

**Східноукраїнський інститут
економіки та управління**

МІЖНАРОДНА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

**«НАУКОВІ ПОГЛЯДИ
НА ВДОСКОНАЛЕННЯ
ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ:
НАПРЯМИ І ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ»**

12 червня 2021 року

МЕЖДУНАРОДНАЯ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

**«НАУЧНЫЕ ВЗГЛЯДЫ
НА УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ:
НАПРАВЛЕНИЯ И ПРИОРИТЕТЫ
РАЗВИТИЯ»**

12 июня 2021 года

Запоріжжя
2021

УДК 330.342(063)
Н 34

У збірнику представлені матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Наукові погляди на вдосконалення економічної системи: напрями і пріоритети розвитку».

У збірник увійшли матеріали секцій: «Макроекономіка», «Економетрика», «Інституційна економіка», «Економіка суспільного сектору», «Економіка освіти», «Економіка праці», «Економіка розвитку», «Міжнародна економіка», «Фінансова економіка», «Банки та банківська діяльність», «Економіка фірми» та інші.

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

Усі матеріали публікуються в авторській редакції.

Наукові погляди на вдосконалення економічної системи:
Н 34 напрями і пріоритети розвитку: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 12 червня 2021 року) / Східноукраїнський інститут економіки та управління. – Запоріжжя: ГО «СІЕУ», 2021. – 192 с.

Научные взгляды на усовершенствование экономической системы: направления и приоритеты развития: сборник материалов Международной научно-практической конференции (г. Запорожье, 12 июня 2021 года) / Восточноукраинский институт экономики и управления. – Запорожье: ОО «ВИЭУ», 2021. – 192 с.

УДК 330.342(063)

© Східноукраїнський інститут економіки та управління, 2021
© Колектив авторів, 2021

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. МІКРОЕКОНОМІКА

Соколова О. М.

ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СТРУКТУРНОЇ ПОЛІТИКИ
В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОСТІ
ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ 9

СЕКЦІЯ 2. ЕКОНОМЕТРИКА

Клочан І. В.

ПРОГНОЗУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО ВИРОБНИЦТВА
ПРОДУКЦІЇ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
ТОВАРОВИРОБНИКАМИ МИКОЛАЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ..... 13

СЕКЦІЯ 3. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Барон І. Г.

ІНВЕСТИЦІЙНА СКЛАДОВА
ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ:
СУБ'ЄКТИ ВПЛИВУ ТА ІНДИКАТОРИ ОЦІНЮВАННЯ..... 18

СЕКЦІЯ 4. ЕКОНОМІКА ГАЛУЗЕВИХ РИНКІВ

Баран Р. Я.

СИСТЕМА ІНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГУ ПІДПРИЄМСТВ:
КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ БАЗИС..... 21

Давтян А. А.

АНАЛІЗ СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ
АТ «ЖИТОМИРСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД»..... 25

Кузіна В. Ю.

ТРАНСФОРМАЦІЇ В СТРУКТУРІ ГЛОБАЛЬНОГО РИНКУ ЗЕРНА..... 29

СЕКЦІЯ 5. ЕКОНОМІКА СУСПІЛЬНОГО СЕКТОРУ

Кібук Т. М.

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ОСНОВНИЙ ВИДІВ АНАЛІЗУ
ВИГІД ТА ВИТРАТ..... 32

СЕКЦІЯ 6. ЕКОНОМІКА ОСВІТИ

Гаман Г. В.

ЗАСТОСУВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ОСВІТИ
В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ 35

Дубовик С. Г.

НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ
НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ ПЕРЕДВИЦЬОЇ ОСВІТИ 39

СЕКЦІЯ 7. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Бондаренко Н. М.

ДЕЯКІ ПІДХОДИ ДО ТЛУМАЧЕННЯ СУТНОСТІ
КАТЕГОРІЇ «ЗАРОБІТНА ПЛАТА»..... 43

Гончарова З. В.

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
НА ПІДПРИЄМСТВАХ В СУЧАСНИХ УМОВАХ..... 48

СЕКЦІЯ 8. ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

Ковбаса О. М.

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ МІСЦЕВОГО БІЗНЕСУ
ТА ПІДПРИЄМНИЦТВА 53

Науменкова С. В., Колесан Ю. А.

ОНОВЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФІНАНСУВАННЯ
ІНФРАСТРУКТУРНИХ ПРОЄКТІВ..... 57

Пурик О. Е., Цалко Т. Р.

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ І ЗМІСТ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ
ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ..... 60

Тимошенко М. В., Бендюг Є. С., Куш В. А.

СИСТЕМА КЕРУВАННЯ МАТЕРІАЛЬНИМИ ПОТОКАМИ
В МАРКЕТИНГОВІЙ ЛОГІСТИЦІ..... 64

СЕКЦІЯ 9. МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІКА

Анцупова Д. С., Кіріяк В. В.

ШЛЯХИ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ В ЄВРОПУ 68

Барабаш С. А.

НАСЛІДКИ ВХОДЖЕННЯ УКРАЇНИ В СОТ 70

Богородицька Г. Є., Брусенцева А. С. СУЧАСНЕ ПОЛОЖЕННЯ УКРАЇНИ НА СВІТОВОМУ РИНКУ БУДІВЕЛЬНИХ ПОСЛУГ	74
Григор О. В. ЗМІНИ В МІЖНАРОДНОМУ ПОДІЛІ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	78
Грінченко В. В., Омеляненко О. П. ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО ВИСОТНОГО БУДІВНИЦТВА В ЄВРОПІ ТА АЗІЇ.....	81
Кантур В. Ю. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОФШОРНИХ ЗОН	83
Кульпака О. В. СОЦІАЛЬНО-ЕТИЧНИЙ МАРКЕТИНГ В МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ.....	86
Лактіонова Д. П. МІЖНАРОДНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТНК ...	89
Омеляненко О. П., Худенко К. А. ВАЛЮТНИЙ КУРС. БОРОТЬБА ЕКОНОМІК.....	91
Павлова В. А., Омеляненко О. П. ТРАНСНАЦІОНАЛЬНІ КОРПОРАЦІЇ НА СЬОГОДЕННЯ.....	92
Подолян З. С. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПЛАТІЖНИХ БАЛАНСІВ ГРУЗІЇ ТА МОЛДОВИ.....	95
Таран Я. А., Омеляненко О. П. ВПЛИВ COVID-19 НА КУРС МАРКЕТИНГОВИХ СТРАТЕГІЙ ТНК ...	96
Тритинник К. В., Омеляненко О. П. КОНКУРЕНЦІЯ СВІТОВИХ ВАЛЮТ ДОЛАРА ТА ЄВРО.....	100
Фрідріх І. Ю. АЗІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКА ТОРГІВЛЯ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ.....	104
Шандра Т. О., Шевцова М. В. МІСЦЕ УКРАЇНИ В МІЖНАРОДНІЙ ТОРГІВЛІ.....	107
Шешеня К. О., Омеляненко О. П. СВІТОВА ОРГАНІЗАЦІЯ ТОРГІВЛІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ.....	110

СЕКЦІЯ 10. ФІНАНСОВА ЕКОНОМІКА

Драгун А. О.

ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ДЕПОЗИТНИХ РАХУНКІВ
КОРПОРАТИВНОГО СЕКТОРУ В УКРАЇНІ..... 114

Клименко С. О., Овчиннікова І. С.

ВПЛИВ ПРИБУТКУ НА СТРАТЕГІЮ ПІДПРИЄМСТВА 117

Клименко С. О., Федорук В. М.

УПРАВЛІННЯ ПОЗИКОВИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА
ЯК ГРОШОВИМИ ПОТОКАМИ 119

Нагорнюк Г. О.

ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ
ПІДПРИЄМСТВ І БАНКІВ 121

Тарасевич Н. В., Ткач В. С.

ЕМПІРИЧНА ОЦІНКА
ЧИННИКІВ КРЕДИТНОГО РИЗИКУ БАНКІВ..... 125

Ткачук Г. О., Худобенко Н. А.

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ФІНАНСОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
В СИСТЕМІ ОПОДАТКУВАННЯ..... 128

Чеберяко О.В., Стрижавська К. В.

СУТНІСТЬ, ЗНАЧЕННЯ ТА ВИДИ ІНВЕСТИЦІЙ 131

СЕКЦІЯ 11. БАНКИ ТА БАНКІВСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ

Деркач Ю. Б.

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ
РИНКУ ПЛАТІЖНИХ КАРТОК 138

Лакіза Ю. В., Нігоян А. С.

ОСОБЛИВОСТІ ЗАЛУЧЕННЯ
СУБОРДИНОВАНОГО БОРГУ З МЕТОЮ ЗРОСТАННЯ
ФІНАНСОВИХ МОЖЛИВОСТЕЙ БАНКУ 142

Матківська Г. Р.

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЯК ОСНОВНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ
БАНКІВСЬКОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ..... 144

Пась Я. І.

ОРГАНІЗАЦІЙНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ
РОЗВИТКОМ БАНКІВСЬКОГО БІЗНЕСУ 147

Шаповалова А. А., Гедвілас О. П.
СТРАТЕГІЯ БАНКУ НА РИНКУ ЦІННИХ ПАПЕРІВ 150

СЕКЦІЯ 12. ЕКОНОМІКА ФІРМИ

Андрієнко М. М., Бондар Н. В.
КАПІТАЛЬНІ ВКЛАДЕННЯ
ТА НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЇХ ЕФЕКТИВНОСТІ..... 152

Витвицька О. М.
ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ
ІНФОРМАЦІЙНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА 155

Ільченко В. Ю., Олексієнко О. О.
ІНСТРУМЕНТАРІЙ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ..... 157

Качур Г. Є.
РОЗВИТОК БІЗНЕСУ У СФЕРІ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРІЙ
НА МІЖНАРОДНОМУ РИНКУ 162

Серіков Д. О., Первій Д. П.
СПЕЦИФІКА ВЕДЕННЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ
В ІТ-КОМПАНІЯХ УКРАЇНИ..... 164

Тарасюк М. Л., Сілакова Г. В.
РОЛЬ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ
В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА 168

Цибульська В. О.
ОБГРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ
РЕНТАБЕЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА: СТРАТЕГІЧНИЙ АСПЕКТ..... 171

СЕКЦІЯ 13. ЕКОНОМІКА І МЕНЕДЖМЕНТ ІННОВАЦІЙ

Григорук А. А., Литвин Л. М.
БІЗНЕС-МОДЕЛЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ МЕНЕДЖМЕНТУ 174

Пієнко О. V., Babina E. V., Morshchenok T. S.
DETERMINING THE BASIC SOFT SKILLS
OF THE MANAGER OF THE FUTURE 178

Кравцова С. В., Романова А. Р.
МОТИВАЦІЙНО-СТРАТЕГІЧНІ КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ
УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ..... 181

Омельяненко М. М. РОЗВИТОК БІЗНЕС-МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ.....	184
Семчук І. В. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНИМИ УСТАНОВАМИ НА ІННОВАЦІЙНИХ ЗАСАДАХ.....	188

Гончарова З. В.
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри управління проектами
в міському господарстві і будівництві*

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова
м. Харків, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

На сучасному етапі ефективне функціонування підприємства, незалежно від сфери його діяльності і того, які воно виробляє товари чи надає послуги, залежить від продуктивності праці кваліфікованого персоналу. Однак, в процесі управління персоналом неможливо не враховувати складність людської природи, яка притаманна працівникам в процесі трудової діяльності. Безсумнівно, кожен працівник – це в першу чергу індивідуальність (лат. *individuitas* – неподільність) із сукупністю своєрідних особливостей і певних властивостей людини, які характеризують її неповторність і виявляються у рисах характеру, у специфіці інтересів, якостей, що відрізняють одну людину від іншої [1].

На трудову поведінку працівника та його ставлення до праці взагалі значно впливає і ментальність, яка відтворюється через сім'ю протягом кількох поколінь і відображає звичаї, характер та форми поведінки людини (позитивні та негативні звички). Відзначимо, що ментальність (від лат. *mens* – пов'язаний з духом, духовністю) це сукупність соціально-психологічних настанов, автоматизмів та навичок свідомості, які формують способи бачення світу та уявлення людей, що належать до тої або іншої культурної спільноти [2].

Як відомо, ментальність має більш стійкий характер, на відміну від ідеологічних установок і суспільних поглядів, які швидко змінюються. Трансформація трудового менталітету вимагає незрівнянно більшого часу, ніж зміни, які відбуваються в економічних відносинах, інститутах влади, управлінні [3].

Варто відмітити, що для сучасного українського персоналу характерні такі позитивні риси, як [3; 4]: широкий кругозір, самостійність, аналітичні здібності, не конфліктність, універсальність

(як приклад, дешева робоча сила), вміння адаптуватися до змін (як приклад, тіньова зайнятість частини працівників). Негативні риси здебільш характерні такі [4]: безініціативність, мрійливість, необов'язковість, схильність до колективізму, схильність до підпорядкування, небажання брати на себе відповідальність, бажання отримувати велику заробітну плату при мінімумі докладених зусиль.

Таким чином, поведінка людини в процесі виконання трудової діяльності ґрунтується на менталітеті та його індивідуальних характеристиках, які в свою чергу обумовлюють мотивацію кожного працівника.

Саме мотивацію, як рушійну силу, використовують в процесі управління персоналом керівники з метою отримання максимально-ефективного результату від трудової діяльності своїх працівників.

Зазначимо, що в Україні більша частина населення ставиться до праці негативно та/або індіферентно, що пов'язано з низьким рівнем життя. Праця розглядається здебільш як засіб виживання (праця тільки за гроші з метою задоволення потреб базового рівня), а не джерело самореалізації та саморозвитку з метою отримання позитивних емоцій, внутрішнього задоволення за досягнуті трудові результати та підвищення своєї самооцінки та самоповаги. У зв'язку з цим у працівників спостерігається відсутність ініціативи і творчості в процесі трудової діяльності, а застосування традиційних способів їх мотивування не дають бажаного результату.

Загальновідомо, що українські підприємства (особливо державні, комунальні) мають певні обмеження (фінансові, соціальні, матеріальні) в системі управління персоналом, тому останнім часом спостерігається тенденція міграції кваліфікованих кадрів до західних організацій або їх представництв в Україні, де система мотивації та стимулювання праці більш прогресивна [4].

Слід також відмітити, що деякі керівники українських підприємств не цінують своїх підлеглих і створюють несприятливий соціально-психологічний клімат та умови праці. Крім того, в процесі управління трудовою поведінкою працівників зловживають страхом втрати роботи та поглиблюють це відчуття у підлеглих. Можна з упевненістю сказати, що страх не завжди

спонукає на ефективну і продуктивну діяльність, а більше того знижує інтелектуальні та фізичні можливості працівників.

Так наприклад, за результатами дослідження Центру Разумкова [5], 51% опитаних українців відповіли, що бояться втратити роботу. Страх викликає перспективу залишитися без фінансового забезпечення. Лише третина українців не бояться залишитися без роботи, а 4% – не відчують страху втрати роботи тому, що нинішня робота не подобається [5].

З пандемією коронавірусу кризові явища наростають у всіх сферах суспільно-політичного і соціально-економічного життя країн світу. У людей змінилося ставлення не тільки до життя, але й до навколишнього світу. Нові реалії життя наразі пов'язані з встановленням карантину та впровадженням посилених проти-епідемічних заходів на території країни, які обмежують діяльність суб'єктів господарювання, проведення масових заходів, права людини на свободу пересування тощо [6].

Певні заходи під час карантину передбачають від керівників підприємств, організацій, установ прийняття рішення стосовно здійснення своєї діяльності: у звичайному режимі; встановлення працівникам неповного або скороченого робочого часу; тимчасове запровадження дистанційної або надомної роботи; запровадження простою на підприємстві на певний час (на період карантину для окремих відділів, підрозділів, працівників); надання не оплачуваних і/або оплачуваних відпусток. Відзначимо, що тимчасове запровадження дистанційної або надомної роботи вимагають від населення не тільки цілодобового перебування у своїх домівках, але й пристосування до виконання робочих обов'язків в домашніх умовах [7].

Як наслідок, частина працівників змогла адаптуватися до нових умов праці і навіть підвищити свою продуктивність завдяки спокійній домашній обстановці, економії часу (як приклад, відволікання на робочому місці, час на дістатися до робочого місця та/або з роботи до дому) за рахунок кращого його використання. Однак, у більшості працівників мотивація і продуктивність праці знизилася у зв'язку із боротьбою з тривогою, дефіцитом спілкування (постійного знаходження в чотирьох стінах), вигоранням, турботою про втрату роботи, оплатою рахунків, захистом здоров'я своєї родини та інше.

Необхідно зазначити, що не всі підприємства, установи, організації можуть змінювати режим роботи й вносити інші необхідні зміни щодо умов їх виробничої та іншої діяльності, а отже, вжити всіх можливих заходів по збереженню робочих місць і, як наслідок, бізнесу взагалі. Отже, для більшої частини населення країни це спричинило втрату робочих місць або частини заробітної плати у зв'язку з вимушеним скороченням тривалості робочого часу внаслідок зупинення (скорочення) діяльності, передбаченого законодавством. Варто відзначити, що у той час, як витрати населення на життєдіяльність постійно тільки зростають, всі вищезазначені події призвели до падіння доходів населення.

Таким чином, тема трудової діяльності працівників є актуальною, а система управління персоналом на українських підприємствах потребує вдосконалення та розвитку з використанням досвіду зарубіжних підприємств. Однак, пандемія коронавірусу сприяла поширенню дистанційної форми зайнятості працівників, а отже, зумовила дослідження щодо ефективного використання інтелектуального і творчого потенціалу працівників в глобальній цифровій економіці.

Список використаних джерел:

1. Індивідуальність [Електронний ресурс] // Вікіпедія: вільна енциклопедія. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Індивідуальність>.
2. Ментальність [Електронний ресурс] // Вікіпедія: вільна енциклопедія. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Ментальність>.
3. Терещенко Н.В. Особливості трудового менталітету української нації / Н. В. Терещенко // Історико-політичні студії. – 2015. – № 1. – С. 76–82. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipc_2015_1_12.
4. Перевозчикова Н.О. Особливості мотивації персоналу на сучасних підприємствах / Н.О. Перевозчикова, Ю.І. Котова. // Ефективна економіка. – 2013. – № 4. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_4_46.
5. Інституційне середовище неформальних трудових відносин в Україні: масштаби, динаміка, наслідки [Текст] / Пищуліна О., Юрочко Т. // Центр Разумкова. – Київ : Заповіт, 2019. – С. 181.
6. Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : Постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.2020 № 1236 // База даних «Законодавство України» / ВР України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1236-2020-п#n5>.

7. Гончарова З.В. Платіжна дисципліна споживачів як один з інструментів активізації бізнесу в житлово-комунальному господарстві // Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти: матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 17–19 березня 2021 р. Ч. 1. Львів: ЛНАУ, 2021. – С. 180–182.