

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти

Центральноукраїнський національний технічний університет

Миколаївський національний аграрний університет

Громадська організація «Об'єднання педагогів і науковців України»



СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДИНАМІКИ

Матеріали

VIII Всеукраїнської науково-практичної
інтернет-конференції молодих учених та студентів
(м. Умань, 18 листопада 2021 р.)

Умань
2021

УДК 338.24.021.8(06)

С91

Головний редактор

Слатвінський М. А., кандидат економічних наук, доцент, директор Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Редакційна колегія:

Корнієнко Т. О., в. о. завідувача кафедри фінансів, обліку та економічної безпеки Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

Чвортко Л. А., заступник директора з наукової роботи ННІ економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

Бержанір І. А., канд. економ. наук, доцент кафедри фінансів, обліку та економічної безпеки Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Вінницька О. А., доцент кафедри фінансів, обліку та економічної безпеки Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

Мельничук Ю. М., доцент кафедри фінансів, обліку та економічної безпеки Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Рекомендовано до друку вченою радою

*Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти
Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини
(протокол № 4 від 16 листопада 2021р.)*

Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки : матеріали
С91 VIII Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. молодих учених та студентів
(м. Умань, 18 листоп. 2021 р.) / МОН України, Уманський держ. пед.
ун-т імені Павла Тичини, Навч.-наук. ін-т економіки та бізнес-освіти [та
ін.] ; [голов. ред. Слатвінський М. А. ; редкол.: Корнієнко Т. О., Чвортко
Л. А., Бержанір І. А. [та ін.]. – Умань : Візаві, 2021. – 751 с.

Збірник містить наукові тези VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції молодих учених та студентів «Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки», яка відбулася 18 листопада 2021 р. на базі Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Матеріали відображають результати досліджень учених, викладачів, аспірантів та студентів з актуальних проблем розвитку національної економіки.

УДК 338.24.021.8(06)

Матеріали подано в авторській редакції.

© Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини, 2021

З М І С Т

СЕКЦІЯ 1. МАКРОЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Бержанір А. Л. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ І СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КОМПАНІЙ ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ.....	17
Бідна Т. О. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ МОЛОДІ.....	21
Будякова О. Ю. НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ.....	26
Булавка Ю. ЕКОНОМІЧНА ПРИРОДА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА.....	29
Васьків М. Б. СТАТИСТИКА ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ.....	32
Волошенюк Л. А. ДЕРЖАВНИЙ БОРГ УКРАЇНИ СТАНОМ НА 2021 РІК.....	35
Гріщенко Д. В. ВПЛИВ ЗОВНІШНІХ ІНВЕСТИЦІЙ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК КРАЇНИ.....	38
Гришич І. О. ВПЛИВ СУЧАСНИХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ.....	41
Грозян О. О. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ПІДТРИМКИ СТАРТАПІВ В УКРАЇНІ.....	45
Данильченко І. В. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я.....	48
Єременко М. В. ВИКОНАВЧА ВЛАДА ТА ЇЇ МІСЦЕ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ...	52
Квасній Л. Г., Бала О. Є. ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ.....	56
Ковальчук Н. І. МАЛІ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОСНОВНИЙ ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ (ТЕРНОПІЛЬСЬКА ОБЛАСТЬ).....	59
Козійчук Б. Р. ПЕРСПЕКТИВИ ВІДСОТКОВОЇ ФІЛАНТРОПІЇ В УКРАЇНІ.....	62
Копотієнко Т. Ю., Левченко Ю. А. АНАЛІЗ СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ДЕРЖАВИ.....	67

Онопрієнко К. Ю.	
РЕІНЖІНІРИНГ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ В РЕСТОРАННІЙ ІНДУСТРІЇ.....	491
Пачева Н. О.	
СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ НА РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ.....	496
Побережник І. Ю.	
СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	499
Постернак І. М., Постернак О. С., Постернак С. О.	
УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ КОМПЛЕКСУ МІСТОБУДІВНОЇ ЕНЕРГОРЕКОНСТРУКЦІЇ «КНТК МЕР _{ек} ».....	502
Радіонова Т. В.	
ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКІ ОБ'ЄДНАННЯ ПІДПРИЄМСТВ, ЇХ ФОРМИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ.....	507
Роман В.	
СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	512
Свидрук І. І.	
ПЕРЕДУМОВИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ТВОРЧИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	514
Семко Л. М.	
МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я.....	518
Соловйов В. І.	
ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ АУТСТАФІНГУ ЯК СУЧАСНОЇ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	522
Тараканова І. С.	
РОЗВИТОК СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	525
Шиманський М. М.	
ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	530
Шовкова А. А.	
ІВЕНТ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ФАКТОР ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ГОТЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	533

СЕКЦІЯ 7. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА, ТОРГІВЛІ ТА БІРЖОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Бовкун О. А.	
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИХ МЕТОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	536
Винокуров В. Д.	
РИНОК СТАРТАПІВ В УКРАЇНІ.....	539

2. Богашко О. Л. Зарубіжний досвід управління інноваційним розвитком. *Сучасна стратегія підприємницької діяльності в контексті проблем інтеграції та інформатизації*. Збірник матеріалів сімнадцятої Всеукраїнської науково-практичної конференції. Умань, 19 березня 2015 р. / Редкол. В. М. Дякон (голова) та ін. м. Вінниця : ПП «ТД Едельвейс і К», 2015. С. 8–13.

3. НВП Поїнт. URL: <http://nvppoint.com/uk/opublikovaniy-standart-iso-45001-2018-na-sistemi-menedzhmentu-ohoroni-zdorovya-ta-bezpeki-pratsi/>.

4. Ярош Н. П., Лупей-Ткач С. І. Сучасний стан, проблеми стандартизації медичної допомоги та шляхи їх вирішення в умовах реформування системи охорони здоров'я України. *Україна. Здоров'я нації*. 2012. №1 (21). С. 95–100.

5. Bohashko O. «The «Knowledge Triangle» Is a Modern Concept for Managing the Development of Education, Science and Innovation. Proceedings of the 35th International Business Information Management Association Conference (IBIMA), 1-2 April 2020, Seville, Spain, P. 5964–5971.

6. The role of WHO in public health / World health organization. URL: <http://www.who.int/about/role/en/>.

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ АУТСТАФІНГУ ЯК СУЧАСНОЇ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Соловійов В. І., студент

*Науковий керівник: к. е. н., доцент Пачева Н. О.,
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини*

Перед будь-якою компанією постає завдання якомога ефективнішого використання наявних обмежених ресурсів, для цього вона вдається до пошуку нових форм організації виробництва та використання трудових ресурсів. Все більше компаній відкривають для себе таку форму віддаленої зайнятості як аутстафінг.

Аутстафінг – це такий вид віддаленої зайнятості, при якому компанія наймає на роботу персонал не безпосередньо, а через спеціальну компанію-провайдера. Як зазначає Пачева Н. О., призначення цієї послуги поширюється в галузі кадрового адміністрування з виведення персоналу за штат компанії-

замовника та оформлення його в штат компанії-провайдера. Тобто, роботодавець наймає спеціаліста у певній сфері, який фактично працюватиме на території його «клієнта», тобто замовника [1].

Необхідність використання аутстафінга може бути зумовлена такими факторами, як:

- обмеження законодавством, статутним договором або вищою організацією обмеження чисельності працівників;
- прагнення зберегти статус малого підприємства або його отримати з подальшими фінансовими та податковими перевагами;
- необхідність знизити ризики, які пов'язані з працевлаштуванням осіб, що не мають постійної реєстрації у даній місцевості;
- прагнення отримати вищий статус у спеціалізованих рейтингах та підвищити інвестиційну привабливість підприємства завдяки поліпшенню показників, що розраховуються на одного працівника, зокрема таких як прибуток або продажі, які характеризують імідж підприємства [2].

Ретельно підготовлений і правильно проведений аутстафінг може дати компанії цілий ряд переваг:

- зменшення навантаження на кадрову службу організації;
- зниження витрат на управління трудовими ресурсами;
- оптимізація витрат пов'язаних зі сплатою податків.

Домбровська Г. П. і Геращенко І. О. визначають низку завдань, які допомагає вирішити аутстафінг:

- регулювати чисельність працівників, не виходячи за рамки офіційного штатного розкладу;
- знизити витрати на роботу з персоналом при створенні філіальної мережі або представництв, специфіка діяльності яких (наприклад, неповне завантаження співробітників) часто не дозволяє ефективно використовувати працю кваліфікованих фахівців;

– реалізовувати тимчасову потребу компанії у висококваліфікованих фахівцях або в працівниках з рідкісною спеціальністю при виконанні коротко термінових і середньострокових проектів для зовнішнього замовника;

– знайти заміну працівникам підприємства, наприклад, на період відпусток або свят [3].

Однак, ця форма зайнятості має певні недоліки. Одним із недоліків аутстафінгу можна вважати слабку мотивацію працівника в результатах трудової діяльності, адже наймані працівники, що виведені за штат організації, дуже часто не відчують себе командними гравцями через відірваність від основного колективу. Також вагомим недоліком цього виду працевлаштування є ймовірність витоків конфіденційної інформації за межі компанії.

Аутстафінг є доволі новим видом працевлаштування, як наслідок далеко не всі люди, що шукають роботу, достатньо обізнані про особливості його здійснення. Пропозиція оформитись на роботу через іншу компанію, яка фактично не працює, дуже насторожує працівників. Ще одна причина, з якої багато працівників відмовляються ставати аутстаферами, – це відсутність у компанії-провайдера, в якій вони формально будуть оформлені в штат, відомого імені, бренду, суспільного іміджу [1]. Можна віднести до недоліків й відсутність належного законодавчого врегулювання цієї форми трудових відносин.

Отже, аутстафінг є прогресивною формою працевлаштування, що починає активно використовуватися українськими компаніями, і, як і будь-яке інше явище воно має свої переваги та недоліки. Використання послуг аутстафінгу компанією надає їй очевидні переваги, які явно є більш вагомими, аніж недоліки. Варто розглядати можливість використання схеми підбору персоналу через аутстафінг для мінімізації юридичних і податкових ризиків, які пов'язані з наймом працівників за трудовим договором, цим самим знижуючи витрати та заощаджуючи час на кадровий та бухгалтерський супровід трудових відносин. Аутстафінг є зручним способом залучення кваліфікованих фахівців та оптимізації податків.

Список використаних джерел:

1. Пачева Н. О. Аутстафінг як нова форма використання персоналу. *Стратегические направления социально-экономического и финансового развития национальной экономики* : сб. тез. докл. III Междунар. Науч.-практ. конф., 1-2 октября 2020 г. Минск : Институт бизнеса БГУ, 2020. С. 122–124.

2. Ачкасова О. В. Організаційні та правові аспекти здійснення аутстафінгу в Україні. *Проблеми економіки*. 2014. № 2. С. 95-99. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Рekon_2014_2_14.

3. Домбровська Г. П., Геращенко І. О. Аутстафінг – інструмент в управлінні персоналом. *Вестник Нац. техн. ун-та "ХПИ"* : сб. науч. тр. Темат. вып. : Технический прогресс и эффективность производства. Харьков : НТУ "ХПИ", 2010. № 62. С. 3–9.

РОЗВИТОК СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Тараканова І. С., магістрантка

*Науковий керівник: к. т. н., доцент Мироненко М. А.,
Національна металургійна академія України*

Дніпропетровщина була і залишається промисловим серцем України. Безпосередньо у місті Дніпро розташовані декілька металургійних підприємств, про одне з яких і піде далі мова.

Нинішнє ТОВ «ДМЗ Комінмет» було утворене на базі заводу, побудованого в 1899 році бельгійським акціонерним товариством братів Шодуар для виробництва покрівельного, хвильового прокату, посудної та лопатної сталі [1]. На сьогоднішній день підприємство оснащено сучасним автоматизованим та механізованим технологічним обладнанням для виробництва електрозварних труб, лініями гарячого оцинкування та свинцювання, обладнанням для виробництва товарів народного споживання, профілезгинальним станом (рис. 1).

Нині ТОВ «ДМЗ Комінмет» спеціалізується на виробництві [1]: