

ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІЗНЕСУ І ПРАВА»

БІЗНЕС-НАВІГАТОР

Науково-виробничий журнал

Випуск 6 (49) 2018

м. Херсон

2018

Редакційна рада:

Білоусова С.В. – доктор економічних наук, професор; **Левківський К.М.** – кандидат історичних наук, доцент; **Шапошніков К.С.** – доктор економічних наук, професор; **Білоусов О.М.** – доктор економічних наук, професор.

Головний редактор:

Жуйков Геннадій Євгенович – доктор економічних наук, професор.

Заступник головного редактора:

Дога Валерій Семенович – доктор економічних наук, професор.

Відповідальний секретар:

Нижеголенко Катерина Сергіївна.

Редакційна колегія:

Стратан Олександр – доктор хабілітат економічних наук, професор, член-кореспондент АН Молдови;

Лепьохіна Олена Ваславіївна – доктор економічних наук, доцент;

Дикий Олександр Віталійович – доктор економічних наук, доцент;

Соловйов Ігор Олександрович – доктор економічних наук, професор;

Руснак Алла Валентинівна – доктор економічних наук, доцент, професор;

Сахацький Микола Павлович – доктор економічних наук, професор;

Ботвіна Наталія Олександрівна – доктор економічних наук, професор;

Прохорчук Світлана Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент;

Щаслива Ганна Петрівна – кандидат економічних наук, доцент;

Морозова Олена Сергіївна – кандидат економічних наук;

Хельмут Шрайнер – академік, Академія права і справедливості, Німеччина.

У журналі опубліковано результати наукових досліджень з питань економіки та управління підприємствами (за видами економічної діяльності), а також економіки природокористування та охорони навколишнього середовища. Рекомендовано для науковців, викладачів, аспіратів, студентів, фахівців у галузі економіки, управління, права державних і місцевих органів самоврядування. Усі права захищені. Повний або частковий передрук і переклади дозволено лише за згодою автора або редакції. При передрукуванні посилатися на «Бізнес-навігатор». Редакція не обов'язково поділяє думку автора і не відповідає за фактичні помилки, яких він припустився.

Реферативні бази даних: Index Copernicus

**Видання входить до «Переліку друкованих фахових видань,
в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт
на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук»
на підставі Наказу МОН України від 21 грудня 2015 № 1328.**

**Рекомендовано до друку Вченою радою
Міжнародного університету бізнесу і права
(протокол № 7 від 28.12.18 р.)**

Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор»
zareєстровано Міністерством юстиції України
(Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
серія КВ № 15586-4058ПР від 03.09.2009 року)

© Редакційна колегія, 2018

© Автори статей, 2018

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ
ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

Онищенко Ю.І. ЕВОЛЮЦІЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ДЕФІНІЦІЇ «ЦИФРОВА ЕКОНОМІКА».....	9
--	---

СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО
І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

Ліщинський І.О. НОВИЙ МІСЬКИЙ РЕГІОНАЛІЗМ ЯК СУЧАСНА ПАРАДИГМА РЕГІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ.....	14
Фокіна-Мезенцева К.В., Мерзла Л.І. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ ЗА ДОПОМОГОЮ НАЦІОНАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ ЕКСПОРТУ.....	18

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ
НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Бовкун О.А. БЮДЖЕТНЕ ТА СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ІНФРАСТРУКТУРНИМ ПРОЕКТОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД.....	23
Бусарєв Д.В. ЗАГРОЗИ ДЛЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ВЗАСМОПОВ'ЯЗАНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ.....	28
Волік М.А. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ.....	32
Горбань В.Б. ПРОБЛЕМАТИКА ВПРОВАДЖЕННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНИХ ПРОЄКТІВ У МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДАХ.....	39
Носирєв О.О. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ: ГАЛУЗЕВІ ТА РЕГІОНАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ.....	43
Феофанова І.В., Кичкіна В.В. БЮДЖЕТУВАННЯ ЯК ЗАСІБ КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОРИСТАННЯМ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ	48
Феофанова І.В., Коляка Е.О. ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ.....	53

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Бовкун О.А., Пачева Н.О. РОЗРОБКА МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ФОРМ І МЕТОДІВ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ.....	57
Борецька Н.П., Ковтун Г.С. КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ НА МІЖНАРОДНИХ РИНКАХ: СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	61
Борецька Н.П., Москалець М.В. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ.....	65
Борецька Н.П., Півторак Д.І. МОНІТОРИНГ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА.....	69
Борецька Н.П., Сіра С.Г. ПІДВИЩЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	73
Весперіс С.З., Самусь Г.І., Щербина О.В. ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	78
Державська А.В., Круш П.В. АНАЛІЗ СУТНОСТІ ТОВАРНОЇ СТАРТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА.....	83

Дибчук Л.В. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ НЕТРАДИЦІЙНОГО МАРКЕТИНГУ ТА СТУПІНЬ ДОВІРИ ДО НЬОГО ПОТЕНЦІЙНИХ СПОЖИВАЧІВ.....	87
Дикань О.В., Гараєв М. огли ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ.....	91
Зеркаль А.В. ДОСЛІДЖЕННЯ КОМЕРЦІЙНОЇ СВІДОМОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ.....	95
Ковінько О.М. ФОРМУВАННЯ ДИВЕРСИФІКАЦІЙНОГО ПІДХОДУ ДО СТВОРЕННЯ ВІТЧИЗНЯНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ НОВИХ ПРОПОЗИЦІЙ НА ЗАРУБІЖНИХ РИНКАХ.....	99
Мурашко І.С. ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «МЕХАНІЗМ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА».....	105
Ольшанський О.В. РОЗРОБКА КОНЦЕПЦІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ ПІДПРИЄМСТВ ТОРГІВЛІ.....	110
Орзул О.Ю. ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ.....	113
Петрищенко Н.А., Серьогіна Н.В. СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ.....	119
Сімкова Т.О., Добробог А.В. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ АВІАПІДПРИЄМСТВ.....	123
Фокіна-Мезенцева К.В., Черватюк Д.О. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА УСПІШНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	127
Фокіна-Мезенцева К.В. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА – ЧИННИК ЗДОБУТКУ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	131
Циганова О.С. СИСТЕМА КОНТРОЛІНГУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ: КЛАСИФІКАЦІЙНИЙ АСПЕКТ.....	135
Шандова Н.В., Ожго М.В. МАРКЕТИНГОВІ ІНСТРУМЕНТИ ДОСЛІДЖЕННЯ БІЗНЕС-МОДЕЛІ КОМПАНІЇ.....	141

РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Андрусак Н.О. СВІТОВИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНОЮ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ РЕГІОНІВ.....	145
--	-----

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

Кудлаєнко С.В. ІНДИКАТИВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ.....	151
Старостенко Г.Г., Перегудова А.С. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	155

ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

Віленчук О.М. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОРІЄНТИРИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СТРАХОВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНІЙ СФЕРІ.....	161
Горин В.П. РЕЗЕРВИ ЗБІЛЬШЕННЯ ДОХОДІВ БЮДЖЕТІВ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ.....	168
Злобіна К.С. КОНКРЕТИЗАЦІЯ ЗМІСТУ ФІНАНСОВОГО ПЛАНУВАННЯ, ЙОГО ЦІЛЕЙ І ЗАВДАНЬ ДЛЯ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА.....	172
Ізюмська В.А. ІСТОРИЧНІ ПІДХОДИ ДО ЗБАЛАНСУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ.....	177

Коваленко В.В., Радова Н.В. ДЕПОЗИТНА ПОЛІТИКА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ БАНКІВ.....	182
Насібова О.В. ПОДАТКОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ.....	188
Петрушка О.В. КЛАСИФІКАЦІЯ РИЗИКІВ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ.....	195
Ситник Н.С., Башко Л.М. ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА БАНКІВ ЯК ПЕРЕДУМОВА СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ.....	198
Тютюник І.В. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ОБСЯГІВ ТІНЬОВИХ ФІНАНСОВИХ ПОТОКІВ В ЕКОНОМІЦІ.....	202
Ярема Я.Р., Лазука Р.Ю., Пелюшкевич В.І. СИСТЕМА ПОДАТКОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ.....	206

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ

Бондаренко О.М., Гудима В.Ю. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ АУДИТУ ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ.....	209
Гриліцька А.В. СУЧАСНА ОРГАНІЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ ДО МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТИВ.....	212
Носач Н.М. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РЕАЛІЗАЦІЇ ТОВАРІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТОРГІВЛІ.....	217
Осадча Г.Г., Синявська Ю. УПРАВЛІНСЬКА БУХГАЛТЕРСЬКА ЗВІТНІСТЬ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ.....	223
Порсюрова І.П., Польова Т.В. ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ДЛЯ КОМПЛЕКСНОЇ ОЦІНКИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	227
Сусіденко О.В. ОБЛІКОВО-ФІНАНСОВІ РЕСУРСИ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ: ТЕОРЕТИКО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ.....	232
Фесенко В.В., Остапчук І.В. ОБЛІК ФАКТОРИНГУ ТА УПРАВЛІННЯ СУМНІВНОЮ ДЕБІТОРСЬКОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	236

МАТЕМАТИЧНІ МЕТОДИ, МОДЕЛІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕКОНОМІЦІ

Ревенко Д.С. МЕТОД ВИЗНАЧЕННЯ СТІЙКОСТІ СТРУКТУРИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	241
Степаненко Н.В. ВИКОРИСТАННЯ МАТЕМАТИЧНИХ МОДЕЛЕЙ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОГНОЗУВАННЯ ЖИВОЇ МАСИ ЯЄЧНИХ КРОСІВ.....	246
Кузнєцова Г.О. РІЛЬ НЕТРАДИЦІЙНИХ ТА ВІДНОВЛЮВАНИХ ДЖЕРЕЛ ЕНЕРГІЇ У ВИРШЕННІ ПРОБЛЕМ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ЕКОЛОГІЇ РЕГІОНІВ.....	251
Папайка І.О. МЕТОДИ ОЦІНКИ ПРОДОВОЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ, ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ЇЇ РОЗВИТКУ.....	255
Залунін М.М., ПЕРЕХІД ВІД ТРАДИЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ ДО ЦИРКУЛЯРНОЇ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ.....	259
Руцишин Н.М. СТРУКТУРНІ РЕФОРМИ ЯК БАЗИС СТАЛОГО ТА ЗБАЛАНСОВАНОГО РОЗВИТКУ СИСТЕМИ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА.....	264
Жаворонок А.В. ЦИКЛІЧНІСТЬ ЯК ФОРМА ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ.....	269

CONTENTS

ECONOMICS AND HISTORY OF ECONOMIC IDEA

Onyshchenko Y.I. THE THEORETICAL APPROACH EVOLUTION TO THE DEFINITION "DIGITAL ECONOMY".....	9
--	---

WORLD ECONOMY AND INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

Lishchyns'kyj I.O. NEW CITY REGIONALISM AS A MODERN PARADIGM OF REGIONAL ECONOMY.....	14
Fokina-Mezentseva K.V., Merzla L.I. THE ARTICLE DEALS WITH MODERN VECTOR OF STATE POLICY TO STIMULATE EXPORTS.....	18

ECONOMY AND NATIONAL ECONOMY MANAGEMENT

Bovkun O.A. BUDGET AND STRATEGIC PLANNING FOR SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE INFRASTRUCTURE PROJECT MANAGEMENT OF TERRITORIAL COMMUNITIES.....	23
Busariev D.V. THREATS TO THE ECONOMIC SECURITY OF INTERCONNECTED SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS.....	28
Volik M.A. THE CONCEPTUAL FRAMEWORK OF STATE REGULATION OF INVESTMENT POTENTIAL.....	32
Horban' V.B. PROBLEMATICS OF IMPLEMENTATION OF ENERGY-EFFICIENT PROJECTS IN MEDICAL INSTITUTIONS.....	39
Nosyriev O.O. FINANCIAL RESULTS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES: SECTORAL AND REGIONAL TRENDS.....	43
Feofanova I.V., Kychkina V.V. BUDGETING AS CONTROL IS AFTER THE USE OF FINANCIAL RESOURCES OF ESTABLISHMENTS OF EDUCATION.....	48
Koliaka E.A., Feofanova I.V. IMPROVEMENT OF THE SYSTEM OF STIMULATION OF SMALL BUSINESS IN UKRAINE.....	53

ECONOMY AND MANAGEMENT OF ENTERPRISES

Bovkun O.A., Pacheva N.A. DEVELOPMENT OF THE MECHANISM FOR ENSURING THE EFFECTIVE USE OF MODERN FORMS AND METHODS OF WORK WITH PERSONNEL.....	57
Borets'ka N.P., Kovtun G.S. COMPETITIVENESS OF UKRAINIAN ENTERPRISES IN INTERNATIONAL MARKETS: CURRENT STATE, PROBLEMS AND PROSPECTS.....	61
Borets'ka N.P., Moskalets' M.V. IMPROVEMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT IN ENTERPRISES.....	65
Borets'ka N.P., Pivtorak D.I. MONITORING THE BUSINESS ENVIRONMENT AS A TOOL FOR SOFTWARE DEVELOPMENT STRATEGY.....	69
Borets'ka N.P., Sira S.G. INCREASING THE FINANCIAL SUSTAINABILITY OF THE ENTERPRISES IN MODERN CONDITIONS.....	73
Vesperis S.Z., Samus' G.I., Shcherbyna O.V. TENDENCIES AND PERSPECTIVES OF RETAIL'S DEVELOPMENT IN SUMY REGION.....	78
Derzhavs'ka A.V., Krush P.V. ANALYSIS OF THE NATURE OF THE COMMODITY STRATEGY OF THE ENTERPRISE.....	83
Dybuchuk L.V. THE EFFECTIVENESS OF USING THE NON-TRADITIONAL MARKETING AND CREDIBILITY OF POTENTIAL CONSUMERS TO IT.....	87

Dykan' O.V., Garayev M. ogly ORGANIZATIONAL PRINCIPLES OF MANAGEMENT OF INVESTMENT ACTIVITIES OF RAILWAY TRANSPORT ENTERPRISES.....	91
Zerkal' A.V. INVESTIGATION OF EMPLOYEE COMMERCIAL AWARENESS ON ENTERPRISES.....	95
Kovin'ko O.M. FORMATION OF A DIVERSIFICATION APPROACH TO THE CREATION OF NEW OFFERS BY DOMESTIC ENTERPRISES IN FOREIGN MARKETS.....	99
Murashko I.S. DEFINITION OF THE CONCEPT OF "SUSTAINABLE ENTERPRISE DEVELOPMENT MECHANISM".....	105
Olshanskiy O.V. DEVELOPING CONCEPTION OF IMPROVING TRADE ENTERPRISES' BUSINESS PROCESS MANAGEMENT.....	110
Orzul A.Y. THE HISTORY OF DEVELOPMENT OF THE BANKING SYSTEM OF UKRAINE.....	113
Petryshchenko N.A., Serohina N.V. MODERN TECHNOLOGIES IN THE ACTIVITIES OF ENTERPRISES OF HOTEL AND RESTAURANT BUSINESS.....	119
Simkova T.O., Dobroboh A.V. ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM OF INNOVATIVE DEVELOPMENT MANAGEMENT OF AVIAN ENTERPRISES.....	123
Fokina- Mezentseva E.V., Chervatyuk D.A. CORPORATE CULTURE AND ITS INFLUENCE ON THE SUCCESS OF THE ORGANIZATION.....	127
Fokina-Mezentseva K.V. CORPORATE CULTURE – A FACTOR OF SUCCESS IN BUSINESS.....	131
Tsyganova O.S. THE CONTROLLING SYSTEM AT INDUSTRIAL ENTERPRISES: CLASSIFICATION ASPECT.....	135
Shandova N.V., Ozhgo M.V. MARKETING TOOLS FOR RESEARCHING THE BUSINESS MODEL OF COMPANIES.....	141
PRODUCTIVE POWER DEVELOPMENT AND REGIONAL ECONOMY	
Andrusyak N.O. WORLD EXPERIENCE IN MANAGING THE ECOLOGICAL AND ECONOMIC COMPETITIVENESS OF THE REGIONS.....	145
DEMOGRAPHY, LABOR ECONOMICS, SOCIAL ECONOMICS AND POLITICS	
Kudlaienko S.V. INDICATIVE REGULATION OF SOCIAL DEVELOPMENT PROCESSES IN THE SOCIAL POLICY REFORMING CONDITIONS.....	151
Starostenko G.G., Perehudova A.S. INCREASING THE EFFICIENCY OF STATE REGULATION OF LABOR POTENTIAL IN THE CONDITIONS OF GLOBALIZATION.....	155
MONEY, FINANCES AND CREDIT	
Vilenchuk O.M. METHODOLOGICAL GUIDELINES FOR THE INSURANCE RELATIONS FUNCTIONING IN THE AGRARIAN SECTOR.....	161
Horyn V.P. RESERVES OF INCREASING OF LOCAL COMMUNITIES' BUDGETS REVENUES IN THE DECENTRALIZATION REFORM CONDITIONS.....	168
Zlobina K.S. SPECIFYING THE CONTENT OF FINANCIAL PLANNING, ITS GOALS AND OBJECTIVES FOR THE CURRENT TRENDS OF ENTERPRISE DEVELOPMENT.....	172
Izyums'ka V.A. HISTORICAL APPROACHES TO BALANCING THE STATE BUDGET.....	177

Kovalenko V.V., Radova N.V. DEPOSIT POLICY AND ITS IMPACT ON ENSURING THE COMPETITIVE ADVANTAGES OF BANKS.....	182
Nasibova O.V. TAX REGULATIONS SOCIAL PROTECTION.....	188
Petrushka O.V. CLASSIFICATION OF NON-STATE PENSION INSURANCE RISKS.....	195
Sytnyk N.S., Bashko L.M. FINANCIAL SECURITY OF BANKS AS A PERSPECTIVE OF STABILIZATION OF BANKING ACTIVITIES OF UKRAINE.....	198
Tiutiunyk I.V. METHODICAL BASES OF ESTIMATION OF THE SHADOW FINANCIAL FLOWS IN THE ECONOMY.....	202
Yarema Y.R., Lazuka R.Y., Pelyushkevich V.I. THE SYSTEM OF TAX MANAGEMENT IN UKRAINE AND WAYS OF ITS IMPROVEMENT.....	206
ACCOUNTING, ANALYSIS AND AUDIT	
Bondarenko O.M., Gudyma V.Yu. THE ORDER OF THE AUDIT OF THE USE OF INVENTORY.....	209
Grylits'ka A.V. MODERN ORGANIZATION OF ACCOUNTING ACCOUNT IN CONDITIONS OF INTEGRATION TO INTERNATIONAL STANDARDS.....	212
Nosach N.M. ORGANIZATION OF ACCOUNTING FOR THE SALE OF GOODS IN TRADE ENTERPRISES.....	217
Osadcha G.G., Syniavska Y. THE ARTICLE ANALYZES THE ESSENCE OF THE CONCEPT OF "MANAGERIAL REPORTING" AND DEFINES THE COMMON VIEWS OF SCHOLARS ON ITS PURPOSE.....	223
Porsiurova I.P., Polova T.V. FORMATION OF A SYSTEM OF INDICATORS FOR A COMPREHENSIVE ASSESSMENT OF THE ENTERPRISE INVESTMENT ATTRACTIVENESS.....	227
Susidenko O.V. ACCOUNTING AND FINANCIAL RESOURCES OF JOINT STOCK COMPANIES: THEORETICAL AND ORGANIZATIONAL ASPECTS.....	232
Fesenko V.V., Ostapchuk I.V. ACCOUNTING FOR FACTORING AND MANAGEMENT OF DOUBTFUL ACCOUNTS RECEIVABLE ARREARS OF THE ENTERPRISE.....	236
MATHEMATICAL METHODS, MODELS AND INFORMATIONAL TECHNOLOGIES IN ECONOMY	
Revenko D.S. METHOD OF DETERMINING THE SUSTAINABILITY OF THE STRUCTURE OF THE NATIONAL ECONOMY OF UKRAINE.....	241
Stepanenko N.V. USE OF MATHEMATICAL MODELS FOR INCREASING THE ECONOMIC EFFICIENCY OF PREDICTION OF LIVE WEIGHT OF EGG CROSSES.....	246
Kuznyetsova G.O. THE ROLE OF NON-TRADITIONAL AND RENEWABLE ENERGY SOURCES IN SOLVING THE PROBLEMS OF ENERGY AND ECOLOGY OF THE REGIONS.....	251
Papayika I.O. FOOD SAFETY ASSESSMENT METHODS, STATE REGULATION AND FORECASTING ITS DEVELOPMENT.....	255
Zalunin M.M. THE TRANSITION FROM A TRADITIONAL ECONOMY TO A CIRCULAR ONE: AN INTERNATIONAL EXPERIENCE FOR UKRAINE.....	259
Rushchyshyn N.M. STRUCTURAL REFORMS AS A BASIS OF PERMANENT AND BALANCED DEVELOPMENT OF THE NATIONAL ECONOMY.....	264
Zhavoronok A.V. CYCLICITY AS A FORM OF ECONOMIC DEVELOPMENT OF ECONOMY.....	269

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 331.1

Бовкун О.А.,кандидат економічних наук,
доцент кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом,
*Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини***Пачева Н.О.,**кандидат економічних наук,
доцент кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом,
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

РОЗРОБКА МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ФОРМ І МЕТОДІВ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ

Бовкун О.А., Пачева Н.О. Розробка механізму забезпечення ефективного використання сучасних форм і методів роботи з персоналом. У статті розглянуто формування теоретичних засад та практичних положень розроблення механізму забезпечення ефективного управління персоналом та його впровадження у загальну систему управління підприємством. Мотивуючі важелі є специфічними для кожного підприємства. Успіх кадрової політики досліджуваних підприємств галузі полягає в індивідуальному підході до колективу загалом та кожного його працівника зокрема.

Ключові слова: економічні заходи, кадрова політика, перерозподіл персоналу, добір персоналу, системний підхід.

Бовкун О.А., Пачева Н.А. Разработка механизма обеспечения эффективного использования современных форм и методов работы с персоналом. В статье рассмотрено формирование теоретических основ и практических положений разработки механизма обеспечения эффективного управления персоналом и его внедрения в общую систему управления предприятием. Мотивирующие рычаги являются специфическими для каждого предприятия. Успех кадровой политики исследуемых предприятий отрасли заключается в индивидуальном подходе к коллективу в целом и каждому его работнику в частности.

Ключевые слова: экономические меры, кадровая политика, перераспределение персонала, подбор персонала, системный подход.

Bovkun O.A., Pacheva N.A. Development of the mechanism for ensuring the effective use of modern forms and methods of work with personnel. The article deals with the formation of theoretical foundations and practical provisions for the development of a mechanism for ensuring effective personnel management and its implementation into the general enterprise management system. Motive levers are specific for each enterprise. The success of the personnel policy of the investigated industries of the industry consists in an individual approach to the team as a whole and each of its employees separately.

Key words: economic measures, personnel policy, redistribution of personnel, personnel selection, system approach.

Постановка проблеми. Ефективність життя будь-яких економічних заходів визначається їх дією на ставлення персоналу до праці. Сьогодні керівники рідко враховують соціальні наслідки рішень, що приймаються. Досвід зарубіжних країн показує, що керівники підприємств багато уваги приділяють вивченню окремих елементів, що мають вплив на поведінку персоналу та спонукають його до активнішої трудової діяльності. В Україні таким питанням не приділялось багато уваги, що привело до кризових явищ в економіці. Отже, виникає потреба розроблення механізму забезпечення ефективного управління персоналом підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед вагомих наукових досліджень зарубіжних вчених у сфері управління персоналом можна назвати праці

М. Армстронга, М. Беляцького, В. Весніна, М. Вітке, В. Врума, О. Єгоршина, А. Кітова, М. Лапіна, Д. Мак-Грегора, М. Мескона, М. Педлера, П. Сенге, Ф.-У. Тейлора, А. Файоля, Е. Шейна.

Формулювання цілей статті. Метою статті є формування теоретичних засад та практичних положень розроблення механізму забезпечення ефективного управління персоналом та його впровадження в загальну систему управління підприємством.

Виклад основного матеріалу. Для формування механізму забезпечення ефективного управління персоналом потрібно визначити організаційні, мотиваційні, економічні та соціальні цілі його формування. Організаційні цілі ефективного управління персоналом включають стабільні комунікаційні процеси між пра-

цівниками підприємства, формування організаційної структури, гнучкої до кризи та структури управління персоналом підприємства, перерозподіл персоналу, добір персоналу, забезпечення нормальних умов праці.

Мотиваційні цілі включають управління розвитком персоналу, управління мотивацією поведінки персоналу, зниження плинності персоналу, управління соціальним розвитком тощо. Економічні цілі ефективного управління персоналом підприємства включають підвищення конкурентоспроможності підприємства, зростання ефективності праці, досягнення максимального прибутку, забезпечення високої соціальної ефективності функціонування. Соціальні цілі включають корпоративність в управлінні, вирішення соціальних проблем, соціалізацію діяльності персоналу тощо.

Сукупність цілей, напрямів, форм та методів ефективного управління персоналом складається в єдину систему управлінської роботи, що включає три підсистеми.

По-перше, це підсистема аналізу, планування та прогнозу персоналу підприємства. Основними її завданнями є формування об'єктів та структур управління, розрахунок потреби в персоналі необхідної професії, спеціальності та кваліфікації. Іншими словами, розв'язання задач цієї підсистеми має дати відповідь на питання про те, хто потрібен і в якій кількості.

По-друге, це підсистема добору, розміщення, оцінювання та безперервного навчання персоналу. Її основними завданнями є якісне забезпечення сформованих об'єктів та структур управління персоналом, а також організація ефективного стимулювання їхньої діяльності.

По-третє, це підсистема раціонального використання персоналу на виробництві. Вирішення завдань,

що стоять перед цією підсистемою, передбачає життя комплексу заходів щодо створення високопродуктивних та стійких виробничих колективів [1].

До основних завдань механізму забезпечення ефективного управління персоналом підприємства належать розроблення дієвої кадрової політики; розвиток соціально орієнтованого управління на підприємстві; орієнтація підприємства не лише на вирішення завдань та досягнення його цілей, але й на інтелектуальний розвиток його персоналу; розроблення чітко формалізованих кадрових документів; створення ефективної системи мотивації персоналу на підприємстві, що включає моральне та матеріальне заохочення; залучення працівників підприємства до досягнення його цілей.

Для вдосконалення наукової організації праці на підприємстві слід дотримуватись таких умов: розробляти та впроваджувати раціональні форми розподілу й кооперації праці, організації виробничих підрозділів, трудових колективів; удосконалювати організацію трудових процесів, робочих місць, методів та прийомів праці; вдосконалювати нормування праці; застосовувати найбільш ефективні системи матеріального стимулювання праці; здійснювати підготовку персоналу та систематичне підвищення його кваліфікації; сприяти зміцненню трудової дисципліни та піднесенню творчої активності персоналу; поліпшувати санітарно-гігієнічні, психофізіологічні та естетичні умови праці; забезпечувати раціональні режими праці та відпочинку.

Перед нами стоїть завдання розроблення механізму забезпечення ефективного управління. Поняття «механізм» в економічній теорії визначене недостатньо чітко, оскільки вчені замість нього використовують поняття «стратегія», акцентуючи увагу на системному підході [3, с. 58–63].

Таблиця 1

Важелі та їх інструментарне наповнення

Важелі ефективного управління персоналом підприємства	Інструментарне наповнення
Адміністративні важелі	<ul style="list-style-type: none"> – Застосування адміністративних норм та нормативів; – правове регулювання; – видання наказів, вказівок та розпоряджень, інструктування; – відбір, добір та розміщення персоналу; – затвердження методик і рекомендацій; – розроблення положень, посадових інструкцій, стандартів підприємства; – встановлення адміністративних санкцій та заохочень.
Економічні важелі	<ul style="list-style-type: none"> – Техніко-економічний аналіз, техніко-економічне обґрунтування; – техніко-економічне планування, економічне стимулювання; – фінансування, оплата праці, преміювання; – кредитування; – ціноутворення; – участь у прибутках та капіталі; – оподаткування; – встановлення економічних норм та нормативів; – страхування; – встановлення матеріальних санкцій та заохочень.
Соціально-психологічні важелі	<ul style="list-style-type: none"> – Соціально-психологічне планування; – створення творчої атмосфери; – участь працівників в управлінні; – мотивація працівників; – задоволення культурних та духовних потреб; – створення нормального психологічного клімату; – встановлення соціальних норм поведінки; – встановлення моральних санкцій та заохочень.

А. Кульман стверджує, що економічний механізм визначається або природою вихідного явища, або кінцевим результатом серії явищ, уточнюючи, що складовими елементами механізму завжди одночасно виступають і вхідне явище, і вихідне явище, і весь процес, який відбувається в інтервалі між ними.

Для здійснення впливу на виконавців виокремлюють економічні, організаційно-розпорядчі (адміністративні) та соціально-психологічні важелі впливу (табл. 1).

В управлінні персоналом підприємства переважно реалізуються такі сучасні принципи:

- принципи науковості, демократичного централізму, плановості, першої особи, єдності, розпорядництва;
- принцип добору, підбору й розстановки кадрів;
- принцип поєднання єдиноначальності та колегіальності, централізації та децентралізації;
- принцип лінійного, функціонального та цільового управління;
- принцип контролю виконання рішень;
- принцип делегування повноважень та відповідальності щодо кадрів;
- принцип поєднання довіри до кадрів з перевіркою виконання.

На багатьох підприємствах, на жаль, переважає підхід до працівника як до виробничого ресурсу. До таких переважно належать підприємства з низьким рівнем механізації та автоматизації праці. Для кількісного оцінювання економічної ефективності управління персоналом підприємства потрібно визначити витрати, необхідні для реалізації кадрової політики підприємства.

Такі витрати підприємства неоднорідні та здійснюються підприємством на основі чинного законодавства, умов трудового договору, тарифних угод. В структурі витрат, необхідних для реалізації кадрової політики, можна виділити два блоки, а саме основні та додаткові витрати.

Кожен блок складається з відповідних статей трудових витрат. До основних витрат належать витрати на відрядну заробітну плату, оплату праці сумісників, оклади штатних працівників тощо. Додаткові витрати включають сукупність соціальних витрат та витрат, які сплачуються відповідно до тарифів законодавства.

Пропонуються п'ять основних напрямів удосконалення наукової організації праці на підприємстві, а саме раціональний розподіл та кооперування праці; оптимальне використання робочого часу, планування праці; організація робочого місця, покращення умов праці; оновлення технічного забезпечення; використання раціональних методів та прийомів виконання робіт.

Оскільки наукова організація праці персоналу підприємства поширюється на всі роботи, зокрема управлінські, вона пов'язана з науковою організацією управління. Від того, яка структура апарату управління встановлена на підприємстві, залежать зміст та організація праці керівників, фахівців, службовців, робітників. Водночас вжиття заходів з удосконалення організації праці персоналу часто сприяє серйозним змінам в організації управління, вимагає вдосконалення планування, обліку, звітності, мотивації.

Розрізняють дві групи принципів побудови системи ефективного управління персоналом на підприємстві (табл. 2) [2, с. 49].

Таблиця 2

Принципи управління персоналом

	Принципи	Зміст
Принципи, характерні для формування систем управління персоналом	Принцип стійкості	Система управління персоналом повинна включати так звані локальні регулятори. Саме вони спрямовують кожного працівника або підрозділ на досягнення заданої мети підприємства. Вони забезпечують стійкість системи управління персоналом, ставлячи його в невідгдане становище в разі відхилення від загальних цілей організації.
	Принцип багатоаспектності	Цей принцип свідчить про те, що процес управління персоналом може відбуватися за різними напрямками, зокрема адміністративно-господарським, економічним, правовим.
	Принцип прозорості	Принцип прозорості обумовлює єдність системи управління персоналом, що передбачає використання єдиної термінології, єдність діяльності керівників, єдність функціонування підрозділів, проходження єдиних етапів, фаз тощо.
	Принцип комфортності	Система управління персоналом має забезпечити працівнику максимум зручностей для творчих процесів обґрунтування, вироблення, прийняття та реалізації рішень.
Принципи, які визначають напрями розвитку систем управління персоналом	Принцип концентрації	Розглядається, фокусує увагу на об'єкті дослідження (цілі, підрозділи, функції).
	Принцип спеціалізації	Передбачає виділення окремих видів праці в системі управління персоналом. Виокремлюється праця керівника, фахівця, службовця, а також спеціалізація підрозділів на виконанні конкретних функцій.
	Принцип паралельності	Припускає одночасне виконання окремих управлінських рішень, підвищує оперативність управління персоналом.
	Принцип адаптивності (гнучкості)	Система управління персоналом підлаштовується до мінливого та динамічного середовища, постійної зміни цілей об'єкта.
	Принцип наступності	Означає вдосконалення управління персоналом на основі узагальненої методологічної бази.
	Принцип безперервності	Передбачає безперервність функціонування системи управління персоналом, її працівників, окремих підрозділів тощо.
	Принцип ритмічності	Передбачає за однакові проміжки часу виконання незмінного обсягу робіт та регулярну періодичність повторення всіх функцій управління персоналом.
Принцип прямоплінності	Прийняття рішення передбачає наявність систематизованої, певним чином впорядкованої горизонтальної та вертикальної інформації.	

Під час впровадження наукової організації праці часто вдаються до технічних рішень. Так, техніка, що застосовується під час механізації трудових процесів та автоматизації управлінських функцій, допомагає розвитку багатостаткового обслуговування, організації робочих місць, поліпшенню умов праці.

Впровадження нової техніки та прогресивних технологій має поєднуватися з вимогами ергономіки та створювати персоналу найбільш прийнятні умови праці. Окрім того, здійснювана на підприємстві технічна реконструкція змінює всю організацію праці.

Ми звертаємо увагу на низку вимог, на які слід орієнтуватись під час створення системи мотивації на досліджуваних підприємствах галузі, такі як об'єктивність (розмір винагороди працівника повинен визначатись на основі об'єктивного оцінювання результатів його праці), передбачуваність (працівник повинен знати, яку винагороду він отримає залежно від результатів своєї праці), адекватність (винагорода має відповідати трудовому внеску кожного працівника в результат діяльності всього колективу, його досвіду та рівню кваліфікації), своєчасність (винагорода повинна слідувати за досягненням результату якнайшвидше, якщо не у формі прямої винагороди, то хоча б у вигляді обліку для подальшої винагороди), значущість (винагорода має бути для працівника значущою), справедливості (правила визначення винагороди повинні бути зрозумілі кожному працівнику організації та бути справедливими, зокрема з його точки зору).

Незважаючи на простоту й очевидність перерахованих вимог, не варто ними нехтувати. Дослідивши документи підприємств та опитування персоналу, можемо

стверджувати, що це набагато сильніше позначається на продуктивності праці персоналу підприємства, ніж відсутність якихось механізмів визначення винагороди за результати праці.

Мотивуючі важелі є специфічними для кожного підприємства. Успіх кадрової політики досліджуваних підприємств галузі полягає в індивідуальному підході до колективу загалом та кожного його працівника зокрема.

Висновки. Отже, концептуальні підходи до забезпечення ефективного управління персоналом підприємств повинні спиратись на головні ідеї, дотичні до мотиваційних аспектів, а також на використання в практиці роботи з персоналом методичних підходів, що ґрунтуються на основоположних, процесуальних та змістовних теоріях, а також теоріях людських відносин та лідерства. Стосовно мотивації праці, то доцільно запозичити ідеї з теорії людських відносин, яка співзвучна з проблемами сучасної епохи, виділяючи працю як домінуючий фактор в еру науково-технічного прогресу.

Визначено основні заходи щодо розроблення механізму забезпечення ефективного управління персоналом, які включають вибір складових елементів механізму, виявлення їх взаємодії та взаємообумовленості; надання мотивації високопродуктивної праці головного пріоритету в підвищенні результативності персоналу; постійний контроль та моніторинг показників ефективного використання персоналу в управлінні підприємством.

Для покращення нормування праці слід вжити комплекс заходів, охоплюючи разом з нормуванням питання планування робіт та їх оплати.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л., Сардак О. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Лук'янихіна О., Лук'янихін В., Кіясова І. Методи оцінювання ефективності системи управління персоналом організації. URL: [http://visnyk.sumdu.edu.ua/arhiv/2017/1\(111\)/4_Lukian.pdf](http://visnyk.sumdu.edu.ua/arhiv/2017/1(111)/4_Lukian.pdf).
3. SAP Human Resources Management System. URL: <http://www.sap.com>.
4. Акулов М., Драбаніч А., Євась Т. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 328 с.
5. Борисова Е. Оценка и аттестация персонала. Постановка цели, этические критерии, интервью: подготовка и проведение. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 212 с.
6. Васильченко В., Гриненко А., Грішнова О., Керб Л. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2005. 403 с.