

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Острозька академія» (Острог, Україна)
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана» (Київ, Україна)
Університет державної фіскальної служби України (Ірпінь, Україна)
Запорізький національний університет (Запоріжжя, Україна)
Поліський державний університет (Пінськ, Республіка Білорусь)
Вища школа бізнесу та підприємництва (Островець Швентокшиський, Польща)
Ліверпульський університет (Ліверпуль, Великобританія)
Люблінська політехніка (Люблін, Польща)
Школа Бізнесу Росс та Бізнесового Центру Російських, Східноєвропейських та
Євразійських студій Мічиганського університету (Анн Арбор, Мічиган, США)
Університет Міньо (Брага, Португалія)

Збірник наукових тез

ФІНАНСОВА СИСТЕМА КРАЇНИ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

МАТЕРІАЛИ ІV МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ

24 лютого

Острог
Видавництво Національного університету «Острозька академія»
2017

УДК 336
ББК 65.26
Ф 59

*Друкується за ухвалою ради економічного факультету
Національного університету «Острозька академія»
(протокол № 5 від 15 березня 2017 року)*

Редакційна колегія:

Кралюк П. М., перший проректор з навчально-наукової роботи Національного університету «Острозька академія», доктор філософських наук, професор;

Козак Л. В., декан економічного факультету Національного університету «Острозька академія», доктор економічних наук, доцент;

Дем'янчук О. І., заступник декана економічного факультету з навчально-наукової роботи Національного університету «Острозька академія», кандидат економічних наук, доцент;

Мамонтова Н. А., завідувач кафедри фінансів, обліку і аудиту Національного університету «Острозька академія», доктор економічних наук, професор;

Іванчук Н. В., завідувач кафедри економічної теорії, менеджменту і маркетингу Національного університету «Острозька академія», кандидат економічних наук, старший викладач;

Новоселецький О. М., завідувач кафедри економіко-математичного моделювання та інформаційних технологій Національного університету «Острозька академія», кандидат економічних наук, доцент.

Ф 59 Фінансова система країни: тенденції та перспективи розвитку : матеріали IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. – Острог : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2017. – 248 с.

УДК 336
ББК 65.26

Редакція не несе відповідальності за зміст тез.

© Автори статей, 2017
© Видавництво Національного університету
«Острозька академія», 2017

УДК 331.101.38

Е. А. Друк,*УО «Полесский государственный университет»,
zheka.druk@gmail.com***О. В. Орешникова,***УО «Полесский государственный университет», ovoresh75@mail.ru*

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР УЛУЧШЕНИЯ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Одним из современных методов решения управленческих проблем, в частности проблемы недостатка грамотных и инициативных управленцев, является создание на отечественных предприятиях системы подготовки собственного кадрового резерва руководителей высшего и среднего звена, поскольку данное направление кадровой работы обеспечивает реализацию стратегических целей любой организации. Важным является умение выявлять грамотных, способных работать на перспективу, квалифицированных кадров, а также подготовка их к работе на руководящих должностях, эти навыки помогут добиться успеха в конкурентной борьбе на рынке труда. Необходимо помнить, что именно от деятельности руководителя в любой отрасли и на любой ступени управления зависит успех работы всего предприятия [1, с.245].

Кадровый резерв – это группа потенциальных кандидатов в руководители, обладающих необходимыми для выдвижения специфическими знаниями и навыками, профессионально-деловыми качествами, имеющих высокую результативность на занимаемых должностях, прошедших необходимую профессиональную подготовку.

В настоящее время основной целью формирования данного штата сотрудников является подготовка квалифицированных кадров к выполнению управленческих задач в условиях быстрого изменения современного мира, технологий и роста кризисных тенденций, в том числе в сфере обеспечения трудовыми ресурсами и эффективности их использования, обеспечение непрерывности и преемственности управления, ротации персонала, подготовка и выдвижение кадров, способных реализовать конкретные задачи развития предприятия.

Процесс формирования кадрового резерва начинается с анализа потребности в нём и завершается подготовкой квалифицированного персонала для качественного выполнения управленческих функций [2, с. 48].

Постоянные справочно-ревизионные комиссии, в состав которых должны входить квалифицированные сотрудники, полномочия которых утверждаются руководителями, необходимы на предприятиях для грамотной работы с кадрами.

С кандидатами, предлагаемыми в состав кадрового резерва, рекомендуется:

- назначение кандидата на должность исполняющего обязанности руководителя на время его отсутствия;

- для коллектива сотрудников выполняющих временную задачу рекомендуется выдвижение кандидата на роль управленца.

- стажировка, дублирование должностей и др.

В ходе анализа организации работы в данном направлении на белорусских предприятиях чаще всего диагностируются следующие проблемы:

- отсутствие четкой политики в отношении формирования, подготовки и развития данного штата сотрудников;

- бесконтрольность процесса выдвижения кандидатов в списки (учитывается только субъективное мнение руководителя);

- формирование списка резерва исключительно по формальным критериям (возраст, образование, стаж);

- бессистемность процесса подбора кандидатов на управленческие вакансии из числа кадрового резерва предприятия;

- отсутствие необходимых нормативных документов, четко регламентирующих порядок работы с данными специалистами;

- не в полной мере реализуются обучение и повышение профессиональных компетенций у руководителей, которые планируются на выдвижение в кадровый резерв.

Таким образом, недостаточно эффективная система работы с кадрами негативно влияет на создание условий для наиболее полного использования кадрового потенциала и достижению высоких результатов деятельности.

С целью совершенствования системы организации работы в данном направлении можно предложить следующие мероприятия:

1. Совершенствовать систему отбора в резерв путём внедрения в практику методов оценки, позволяющих выявить управленческий потенциал сотрудника уже на начальном этапе его работы в организации.

2. Разрабатывать адаптированные к конкретным условиям хозяйствования системы подбора кандидатов на управленческие вакансии из числа кадрового резерва предприятия.

3. Создавать контролирующий орган – комиссию по работе со специалистами данной группы.

4. Разрабатывать мероприятия по проведению предварительного психологического тестирования кандидатов.

Можно выделить следующие виды тестов:

- на осуществление отдельных, конкретных видов проектов;
- связанных с моделированием условий деятельности (метод профессиональной пробы).
- на понимание личностных характеристик, данные тесты помогают понять особенности характера, индивидуальных качеств кандидата [3, с. 241].

5. Разрабатывать специальные формы и системы сбора информации, позволяющую представлять информацию о кандидатах на должность из числа резерва в динамике и сравнении.

6. Разрабатывать алгоритмы процесса формирования кадрового резерва, автоматизировать, насколько это возможно, эти процессы.

7. Менять подходы к системе формирования кадрового резерва с учётом современного отечественного и зарубежного опыта.

Включение сотрудников организации в группу резерва должно основываться на результатах комплексной оценки, в первую очередь фокусирующейся на выявлении управленческого потенциала кандидатов. Рекомендуется проводить психологическое тестирование, составлять управленческий портрет кандидата по таким наиболее важным для руководителя компетенциям, как:

- особенности интеллекта;
- способность к обучению;
- быстрота принятия решения;
- стратегия поведения;
- коммуникативные качества;
- эмоционально-волевые качества;
- лидерский потенциал;
- личные качества, нуждающиеся в улучшении;
- информация о карьере.

Следует отметить, что формирование кадрового резерва – это стратегические инвестиции как в повышение устойчивости предприятия на рынке в период нестабильности, так и создание конкурентного преимущества в период роста и развития компании [4, с.65].

Организация работы по формированию и подготовке группы резервистов будет эффективной при условии спроектированной системы на основе принципов комплексности, планирования с учётом реальных потребностей фирмы в руководящих кадрах, коррекции и обновления в зависимости от изменений условий внешней и внутренней среды компании, а также безусловной поддержке руководства.

Удовлетворенность трудом выступает как показатель эффективности мотивации сотрудников. Показателем эффективности мотивации будет являться возросшая эффективность деятельности персонала, которая в свою очередь, отразится на производительности труда.

Ведь важно помнить, что на результаты работы предприятия: объем выпускаемой продукции, рост прибыли, увеличения эффективности использования капитала и другие подобные показатели оказывают значительное влияние именно показатели производительности труда.

Таким образом, мотивационный механизм повышения производительности труда должен рассматриваться как один из главных факторов улучшения финансового состояния предприятия.

Литература:

1. Харитонова П.В. Проблемы управления персоналом в условиях рыночной экономики // Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития. – 2014. – № 4. – С. 378.

2. Киселева Е.А. Оценка деятельности топ-менеджеров по компетенциям / Е.А. Киселёву // Справочник по управлению персоналом. – 2011. – №6. – С. 596.

3. Кудряшова Л.Д. Системно-психологическая оценка кадров и управленческих систем / Л.Д. Кудряшова. – Кишинев: Наука, 2013.

4. Губенко М.В. Влияние экономического кризиса на кадровую стратегию / М.В. Губенко // Человек и труд. – 2010. – №1.

ЗМІСТ

<i>А. С. Бритченко</i> РОЛЬ КОРПОРАТИВНИХ ОБЛІГАЦІЙ ПІДПРИЄМСТВ У ФОРМУВАННІ ЇХ РЕСУРСНОЇ БАЗИ	3
<i>І. І. Бровді</i> НЕФІНАНСОВІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКУ ВІД ОПЕРАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	6
<i>О. І. Вєтрова</i> РЕФОРМА ЄДИНОГО СОЦІАЛЬНОГО ВНЕСКУ	10
<i>К. Б. Волохата</i> ЕФЕКТИВНІСТЬ БАНКІВСЬКОГО КРЕДИТУВАННЯ В УКРАЇНІ	13
<i>Т. І. Галецька, Р. З. Недзельський</i> ВПЛИВ БОРГОВОЇ БЕЗПЕКИ НА РІВЕНЬ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ	17
<i>С. Ю. Глінчук</i> ІНВЕСТИЦІЙНА СКЛАДОВА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ	21
<i>Е. А. Гречишкіна</i> НАЛОГОВАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ БЕЛАРУСИ	26
<i>А. Н. Гриб, О. А. Золотарёва</i> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ МАТЕМАТИЧЕСКОГО ПРОГРАММИРОВАНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ОПТИМАЛЬНОГО ПОРТФЕЛЯ КРЕДИТОВ ДЛЯ ФИНАНСИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ	30
<i>Т. П. Гудзь</i> ДОСЯГНЕННЯ ФІНАНСОВОЇ РІВНОВАГИ ПІДПРИЄМСТВАМИ ХІМІЧНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ ЯК УМОВА ЇХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ	35
<i>І. М. Даниляк</i> ПРОБЛЕМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБЛІКУ І ОПОДАТКУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ КООПЕРАТИВІВ	43
<i>О. І. Дем'янчук</i> ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ ФІСКАЛЬНОЇ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ	50
<i>Х. С. Демків</i> ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РИНКУ АНТИКВАРІАТУ	56

А. М. Дерун ОСНОВНІ СТРУКТУРНІ ПРОПОРЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД ЇХ РОЗМІРІВ	61
К. О. Добродій ВПЛИВ РИЗИКІВ І ЗАГРОЗ НА ФІНАНСОВУ БЕЗПЕКУ ПІДПРИЄМСТВА	68
Е. А. Друк, О. В. Орешникова МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР УЛУЧШЕНИЯ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	72
А. А. Іванова ФІСКАЛЬНА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ЯК ОСНОВА ФІНАНСОВОЇ НЕЗАЛЕЖНОСТІ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ УКРАЇНИ	76
Н. В. Іванчук ВПЛИВ ПОДАТКОВИХ ЗМІН НА ФОРМУВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	82
О. О. Іщик КЛАСИФІКАЦІЯ І ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙ	87
Л. М. Капченко, Р. Л. Капченк АЛЬТЕРНАТИВА КРЕДИТУВАННЮ КРАУДФАНДИНГ/ІНВЕСТИНГ ..	90
І. О. Каркіч СТАН ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	96
М. І. Карлін СУБ'ЄКТИ ТА ОБ'ЄКТИ КЛІМАТИЧНИХ ФІНАНСІВ	100
М. О. Карнович АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТА ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА АЛГОРИТМІВ ДОСТУПУ ДО АВТОМАТИЗОВАНИХ БАЗ ДАНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ	106
А. О. Климчук БЕНЧМАРКІНГ ЯК ОСНОВА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЗА УМОВ РОЗВИТКУ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ	110
В. М. Кобетяк ВПЛИВ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ НА ФІНАНСОВУ НЕЗАЛЕЖНІСТЬ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ	115
Т. Р. Кобетяк БОРГОВА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНЕ СТАНОВИЩЕ ДЕРЖАВИ	118
П. В. Козел, О. В. Орешникова ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ, КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	123

К. О. Кондрю ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ	127
О. В. Конончук ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ РИНКУ Е-КОММЕРС В УКРАЇНІ	131
М. Ф. Кухар КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ РІВНЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ	136
М. Л. Лапішко ДЕРЖАВНИЙ БАНКІВСЬКИЙ СЕКТОР УКРАЇНИ: СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ	140
Н. А. Мамонтова, О. В. Менделюк ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА ТА ДЖЕРЕЛА ЙОГО ФІНАНСУВАННЯ	145
І. М. Мессчко МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ БАНКІВ В УКРАЇНІ	149
І. М. Парасій-Вергуненко КОМПЛЕКСНИЙ АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА	155
К. С. Прокопчук ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ ЛІКВІДНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	159
Я. М. Проро СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЮ БАНКУ	164
С. А. Пташник ІНВЕСТИЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	168
О. М. Сазонець, О. І. Качан МІЖНАРОДНИЙ БІЗНЕС ЯК ФАКТОР СВІТОВОГО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ	173
П. Л. Самойлов ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ НЕБАНКІВСЬКОГО КРЕДИТУВАННЯ	177
Т. В. Семенюк ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ АТ «ОЩАДБАНК» НА ОСНОВІ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КАПІТАЛІЗАЦІЇ	181
Н. А. Сіпайло ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА	185

С. В. Солодучін, Є. С. Шайтанова АГЕНТНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ З ІНВЕСТУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ З УРАХУВАННЯМ ПОВЕДІНКОВИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕКОНОМІЧНИХ АГЕНТІВ	189
З. П. Стецюкевич ЛЕГАЛІЗАЦІЯ ДОХОДІВ, ОТРИМАНИХ ЗЛОЧИННИМ ШЛЯХОМ, ЯК ОДНА З ФОРМ ЗАГРОЗИ ФІНАНСОВОМУ РИНКУ	194
А. І. Танчин ЗАСТОСУВАННЯ ПОЕТАПНОГО ПІДХОДУ УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА	198
І. І. Топішко, Т. І. Галецька УДОСКОНАЛЕННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ	204
Н. П. Топішко, Т. І. Галецька ФОРМУВАННЯ ЦИФРОВОЇ (МЕРЕЖЕВОЇ) ЕКОНОМІКИ І СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНІ РИЗИКИ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА	207
О. М. Троханенко СПЕЦИФІКА СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ В МАЛОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ	210
Ю. Ю. Харчук ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ ЗА ЦЕНТРАМИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДВНЗ УКРАЇНИ	213
О. В. Хомич ОСОБЛИВОСТІ БЮДЖЕТНОГО ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИХ ПРОГРАМ	217
О. Ю. Цалай ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ	221
Ю. В. Шулик ВПЛИВ ПОЛІТИЧНИХ ЦИКЛІВ НА БЮДЖЕТНУ ПОЛІТИКУ УКРАЇНИ	226
С. М. Якобчук ФІНАНСОВІ РИНКИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	232
К. І. Ярошовець ОПТИМІЗАЦІЯ СТРУКТУРИ ОБОРОТНИХ АКТИВІВ ПАТ «ОЛЕВСЬКИЙ ХЛІБОЗАВОД»	236
К. М. Конакова ЦІЛЬОВІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПОНЯТЬ «ІНВЕСТИЦІЇ» ТА «ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ»	241