

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ СТАТИСТИКИ, ОБЛІКУ ТА АУДИТУ

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ:
ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ ТА ГУМАНІТАРНИЙ
АСПЕКТИ**

МАТЕРІАЛИ VI 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, 16 жовтня 2019 р.

УДК: 3:001.2/.3](477)(082)

С 83

Стратегія розвитку України: фінансово-економічний та гуманітарний аспекти: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції. Київ: «Інформаційно-аналітичне агентство», 2019. 575 с.

ISBN 978-617-571-171-2

Матеріали VI 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)486-15-12; (044)486-13-10
e-mail: finconference2019@ukr.net

Матеріали друкуються в авторській редакції.
Відповідальність за зміст представлених матеріалів несуть автори.

УДК: 3:001.2/.3](477)(082)

ISBN 978-617-571-171-2

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:

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.

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

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

Горобець О. О. – в. о. директора 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 І. О. – старший викладач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Національної академії статистики, обліку та аудиту.

<i>Білоус В. В.</i>	
Розвиток готельного бізнесу в сучасних умовах	271
<i>Булах Т. М.</i>	
Європейський вектор зовнішньоторговельного співробітництва України	274
<i>Вінницька О. А., Гвоздей Н. І.</i>	
Мотивація як один із основних інструментів організації праці	276
<i>Гринчак Н. А.</i>	
Ключові тенденції розвитку світового ринку Інтернету речей	279
<i>Гуменюк А. В.</i>	
Роль діяльності менеджера в контексті управління персоналом підприємства	281
<i>Єршова О. Л., Бажан Л. І., Одноволик В. І.</i>	
Концепція кіберфізичних систем як основа розумних міст	284
<i>Іващенко О. А.</i>	
Концепція сталості у фокусі цілей сталого розвитку	289
<i>Кобилінська Т. В., Мотузка О. М.</i>	
Еколого-економічний рахунок витрат на охорону навколишнього природного середовища: досвід Нідерландів	291
<i>Кравчук І. В.</i>	
Теоретичні аспекти хеджування фінансових ризиків	295
<i>Куржос А. С.</i>	
Сутність індустрії гостинності з позиції інноваційної діяльності	297
<i>Лукашова Є. В.</i>	
Механізми формування конкурентоспроможності економіки	299
<i>Ляшенко О. М.</i>	
Генеza освіти у сфері управління	303
<i>Морозова К. П.</i>	
Удосконалення мотивації персоналу підприємства	306
<i>Недорода Є. П.</i>	
Бюджетний менеджмент: поняття та складові	309
<i>Панченко В. Г.</i>	
Цифровий неопротекціонізм як інструмент інноваційного суперництва	312
<i>Плахотнікова Л. О.</i>	
Екомаркетинг у діяльності сучасного підприємства	315
<i>Погорілий А. В.</i>	
Внутрішній контроль установи державного сектору України	317
<i>Постол Ю. С.</i>	
Соціальне страхування в Україні	320
<i>Резнікова Н. В.</i>	
Виклики міжнародному регулюванню у фокусі глобальних проблем	323
<i>Рубцова М. Ю.</i>	
Екологічні ефекти економічного зростання: виклики індустріалізації	326

<i>Ставська Ю. В.</i> Управління конкурентоспроможністю підприємств – суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності	329
<i>Стасюк О. М.</i> Мобільні додатки як елемент цифрових трансформацій в транспортній галузі	332

СЕКЦІЯ 4.

МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ

<i>Андрущак А. О.</i> Проблеми та особливості управління валютним ризиком	336
<i>Баширова Г.</i> Облікова політика податку на прибуток за правилами МСФЗ	338
<i>Беглов О. В.</i> Конкурентоспроможність підприємства та його особливості	341
<i>Борицький К.</i> Теоретичні детермінанти забезпечення соціальної відповідальності в господарській діяльності підприємств на ринку сталевих конструкцій Польщі	343
<i>Вакуленко Я. А.</i> Шляхи удосконалення обліку розрахунків з покупцями та замовниками	346
<i>Височанська А. В.</i> Виплати працівникам в 2020 р.: мінімальна заробітна плата	348
<i>Гажийська А. П.</i> Запровадження єдиної звітності по ЄСВ і податку на доходи фізичних осіб: переваги та недоліки	351
<i>Гальчук В. А.</i> Дефіцит бюджету як складова системи бюджетного регулювання	353
<i>Гевлич Л. Л.</i> Методика аудиту на різних етапах розвитку суб'єкта господарювання ..	355
<i>Гінчук Л. І.</i> Окремі аспекти організаційного та методологічного забезпечення якості статистичної інформації про адміністративне правопорушення ..	359
<i>Головач Н. А., Хмара А. Є.</i> Механізми підвищення конкурентоспроможності підприємств металургійної галузі в Україні	361
<i>Джумаєв И.</i> Роль грошово-кредитної політики у розвитку фінансового сектору в умовах глобальної економічної взаємозалежності	365
<i>Дзюба І. А.</i> Основні засади обліку та аудиту основних засобів в управлінні підприємством	366

Отже, можна зробити висновок, що ринок Інтернету речей є надзвичайно перспективним і його зростання є неминучим. Він несе чимало можливостей, зокрема: промисловий Інтернет речей, ринок IoT платформ тощо, але існують і загрози, які стримують його розвиток. Якщо подолати перелічені загрози, то їх можна трансформувати в нові можливості, тому це стає важливим завданням.

Список використаних джерел

1. Columbus L. (2016). Roundup Of Internet Of Things Forecasts And Market Estimates, 2016 // Forbes. Retrived from:

<https://www.forbes.com/sites/louiscolumbus/2016/11/27/roundup-of-internet-of-things-forecasts-and-market-estimates-2016/#16e4a6e8292d>.

2. Ip C. (2016). Internet of Things. The IoT opportunity – Are you ready to capture a once-in-a lifetime value pool? McKinsey&Company. Retrived from: <http://hk-iot-conference.gs1hk.org/2016/pdf>.

3. Bosche A., Crawford D., Jackson D. How Providers Can Succeed in the Internet of Things. Bain & Company. Retrived from:

http://www.bain.com/Images/BAIN_BRIEF_How_Providers_Can_Succeed_In_the_IoT.pdf.

4. Moon B. Internet of Things & Hardware Industry Report 2016. Retrived from: <https://www.slideshare.net/bernardmoon/internet-of-things-hardware-industry-report-2016>

5. Columbus L. (2016). 2016 Internet Of Things (IOT), Big Data & Business Intelligence Update. Forbes. Retrived from:

<https://www.forbes.com/sites/louiscolumbus/2016/10/02/2016-internet-of-things-iot-big-data-business-intelligence-update/#1bfc8cf64923>.

*Гуменюк Алла Валеріївна,
кандидат економічних наук, доцент,
кафедра маркетингу, менеджменту та управління бізнесом,
УДПУ імені Павла Тичини*

РОЛЬ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах сучасного бізнес – середовища організація діяльності менеджера, на нашу думку, має бути спрямована на стратегічне та довгострокове планування в контексті управління персоналом підприємства. Під стратегічним управлінням персоналу, ми розуміємо, вироблення такої тактики та стратегії поведінки керівників для управління персоналом, яка направлена на задоволення запитів та потреб споживачів, що надасть можливість підприємству бути конкурентоспроможним на ринку та отримати найбільші переваги для здійснення змін в її організації та функціональних сферах.

Сутність управління персоналом полягає у процесі впливу на працівників шляхом застосування кадрових технологій із метою реалізації цілей організації [4].

Стратегія управління персоналом, орієнтовуючись на конкретний тип загальної чи ділової стратегії, повинна: сприяти посиленню можливостей підприємства, головним чином, у сфері роботи з персоналом; протистояти конкурентній боротьбі на ринку; ефективно застосовувати сильні сторони та власні можливості; за рахунок створення належних умов для розвитку та вмілого використання кадрового потенціалу, формування висококваліфікованого та компетентного персоналу, розширяти коло власних конкурентних переваг; максимально розкривати творчі здібності працівників, їх ініціативність при досягненні як цілей підприємства, так і особистих цілей [2].

А. Кібанов, розглядає стратегію управління персоналом як ретельно продуманий, розроблений керівництвом організації пріоритетний, якісно визначений напрям дій, необхідний для досягнення довгострокових цілей зі створення високопрофесійного, відповідального та згуртованого колективу, що враховує стратегічні завдання підприємства і його ресурсні можливості [3, с. 211].

Людина є суб'єктом управління зі своїми цінностями та потребами, здібностями та мотивацією, інакше кажучи, своєрідним ресурсом системи. Для організації культури на підприємстві та поведінки співробітників сама організація повинна бути зацікавлена в розробці певної стратегії.

Ми розглядаємо поведінку обох рівнів менеджерів, як керівників так і працівників. Причому, цілком зрозуміло, що для підприємства чи організації буде ефективна така поведінка працівників, яка б забезпечувала позитивний результат та виконання обов'язків для задоволення інтересів організації, де вони проявляють активність і готовність до співпраці, коли навіть в критичній ситуації, працівники, для інтересів підприємства готові виконувати значні обсяги роботи, нехтуючи власними інтересами.

Менеджери управління різних рівнів, вирішують одну й ту саму проблему, налагодження такої системи управління для забезпечення співробітництва працівників й уникнення можливих конфліктів, окрім проблем, пов'язаних з удосконаленням виробництва. Ефективність роботи працівників організації визначається, насамперед, моральними якостями – підвищення задоволення працею та стосунками в колективі ніж матеріальним задоволенням, у вигляді підвищення заробітної плати. Для пошуку нових шляхів забезпечення ефективної та злагодженої роботи персоналу, менеджер повинен бути ініціатором для пошуку нових ідей для мотивації персоналу задля ефективного досягнення цілей підприємства.

У своїй діяльності менеджер має аналізувати та реалізовувати функції управління з всіма елементами управління персоналом, які є підсистемами управління і впливають на поведінку персоналу підприємства (табл. 1).

За власною сутністю діяльність менеджера являє собою взаємодію та співробітництво між керівниками всіх ланок управління і працівниками, тому потрібно організувати професійну діяльність таким чином, щоб покладені на нього управлінські функції розвивали та вдосконалювали особисті управлінські компетенції та реалізовували покладені на нього особисті компетенції. Менеджер має продемонструвати власним прикладом підлеглим високий рівень саморозвитку і дисципліни. Навчання та програми розвитку, які проходить менеджер, принесуть максимальний результат лише тоді, коли управлінець

проходить курси свідомо та з власного бажання. Менеджер буде зацікавлений реалізовувати на практиці отримані знання та навички та спостерігати за позитивними результатами підлеглих задля отримання більшого ефекту.

Таблиця 1

Складові елементи ефективного управління поведінкою персоналу в діяльності підприємства

Елементи	Сутність
Кадрове планування	Це професійна приналежність працівників в організації, визначає якісну і кількісну потребу в персоналі та задає чіткі орієнтири, що стосуються кваліфікації і чисельності організації працівників.
Аналіз роботи, нормування праці й оцінка виконання	Відбір кандидатів на конкретні посади, відповідно до вимог і критеріїв. Аналізуючи роботу та оцінюючи її виконання дозволяє визначити ефективність самого процесу добору нових працівників.
Система стимулювання	Дає можливість виробити тактику заохочення і стимулювання праці за допомогою певного набору стимулів, які спрямовані на залучення нових кандидатів, що відповідають усім необхідним вимогам, а також сприяє утриманню вже найнятих працівників.
Організаційна культура	Це порядки, поведінка і трудові цінності, які культивуються в організації, враховуються при встановленні критеріїв, використовуваних при пошуку і доборі нових працівників.
Система заходів для адаптації нових працівників	Продовження процесу пошуку і добору кадрів, забезпечуючи не тільки їх вливання в колектив, а й швидку адаптацію з виходом на необхідний рівень показників.
Навчання	Наступний етап процесу добору й адаптації нових працівників, направлений як на освоєння новачками необхідних для успішної роботи знань і навичок, так і на передачу їм установок і пріоритетів, що складають ядро організаційної культури та покращення результатів.

Джерело: розроблено автором за [1, с. 57]

Отже, в умовах сучасного бізнес-середовища, менеджер організовує діяльність з управління персоналом враховуючи якісні вимоги щодо розвитку потенціалу працівників, так і фактори, що безпосередньо впливають, як на окремих членів колективу, так і всього трудового колективу в цілому. Менеджер повинен не тільки систематично проходити курси підвищення управлінської освіти, а й займатися культурою поведінки всього трудового колективу уникаючи виникнення можливих конфліктів. Для цього він може приймати участь у науково-практичних семінарах тренінгах, коуч-сесіях, так і дистанційно залучаючи до цього підлеглих працівників.

Список використаних джерел

1. Брагіна З. В., Дудяшова В. П., Каверина З. Т. Управление персоналом: учеб. пособ. для вузов Москва: КноРус, 2010. 126 с.
2. Дериховська В. І. Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління персоналом // Бізнес Інформ. 2013. № 7 (426). С. 341–347.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособ. Москва : Инфра-М, 2009. 301 с.

4. Таньков К. М., Чепурда Г. М. Персонал-технології як ключовий елемент системи менеджменту туристичної організації // Бізнес-інформ. 2012. № 12. С. 145-147.

5. Шимановська-Діанич Л. М. Управління розвитком персоналу організації: теорія і практика : моногр. Полтава : ПУЕТ, 2012. 462 с.

Єршова Ольга Леонідівна,

*кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри економіко-математичних
дисциплін та інформаційних технологій,
Національна академія статистики, обліку та аудиту;*

Бажан Людмила Іванівна,

*кандидат економічних наук, старший науковий співробітник,
завідувач відділу економіко-соціальних систем,
Міжнародний науково-навчальний центр
інформаційних технологій і систем НАНУ та МОНУ;*

Однотелик Вадим Іванович,

*кандидат хімічних наук, доцент,
кафедра економіко-математичних
дисциплін та інформаційних технологій,
Національна академія статистики, обліку та аудиту*

КОНЦЕПЦІЯ КІБЕРФІЗИЧНИХ СИСТЕМ ЯК ОСНОВА РОЗУМНИХ МІСТ

Інтелектуальні пристрої набувають усе більше можливостей, залишаючись при цьому відносно дешевими і тому доступними. Багато з них здійснюють доступ до високошвидкісних бездротових мереж, включаючи мережі 4G і новіше. В Інтернеті речей (Internet of Things, IoT) будь-який об'єкт може отримувати інформацію з навколишнього середовища, керувати отриманими даними і надавати їх для інших пристроїв чи користувачам.

Інтернет речей є динамічним розподіленим середовищем, яке пов'язує безліч інтелектуальних пристроїв, здатних сприймати навколишнє середовище і виконувати дії. Такі пристрої дають можливість відслідковувати стан зовнішнього середовища, збирати інформацію про реальний світ і створювати системи повсюдних обчислень, в яких кожен пристрій може взаємодіяти з будь-яким іншим пристроєм в світі, де б вони не знаходилися. IoT-технології підвищують ступінь проникнення Інтернету, забезпечуючи спільну роботу пристроїв – як окремих датчиків або як сукупності різних датчиків, що утворюють кінцеву макросистему і діють як єдине ціле.

Синергія обчислювальних і фізичних компонентів взагалі і створення кіберфізичних систем (cyber-physical system) зокрема підтримують розвиток Інтернету речей.

Кіберфізичні системи (КФС) забезпечують спільну роботу елементів кібернетичного і фізичного просторів, інтегруючи обчислювальні ресурси.