

**ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ СТАТИСТИКИ, ОБЛІКУ ТА АУДИТУ**

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ:  
ЕКОНОМІЧНИЙ ТА ГУМАНІТАРНИЙ ВИМІРИ**

**МАТЕРІАЛИ ІV МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ,**



**присвяченої пам'яті першого ректора  
Національної академії статистики, обліку та аудиту,  
доктора економічних наук, професора,  
заслуженого економіста України**

**Івана Ісаковича  
Пилипенка**

**Київ, 17 жовтня 2017 р.**

УДК 657.1; 657.25; 657.37; 657.6  
ББК 60.655

Стратегія розвитку України: економічний та гуманітарний виміри: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції. – К.: «Інформаційно-аналітичне агентство», 2017. – 535 с.

**978-617-571-143-9**

Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції містять тези доповідей, повідомлень та виступів її учасників, у яких викладено наукові результати аналітичного осмислення сутності сучасних проблем модернізації соціально-економічного, гуманітарного, освітнього, наукового простору та перспектив розвитку України.

Для наукових, науково-педагогічних працівників, докторантів, аспірантів та студентів економічних та соціально-гуманітарних спеціальностей.

Адреса оргкомітету конференції:  
Україна, 04107, м. Київ, вул. Підгірна, 1;  
тел.: (044)486-15-02; (044)486-13-10  
e-mail: info@nasoa.edu.ua

Відповідальність за зміст представлених матеріалів несуть автори. Організаційний комітет залишає право на їх літературне редагування та відмову від друкування тез у разі невідповідності вимогам оформлення, спрямованості програмним питанням заходу.

УДК 657.1; 657.25; 657.37; 657.6  
ББК 60.655

**978-617-571-143-9**

© НАСОА, 2017

## Редакційна колегія

### ***Голова редакційної колегії:***

***Момотюк Л. Є.*** – д.е.н., професор, проректор з науково-педагогічної та виховної роботи Національної академії статистики, обліку та аудиту.

### ***Заступник голови:***

***Бондарук Т. Г.*** – д.е.н., професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Національної академії статистики, обліку та аудиту.

### ***Члени редакційної колегії:***

***Надольний І. Ф.*** – д.філос.н, професор кафедри філософії та соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії статистики, обліку та аудиту, заслужений працівник освіти України;

***Пархоменко В. В.*** – к.е.н., доцент, декан фінансово-економічного факультету Національної академії статистики, обліку та аудиту;

***Гаврилюк Т. В.*** – д.філос.н., доцент, завідувач кафедри філософії та соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії статистики, обліку та аудиту;

***Залюбовська С. С.*** – к.е.н., доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування Національної академії статистики, обліку та аудиту;

***Мотузка О. М.*** – к.е.н., доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності, завідувач редакційно-видавничого відділу Національної академії статистики, обліку та аудиту;

***Горобець О. О.*** – директор бібліотеки, заступник завідувача редакційно-видавничого відділу Національної академії статистики, обліку та аудиту;

***Чебанова В. Г.*** – літературний редактор редакційно-видавничого відділу Національної академії статистики, обліку та аудиту.

### ***Відповідальний секретар редакційної колегії:***

***Мельничук Н. Ю.*** – к.е.н., доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування Національної академії статистики, обліку та аудиту.

<i>Новіков В. О.</i> Тенденції формування та розподілу валютних операцій на сучасному етапі в Україні .....	188
<i>Новіченко Л. С.</i> Сучасний стан організації бухгалтерського обліку на поліграфічних підприємствах .....	191
<i>Носов Є. В.</i> Неоднорідність структури банківського сектору України .....	193
<i>Одесюк І. В.</i> Реформування та розвиток банківської системи в Україні .....	196
<i>Опошнянська Ю. І.</i> Механізм банківського кредитування та його особливості в окремих галузях та сферах економіки .....	199
<i>Осадчук Ю. М.</i> Передумови формування фінансової безпеки регіону .....	201
<i>Польова О. Л.</i> Активізація кредитної діяльності банківської системи України .....	204
<i>Потій В. З.</i> Механізм управління фінансовою безпекою підприємств у сучасних умовах .....	209
<i>Ребілас Р.</i> Способи нівелювання валютного ризику в інвестиційній діяльності .....	211
<i>Резнікова Н. В.</i> Екологічні аспекти діяльності транснаціональних корпорацій .....	212
<i>Руда О. Л.</i> Особливості формування ресурсної бази банків України .....	214
<i>Румик І. І.</i> Фінансова підтримка інноваційно-інвестиційного розвитку АПК .....	218
<i>Рухало С. Є.</i> Особливості розвитку інвестиційного потенціалу підприємств .....	222
<i>Рябенко Л. М.</i> Облікове забезпечення управління стратегічним розвитком підприємства ...	224
<i>Самборський Р. В.</i> Особливості формування і аналізу інформаційної бази при використанні великих даних у центральних банках .....	228
<i>Семенов Ю. С.</i> Проблеми та перспективи розвитку місцевого оподаткування в Україні .....	231
<i>Сергєєва А. К.</i> Місьцеве самоврядування: історичні аспекти та суть .....	233
<i>Сисак В. В.</i> Проблеми управління фінансовою стійкістю підприємства .....	236
<i>Слатвінський М. А.</i> Стратегічні орієнтири інвестиційної політики як чинника економічної безпеки суб'єктів господарювання .....	239
<i>Станіславчук Н. О.</i> Підхід до управління персоналом банку в сучасних умовах розвитку економіки України .....	243

Отже, державна інвестиційна політика з позиції забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарювання декомпонується за основними стратегічними цілями її досягнення: забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарювання – підвищення їх конкурентоздатності – покращення ефективності фінансово-господарської діяльності. Вона має містити стратегічну ідею організації їх інвестиційної діяльності та комплекс заходів, що реалізуються інституційними структурами влади, з метою забезпечення належного рівня економічної безпеки за певних економічних умов.

### **Список використаних джерел**

1. Головчанская Е. Э. Государственная инвестиционная политика в аспекте её социально-экономической направленности : монография / Е. Э. Головчанская, Н. А. Водопьянова ; Волгоградский гос. пед. ун-т. – Волгоград : Волгоградский гос. пед. ун-т; Волгоградское науч. изд-во, 2010. – 180 с.

2. Гриценко Л. Л. Функціональні моделі реалізації державної інвестиційної політики / Л. Л. Гриценко // Економіка и управление. – 2012. – № 5. – С. 76–85.

3. Свидерский В. И. О диалектике отношений / В. И. Свидерский. – Л. : Изд-во Ленинградского ун-та, 1983. – 135 с.

*Станіславчук Наталія Олексіївна,  
викладач кафедри фінансів, обліку та економічної безпеки,  
Уманський державний педагогічний університет  
імені Павла Тичини*

### **ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БАНКУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Комерційні банки нині є важливими інститутами стратегічного фінансового розвитку України. Успішність і конкурентоздатність банку багато в чому залежать від ефективності управління людськими ресурсами. Тому актуальним є впровадження новим форм стратегічного управління кадровим персоналом, використання нових управлінських інструментів.

Особливостям кадрової політики сучасної банківської установи на нинішній день присвячено багато наукових досліджень, серед яких на особливу увагу заслуговують праці Л. Семів, Р. Семіва, Т. Лобанової, О. Дубовик, Т. Мазило, Н. Данилевич, Л. Кльоба та ін.

Застосування нових технологій банківської діяльності та як результат – створення нових цінностей і норм професійно-психологічної культури колективу банку підвищує вимоги до рівня знань і компетенцій персоналу банку [3]. Концепція управління персоналом – це система теоретико-методологічних поглядів на розуміння і визначення сутності, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також

організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування підприємств [4]. До основних складових якісної та ефективної кадрової політики сучасного банку можна віднести:

- безперервне підвищення кваліфікації кадрів до рівня світових стандартів шляхом використання сучасних форм і методів навчання;
- забезпечення структурних підрозділів банку найбільш підготовленим, висококваліфікованим персоналом;
- досягнення оптимальної чисельності і структури трудових ресурсів;
- забезпечення соціальної захищеності співробітників;
- забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективах підрозділів банку;
- збалансованість доходів персоналу і прибутку, який одержує банк;
- використання сучасних методів в управлінні персоналом [1].

Сучасні банки, як правило, формують свій колектив із досвідчених працівників, що мають спеціальну освіту. Це пов'язано з бажанням банків скоротити витрати за рахунок перебудови внутрішніх процесів у сторону деталізації, наслідком чого є скорочення посад, які потребують високої кваліфікації, і розширення посад, які досвіду роботи не потребують. Відповідно, виникає висока диференціація доходів банківських працівників. Наразі заходи підвищення ефективності праці банківського персоналу орієнтуються саме на людський фактор, а не тільки на робочу силу.

Варто звернути увагу на те, що при формуванні ефективної системи добору кадрів, перш за все, потрібне чітке формулювання вимог до кандидатів на вакантні посади. До того ж, крім традиційних характеристик (надійність, розважливність, професіоналізм), сучасний банківський керівник повинен мати і такі властивості, як внутрішня самодисципліна, психологічна стабільність і вміння працювати в умовах стресу, комунікативні навички. Також важливо привернути увагу на найбільш перспективних випускників спеціалізованих навчальних закладів. Головною особливістю при прийомі кадрів на посади є використання технології управління персоналом, під якою розуміють сукупність прийомів, способів, форм і методів впливу на персонал у процесі його найму, використання, розвитку та звільнення з метою отримання найкращих результатів трудової діяльності.

Основним завданням управлінських персонал-технологій є оптимізація та підвищення результативності управлінського процесу щодо роботи з персоналом, що досягається через пошук та застосування більш ефективних методів управління персоналом, які сприяють раціоналізації процесу управління шляхом виключення окремих видів діяльності чи операцій, зокрема тих, які не є необхідними для досягнення поставленої мети та вирішення управлінських завдань.

Отже, у сучасних умовах перед банківськими установами постають складні та нестандартні завдання, які потребують скоординованих дій від акціонерів, менеджерів і рядових співробітників. З огляду на це, для вирішення поточних питань трудової діяльності персоналу та підвищення ефективності системи управління персоналом поряд з фінансовими та організаційними змінами

необхідно активізувати використання сучасних персонал-технологій, які відповідають умовам бізнес-середовища.

### **Список використаних джерел**

1. Базаров Т. Ю. Управління персоналом : підручник / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Єремін. – М. : ЮНІТІ, 2015 – 56 с.
2. Васюренко О. В. Персонал банку в умовах конкурентного середовища: мотивація та стимулювання / О. В. Васюренко // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2008. – Вип. 1. – С. 127–132.
3. Данилевич Н. С. Особливості мотивації працівників банку / Н. С. Данилевич, Н. П. Желтова // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2013. – № 1 (5). – С. 80–86.
4. Дубовик О. В. Нові підходи до управління персоналом банківських установ: «знаннєвий» контекст / О. В. Дубовик, Л. К. Семів, Р. А. Семів // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2011. – № 2 (11). – С. 319–324.

**Стасюк Тетяна Ігорівна,**

*студентка 4-го курсу,*

*спеціальність «Фінанси і кредит».*

*Науковий керівник:*

**Мельничук Наталія Юрївна,**

*кандидат економічних наук, доцент*

*кафедри фінансів, банківської справи та страхування;*

*Національна академія статистики, обліку та аудиту*

### **ОСОБЛИВОСТІ БЮДЖЕТНОГО ФІНАНСУВАННЯ ГАЛУЗІ ОСВІТИ**

Бюджетне фінансування галузі освіти стає важливим фактором, бо суспільство розуміє, що освіта – це основа розвитку особистості, суспільства, запорука майбутнього України. До факторів, які визначають особливості фінансування національних закладів освіти, слід віднести такі: організаційно-правова форма управління та форма власності; рівень ВВП; розміри доходів населення; податкове законодавство; спосіб формування державного бюджету; обсяги державного замовлення на підготовку фахівців; тип і рівень акредитації ВНЗ; попит на освітні послуги; обсяги спонсорської допомоги; рівень конкурентоспроможності ВНЗ [1].

Фінансування державних навчальних закладів та установ, організацій, підприємств системи освіти здійснюється за рахунок коштів відповідних бюджетів, галузей народного господарства, державних підприємств і організацій, а також додаткових джерел фінансування [2]. Основні джерела