат. вып.: Актуальные проблемы управления и финансово-хозяйственной деятельности предприятия. – Харьков : НТУ "ХПИ". – 2013. – № 50 (1023). – С. 116-121.

2. Развитие малого и среднего бизнеса в мире [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.prostobiz.ua/biznes/razvitie\\_biznesa/vse\\_novosti](https://www.prostobiz.ua/biznes/razvitie_biznesa/vse_novosti)

***Научный руководитель: С.В. Дубинский, кандидат экономических наук, доцент***

## **ОСОБЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Активна інноваційна діяльність має дуже важливе значення не лише для підприємства, а і для держави в цілому. Оскільки тільки при розвитку науки, техніки, технологій можливий випуск конкурентоспроможної продукції та послуг. Коли підприємство випереджає конкурентів в освоєнні досягнень науково-технічного прогресу, тільки тоді воно має змогу отримувати прибуток.

Інноваційний підхід включає в себе впровадження технічних та наукових досягнень в процес виробництва. Це допомагає отримати максимальний прибуток від комерційної діяльності, завойовувати нові ринки збуту за допомогою підвищення конкурентоспроможності продукції [2].

Інноваційна діяльність – це реструктуризація виробництва, спрямована на досягнення конкурентних переваг вітчизняних виробів на світовому ринку на основі наукових досягнень і передового досвіду. Це важливо не тільки з позиції розвитку експортного потенціалу, але особливо необхідно і для утримання внутрішнього ринку. Вихід на такий рівень конкурентоспроможності означає активізацію інноваційної діяльності [1].

Тому сьогодні інновації стають ключовим чинником ефективного та сталого розвитку підприємств. Але не дивлячись на це, впродовж останніх 15 років кількість винахідників та раціоналізаторів в Україні скоротилася більш ніж у 20 разів, науковий потенціал знизився більш ніж удвічі. А недостатня фінансова підтримка наукової сфери на підприємствах унеможливує певний розвиток компаній і країни в цілому.

З такими вихідними даними вітчизняні компанії втрачають можливість завоювання нових ринків збуту продукції. Несприятлива ринкова кон'юнктура, застаріле обладнання, відсутність фінансування все це змушує багато підприємств скорочувати своє виробництво. Тому, методологічні та практичні засади інноваційної діяльності промислових підприємств в сучасних умовах потребують детального опрацювання [3].

Інноваційна політика держави займає важливу роль у реалізації інноваційної діяльності підприємств. Вона базується на створенні сприятливих інвестиційних умов та формуванні структур для її реалізації і налагодження ефективної взаємодії між ними. Іншими словами, формування сприятливих умов для функціонування суб'єктів інноваційної діяльності та розвитку підприємництва у інноваційній сфері [2].

Тож, у висновку можна зауважити, що чи не найважливішим чинником для підвищення інноваційного рівня України є освоєння та застосування прогресивних технологій та наукомісткої продукції. Держава повинна мати ефективний організаційно-економічний механізм створення сприятливого інвестиційного клімату, стати основним джерелом фінансування розвитку

фундаментальних новітніх наукових розробок здатних перевести діяльність підприємств на прогресивний технологічний рівень.

Підприємства, які здійснюють активну інноваційну діяльність, можуть бути звільнені від частки оподаткування прибутку, щоб мати змогу його реінвестувати в розвиток. Тому в сучасних умовах необхідно вдосконалити законодавчу базу для більш тісного співробітництва держави та підприємств, оскільки тільки при ефективному, стимулюючому розвитку підприємств Україна буде економічно стабільною та розвиненою.

### *Список використаних джерел*

1. Николаев А.И. Инновационное развитие и инновационная культура // Наука та наукознавство. – 2010. – № 2. – С. 54.

2. Фатхутдинов Р.А. Інноваційний менеджмент: Підручник для студентів вузів за фахом і напрямком "Менеджмент". – М.: Бізнес-школа "Інтел-Синтез", 1998. – 324 с.

3. Чухрай Н., Патора Р. Товарна інноваційна політика: управління інноваціями на підприємстві: Підручник. – К.: КОНДОР, 2008. – 318 с.

*Науковий керівник: С.В. Дубінський, кандидат економічних наук, доцент*

**К. Корнет**

*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **АКСІОМИ НАЦІОНАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО МИСЛЕННЯ**

Особливістю національної макроекономіки є те, що вона разом з вивченням дії загальноекономічних законів обґрунтовує напрями національного самопізнання, самоусвідомлення, адекватності національного мислення дії економічних законів. Єдине суспільство, організоване на основі незалежної демократично-правової держави, яке будує само відтворювальну національно-економічну систему, повинно мати сформоване єдине національно-економічне мислення.

Громадяни повинні мати переконаність, що їх добробут залежить від них самих, від створених ними конституційних основ держави, законодавчих актів господарювання, що господарський професіоналізм забезпечує економічне зростання, а національно-державний патріотизм – саморозвиток держави і суспільства загалом. Основою концепції національно-економічного мислення є визнана в державі національна ідея, яку формують:

- національна соціально-суспільна ідеологія – формує національно-громадянський блок відносин, визначає насамперед внутрішній зміст людини, сім'ї, колективу; розвиток загальнолюдських (громадянських) і національних (локалізованих на державно організованій групі) людських цінностей, інтелекту, творчості, мислення, розуміння свободи, праці на себе, переконання, що економіка і держава призначена для людини, нації, суспільства, а не людина для економіки, держави;

- національна правова демократична держава – забезпечує основи життя людини, сім'ї, громади і суспільства загалом: свободи і права людини на працю, розвиток, власність, наслідки власної праці, відпочинок, освіту тощо; люди створюють державу для вирішення власних потреб, для особистих і спільних інтересів; держава, в свою чергу, згідно з її функціями і наданими повноваженнями, забезпечує задоволення соціальних і матеріальних потреб людини і суспільства загалом через механізм формування і функціонування економічної системи; держава створює законодавчі норми виробництва, розподілу, обміну, здійснює організацію планування і регулювання економічного та соціального розвитку;

- національна соціально-ринкова економічна система – є засобом і механізмом створення матеріальної та духовної основи життя суспільства, його добробуту; відображає зміст і структуру національної економіки, її продуктивні сили, структуру та обсяги виробництва продукції, систему розподілу, обміну і споживання, соціальну інфраструктуру; система економічних відносин залучає всі верстви населення, інтегруючи їх матеріальні та соціальні інтереси, створюючи передумови задоволення матеріальних і духовних потреб.

Складові національної ідеї є основою самоусвідомлення і логіки національно-економічного мислення, яке базується на незаперечних соціально-економічних аксіомах незалежного розвинутого суспільства, тобто впливає:

- із самоусвідомлення кожною людиною того, що вона є продуктом певної національної спільноти і носієм рис її самоорганізації, державного ладу, мови, культури, моралі, інтелекту, побуту тощо;

- із необхідності виробництва матеріальних і духовних продуктів для забезпечення життя і розвитку нації як форми національно-суспільного само відтворення;

- із необхідності узгодження особистих, колективних, державних і суспільних або національних інтересів у процесі виробництва, розподілу, обміну і споживання;

- із розуміння того, що економіка – це мистецтво ведення господарства, основна роль у якому відводиться продуктивній людині;

- із переконаності в тому, що організація підприємництва, бізнесу та економіки загалом повинна відповідати закону ефективності, тобто вкладені у виробництво чи бізнес капітали мають відшкодуватися та забезпечити виробництво додаткового продукту;

- з підпорядкування форм організації виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг їх змістові, тобто ефективності функціонування підприємства, регіону, галузі, національної економіки загалом;

- з доцільності формування єдиного погляду на зміст, структуру, пріоритети розвитку національно-економічної системи та її входження в систему світової економіки і міжнародного співробітництва: національно-економічна система не може розвиватися замкнуто;

- із залежності макроекономічних процесів від мікроекономічних: на мікроекономічному рівні відбувається виробництво фізичної одиниці продукції з ціною одиниці продукції, створення вартості виробленої продукції і її

грошово оборотного еквіваленту. Головними суб'єктами на мікроекономічному рівні є підприємства, фірми, бізнесмени (виробники), з одного боку, і домашні господарства (споживачі) – з іншого.

Макроекономіка простежує процес прийняття рішень і взаємодію на ринку виробників і споживачів. Рішення споживачів зводяться до отримання максимальної корисності, а виробників – максимальної прибутковості.

Взаємозв'язок і залежність макроекономіки від мікроекономіки полягає в тому, що на основі використання зведених до спільного знаменника показників (найчастіше вартісних), мікроекономічні явища і процеси утворюють єдине ціле, виводячи узагальнені зміни і тенденції розвитку на загальнонаціональний або макроекономічний рівень.

### *Список використаних джерел*

1. Яковенко Р.В. Основи теорії економіки для технічних спеціальностей: Навч. посіб / Р.В. Яковенко. – Кіровоград: "Поліграф Сервіс", 2009. – 120 с.
2. Яковенко Р.В. Державне регулювання економіки: Конспект лекцій / Р.В. Яковенко. – Кіровоград: КНТУ, 2012. – 40 с.

**К. Коряка**  
*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **СТРУКТУРНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Дослідження в цій сфері свідчать про багатоапобаральні явища, що мають місце в національній економіці, і почати необхідно з початкового моменту отримання статусу суверенної держави. Потенціал, накопичений при тоталітарній економіці, не відповідав ідеології ринкової економіки. З переходом до ринкової економіки існуючий режим показав повну нездатність швидко відреагувати на зміни, що відбуваються і адаптуються до нових умов господарювання, що в свою чергу призвело до затяжної кризи, наслідки якого відчуваються досі.

Економіка України, як і будь-якої держави, знаходиться в трансформаційному режимі.

Специфіка трансформаційних процесів в Україні полягає в тому, що вони відбуваються в умовах неузгодженості різних варіантів їх інтерпретації різними соціокультурними групами. Зрозуміло, такі явища можна констатувати в якомусь суспільстві, що стало на шлях трансформаційних змін. У тих суспільствах, де зберігається можливість діалогу, можна здійснювати прийнятний варіант трансформації. Він повинен, з одного боку, сприяти підвищенню ефективності найважливіших форм діяльності (економіка, політика), а з іншого, інтерпретація трансформації, що виникає в процесі діалогу, повинна бути освоєна значною частиною суспільства, перетворитися у внутрішній зміст його культури та діяльності.

Нові виклики світової економіки в XXI столітті поставили Україну перед об'єктивною необхідністю розвитку в умовах глобалізації. Доля України не може не викликати побоювань, тому що країна виявилася неготовою до глобальної конкуренції та глобальної інтеграції. Проблеми соціально-економічного розвитку України в умовах глобалізації пов'язані з тим, що країні доводиться вирішувати питання оптимального включення в глобальну економіку в умовах незавершеної системної соціально-економічної і політичної трансформації.

Дана обставина накладає на антикризове управління свої рамки. Тому сучасне антикризове управління стикається з непосильним завданням реформування кризової ситуації в державі, в якому спочатку порушені принципи ідеології.

На сьогоднішній момент значимість антикризового управління не залишає ніяких сумнівів, про це свідчать багато фактів: нормативні розробки держави, наявність різних консалтингових компаній, кризових менеджерів тощо. Однак існуючий потенціал антикризового управління не використовується в тій мірі, яка необхідна, враховуючи складність і неоднозначність ситуації в державі. Природним чином це відбилося на стані економіки в перехідний період і має своє відображення досі. Це відбивається на поведінці підприємств в негативну сторону. Позитивний результат досягається не за рахунок підвищення якості продукції, а за рахунок великих обсягів виробництва, підвищення цін, скорочення чисельності працівників, зміни в організації управління, призупинення діяльності. Підприємства охочіше переорієнтуються на інші ринки збуту, ніж відстоюють вже наявні. Чи не рідкісний випадок, коли керівники підприємств не застосовують ніяких заходів щодо поліпшення діяльності підприємства.

Таким чином, економіка в цілому нестабільна і знаходиться в стані депресії, спад промислового виробництва набув системного характеру, глибокі інфляційні процеси протікають поруч з інтенсивним зростанням всіх видів неплатежів, загострилися відносини між підприємствами.

Крім того, при розгляді ситуації, що склалася особлива увага приділяється відсутності інноваційної активності підприємств. На багатьох підприємствах досить тривалі терміни не впроваджується нова технологія, не проводиться модернізація існуючих технологій, відсутні схеми переробки, слабка автоматизація тощо, це в свою чергу негативно позначається на конкурентоспроможності продукції.

На наш погляд, списувати існуючі проблеми тільки на перехідний період дуже не раціонально. По-перше, перехідний період як такий закінчився, а трансформаційний період не закінчиться, по суті, і виправдовуватися перехідним режимом не можна. Звичайно, наслідки перехідного режиму настільки вагомі на сьогоднішній момент, що їх не можна скидати з рахунків при визначенні кризисотворюючих факторів. А по-друге, останнім часом переважаючими стають кризисотворюючі фактори, придбані Україною за останній час. У сукупності це дає колосальний ефект і робить економіку України залежною від впливу інших держав.



Залежність національної економіки від світового господарства мала не тільки негативні наслідки, а й позитивні внаслідок збільшення зовнішнього попиту. Однак криза світового господарства свідчить про те, що залежність національної економіки повинна бути раціональною, тобто має бути збалансоване співвідношення між внутрішнім ринком і експортом. Наслідки світової кризи призводять до того, що падіння попиту на імпортовані товари відбивається на скороченні надходжень валютної виручки і на цінах українського експорту. Внаслідок цього відбувається зниження інвестиційної привабливості українських підприємств (тому що основну їх частину складають експортне орієнтовані підприємства), а це призводить до зменшення прямих іноземних інвестицій і надходжень до бюджету від приватизації. Крім того, відбувається переоцінка ризиків міжнародними організаціями, і обсяги наданих кредитів зменшуються. Девальвація національної валюти призводить до скорочення споживчих і інвестиційних витрат, а також до зменшення вмісту іноземної валюти в виручці від експорту, що в свою чергу відбивається на рентабельності підприємств з іноземним капіталом.

За останні роки свого існування в Україні загострилися і без того нелегкі політичні чвари. Це додало до існуючої кризової ситуації колосальні негативні наслідки практично для всіх сфер. На сьогоднішній момент стабілізація політичної ситуації і ліквідація її наслідків є першочерговим завданням для антикризового управління на макрорівні.

#### *Список використаних джерел*

1. [www.bestreferat.ru/referat-125817.html](http://www.bestreferat.ru/referat-125817.html)
2. [economy.kpi.ua/files/76kpi2009.pdf](http://economy.kpi.ua/files/76kpi2009.pdf)

**Д. Кочерга**  
*студент*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ІНВЕСТИЦІЇ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОМПАНІЙ**

Економіка на міжнародному рівні тісно пов'язана з національною та іншими видами економіки. Вплив міжнародних корпорацій є однією з "невидимих рук", що регулюють ринок, ще за вчення Адама Сміта, можна виокремити, що це поняття існує до сих пір і невблаганно виконує свою роль. Інвестиційний чинник транснаціональних корпорацій безумовно впливає на успішний розвиток будь-якої країни. Також можна сказати, що від цього залежить доля великої кількості працівників, адже якщо країна виготовляє товар, що користується попитом, то оборот експорту буде рости, що позитивно відобразиться на сальдо торгівельних зв'язків за період.

Транснаціональні корпорації, що інвестують у певну галузь, якою може виокремити себе країна, в першу чергу, починають прямий вплив через підприємства іноземних інвесторів, спільні підприємства, поглинання або злиття з місцевими підприємствами і непрямий вплив – через передачу



технології, досвіду, тощо [1]. Особливістю виникнення ТНК можна вважати такі мотиви: прагнення до оптимізації виробництва, вивезення та вкладення інвестицій у більш прибутковий процес; "завоювання" нового ринку, що знаходиться у іншій країні; пряма можливість вивчення специфіки національного рівня попиту; можливість зменшити конкуренцію при придбанні іноземних підприємств, що мають схожий з транснаціональною корпорацією ринок.

Кожна ТНК розцінює мотиви та складає свої власні, для того, щоби якомога повніше використати ринок міжнародних ресурсів, як трудових так і інших їх видів. Також можна виокремити існування та реалізації механізму, що забезпечує досягнення концепцій існування корпорацій міжнародного рівня. Такі концепції, згідно О.С. Якубовського [2], розділяють на теорію ринкової влади, теорію інтернаціоналізації та привласнення, теорію міжнародної конкурентоспроможності, "податкову" теорію, теорію організаційних форм транснаціональних корпорацій, еkleктичну теорію міжнародного виробництва.

У промислово розвинених країнах фактори ціни робочої сили, енергоресурсів та природних копалин будуть значно дорожче ніж у країнах, що розвиваються. Але у перших існує висока кількість вільного капіталу, зо в свою чергу є причиною меншої відсоткової ставки але і низької норми прибутку. Проте досліджуючи дії транснаціональних корпорацій у другій половині ХХ ст., можна виокремити такі факти, що капітал вивозився до цих же капіталонасичених країн, адже тоді ТНК керувалися тим мотивом, щоби заволодіти якомога більшою часткою міжнародного ринку. Це був новий напрямок для них, нові точки збуту могли збільшити їхні прибутки, що в свою чергу призвело би о зростання підприємства, розширення долі ринку і ще більша експансія на міжнародному рівні.

С. Хаймер [42] розглядає і другий мотив,, що несе у собі суть «захисного інвестування». Цей важіль використовувався задля захисту національного виробництва за рахунок захоплення частки ринку іншої країни. Це породжувало більш високий рівень конкуренції у країні реципієнта інвестицій, а значить могло призвести до банкрутства національних виробників, що тільки-но починали виходити на ринок.

Але якщо припустити, що ТНК після деякої частки захоплення ринку призупиниться, існує вірогідність того, що національний виробник країни-реципієнта може об'єднатися на упередження розширенню ринкової влади ТНК, після чого остання може втратити ринок. Для підтримання рівня цієї влади корпорації, що створює свої умови в іншій країні, потрібно постійно розширювати свою владу. Проте після отримання повного контролю над ринком ТНК припинить свою зацікавленість о розширенні виробництва чи модернізацію виробництва, адже зможе диктувати ціну, що буде їй найбільш вигідною, навіть якщо це буде шкодити внутрішньому ринку реципієнта.

Інвестиції транснаціональної корпорації широко впливають на можливості розвитку країни. Розвиток ТНК може стимулювати розвиток національних виробників та спонукати останніх до покращення та модернізації методів виробництва. Поява у країні такої корпорації супроводжується

підвищенням зацікавленості населення у тому, якими методами та з якими засобами виробляють той чи інший продукт, та спонукають розвивати таку або покращену галузь, чи починають споживати товари ТНК, що розширить ринок та створить можливий попит для корпорації. Проте потрібно слідкувати за рівнем монополізації, адже у всього, навіть хорошого є дві різні сторони медалі.

### *Список використаних джерел*

1. Келару І.О. Вплив інвестиційних операцій ТНК на структуру економіки України [Електронний ресурс] / І.О. Келару // Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ. – 2012.

Режим доступу: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/Vchtei\\_2012\\_1\\_13.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Vchtei_2012_1_13.pdf).

2. Якубовський С.О. Транснаціональні корпорації: особливості інвестиційної діяльності / С.О. Якубовський. – Київ: "Центр учбової літератури", 2011. – 512 с.

*Науковий керівник: С.В. Дубінський, кандидат економічних наук, доцент*

**Р. Кузьмін**  
*студент*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ЗРОСТАННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ ІНСТРУМЕНТІВ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ**

На сучасному підприємстві ядро стратегічного управління складає процес розробки і реалізації стратегії. Щоб розробити конкурентоспроможну стратегію розвитку підприємства на деяку перспективу, необхідно заздалегідь провести управлінську діагностику.

Конкурентоспроможна стратегія підприємства, має в основному ознаки третього типу стратегії збереження, для її реалізації необхідно:

- розширення займаних ринкових ніш;
- пошук і освоєння нових ринкових ніш;
- оновлення продукції;
- проведення диверсифікації виробництва [4].

Стратегія, яка розробляється на майбутнє комбінує в собі стратегії інтегрованого і диверсифікованого зростання. Необхідно запропонувати алгоритм побудови організаційного механізму стратегічно орієнтованого корпоративного управління, що включає ряд етапів [1, 3].

**Етап 1.** Метою першого етапу є отримання достовірної інформації про вартість компанії, що існує на даний момент. Вартість підприємства розраховується на підставі балансу, звіту про прибутки і збитки по формулі розрахунку економічної доданої вартості. Як капітал приймається сума всіх

активів за вирахуванням короткострокових зобов'язань, окрім короткострокових кредитів.

**Етап 2.** Вироблення єдиного уявлення про поточний стан і перспективи розвитку підприємства. У межах цього етапу формалізується уявлення про основні напрями діяльності, місії і цілі підприємства. Проводиться стратегічний аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства.

**Етап 3.** Структуризація потенціалу зростання вартості.

Стратегічна мета – збільшення вартості підприємства, деталізує на основі аналізу ключових факторів вартості, тобто тих параметрів діяльності, які фактично визначають вартість бізнесу.

**Етап 4.** Формалізація уявлення про майбутнє підприємства у вигляді взаємопов'язаних стратегічних цілей здійснюється за допомогою стратегічної карти.

Результатом 3 і 4 етапів стане розподіл факторів вартості на фінансових і не фінансових; стратегічні (ключові) і тактичні (процесні), а також визначення їх руйнівного або творчого впливу на вартість підприємства.

**Етап 5.** Декомпозиція цілей і формування завдань за напрямками вимірювання. Стратегічні цілі уточнюються комплексом завдань по їх досягненню.

**Етап 6.** Визначення ключових показників ефективності для вимірювання поставлених завдань. На цьому етапі здійснюється переклад стратегічних планів у форму показників поточної діяльності.

**Етап 7.** Визначення цільових значень для вибраних ключових показників ефективності. Експертним шляхом встановлюються реально досяжні значення показників, що використовуються як орієнтири.

**Етап 8.** Розробка заходів, необхідних для досягнення цілей [2].

Таким чином, запропонований алгоритм формування стратегії дає можливість пов'язати систему управління вартістю з нижніми поверхами управління, операційними завданнями і сформулювати стратегічні ініціативи для підприємства.

### **Список використаних джерел**

1. Белошапка В.А. Стратегическое управление: принципы и международная практика / В.А. Белошапка, Г.В. Загорий. – К: "Абсолют-В", 2016. – 352 с.
2. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов. Пер. с англ. / А.А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд. – М: "Банки и биржи", ЮНИТИ, 2012. – 976 с.
3. Хентце Й. Основные идеи стратегического менеджмента / Й. Хентце // Проблемы теории и практики управления. – 2017. – № 2. – С.4-10.
4. Шершньова З.Є. Стратегічне управління: Підручник / З.Є. Шершньова – К.: КНЕУ, 2014. – 698 с.

**Науковий керівник: В.П. Валіков, кандидат економічних наук, доцент**

## **РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МАЛИХ ФОРМ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Малий бізнес є невід'ємною ланкою високорозвиненої економіки будь-якої країни. Малий бізнес бере на себе ряд функцій, які дозволяють економіці удосконалюватися. По-перше, він надає велику кількість робочих місць, тоді як великі підприємства активно проводять машинізацію виробництва і, навпаки, тільки скорочують штат співробітників. По-друге, миттєво реагує на зміни зовнішнього середовища, у тому числі попиту.

Дрібні підприємства грають помітну роль в зайнятості, виробництві окремих товарів, дослідницьких і науково-виробничих розробках. Не малий успіх малого бізнесу в цій області пояснюється наступними причинами. Поглиблення спеціалізації в наукових розробках привело до того, що у багатьох випадках невеликі підприємства йдуть більш простим і або ризикованим шляхом, працюють в неперспективних галузях. Дрібні підприємства більш охоче беруться за освоєння оригінальних нововведень. Малі підприємства прагнуть якнайскоріше налагодити масове виробництво, що призводить до розширення ринку пропонованих товарів і послуг, активно стимулює процес виробництва з метою найбільш швидкого задоволення попиту, що мотивується розробками, які проводяться учасниками малого підприємництва.

Важливість малих підприємств полягає ще і в тому, що ведучи запеклу конкурентну боротьбу за виживання, вони вимушені постійно розвиватися і адаптуватися до поточних умов ринку, адже щоб існувати, потрібно отримувати кошти для існування, а значить, бути краще інших не лише у кількості вироблюваної продукції, але і в її якості, щоб прибуток отримували саме вони [3].

Але головною причиною слабого розвитку малих підприємств є низький рівень фінансової забезпеченості більшості малих підприємств внаслідок труднощів з первинним накопиченням капіталу, неможливості отримання кредитів на прийнятних умовах, неефективності податкової системи. Негативна дія на розвиток малого бізнесу у сфері матеріального виробництва роблять нерозвиненість виробничої інфраструктури, нестача спеціалізованого устаткування, слабкість інформаційної бази, високі податкові мита на продукцію, що ввозиться, і нестабільність усієї економіки.

Серед найбільш актуальних проблем на державному рівні, від підсумків рішення яких багато в чому залежить подальший розвиток малого бізнесу в нашій країні, являються проблеми оподаткування, в частині оподаткування суб'єктів малого бізнесу. Існує і ряд інших проблем, які несприятливо впливають на розвиток малого підприємництва, такі, наприклад, як: недосконалість нормативно-правової бази; труднощі при вирішенні фінансово-

кредитних питань; проблеми, пов'язані з отриманням ділової інформації, непрозорість ринку тощо [2].

Малі підприємства у свою чергу є опорою для великих компаній, оскільки масовий випуск промислових виробів тривалого споживання викликає потребу у відповідних промислових послугах з ремонту і обслуговування. Малі підприємства з меншими витратами задовольняють потреби в дефіцитних видах товарів і послуг на основі розробки місцевих джерел і забезпечують при цьому велику зайнятість, створюють нові робочі місця, знижують рівень безробіття і соціальної напруженості в країні [1].

Розвиток малого підприємництва сприяє поступовому створенню широкого прошарку дрібних власників, так званого середнього класу, що самостійно забезпечують власний добробут і гідний рівень життя, соціально-економічних реформ, що є основою, гарантом політичної стабільності і демократичного розвитку товариства. Проте заняття малим бізнесом є не лише джерелом коштів для існування, але і способом розкриття внутрішнього потенціалу особи.

Таким чином, мале підприємництво веде до оздоровлення економіки в цілому і, отже, кращий вихід для України - це створення такої політики держави, яка була б спрямована на розширення і розвиток структур малого підприємництва в нашій країні.

#### *Список використаних джерел*

1. Васильєва Д.В. Актуальні проблеми розвитку малого бізнесу в Україні / Д.В. Васильєва // Механізм регулювання економіки, 2011. – № 3. – С. 188-196.

2. Жирко С.О. Проблеми розвитку малого та середнього підприємництва в Україні / С.О. Жирко // Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2007-1-2/doc/2/25.pdf>

3. Перспективы экономики Украины: стратегии развития малого и среднего бизнеса [Електронний ресурс].

Режим доступу: <http://sesp.its.dn.ua/web/sesp/sesp-RU.nsf/0/6B83EE14A9976EB5C2257DB1003C0E25>

*Науковий керівник: В.П. Валіков, кандидат економічних наук, доцент*

**В. Науменко**  
*студент*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

### **РЕНТАБЕЛЬНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ВЕЛИКИХ ТА СЕРЕДНІХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ**

Із розвитком ринкової економіки України одним із головних показників на будь-якому підприємстві являється рентабельність. Також на нього особливо звертають увагу інвестори, які бажають інвестувати у сучасні стартапи. Зараз, коли нашій країні особливо потрібні зарубіжні інвестиції, необхідно якісно дослідити цей показник.

Рентабельність – це показник, який відображає відношення прибутку підприємства до понесених затрат. На сьогодні є можливість вирахувати рентабельність операційної діяльності, оборотних активів, необоротних та ін. Але його головна суть – показати ефективність використання матеріальних, нематеріальних, трудових, фінансових ресурсів.

Завдяки інформації, яку надає нам Державна служба статистики України, я побудував графік. На якому можна порівнювати рентабельність великих та середніх підприємств за видами їх економічної діяльності.

Ми можемо спостерігати, що найбільш прибутковою є діяльність з нерухомим майном. На другому місці сфера інформації та телекомунікації. Яка зараз має велике значення у суспільстві та користується попитом на ринку. Третє місце займає професійна, наукова та технічна діяльність. Яка потребує немалих затрат але може принести величезний прибуток. Крім того, може здійснити прорив у науково-технічному прогресі та принести визнання у всьому світі. Тому ця діяльність досить приваблива.

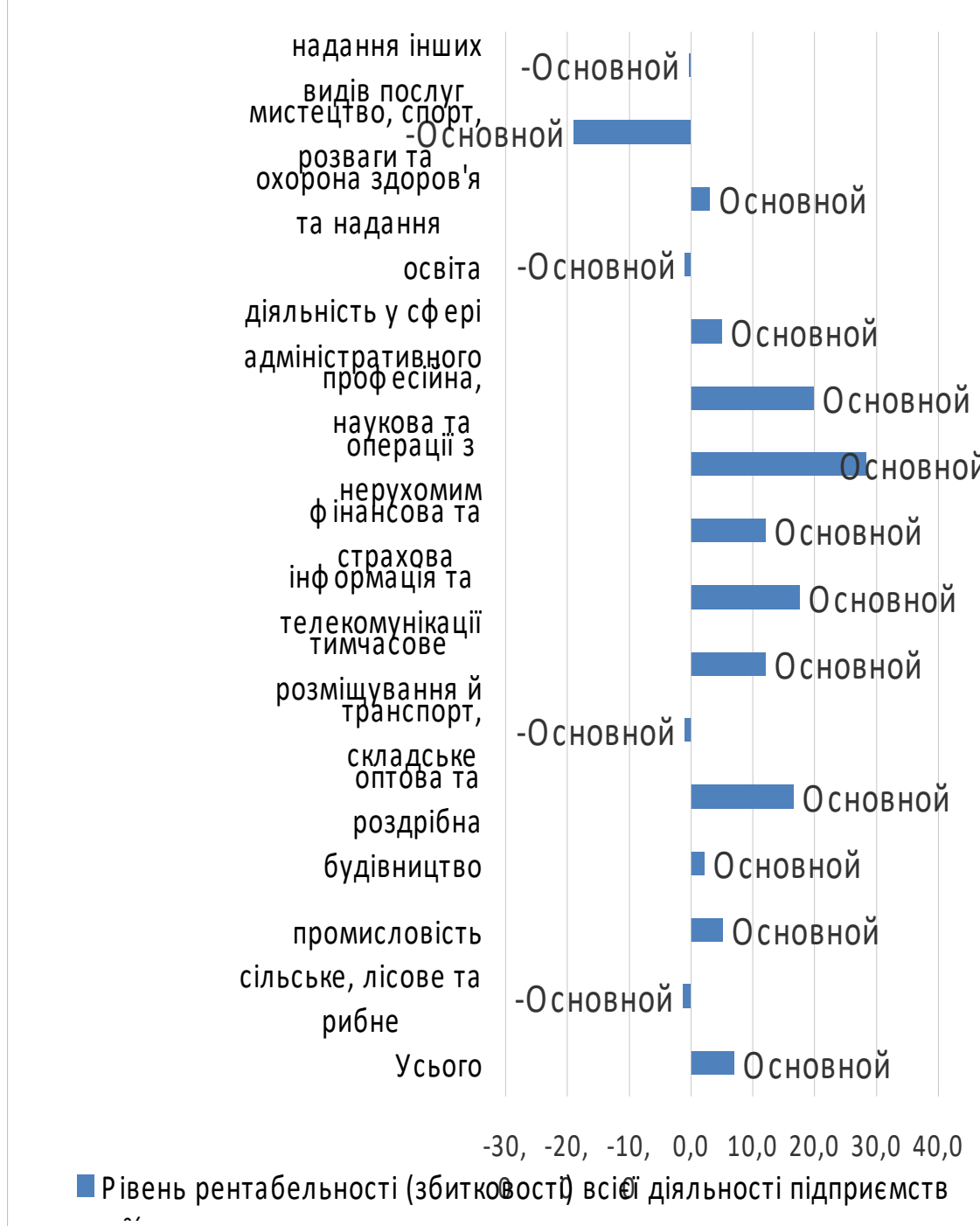
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок є найбільш збитковою справою. Бо у цьому виді діяльності на першому місці стоїть отримання задоволення, а не прибутку.

Сільське, лісове та рибне господарства на графіку має збитковий характер але це зумовлено тим, що дані надані із січня по червень 2019 року. Якщо взяти показники за повен рік, то рентабельність буде значно більшою, так як основний прибуток у цій сфері отримують у другій половині року.

Загалом рентабельність по всім видам економічної діяльності становить 7%. [1]. Для підвищення, потрібно збільшити прибуток, використовуючи маркетингові стратегії, розширення ринку продаж та асортименту товарів або послуг, покращувати їх якість, знизити собівартість тощо. Також необхідно зменшувати витрати, шляхом механізації, автоматизації виробництва, застосуванням інноваційних технологій тощо.

Отже, завдяки цьому показнику, ми можемо дізнатися, який вид економічної діяльності є дійсно прибутковим та найбільш привабливим для інвестицій.

Графік 1 . Рентабельність всієї діяльності великих та середніх підприємств за видами економічної діяльності за січень-червень 2019 року у %



### Список використаних джерел

1. Державна служба статистики України. Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/fin/rodp/rodp\\_ed/rodp\\_ed\\_u/rodp\\_ed\\_219\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/fin/rodp/rodp_ed/rodp_ed_u/rodp_ed_219_u.htm)

Науковий керівник: С.В. Дубінський, кандидат економічних наук, доцент

## **ІННОВАЦІЙНА АКТИВНІСТЬ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Інноваційна діяльність підприємств регіону схильна до впливу великого числа чинників зовнішнього середовища і здійснюється в умовах її нестабільності. Актуальною і гострою проблемою діяльності господарюючих суб'єктів на етапі реалізації інноваційної стратегії є втілення в життя основних стратегічних змін. У промислових галузях особливо яскраво виявляється підхід до інноваційного розвитку, названого інноваційним вибухом або комплексом взаємозв'язаних інновацій.

За допомогою інновації, тобто введення нової технології (Т), застосування у формі нових товарів і послуг (А), формування нових ринків (М) і/або введення нових організаційних форм (О), що відображене в абревіатурі ТАМО, збільшується підсумкова цінність для споживачів, а насамперед, посилюється їх лояльність [3]. Розробляючи новий вигляд бізнесу, створюються додаткові джерела потоку наявних грошових коштів і, отже, збільшується вартість акцій підприємства. Створюючи цінність для зацікавлених осіб, збільшується потік готівки, що дозволяє здійснювати подальші капіталовкладення в подальшу розробку товарів, послуг і процесів, роблячи замкнутою "петлю взаємного інноваційного посилення". Однією з рушійних сил інноваційної активності підприємств є мотивація, тобто сукупність зовнішніх і внутрішніх стимулів окремої людини до діяльності, направленої на досягнення цілей підприємства [1].

Реалізація інноваційної активності підприємств розглядається через так званий "квадрат" функціональних елементів механізму управління, які включають (рис. 1.).

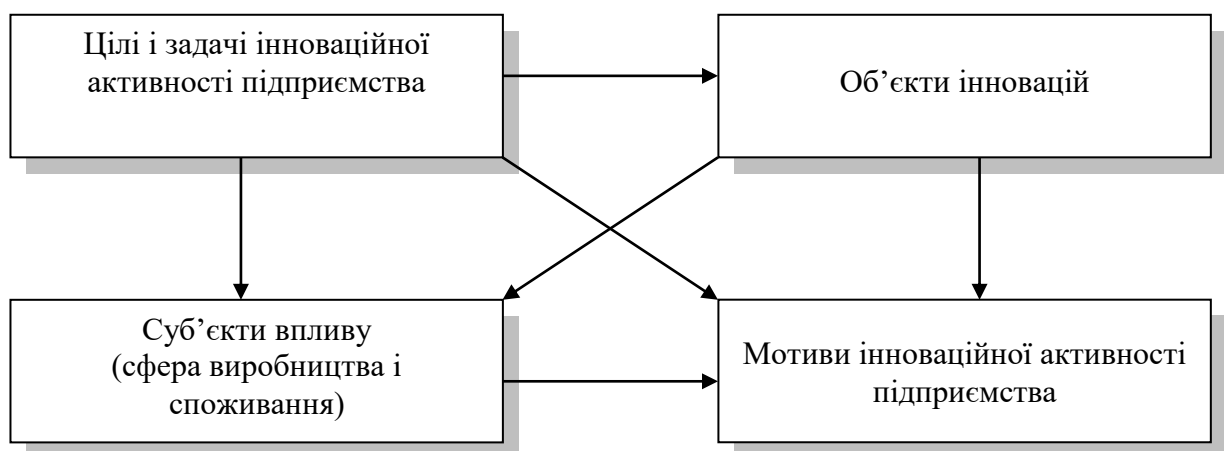


Рис. 1. Схема управління мотивами інноваційної активності підприємства



Мотиви інноваційної активності підприємств криються у перетинних між собою областях змін, що належать як внутрішньому, так і зовнішньому середовищу підприємства [2]. Ці області, що отримали назву "Семи джерел інноваційних ідей", розташовані в порядку убутання впевненості знайти в них ефективні інноваційні ідеї.

Інноваційна активність підприємства базується на трьох групах стратегічних рішень [3]:

1. Вибір привабливої сфери інноваційної діяльності підприємства в ході стратегічної сегментації ринку. Кінцевим результатом стратегічної сегментації є виділення стратегічних ініціатив.

2. Діагностика і аналіз навколишнього середовища, а так само оцінка можливих її змін у зв'язку з цією діяльністю.

3. Оцінка внутрішнього потенціалу підприємства з погляду здатності не тільки створити (придбати) об'єкт інноваційної діяльності, але і зуміти налагодити його регулярне виробництво і ефективну реалізацію.

Таким чином, на інноваційну активність підприємств роблять вплив зовнішні і внутрішні чинники. Зовнішні чинники впливають на галузь в цілому. До них відносяться: державне регулювання інноваційної сфери, інтенсифікація наукової діяльності, нові або вдосконалені технології, обмеженість ресурсів, глобалізація ринків.

### *Список використаних джерел*

1. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: Монографія / за ред. З.С. Варналія. – К.: Знання України, 2015. – 498 с.

2. Цигилик І.І. Економіка й організація інноваційної діяльності / І.І. Цигилик, С.О. Кропельницька, О.І. Мозіль, І.Г. Ткачук. – К.: Центр навчальної літератури, 2014. – 128 с.

3. Швиданенко О.А. Сучасні критерії конкурентоспроможності: ефективність та інноваційність / О.А. Швиданенко // Актуальні проблеми економіки. – 2018. – № 8. (26). – С. 145-153.

*Науковий керівник: В.П. Валіков, кандидат економічних наук, доцент*

**К. Носуль**  
*студентка*

**Т. Чумак**

*старший викладач*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ВПЛИВ УЧБОВОЇ МІГРАЦІЇ НА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ**

Термін "міграція населення" – процес переселення (переміщення) людей, які перетинають кордони тих чи інших територій зі зміною місця проживання назавжди або на тривалий термін [1]. Учбова міграція є особливим видом міграції, відмінними рисами якої є добровільність, короткостроковість, чіткий

часовий проміжок перебування в країні, приналежністю до певної вікової групи, прибуття – з метою здобуття освіти за кордоном. Нині досить велика кількість молодих людей вибирає навчання за кордоном. На сьогодні можна стверджувати, що вже склався світовий ринок освітніх послуг. Найбільший об'єм освітніх послуг зараз роблять ВНЗ, саме вони і формують значні потоки учбової міграції. Багато держав і учбові заклади намагаються притягнути іноземних студентів у свої університети, рекламуючи власні програми і створюючи умови для навчання молодих людей [2].

В Україні прийнято вважати, що освіта – це наявність у людини відповідного документа. У підсумку, часто маємо енергійних і освічених молодих людей, які не знають, що їм робити після навчання. Як показує практика, якщо людина мігрує в пошуках роботи за кордон, закінчивши ВНЗ в Україні, він ще має всі шанси повернутися на батьківщину, якщо ситуація почне змінюватися на краще. Але в разі здобуття вищої освіти за кордоном українець на 99% соціалізується за кордоном, вже майже ніколи не повернеться додому. За даними аналітичного центру CEDOS, що спеціалізується на дослідженнях в галузі освіти, міграції та соціального розвитку у 2016/2017 навчальному році було 77424 особи з українським громадянством, які навчались у закордонних університетах [4]. Якщо врахувати, що в українських ВНЗ на денних програмах тоді навчалось приблизно 900 тис. студентів, то за кордоном навчалось близько 8% від загальної кількості тих, хто вчиться на денних програмах вищої освіти. У 2017/2018 році за кордоном вже навчалось щонайменше 83 тис. осіб (табл. 1).

*Таблиця 1*

Кількість українських студентів за кордоном за навчальними роками

Держава	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Польща	14951	22833	30041	33370	37780
Німеччина	8671	8842	9088	9638	9388
Канада	2 046	2466	2769	3425	
Чехія	1522	1780	2137	2471	2652
Італія	1889	2169	2334	2536	2718
США	1464	1551	1680	1817	1928
Іспанія	1418	1545	1612	1762	
Австрія	1176	1344	1458	1625	1690
Словаччина	176	389	683	1169	1851

Проаналізувавши дані таблиці, бачимо, що кількість молодих людей, які надали перевагу навчанню за кордоном, з кожним роком збільшується. Проблема полягає в тому, що держава не створює привабливих робочих місць і навіть не має такої стратегії. Однак є і свої позитивні сторони. Директор аналітичного центру CEDOS Єгор Стадний вважає, що це явище треба розглядати як вікно можливостей. Він переконаний, що не можна "марнувати мізки". І якщо українець отримав гарну освіту за кордоном, то треба показати йому, як він може вигідно використовувати свій капітал в Україні. З одного

боку, є позитив в тому, що українська молодь обирає навчання в західних вузах. У Європі або США молоді українці швидше зрозуміють суть демократичних цінностей, визначається, чи є обрана ними професія – саме тим, що вони хотіли. З іншого, це все чудово, якби вся молодь поверталася в Україну, і тут би їх чекала робота [3].

Попередній аналіз літератури та даних щодо учбової міграції українців дозволив виділити три основні потенційні мотиви міграції, та окреслити заходи політики спрямовані на збільшення позитивного впливу міграції в кожному випадку:

1. Студенти, які їдуть навчатись за кордон для того, щоб здобути там навички та знання, доступ до яких обмежений в Україні, зазвичай повертаються в Україну. У цьому випадку заходи державної політики повинні бути направлені на максимально ефективне використання здобутого людського капіталу та інтеграцію зворотних освітніх мігрантів на ринку праці.

2. Студенти, які їдуть навчатись за кордон для того, щоб залишитись там на постійне проживання повертаються в Україну тільки тоді, коли досвід міграції був неуспішним. У цьому випадку заходи державної політики повинні бути спрямовані на сприяння створенню якісних робочих місць в Україні, інформуванню студентів щодо особливостей працевлаштування в приймаючих країнах, на співпрацю з основними приймаючими країнами для забезпечення захисту прав українських студентів і на побудову ефективної політики взаємодії з висококваліфікованими мігрантами.

3. Студенти, які їдуть навчатись за кордон для того, щоб возз'єднатись з сім'єю, яка проживає за кордоном, швидше за все залишатимуться за кордоном. Саме в цьому випадку особливо важливо розуміти чи керуються вони можливістю майбутнього працевлаштування при виборі спеціальності. Якщо горизонт планування таких студентів обмежений найближчим часом, то існує ймовірність того, що після закінчення ВНЗ вони оберуть професійний шлях своїх батьків та будуть зайняті у сферах, що не вимагають здобутої освіти. З іншого боку, у випадку невдалого досвіду міграції і повернення в Україну, вони можуть зіткнутись з тим, що здобуті ними знання та навички не затребувані на українському ринку праці.

### *Список використаних джерел*

1. Афонин М.В. Миграционные процессы в современном городе: Учебное пособие / М.В. Афонин, Л.Д. Руденко. – Ярослав. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2013. – 108 с.

2. Трофимов Е.А., Трохимова Т.И. Особенности учебной миграции в условиях глобализации // [Электронный ресурс]: материалы Всерос. науч.-практ. конф., 23.03.2017 г. / под ред. С.А. Курганского. – Иркутск: Изд-во БГУ, 2017.

3. Паршина О.А., Чумак Т.В., Ярмоленко Л.І. Освітня міграція в Україні: Аналіз сучасного стану та тенденції розвитку // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. – 2019. – Вып. № 4 (21).

4. Офіційний сайт "Аналітичний центр CEDOS" // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [cedos.org.ua](http://cedos.org.ua)

## **ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА**

Демографія розглядається як наука, яка вивчає структуру, динаміку і відтворення населення, досліджує основні показники народжуваності, тривалості життя, людської смертності, чисельності шлюбів, їх припинення, повторного відтворення подружніх пар (сімей), а також населення загалом, як єдності цих процесів [2]. Демографічна ситуація в Україні складна з моменту здобуття незалежності. Смертність переважає над народжуваністю, масштабна трудова міграція та старіння населення – давно стали звичними явищами. І нині це багаторічне тло заважає розгледіти потужний виклик самому існуванню України. Демографічні процеси тісно пов'язані з економічними, політичними, соціальними, екологічними та іншими процесами. Тому існує реальна загроза, що негативні явища у демографічній сфері матимуть незворотні наслідки в інших [3].

Тісний зв'язок означає, що відносно безконфліктний демографічний розвиток можливий лише за умови стабільного розвитку суспільства загалом, тобто всі заходи соціальної політики певною мірою впливають на демографічні процеси та їх розподіл. Отже, демографічна політика – система загальноприйнятих на рівні управління ідей і концептуально об'єктивних засобів, за допомогою яких держава та її соціальні інститути передбачають досягнення встановлених якісних та кількісних цілей демографічного розвитку, що відповідають перспективним цілям соціально-економічного розвитку держави загалом.

Якщо розглядати питання демографії України на сучасному етапі, то характерними будуть такі тенденції: скорочення чисельності населення України, його економічно активної частини, зайнятого населення.

Реалії сьогодення змушують з серйозністю віднестися до ролі демографічної політики в країні та світі. Високо розвинені країни переходять до системи звуженого режиму відтворення населення. Показники смертності значно перевищують народжуваність. Нація старіє, зменшується частка працездатного віку, посилюється навантаження на економічно активне населення країни.

Такі тенденції можуть призвести до погіршення економіки в цілому. Зі зменшенням працездатного населення, зменшується і людський капітал, а в результаті – зменшується продуктивність. Тому вагоме завдання демографічної політики – це зменшення чисельності смертності та збільшення тривалості життя і народжуваності. Важливо звернути на це увагу і стимулювати підвищення народжуваності, шляхом низки економічних та політичних заходів.

Таких як :

- заохочення шлюбу / співжиття і дітонародження за допомогою державних заходів, спрямованих на зміну структури доходів у пар, які вирішують створити стійкі союзи і заводити дітей;
- заохочення імміграції працездатного населення з інших країн;
- реформа соціальної політики: наприклад, збільшення встановленого законом пенсійного віку або заохочення жіночої зайнятості, яке надає пенсійній системі стійкість в довгостроковій перспективі;
- підтримання традиційних сімейних цінностей та активної боротьби з психологічними, ідеологічними, соціально-економічними та іншими факторами, які підривають і руйнують мотивації до створення та збереження сім'ї, народження і виховання дітей;
- надання тривалих оплачуваних відпусток у зв'язку з вагітністю та догляду за дитиною, значних виплат при народженні дитини та щомісячної допомоги на дітей, скорочення робочого дня для молодих матерів і надання молодят безвідсоткових позичок на придбання житла.

Таким чином, пряма або непряма державна політика, спрямована на подолання спаду народжуваності, вимагає багаторічних зусиль.

Одним із способів пом'якшення несприятливих наслідків низької народжуваності і старіння населення є збільшення людського капіталу за рахунок створення умов, при яких жінкам і літнім людям вигідно працювати, а не займатися веденням домашніх справ або виходити на пенсію. Однак політика повної зайнятості, стимулююча працю жінок, може чинити негативний вплив на народжуваність, якщо жінки віддаватимуть перевагу кар'єрі, а не сім'ї.

В таких умовах необхідно докласти максимальних зусиль для збереження населення України. Це має бути основним змістом демографічних стратегій держави сьогодні.

### *Список використаних джерел*

1. <https://dse.org.ua/archive/maglast.pdf>
2. [http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/17\\_2018/90.pdf](http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/17_2018/90.pdf)
3. <https://tyzhden.ua/Economics/233708>

*Науковий керівник: С.В. Дубінський, кандидат економічних наук, доцент*

**І. Павлишин**

*кандидат економічних наук, доцент*

*Познанська Політехніки, м. Познань, Польща*

## **ОСНОВИ ПРОЄКТУВАННЯ СКЛАДСЬКИХ ПРИМІЩЕНЬ**

В ланцюгах постачання склади є надзвичайно важливою ланкою між замовником та постачальником. Вибір правильної технології та організації складів має вирішальний вплив на ефективну та злагоджену реалізацію складських процесів. При проєктуванні нового складу необхідно виявити

потреби, можливості та очікування, які пов'язані з характером компанії, кількістю асортименту, який є в наявності, а також періодом та швидкістю обертання товарних запасів на складі.

Повний обсяг робіт зв'язаних з технологічно-організаційною концепцією складського приміщення повинен включати:

- визначення характеристик груп товарів, включаючи форму, розміри складських одиниць, їх вагу тощо;
- розробку програм зберігання запасів в області приймання, зберігання та відправлення товару зі складу з врахуванням швидкості обертання товарних запасів та річного обороту товарів на складі;
- визначення технологічного процесу зберігання в області приймання, зберігання, комплектації та відправлення товару зі складу, що, у свою чергу, має включати, зокрема:
  - 1) ідентифікація умов, в яких товар повинен зберігатися;
  - 2) ідентифікація функціональних зон складу та визначення організаційної структури складського приміщення;
  - 3) аналіз процесів, що відбуваються в кожній зоні;
  - 4) технологія процесу зберігання;
  - 5) визначення способів зберігання товарів;
  - 6) вибір виду та кількості складського обладнання для зберігання товарів;
  - 7) вибір виду та кількості засобів внутрішнього транспорту;
  - 8) визначення способу реалізації замовлень;
  - 9) визначення методик розміщення товару на складі та правил його видачі;
  - 10) визначення необхідної кількості працівників.
- визначення необхідної місткості складських зон на основі передбачуваних кількостей товарного запасу:
  - в зоні приймання – виходячи з величини матеріальних потоків товару, який приймається;
  - в зоні зберігання – виходячи з кількості запасів, які планується зберігати на складі;
  - в зоні комплектації – виходячи з кількості товарів, які будуть підлягати комплектації;
  - в зоні відправлення – виходячи з величини матеріальних потоків товару, який відправляється;
- створення технологічно-організаційного плану складського приміщення відповідно до прийнятої технології зберігання;
- розробка основних принципів щодо використання технологій щодо ідентифікації товарів на складі, а також ІТ-систем, що підтримують складські процеси;
- оцінка суми інвестиційних витрат на технологічне та організаційне обладнання;
- оцінка прийнятого рішення на основі показників;
- розробка галузевих настанов.

Планування складу – це перший крок у підготовці належно функціонуючого об'єкту. Правильний розподіл складської поверхні є складним завданням, з яким стикається проєктант. Переважно проєктант складів має у своєму розпорядженні простір, в якому існують певні фактори, що серйозно обмежують наявний простір. З цієї причини необхідним є ретельний аналіз розподілу складської поверхні. Однак, незалежно від складності ситуації, загальний план організації складського об'єкта повинен відповідати належній системі зберігання, тобто системі, яка відповідає наступним потребам: найкраще використання складського простору, зведення обробки вантажу до мінімуму, простота доступу до товару, що зберігається, максимально можливий показник обертання товарних запасів, максимальна гнучкість складування товарів та прості процеси контролю кількості товару, що зберігається.

Правильно запроектований склад повинен сприяти отриманню таких переваг, як:

- зменшення витрат на зберігання;
- оптимальне використання складських приміщень, технічної інфраструктури, людських ресурсів;
- швидка та безпомилкова реалізація замовлень клієнтів;
- забезпечення передбачуваного рівня обслуговування клієнтів;
- ефективна ідентифікація товарів на складі;
- моніторинг процесу зберігання.

З одного боку, основними проблемами, з якими стикаються компанії, є глобалізація, а з іншого, витрати на ведення бізнесу, що постійно зростають, в тому числі дедалі вищі витрати на працю, промислові землі, електроенергію та газ. Єдиний спосіб подальшого розвитку та підвищення конкурентоспроможності компаній – це інвестування в автоматичні рішення. Незважаючи на позитивні зміни, які можна побачити на ринку, у багатьох компаніях все ще існує думка, що автоматизація занадто дорога, щоб бути прибутковою. Звичайно, це вимагає високих початкових інвестицій від компанії. Однак у перспективі – це єдиний спосіб зменшити експлуатаційні витрати та таким чином забезпечити подальший розвиток.

**В. Погрібна**  
*студентка*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Найважливіший чинник розвитку національних підприємств – ефективне управління. В економіці провідних країн світу спостерігається стійка тенденція зростання ролі наукомістких, ресурсозберігаючих технологій і виробництв. Незаперечним свідомством домінування такого напрямку економічного розвитку є, з одного боку, той факт, що до найдорожчих компаній світу, чії акції котируються на фондовому ринку, відносяться не найбільші ресурсодобувні та

переробні компанії, а ті, які спеціалізуються на інтелектуальній, наукомісткій, високотехнологічній продукції, а з іншого – ті, що стабільно знижують питоме споживання енергоносіїв на одиницю продукції і ціни на неї.

У дослідженнях останніх років значна увага приділяється проблемам інновацій та корпоратизації інновацій. Причому, обидві проблеми розглядаються як теоретично, так і в практичному аспекті. В той же час, не дивлячись на підвищення інтенсивності досліджень по даних напрямках, спостерігається вельми низький рівень інноваційної активності корпоративованих підприємств [2].

При всьому різноманітті концепцій наукового вивчення корпоративної діяльності не досліджено повною мірою питання про її інноваційну складову в комплексній постановці проблеми. Відсутня наукова постановка питання про систему механізмів, які дозволяють реалізувати цю інноваційну складову, не визначена структура елементів даної системи. Ці механізми представляються нам взаємозв'язаними елементами інноваційно-підприємницької системи, які можуть бути названі інноваційними механізмами підприємництва [1].

На думку автора, інноваційний механізм – це організаційно-економічна форма здійснення інноваційної діяльності і сприяння її проведенню, пошуку інноваційних рішень, а також важіль стимулювання і регулювання цієї діяльності. Існує безліч таких механізмів, які виконують конкретні функції. Причому, ця множина не є закритою і поява нових механізмів є закономірною подією. Зазначені механізми повинні формувати функціональне забезпечення корпоративних структур у його прив'язці до стадій їх життєвого циклу. Під функціональним забезпеченням ми розуміємо інноваційне, інвестиційне і фінансове забезпечення. Інноваційне забезпечення повинне сприяти зародженню і ефективному пошуку нововведення. Має бути в наявності відповідний механізм, який дозволяє прискорити процес генерування нововведень [3]. Далі слід створити умови вкладення коштів з метою комерціалізації нововведень, їх впровадження у виробництво. Природно, що вирішення завдань створення інноваційних рішень і інвестування неможливо здійснити без відповідних джерел фінансування. З іншого боку, не вимагає особливих пояснень той факт, що механізми функціонального забезпечення будуть різними залежно від того, на якій стадії розвитку знаходиться та або інша підприємницька структура.

Інноваційні механізми існують на трьох основних рівнях: макрорівні, регіональному рівні, рівні підприємства. На макрорівні вирішуються три основні завдання: формулюється державна інноваційна стратегія, створюється сприятливий інноваційний клімат для економіки в цілому, реалізуються державні інноваційні програми [1]. На регіональному рівні присутні схожі завдання, але вони прив'язуються до особливостей певних регіонів. Макро- і регіональний рівні створюють умови для інтенсивного протікання інноваційних процесів на рівні корпоративних структур. Ці інноваційні механізми покликані забезпечити реалізацію регіональних інноваційних стратегій на мікрорівні, направити в руслі інноваційних пріоритетів корпоративну виробничу



ініціативу. Згадані механізми повинні діяти в певній послідовності і характеризуватися зв'язаністю і узгодженістю.

### ***Список використаних джерел***

1. Дагаев А.А. Рычаги инновационного роста / А.А. Дагаев // Проблемы теории и практики управления. – 2017. – № 5. – С. 70-76.
2. Колоколов В.А. Инновационные механизмы предпринимательских систем. / В.А. Колоколов. – М.: РЭА им. Г.В.Плеханова, 2016. – 269 с.
3. Шеко П. Инновационный хозяйственный механизм / П. Шеко // Проблемы теории и практики управления. – 2016. – № 2. – С. 71-78.

*Науковий керівник: В.П. Валіков, кандидат економічних наук, доцент*

**І. Полтавець**  
**студент**

**Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро**

## **КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНА СТРАТЕГІЯ ІННОВАЦІЙНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Вибір правильної стратегії розвитку підприємства є проблемою, оскільки, прагнучи поліпшити роботу підприємства, важливо знати, які параметри визначають його долю, які важливі, а які другорядні. Стратегія повинна забезпечувати досягнення конкурентної переваги. Формулювання стратегії підприємства є одним з найважливіших пунктів його діяльності. Виробник повинен обов'язково передбачати реакцію конкурентів у відповідь на свою стратегію. Це і означає попереджуючий підхід, оскільки передбачувана реакція конкурентів впливає на стратегію підприємства.

Підприємство може вибрати відповідну стратегію на основі своєї оцінки реакції конкурентів з використанням аналізу очікуваної цінності. В процесі виявлення конкурентних переваг важливо визначити можливості виробника [2]. підприємства скористатися слабкістю конкурентів і можливостями маркетингу визначається сильними і слабкими сторонами самого підприємства. Проводиться глибокий аналіз виробництва, НДДКР, продажів, розподілу, розробки товарів і ресурсів для просування товарів, а також оцінюється достатність цих ресурсів, щоб скористатися існуючими і майбутніми можливостями [3]. Перед інноваційним підприємством стоїть чотири основні стратегічні альтернативи: обмежене зростання, зростання, скорочення, поєднання. Також необхідно виділити ряд чинників, що впливають на стратегічний вибір і дають рекомендації по використанню конкурентних переваг:

- а) орієнтуватися на нововведення:
  - продавати тим покупцям і через ті канали збуту, які пред'являють найбільш високі вимоги;
  - вишукувати покупців з потребами, що найважче задовольняються;

- зробити нормою перевищення найжорсткіших регламентаційних бар'єрів або стандартів якості товарів;
- мати джерела постачання передових технологій та обладнання;
- встановлювати для себе визначних конкурентів як стимул до вдосконалення;

б) своєчасно помічати назріваючі зміни:

- розкривати і висвічувати тенденції у вартості чинників;
- підтримувати постійні стосунки з дослідницькими центрами і групами найбільш талановитих людей;
- вивчати всіх конкурентів, особливо нових і незвичайних;

в) удосконалювати взаємо обмін з покупцями, посередниками, постачальниками, спорідненими галузями, розміщення усередині країни своєї діяльності;

г) здійснювати обслуговування на ринку покупців, що мають міжнародний і багатонаціональний характер.

Слід виділяти чотири основні типи інноваційних стратегій конкурентної боротьби, кожен з яких орієнтований на різні умови економічного середовища і різні ресурси, що знаходяться у розпорядженні підприємства: віолентна стратегія характерна для підприємств, що діють у сфері крупного, стандартного виробництва; патієнтна (нішева) стратегія типова для підприємств, що встали на шлях вузької спеціалізації; комутантна (приспосовування) стратегія переважає при звичайному бізнесі у місцевих (локальних) масштабах; експлерентна (піонерська) стратегія конкурентної боротьби пов'язана із створенням нових або радикальним перетворенням старих сегментів ринку.

Реалізація стратегії повинна спиратися на гнучку ринкову тактику. При розробці стратегічної лінії не можна передбачити всі можливі коливання поточної ринкової кон'юнктури, тому необхідні постійні тактичні рішення для забезпечення вибраного курсу розвитку.

Таким чином, порівняння концепцій формування стратегій по досягненню конкурентоспроможності інноваційного підприємства [1] показує, що викладені принципи розробки стратегій відносяться підприємств з різним науково-технічним потенціалом, рівнем конкурентоспроможності, цілями. Тому слід конкретні стратегії визначати виходячи з наявних можливостей підприємства, його цілей і конкретних умов діяльності, постійно проводити комплексні дослідження за визначенням шляхів досягнення його конкурентоспроможності і зміцнення конкурентного статусу.

### *Список використаних джерел*

1. Лошенко І.Р. Основні підходи до реалізації потенційної конкурентоспроможності в умовах динамічності та мінливості зовнішнього середовища // Регіональні перспективи. – 2018. – № 1. – С. 35-41.

2. Наливайко А.П. Теорія стратегії підприємства. Сучасний стан та напрямки розвитку: Монографія. / А.П. Наливайко. – К.: КНЕУ, 2015. – 227 с.

3. Шурыгин М.Н. Инновационные стратегии и контроллинг инновационных проектов на высокотехнологических предприятиях / М.Н. Шурыгин // Контроллинг. – 2018. – №3 (11). – С. 14-19.

*Науковий керівник: В.П. Валіков, кандидат економічних наук, доцент*

**О. Поправко**  
*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Питання ефективного функціонування ринку праці знаходяться у сфері не лише економічних, а й соціально-політичних інтересів. Український ринок праці не є автономним, а залежить від попиту на вітчизняну робочу силу в Європі та в Росії.

Окрім "стандартних" проблем розвитку українського ринку праці, в останні роки країна стикнулася ще з проблемою скорочення активної робочої сили через відтік кадрів закордон, анексію частини території країни, а також загального скорочення кількості населення [2].

Однією з найбільш масштабних проблем вітчизняного ринку праці є робота "в тіні". Тіньовий сектор економіки залучає значний обсяг економічно активного населення. Це призводить до того, що державний та місцеві бюджети і Пенсійний фонд України недоотримують необхідні надходження. За для вирішення цієї проблеми керівництво держави започаткували пенсійну реформу. Відповідно до цієї ідеї, збільшення страхового стажу, необхідного для отримання пенсії, спонукатиме українців до офіційного працевлаштування та виплати всіх відповідних податків.

Другою проблемою вітчизняного ринку праці є трудова міграція. Це явище почало активно розвиватися в Україні ще з часів отримання незалежності. Через певні політичні причини, останніми роками можна спостерігати зниження рівня трудової міграції до Росії, проте кількість заробітчан в країнах Європи лише збільшується. І якщо певний період часу до роботи закордоном в більшій мірі були схильні жителі прикордонних регіонів, то в даний час це явище розповсюдилось на всю територію України [1]. Найбільшими реципієнтами українських заробітчан, згідно з оцінками експертів, є Польща, Італія, Португалія та Іспанія. Українська трудова міграція до європейських країн розвивається через велику різницю в оплаті праці європейської та української робочої сили, насамперед, у найменш оплачуваних сегментах економіки [3].

До прикладу, Польща має попит на українських працівників, особливо на низькооплачувану роботу, оскільки поляки й самі вирушають на заробітки до більш розвинених країн-членів Євросоюзу. Тож, економіка Польщі потребує українських працівників не менше, ніж українці високої заробітної плати. І мова йде не лише про низькооплачувані спеціальності, але й про фахівців у різних сферах. Наразі відбувається певна поступова трансформація структури

потоків українських трудових мігрантів до країн-членів ЄС. Якщо протягом останній десятиліть потоки української трудової міграції спрямовувались, в основному, у сферу будівництва, сільського господарства, торгівлі та виконання домашніх робіт, то останніми роками в європейських країнах усе більше зростає попит на кваліфіковану робочу силу, в тому числі і з України.

Тим часом українським підприємствам все складніше набирати штат, особливо з іноземним капіталом, бо вони якраз і прийшли в Україну через якісну і водночас дешеву робочу силу. Тож, якщо закривати очі на зростаючі темпи трудової міграції, з часом в Україні взагалі не буде кому працювати, особливо враховуючи трудову міграцію за кордон української молоді, яка усе більше набуває характеру її остаточної імміграції з України [3].

Відносно новим явищем розвитку українського ринку праці протягом останніх років є активізація молоді у пошуках роботи. Це є наслідком певної психологічної трансформації українців на ринку праці, їх більш реалістичне ставлення до роботи та націленість на кар'єрне зростання. На даний час, рівень безробіття серед української молоді близький до середньоевропейського. Однак, він все одно майже вдвічі вищий, порівняно з загальним рівнем безробіття в Україні. І це є значною соціально-економічною проблемою нашої держави [1].

Ринок праці є складовою частиною економічної системи країни. А отже, він відображає більшість політичних і соціально-економічних процесів, що відбуваються в державі. Наразі ринок праці в Україні розвивається в складних політичних та економічних умовах, але, враховуючи потужний трудовий ресурс, чітке визначення проблем та реалізація оптимальних шляхів їх вирішення можуть значною мірою покращити ситуацію.

### *Список використаних джерел*

1. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21.pdf>
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Слободчук М.С. Вплив інтеграційних процесів на ринок праці України [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://archive.nbu.gov.ua/portal/natural/AvTr/2012\\_30/03.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/natural/AvTr/2012_30/03.pdf)
4. DeutscheWelle (<http://dw.com>). – 2017. – 7.02; 1, 29.09)

*Науковий керівник: С.В. Дубінський, кандидат економічних наук, доцент*

**І. Рубленник**  
*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

У багатьох транснаціональних компаніях, таких як Goldman Sachs, SAP та R&G, очікується, що співробітники будуть витрачати час на діяльність з корпоративної соціальної відповідальності, та винагороджують або штрафують

їх на основі того, чи взяли на себе необхідні зобов'язання щодо діяльності з КСВ.

Це так звана політика обов'язкових зобов'язань з КСВ, в якій працівники повинні проводити час у відвідуванні сіл, активних громад та перебувати з мешканцями там або спілкуватися з громадами, підтримувати їх [1, с. 20].

Працівники отримують відпустку замість щоденної роботи, а також вони отримують оцінки на основі відгуків від КСВ.

Ідея цієї політики полягає в тому, щоб співробітники та організації не просто платили за послуги КСВ, а приймали активну участь.

Враховуючи, що їх оцінка залежить від того, скільки часу вони витратили та якості їх роботи з КСВ, співробітників заохочують серйозно сприймати та успішно виконувати такі зобов'язання.

Дійсно, ця політика стала настільки популярною, що багато індійських фірм також вживають таких заходів для того, щоб працівники та, в свою чергу, організації могли серйозно сприймати КСВ.

Оскільки індійський уряд зобов'язав корпорації витратити відсоток свого бюджету на діяльність з КСВ, дана діяльність стає все привабливішою [2, с. 38].

Але при цьому існує значна критика щодо обов'язкових зобов'язань з КСВ та такої політики. Вона полягає в тому, що ні організації, ні працівники не вкладають душі, а натомість, всього, чого вони прагнуть досягти, – це дотримання зобов'язань з КСВ для оцінки та уникнення штрафів.

Дійсно, змушуючи працівників проводити час у селах та громадах, шанси таких візитів стати фотосесіями для висвітлення у ЗМІ - високі.

Таким чином, критика обов'язкових зобов'язань з КСВ призводить до того, що більшість працівників, які беруть на себе такі зобов'язання, часто повністю забувають про них як тільки з'являється можливість їх не виконувати.

Це тенденція п'ятизіркового активізму, яку деякі експерти часто декларують, а отже, є серйозні сумніви щодо ефективності такої політики.

Як корпорація може зробити таку політику ефективною?

З іншого боку, така політика може стати ефективною, якщо організації та менеджери з персоналу вживатимуть певних кроків для більшого залучення.

Наприклад, корпорації можуть попросити своїх працівників багаторазово відвідувати громади, мати систему спостереження та зворотного зв'язку, яку вони можуть інституціоналізувати, щоб забезпечити наступність.

Окрім того, менеджери з персоналу можуть проводити сесії та семінари для працівників, щоб їх мотивувати, і запрошуючи на такі зустрічі провідних громадських активістів, вони таким чином можуть надихати працівників.

Найголовніше, що кожному працівникові може бути надано можливість вибору щодо того, який вид діяльності він готовий робити замість того, щоб змусити їх займатися певною діяльністю [3, с. 112].

Співробітників можна розділити на групи, де є члени горизонтальної та вертикальної ієрархії, щоб такі випадки допомагали їм створити товариські відносини один з одним. Співробітники також можуть записувати щоденники та вести журнали під час занять з КСВ, щоб вони могли посилатися на подібні записи та знову дізнаватись деякі речі про себе та громаду.

Нарешті, корпорації не повинні надмірно штрафувати працівників під час оцінювання за погану зайнятість, і натомість їхні оцінки можуть бути узгоджені з річними зобов'язаннями та з тим наскільки добре вони зрозуміли КСВ.

З вищенаведеного матеріалу ми можемо зробити висновок, що обов'язкова політика з КСВ може дати відсіч, а також призвести до справжніх змін у тому, як корпорації серйозно сприймають свої соціальні зобов'язання. Обов'язкова політика з КСВ може призвести до створення зв'язків між працівниками та громадами, які можуть тривати все життя, а крім того, корпорації можуть підтримувати такі громади та виховувати їх.

Запорукою ефективності та результативності є прихильність керівництва до даної теми, які є найбільш необхідними для того, щоб така політика працювала.

### *Список використаних джерел*

1. Стародубська М. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні / М. Стародубська // Вісник доктрини приватної ініціативи. – 2005.
2. Лазаренко О.О. Корпоративна соціальна відповідальність в Україні: експертна думка / О.О.Лазаренко // Жіноча Професійна Ліга. – К., 2007.
3. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність / Ф. Котлер. – К.: Видавництво Олексія Капусти, 2004. – 348 с.

*Науковий керівник: С.В. Дубінський, кандидат економічних наук, доцент*

**А. Сімон**

*студентка*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ І ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ КОН'ЮНКТУРИ РИНКУ ПРАЦІ**

Для вивчення кон'юнктури ринку і підготовки прогнозів його розвитку необхідно спочатку з'ясувати, в якій фазі свого циклу перебуває економіка країни. Потім дати комплексну характеристику економіки за попередній рік, виявити і проаналізувати всі чинники, що впливають на кон'юнктуру ринку, і зробити обґрунтований прогноз.

Ринок повинен бути об'єктом регулярного спостереження. Самі по собі ринкові дослідження значення не мають, якщо вони не пов'язані з прийняттям управлінських рішень. Тому результатом спостережень ринку виступає інформація, яка відповідає на питання, що цікавлять суб'єктів ринку. Ринок, як відомо, – це сфера обміну. Зазвичай ринки ділять на товарні та фінансові, внутрішні і світові. Сукупність ринків країни утворює національний ринок, а світу – світовий. Виходячи з складного співвідношення між попитом і пропозицією, перевищення першого над другим утворює ринок продавця, а другого над першим – ринок покупця.

Кон'юнктура ринку праці є різні аспекти функціонування ринку праці. Так, до найважливіших елементів кон'юнктури ринку праці відносять попит і



пропозиції на працю, їх структуру і співвідношення (абсолютні розміри, структуру і рівень зайнятості і безробіття серед працездатного населення).

Ринок праці постачає все підсистеми регіону трудовими ресурсами, так як люди є основним економічним ресурсом, і їх ефективне використання безпосередньо обумовлює загальний стан регіональної економіки. Ринок праці є індикатором рівня соціально-економічного розвитку регіону.

Ринок праці є специфічним ринком, на якому в якості товару виступає робоча сила, оскільки сам по собі праця не є товаром і об'єктом ринкових відносин бути не може. Тому основними елементами ринку праці є люди, які виступають носіями ринку праці і наділені такими людськими якостями, як психофізіологічні, соціальні, культурні, релігійні та ін. Ці особливості істотно впливають на інтереси, мотивацію, ступінь трудової активності людей і відбиваються на стані ринку праці.

Ситуація на ринку праці перебуває в постійному русі. У повсякденній суєті практичної діяльності складно відстежувати нові тенденції його зміни для того, щоб своєчасно змінювати кадрову політику в компаніях. Будь-який розумний керівник розуміє, що в умовах дефіциту ресурсів їх потрібно економити, а в умовах їх надлишку – економити на проведенні програм з ресурсозбереження. На жаль, керівники компаній і навіть директора з персоналу великих організацій досить туманно уявляють собі актуальні тенденції ринку праці.

Для того щоб дати оцінку соціально – економічного стану ринку необхідно проаналізувати сучасний стан на даному ринку. У зв'язку з цим, аналізу підлягають найважливіші елементи, що характеризують кон'юнктуру ринку праці: рівень зайнятості та безробіття, вікової і професійно-кваліфікаційний рівень зайнятих і безробітних, а також необхідно проаналізувати галузі економіки в розрізі попиту і пропозиції на ринку праці.

**А. Скачко**  
*студент*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ЕКОНОМІКА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ ЗЕМЕЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ В УКРАЇНІ**

На даний момент Україна в суті своїй є агропромисловою країною, основна частина доходу якої може бути отримана шляхом експорту аграрної продукції. За даними Євростату Україна увійшла в топ-3 експортерів аграрної продукції.

Це підводить нас до того що наявність такого фактора, як земля є для нашої країни ключовим фактором на шляху до економічного процвітання, в зв'язку з тим, що зараз економіка не здатна повернутися на індустріальний рівень.



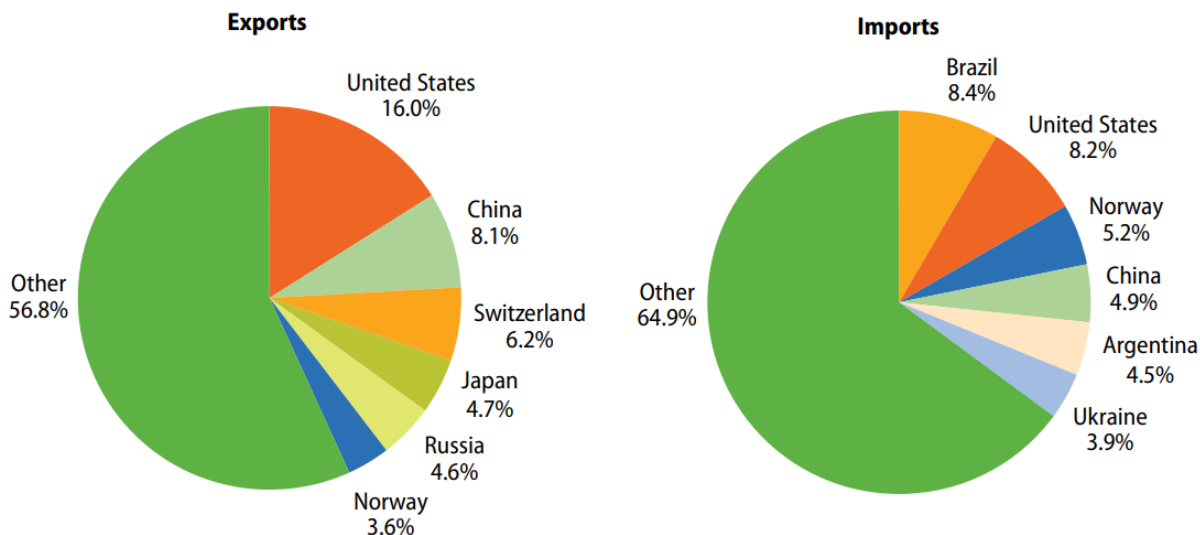


Рис. 1. Експорт і імпорт сільськогосподарської продукції в ЄС за основними партнерами 2017 (Акції та цінності) Ресурс Eurostat.

### Земля України

У розпорядженні України знаходиться понад 60 мільйонів гектар землі, з них 66% – це землі сільськогосподарського призначення. Близько 40% з них – це чорнозем.

Під дію мораторію підпадають 96% сільськогосподарських земель, 68% яких знаходиться у власності селян, їх приватних паїв.

Сьогодні діє ситуація, коли на ринок не може зайти іноземний капітал, а власники паїв не мають адекватної можливості їх продажу. Ця ситуація вигідна великому українському бізнесу, адже набагато простіше платити невеликі суми оренди щорічно, ніж купувати її за набагато більшими цінами.

### Скільки в Україні землі і кому вона належить?



Джерела: Держгеокадастр, проект "Підтримка реформ у сільському господарстві та земельних відносинах"



Рис. 2. Графічне зображення розподілу землі (2016 р.)

### ***Земельний проект 2020 року***

Проект закону "Про обіг земель сільськогосподарського призначення" на сьогодні перебуває на стадії доопрацювання і узгодження з представниками громадських організацій аграрного сектора, повідомили в Державній службі з питань геодезії, картографії та кадастру.

1. З 1 жовтня 2020 року скасовується заборона на відчуження земель сільськогосподарського призначення всіх форм власності.

2. Право власності на відповідні земельні ділянки зможуть купувати громадяни України, територіальні громади, держава, юридичні особи України.

3. Іноземні громадяни та особи без громадянства можуть набувати права власності на сільгоспземлі в порядку спадкування, але з обов'язком відчуження ділянки протягом року.

З цього можна винести, що земля фактично стає товаром, податки від продажу та купівлі якого дозволять отримувати економічну вигоду для країни.

Дана робота висуває наступні тези на можливі результати таких змін:

#### ***1. Зростання вартості землі***

Земля – один з найбільш недооцінених ресурсів в Україні. Розмір річної плати за паї в 2018 році склав 1 613 грн. Після введення змін в законопроект вартість такої плати може зрости вдвічі, при цьому всі будуть у вигаді.

#### ***2. Податки в бюджет***

Очікується, що після зростання прибутковості землі, підвищиться і рівень податкових надходжень в казну. За оцінками експертів, ринок землі зможе приносити 1-2% додаткового економічного зростання в перші роки і 3-3,5% в подальшому.

#### ***3. Співпраця з міжнародними інвесторами***

Відкриття такого ринку дозволить інвестувати іноземним компаніям в економіку. Таке рішення підтримують МВФ і Всесвітній банк.

З усього перерахованого вище можна зробити висновок що в теорії відкриття ринку землі в Україні може надати значний ефект на розвиток економіки і на зміну її структури на мікро- і макрорівнях, підвищуючи ВВП на душу населення і стимулюючи закордонні інвестиції.

### ***Список використаних джерел***

1. Володимир Пристай. Ринок, що поза законом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://uz.ligazakon.ua/ua/magazine\\_article/EA013195](http://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA013195)

2. Які зміни пропонує Уряд щодо продажу сільгоспземлі: законопроект [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [news.dtki.ua/society/real-estate/57877](https://news.dtki.ua/society/real-estate/57877)

3. Земля України: скільки її, кому належить і хто на ній працює [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.bbc.com/ukrainian/features-50223336emli\\_n1084374](https://www.bbc.com/ukrainian/features-50223336emli_n1084374)

4. Рынок земли в Украине: как он работает в условиях моратория [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <https://www.segodnya.ua/ukraine/rynok-zemli-v-ukraine-kak-on-rabotaet-v-usloviyah-moratoriya-1199514.html>

## **ІНТЕГРАЦІЯ УКРАЇНИ В ЄВРОПЕЙСЬКЕ ЕКОНОМІЧНЕ ГОСПОДАРСТВО: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Сучасний розвиток економіки у світі робить неможливим існування будь-якої країни світу поза межами відповідних інтеграційних процесів.

Україна, у тому числі, не залишається осторонь таких процесів та намагається інтегруватись у світове економічне господарство, надаючи при цьому перевагу європейському напрямку.

Інтеграція України до європейського економічного простору актуалізує питання місця нашої країни в євро інтеграційних процесах і дослідження ризиків та переваг такої інтеграції [1].

Починаючи з 2010 року, Європейський союз є найбільшим торговельним партнером України.

Також, ЄС є одним з найбільших інвесторів матеріальних ресурсів в розвиток України. При цьому, співпраця та інтеграція України в європейський простір є важливою для обох сторін. Економічними вигодами від інтеграції до європейського простору для України є:

- забезпечення розвитку малого та середнього бізнесу;
- забезпечення макроекономічної стабільності, надходження додаткових інвестицій у національну економіку;
- впровадження стандартів ЄС у національному виробництві;
- підвищення кваліфікації робочої сили;
- субсидування розвитку сільського господарства та подальше досягнення позитивного сальдо торговельного балансу;
- модернізація національного виробництва.

Проте, для України існують і деякі можливі труднощі такі як: втрата деякими галузями господарства конкурентоспроможності на ринку, недосконалість внутрішнього національного законодавства, проблема переходу виробництва на європейський рівень якості виробництва.

Економічними загрозами можуть виступати такі чинники, як сприйняття України як сировинного додатку, переміщення шкідливого виробництва в Україну, зберігання шкідливих відходів на території держави, складність переходу на європейське ціноутворення та використання України як джерела відносно дешевого ринку робочої сили, а, найголовніше, дешевого ринку землі сільськогосподарського призначення [2,3].

При цьому, інтеграція України у світове економічне господарство є запорукою розвитку та добробуту держави.

Варто виділити провідні напрями ефективності такої інтеграції, які допоможуть нашій країні забезпечити достатній рівень стабільності економіки, а саме: співпраця на галузевій основі, особливо в продовольчій, екологічній, науково-технічній, сільськогосподарській та енергетичній сферах.

Важливим кроком є участь України у різноманітних міжнародних програмах, зокрема:

- інформаційних,
- науково-технічних, аерокосмічних;
- сільськогосподарських;
- екологічних.

Пріоритетні зміни в економіці України можливі завдяки стимулюванню методами ринкової економіки певних галузей і виробництва. Інтеграція у європейський торговий простір можлива при наявності спільних інтересів з міжнародними партнерами у створенні політичної стабільності, вирішенні екологічних проблем та створенні умов для функціонування єдиного економічного простору, у тому числі:

- співпрацювати з ЄС, стимулювати взаємозв'язок національної економіки з ЄС;

- підвищити конкурентоспроможність національного виробництва на міжнародному рівні шляхом дотримання стандартів якості ЄС, сформувати основні інструменти ринкового механізму;

- у функціонуючі підприємства залучити іноземні інвестиції, запровадити у виробництві сучасні технології, які забезпечили б вихід конкурентоспроможної продукції на європейський ринок [4].

Відповідно, є низка перетворень, які є необхідними для інтеграції України у світове господарство та розвитку зовнішньоекономічних відносин держави. Одними з таких перетворень є:

- судова реформа;
- реальний захист іноземних інвестицій з відшкодуванням із державного бюджету розміру завданих збитків інвестору;
- рівні "правила ведення бізнесу" для іноземних та вітчизняних суб'єктів господарювання.

Наступним перетворенням мусить стати:

- переорієнтація підприємств сировинного виробництва на виробництво конкурентної продукції із доданою вартістю;

- використання джерел альтернативної енергетики та енергозберігаючих технологій;

- запровадження штучного інтелекту, підвищення автоматизованої промисловості.

Вказані заходи дозволять поліпшити в Україні інвестиційний клімат шляхом залучення інвесторів, запровадити конкурентоспроможність серед вітчизняних підприємств, створити активне конкурентне протистояння на міжнародному ринку.

Таким чином, співпраця з Європейським союзом відіграє важливу роль у розбудові національної економіки України та є одним із способів зміцнення позицій країни на міжнародній арені.

### *Список використаних джерел*

1. Кваша О.С., Синякова А.В. Україна та ЄС: проблеми та перспективи інтеграції в сучасних умовах [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/23\\_1\\_2019ua/25.pdf](http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/23_1_2019ua/25.pdf).

2. Міністерство закордонних справ України [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://mfa.gov.ua/ua/about-ukraine/international-organizations/european-union>.

3. Гайдучський П. Україна і Митний Союз: проблеми інтеграції [Електронний ресурс] / П. Гайдучський. – Дзеркало тижня. – Режим доступу: <http://gazeta.dt.ua/internal/ukrayina-i-mitniysoyuz-problemi-integraciyi-.html>.

4. Федоришина О.О. Проблеми інтеграції України до Європейського союзу [Електронний ресурс] / О.О. Федоришина // Ефективна економіка. – 2012. – №4.

Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1103>

*Науковий керівник: С.В. Дубінський, кандидат економічних наук, доцент*

**М. Фазилов**  
*студент*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **НАЙБІЛЬШІ КРАЇНИ-ЕКСПОРТЕРИ ТА КРАЇНИ-ІМПОРТЕРИ КАПІТАЛУ**

Експорт в латині означає, в буквальному сенсі, вивозити що-небудь з держави. Експортувати можна, товари послуги, культурні цінності, грошові кошти у вигляді капіталу, сировину і т.д.

Імпорт в латині означає ввозити, вводити, привозити товари, послуги, культурні цінності, грошові кошти у вигляді капіталу, сировину і т.д., які були привезені на територію держави і перевірені митною службою, називають імпортом. Країни, які набувають експортної продукції інших країн, їх називають імпортерами.

Якщо спиратися на дані 2018 року, які надає нам Організація Об'єднаних Націй з торгівлі та розвитку на своєму сайті, то можна виділити список країн, які займають лідируючі позиції в імпорті капіталу (обсяг імпорту капіталу розрахований в мільйонах доларів США [1]).

1. США – 251 841
2. Китай – 139 043,5
3. Гонконг, Китай – 115 661,9
4. Сінгапур – 77 646,1
5. Нідерланди – 69 658,5
6. об'єднане Королівство – 64 486,8
7. Бразилія – 61 223
8. Австралія – 60 438,1
9. Кайманові острови – 57 383,6

10. Британські Віргінські острови – 44 244,4
11. Іспанія – 43 591,2
12. Індія – 42 285,7
13. Канада – 39 624,6
14. Мексика – 31 604,3

З даного списку можна виділити, що США мають значний відрив у порівнянні з іншими країнами і навіть Китаєм. За рахунок цього США штучно підвищували рівень споживання. Це вплинуло на кількість покупок акцій за долари, ці гроші потрапляли до колишнім власникам акцій, а вони купували на них, в свою чергу, автомобілі, квартири і т.п.

Згідно з даними 2018 року о країнах-експортерах капіталу (сайт Організації Об'єднаних Націй з торгівлі та розвитку) можна зазначити 14 країн, які займають лідируючі позиції з експорту капіталу (обсяг експорту капіталу розрахований в мільйонах доларів США [2]).

1. Японія: 143 161,2
2. Китай: 129 830,6
3. Франція: 102 421,2
4. Гонконг, Китай: 85 162,3
5. Німеччина 77 076
6. Нідерланди: 58 983,2
7. Британські Віргінські острови: 56 019,1
8. Канада: 50 454,6
9. об'єднане Королівство: 49 879,9
10. Кайманові острови: 40 377,8
11. Корея: 38 917,2
12. Сінгапур 37 142,7
13. Росія 36 444,9
14. Іспанія 31 619,8

Якщо звернути увагу, то можна помітити, що Китай знаходиться на другому місці по імпорту та експорту капіталу. Даний факт обумовлюється тим, що Китай вживав заходів щодо збільшення імпорту інвестицій за допомогою пільгових умов для інвестора, але обмежуючи у виборі галузей. Тобто Китай давав пільги тільки тим інвесторам, які були зацікавлені в тому, щоб розвивати саме ті частини галузі, які будуть вигідні для Китаю. Зараз же Китай більше експортує капітал в країни зі стійкою економікою, які мають потенціал для прибутку.

Щоб долучитися до країн-лідерів, Україна повинна переймати їх досвід, робити аналіз, висновки, створити план на найближчий рік і давати підтримку малому бізнесу, який на даний момент сильно ущемлений оподаткуванням, що найчастіше приводить до повного банкрутства. Потрібно залучати інвесторів з інших країн, але при цьому не забувати про освіту всередині країни, оскільки постійно залежати від кваліфікованих і освічених працівників з-за кордону – погана тактика. На даний момент Україна має 5,0 млн. доларів в експорті капіталу і 2 355 млн. доларів – в імпорті. Якщо звернути увагу на імпорт, то можна побачити, що на даний момент існують інвестиції в Україну, але їх

об'єми зменшуються: в 2016 році кількість імпорту капіталу становило 3 284 млн. доларів, в 2017 році – 2 601 млн. доларів, а в 2018 році – 2 355 млн. доларів.

### *Список використаних джерел*

1. [https://unctad.org/Sections/dite\\_dir/docs/WIR2019/WIR19\\_tab01.xlsx](https://unctad.org/Sections/dite_dir/docs/WIR2019/WIR19_tab01.xlsx)
2. [https://unctad.org/Sections/dite\\_dir/docs/WIR2019/WIR19\\_tab02.xlsx](https://unctad.org/Sections/dite_dir/docs/WIR2019/WIR19_tab02.xlsx)

*Науковий керівник: С.В. Дубінський, кандидат економічних наук, доцент*

**Е. Харьковский**

*магистрант*

*Университет имени Альфреда Нобеля, г. Днепро*

## **СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ В РАЗВИТИИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

В современном мире происходит переоценка базовых ценностей. Мы имеем большое количество знаний, но наши знания уже не являются релевантными. Скорее всего, они стали для нас приятными воспоминаниями, нежели опытом, основываясь на котором можно построить будущее.

Расстояние сжалось, цепочки поставок опутали весь мир, информация свободно проникает в самые отдаленные уголки планеты. А, соответственно, изменение экономических отношений на одном континенте может изменить поведение предприятия на другом. Как никогда вырастает важность принятия стратегических решений, результат влияния которых можно будет ощутить только через несколько месяцев, мы сейчас не говорим лет, потому что с той скоростью изменений в мире, окружающая среда может кардинально измениться за годы. И теперь, когда производители конкурируют за каждого покупателя, для выживания и развития, важно понимать, что решение вопросов, связанных с себестоимостью продукции, конкуренцией в данный момент – это всего лишь вершина айсберга. Это вопросы, которые относятся к тактическому менеджменту. К стратегическому менеджменту могут относиться решения, которые дают возможность определить, сколько тратить на изменение или улучшение технологии производства, либо полной замены технологии и что может случиться, и какие могут быть изменения, при внедрении изобретения, либо открытия в производство.

Для предприятия, безусловно, важно быть лучшим по себестоимости, по качеству продукции. Но, не уделяя должного внимания стратегическим вопросам можно проиграть и потерять рынок, имея даже самое технологически современное оборудование, либо грамотный и мотивированный персонал. И первопричиной может оказаться фактор, которому не уделили должным образом внимание несколько месяцев назад. Так в сельском хозяйстве можно начать работать в направлении выращивания зелени на грунте, строя теплицы, но на самом деле, это заведомо убыточная технология, потому что сейчас в



мире используются для выращивания зелени и овощей вертикальные фермы. Первые вертикальные фермы появились в США еще 10 лет назад, но спустя 8 лет они стали заметными игроками на рынке свежей зелени. Такие компании как Aerofarms; Bowery; Plenty являются лидерами в этом сегменте, и они продолжают расширять свое присутствие не только на полках обычных магазинов, но и, заявляя, что их продукция является экологической, успешно отбирают покупателей у производителей экопродуктов [1]. Они в сотни раз эффективнее обычного способа выращивания – им не нужно столько площадей, они используют на 90% меньше воды для выращивания урожая, и совсем не используют пестициды [2]. И прошло только 10 лет! Скорость внедрения этой технологии просто поражает – сейчас в Европе вертикальные фермы строятся в 1000 городах! Пока у нас ломают копья по поводу продажи земли, выращивание сельхозпродукции пришло в город. Причем разговор сейчас идет не только о выращивании зелени, но эти компании пробуют выращивать ягоды и овощи [3]. Кстати, в Киеве уже есть пример удачного выращивания помидоров Черри по такому принципу. Новые технологии врываются в нашу жизнь как китайский скоростной поезд. Только на экономии в сфере логистики и эффективности выращивания, компании, использующие принцип вертикальных ферм, вытеснят с рынка мелких производителей. Кто мог подумать 15 лет назад, что можно вытеснить с рынка бабушек, торгующих жареными семечками? Но это не все, что нас ждет в недалеком будущем. По данным компании RethinkX, мы находимся на пороге самого глубокого изменения в производстве продуктов питания с того момента, как научились выращивать растения и приручили животных. К 2030 году стоимость производства белков будет в 5 раз дешевле, нежели сейчас. К 2035 году – в 10 раз. Эти белки будут более питательными и более удобными в производстве и потреблении, нежели те, что мы потребляем сейчас. К 2030 году количество коров может сократиться на 50%, а отрасль животноводства станет банкротом. Соответственно проблемы ждут и тех фермеров, кто выращивает технические культуры на корм скоту [4]. По данным USDA, 60% полей заняты под культуры, используемые в качестве корма в животноводстве. При этом не будут использоваться пестициды и гербициды, не будет использоваться столько воды. Самыми перспективными районами для выращивания станет Саудовская Аравия, где можно снимать по 2-3 урожая в год. Что же делать управленцам, чтобы не оказаться в роли догоняющих? Постоянно отслеживать новации, которые происходят в конкретной области. Не расслабляться, поживая на лаврах успеха.

Какое может быть решение для предприятия, и как определить будущее? Это является поистине самым трудным и самым важным вопросом. Какое направление развития предприятия выбрать для успешного развития. Вот, по нашему мнению, некоторые направления для повышения конкурентоспособности:

1. Персонал – воспитывать, обучать, повышать квалификацию и мотивацию сотрудников (при стабильно высокой прибыли команда расслабляется и не может действовать в режиме, когда все валится. Выходом из

этой ситуации может быть периодическое погружение компании в искусственные кризисы для поддержания коллектива в форме. Главное, чтобы рукотворный кризис не перестал быть контролируемым и не перерос в полноценный кризис, который может демотивировать персонал, выбросить компанию из конкурентной борьбы).

2. Технологии – постоянно быть в поиске новшеств в той деятельности и направлении, в котором работает предприятие (это не может быть один человек – искать и развиваться должны все! Каждый на своем уровне).

3. Энергетическая эффективность – не секрет, что все большую роль в себестоимости продукта занимает энергия, будь то электроэнергия, стоимость энергоносителей (дизельное топливо, бензин) – это важно для себестоимости логистики предприятия.

4. Стоимость сырья – это точка, где изменение в ту или иную сторону может привести предприятие на грань банкротства, либо на путь процветания (стоимость сырья относится к внешним факторам, умелое использование работы с закупками может позволить предприятию более эффективно работать).

5. Руководитель должен не только знать, что происходит в его отрасли, но и в смежных отраслях, потому что даже самое незначительное изменение в технологии производства товаров субституттов может погубить соседний рынок, либо наоборот – стимулировать на развитие.

#### ***Список использованных источников***

1. Режим доступа: <https://aerofarms.com/>
2. Режим доступа: <https://hightech.plus/2018/05/25/bowery-vertical-farms>
3. Режим доступа: <https://building-tech.org/vertikalnye-fermy-aerofarms-dajut-urozhaya-v-dva-raza-bolshe-rashoduya-vody-na-95-menshe/>
4. Режим доступа: <https://www.rethinkx.com/food-and-agriculture-executive-summary>

***А. Шведова  
магістрант***

***Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро***

## **ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ**

Поняття "бізнес" та "економіка" тісно взаємопов'язані. В основі бізнес-діяльності лежить взаємодія підприємства не тільки зі споживачами, а й з державою, як суб'єктом економічної діяльності. Регулюються ці зв'язки ринковою економікою і базуються на домовленостях між учасниками ринку. Розвинений малий і середній бізнес вважається ознакою прогресивної економіки. Саме тому питання проблем розвитку бізнесу в Україні є актуальними.

Досвід розвинених країнах показує, що малий і середній бізнес мають забезпечувати більше половини ВВП: в Італії на частку середнього і малого

бізнесу припадає до 95% ВВП, В Європі – 58% доходу. В Україні існують бар'єри, які в повній мірі не дозволяють бізнесу реалізувати свій потенціал. Це – погано розвинута система підтримки підприємництва, постійні зміни в податковому законодавстві та інші. Проблеми малого та середнього бізнесу можна розділити на кілька груп.

Одною з головних проблем, яка гальмує розвиток бізнесу, є загальний стан економіки країни. Також мають вплив кризові тенденції, відтік трудових ресурсів, війна на сході, зниження якості освіти і професійної підготовки. Вирішити цю проблему може реалізація державних програм модернізації бізнес-інфраструктури, регіональних програм підтримки підприємництва, приватного і державного партнерства, більш широка участь українських підприємців в різних європейських проектах.

За будь-якої влади бізнес зустрічається з проблемами державного регулювання. Ефективне функціонування підприємства вимагає впровадження дерегуляційних заходів, особливо в умовах обтяжливого державного контролю.

Необхідно також відмітити протиріччя та бюрократичні проблеми в законодавстві, повільність судової системи, правоохоронних органів, корупцію. Підприємці часто зіштовхуються з тривалим проходженням офіційних процедур при створенні нового бізнесу. В останні роки ці терміни скоротилися, однак рівня європейських стандартів, де вони становлять близько 12 днів, ще не було досягнуто. Доопрацювання потребує і система електронної реєстрації, процес проходження затратних дозвільних процедур, отримання прав власності на об'єкти нерухомості та реєстрація прав інтелектуальної власності.

Наступна проблема – отримання актуальної інформації про ринок: попит і пропозицію, конкурентів, можливих споживачів, партнерів і постачальників. Весь процес затратний в плані часу і ресурсів, не зважаючи на поширеність в Україні маркетингових служб. Як правило, в нашій країні маркетинг спрямований на те, щоб продати, а не з'ясувати, які товари і послуги та в якій кількості дійсно потрібні споживачеві.

Вагомий внесок мають фінансові проблеми. Розвиток бізнесу в Україні часто гальмують великі банківські відсотки по кредитах, нерозвиненість інституту овердрафту. Виходом може стати розвиток бізнес-інкубаторів, венчурних фондів, індустріальних парків. Конкретного рішення проблеми відсутності достатньої кількості коштів застави для отримання банківського кредиту на даний момент ні влада, ні банки не пропонують бізнесу. Ускладнює ситуацію також слабо розвинений лізинг. Вирішити це питання можна за рахунок розвитку як регіональних так і національних програм підтримки малого і середнього бізнесу.

Проблема є і в страхуванні бізнесу від ризиків. З огляду на ситуацію в нашій країні, можна зробити висновок, що підприємці покладаються тільки на свої сили та можливості. В Європі та Америці страхування на випадок фінансових, економічних, логістичних, інформаційних ризиків – невід'ємна частина ділової культури. Наявність відповідного страхового захисту відіграє ключову роль при виборі партнера, джерела інвестування, вирішення питання

відкриття кредитних ліній і надання преференцій. Розвиток комерційного кредитування також допомогло б зменшити вплив держави на бізнес.

Якщо говорити про ліквідацію бізнесу, то ці моменти також вимагають великих фінансових витрат. Витрати на ліквідацію можуть складати до половини середнього доходу на людину, тоді як в європейських країнах вони не перевищують семи відсотків.

Враховуючи все вищесказане, можна зробити висновок, що вирішення існуючих проблем розвитку малого та середнього бізнесу в Україні допоможе не тільки поліпшити загальний стан економіки і створити нові робочі місця, а й запустити тенденцію поліпшення регіональної інфраструктури, підвищення загального добробуту населення та залучення іноземних інвесторів.

### *Список використаних джерел*

1. Перспективи розвитку функцій державного управління економікою України [Електронний ресурс] / Л.М. Корнута // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – Вип. 60. – С. 331-337.

Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp\\_2011\\_60\\_47](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2011_60_47)

2. Білоброва Т.О. Галузева структура економіки як передумова формування національної конкурентоспроможності: міжкраїнові порівняння / Т.О. Білоброва, Н.Г. Базавлук // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2012. – № 3. – С. 28–31.

3. Рибак С.О. Державна інноваційна політика в контексті розбудови конкурентної економіки [Електронний ресурс] / С.О. Рибак // Управління проектами та розвиток виробництва. – 2009. – № 2. – С. 11-15.

Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uprv\\_2009\\_2\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uprv_2009_2_4)

*Науковий керівник: С.В. Дубінський, кандидат економічних наук, доцент*

**В. Щербина**  
*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

**М. Сідненко**

*Кременчуцький інститут*

*ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля»*

## **МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК УМОВА ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

В сучасних умовах господарювання необхідність застосування сучасних способів підвищення мотивації праці вельми важлива. Мотивація безпосередньо пов'язана з продуктивністю праці, підвищення якої залежить від надання робітникам можливості особистого зростання, визнання і винагороди.

Мотивація була використана протягом століть безліччю різних осіб, малим і великим бізнесом. Вона так само сприяє взаємному зростанню відносин роботодавець-працівник. Людям потрібна мотивація так само, як обладнанню потрібні паливо і оператори. Це вкрай необхідно для того, щоб

вони завжди були в оптимальному робочому стані. У свою чергу, це однозначно призведе до оптимальної продуктивності.

Є тільки два способи мотивувати людину. Перший – це матеріальне задоволення, коли надаються відчутні нагороди. Інше – через нематеріальне задоволення, коли надаються нематеріальні винагороди. Збалансоване поєднання мотиваційних інструментів має важливе значення для досягнення мети.

Без сумніву, мотивація підвищує продуктивність праці. Це є виключно важливим значенням для забезпечення послідовності в наданні зовнішніх і внутрішніх винагород за виконану роботу. Багато дослідників довели зв'язок між внутрішньою і зовнішньою мотивацією і продуктивністю. Деякі вважають, що співробітники найбільше зацікавлені в тому, щоб визнати себе і отримати задоволення від просування по службі і бажання добре працювати в цій ситуації, деякі дослідники говорять – що, хоча внутрішня мотивація є частиною мотивації, але це не головний мотиватор для здійснення мрій співробітників. Для тих співробітників, які не є самостійно мотивованими, зовнішня мотивація відіграє більш важливу роль для підвищення їх морального духу щодо продуктивності.

Досягнення ефективного рівня продуктивності праці залежать від системи мотивації праці її робітників. У кожній організації система мотивації праці носить специфічний характер, що враховує особливості організації, напрямки її діяльності, рівень кваліфікації співробітників, статевий та віковий склад персоналу, соціальну і національну приналежність, тип темпераменту та ін. Людина є основою будь-якого колективу, а колектив – основою будь-якого підприємства. Саме співробітники забезпечують успіх його функціонування. Необхідно розуміти, що будь-якому працівнику дуже важливо відчувати почуття приналежності, важливо розуміти, що саме його внесок привів до високого результату. Це посприє залученню персоналу в роботу і дозволить підвищити продуктивність праці, а значить і збільшити прибуток компанії.

Керівнику необхідно розглядати своїх співробітників не тільки в якості робочої одиниці, а й розуміти, що кожен співробітник – це, перш за все, людина. Керуючий повинен розуміти людську природу. Саме в цьому і полягає головна складність. Людський характер дуже різноманітний і може бути як дуже простим, так одночасно і дуже складним. Розуміння важливості даного факту – передумова до ефективної мотивації людини на робочому місці, а значить, і ефективного управління. Недостатньо правильна певна мотивація співробітників в сучасній системі управління організацією знижує показники результативності її діяльності.

Мотивацію поведінки працівників організації слід направляти в бік визначення співробітником потреб колективу, як своїх власних. Уміння розуміти і сприймати внутрішні потреби і потреби організації, як єдині, і веде до досягнення і особистих, і колективних результатів. Як правило, поведінка людини обумовлюється не одним, а кількома мотивами відразу. Мотивація людини до праці формується і здатна змінюватися разом зі зміною навколишніх

факторів, що на неї впливають, в тому числі освіти, виховання, навколишнього середовища, системи оплати праці і т. ін.

У свою чергу, підприємства, які застосовують грамотно побудовану систему мотивації праці, повинні отримувати підвищений прибуток, більш результативну роботу персоналу, а також збільшення авторитету компанії на ринку. Важливою умовою того, щоб вся ця система працювала ефективно, є наявність кардинально нових, враховуючих сучасну ситуацію, що склалася, нестандартних підходів до мотивування персоналу.

На сьогоднішній день, підприємства дуже ретельно підходять до вибору і опрацювання своєї мотиваційної системи, ґрунтуючись на минулому досвіді і привносячи щось нове, адже саме завдяки такому ставленню до мотивації праці у компанії з'являється можливість отримати максимальну віддачу з боку співробітників. Ефективно розроблена мотиваційна система підприємства є величезною перевагою, яка благотворно впливає на роботу підприємства і на всі його ключові показники. Розуміння потреб підприємства, як своїх власних, зацікавленість службовців в успішному розвитку організації, бажання постійного збільшення ефективності і є головними умовами підвищення продуктивності праці.

Тому проблема мотивації праці, як основної умови зростання продуктивності праці, є вкрай важливою, так як правильно побудована система мотивації безпосередньо впливає не тільки на підвищення творчої і соціальної активності окремих кадрів і всього колективу, а й на кінцеві результати діяльності підприємств різних форм власності і сфер діяльності.

*Науковий керівник: П.І. Сокурєнко, кандидат економічних наук, доцент*

**М. Юрчишина**  
*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ВПРОВАДЖЕННЯ АДИТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ВИРОБНИЦТВО НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ**

Світовий ринок адитивних технологій (АТ) в динаміці свого розвитку випереджає інші сфери виробництва. Його середньорічний приріст оцінюється у 27% і, за оцінкою компанії IDC, за підсумками 2019 р. складе 267 млрд. \$ США в порівнянні з 11 млрд. \$ США у 2011 р. Застосування АТ по галузях економіки розподіляється наступним чином:

- 21% – виробництво споживчих товарів та електроніки;
- 20% – автомобілебудування;
- 15% – медицина, включаючи стоматологію;
- 12% – авіабудування та космічна галузь виробництва;
- 11% – виготовлення засобів виробництва;
- 8% – військова техніка;
- 8% – освіта;
- 3% – будівництво [1].

Такі світові гіганти, як Boeing, Nike, Adidas, Hewlett Packard, Ford, Coca-Cola, General Electric та ін. активно адаптують 3D-друк та сканування під свої потреби. Всі нормативні документи з АТ затверджуються спеціальним міжнародним комітетом, до якого входять національні асоціації з 22 країн.

Згідно з експертними оцінками, економія коштів від застосування адитивних технологій у виробництві запасних частин для обслуговування, ремонту та експлуатації в аерокосмічному секторі світового ринку може скласти до 3,4 млрд. \$ США.

Галузеві оглядачі прогнозують, що до 2020 р. ринок 3D-друку буде генерувати прибуток в обсязі понад 20 млрд. \$ США. Фінансовий вплив даної технології до 2025 р. оцінюється між 230 та 550 млрд. \$ США на рік. Такі розбіжності в прогнозах свідчать саме про швидке зростання та непередбачуваності даної технології, в якій можливі революційні зміни [1].

В даний час, на тлі технологічної та промислової революції, у світі спостерігається бурхливий ріст АТ.

Використовувані в процесах адитивного виробництва (3D-друку) технології, матеріали та принципи проектування визначають можливості отримання максимальної вигоди з їх застосування. Бездоганна металева деталь, надрукована на 3D-принтері, – це завжди результат ідеальної взаємодії всіх цих факторів з урахуванням сфери застосування. В окремих областях технологія 3D-друку металами (зокрема, селективне лазерне плавлення) може принести реальну вигоду, забезпечивши значні поліпшення в плані продуктивності, функціональності, естетичних характеристик або зниження ваги виробів.

Ринок всіх українських споживачів, потенційно зацікавлених в адитивних технологіях, можна умовно розділити на три частини:

- підприємства, які експлуатують надскладні вироби зі сталі;
- підприємства, що виробляють техніку в авіаційній та суднобудівній галузях, а також підприємства оборонного та ракетно-космічного сектора;
- підприємства-виробники сільськогосподарської техніки, загального машинобудування та транспорту.

Наведений огляд дозволяє зробити висновок про те, що існує досить великий внутрішній ринок для адитивних технологій. Ринок включає значну кількість українських підприємств та організацій, які можуть стати замовниками.

### ***Список використаних джерел***

1. Андрощук Г.О Адитивні технології: перспективи и проблеми 3D-друку / Г.О. Андрощук // Наука, технологии, инновации. – 2017. – № 1.

***Науковий керівник: С.В. Дубінський, кандидат економічних наук, доцент***



## **PECULIARITIES OF FORMATION OF TRANSFORMATION PROCESSES IN UKRAINIAN ECONOMY**

The main causes of the deep economic crisis in Ukraine are the lack of a market-based model of economic transformation that is in line with the specifics of our society, as well as the lack of a reliable economic security system that would help create a self-sufficient, competitive, socially-oriented economy and ensure its protection from external and internal destructive effects.

Scientific studies on this subject have been outlined in the writings of modern economists, in particular Z. Adamanov, O. Bilorus, A. Galchinsky, V. Heitz, S. Glaziev, S. Yerokhin, S. Mochernyi, L. Chernyuk.

In the article such concepts as "structural transformation" and "restructuring", which essentially mean changes in the structure of the sphere of activity, management, ownership, etc., have been considered.

The Ukrainian researcher S. Yerokhin defines "transformation" as a change of the structure of any object within the frames of a self-organizing process [1].

In the context of transformation of the Ukrainian economy, the term "transformation" should be understood as the process of adaptation (quantitative and qualitative adaptation) of elements of economic systems at the macro-, meso- and micro- levels and their relationships in accordance with the laws of functioning and development of market economy, which leads to the formation of qualitative new structure.

Transformation processes in the Ukrainian economy have their own peculiarities. The country, in fact, did not have its own economic system – it was a subsystem of a single national dispute system of the USSR, which was formed to serve it and did not include many necessary elements for an independent system. The main content of information transformations in the country is thus the transition to a comprehensive and integrated market-based economic system. Nowadays it is quite obvious that objectively the necessity of transformation of the Ukrainian economy is: transition from extensive methods of management to intensive ones; ensuring structural restructuring of the economy on the basis of the latest technologies, expansion of high-tech industries; implementation of programs to increase production of consumer goods balanced with the dynamics of solvent demand; priority of small forms of management; containment of inflation, indexation of all quantitative parameters of economic indicators; ensuring the effectiveness of social reforms [2].

A distinctive feature of Ukrainian transformation processes from other economically developed countries is that they were revolutionary. At the end of the 20<sup>th</sup> century Ukraine has changed its directions for future socio-economic development, embarked on a path of radical socio-economic and political change, taking into account the experience and achievements of the developed countries of the world. However, as a result because of the lack of a national transformation

model in our country and the unsuccessful borrowing of other models of economic development, in particular, the model of economic reforms known as the "Washington consensus", unfortunately, the transition into a new quality has acquired a renaissance character. Instead of progressive economic and scientific and technological shifts, building a socially oriented democratic state, improving the material well-being and spiritual life of the people, Ukraine is in deep decline.

At the present stage, the main tendencies of transformation of socio-economic processes of the Ukrainian economy include further deepening of social inequality in all indicators (economic, political, social) and marginalization of a considerable part of the population, which brings the increase of tensions in society.

More than twenty years of Ukrainian independence for Ukraine have not become a period of dynamic socio-economic development, which is largely due to the absence of proper clear mechanisms and instruments of macroeconomic regulation. Structural characteristics of the country's development show that growth does not contribute to overcoming contradictions that negatively affect its socio-economic development. These issues need to be addressed in Ukraine in a comprehensive manner, using the levers inherent in macroeconomic regulation.

#### *List of used sources*

1. Єрохін С.А. Структурна трансформація національної економіки (теоретико-методологічний аспект) / С.А. Єрохін. – К.: Світ знань, 2002. – 528 с.
2. Трансформація моделей економіки України (ідеологія, протиріччя, перспективи): Монографія / За ред. В. М. Геєця. – К.: Логос, 1999. – 500 с.

**A. Ostapenko**  
*Undergraduate*  
*Alfred Nobel University, Dnipro*

## **INVESTMENT ATTRACTIVENESS ASSESSMENT OF STARTUPS AND DEVELOPMENT PROSPECTS**

The status and prospects of startup technologies in recent years in the world and Ukraine, in particular, have a special place among economic researches. Recently, the economic conjuncture in Ukraine directly or indirectly imposed its adjustments regarding perspectives of implementation of startup-technologies leading to a reduction of investment and other factors. However, the realities of 2015-2018 showed that the potential of Ukrainian and world startups is sufficient for fighting against global downturns and, moreover, may act as an economic growth engine by opening new markets and refreshing the old ones, by increasing employment and boosting the production of goods and services.

Hence, in my opinion, a startup can be called both a separate innovation project and an enterprise (medium or small) (SME) created to implement it. One thing to be certainly mentioned is whether it's a project or a company, it must be designed to

grow fast initially, otherwise, it cannot be called “startup”. Therefore, high hopes are placed on the development of such innovative enterprises leading to the improvement of the economic situation. Notwithstanding, we shouldn’t leave without attention the fact, that foreign investors might consider only a certain stage of development of SMEs or startup as a full-fledged future market leader. Obviously, every stage is characterized by a certain degree of risk, which should be taken into account by investors while modeling the investment attractiveness valuation of the project.

The financial resources of most startups in Ukrainian realities are still represented by their founders' financial resources. Such a situation in Ukraine was undoubtedly due to the economic crisis and banking collapse of last years, a high percentage of non-performing loans and a lack of available resources for investment along with fear of investment in an unpredictable environment. At the same time, there are available various financial programs from external investors from The European Union and internal ones of two types: Equity Programs that suppose taking part in the equity of the enterprise and Guarantees&Debt Programs that work as a loan and a guarantee, which imposes obligations to pay off a debt. By realizing startup as a stage of development of the potential market leader, today the most actual financial instruments and platforms, where you may find investors, who are willing to invest, are EaSIInnovFin Venture Capital, Horizon 2020 and many others.

In order to attract investments, the founders have to convince a potential investor in solvency of their project. Yet, the key indicators of a startup investment assessment will be sales revenue and cost of sales and as the result return on investment. Therefore, if information about the cost of sales is part of the business plan and the result of precise, predetermined input data, so sales revenue depends on client quantity and profit from one client regardless of where the startup operates in B2B or B2C spheres. Modeling of the startup investment attractiveness evaluation is realized not only through the aforementioned economically justified indicators but also through the competitiveness of the country and business environment as the whole. The business environment is the set of specific factors that shape the opportunities and incentives for enterprises to invest, create working places and expand. Six key factors that make the business environment attractive:

- economic activity;
- depth of capital, including and financial market sophistication;
- transparency of the tax system;
- corporate governance and investor protection, including legal protection;
- social environment and corruption measures;
- opportunities for entrepreneurs, ease of doing business.

If the business environment is okay and financial indicators look nice, it’s also important to define whether will startup be competitive on the market and will it be able to overcome potential threats that lie ahead. SWOT analysis is a precisely helpful thing that can lighten up a process of startup evaluation and can help to:

- determine strength elements that bring benefits to your business and positive factors that can maximize it (agility and speed, uniqueness, strong management);

- define weaknesses that hinder the business and the ways of reducing its impact (lack of capital, lack of resources, missing expertise in some areas);
- predict what opportunities lie ahead and the ways of its implementation (a new law, access to new technologies, fast learning or extra time);
- find out possible disruptions for the business and the mitigation ways (competition, changing regulatory environment).

The development of SME is one of the main tasks of shaping and functioning of the national economy, creation of the intellectual capital of the country, the potential driver of the economic boost. Startups take a special place among SMEs. Nowadays, the development of startups is at an early stage that is linked with risks of investing in startups because of the corruption environment, political instability and the absence of a right-working legal and regulatory framework. The creation of attractive conditions for doing business in Ukraine, a stable legal framework and the provision of state guarantees for investors will help to overcome economic stagnation and provide sustainable economic growth as well as create interest from investors regarding investment in startup and country as the whole.

#### ***List of used sources***

1. [http://www.investplan.com.ua/pdf/1\\_2017/6.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/1_2017/6.pdf)
2. <https://medium.com/swlh/swot-matrix-how-to-do-a-strategic-analysis-for-your-company-af0846dcc603>

***Науковий керівник: С.В. Дубінський, кандидат економічних наук, доцент***

## СЕКЦІЯ II

### Економіка та управління підприємством

**Д. Білоусов**  
*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

#### **ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПАТ «УКРТАТНАФТА», ЯК СКЛАДОВОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Пропонуємо впровадити в діяльність ПАТ «Укртатнафта» навчально-тренінговий центр за наступним покроковим планом (табл. 1).

*Таблиця 1*

Етапи впровадження в діяльність ПАТ «Укртатнафта»  
навчально-тренінгового центру

<i>Етап</i>	<i>Заходи, що проводяться в межах даного етапу</i>	<i>Відповідальна особа (посада)</i>	<i>Тривалість етапу, днів</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Підготовчий</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Створення концепції діяльності центру.</li><li>2. Аналіз наявних матеріальних ресурсів.</li><li>3. Розробка схеми впровадження тренінгового центру в загальну діяльність відділу кадрів.</li><li>4. Визначення відповідальних осіб.</li><li>5. Призначення керівника центру.</li></ol>	Заступник голови правління з персоналу та соціальної сфери	30
<i>Методичний</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Розробка «Положення про тренінговий центр ПАТ «Укртатнафта».</li><li>2. Розробка регламентної документації (інструкції, визначення напрямів навчання).</li><li>3. Визначення завдань кожного напрямку навчання.</li><li>4. Вибір моделей навчання.</li><li>5. Визначення критеріїв ефективності проведеного навчання.</li></ol>	Начальник навчально-тренінгового центру спільно з начальником відділу кадрів та начальником бюро з підготовки кадрів	60

Продовження таблиці 1.

1	2	3	4
<b>Організаційний</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Визначення компетенцій внутрішніх та зовнішніх тренерів.</li> <li>2. Відбір внутрішніх та зовнішніх.</li> <li>3. Укладання договорів із зовнішніми організаціями, що будуть проводити навчання.</li> <li>4. Підготовка внутрішніх тренерів.</li> <li>5. Розробка системи мотивації працівників до навчання.</li> </ol>	<p>Начальник навчально-тренінгового центру спільно з начальником відділу кадрів та начальником бюро з підготовки кадрів</p>	90
<b>Функціональний</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Аналіз персоналу за кваліфікацією.</li> <li>2. Визначення потреб в навчанні за групами персоналу та напрямів навчання для конкретних груп.</li> <li>3. Формування програм навчання для визначених груп.</li> <li>4. Проведення навчання.</li> <li>5. Визначення результатів навчання за розробленими критеріями.</li> <li>6. Коригування навчальних програм у відповідності до отриманих і бажаних результатів.</li> <li>7. Розробка плану подальшого розвитку тренінгового центру.</li> </ol>	<p>Начальник навчально-тренінгового центру</p>	90

Таким чином, в результаті проведеного SWOT-аналізу кадрової політики ПАТ «Укртатнафта» визначено, що основні можливості її вдосконалення полягають у розвитку системи професійного навчання керівного персоналу.

У зв'язку з цим запропоновано створити на базі бюро підготовки кадрів ПАТ «Укртатнафта» навчально-тренінговий центр. Даний захід надасть можливість забезпечити безперервне навчання з мінімальним відривом від виробництва з можливістю використання сучасних (інноваційних) методик навчання персоналу, що сприятиме підвищенню якості навчання та одночасно зменшенню витрат на його організацію.

**Науковий керівник: В.В. Татарінов, кандидат економічних наук, доцент**

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ**

На сьогоднішній день, підприємство – це складна соціально-економічна система, котра поєднує у собі виробничий процес різноманітних матеріальних елементів, серед яких є також людські ресурси та інформаційні зв'язки. Так, підприємства мають деякі спільні характеристики, до яких, в першу чергу, відноситься функція управління.

Так, відмінною рисою розвитку економіки є глибокі зміни в усіх її сферах, котрі достеменно впливають на систему управління. Саме тому, систему управління підприємства необхідно розглядати як динамічний процес через те, що її форми, методи та функції перебувають під постійним впливом багатьох факторів, серед яких: масштаб підприємства, рівень прибутковості, конкурентоспроможності різних підприємств та інше [1].

Варто зазначити й той факт, що ефективність діяльності підприємства залежить також від параметрів, до яких відносять не лише ступень розвиненості виробництва, але й поділу та кооперації праці, використання результатів науково-технічного прогресу, економічних ресурсів, форм стимулювання високопродуктивної праці тощо.

Із вище зазначеного, варто відокремити той факт, що в основі управління підприємствами слід розглянути функції управління як особливі види діяльності, котрі можуть відображають види або стадії цілеспрямованого впливу на зв'язок й відносини між людьми безпосередньо в процесі виробництва. Так, функції управління є центральною ланкою в теорії та практиці управління, бо саме вони розкривають сутність та зміст управлінської діяльності на всіх рівнях управління, забезпечують ефективну та оперативну реакцію керуючої системи на зміни. Проте, не слід забувати, що до загальних функцій управління відносяться такі процеси, як: планування, організація, регулювання, координування, стимулювання, контроль [2].

Виникає питання: як саме можна вдосконалити систему управління підприємством, враховуючи особливості його функцій? Відповідь дуже проста: вдосконалення можна досягнути через управління його витратами. Тому, управління витратами підприємствами варто виконувати так [3]:

- виокремити основні поняття і процедури системи управління витратами;
- виявити існуючі проблеми формування та контролю витрат на підприємстві;
- сформувати модель управління витратами з урахуванням особливостей галузі та самого підприємства;
- створити або вдосконалити інформаційну систему;
- адаптувати процес документообігу до обраної інформаційної системи;



- розподілити відповідальність за формування витрат та створення механізму мотивації і стимулювання їх зниження.

Не можливо не підкреслити той факт, що удосконалення організаційної структури підприємства означає необхідність встановлення оптимальної чисельності та структури управлінського апарату підприємства, зокрема чисельності працівників виробничих відділів та підрозділів згідно з діючими нормами, нормативами та реальними потребами підприємства з урахуванням сучасних ринкових умов тощо. Окрім цього, варто поліпшити й систему планування, обліку та контролю за основними показниками діяльності підприємства за допомогою впровадження ефективної системи внутрішнього контролю, де матиме місце застосування сучасних програмних засобів, а саме: технологій управління та інформаційних технологій. Дана технологія допоможе поліпшити систему організації фінансового менеджменту, бюджетування, управління фінансовими потоками та витратами [3,1].

Отже, на сьогоднішній день, для того, щоб покращити систему управління підприємством, варто враховувати низку важливих аспектів та факторів, серед яких є: гнучкість виробничого процесу; складність технології, яка вимагає більш сучасних форм контролю, організації та розподілу праці; урахування конкуренції між підприємствами як на внутрішньому, так й на зовнішньому ринках; врахування вимог до рівня якості обслуговування споживачів, а також більш вигідні бази поставки; враховувати зміну структури попиту. Окрім цього, з метою вдосконалення системи управління підприємством, слід застосовувати також сучасні засоби й методи керування у межах обраної концепції управління, зосередитись на цілях розвитку і порядку удосконалення комплексної системи управління підприємством задля забезпечення прийняття ефективних рішень, а також відповідність прийняття організаційних, кадрових та технічних рішень, котрі потребують постійного удосконалення організаційної структури керування підприємством. Також, не варто забувати про покращення інформаційної системи управління підприємством, котра сприятиме можливості швидкого доведення рішень до виконання.

### ***Список використаних джерел***

1. Управління підприємством: економічна сутність. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://ru.osvita.ua/vnz/reports/econom\\_pidpr/18712/](http://ru.osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/18712/)

2. Суть та особливості управління підприємствами туристичної сфери. [Електронний ресурс].

Режим доступу: [http://tourlib.net/statti\\_ukr/djachenko3.htm](http://tourlib.net/statti_ukr/djachenko3.htm)

3. Особливості управління підприємством в сучасних умовах ринкового господарювання. [Електронний ресурс].

Режим доступу: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/molv\\_2014\\_4\(07\)\\_\\_22.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/molv_2014_4(07)__22.pdf)

***Науковий керівник: С.В. Дубінський, кандидат економічних наук, доцент***

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Динамічний розвиток ринку праці, його структурні зміни, євро інтеграційні процеси тощо поставили перед наукою та практикою низку якісно нових завдань щодо підходів до матеріального та нематеріального стимулювання праці працівників.

У формуванні ефективної системи стимулювання на підприємстві слід враховувати розроблені в теорії управління і застосовувані в ринковій економіці принципи. Так, на сучасних підприємствах в даний час основними проблемами системи стимулювання працівників є нездатність механізму формування оплати праці реагувати на зміни в ефективності і якості праці окремого працівника; відсутність комплексного підходу до оцінювання індивідуальних показників діяльності працівників; наявність необґрунтованих співвідношень в оплаті праці керівників, фахівців і службовців та ін.

Вважається, що завдання управління полягає в стимулюванні потреб, мотивів працівників, що викликало б якісно нові підходи працівників до виробничого процесу. У цьому, власне, і складається розходження між соціальною мотивацією трудового поведіння й стимулюванням праці. Якщо мотивація припускає певний механізм включення індивідів, соціальних груп у соціальну дійсність, вибір ними способу, спрямованості й активності своєї участі в трудовій діяльності під впливом різних факторів, то стимулювання праці – спосіб управлінського впливу на трудове поведіння, соціальну мотивацію праці.

У матеріальному стимулюванні робітників можуть застосовуватися системи додаткового коригування розміру винагороди за основний показник індивідуального матеріального стимулювання через показники, якими оцінюється робота цеху або ділянки (зростання продуктивності виробництва або праці, зниження собівартості, підвищення коефіцієнта використання устаткування тощо).

Як свідчить теорія і практика, висока заробітна плата справляє вагомий вплив на стабілізацію ефективного сукупного попиту на робочу силу, супроводжується посиленням мотивації та підвищенням продуктивності праці, зростанням платоспроможного попиту населення, інвестуванням економіки, а отже зростанням зайнятості та поліпшенням її структури.

Низька заробітна плата, навпаки, стимулює підвищений неефективний сукупний попит на робочу силу, який не відповідає реальним економічним потребам і призводить до гальмування процесів продуктивної зайнятості, недовикористання трудового потенціалу. Наслідком цих процесів є зростання бідності серед економічно активного населення, гальмування процесу створення середнього класу.

Досвід економічно розвинених країн світу показує, що в умовах перехідної економіки, формування нового економічного механізму мотивації результатів діяльності має ґрунтуватися не на емоціях і кабінетних бажаннях, а на чіткому дотриманні таких діалектично залежних вимог: без пристосованого до ринкових стосунків механізму господарювання не може керівництво оцінювати результати дії мотиваційного механізму, досягнуті в межах кожного окремого відрізка часу, і виявляти підрозділи, ділянки виробництва, що не змогли досягти цільових показників. В цьому випадку для виправлення становища вносяться відповідні корективи. Слід відмітити, що для більшості робітників головним стимулом у трудовій сфері є заробітна плата.

Виходячи з вищевикладеного, реформування оплати праці як основного важеля мотивації необхідно здійснювати за наступними основними напрямками:

- встановлення економічно і соціально обґрунтованої мінімальної заробітної плати з урахуванням рівня малозабезпеченості і мінімальних витрат на відтворення робочої сили. При цьому важливим є наближення її розміру до прожиткового мінімуму;

- вдосконалення механізму оподаткування заробітної плати шляхом встановлення диференційованих податкових ставок в залежності від рівня прибутку;

- здійснення переходу від розуміння заробітної плати як сукупних витрат в процесі виробництва до її інтерпретації, як ціни робочої сили, яка формується на ринку праці і є зовнішнім фактором для виробництва;

- використання в якості реальної основи організації оплати праці на всіх рівнях управління системи тарифних угод, які укладаються в результаті колективних переговорів.

Таким чином, вищевикладені підходи до формування системи матеріального і нематеріального стимулювання працівників виробничих підприємств мають підвищити рівень продуктивності їх праці, вмотивованості, підвищить цінність збереження робочого місця, і, як наслідок, стане дієвим інструментом роботодавця щодо формування системи управління кадровим потенціалом виробничого підприємства.

*Науковий керівник: А.Г. Єфременко, кандидат економічних наук, доцент*

**Ю. Борецька**  
*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

На сьогоднішній день найскладнішим об'єктом управління на підприємствах різних форм власності є персонал. На відміну від матеріальних активів, люди здатні самотійно приймати рішення та оцінювати вимоги до

них. Тому правильно організований процес набору, оцінки, розподілу й мотивації співробітників дозволяє досягати поставлених керівництвом цілей.

Сучасна концепція управління підприємством передбачає виділення з великого числа функціональних сфер управлінської діяльності тієї, яка пов'язана з управлінням кадрової складової виробництва – персоналом підприємства.

Управління персоналом як теоретична й прикладна галузь управлінської науки та практики стала формуватися на початку ХХ століття. Спеціальні підрозділи, які займалися питаннями, пов'язаними з персоналом, почали виникати в 20-30-х роках минулого століття. З тих пір функції цих служб отримали інтенсивний розвиток від допоміжної технічної роботи до вирішення практично всіх ключових питань, пов'язаних з управлінням персоналом підприємства. Таке зосередження функцій в одному структурному підрозділі дозволяє реалізувати ефективний інструментарій управління людськими ресурсами організації.

Сучасні концепції управління персоналом базуються на кількох важливих принципах, а саме:

- Принцип підбору персоналу за діловими й особистими якостями.
- Принцип наступності. Суть цього принципу – поєднання в колективі досвідчених і молодих співробітників.
- Принцип професійного просування працівників на основі використання обґрунтованих критеріїв оцінки їх діяльності й забезпечення умов для постійного кар'єрного зростання.
- Принцип відкритого змагання: компанія, яка зацікавлена в створенні кадрового потенціалу, повинна заохочувати змагання між співробітниками, які претендують на керівні посади.
- Принцип поєднання довіри до працівників і перевірки виконання розпоряджень.
- Принцип відповідності – доручена робота повинна відповідати можливостям і здібностям виконавця.
- Принцип автоматичного заміщення відсутнього співробітника з урахуванням службових посадових інструкцій.
- Принцип підвищення кваліфікації.
- Принцип правової захищеності – всі кадрові управлінські рішення повинні прийматися тільки на основі чинних правових актів.

Таким чином, правильно спроектована система управління персоналом, що враховує специфіку роботи організації й поточну економічну ситуацію, вважається одним з ключових факторів, який сприяє досягненню поставлених компанією цілей.

*Науковий керівник: Ю.М. Заволока, кандидат економічних наук, доцент*

**В. Валіков**  
*кандидат економічних наук, доцент*  
**О. Холод**  
*кандидат технічних наук, доцент*  
*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах стрімкої трансформації як вітчизняної, так і світової економіки постає проблема ефективного управління організаційними змінами (УОЗ). Тому ця тема є одною з найактуальніших в сучасній науці менеджменту. Аналіз основних концепцій УОЗ у контексті оцінки втрат, які виникають в процесі їх впровадження на підприємстві, показав, що жодна з них не містить цілісного вирішення проблеми. З іншого боку, порівняльний аналіз концепцій УОЗ дозволяє виокремити фактори, які суттєво впливають на ефективність проведення організаційних змін.

В концепції К. Левіна передбачено поетапне впровадження змін та подолання опору змінам. Він стверджує, що в процесі здійснення організаційних змін завжди існують сили за та проти їх проведення. З метою сприяння змінам менеджер має провести так званий "аналіз поля сил" і скласти баланс сил, тобто чітко визначити фактори, що сприяють і заважають здійсненню змін. Після цього необхідно шукати шляхи і засоби поступової нейтралізації або мінімізації факторів, що заважають змінам [4].

Л. Грейнер виокремлює п'ять ключових факторів, які визначають модель організаційного розвитку:

- вік організації;
- розмір організації;
- стадії еволюції;
- стадії революції;
- характеристики галузі [1].

М. Бір і Н. Норія пропонують застосовувати відповідно "Теорію Е" або "Теорію О" залежно від наступних факторів змін:

- характер і масштаб проблеми, що стоїть перед організацією. Якщо компанія зіткнулася з серйозними проблемами, що вимагають негайного рішення, швидше за все, підійде підхід "Теорії Е";

- особисті характеристики співробітників організації. Йдеться про рівень освіти і про відношення до роботи самих співробітників компанії. Високоосвічені і творчі співробітники, мабуть, віддадуть перевагу підходу "Теорії О". Співробітники з невисоким рівнем освіти, безініціативні люди не зможуть допомогти керівництву за такого підходу. У цьому випадку доречним буде підхід "Теорії Е";

- характер і зміст роботи в організації. При монотонній і рутинній роботі важко розвивати творчість і залучати в процес управління. Необхідно чітко збудувати процедури і регламенти поведінки, що характерні для "Теорії Е". Навпаки, там де потрібна творчість і нестандартний підхід до

прийняття рішень, краще розвивати організаційні здібності і створювати організацію, яка навчається, що відповідає "Теорії О";

- ціннісні орієнтації керівництва і стилю лідерства. Керівник, що орієнтується на економічні цінності, використовуватиме, швидше за все, "Теорію Е", керівник, соціально орієнтований, – "Теорію О". Авторитарний лідер, поза сумнівом, віддасть перевагу "Теорії Е", демократичний – "Теорії О" [3].

На думку І. Марінеца, на вибір політики змін впливають наступні фактори:

- темп здійснення змін;
- ступінь і вид опору колективу;
- наявність повноважень у ініціатора змін;
- наявність необхідної інформації;
- наявність кризової ситуації в організації.

При цьому фактором з найбільшим впливовим є "темп здійснення змін". За необхідності швидких змін потрібно нововведення, що чітко сплановано, незначне залучення колективу і жорстке подолання будь-якого опору членів колективу. За наявності часу можливий нечіткий план, залучення членів колективу в процес впровадження нововведень, прагнення подолати опір співробітників колективу [2].

Результати проведеного дослідження свідчать, що не існує єдиного найкращого способу визначення та впровадження змін. Всі організації різні і використання того чи іншого "шаблону" для реалізації змін не забезпечує успіху. Виникає необхідність комбінувати різні підходи, які максимально враховують особливості тієї або іншої організації. Менеджмент слід починати з аналізу власного організаційного контексту, як внутрішнього, так і зовнішнього. Тільки у цьому випадку він зможе визначити найбільш адекватний та ефективний для своєї організації процес реалізації змін. Відповідно до цього, менеджери, що відповідають за зміни, визначають оптимальний набір факторів змін. В результаті формується процес змін, що максимально враховує особливості організації.

Необхідною передумовою ефективної реалізації організаційних змін є визначення критеріїв готовності організації до їх впровадження. Це означає, що перед менеджером поставлено завдання оцінки готовності підприємства до проведення організаційних змін з урахуванням внутрішніх можливостей і обмежень зовнішнього середовища.

### ***Список використаних джерел***

1. Грейнер Л.Е. Эволюция и революция в процессе роста организаций / Л.Е. Грейнер // Вести. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. – 2012. – Вып. 4. – С. 76-94.

2. Маринец И.Н. Стратегия и тактика осуществления организационных изменений / И.Н. Маринец // Вестник СевКавГТУ. – 2016. – №2 (13). – С. 56-70.

3. Beer M. Resolving the Tension between Theories E and O of Change / Breaking the Code of Change / M. Beer, N. Nohria. – Harvard Business School Press, Boston, 2000. – 176 p.

4. Lewin K. Field theory in social sciences / K. Lewin. – New York: Harper & Row, 1951.

**А. Зубець**

*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ЕФЕКТИВНА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ – ЗАПОРУКА УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

В реаліях сьогодення ні в кого не викликає сумніву, що найважливішим ресурсом будь-якої компанії є її співробітники. Однак далеко не всі керівники розуміють, як важко керувати цим ресурсом. Мобілізація співробітників на активне, ініціативне і якісне виконання своїх обов'язків по суті і є головним завданням керівництва. В умовах науково-технічного прогресу, широкої автоматизації та інформатизації виробничої діяльності, в умовах підвищення рівня професійної освіти й соціальних очікувань співробітників значення мотивації персоналом ще більше зросло; значно розширився й ускладнився зміст цього роду управлінської діяльності.

На сьогоднішній день є величезна кількість способів, за допомогою яких можна мотивувати працівників різних підприємств, однак, саме керівник повинен вміти знайти індивідуальний підхід до кожного працівника, використовуючи його прагнення, інтереси, потреби та ін. І саме завдяки правильному та грамотному підбору системи стимулювання й мотивації з боку представника керівної ланки, можна отримати можливість координувати зусилля свого персоналу та спільно реалізовувати потенційні можливості колективу на благо процвітання своєї організації.

В даний час багато українських підприємств схильні до кадрових ризиків та зазнають труднощі в питаннях мотивації персоналу. Причина криється в тому, що керівництво в кадровій роботі не використовує ціннісний код окремого покоління. Відповідно до теорії поколінь Нейла Хоува та Вільяма Штрауса для працівників різних поколінь існують різні мотиваційні чинники, а саме:

- для працівників, чия професійна зрілість припадає на пострадянський період, більш значущими мотиваційними чинниками трудової діяльності будуть чинники, пов'язані з оплатою та умовами праці, а також з можливостями кар'єрного росту й задоволення потреби у владі;

- для працівників, чия професійна зрілість припала на перехідний період, буде характерне переважання в структурі мотивації таких факторів, як прагнення до самовдосконалення та професійного росту, а також прагнення до досягнення мети.

Таким чином, дотримуючись балансу інтересів різних поколінь, можна



підвищити конкурентоспроможність та економічну ефективність підприємства.

Останнім часом велике значення надається створенню корпоративної культури і згуртованості колективу, уважному ставленню до кожного співробітника. Завдяки чіткій розробці системи мотивації можна не тільки підвищити творчу й соціальну активність працівників різних поколінь, але й кінцеві результати роботи підприємств різних форм власності та сфер діяльності. На жаль, для багатьох вітчизняних підприємств питання щодо вдосконалення мотиваційної системи є досить гострим, у зв'язку з тим, що не скрізь вона отримала достатній розвиток: нерідко використовуються лише окремі методи мотивації та немає розробленого чіткого комплексу, з урахуванням особливостей всіх груп працівників.

Таким чином, мотивація персоналу є головною складовою роботи підприємства. Щоб розробити свою програму мотивації, керівники підприємств повинні знайти свій власний комплекс заходів, який краще підійде саме їх колективу.

*Науковий керівник: Ю.М. Заволока, кандидат економічних наук, доцент*

**О. Іванченко**  
*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ**

Як відомо, однією з основних складових діяльності будь-якого підприємства є персонал та його розвиток. Дотримання прав та свобод найманих працівників сьогодні є однією із ключових складових реалізації місії і завдань підприємства, в основі управлінських дій та рішень повинен лежати соціальний підхід, а використання концепції соціальної відповідальності має стати необхідною передумовою формування ефективної кадрової політики, здатної забезпечити конкурентну перевагу суб'єкту господарювання.

Актуальність даної проблеми обумовлюється тим, що в Україні, на відміну від інших країн, відсутні як систематичні наукові дослідження, так і значний досвід реалізації практик соціально відповідального ставлення бізнесу (далі СВБ) до персоналу, його збереження та розвитку. Слід зазначити, що персонал підприємства є об'єктом, який зазнає постійного впливу з боку керівної ланки, дії якої повинні бути максимально орієнтовані на працівника у частині захисту його прав та забезпечення добробуту.

Як відомо, основною складовою результату діяльності будь-якого підприємства є праця та відповідальність, тому відповідальне ставлення до бізнесу, до своїх працівників – це гарантія успішного розвитку суб'єкту господарювання. Окрім цього, в сучасних умовах господарювання соціально відповідальна поведінка є необхідною та взаємовигідною для кожного учасника економічного процесу. Слід зауважити, що підприємство завдяки виконанню соціальних програм отримує власну винагороду у формі підвищення інтересу з

боку суспільства, клієнтів, посилення ринкових позицій, іміджу, збереження стійкого морально-психологічного клімату в колективі підприємства, і як наслідок покращення фінансових та економічних показників діяльності.

Отже, у економічно розвинених країнах практика соціально відповідальної поведінки існує вже давно і трансформувалася у таку площину, коли компанії дотримуються високих соціальних стандартів і просто не можуть бути соціально безвідповідальними по відношенню до власних працівників. У сучасних умовах СВБ стає обличчям великих корпорацій, а публікація щорічної не фінансової звітності, у якій містяться відомості про реалізацію корпоративних соціальних програм, виступає одним із ключових індикаторів ділового іміджу компаній. В Україні концепція СВБ має другорядне значення, підприємства акцентують першочергову увагу на отриманні прибутку за будь-яку «ціну», що є на сьогодні помилковим та характерне для короткострокового бізнесу. Більшість соціально відповідальних компаній у нашій країні – це представництва міжнародних корпорацій чи спільні підприємства, для яких СВ є усталеною практикою та невід'ємною складовою їх діяльності незалежно від того, в якій країні присутній бізнес.

Однак, ряд вітчизняних підприємств, які мають на меті забезпечення стратегічного розвитку підприємства спрямували управлінський вектор на соціальну відповідальність як невід'ємну складову кадрової політики, яка поступово перетворюється у форму обов'язкової практики. Аналіз українських бізнесових практик СВБ дозволяє виокремити найбільш поширені напрями соціально відповідальної поведінки перед персоналом, а саме: розвиток корпоративної культури та сприяння гендерній рівності, розвиток професійної освіти та формування майбутньої кадрової еліти, безпека, охорона життя та здоров'я співробітників, а також залучення працівників до управління бізнес-процесами.

Формування соціально відповідальної кадрової політики підприємства передбачає постійну системну роботу над пошуком сучасних методів управління, запровадження у господарську практику дієвих методів мотивації та стимулювання персоналу, реалізацію соціальних програм і покращення умов праці, використання принципів корпоративної етики та соціального діалогу при побудові взаємовідносин керівників з підлеглими, також сприяє усвідомленню працівниками відповідальності за результати власної праці та приводить їх до розуміння важливості професійного росту і самовдосконалення.

Інструменти соціальної відповідальності перед персоналом уявляють собою сукупність заходів, засобів та методів, які здійснює підприємство у межах правового поля трудового законодавства з метою покращення умов праці, добробуту та забезпечення активної трудової позиції та віддачі у виробничому процесі.

Слід зауважити, що ефективна дієва система управління можлива при розробці та реалізації високих стандартів праці. Саме такий підхід до соціальної відповідальності бізнесу перед працівниками здатний забезпечити: соціальний ефект, який досягається за рахунок покращення умов праці, впровадження ефективних мотиваційних важелів, здатних зацікавити працівника, покращення

морально-психологічного стану, трудової активності та відповідального ставлення до виконуваних обов'язків; економічний ефект, за рахунок зростання продуктивності праці, забезпечення стабільності кадрової складової, зміцнення конкурентних позицій, а також збільшення ринкової вартості бізнесу загалом.

Отже, в основі СВБ є соціальні заходи, реалізація яких можлива за рахунок соціальних інвестицій, що сприяють зниженню прибуткової частини на перших кроках, однак забезпечують у довгостроковій перспективі соціально-економічну стабільність суб'єкту господарювання, формування міцних позицій на ринковому конкурентному просторі. Крім того, вимоги сьогодення свідчать про невід'ємність соціальної відповідальності бізнесу перед працівниками, як компоненти корпоративної культури та комунікаційної політики, практична реалізація якої повинна здійснюватися кожним учасником бізнес-процесу.

*Науковий керівник: А.Г. Єфременко, кандидат економічних наук, доцент*

**І. Ісаченко**  
*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

В сьогоденні система мотивації є однією з провідних функцій в управлінні роботи людей. Велике значення має злагодженість роботи людей в колективі. В управлінні підприємством, для досягнення основної мети, керівник відіграє важливу роль. В трудовій діяльності організації потрібно активно підтримувати працівників, проявляти ініціативу та надихати їх на досягнення цілей. Неправильне застосування системи мотивації на практиці призводить до низьких результатів роботи персоналу, текучості кадрів, незадоволенню потреб та дій. Більш дієвою мотивацією являється матеріальна, але й моральну також застосовують на підприємствах, адже кожному порівнюють з грошовою винагородою.

Саме впровадження доплат, премій, грошових винагород за додатковий обсяг роботи, підвищення кваліфікації за допомогою навчання в відрядженні, виступає система мотивації, вона стимулює і відіграє важливу роль діяльності підприємства. Слід поділяти мотивацію на матеріальну й нематеріальну, оскільки система мотивації відіграє важливу роль в житті людини. Матеріальна мотивація найбільш поширена на підприємствах, бо вона не тільки стимулює на роботу, але є забезпеченням заробітної плати працівників з кількістю і якістю праці. В більшості країн з ринковою економікою, в тому числі в Україні, є проблеми з матеріальною мотивацією, адже для визначення цінностей того чи іншого працівника, керівники повинні використовувати різні методи матеріальної мотивації, це має бути не тільки заробітна плата, але й премії (грошові винагороди). Для забезпечення стабільності трудового колективу керівник має сприяти високому рівню заробітної плати й цим забезпечувати зниження плинності кадрів.

Важливу роль в управлінні персоналу відіграє нематеріальна мотивація, бо вона спонукає підвищенню рівня заохочення працівників компанії, а саме, можливість розвиватися за допомогою навчання, надаються пільги на харчування, оздоровлення тощо. Дана мотивація заслуговує на повагу в західних компаніях. В закордонних компаніях використовують немонетарну мотивацію, дана система обумовлена не грошовими надбавками, а роботою в різний час доби й дні тижня, й, звісно, компенсується вільним часом на підприємствах. Використання цього способу дає працездатному населенню більше часу на відпочинок між робочим часом. На жаль, форма немонетарної мотивації не поширена в практиці українських підприємств, хоча це є цікавий спосіб удосконалення мотивації праці.

Для визначення заслуг працівника публічно чи особисто використовують моральну мотивацію. Даний спосіб спонукає керівництво фірми особисто виділяти працівників, а саме, представляти можливість підпису в відповідних документах, брати участь в розробці проектів та інше.

За останні роки закордонний досвід показує не аби який напрямок застосування щодо мотивування працівників. Система мотивацій, яку впроваджують закордонні компанії, є більш дієвою й приносить високі результати. В практиці усе більше поширенні не традиційні методи до створення стимулу матеріальної системи. Дана система застосування моделей розрахована на компенсаційну систему оплати праці та на тривалу кар'єру працівника. Слід зазначити, що роботодавець буде намагатися впровадити й одночасно виконати такі завдання, як посилення контролю за діями працівників, сприяти формуванню стабільного трудового колективу, підвищити мотиваційний потенціал оплати праці працівників. Отже, система мотивації на підприємстві спрямована не тільки на результативність працівників, але й на стимулювання в досягненні спільних цілей організації.

Система мотивації повинна бути обґрунтована та опиратися на певні вимоги, а саме: надання можливості рухатися по кар'єрних сходах, створення добробуту й безпеки для працівників; можливість комунікувати між співробітниками й керівниками, підтримання в трудовому колективі приємної атмосфери, працювати з цікавістю на досягнення цілей взагалі, визначення в загальному успіху особистих внесків та узгодження оплати праці. Певні вимоги дозволять справедливо розподіляти доходи при підвищенні продуктивності праці.

Усі організації без винятку застосовують різні способи та методи стимулювання робітників, але в першу чергу віддають перевагу матеріальній мотивації. Тому впровадження для виконання даної системи мотивації має бути спрямоване на досягнення певного результату.

*Науковий керівник: Г.Я. Митрофанова, доктор економічних наук, доцент*

## **КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА – ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

У сучасних умовах розвитку економічного простору гостро постає питання формування відповідної та ефективної кадрової політики, яка є ядром управлінської діяльності. Крім того, кадрова політика націлена на забезпечення, підвищення максимальної віддачі від трудових ресурсів, які задіяні в діяльності суб'єкту господарювання. Саме це підкреслює та зумовлює актуальність дослідження.

З метою вивчення аспектів кадрової політики підприємства та визначенні шляхів її вдосконалення запропоновано кадрову політику розглядати як дієву комплексну складову, що здатна об'єднати та систематизувати взаємодію всього спектра умов, що впливають на діяльність, розвиток підприємства, а саме його фінансовий, технічний, комерційний, інноваційний розвиток, та забезпечити ефективне виробництво.

Однак, враховуючи думки інших дослідників-науковців, слід відмітити, що головним фактором діяльності, розвитку підприємства та рушійною силою вони виокремлюють кадри, та необхідність забезпечення реалізації успішної кадрової політики.

Так, Т.Ю. Базарова зауважує, що кадрова політика є найскладнішою і істотною підсистемою процесу виробництва. При цьому кадри є основним фактором виробництва та продуктивною силою суспільства, результативність якої залежить від кваліфікації працівників, їх ділових якостей та професіоналізму.

В.Г. Воронкова підтверджує, що кадрова політика це взаємозв'язок професіоналізму знань, поглядів, принципів, ідей, відносин та перехід їх сукупності в практичну площину для забезпечення результативної діяльності.

Слід зазначити, що формування кадрової політики на підприємстві залежить від її виду, так як не існує однакової адаптованої моделі кадрової політики, яка здатна забезпечити функціонування будь-якого підприємства без урахування ситуаційних особливостей його розвитку, а також уникнення відповідних корегувань планів роботи з кадрами.

Сьогодні на підприємствах реалізується такі види кадрової політики як інертна, ініціативна, попереджувальна та енергійна. Для вітчизняних підприємств характерна інертна та ініціативна кадрова політика.

Інертна кадрова політика характерна для ситуації, коли керівна ланка не працює за деталізованою програмою щодо здійснення кадрової політики, а фокусує свої зусилля на усуненні негативних наслідків за рахунок проведення постійного аналізу кадрових ситуацій та проведенні оцінки персоналу.

Ініціативна кадрова політика передбачає зосередження уваги на

уникненні негативних наслідків за рахунок здійснення постійних контрольних дій за ознаками можливого погіршення або негативного стану в роботі трудового ресурсу, елементами появи конфліктних ситуацій, відсутністю мотиваційних факторів та стимулів щодо підвищення продуктивності праці та попередження розвитку кризи на підприємстві.

Отже, правильно сформована та реалізована кадрова політика дозволить поліпшити внутрішні фактори роботи підприємства, а саме збільшення продуктивності праці, поліпшення морально-психологічного клімату, підвищення якості продукції та послуг, збільшення дивідендів на кожну акцію, збільшення частки ринку, інноваційний розвиток, а також і зовнішні: збільшення прибутковості підприємства, міжнародне визнання, покращення інвестиційної привабливості тощо.

Проте побудувати ефективну кадрову політику підприємства сьогодні є складним процесом. Для цього необхідно: сформувати штат персоналу для забезпечення безперебійної роботи на виробництві; мінімізувати витрати на створення певного рівня трудового потенціалу колективу підприємства; врахувати інтереси працівників, отримати корпоративні пільги і професійне зростання – за рахунок цього стабілізація колективу; створити систему мотивації; повністю використовувати знання і досвід співробітників в реалізації перспективних планів підприємства.

Крім того, формування ефективної кадрової політики можливе при забезпеченні відповідних умов роботи та визначення позицій підприємства з головних напрямів роботи кадрової служби та системності в роботі.

Отже, саме системний підхід до формування елементів кадрової політики допомагає розробити комплексні заходи, які сприятимуть зниженню плинності кадрів і конфліктності, поліпшенню морально-психологічного клімату, і як наслідок отримання високих результатів діяльності підприємства та підвищення іміджевої складової.

*Науковий керівник: В.С. Татарінов, кандидат технічних наук, доцент*

**І. Лесів**

*магістрант*

**С. Дубінський**

*кандидат економічних наук, доцент*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЙОГО ОСОБЛИВОСТІ**

Управління персоналом це комплексність різних способів управлінського впливу на організацію на умови робітників, формування навичок, що забезпечують максимальне використання потенціалу працівників для отримання вагомого результату підприємства [2, с. 82].

Розрізняють три головні підходи управління, які прийнятні для умов

ринкової економіки, але в кожному є недоліки:

- економічний підхід – залишаються незадоволеними багато потреб, що лежать поза сферою матеріального інтересу, що знижує мотивацію;
- організаційно-розпорядчий (адміністративний) підхід – пригнічується ініціатива, творча робота, також відсутня мотивація роботи, є ймовірність виникнення антимотивації;
- соціально-психологічний підхід – не використовуються мотивації, які спираються на матеріальні потреби людей, також важко прогнозувати результати.

У сучасній практиці менеджменту в різних країнах на підприємствах, останнім часом, зустрічаються певні моделі управління, особливості яких залежать від національного менталітету, ситуації в галузі та специфіки ринкової кон'юнктури, науково-технічного розвитку країни й т. ін. Виокремлюють такі сучасні підходи до управління персоналом: американський, японський, європейський, китайський, російський і швейцарський менеджменти.

Заслугує уваги досвід швейцарського, американського, японського, європейського, російського, китайського менеджменту. Держави відмінні одна від одної як щодо сировинних ресурсів, так і щодо лідируючих галузей промисловості, тому вони дуже цікаві з точки зору історичного формування менеджменту, який дозволяє їм бути лідерами на ринку.

Швейцарський підхід до управління персоналом не такий відомий і популярний, як американський і японський. Слід зауважити, що не останнє місце займають лінгвокультурні показники. Так, наприклад, Швейцарія – багатомовна країна (чотири державні мови: німецька, французька, італійська та ретро-романська), на підставі цього експерти вважають Швейцарію якимсь симбіозом менеджменту. Однак дослідження А. Бергмана у 1994 р показали зворотне – швейцарська ділова культура має свої особливості [4, с 138]. На підприємствах Швейцарії часто використовують інтегрований підхід в управлінні. Він характеризується тим, що кадрова політика ґрунтується на далекосяжних прогнозах, тобто носить стратегічний характер і здійснюється з максимальною децентралізацією безпосередньо лінійними керівниками. З провідних швейцарських теоретиків менеджменту найбільш відомий професор М. Хільб, автор книги "Інтегрований менеджмент персоналу" [3, с. 256]. Принципи управління персоналом, викладені автором у своїй книзі, впроваджені в практику підприємств по всьому світу. Швейцарський менеджмент – це сукупність наступних комплексних заходів:

- методична концепція аналізу і атестації робочих місць;
- метод поділу вимог до робочого місця при оцінці праці (в залежності від нервово-психічних і фізичних навантажень);
- кваліфікація працівника;
- відповідальність за кошти праці;
- характер навколишнього середовища;
- оцінка і мотивація персоналу;
- розвиток компетенцій;



- інформаційно-освітні елементи навчання "не відходячи від робочого місця" – це характерна особливість швейцарського кадрового менеджменту;
- корпоративні принципи роботи, такі як: поєднання традицій і дизайнерських інновацій; при наявності високих заробітків працівникам надається хороший соціальний пакет (медична страховка, відпустки та ін.); застосування общинних принципів роботи, які повинні згуртувати колектив.

Європейська модель менеджменту відрізняється від моделі Японії і США, більш консервативно – жорстким підходом до питання управління персоналом. Європейські країни: Норвегія, Англія, Швеція, Голландія, Італія, Іспанія, Франція і Німеччина тощо активно підтримують принципи менеджменту, що дозволяє надавати можливість будь-якому працівнику приймати в даному процесі виключно свою роль.

Основні риси європейського підходу до управління персоналу:

- індивідуальний характер прийняття рішення;
- орієнтація на довгострокові плани;
- сувора формальна структура управління;
- кар'єрний ріст з високою динамікою;
- професіоналізм в роботі;
- оцінка ефективності системи управління заснована на результаті менеджера;
- підготовка кадрів вузько направлених фахівців;
- висока трудова мобільність працівників, зайнятість орієнтована на короткий термін;
- оплата праці за індивідуальними показниками та досягненнями в роботі;
- якість праці спрямована на швидкість виробництва і його кількість [1, с. 11]

**Підсумовуючи**, можна сказати, що Швейцарська модель менеджменту останнім часом стає більш привабливою для підприємств різних країн за свою базову основність традиціям, звичаям та сімейним цінностям ніж Європейська модель менеджменту.

### *Список використаних джерел*

1. Гулюк Н.В Сравнительный анализ моделей менеджмента: изменение ценностей сотрудников с личностных на корпоративные / Н.В. Гулюк // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2016. – №3(5). – С. 10-12.
2. Дубінський С.В. Сучасні методи управління персоналом на машинобудівному підприємстві / С.В Дубінський // Академічний огляд. – 2013. – №1(38). – С. 82-86.
3. Хильб М. Интегрированный менеджмент персонала / М. Хильб. – М.: Дело и сервис, 2006. – 256 с.
4. A. Bergmann. "Le swiss way of management" ou les évidences cachées des entreprises suisses. Paris: Editions ESKA, 1994. – 138 с.

## **РОЛЬ ФУНДАМЕНТАЛЬНОГО АНАЛІЗУ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Враховуючи, що інвестори зацікавлені в здійсненні лише тих інвестиційних операцій на фондовому ринку, які гарантують безпечність капіталу та задовільний рівень доходу, перед ними постає потреба прийняття правильних інвестиційних рішень. Проведення фундаментального аналізу дає змогу оцінити ризики інвестицій в певний фінансовий інструмент та визначити потенційний рівень майбутнього доходу. Таким чином, без проведення якісного фундаментального аналізу прийняті інвестором рішення пов'язані з значним невинуватим ризиком, що може зробити їх неефективними.

Оцінка знаходиться в центрі уваги фундаментального аналізу. Деякі аналітики використовують для оцінки фірм модель дисконтування грошових потоків, тоді як інші вдаються до побудов мультиплікаторів, таких як «ціна/прибуток (price/earnings) і "ціна/балансова вартість" (price/book value). Оскільки інвестори, що використовують даний підхід, в своїх портфелях тримають значні обсяги недооцінених цінних паперів, вони сподіваються на те, що цінність їх портфелів ростиме в середньому швидше, ніж ринок.

Філософію покупця франшизи (франчайзі) краще всього виразив Уоррен Баффетт, інвестор, що добився найбільшого успіху в цьому виді діяльності: "Ми намагаємося дотримуватися тих видів бізнесу, які, як нам здається, ми розуміємо. Це означає, що вони повинні бути відносно простими і стійкими за природою. Якщо бізнес складний і схильний до постійних змін, ми не настільки розумні, щоб передбачати майбутні грошові потоки". Покупці франшизи зосереджують увагу на невеликому числі видів бізнесу, які вони добре розуміють, і намагаються придбати недооцінені фірми. Часто, як у випадку з Баффеттом, покупці франшизи досягають впливу на керівництво цих фірм і придбають можливість міняти їх фінансову і інвестиційну політику.

Довгострокова стратегія будується на наступних базових принципах: інвестори, що добре розуміють бізнес, здатні оцінити його адекватніше; недооцінені види бізнесу можна купувати, не розраховуючи на підвищення ціни понад їх істинну цінність.

Технічні аналітики вірять, що умонастрої інвесторів впливають на зміну цін в такому ж високому ступені, як і будь-які фундаментальні фінансові змінні. Інформація, що стає відомою в процесі торгів – рух цін, обсяг торгів, операції без покриття і т.д., – дає уявлення про психологію інвесторів і майбутній рух цін. Припущення, що лежить в основі подібних прогнозів, полягає в наступному: ціни рухаються, слідуючи певним зразкам, так званим "моделям"; кількість маргінальних інвесторів, що застосовують ці моделі на свою користь, дуже мала для їх усунення; а середній інвестор на ринку керується швидше своїми емоціями, ніж раціональним аналізом.

Хоча оцінка не виконує такої вже значної ролі в технічному аналізі, у технічних аналітиків існують способи інтеграції оцінок в свою роботу.

Ціни рухаються на основі інформації про фірму. "Торговці на інформації" намагаються проводити торгові операції або, випереджаючи надходження інформації, або незабаром після її надходження на фінансові ринки. Хороші новини спонукають їх до покупки, а погані – до продажу. Основоположне припущення полягає тут у тому, що ці торговці можуть передбачати появу певної інформації і оцінити реакцію ринку на цю інформацію краще, ніж середній інвестор на даному ринку.

Увага "торговця на інформації" зосереджена на зв'язку між інформацією і зміною цінності, а не на самій по собі цінності. Таким чином, "торговець на інформації" може купити акції навіть переоціненої фірми, якщо вірить, що прийде новина, що повідомлення примусить ціни піднятися, оскільки воно міститиме більш позитивні, чим очікувалося, новини. Якщо існує зв'язок між ступенем переоцінки або недооцінки фірми і реакцією ціни акції на нову інформацію, то для «торговця на інформації» оцінка може зіграти свою роль в інвестуванні.

Хоча фундаментальний аналіз конкретних цінних паперів, можливо, і даремна інформація для подібного роду торговців, її можна використовувати в стратегіях, пов'язаних з вибором точного моменту входу в ринок, принаймні, двома наступними способами. Можна використовувати модель оцінки для визначення цінності всіх акцій, а результати порівняльного аналізу різних фрагментів ринку можна буде використовувати для з'ясування, чи є конкретний ринок переоціненим або недооціненим.

Успішні торговці цінними паперами вважають, що ринкова ціна у будь-який момент часу представляє якнайкращу оцінку істинної цінності фірми. Таким чином, будь-яка спроба пожитися на власних суб'єктивних уявленнях про ефективність ринку принесе більше збитків, ніж прибутки. Ринки швидко і точно узагальнюють інформацію, що надходить, а маргінальні інвестори миттєво використовують будь-який прояв неефективності ринку. При цьому вважається, що всі помилки ринку викликані існуючими на ньому "тертями", вони виявляються, наприклад, в транзакційних витратах, які не можна усунути за допомогою арбітражних рішень.

*Науковий керівник: П.І. Сокуренько, кандидат економічних наук, доцент*

**М. Мельникова**  
*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

У реаліях сьогодення кожне сучасне підприємство потребує кваліфікованих кадрів. Чим вище професіоналізм працівників, багатше їх практичний досвід, глибші теоретичні знання, тим ефективніше, якісніше та швидше вони будуть виконувати свої функціональні обов'язки.

На сьогоднішній день недостатньо укомплектувати штат працівниками навіть найвищої кваліфікації – важливо ще створити умови і можливості для безперервного соціального розвитку персоналу. Цього вимагають сучасні економічні умови, постійно зростаючі вимоги до рівня знань, умінь й навичок працівника. Тому останнім часом питання щодо соціального розвитку персоналу підприємства відіграє величезну роль. Все більше керівників усвідомлюють важливість й високу значимість соціальної складової підприємства, а також те, що без управління, яке в повній мірі враховує та реалізовує соціальний фактор, неможливо виживати й успішно розвиватися в сучасних умовах. Побудова системи управління соціальним розвитком персоналу спирається на ряд основних принципів, головним з яких є принцип системності. Практика сучасного менеджменту, що будується на даному принципі, дозволяє забезпечувати збереження цілісності організації, як відкритої соціо технічної системи.

Найважливішими задачами процесу соціального управління та розвитку персоналу на сьогоднішній день є:

- оптимізація структури персоналу, підвищення його якості;
- розширення повноважень виконавців і вдосконалення форм контролю за їх діяльністю;
- розвиток соціального партнерства та створення атмосфери довіри на підприємстві;
- підвищення соціального захисту працівників, розширення прав і функцій профспілок;
- вдосконалення механізмів планування кар'єри й створення умов для збереження найбільш цінних працівників;
- поліпшення умов праці та розвиток системи стимулювання й трудової мотивації;
- формування корпоративної культури інноваційного типу.

В умовах високої динамічності бізнес-процесів стандартні рішення складних соціально-економічних проблем виявляються неефективними. Реальне економічне зростання пов'язано з впровадженням інноваційних підходів до управління людьми, які сприяють зростанню продуктивності праці й реалізації творчого потенціалу персоналу.

Таким чином, соціальний розвиток персоналу є комплексним двостороннім процесом, який включає постійне підвищення якості персоналу як ключового елемента соціо технічної організаційної системи. Рішення з питань управління персоналом повинні мати інтеграційний характер, тобто орієнтуватися як на стратегію підприємства, так і на потреби різних функціональних підрозділів, а також враховувати інтереси працівників. У зв'язку з цим управління соціальним розвитком персоналу визначається як система цілеспрямованих впливів на спільну трудову діяльність працівників з метою реалізації завдань, що стоять перед підприємством, а постійне вдосконалення цих впливів в інтересах всіх учасників економічного процесу і є головним завданням сучасного керівника.

*Науковий керівник: Ю.М. Заволока, кандидат економічних наук, доцент*

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ КАДРІВ**

Організації існують для досягнення поставлених перед ними цілей. Ступінь реалізації цих цілей показує, наскільки ефективно діє організація, тобто наскільки ефективно використовуються організаційні ресурси.

Для оцінки професійно-кваліфікаційного рівня робітників, спеціалістів і керівників застосовується єдиний набір ознак за їх незмінним питомим значення.

За освітою всі працівники розподіляються на 5 груп, кожній з яких відповідає певна більшість оцінок (табл. 1). У методиці, що розглядається, стаж роботи оцінюється так: до 15 років за кожний рік – 0,01 бала; 15 і більше років – 0,15 бала.

Задачі управління персоналом полягають в оптимізації результативності його дій, які залежать від мотивації і компетенції.

Результативність =  $f$  (компетенція  $\times$  мотивація)

На практиці рішення цієї задачі передбачає:

- здійснення організації гнучкої системи нагородження, справедливої і мотивуючої;
- реалізацію систем оцінки результатів діяльності робітників;
- розвиток партисипативного управління, тобто залучення робітників в управлінський процес;
- покращення умов їх праці.

Важливо, щоб діюча система управління персоналом забезпечила співвідношення між потрібними для реалізації основної задачі даного господарства компетенціями і співробітниками, носіями цих компетенцій.

Дана задача управління персоналом є однією із основних для реалізації вибраної стратегії. Мова йде про здійснення умов розвитку компетенцій, зазначених в якості базових для реалізації стратегії.

Управління компетенціями представляє собою процес порівнювання потреб підприємства з нарахуванням ресурсів і вибір форм впливу для проведення їх у відповідності. В даному випадку під потребами організації розуміється необхідний кількісний і якісний склад персоналу, який визначає у відповідності з вибраною стратегією розвитку підприємства. Під ресурсами розуміють робітників господарства з досягнутими рівнями компетенцій, бажаннями, мотиваціями, досягненнями. Результатом порівнювання потреб і ресурсів організації можуть опинитися перестановки, пересування, набір, навчання та інше.

## Групи персоналу за освітою та їх бальні оцінки

№ з/п	Групи персоналу	Оцінки в балах
1.	Із загальною середньою освітою (повною, чи не повною)	0,1
2.	Що закінчили вищі навчальні заклади I рівня акредитації. Після закінчення професійно-технічного училища (ПТУ), спеціально професійно-технічного училища (СПТУ)	0,15
3.	Що закінчили вищі навчальні заклади II рівня акредитації. Із середньою спеціальною освітою	0,25
4.	Що закінчили вищі навчальні заклади III-IV рівня акредитації. З вищою та незакінченою вищою освітою	0,4
5.	Із двома вищими освітами, що відповідають профілю роботи, або з вченим ступенем	0,5

У суспільстві повинні цілеспрямовано формуватись і виховуватись потреби, розширюватися діапазони інтересів людини. Спостереження переконливо показують, що важче всього управляти індивідуумами з обмеженим колом інтересів, цілей і життєвих ідеалів. Задоволенням виникаючих потреб здійснюється у процесі мотивації, яка ґрунтується на використанні наявних або створенні нових мотивів.

*Науковий керівник: В.В. Татарінов, кандидат економічних наук, доцент*

**А. Наумов**

*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ АНТИКРИЗОВОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ**

Циклічний розвиток економіки країни об'єктивно обумовлює можливість, а в більшості випадків неминучість, виникнення кризових ситуацій, банкрутства господарюючих суб'єктів, які, у свою чергу, не змогли адаптуватися до мінливо-складних умов ринкового середовища. У той же час існує необхідність збереження ефективного функціонування підприємств, що можливе при своєчасному та глобальному підході до формування та реалізації механізмів антикризового управління, спрямованого на скорочення, усунення

або уникнення ризиків і загроз шляхом застосування сучасних інструментів менеджменту.

В умовах зростання економіки загроза виникнення фінансових ризиків ставить перед наукою і практикою актуальну проблему їх виявлення на ранніх стадіях виникнення, розробки і реалізації превентивних заходів антикризового управління на основі вивчення сучасних методів антикризового управління господарюючого суб'єкта в умовах глобальної та національної економіки. У ході дослідження вивчені роботи провідних науковців, економістів і практиків: Л.И. Абалкіна, І.Т. Балабанова, І.М. Герчикова, П. Друкера, Дж. М. Кейнса, Н.Д. Кондратьєва, А. Маршалла, М. Портера, А. Сміта, Р.А. Фатхутдінова та інших у частині забезпечення сталого економічного розвитку за рахунок забезпечення антикризових перетворень.

На підставі аналізу публікацій можна виділити наступні підходи дослідників до визначення сутності категорії "антикризове управління":

- система управління, яка застосовується виключно в рамках процедури неспроможності (банкрутства);

- система управління, націлена на попередження і подолання виникаючих кризових ситуацій;

- система взаємовідносин між підприємством, що потрапили в кризову ситуацію і державою, де провідна роль в управлінні відводиться державному механізму підтримки системно-значущих галузевих підприємств;

- система управління, яка застосовується виключно для виведення підприємства з конкретної кризової ситуації.

У більшості робіт антикризове управління розглядається з позиції механізму управління, спрямованого на пошук антикризових дій господарюючого суб'єкта з кризової ситуації.

На нашу думку, в умовах сьогодення систему антикризового управління доцільно розглядати не тільки як механізм управління, а і як невід'ємну органічну складову організаційно-економічного механізму управління суб'єктом економіки, спрямованого на запобігання і прогнозування кризових ситуацій.

Генезис досліджень в області макроекономічного управління антикризових перетворень показав, що криза в діяльності підприємств є багатоплановим явищем, а його наслідки включають як позитивний, так і негативний вплив на основні показники функціонування підприємства, галузі і економіки країни в цілому.

Основними напрямками антикризового управління на рівні господарюючих суб'єктів є: постійний моніторинг фінансово-економічного стану підприємства; розробка документообігу, що становить цілісність інформаційних потоків на підприємстві; розробка та реінжиніринг нових управлінських, фінансових та маркетингових стратегій; скорочення постійних і змінних витрат; підвищення продуктивності праці; залучення стратегічних інвесторів; посилення мотивації та залучення персоналу в управлінський процес.

Для реалізації даних заходів виникає необхідність розробки і практичного



застосування організаційно-економічного механізму кризового менеджменту, що дозволяє активно використовувати кризу як основу для забезпечення фундаменту подальшого стійкого розвитку підприємства.

Даний механізм антикризового управління повинен бути економічно-правовим.

До економічних складових механізму відносяться: діагностика і прогнозування фінансового стану; оцінка бізнесу підприємства і вектора його розвитку; оцінка зовнішнього і внутрішнього маркетингового середовища; розвиток організаційно-виробничого та стратегічного менеджменту; управління кадровим потенціалом; розвиток системи фінансового менеджменту; наявність антикризової інвестиційної політики; реалізація заходів у сфері антикризового бізнес-планування; організаційні заходи щодо ліквідації підприємства.

До правових складових механізму відносяться: спостереження, фінансове оздоровлення, зовнішнє управління, мирова угода.

Крім того, реалізація антикризового управління можлива в рамках наступних напрямків:

- індивідуальне антикризове управління;
- антикризовий консалтинг;
- антикризове управління під контролем кредиторів;
- інтегрована система управління корпоративними ризиками та кризами.

Таким чином, широке впровадження антикризового управління – проблема досить актуальна для будь-якого суб'єкту господарювання, особливо в умовах поступового посилення податкового та законодавчого тиску. Саме антикризове управління спрямоване на забезпечення економічної безпеки підприємства.

*Науковий керівник: Ю.А. Малащенко, кандидат економічних наук, доцент*

**А. Панченко**

*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ГОЛОВНИЙ ВАЖІЛЬ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Вимоги зростання конкурентоспроможності вітчизняної економіки створюють підвищений інтерес до ефективності управління на всіх рівнях, в тому числі на рівні підприємств. Зростає роль знань, умінь і технологій в управлінні окремими підприємствами. Однак практика керівництва бізнесом показує, що конкурентоспроможність визначається не тільки знаннями і компетенціями керуючих, а й фактором культури як набору цінностей, які притаманні більшості працівників.

Слід зазначити, що питання впливу організаційної культури на формування системи управління підприємством в даний час є недостатньо вивченою темою в теорії управління. Тому метою дослідження є виявлення

факторів взаємодії та взаємовпливу організаційної культури та інших елементів системи управління підприємством.

Система управління підприємством – це системна сукупність цільової взаємодії та взаємовпливу двох організаційних складових, культури, яка визначається керівництвом, та структури, що обумовлюється технологією бізнесу, яка призводить до забезпечення ефективної діяльності та розвитку підприємства в цілому з урахуванням вимог конкурентного простору.

Виходячи з вищезазначеного, запропонована архітектура системи управління підприємством (далі АрСУП), основою якої є структурна модель управління, побудована з урахуванням головного творчого психоемоційного фактора формування системи управління (рис. 1).

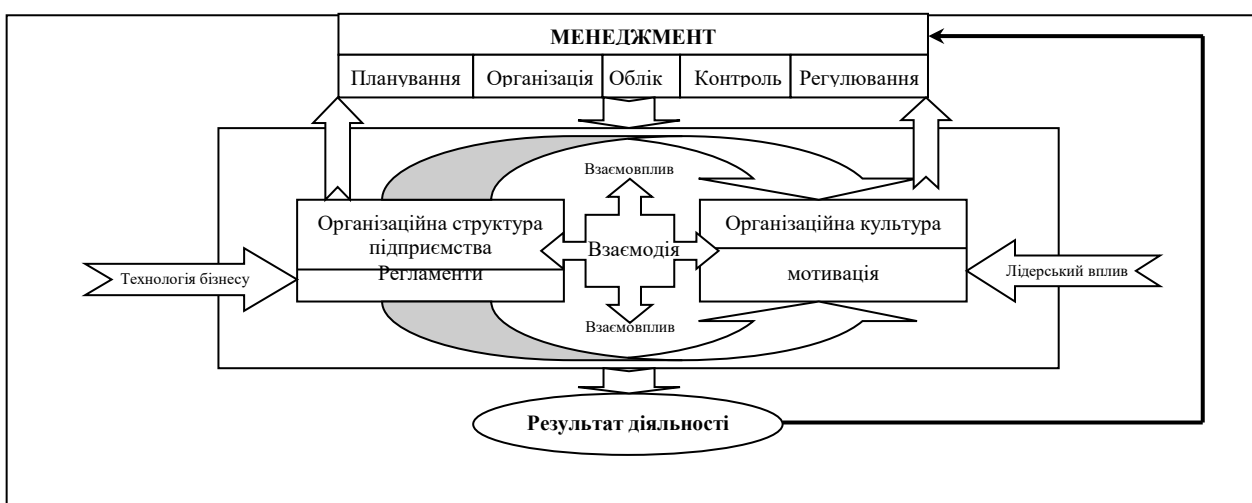


Рис. 1. Архітектура СУП

АрСУП будується на трьох компонентах:

- фундаментальні закони бізнесу, які визначаються його технологією і що виражаються в організаційній структурі підприємства і представляють модель бізнесу;
- поведінка учасників підприємства (трудових ресурсів), емоційний вплив на бізнес через лідера, що виражається в організаційній культурі і формах мотивації персоналу;
- функціональне управління, що складається з управлінських впливів і зворотного зв'язку по циклу Демінга PDCA.

АрСУП націлена на постійне вивчення та аналіз наступних процесів та їх результатів, а саме вплив лідера на організаційну культуру, місце мотивації в архітектоніці управління, вплив організаційної культури на форми функціонального управління організацією та зворотній зв'язок; взаємодію типу лідерства, організаційної культури, організаційної структури і регламенту.

Слід зазначити, що саме організаційна культура робить вирішальний вплив на вибір і формування методів та інструментів функціонального управління підприємством.

Сильна організаційна культура з високим ступенем конформізму типу

лідерства та мотиваційним очікуванням співробітників дозволяє більш ефективно використовувати інструменти функціонального управління: не тільки розробляти, а й реалізовувати стратегічні плани, оперативно реагувати на необхідність внесення до них коригувань, і регулювання і координації діяльності, забезпечуючи своєчасну оцінку і контроль.

Високий ступінь конформізму типу лідерства та мотиваційних очікувань сприяють отриманню організацією ряду переваг, а саме:

- підрозділи організації зосереджуються на єдиному комплексі стратегічних завдань;
- високий ступінь розуміння персоналом шляхів і способів вирішення поставлених керівництвом завдань;
- здатність своєчасної та об'єктивної реакції на зміни зовнішнього середовища;
- зацікавленість усіх учасників виробничого процесу у розвитку організації;
- ефективний розподіл та використання ресурсів.

Таким чином, культура організації є невід'ємним елементом системи управління підприємством поряд з організаційною моделлю бізнесу і моделлю функціонального управління. Організаційна культура формується під впливом лідера і визначає форму і зміст мотивації співробітників. Крім того, організаційна культура і її сила мають вагомий вплив на форми і методи результативного управління, прийнятого на підприємстві.

*Науковий керівник: Ю.А. Малащенко, кандидат економічних наук, доцент*

**С. Пушенко**  
*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, г. Дніпро*

## **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕТОДОВ ГРУППОВОГО МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ПРЕДПРИЯТИЯ**

На данном этапе необходимо:

1. Заинтересовать трудовой коллектив в поиске внутрипроизводственных резервов эффективного и высокопроизводительного труда, поскольку прибыль трудовых коллективов становится главным источником технического и социального развития предприятия, усиливается взаимосвязь оплаты труда и конечных результатов;

2. Вести учет эффективной организации труда на каждом рабочем месте, так как размеры доплат за интенсивный труд ограничиваются рамками экономии фонда заработной платы (по тарифным ставкам и окладам) высвобожденных работников ;

3. Трудовые коллективы должны сами зарабатывать средства для увеличения оплаты труда, кроме этого им должна предоставляться

возможность по своему усмотрению использовать средства, которые находятся в их распоряжении.

Сложный механизм организации заработной платы будет эффективно функционировать на основе ряда принципов:

- распределение согласно результатам труда, его количеству и качеству;
- материальная заинтересованность в высоких конечных результатах труда и неограниченность заработной платы;
- совпадение индивидуальных интересов с коллективными;
- систематическое увеличение заработной платы рабочим и служащим;
- простота и наглядность системы оплаты труда;
- опережение темпов роста производительности труда по сравнению с ростом его оплаты.

Целям усиления материальной заинтересованности работников служит дифференциация заработной платы.

Совершенствование оплаты труда предполагает необходимость более точного учета количественных и качественных затрат труда и улучшения использования фонда заработной платы в целях стимулирования роста производительности труда и повышения эффективности производства в целом.

Повышение эффективности оплаты труда на предприятии можно достичь благодаря применению сдельно-прогрессивной системы. Ее суть заключается в стимулировании выполнения и перевыполнения норм выработки и производственных заданий путем увеличения расценок.

Важным является создание новых видов премий на предприятии.

Показателями премирования рабочих основного производства, характеризующие качественные результаты их труда, могут быть:

- при стимулировании улучшения качества продукции, работ, услуг: повышение сортности (марочности) продукции, рост уровня сдачи продукции с первого предъявления, сокращение случаев возврата некачественной продукции после проверки работниками отдела технического контроля (ОТК); отсутствие претензий (рекламаций к продукции, работ, услуг) от других подразделений предприятия или потребителей; снижение уровня брака по сравнению с предыдущим периодом и т. п.;
- при стимулировании снижения себестоимости: экономия сырья, материалов, инструмента, запасных частей;
- при стимулировании освоения новой техники и прогрессивной технологии: повышение коэффициента загрузки оборудования; коэффициента сменности работы новых типов машин и оборудования; сокращение сроков освоения новых технологий.

Следовательно, совершенствование оплаты труда на предприятии ООО «Ориент» должно воплощаться по следующим направлениям:

1. Введение дифференцированной заработной платы как основы регулирования размеров оплаты труда на всех уровнях структуры управления с учетом обеспечения постоянного воспроизводства рабочей силы.

2. Введение в качестве основы организации оплаты труда на всех уровнях управления системы тарифных договоров, которые заключаются в результате коллективных переговоров.

3. Сближение экономических условий оплаты труда работников, принятых на условиях найма, на предприятиях всех форм собственности.

Разработанный нами мероприятие совершенствование материального стимулирования персонала ООО «Ориент» был внедрен на предприятии и применяется для всех работников производственных цехов.

*Научный руководитель: В.В. Татаринов, кандидат экономических наук, доцент*

**М. Саблін**

*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **АЛГОРИТМ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Сьогодні будь-який суб'єкт господарювання здатний вижити, якщо він раціонально, "найкраще" використовує наявні ресурси з метою отримання максимального прибутку, що можливе при ефективній взаємодії персоналу між собою, а також керівників і персоналу.

Результати проведення досліджень основних причин виникнення конфліктів на підприємствах м. Кременчука свідчать про основні моменти в роботі, які викликають незадоволеність у працівників.

Серед причин, які найбільшою мірою викликають незадоволеність працівників своєю роботою, були названі такі:

- рівень матеріальної винагороди (54,1% респондентів);
- відсутність системи професійного розвитку (27,4% респондентів);
- напруженість соціально-психологічного клімату на підприємстві (33,7% респондентів);
- непрозорість системи оцінки діяльності працівників (17,2% респондентів);
- ненормований режим робочого часу (15,7% респондентів).

Тому розв'язання проблемних питань щодо урегулювання конфліктних ситуацій можливе при умові ефективного управління ними. Управління конфліктами (далі УК) у трудовому колективі є важливим управлінським інструментом в роботі керівника, так як усвідомлене застосування відповідних методів і прийомів допомагає формувати і розвивати кадровий потенціал організації.

Управління конфліктами в організації – це цілеспрямовані і системні дії керівника щодо:

- усунення або мінімізації причин конфлікту;
- підвищення рівня стресостійкості персоналу в складних професійних ситуаціях;
- зниження рівня конфліктності трудового колективу в цілому;

– підвищення конфліктологічної компетентності трудового колективу.

З метою здійснення ефективного управління запропоновано алгоритм механізму управління конфліктами, що включає наступні етапи:

1. Формування технології управління конфліктами на основі визначення економіко-соціальних цілей.

2. Діагностика конфліктної ситуації та визначення потреб в управлінні конфліктами на основі посилення конфліктологічної діяльності.

3. Реалізація технології УК та аналіз отриманих результатів.

4. Систематизація даних на підставі результатів аналізу зовнішніх та внутрішніх ресурсів, діагностики та розробки програми профілактики і корекції трудового стресу і синдрому професійного вигорання, здійснення моніторингу результатів і коригувати програми з урахуванням отриманого зворотного зв'язку.

5. Застосування мотиваційної компоненти для розв'язання конфліктних ситуацій.

6. Аналітичний, спрямований на аналіз результатів технологій урегулювання конфліктів, виявлення проблемних зон, розробка кадрових стратегій та методів регулювання соціально-психологічних методів управління.

7. Управлінський, спрямований на оцінку результатів діяльності підприємства за рахунок реалізації технології УК.

Запропонований алгоритм УК повинен бути націлений на формування організаційних умов, що попереджають виникнення деструктивних конфліктних ситуацій, базуватися на комплексному аудиті специфіки організаційного середовища і діагностиці психологічного клімату в організації.

Використання алгоритму УК надасть змогу підприємству підвищити соціально-економічні результати за рахунок:

- вдосконалення організаційної структури управління;
- оптимізації часу на прийняття та реалізацію управлінських рішень, пов'язаних з урегулюванням організаційних конфліктів;
- оптимізації кількісного складу управлінського персоналу;
- підвищення рівня виконавчої та трудової дисципліни;
- формування стабільного кадрового складу;
- забезпечення дотримання корпоративної етики та етичних норм взаємодії;
- створення здорового соціально-психологічного клімату в колективі;
- забезпечення механізму зворотного зв'язку з працівниками тощо.

Слід зазначити, що в процесі управлінської діяльності щодо вирішення конфліктних ситуацій та при виборі алгоритму УК важливо враховувати наступні принципи управління конфліктами: об'єктивності та адекватності оцінки конфлікту, конкретно-ситуаційного підходу, гласності, демократичної взаємодії, врахування суспільної думки та комплексного використання засобів та прийомів впливу на ситуацію.

Отже, в сучасних умовах рівень управління організаційними конфліктами в трудовому колективі є важливим управлінським інструментом в роботі

менеджера, так як усвідомлене застосування відповідних принципів, методів і технологій допомагає формувати і розвивати кадровий потенціал організації.

*Науковий керівник: Ю.А. Малащенко, кандидат економічних наук, доцент*

**В. Срібненко**

*студент*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ВІТЧИЗНЯНИМИ НАУКОЄМНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ**

Найважливіший фактор розвитку наукоємних підприємств – ефективне управління. В економіці провідних країн світу спостерігається стійка тенденція зростання ролі наукоємних, ресурсозберігаючих технологій і виробництв. Незаперечним свідомством домінування такого напрямку економічного розвитку є, з одного боку, той факт, що до найдорожчих компаній світу, чиї акції котуються на фондовому ринку, відносяться не найбільші ресурсодобувні та переробні підприємства, а ті, які спеціалізуються на інтелектуальній, наукоємній, високотехнологічній продукції, а з іншої те, що стабільно знижується питоме споживання енергоносіїв на одиницю продукції.

У нашій країні проблеми створення високих технологій та використання накопиченого науково-технічного, виробничого, інтелектуального та кадрового потенціалу тривалий час вирішувалися не найефективнішим чином, результатом чого стало технологічне відставання за рядом визначальних напрямів розвитку науки і техніки (електроніка, біотехнології і ін.) [2]. У зв'язку з цим, на сучасному етапі економічного розвитку України для перенаправлення економіки на траєкторію стійкого зростання необхідні розробка і ухвалення ефективної науково-промислової політики, як основи державної концепції довгострокового соціально-економічного розвитку. Економічні проблеми наукоємних виробництв вирішуються лише в межах їх загострення, без скільки-небудь серйозних спроб прогнозування і використання випереджаючих заходів, які враховують наслідки економічного курсу, який реалізується у країні, а також динаміку загальноекономічних процесів.

Необхідно визначити такі специфічні особливості організації, управління та умови господарювання наукоємних виробництв в Україні [1]:

- комплексний характер діяльності підприємства, що вимагає вирішення всіх проблем створення техніки: від наукових досліджень і ДКР до серійного виробництва та експлуатації;
- поєднання цільової спрямованості досліджень, розробок і виробництва на конкретний результат з перспективними напрямами робіт загальносистемного, фундаментального призначення;
- високий науково-технічний рівень продукції, яка випускається;
- значна частка витрат на НДДКР;



- домінування процесу зміни технології над стаціонарним виробництвом і пов'язана з цим необхідність регулярного оновлення основних виробничих фондів, розвитку дослідно-експериментальної бази;
- політематичність досліджень і розробок, диверсифікованість і багато номенклатурність виробництва;
- висока динамічність розвитку виробництва, яка проявляється в постійному оновленні його елементів;
- високий ступінь невизначеності (ентропії) в управлінні найсучаснішими розробками, що вимагає, при ухваленні рішень, використання прогнозової оцінки технологій майбутнього. Створення якісно нової продукції, як правило, здійснюється паралельно із розробкою основних компонентів [3];
- інтенсивний інвестиційний процес, який є найважливішим фактором досягнення цілей досліджень і розробок високого науково-технічного рівня, який супроводжує реалізацію великих проєктів;
- наявність унікальних колективів із значною часткою вчених, висококваліфікованих інженерно-технічних працівників і виробничо-промислового персоналу у загальній чисельності зайнятих у розробках та виробництві.

Таким чином, можна констатувати, що перехід від кризи економіки до поживлення і підйому вимагає випереджаючого зростання інвестицій перш за все в активну частину основних фондів, оновлення основного капіталу на новітній технологічній базі, формування сприятливих умов з боку держави і підтримки соціальними групами, які зацікавлені у використанні інноваційних досягнень.

### *Список використаних джерел*

1. Безчасний Л.К. Мотивація наукової діяльності в умовах транзитивної економіки / Л.К. Безчасний, Г.В. Монастирська // Регіональні перспективи. – 2016. – № 3-4. – С. 23-29.
2. Гриньов А.В. Оцінка інноваційного потенціалу підприємства / А.В. Гриньов // Проблеми науки. – 2013. – №12. – С.12-17.
3. Щербань І.Б. Обґрунтування фінансового механізму інноваційної та інвестиційної діяльності в регіоні / І.Б. Щербань // Вісник УАБС. – 2016. – №2(15). – С. 12-18.

*Науковий керівник: В.П. Валіков, кандидат економічних наук, доцент*

**Р. Тайчер**

*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

Протягом останніх років система державного управління в Україні зазнає постійних перетворень. Особливо це стосується її структури та кадрового апарату. Однак, існуюча в країні система управління державою показує свою

неефективність, внутрішню суперечливість, відірваність від народу і виступає однією з причин стримування процесів модернізації та системних перетворень в усіх сферах розвитку суспільства. До головних чинників неналежного стану управління державою відносять:

- відсутність належної нормативно-правової бази з регулювання діяльності органів державної влади;
- неефективність системи взаємодії органів державної влади на центральному, регіональному та місцевому рівнях;
- недосконалість системи державної та муніципальної служби;
- недотримання органами виконавчої влади та місцевого самоврядування принципів відкритості і прозорості.

Найпроблемнішою зоною галузі державного управління є людина, природа якої вимагає детального вивчення. Надскладним питанням у сучасних мінливих умовах професійної діяльності державного службовця залишається процес прийняття логічних рішень, усвідомлення основних категорій фахової галузі, головними серед яких є свобода і влада.

Наразі формування, зберігання, передача, аналіз, використання інформації стало основним підґрунтям управління. На даний час виникла нагальна потреба в розробленні ефективної структури системи управління, що включає визначення раціональної послідовності прийняття комплексних рішень на основі використання обробленого масиву інформації, упорядкування зв'язків в системі управління та узгодження дій органів управління і забезпечує виконання функцій та завдань, покладених на неї. Розбіжності та неузгодженості між процесами обробки наявної інформації і прийняття рішень призводять до накопичення невикористаної інформації, створення дефіциту необхідної інформації, що призводить до прийняття рішень на підставі недостатнього обсягу корисної інформації, до їх необґрунтованості внаслідок недоліків у процесі аналізу інформації, що надходить.

Прийняття рішення розглядається як результат вибору із альтернативних рішень найбільш раціонального. Вказаний механізм забезпечує регулювання інформаційного обміну між суб'єктами та об'єктами державного управління. Модель інформаційного механізму процесу прийняття управлінських рішень є опрацюванням інформації за певним алгоритмом, а саме:

- отримання та аналіз інформації щодо її достовірності та важливості;
- оцінка достатності й придатності інформації;
- формування адекватної реакції на вплив зовнішнього середовища;
- вибір із можливих альтернатив управлінського рішення (за допомогою обраного критерію оптимальності) та його реалізація.

Важливо, що вказані етапи опрацювання інформації взаємопов'язані, а кожний наступний зазнає впливу попереднього.

Слід зазначити, що прийняте обґрунтоване управлінське рішення має бути реалізовано органами державного управління, що неможливо без побудованої ефективної системи органів виконавчої влади. Вирішення вказаного надзвичайно складного завдання є актуальною науковою проблемою

сьогодення. При цьому оптимальна модель системи органів публічної влади має забезпечити подальший суспільно-економічний розвиток України, реалізацію планів щодо її європейської інтеграції.

Нині новою та малодослідженою сферою управлінської науки є стратегічне управління персоналом в органах державної влади України. Вказана проблема особливо актуальна в межах державно-управлінських відносин. При цьому на сьогодні стратегічні ініціативи з боку персоналу належать до пріоритетних напрямів децентралізації системи управління.

Послідовність операцій, передбачених моделлю інформаційного процесу прийняття управлінських рішень з питань забезпечення національної безпеки, створюють ситуативну та концептуальну частки. Ситуативна частка відповідає за прийом та оцінку інформації, що надходить до суб'єктів державного управління і дозволяє здійснити оцінку стану об'єкта управління. Концептуальна частина моделі має за ціль аналіз можливих способів та засобів задля досягнення національних цілей, окреслює різні шляхи їх досягнення, формує критерій вибору оптимального рішення.

Зараз, коли наша держава відстоює своє право на суверенітет та територіальну цілісність, актуального значення набувають питання національної безпеки. Задля підвищення ефективності функціонування системи забезпечення національної безпеки України, необхідно вдосконалити науково-методологічний апарат та механізми інформаційно-моніторингової системи національної безпеки.

Отже, в межах дослідження державного управління нагального вирішення потребують проблеми, пов'язані з людиною, природа якої й створює складність пізнання управління. Максимальної уваги варті такі концепти теорії державного управління як прийняття рішення, свобода, влада, сучасне розуміння яких неможливе без застосування новітніх методів і креативних наукових технологій.

*Науковий керівник: Г.Я. Митрофанова, доктор економічних наук, доцент*

**К. Устіч**

*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ВПЛИВ ІМІДЖУ КЕРІВНИКА НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЇ**

У сучасному світі все частіше певну компанію асоціюють з її засновником, директором або керівником. Тому важливою частиною є імідж її керівника.

Імідж – це враження, яке складає людина на оточуючих.

Імідж керівника компанії – це певний образ в свідомості людей, який відповідає цінностям, нормам поведінки, манерам та етикету цієї групи, а також відповідність очікувань працівників до керівника.

Професіоналізм людини є найголовнішим чинником, який створює імідж. Інколи люди асоціюють слово "імідж" тільки з точки зору зовнішнього вигляду. Але це хибна асоціація, бо імідж включає і стиль керівництва, комунікацій з іншими, ведення переговорів; вміння піднести себе та вести за собою людей.

Імідж компанії може бути як нейтральним, так і позитивним чи негативним. Позитивний імідж компанії може економити фінансові ресурси, а негативний – збільшувати втрати.

Позитивний імідж може залежати від:

- знаходження інформації про компанію у СМІ;
- якості продуктів, які виробляє компанія;
- іміджу керівника;
- ефективного менеджменту;
- образу працівників компанії;
- соціальної відповідальності.

Купуючи новий iPhone, ми придбаємо не тільки "гаджет", ми також купуємо належність до Apple та Стіва Джобса, іміджу компанії, який він створив. Люди хочуть бути успішними та багатими, тому асоціюють себе зі Стівом.

Активне створення успішного іміджу допомагає компанії вести ефективну фінансову діяльність, тобто заробляти більше. Можна зробити продукт кращий за конкурента, але, якщо компанія не матиме іміджу з яким покупці хотіли би асоціювати себе, – це буде ще один черговий продукт.

Але імідж керівника не повинен бути створений штучно, людина має бути собою перш за все. Ніхто не хоче бути обдуреним, в світі сучасних технологій люди досить швидко дізнаються правду і тоді імідж компанії дуже сильно страждає. Також не потрібно забувати про імідж керівника всередині компанії.

Пліч о пліч з іміджем керівника йде його авторитет у працівників.

Авторитет – це безумовне значення і вплив, який людина здобула, і він не потребує постійного підтвердження. Людина повинна викликати симпатію, повагу та вирішувати проблеми відносин.

Авторитет має той керівник, який уважно ставиться до своїх підлеглих, сприяє їх розвитку, допомагає вирішувати конфліктні ситуації. Тут може спрацювати сарафанне радіо, якщо працівники задоволені керівником, то це буде поширюватися серед людей, не буде великої плинності кадрів, тоді можна досить швидко знайти гарного спеціаліста, бо буде, з кого обирати. Кандидати самі будуть ставати в чергу.

Отже, сучасний світ бізнесу диктує свої правила та тренди. Якщо компанія хоче бути попереду конкурентів, то вона повинна слідувати їм. Імідж керівника має велике значення задля ефективної діяльності компанії. Людина, яка очолює, – це обличчя компанії перед працівниками і покупцями. Компанія має піклуватися про те, кого хочуть бачити сучасні люди. Якісний продукт – це тільки 50 % успіху, інші 50 % – це імідж.

Компанія, яка хоче розвиватися, отримувати більше прибутку, працювати ефективно, повинна розвивати імідж керівника і в стінах компанії, і поза її межами. Потрібно пам'ятати, що це взаємопов'язані речі, які не існують одна без другої.

### *Список використаних джерел*

1. Поченцов Г.Г. Имиджология / Г.Г. Поченцов. – Киев, 2000. – 768 с.
2. Поченцов Г.Г. Профессия: имиджмейкер / Г.Г. Поченцов. – Киев, 1999. – 256 с.
3. [https://spravochnick.ru/menedzhment\\_organizacii/imidzh\\_organizacii/imidzh\\_rukovoditelya\\_i\\_imidzh\\_organizacii/](https://spravochnick.ru/menedzhment_organizacii/imidzh_organizacii/imidzh_rukovoditelya_i_imidzh_organizacii/)
4. <https://sales-generator.ru/blog/imidzh-rukovoditelya/>

*Науковий керівник: С.В. Дубінський, кандидат економічних наук, доцент*

**Ю. Христов**  
*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **САМОМЕНЕДЖМЕНТ ТА УПРАВЛІННЯ РОБОЧИМ ЧАСОМ ЯК НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ МЕНЕДЖЕРІВ**

Вдосконалення управлінської праці передбачає створення таких умов, за яких кінцева мета управління досягається з найменшими витратами праці.

Під самовдосконаленням розуміються особисті зміни, виникнення нових поглядів, відчуттів. Результативність процесу самовдосконалення розглядається з погляду мислення (наші ідеї, переконання, концепції, теорії); відчуття (наші почуття, настрої); готовності до дій здатність або нездатність діяти залежно від ситуації), її може бути подано у вигляді таблиці (табл. 1).

*Таблиця 1.*

Прогноз якісних результатів самовдосконалення менеджерів

<i>Аспекти розвитку особистості</i>	<i>Результат удосконалення</i>		
	<i>Мислення</i>	<i>Відчуття</i>	<i>Підготовка до дій</i>
<b><i>Здоров'я</i></b>	Послідовність ідей. Здатність враховувати деталі й ситуацію в цілому. Персональні стандарти. Цінності. Мораль. Філософські, релігійні та інші переконання	Усвідомлення й визнання почуттів. Внутрішня збалансованість. Внутрішній спокій	Калорійність їжі, дієта, фізична підготовка, здорові звички та спосіб життя

<b>Навички</b>	Розумові й концептуальні здібності, професійні знання, пам'ять, логічне мислення, здатність до творчості, інтуїція	Здатність до спілкування з людьми. Артистичні здібності	Професійні здібності
<b>Здатність до дії (мотивація й рішучість)</b>	Здатність робити вибір та йти на компроміс, здатність відмовлятися від запропонованого рішення	Здатність усвідомлювати й трансформувати перешкоди – розпач, нещастя, страждання й керувати ними	Здатність вийти зі стану депресії, взяти ініціативу в свої руки, знову взятися за розв'язання проблеми
<b>Особистість</b>	Усвідомлення й розуміння себе	Примирення з недоліками. Здатність радіти наявним перевагам	Самотивація, знання меж своїх можливостей. Мета життя

На підставі проведеного дослідження, можна зробити висновок, що самоменеджмент необхідно розглядати як важливий інструмент заохочування менеджерів до підвищення ефективності праці, що в поєднанні із застосуванням тайм-менеджменту надасть змогу управлінцю продемонструвати свої ділові якості у повному обсязі.

*Науковий керівник: В.В. Татарінов, кандидат економічних наук, доцент*

**К. Черноіваненко**  
*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ПРОАКТИВНЕ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Бути проактивним – означає діяти, а не бути об'єктом впливу. До цього прагнуть всі організації – не пливти безвільно за течією, підкоряючись обставинам, а вести свій бізнес як це потрібно саме їм. Як показує світовий досвід, проактивні компанії досягають більшого в бізнесі, ніж їх реактивні конкуренти, а перехід від реактивного управління до проактивного повинен стати пріоритетним напрямком для сучасних компаній.

Проактивне управління направлено на запобігання виникненню проблем. Передбачити і запобігти – основні принципи проактивного управління [2].

Проактивна компанія має ясні цілі, місію, бачення та керівні принципи та гнучку організаційну структуру. Основою проактивного управління є визнання і аналіз помилок, здійснення коригувальних впливів за результатами аналізу,

свобода вибору, здатність до самонавчання, сильний корпоративний дух.

Проактивний контроль націлений на виявлення відхилень у стані соціально-економічної системи на сьогоднішній день, які в майбутньому можуть привести до негативних наслідків. На основі результатів проактивного контролю приймаються або плануються до прийняття управлінські рішення, які здатні запобігти несприятливому для компанії розвитку подій.

Відповідно до принципу Парето, 20% прихованих і явних загроз перетворюється в 80% критичних ситуацій, що несуть негативні наслідки для фірми. Природним є прагнення виявити дані загрози і запобігти їх здійсненню. У більшості випадків в результаті проактивного контролю проблеми стають відомими завчасно, що дозволяє спланувати і здійснити заходи щодо їх усунення.

Реактивний контроль дозволяє лише фіксувати факт несприятливих подій і, в кращому випадку, розробити заходи щодо запобігання подібним ситуаціям в майбутньому. Такий підхід до управління непридатний в умовах невизначеної, мінливої ринкової кон'юнктури. По-перше, тому що кожна ситуація унікальна і неповторна, по-друге, деякі несприятливі ситуації, що трапилися в цьому можуть поставити під сумнів існування компанії в майбутньому.

Виходячи з наведеного визначення, виділяється три основні складові проактивної поведінки компанії [3]:

- взаємодія з клієнтом у контексті виявлення і реалізації неявних запитів;
- постійне формування споживчих інновацій;
- безперервна робота з персоналом компанії і формування специфічного інноваційно-креативного внутрішнього середовища компанії.

В науковій літературі немає єдиного консенсусу щодо єдиної моделі, що відповідає діям при проактивному вдосконаленні, проте існує кілька методів проактивного вдосконалення, які мають стандартні кроки.

На сьогоднішній день найбільш поширеним є метод структурування функції якості або технологія розгортання функції якості (QFD) – це напрямок розвитку побажань споживача на основі функцій і операцій діяльності компанії із забезпечення якості на кожному етапі життєвого циклу новостворюваного продукту (послуги) [1].

В основі QFD лежить використання серії матриць, так званих "будинків якості" (housesofquality), що дозволяють пов'язувати вимоги споживачів з якісними параметрами продукту, параметри продукту – з інженерними характеристиками компонентів, характеристики компонентів – з виробничими операціями, а виробничі операції – з вимогами виробництва.

Одна з переваг QFD полягає в створенні бази даних для майбутніх розробок або удосконалень процесів, яку можна регулярно використовувати для обслуговування майбутніх потреб. Це забезпечує систему підходів і призводить до змін продукту або системи, що може бути виявлено при дослідженні кореляцій або залежностей в процесі. В результаті кінцевий продукт призводить до зниження втрат якості і збільшення задоволеності



споживача.

Розгортання функцій якості дозволяє вирішити ряд важливих завдань проактивної компанії. По-перше, визначити пріоритетність побажань і очікувань споживача, як висловлених в явній формі, так і передбачуваних. По-друге, перевести ці побажання і очікування в технічні характеристики і специфікації. По-третє, створити і надати якісний продукт або послугу з характеристиками, спрямованими на задоволення всіх важливих і істотних запитів споживача.

Можна зазначити, що QFD трактується як окрема методика, у межах якої використовується комплекс інструментів, спрямованих на забезпечення очікуваної споживачем цінності продукту за його мінімальної вартості [1]. Саме завдяки використанню QFD споживач може управляти продуктом, він завдає основний вплив на компанію, допомагаючи їй залишитись у бізнесі та досягти успіху.

### *Список використаних джерел*

1. Должанський А. Системи менеджменту якістю / А. Должанський, Н. Мосьпан, І. Ломов, О. Максакова. – Дніпро: «Свідлер А.Л.», 2017.– 563 с.
2. Ньюстром Д.В. Организационное поведение: Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Кантулевского // Д.В. Ньюстром, К. Девис. – СПб.: Питер, 2000. – 448 с.
3. Паздрій В.Я. Модель проактивної поведінки компанії / В.Я. Паздрій // Стратегія економічного розвитку України. – 2013. – № 32. – С. 155-164.

**К. Шатов**

*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ КЕРІВНОГО ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

Найважливішим ресурсом організації є персонал, який є фактором досягнення основних цілей підприємства за рахунок підвищення рівня ефективності, якості та продуктивності праці. Отже, мотивація трудової діяльності керівного складу має особливе значення, так як високі результати успішно мотивованого менеджменту сприяють зростанню продуктивності праці.

Разом з тим досягнення зазначених результатів можливе лише за умов ефективного управління, яке безпосередньо залежить від керівного персоналу, а також спрямування його діяльності на результат.

Треба відзначити, що рішенням цього є розуміння мотивів, інтересів, потреб керівників різних ланок, а також раціональне використання стимулів до праці.

Мотивація керівного персоналу обумовлюється двоєдиною метою, яка передбачає досягнення цілей організації за допомогою залучення і утримання висококваліфікованого персоналу, а також ефективного використання творчого і

професійного потенціалу працівника за допомогою результативної мотивації, що формується на основі комплексного стимулювання, яке є предметом уваги всіх рівнів управління.

Разом з тим мотивація керівного персоналу повинна базуватися на аналізі наступних груп показників, а саме:

- зв'язок зі стратегією організації;
- стан системи оплати праці; стан преміальної системи;
- стан системи пільг і компенсацій (соціального пакету);
- система нематеріального стимулювання.

За допомогою даних груп показників можна найбільш повно оцінити ефективність процесу мотивації керівного складу на кожному підприємстві, за результатами дослідження яких створити більш досконалу і ефективну систему мотивації праці керівників різних рівнів управління.

Також для визначення найбільш дієвої системи мотивації керівного персоналу на підприємстві необхідно проводити мотиваційний моніторинг керівників. Силу мотивації визначати на основі теорії "очікування – валентність".

У свою чергу, вивчення мотиваційної спрямованості на задоволення визначених потреб дає змогу згрупувати три типи працівників:

- працівники, для яких значущими є мотиви нижчого рівня;
- працівники, які переважно зорієнтовані на задоволення потреб вищого рівня;
- робітники з різнобічним розвитком мотивів нижчого і вищого рівнів.

Для керівників підприємств слід впроваджувати почасово-преміальну систему оплати праці. При визначенні суми премії, керівників слід поділити на дві категорії: ефективна робота яких на пряму підвищує отримання прибутку від реалізації продукції та надання послуг; робота яких на пряму не впливає на формування прибутку, та встановити відповідні відсотки нарахування премії, яка буде розраховуватися за відповідною моделлю.

Модель розрахунку суми премії за умови досягнення певних виробничих результатів містить наступні дані: посадовий оклад, відсоткову ставку премії для керівників, кількість робочих днів за графіком, кількість відпрацьованих днів. Відповідно до запропонованої моделі, розмір посадового окладу, відсоткової ставки преміювання та кількість робочих днів за графіком величини стабільні, керівник, якого преміюють, вплинути на них не може. Єдиний показник на який може вплинути керівник – фактично відпрацьований ним час, дана величина є визначальною при визначенні суми премії. Тобто розмір премії залежить напряду від керівника. Подібний порядок розрахунку допомагає уникнути "зрівнялівки" і стимулює працівника скорочувати кількість днів невиходу на роботу, оскільки це спричиняє збільшення коефіцієнта преміювання, а отже, суми премії.

Додатково до систем оплати праці доцільним є встановлення винагороди управлінському персоналу підприємства за підсумками річної роботи – розподіл частки чистого прибутку підприємства. Для цього можна використати

систему "оцінки заслуг", яка проводиться один раз на рік. На кожного керівника заповнюється спеціальна картка за встановленими показниками та визначається кількість набраних ним балів. Надалі підраховується загальна кількість балів, що набрана усіма керівниками під час оцінки. Ці дані використовуються для підрахунку винагороди, яку отримає кожен керівник залежно від внеску кожного з них у результат.

У моделі константою можна вважати загальну кількість балів, що набрали при оцінці керівники та індивідуальний бал кожного з них. Самою головною складовою даної моделі є чистий прибуток, і чим він більше, тим більшу винагороду отримає кожен з керівників. Отже, уся їх діяльність буде націлена на покращення своїх результатів, що збільшить чистий прибуток підприємства за рік, а отже і прибуток кожного з керівників.

Таким чином, у постійно мінливих економічних умовах господарювання сучасним підприємствам необхідно постійно оновлювати методи мотивації і стимулювання керівного персоналу для досягнення високих результатів діяльності.

*Науковий керівник: Ю.А. Малашенко, кандидат економічних наук, доцент*

**Е. Шегута**

*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, г. Дніпро*

## **ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Современные экономические и политические условия, трансформация бизнес-процессов требуют от отечественных предприятий перехода к дифференцированному стилю управления с привлечением узкоспециализированного персонала. Изменение условий внешней среды функционирования промышленных организаций требует осуществления кадровых преобразований, совершенствования структуры управления, путем реорганизации или ликвидации определенных подразделений. В этих условиях возникает необходимость разработки стратегии развития работников предприятия, так как ее отсутствие лишает менеджеров по работе с персоналом точных ориентиров развития и приводит к разнонаправленности в принятии каких-либо стратегических решений.

В процессе исследования был выявлен ряд факторов, судя по которым можно утверждать, необходимость и целесообразность разработки стратегии развития персонала внутри предприятия является актуальной. К таким факторам можно отнести:

- значительные изменения бизнес-стратегии;
- высокий уровень текучести кадров или отсутствие системы привлечения новичков с необходимыми компетенциями;

- неясность критериев будущего развития работников, как следствие отсутствие мотивации, что сказывается на эффективности их работы;
- непродуктивная работа с кадровым резервом и молодыми специалистами, необходимость постоянной переподготовки персонала в связи с изменениями целей и структуры предприятия [1, с. 325].

Безусловно, стратегия развития персонала является производной от комплексной стратегии организации и определяется задачами и целями предприятия на каждом этапе его развития. Например, в том случае, если основой реализации корпоративной стратегии является максимизация качества выпускаемой продукции, то ключевой персонал, как и коллектив в целом, должны обладать высоким профессиональным уровнем и компетентностью, чтобы реализовать высокий уровень качества изготовления продукции, независимо от затрат на возможные технологические и производственные сбои.

Внедрение прогрессивных технологий, максимальная гибкость, профессиональная эрудиция и способность мыслить критически, восприятие новых технологий и видов техники – это те критерии, которые предусматривает инновационный тип корпоративной стратегии [2, с. 288].

Итак, выявленные предпосылки формирования данной стратегии говорят о специфике ее разработки и реализации, а именно:

- применение комплексного подхода в развитии персонала организации;
- целенаправленность характера политики развития работников;
- постоянное повышение квалификации сотрудников.

Таким образом, руководители предприятия должны разрабатывать и приводить в действие стратегию развития персонала, учитывая специфику данного процесса, поскольку это даст возможность достичь поставленных целей в области развития сотрудников, а также добиться улучшения социальной и экономической эффективности.

#### ***Список использованных источников***

1. Апенько С.Н. Стратегическое управление персоналом в динамичной среде функционирования. – Омск: ОмГУ, 2007. – 325 с.
2. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной культуры. – Москва: "Финпресс", 2004. 288 с.

***Научный руководитель: С.В. Дубинский, кандидат экономических наук, доцент***

## **ПРОЦЕС ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ**

Рішення – це вибір одного варіанта дій із багатьох.

Управлінське рішення – це фіксований управлінський акт, який спрямовує діяльність трудового колективу у русло досягнення цілей, поставлених перед організацією або особою.

Управлінські рішення бувають програмовані або не програмовані. Програмовані – ті, де визначена наперед послідовність кроків у прийнятті рішень. Не програмовані – ті, які виникають при нових ситуаціях або при невідомих факторах.

Інтуїтивні управлінські рішення – це вибір альтернативи чи варіанта на основі відчуття, що вона або він правильні.

Управлінське рішення, засноване на судженнях, – це вибір альтернативи на основі знань або досвіду.

Раціональне управлінське рішення – це вибір альтернативи за допомогою об'єктивного аналітичного процесу. До аналітичного процесу належать діагностика проблем, формування критеріїв обмежень, скорочення числа альтернатив, оцінка альтернатив та вибір альтернатив.

Склад рішень за функціями інноваційного менеджменту наведено в таблиці 1.

Управлінське рішення – це творчий процес мислення суб'єкта управління, в результаті якого визначається, які заходи треба здійснити в даній фактичній виробничій ситуації або в ситуації, що передбачається, для розв'язання певної проблеми й одержання бажаного результату.

Підготовка та прийняття управлінського рішення є не тільки органічною частиною процесу управління, а й головним етапом циклу управління. Тому, якщо сутність управління розглядати як цілеспрямований вплив суб'єкта управління на об'єкт, яким управляють, то під сутністю управлінського рішення слід розуміти обґрунтування й формування змісту цього впливу.

Управлінське рішення – це, власне, відповіді на запитання, в які строки, з витратою яких сил і коштів, в якому порядку, за якого розподілу обов'язків, прав і відповідальності, за якої організації контролю, з якими результатами має здійснюватися управлінський вплив.

З метою підвищення відповідальності за прийняття та здійснення рішення, а також створення передумов для ефективного контролю за його виконанням, рішення має бути документованим. Документація рішення оформлюється з урахуванням чинних законодавчих та інших правових актів.

## Склад основних рішень за функціями інноваційного менеджменту

<b>Функції менеджменту</b>	<b>Типові управлінські рішення</b>
<b>Формування цілей</b>	Прийняття інноваційної місії. Формування цільових параметрів діяльності організації. Прийняття стратегічної концепції. Затвердження інноваційної концепції розвитку організації, вибір інноваційної стратегії.
<b>Планування</b>	Формування тематичних планів НДДКР. Розроблення та затвердження календарного плану роботи за програмою чи проектом. Затвердження витрат на НДДКР. Формування виробничих програм з інноваційної продукції. Прийняття фінансового плану. Затвердження плану реалізації нової продукції, послуг.
<b>Організація</b>	Створення організаційної структури управління інноваційного процесом. Затвердження штатного розпису підрозділів, лабораторій, науково-технічних центрів. Організація виконання інноваційної стратегії. Затвердження схеми організації інноваційного процесу в просторі й часі.
<b>Контроль</b>	Оцінка виконання роботи за проектом чи програмою. Аналіз та оцінка роботи служб і підрозділів НДДКР. Розпорядження щодо змін термінів проведення робіт за проектом. Установлення порядку оцінювання діяльності виконавців проекту. Оцінка ефективності нововведень.

Форма документування рішення залежить від його призначення, а зміст повинен відповідати таким вимогам: у документованому рішенні відображують мету, визначають засоби досягнення цієї мети у вигляді конкретних заходів, визначають очікувані результати, встановлюють строки виконання кожного заходу та називають конкретних осіб, які відповідають за реалізацію рішення.

**Науковий керівник: В.В. Татарінов, кандидат економічних наук, доцент**

## СЕКЦІЯ III

### Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці та освіті

**Mariia Rizun**

*MA, Teaching Assistant*

*University of Economics in Katowice, Poland*

#### RECOMMENDER SYSTEM FOR HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

In today's world, having a possibility to start university education does not mean having no problems with selecting a study program to enroll in. In order to make decision on such an important step in life, an applicant for studies (as well as a student) has to have access to all the information necessary for the decision-making. Besides, this information should be presented in a form that is clear and easy to be analyzed.

The research problem to be solved is helping students make their decisions by assisting them in their search of information on study programs, courses and other important things connected with their education. To realize this objective, a prototype recommender system (RS) is to be developed and implemented into the didactic process of higher educational institutions (HEIs). Development of the RS is suggested with application of two components: knowledge graph (KG) and text mining algorithms (TM).

The RS is aimed at assisting students of HEIs when they build their individual educational profiles. The RS filters data in order to narrow down the information relevant for a user (student): based on his/her query, on his/her previous search results and/or on the data provided in his/her user's profile – for instance, age, year of studies, study program, topics of interest, etc. The RS is to help students by suggesting study programs, courses or any other educational activities on the basis of their preferences and, what is also important, by presenting all the available information in a clear and transparent form to make it easy for comprehension and analysis.

The architecture of the RS (Figure 1) contains four major blocks: Knowledge Sources, Text Mining [algorithms], Knowledge Graph and User Interface, which in the end form the System. Knowledge sources are the set of *input data* required for the RS development. These data include: *syllabuses of all courses* conducted at the particular educational institution; descriptions of all *study programs*; *statistical data* (number of students that selected a particular course or specialty, number of elective courses offered vs. actually conducted, etc.); *directives of an educational institution* as for developing and conducting courses and study programs, offering elective courses, gaining ECTS credits, etc. All these documents are gathered and systematized in advance.



The database of knowledge sources is further transferred to be processed by the text mining tools. Once the data are prepared with the help of TM, the knowledge graph comes into operation. First, the input database is analyzed, and the necessary entities of data are extracted and relations between them are assessed. This is done to form the triples (subject-predicate-object) which are stored and retrieved in the database called Triple store. To visualize the relations of entities in the Triple store, the knowledge schema is constructed. Such knowledge schema contains all the data about courses, study programs, university regulations, etc. In order to make the knowledge graph actually work, a program code is further written.

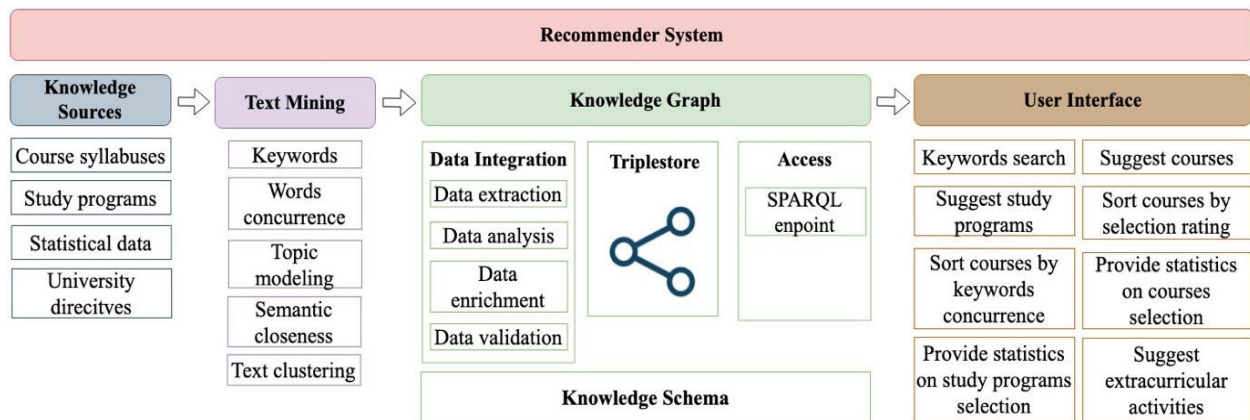


Fig. 1. Building student's educational profile: information system architecture

When the knowledge graph is built, the *Recommender System* is ready to be applied. What the users (students) get is a web application or a website, which offers a possibility to create personal user profile and provide information connected with the studies and/or personal interests. These data, as it was mentioned above, will be used by the RS to suggest the most relevant search results. The RS for building an educational profile has the following list of capabilities offered to a user (in his/her *user interface*), which actually make this system a recommender one: searching for courses and study programs by *keywords*; *suggesting courses and study programs* on the basis of student's interests and/or some keywords selected by him/her; show search results *sorted by frequency of a particular word* occurring in a course syllabus; show search results *sorted by frequency of selection by other students*; present *statistical data* on courses and study programs; suggest additional scientific and practical activities connected with a particular study program or course (*extracurricular activities*).

The concept of an RS, in its present state, has a few minor limitations to be discussed. The major limitation the author sees so far is the specificity of each university where the recommender system can potentially be implemented. Even though the set of knowledge sources to be processed in the recommender system is set by the author, there is no doubt that these sources differ in their structure (template) and even content. In the stage of analysis of these knowledge sources the algorithm should be flexible enough to adjust quickly to the differences in the processed documents.

**Nina Rizun**  
*Assistant Professor*  
*Gdansk University of Technology, Gdansk, Poland*  
**Aleksandra Revina**  
*PhD student*  
*Technical University of Berlin, Berlin, Germany*

## MULTI-ASPECT KNOWLEDGE-BASED RECOMMENDER SYSTEM FOR DECISION SUPPORT

Researchers and managers recognize that RS offer great opportunities and challenges for business, government and education. Since their introduction in the mid-1990s, RS have been developed for a wide spectrum of applications, such as e-Commerce, e-Business. Based on the qualitative interviews and literature reviews, the following assumptions are introduced: 1) ticket length  $L$  is accepted as a parameter indicating *PPC*; 2) the distribution  $\sigma$  of PoS has a direct impact on contextual readability; 3) in case of word frequencies (Zipf's coefficient  $b$ ), a threshold  $q$  has to be set; 4) while implementing the approaches *PAE* and *BPC* presented in the paper, the rule sets have to be developed based on the specific statistical values of the case study in focus. Authors describe the extraction and interpretation of the business knowledge aspects related to the three suggested criteria of Readability, Perceived Anticipated Effort and Business Process Cognition.

*Readability* ( $c_1$ ). The algorithm of business knowledge aspect extraction expressing the readability is based on the idea that there are certain stylistic patterns (SP) embedded in the BP (ticket) texts influencing the worker's perception of the contextual complexity of the task processing. It is proposed to measure the SP with relative distributions of PoS and unique PoS; Zipf's Laws of word frequencies (Wording Style WS). The suggested algorithmic strategy for extracting business knowledge aspects related to readability identification is as follows: **Input:** incoming ticket  $T_g$  with  $x_{POS}(n, v, adj, adv)$ , accepted threshold  $m$  for the ticket length  $L$  and accepted threshold  $q$  for coefficient  $b$  in the domain corpus  $D$ . **Output:** binary exclusive qualitative values of  $c_1$  "effortless" and "involving effort".

*Perceived Anticipated Effort* ( $c_2$ ). Hereby, the algorithm of business knowledge aspect extraction is based on the interpretation that *PAE* reflects the emotional component of ticket contextual complexity perceived by the BP worker while reading the ticket text. Thus, it is proposed to be measured by a Sentiment Analysis specified for the business context, i.e. Business Sentiment BS. The suggested algorithmic strategy for extracting *PAE* knowledge aspects is as below: **Input:** incoming ticket  $T_g$  in the domain corpus  $D$ , manually created BS lexicon-computed valence values of  $x_{pos}$ ,  $x_{neut}$ ,  $x_{neg}$ , domain-specific rule set for

calculating the exclusive values of  $c_2$  based on the relative distributions of  $x_{pos}$ ,  $x_{neut}$ ,  $x_{neg}$  in  $T_g$ .

*Business Process Cognition ( $c_3$ )*. The algorithm presents the identification process of semantic nature (cognition) of activities in the ticket texts with the help of Decision-Making Logic (DML) Taxonomy. The business knowledge aspects are extracted with the help of the mentioned parsing approach of RTCC Framework whereby nouns express *Resources*, verbs *Techniques*, adjectives *Capacities*, and adverbs *Choices*. It is suggested to classify the BPs (tickets) into three categories (routine, semi-cognitive, cognitive) based on the domain context dependent semantically implied complexity of the activities. The suggested algorithmic strategy for extracting DML business knowledge aspects follows below: **Input:** incoming ticket  $T_g$  in the domain corpus  $D$ , manually created DML Taxonomy from  $D$  with  $x_r$ ,  $x_{sc}$ ,  $x_c$  organized as PoS in RTTC Framework, domain-specific rule set for calculating the exclusive values of BP Cognition or its DML level based on the relative distributions of  $x_r$ ,  $x_{sc}$ ,  $x_c$  in  $T_g$ .

*Multi-Criteria Recommendations*. Given such an algorithmic pipeline, it is possible to extract the relevant business knowledge aspects and summarize the quantitative findings as a qualitative measurement of a *PPC* index for each specific BP, i.e. IT ticket in the present case study. Such a representation of *PPC* index is used to feed multi-aspect knowledge-based RS. In particular, based on the introduced global preference (recommendation) model, the researchers suggest to give a weight to each of the criteria based on its significance for the domain specific case study, afterwards, using the weighted criteria approach, infer the *PPC* as “low”, “medium” or “high”. Based on *PPC*, the recommendation  $R$  alternatives should be computed and offered to the BP worker. The corresponding algorithmic strategy is presented below: **Input:** computed qualitative values for  $c_1(T_g)$ ,  $c_2(T_g)$ ,  $c_3(T_g)$ , optionally weights  $W_{c1}$ ,  $W_{c2}$ ,  $W_{c3}$ . **Output:** *PPC* and a recommendation for the BP worker.

**for**  $c_1(T_g)$ ,  $c_2(T_g)$ ,  $c_3(T_g)$  **do**

**if**  $c_1(T_g) = \text{“effortless”}$  **and**  $c_2(T_g) = \{\text{“low”}, \text{“medium”}\}$  **and**  $c_3(T_g) = \text{“routine”}$

**then**  $PPC = \text{“low”}$  **and**  $R = M_e$

**if**  $c_1(T_g) = \{\text{“effortless”}, \text{“involving effort”}\}$  **and**  $c_2(T_g) = \{\text{“low”}, \text{“medium”}, \text{“high”}\}$  **and**

$c_3(T_g) = \text{“semi-cognitive”}$  **then**  $PPC = \text{“medium”}$  **and**  $R = L_f$

**if**  $c_1(T_g) = \text{“involving effort”}$  **and**  $c_2(T_g) = \text{“high”}$  **and**  $c_3(T_g) = \{\text{“semi-cognitive”}, \text{“cognitive”}\}$  **then**  $PPC = \text{“high”}$  **and**  $R = \{L_f, H_g\}$  **else**

$PPC = \text{“N.A.”}$  **and**  $R = \{M_e, H_g\}$

**end**

It should be noted that the recommendation can change based on the differently assigned weights. In the experimental session, the authors evaluated the business knowledge aspects extraction regarding RS criteria  $C = \{c_1, c_2, c_3\}$  on the case study data set (IT tickets) and computed the context dependent threshold parameters and the rule sets.

**Nina Rizun**

*Assistant Professor*

*Gdansk University of Technology, Gdansk, Poland*

**Aleksandra Revina**

*PhD student*

*Technical University of Berlin, Berlin, Germany*

**Vera G. Meister**

*Professor*

*Brandenburg University of Applied Sciences*

*Brandenburg an der Havel, Germany*

## **TEXTUAL DATA BASED METHOD OF BUSINESS PROCESS COMPLEXITY PREDICTION: CASE STUDY PROCESS**

The authors *suggest* a method for measuring BP complexity based on the objective (Decision-Making Logic Level), subjective (Perceived Anticipated Effort) and meta knowledge (Readability) aspects extracted from the BP textual data. The case study of the research is an ITIL Change Management (CHM) ticketing process of the IT CHM department of a big enterprise with more than 200,000 employees worldwide. The following data were used in the scope of the present research for the process analysis, complexity measures and further evaluation of the results: unstructured ticket textual requests and ticket logs extracted from the IT ticketing system, official ITIL handbooks, and IT ticketing system manual. Following the method in the case study context, the researchers study the RfC BP complexity in relation with such factors as activity type, urgency and quality of the RfC text, i.e. considering primarily initial formulation of the RfC ticket by the customer (requestor), the experience and professionalism of the BP workers with similar RfCs, level of stress, etc. To demonstrate the practical value of the research, i.e. decision support by adequate use of automation level, two case study processes are modeled – as-is and to-be – with the help of BPMN notation. The models are created from scratch based on the process descriptions from ITIL handbook and IT ticketing system manual, as there were no process models in the case study department. As stated above, the goal is to highlight the process improvement potential using the method of predicting BP complexity.

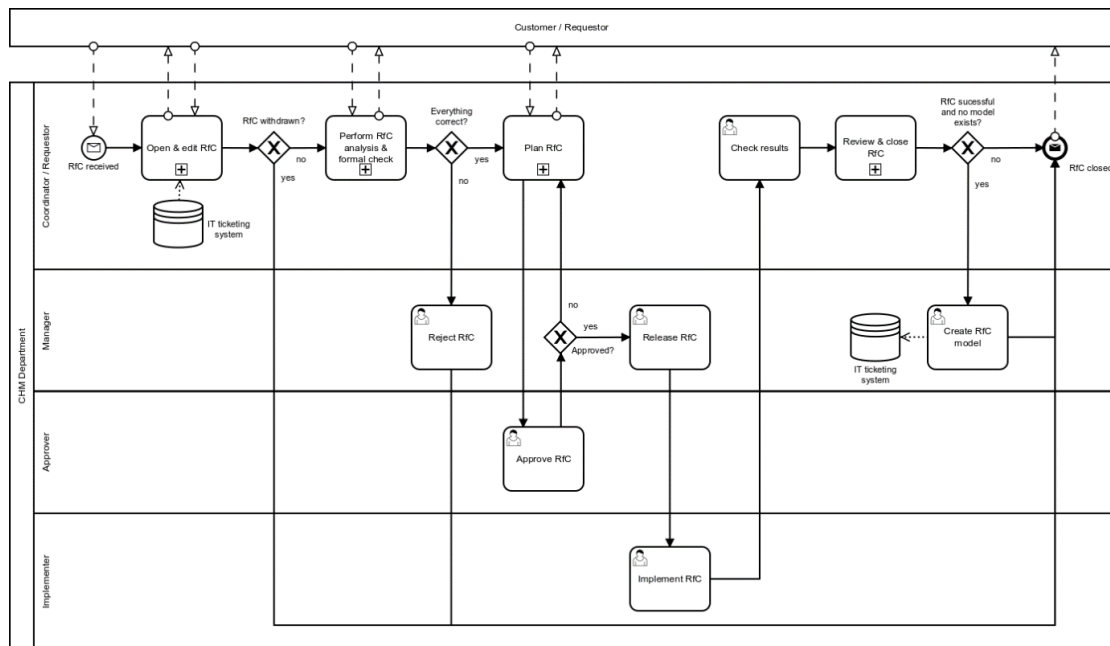


Fig. 1. As-is BPMN model of the ITIL CHM case study process

For a BPMN as-is model development, two pools, a customer unit and CHM department, are selected to depict the relation between process participants. The CHM department pool in its turn has four lanes, each one modelling the activities of groups with diverse roles and responsibilities (Fig. 1). The to-be process model (Fig. 2) is used to show the process improvement enabled by the BP complexity prediction. Here, business rule task “Predict RfC complexity” is implemented with a DMN decision table to predict the BP complexity and to demonstrate the practical value of the method. Such an approach helps to identify the right type of processes for adequate technology-based (automation) decision support. If one compares the as-is and to-be process models, it is obvious that the latter suggests significantly fewer interactions, process steps and process workers specifically for the processes with low complexity, which should reduce process muda<sup>1</sup>, errors and processing time while increasing the efficiency. As one can see on Fig. 8, the mentioned business rule task “Predict RfC complexity” automatically extracts and aggregates the three knowledge aspects into the RfC complexity, this way enabling a partial automation of the process. Accordingly, the process flow for RfCs with low complexity is completely automated with the one-to-one pre-approved templates, directly leading to the activity “Release RfC”. In the as-is process, this activity is an exclusive task of the manager and has to be always performed after “Plan RfC” and “Approve RfC” activities for every RfC. For the RfCs of medium and high complexity, another level of support is envisioned. A BP worker receives a so-called next best action template whereby he/she needs to make the right choice from the options available in a form of drop-down list. Afterwards, the activity “Plan RfC” takes place including other activities in a sub-process, such as “Approve RfC”. This happens in case when BP worker was unsure which drop-down list option (pre-approved or unapproved) from the template to take. This decision can be influenced by many context specific

<sup>1</sup> muda is a Japanese word meaning “uselessness, wastefulness” used in lean process thinking, <https://www.lean.org/lexicon/waste>



factors, for example experience, professionalism, stress. In case of high complex RfCs, the suggested support is minimal, i.e. history of similar RfCs. Here, the process flow remains equal to the as-is process model, whereby all activities are summarized as a sub-process “Plan RfC”.

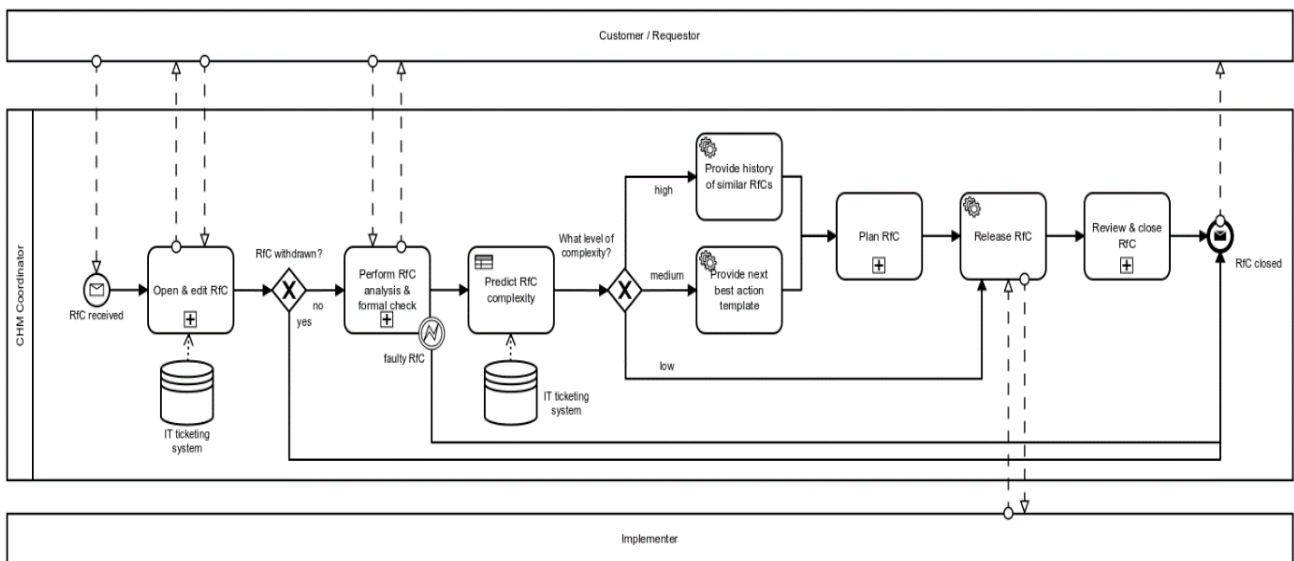


Fig. 2. To-be BPMN model of the ITIL CHM case study process

**Д. Колесник**  
магістрант

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## СТРУКТУРНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

Під цифровим простором України розуміється такий простір, в якому цифрові процеси, засоби цифрової взаємодії, цифрові ресурси, сукупність цифрових інфраструктур, норм регулювання, механізмів організації, управління і використання спрямовані на підвищення конкурентоспроможності країни, розвиток економіки.

Формування цифрового простору України має стати пріоритетним напрямком в розвитку та відкрити нові можливості для модернізації традиційних галузей і ринків України.

Цілі формування цифрового простору України повинні співвідноситися з процесами цифрової трансформації у всіх сферах життєдіяльності суспільства і повинні бути спрямовані на:

- підвищення конкурентоспроможності економіки господарюючих суб'єктів шляхом цифрових перетворень у всіх сферах життєдіяльності суспільства;
- створення умов для сталого розвитку економіки при переході на новий технологічний та економічний стан;
- забезпечення свободи руху товарів, послуг, капіталу і робочої сили в цифровому просторі;

- всебічну кооперацію господарюючих суб'єктів на основі наскрізних цифрових процесів і розвиток цифрових активів;
- включення України в глобальні, макрорегіональні, регіональні процеси цифрової трансформації з урахуванням виникнення нових можливостей і ризиків в цифровому просторі;
- формування цифрового ринку;
- виникнення стійкої цифрової екосистеми (природний комплекс, утворений живими організмами та середовищем їхнього життя) для господарюючих суб'єктів.

Основними економічними показниками, які будуть відображати результати формування цифрового простору України, повинні бути частка цифрової економіки у валовому внутрішньому продукті, частка зайнятих працівників у високотехнологічному сегменті економіки, частка експорту цифрових товарів і послуг.

Очікуваний ефект від формування і розвитку цифрового простору України повинен бути наступний:

- підвищення продуктивності і прискорення економічного зростання країни;
- створення інноваційних робочих місць та цифрових активів;
- розширення можливостей та зниження ризиків органів державного управління і господарюючих суб'єктів;
- спрощення доступу на глобальні ринки;
- підвищення конкурентоспроможності для всіх господарюючих суб'єктів;
- поліпшення якості послуг, що надаються громадянам країни.

Економічний простір глобально та динамічно змінюється в результаті дії таких чинників, як розвиток міжнародного поділу праці, транснаціоналізації виробництва, науково-технічного прогресу, прискореного оновлення основного капіталу традиційних галузей і створення нових галузей цифрової економіки, поширення форм економічної лібералізації міжнародної торгівлі в результаті скасування обмежень і зниження митних тарифів, формування загальних ринків, розвитку транснаціональних корпорацій.

Першочерговими заходами у вирішенні проблеми адаптації системи державного регулювання України до викликів глобалізації є:

- зниження залежності країни від зовнішньої торгівлі та прискорений розвиток внутрішнього ринку;
- послідовне наближення структури експорту та імпорту до співвідношень, характерних для загальносвітової структури;
- зменшення залежності імпорту відносно стратегічної сировини і палива;
- розвиток ефективного вітчизняного імпортозамінюючого високотехнологічного виробництва;



- визначення стратегічних напрямків державної підтримки високотехнологічних галузей (авіа космічна галузь, літакобудування, електротехнічні підприємства, верстатобудування, виробництво зброї);
- розвиток торгівлі ноу-хау та послугами інжинірингу, всебічний розвиток транзитного сектора;
- диверсифікація експорту, державна підтримка підприємств, що виходять на нові міжнародні ринки;
- стандартизація і сертифікація національних товарів і послуг відповідно до міжнародних стандартів якості ISO.

Для забезпечення ефективного включення національної економіки в світове господарство і міжнародне співробітництво першочергове значення набуває процес формування механізму зовнішньоекономічних зв'язків.

Для України визначальним фактором розвитку та підвищення конкурентоспроможності стає структурно-інноваційне вдосконалення виробництва.

Динамічні зміни і трансформації в світовій економіці вимагають від України вироблення і впровадження інноваційних стратегій для інтеграції в глобальний ринок.

Для успішного розвитку цифрової економіки в Україні, необхідно провести цифрову трансформацію базових сфер традиційної економіки.

#### ***Список використаних джерел***

1. <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html>
2. <https://www.epravda.com.ua/rus/columns/2018/01/16/633057/>

*Науковий керівник: С.В. Дубінський, кандидат економічних наук, доцент*

**В. Котова**

*студентка*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

**Л.І. Ярмоленко**

*старший викладач*

*Національна металургійна Академія України, м. Дніпро*

## **МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ПЛАНУВАННЯ ТА ПРОГНОЗУ ОБСЯГІВ ПРОДАЖУ ТОВАРІВ В ІНТЕРНЕТ-МАГАЗИНАХ**

Розвиток інформаційних технологій змінює всі види діяльності людства. У першу чергу, це стосується повсякденних речей, особливо таких, що пов'язані з купівлею товарів, послуг. Тому дослідження діяльності Інтернет-магазину є дуже актуальним.

Сьогодні Інтернет-магазин дозволяє робити покупки для всієї родини, не виходячи з дому. Ціни в Інтернет-магазинах, як правило, приємніші, аніж в "реальному" світі. Однак переваги Інтернет-магазину є не лише для

потенційних покупців. Витрати на відкриття Інтернет-магазину значно менші, ніж на відкриття реального магазину.

Звичайний магазин має обмежену аудиторію, порівняно із онлайн-магазином, оскільки придбати товар через Інтернет, можна як в сусідньому місті, так і в країні, що розташована на іншій стороні півкулі.

Завдяки Інтернет-магазину можна купити квитки на літак, або в кіно, замовити книгу та диск, не виходячи з дому, а головне – більшість Інтернет-магазинів мають кур'єрську доставку, що додає ще більше комфорту. Зручно, що всі товари мають детальну інформацію. Є змога у зручній формі порівняти їх та швидко оформити замовлення.

Для функціонування Інтернет-магазину необхідно мати як мінімум такі програмно-апаратні компоненти:

- Інтернет-вітрину (фронт-офіс) на Web-сервері;
- електронні каталоги;
- електронну платіжну систему;
- інформаційну систему, інтегровану у фронт-офіс, тобто бек-офіс (склад, бухгалтерія, відділ доставки та ін.).

В умовах ринку підприємству ніхто не гарантує попит на продукцію, який повністю залежить, насамперед, від ринку, від відповідності продукції потребам ринку, а також від використовуваних заходів стимулювання збуту. Тому підприємство розробляє план збуту (план продажів), що допомагає йому успішно продавати свою продукцію. План збуту має велике значення для досягнення цілей загальної стратегії підприємства, тому що він наближений до інтересів кінцевого споживача. Загальна мета ринкових досліджень складається у визначенні умов, при яких забезпечується найбільш повне задоволення попиту в товарах даного виду й створюються передумови для ефективного збуту виробленої продукції.

Особлива увага приділяється аналізу динаміки й структури споживчого попиту, його прогнозуванню. Попит показує кількість товарів, які споживачі готові й у стані придбати по діючих ринкових цінах протягом певного періоду часу. Для підприємства попит визначає обсяг продукції, що вони можуть продати на ринку тепер й, отже, повинні зробити в планованому періоді.

Для більш повного задоволення потреб потенційних споживачів, для розширення й освоєння нових ринків збуту, а також для залучення клієнтів підприємств-конкурентів до своїх товарів, необхідно розширювати асортимент продукції, що випускається.

Застосування маркетингових досліджень дозволяє не тільки виявити попит на товари підприємства, але й забезпечити обґрунтованість планів виробництва й збуту продукції.

Таким чином, можна сказати, що в основі планування діяльності будь-якого підприємства лежить прогнозування продажів.

Планування асортименту ґрунтується на життєвому циклі товару. Кожен виріб має свій життєвий цикл, характер та тривалість якого залежить від багатьох факторів та умов.

Основна ідея планування асортименту полягає у тому, що поява на ринку різних моделей параметричного ряду виробу має плануватися в такій послідовності, щоб обсяг продажів та прибуток залишалися відносно постійними.

Розробка варіантів техніко-економічних рішень, яким можна віддати перевагу при проведенні планування – це складний з організаційно-методичного боку процес, який можна успішно здійснити за допомогою сучасних інформаційних технологій. Використання новітніх економіко-математичних методів і моделей в системному підході до їх реалізації дозволить приймати швидкі рішення з багатьох питань у галузі торговельних послуг.

Основна мета, яка досягнута в результаті розробки, – забезпечення прибуткової діяльності магазину від організації продажів, зручності відпрацювання звітності та обґрунтованого доведення планів продажу товарів та послуг. Для досягнення даної мети розроблений механізм обліку проданих товарів, а також системи прогнозу планів продажу за допомогою математичних методів та моделей.

При розробці даної системи використані такі моделі:

- модель імітаційного моделювання;
- модель багатофакторної оптимізації;
- моделі адитивної мультиплікативної згортки критеріїв.

Основними завданнями планування та прогнозування є розробка прогнозу ринкової потреби в кожному конкретному товарі. Об'єктом дослідження були економічні результати діяльності підприємства ТОВ "KROY".

Мета аналізу прибутку організації – фінансово-економічне обґрунтування варіантів управлінських рішень, реалізація яких дозволить забезпечити стійке зростання її фінансових результатів.

Моделювання показників рентабельності по факторних залежностях дозволило досить детально вивчити вплив різних чинників на показники рентабельності, визначити конкретні залежності і тенденції їх розвитку.

Для ТОВ "KROY" резервом підвищення рентабельності продажів буде пошук найбільш вигідних постачальників основної продукції.

У роботі був виконаний аналіз динаміки і структури виручки від реалізації. Упродовж трьох років динаміка виручки на підприємстві була нестабільною. Про це свідчать різні значення ланцюгових абсолютних приростів. Укрупнивши інтервали до трьох місяців, розрахували сумарну і середньомісячну виручку по кварталах. Нові дані чіткіше виражають закономірність зміни виручки.

Розроблена система призначена для планування та прогнозу обсягів продажу товарів та послуг в Інтернет-магазині. Система працює під управлінням операційних систем Windows. Модуль спілкування передбачає можливість одержання інформації з системи.

Система моделювання процесу планування та прогнозу обсягів продажу товарів – це системи для збирання, обробки та передачі інформації за

допомогою використання обчислювальної техніки. Вони є з'єднувальною ланкою між об'єктами і суб'єктами управління і виконують такі важливі функції:

- сприйняття вихідних даних і запитів, які вводяться користувачами;
- обробка даних, які введені і зберігаються в системі відповідно до певних алгоритмів;

- формування необхідної вихідної інформації.

Впровадження автоматизованої системи дало можливість:

- істотно скоротити рутинні операції обробки інформації;
- значно збільшити об'єми оброблюваної інформації;
- зменшити ймовірність помилок при обробці фізичних даних;
- забезпечити можливість аналізу сезонного попиту на продукцію;
- швидко виконувати угруповання даних звітів за різними показниками;

Програмний продукт, що розроблений у роботі, – це зручний програмний комплекс для планування обсягів продажів у Інтернет-магазині.

### *Список використаних джерел*

1. Інформаційні системи і технології в економіці / За ред. Пономаренка В.С. – К.: Видавничий центр "Академія", 2012. – 542 с.

2. Бедринець М.Д. Фінансовий менеджмент у малому бізнесі: Навч. посіб. / М.Д. Бедринець, А.В. Сурженко. – К.: "Центр учбової літератури", 2016. – 352 с.

3. Васильків Т.Г. Економіка малого підприємства: Навч. посіб. / Т.Г. Васильців, О.І. Іляш, Н.Г. Міценко; за ред. д-ра екон. наук Т.Г. Васильціва. – К.: Знання, 2013. – 446 с.

**Д. Кочерга**  
*студент*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

**Л.І. Ярмоленко**

*старший викладач*

*Національна металургійна Академія України, м. Дніпро*

## **БІЗНЕС-МОДЕЛЮВАННЯ ТА ЙОГО ЦІЛІ**

Кожне підприємство у своєму підприємницькому житті повинне чітко поставити перед собою задачу – як та що виробляти. Для того, щоб поліпшити та полегшити собі життя, підприємці та особи, що зацікавлені у розвитку бізнесу, повинні розробити чітку стратегію, визначитись з продуктом кінцевого виробництва або послуг та розробити модель, за якою буде складений ланцюг виробничих процесів. За допомогою моделювання підприємство зможе уявити приблизну картину, заглянути в майбутнє для того, щоби впевнитись у результаті своєї діяльності.

Для кожного підприємства початком його життєдіяльності являється дослідження ринку. Саме тоді, коли керівництво вирішить, який товар або який вид послуг виробляти, – буде сформована перша і головна мета. Основною ж метою підприємства є збагачення, отримання прибутку для подальшого розширення капіталу та розвиток підприємства.

Моделювання бізнес-процесів є основним інструментом здорової життєдіяльності будь-якої фірми або звичайного приватного підприємця. Для того, щоб зрозуміти суть цього виду моделювання, потрібно розглянути, якими ж важелями володіє цей механізм. Саме моделювання бізнес процесів – це один з методів покращення якості та ефективності праці організації (приватного підприємця). Основа ж такого методу полягає у тому, щоби описати процес через абсолютно різні елементи, такі як дії, дані, події, матеріали, тощо. Але всі ці явища пов'язує одна спільна риса – вони причасні до процесу виробництва. Як правило, саме бізнес моделювання описує та пояснює логічний взаємозв'язок всіх елементів процесу від початку до кінця в рамках самої організації. В більш ускладнених ситуаціях моделювання вміщає в собі також і зовнішні фактори та чинники, що будуть впливати на побудову самої моделі.

В плані підвищення ефективності бізнес-моделювання суспільство часто використовує електронні обчислювальні машини, більш відомі як комп'ютери. За допомогою машин керівництво підприємства або ризик-менеджери можуть порахувати та сформулювати приблизну модель плану на майбутнє життєдіяльності підприємства. Ця модель буде поєднувати в собі заплановані прибутки, можливі збитки, форм-фактор ризику та інші показники ефективності праці підприємства. Для таких розрахунків, як правило, використовуються різні комп'ютерні засоби та програмне забезпечення. Це полегшує саме управління моделлю, робить її більш гнучкою та пропонує можливість вносити певні зміни без повної перебудови моделі.

На жаль, в нинішньому устрою України використання бізнес-моделювання недооцінене. Це проявляється у таких сферах: фінансова звітність; підготовка різних не фінансових звітів, а з них – звіти про прогрес, соціальну відповідальність, сталий розвиток тощо. Було проведене спеціальне дослідження, яке показало питому вагу використання бізнес-моделювання серед певної кількості українських компаній, і лише 11% застосовували бізнес-моделі, для розробки та вияснення своєї облікової моделі, 5% використовували бізнес-моделювання для підготовки фінансової звітності та 13% – не фінансової звітності. Проте основна проблема залишилась не вирішеною – мало компаній пропонують належну візуалізацію своїх складених моделей, яка б показала та допомогла краще зрозуміти ланцюги самого створення цінності бізнес-моделювання.

Таким чином, розглянута ситуація пояснює картину важливості побудови моделі бізнес-процесу. Це стартова точка життєдіяльності підприємства, що буде забезпечувати чіткий напрямок діяльності, та пояснить вплив тих чи інших факторів на процес виробництва. Якщо дотримуватись правил гри у моделюванні, то можна досягти досить успішних результатів, адже правильно побудована модель бізнесу – запорука успіху та процвітання.

### *Список використаних джерел*

1. Моделирование бизнес процессов [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.kpms.ru/Automatization/BPM.htm>.
2. Преимущества моделирования [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/2044033/page:10/>.
3. Желнова Н. Моделирование бизнес-процессов. Методы и инструменты [Электронный ресурс] / Наталія Желнова // Analyst Days. – 2016. – Режим доступа: <https://www.slideshare.net/VLDCORP/ss-61494039>.
4. Методологии моделирования бизнес-процессов [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://hsbi.hse.ru/articles/metodologii-modelirovaniya-biznes-protsessov-osnovnye-metody-i-metodiki/>.

**Е. Оголь**

*магістрант*

*Університет імені Альфреда Нобеля, г. Дніпро*

### **ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Для каждой компании, которая занимается продажами, важно уметь находить контакт с клиентами. Компания должна четко понимать желания клиента. Руководитель должен быть заинтересован в повышении качества своего продукта. Один из ключевых моментов – это повышение эффективности. Чтобы понимать, как её улучшать, необходимо знать, что такое эффективность и как с этим работать.

Эффективность – это способность выполнять какую-либо работу и получать необходимое или желаемый результат. В свою очередь, экономическая эффективность – это результат работы, который можно получить при сравнении показателей доходности производства по отношению к общим затратам и использованным ресурсам. Для того, чтобы повысить эффективность компании или предприятия, можно использовать ИТ-инструменты.

Для повышения эффективности и результативности используется следующий ряд инструментов:

1. Система управления взаимоотношениями с клиентами (crm-система). Эта система помогает найти взаимодействие с клиентами, налаживает коммуникацию, повышает эффективность маркетинговых компаний и потребности клиентов [1].

2. Планирование ресурсов предприятия (ERP) – целостное система управления компанией, которая объединяет ресурсы предприятия по разным определениям.

3. Интеллектуальный анализ данных (Business intelligence) – инструмент для организаций, которые обеспечивают перевод транзакционной деловой информации в форму, пригодную для бизнес-анализа [2].

4. Data mining (добыча данных) – автоматизированный поиск данных, основанный на анализе огромных массивов информации [3].

5. Аналитика (Google-аналитика) – позволяет измерить рентабельность инвестиций в рекламу.

6. Тестирование ПО – проверяет программное обеспечение на поведение программы в различных ситуациях, делает ПО более качественным.

Благодаря инструментам информационных технологий, которые описаны выше, повышается эффективность работы предприятия. Предприятия будет выпускать хороший продукт, который будет удовлетворять потребностям клиентов.

К примеру, КБ Приватбанк использует для интеграции с онлайн-банкингом Приват 24 для бизнеса ERP/CRM системы (Tend ERP, Tend CRM), которые помогают свободно работать с финансовой документацией. А именно: автоматически закреплять в ERP-системе выписки о выполненных транзакциях и избегать рисков, связанных с ошибками или потерей банковской документации.

### ***Список использованных источников***

1. Зачем CRM-система вашей компании? – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.terrasoft.ua/page/crm-definition>

2. BI – бизнес-аналитика. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.it.ua/ru/knowledge-base/technology-innovation/business-intelligence-bi>

3. Что такое data mining? – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://maddata.agency/mad-blog/что-такое-data-mining>

*Научный руководитель: Е.Г. Холод, кандидат технических наук, доцент*

**Л. Середенко**

*студентка*

**Т. Чумак**

*старший викладач*

*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ**

На сьогоднішній день людина використовує в роботі та повсякденному житті такий вид ресурсу, як інформація. Розглянемо поняття "інформаційний ресурс". Це один з особливих видів ресурсів, який базується на ідеї та знанні, які накопичуються в науково-технологічній діяльності людини в різних областях, наприклад, в економіці.

Інформаційні ресурси мають характерні особливості, на відміну від матеріальних ресурсів, вони майже невичерпані. Вони зростають завдяки розвитку суспільства та знань, які використовуються.



Разом з інформаційними ресурсами слід розглядати таке поняття як інформаційні технології. Це технології, які опрацьовують інформацію, яка має у своєму складі сукупність технологічних елементів: користувач шукає, збирає, накопичує та передає інформацію.

Завдяки інформаційним технологіям відкриваються нові можливості. Наприклад, раціоналізація та переклад за допомогою машин; у результаті регулярності процесу й однозначності його фаз можна вести облік, планувати та з'являється диспетчеризація інформаційних процесів. Іншими словами, інформаційними технологіями визначається спосіб, метод та засіб збирання, реєстрації, передачі, видачі інформації в інформаційну систему. Саме тому інформаційна технологія відповідає на такі питання: "Як? За допомогою чого?".

Існує деяка відмінність інформаційних технологій від виробничих. Вони місять елемент творчого характеру, тобто людські фактори, які не можуть підлягати регламентаціям та формалізаціям.

Вирішення економічного та управлінського завдання завжди пов'язане з виконанням такої дії, як збирання необхідної інформації, опрацьовування її завдяки алгоритмам та необхідність передання у зручних формах особам, які приймають рішення. Такі традиційні технології розв'язувань наведених завдань називають предметними технологіями. Також слід розглядати функціональні технології, які забезпечує інформаційним технологіям, подальший розвиток.

Функціональні технології – це предметні технології, які використовуються для вирішення загальноприйнятого завдання за допомогою спеціальних технічних та програмних засобів – текстових та табличних процесорів, систем управління базами даних, експертних систем.

Серед інформаційних технологій займають місце і мультимедійні технології, які обробляють та відтворюють статичні графіки, анімації та ін.

Серед особливостей сучасних інформаційних технологій слід відмітити:

1) Користувач працює в маніпуляційному режимі даних; має можливість переглядати інформації завдяки засобам виведення – екрани, принтери, і діє шляхами введення даних з клавіатур, сканерів тощо.

2) Можливість для користувачів впливати на цей процес за допомогою інтерактивного режиму розв'язувань завдання.

3) Використання форм гнучкого й адаптивного надання інформацій

Отже, основними завданнями інформаційних технологій є створення типових технологій автоматизацій персонального обчислення. Мета цих технологій полягає в зниженні вартості інформаційних контактів, не обмеження обсягів доступних користувачам інформацій, повноцінне використання машинних та мережевих ресурсів.

**С. Чернецький**  
*кандидат фізико-математичних наук, доцент*  
*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара,*  
*м. Дніпро*  
**О. Холод**  
*кандидат технічних наук, доцент*  
*Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро*

## **ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО АНАЛІЗУ ДАНИХ ДЛЯ ПЛАНУВАННЯ ТА АНАЛІЗУ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ У ВНЗ**

В умовах реформування вищої освіти та постійного зростання конкуренції на ринку освітніх послуг, ефективний розвиток вищих навчальних закладів (ВНЗ) можливо забезпечити лише шляхом розвитку нових інформаційних технологій та запровадження на цій основі сучасних методів управління.

Однією з важливих складових діяльності ВНЗ є проведення ефективних вступних кампаній, що забезпечували б необхідні кількісні та якісні показники контингенту його майбутніх студентів. Єдина державна електронна база з питань освіти, що запроваджена МОН України, функціями якої є збір, верифікація, оброблення, зберігання та захист інформації про систему освіти, на жаль, не відповідає цілям ефективного менеджменту окремого ВНЗ. Але значний об'єм інформації, що вводиться у процесі приймальної кампанії, можна використовувати для інтелектуального аналізу даних з метою стратегічного управління та планування роботи з контингентом абітурієнтів. Ці дані можливо доповнювати також результатами профорієнтаційної роботи кафедр.

При проведенні аналітичної роботи за результатами прийомної кампанії, зазвичай, вирішують такі завдання:

- аналіз кількості заяв від шкіл, у яких була проведена профорієнтаційна робота;
- аналіз вибору спеціальностей та факультетів абітурієнтами різних шкіл, районів міста, області;
- аналіз якості підготовки випускників різних шкіл, районів міста, області;
- аналіз географії абітурієнтів ВНЗ;
- аналіз співвідношення кількості наданих заяв, оригіналів документів від випускників різних шкіл, районів міста, області;
- аналіз кількості абітурієнтів за роками (часові ряди);
- аналіз балів за профільюючими предметами;
- аналіз конкурсу на спеціальності (факультети) та ін.

Якісний аналіз цієї інформації дуже необхідний ВНЗ для визначення напрямів та перспектив роботи з абітурієнтами. Аналітична платформа (АП) *Deductor* має всі інструментальні засоби для розв'язку задач класифікації,

кластеризації, пошуку асоціативних правил, прогнозування часових рядів, прогнозування на основі нейронних сіток, тобто всіх вищезгаданих задач.

Крім того, АП *Deductor* дозволяє відобразити отримані результати найбільш зручним способом (OLAP, таблиці, діаграми, дерева та ін.).

Дуже важливим інструментом АП *Deductor* є задача пошуку прихованих закономірностей (асоціативних правил), розв'язок яких може виявити як недоліки, так і можливі шляхи покращення профорієнтаційної роботи.

Ще однією перевагою АП *Deductor* є швидкий доступ до результатів аналізу, який не вимагає спеціальних навичків роботи у системі.

Таким чином, використання АП *Deductor* сприяє удосконаленню процедур оперативного аналізу і плануванню профорієнтаційної роботи ВНЗ.

#### *Список використаних джерел*

1. Дюк В. Data mining: Учебный курс / В. Дюк, А. Самійленко. – СПб: Питер, 2001. – 368 с.
2. Барсегян Ф. Методы и модели анализа данных OLAP и Data mining / Ф. Барсегян, М. Куприянов, В. Степаненко, И. Холод. – СПб.: БХВ-Петербург, 2008. – 354 с.

**O. Kholod**

*Candidate of technical sciences  
Alfred Nobel University, Dnipro*

**V. Busygin**

*PhD candidate*

*Oles Honchar Dnipro National University, Dnipro*

**T. Karpova**

*Senior Lecturer*

*National Metallurgical Academy of Ukraine, Dnipro*

## **PARALLEL IMPLEMENTATION OF THE COMBINED ALGORITHM OF THE BRANCH AND BOUND METHOD**

In economic and mathematical modeling there often occurs a situation when the economic system under study has too complicated structure. Indeed, the researcher is often faced with its description multidimensionality. Such problems include, for instance, problems of market segmentation, forecasting of market conditions, studying and forecasting of economic depression, analysis and forecasting of social and economic phenomena, and so fourth. Besides, we note that multidimensional methods are indispensable for researchers in both marketing and management.

This class of problems is extremely important for development of the economy in general, in this regard, the development of effective methods of solving these problems and their implementation through packages of applications is a pressing scientific and practical problem. At the same time, a distinctive feature of solving these types of problems is their high computational complexity. However, in our

opinion, effective research of such systems can be carried out only on the basis of application of multiprocessor computer systems. Nowadays, significant interest has grown in the construction of multiprocessor parallel computing systems, based on standard publicly available technologies and components. It can be noted that application of the systems based on standard technologies becomes more than an urgent problem. And there are quite different variants of configuration of such systems depending on the class of problems and the budget of the project in question.

This paper aims to develop methods of distributed modeling in economics, proposed by the authors in a number of papers. The solution to the global optimization problem is illustrated by the backpack problem solution example by branch and border method. From the economics point of view, another interpretation of the backpack problem is more relevant, when orders (or production variants of lots of certain goods) are considered as items, and as utility - the profit from the particular order execution, and as weight – the cost of the order. In general, the backpack problem is a mathematical model of many applied problems and not only of economics, but the theory of management, cryptography, etc. In this regard, the development of effective and reliable methods for solving such problems is extremely important.

There are two main families of methods for solving this problem: exact and heuristic. Accurate methods guarantee the optimality of the solution found. This class includes various variants of the branch and bound method (BBM), clipping method, etc. Accurate methods are characterized by high complexity that quite often does not allow them to be used when solving real problems. Heuristic methods are based on assumptions about the optimal solution properties. Unlike accurate heuristic methods, do not guarantee the optimality of the solution found. However, with limited computing resources, heuristics are often the only way to find a solution. Hybrid methods are also used, when heuristic methods are used to find solutions and accurate methods to prove optimality. The effectiveness of hybrid methods bespeak that heuristic algorithms often have a higher convergence rate to the optimum than the exact methods.

In this paper, hybrid methods based on BBM and heuristic algorithm got further development. The BBM essence is to decompose many admissible solutions on a subset (subproblems) with eliminating subproblems that are not deliberately promising. In order to accelerate the computations, a parallel algorithm of the method based on BBM was developed. The idea of parallel implementation of BBM is to distribute the subproblems generated in the decomposition process by respective processors of the cluster computing system. The vertices of the branch tree are sent directly between the processors of the computing system. In this case, at each step of the BBM, the problem under study is decomposed into two. Further a binary subproblem tree is formed, where the arcs are directed from the initial problem to the subproblems that get formed during branching. This creates a decomposition tree. Non-promising end vertices of a tree are excluded by screening rules. The promising end vertex is branching and is replaced by those subproblems that arose from the decomposition. The modeling process is over provided all the finite vertices are sifted away, i.e. no further branching is possible.

The computation is accelerated by the heuristic algorithm application. The heuristic approach allows significantly reducing the computation time, and the solution found will be close to the optimal one or coincide with it altogether. The proposed implementation of computational process allows efficiently implementing the screening procedure for unpromising solutions and thus accelerates the solution of the global optimization problem.

As a result of the proposed approach, a organization scheme of the combined algorithm of distributed computing was obtained. The approach proposed in this paper saves the developers' efforts by reapplying common parts of the algorithm to solve various problems of optimization. In fact, one can implement a common solution scheme for different platforms once, and later use only problem-dependent modules for a specific class of problems.

A series of computational experiments was conducted; which aimed at investigating the efficiency of the developed parallel combined algorithm. For comparison, a variant of the backpack problem was considered with implementation of the Horwitz-Sahni method. Several computational experiments have been conducted to demonstrate the benefits of the proposed approach that combines the optimal "acceleration-efficiency" option for a multiprocessor computing system.

**O. Kholod**

*Candidate of technical sciences  
Alfred Nobel University, Dnipro*

**V. Busygin**

*PhD candidate*

*Oles Honchar Dnipro National University, Dnipro*

## **NUMERICAL AND ANALITICAL SCHEMES OF DISTRIBUTED MODELING OF ECONOMIC SYSTEMS**

The economists, in most cases, face complex problems. It is caused by many factors that not only affect each other, but are also determined by time dependencies [1]. Therefore, the specified class of problems is investigated by economic and mathematical modeling [2, 3]. The mathematical model allows including the variety of parameters that affect the economic system as a whole.

It should be noted that in recent decades, the dynamics research of economic systems have possessed a steady trend towards continuous time. [4]. Economical class of problems with continuous time allows adapting methods and models, and experience of research of linear and nonlinear dynamic systems, accumulated in engineering sciences. At the same time, an important feature of the solution to such class of problems is their high computational complexity. For this reason, the effective research of problems can be run only by multiprocessor computer systems. So, distributed modeling of applied problems of economy based on schemes of the higher order of accuracy is an essential and actual problem.

At present, macroeconomic processes are being studied as transients in dynamic systems [6]. Hence, the study of macroeconomic processes is run by

mathematical methods and models, first of all, by the theory of dynamic systems (mainly the theory of automatic control), which relies on means of differential equations and Laplace transformations. The research of transients in unstructured macroeconomics applies the dynamic Keynes model and the Samuelson – Hicks model [3]. Moreover, the processes of modeling monetary and material savings, the securities value dynamics are considered as large systems [5].

Note that the specified class of problems, as a rule, is described by differential equations and is solved by means of difference circuits, which essence is that the derivatives are replaced by difference relations. In this case, from the numerical algorithm point of view, the solution to the difference equations is divided into explicit and implicit schemes. In the explicit scheme, the values of the desired function are determined sequentially, layer by layer. In this regard, this approach cannot be used for parallel computations. Implicit schemes allow large-scale computations to be performed without significantly degrading accuracy, but this approach requires more computations. The above analysis shows that the methods of solving such class of problems should not only be diverse, but also combine quantitative assessments with analysis. Nowadays, there have been some trends in development of numerical-analytical methods with a complex logical structure, but they have a higher order of accuracy and possibility of constructing algorithms with adaptation in order of approximation compared to piecewise-difference methods. In computation terms, this approach is somewhat cumbersome, but it shows a kind of benchmark for comparison with other practical methods. However, despite the fact that the computational experiment is run on a multiprocessor system, it can be argued that the circumstance that hindered the development of the numerical-analytical approach is now losing its relevance

Existing methods of solving economy problems are not always suitable for the reasons of accuracy, speed, required memory, structure of algorithms, and applicability for multiprocessor computing systems. In this respect, new ideas in computational mathematics are emerging and get implemented. Ultimately, for more sophisticated mathematical models it is necessary to construct new methods for implementing numerical experiments.

This paper purpose is to construct maximally parallel algorithms for solving economy problems that are described by dynamic models. The problems of mathematical modeling of a similar class of problems on parallel *cluster-type* computing systems are considered. Most conventional algorithms for solving such problems (methods of runs, decomposition of a matrix into two diagonal matrices, doubling, etc.), with several processors, usually work no faster than with a single processor. This is caused by significant computations' sequence of such algorithms.

The developed procedure of numerical and analytical sampling is quite simply generalized to other types of differential equations of mathematical physics. In particular, in stationary problems it is easier to localize features and apply high-order schemes in the smoothness areas. The approximation order value along with the computation on the crushed grids allows being guided in estimation of the computation accuracy.

So, this paper shows the efficiency of parallelization of dynamic systems by the example of solving economy problem. Particular attention is paid to numerical and analytical methods of solving the set problems. The higher acceleration of computation compared to the finite-difference approach is explained by analytical solutions that allow performing computations simultaneously and in parallel across all the time layers without combined memory. This approach eliminates the recurrent structure of computation of the required solution vectors; which usually results in accumulation of rounding errors. The parallel form of such a constructed algorithm is maximal, and therefore has the least possible time for the algorithm to be implemented on parallel computing systems.

#### *List of used sources*

1. Иванилов Ю.П. Математические модели в экономике / Ю.П. Иванилов, А.В. Лотов. – М.: Наука, 2007. – 304 с.
2. Трояновский В.М. Элементы математического моделирования в макроэкономике / В.М. Трояновский. – М.: Издательство РДЛ, 2001. – 151 с.
3. Коломаев В.А. Экономико-математическое моделирование / В.А. Коломаев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 295 с.
4. Царьков В.А. Динамические модели экономики. Теория и практика экономической динамики / В.А. Царьков. – М.: Экономика, 2007. – 216 с.
5. Петров Л.Ф. Методы динамики анализа экономики / Л.Ф. Петров. – М.: Инфра-М, 2010. – 239 с.
6. Бесекерский В.А. Теория систем автоматического управления / В.А. Бесекерский, Е.П. Попов. – СПб.: Профессия, 2007. – 752 с.



Наукове видання

**III Міжнародна науково-практична конференція  
СТРУКТУРНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ:  
МАКРО-, МЕЗО-, Й МІКРОРІВНІ**

Тези доповідей

20 грудня 2019 р.

Електронне видання

ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля».  
49000, м. Дніпро, вул. Січеславська Набережна, 18.  
Тел. (056) 778-58-66, e-mail: rio@duan.edu.ua  
Свідоцтво ДК № 5309 від 20.03.2017 р.