

Міністерство освіти і науки України
Національний університет біоресурсів і природокористування України
ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»
ЗО «Білоруська державна сільськогосподарська академія», Республіка Білорусь
ЗО «Поліський державний університет», Республіка Білорусь
Варшавський університет наук про життя, Польща
Словацький аграрний університет, Словацька Республіка
Мендель університет, Чеська Республіка
Індустріально-економічний коледж імені академіка Г.Г. Сейткасімова, Республіка Казахстан

**Економічна модель сучасності:
завдання, виклики, перспективи**
Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції

**The modern economic model:
objectives, challenges and prospects**
The Materials of International Scientific Conference

**Экономическая модель современности:
задачи, проблемы, перспективы**
*Материалы Международной научно-практической
конференции*

**6-7 квітня 2017 року
м. Ніжин**

УДК 330.101"312"
ББК 65.01
М 34

Рекомендовано до друку вченою радою
ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»
від 27.04.2017 р. № 9

Редакц. колегія:

В.С. Лукач (науковий редактор); В.П. Кулик (заступник відповідального редактора); Н.Г. Царук;
В.П. Прадун; О.М. Столяренко; А.В. Іванько;
О.С. Сидорович; А.І. Бережняк; Н.В. Лоханько; Г.М. Македон

Учасники конференції – науково-педагогічні працівники, наукові співробітники, аспіранти на студенти: Індустріально-економічного коледжа імені академіка Г.С. Сейткасімова; УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»; УО «Полесский государственный университет»; Вроцлавського університету економіки; Академії управління при Президенті Республіки Беларусь; Банківсько-фінансової академії; Белгородського державного технологічного університету ім. В.Г. Шухова; Белорусського державного аграрного технічного університету; Белорусського державного економічного університету; Бухарського інженерно-технологічного інститута; Волгоградського державного технічного університету; ГНУ «Інститут економіки НАН Білорусі»; ГУВПО «Белорусско-Російський університет»; ГУВПО «Белорусско-Російський університет»; Інститута прогнозування і макроекономічних досліджень при Кабінеті Міністрів Республіки Узбекистан; Калужського державного університету імені К.Е. Циолковського; Маріямпольського коледжа; Університету «Нархоз»; УО «Могилевський державний університет ім. А. А. Кулешова»; ФГБНУ «Пермський науко-дослідницький інститут сільськогосподарства»; ФГБОУ «Дагестанський Державний університет»; ФГБОУ ВО «Уральський державний економічний університет»; Юго-Западного державного університету; Інституту овочівництва і баштанництва НААН; Білоцерківського національного аграрного університету; Дрогобицької міської ради; Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ; ВП НУБіП України «Ірпінський економічний коледж»; ВП НУБіП України «Мукачівський аграрний коледж»; Донецького національного університету імені Василя Стуса; Донецької державної сільськогосподарської дослідної станції Національної академії аграрних наук України; ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»; Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу; Інституту стратегічних досліджень; Інституту сільськогосподарської мікробіології та агропромислового виробництва НААН; Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського; Львівського національного університету імені Івана Франка; Львівського національного університету імені Івана Франка; Київського національного університету ім. Вадима Гетьмана; Національного аерокосмічного університету ім. М. С. Жуковського «Харківський авіаційний університет»; Національного університету «Львівська політехніка»; Національного університету біоресурсів і природокористування України; Національного університету водного господарства та природокористування; Національного університету харчових технологій; Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя; Одеського національного політехнічного університету; Полтавського національного технічного університету ім. Ю.Кондратюка; Сумського державного університету; Сумського національного аграрного університету; Східноєвропейського університету економіки та менеджменту; Таврійського державного агротехнологічного університету; Тернопільського національного економічного університету; Тернопільського національного економічного університету; Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя; Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя; Університету фіскальної служби України; Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова; Харківського торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету; Харківського торговельно-економічного інституту КНТЕ; Харківського торговельно-економічного інституту КНТЕУ; Центральноукраїнського національного технічного університету; Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького; Черкаської філії ПВНЗ «Європейський університет»; Чернівецького торговельно-економічного інституту КНТЕУ; Чернігівського національного технологічного університету

Економічна модель сучасності: завдання, виклики, перспективи: у 2-х ч., Ч. 2/

М 34 Зб. наук. праць / наук.ред. В.С. Лукач – Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2017. – 424с.

ISBN

У збірнику надруковані доповіді учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Економічна модель сучасності: завдання, виклики, перспективи», висвітлено результати наукових досліджень, проведених науково-педагогічними працівниками, науковими співробітниками, аспірантами та студентами.

Тексти тез друкуються в авторській редакції. Відповідальність за інформацію, подану в науковому дослідженні, несуть автори статей.

© ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»

© автори статей

ISBN

© Видавець ПП Лисенко М.М., 2017

Желязко Оксана

магистрант

Шебеко Константин

д.э.н., профессор

Полесский государственный университет

г. Пинск

Беларусь

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Проблемы мотивации работников предприятий остаются в настоящее время очень актуальными, так как от правильно разработанных систем мотивации зависят результаты деятельности предприятий, особенно при внедрении в производство инновационных технологий и мероприятий научно-технического прогресса.

Одним из ключевых факторов успеха любой организации является ее персонал. Поскольку именно от персонала организации зависит рост числа

новых клиентов, следовательно, и объем прибыли. Также персонал напрямую влияет на имидж и конкурентоспособность организации, поэтому своевременное выявление и решение проблем управления мотивацией персонала становятся первоочередными задачами любой организации.

«Мотивация» и «стимулирование» два близких понятия, однако, если понятие «стимул» употребляется в основном для обозначения материального или морального поощрения, то «мотив» используется более широко и охватывает все стороны поведения работника.[1]

В деятельности предприятия стимулирование играет огромную роль, так оно направлено на мотивацию работника к эффективному и качественному труду, который не только покрывает издержки работодателя на организацию процесса производства, оплату труда, но и позволяет получить определенную прибыль.

В настоящее время недооцениваются кадровые вопросы. Нужно учесть, что выходу из кризиса будут способствовать специалисты высшей квалификации. Их главная задача состоит не только в совершенствовании управления человеческими ресурсами, но и в разработке новых мотивационных моделей, способствующих справедливой оплате, распределению социальных благ, а также планированию карьеры работников.

Разработка и практическое применение новых мотивационных систем непосредственно в организациях (предприятиях), позволяют привлекать в большей степени новых высококвалифицированных специалистов, способных управлять как малыми, так и большими коллективами, ориентируясь преимущественно при этом на индивидуальное мотивирование в соответствии с количеством и качеством труда работника.

Среди проблем управления мотивацией персонала выделим:
1. Неоднозначность трактовки «мотивация персонала», так, с одной стороны мотивация персонала включает в себя стремление работника удовлетворить свои личностные потребности в процессе трудовой деятельности, а с другой стороны рычаг повышения эффективности функционирования любой организации.

Основополагающими рычагами в процессе управления мотивацией персонала служат потребности человека, именно, опираясь на них, менеджер по персоналу может четко разграничить на практике мотивацию конкретного человека от мотивировки. Вторичные потребности человека, как правило, усложняют процесс управления трудовыми ресурсами, поскольку они в отличие от первичных имеют свою индивидуальность и зачастую скрыты от окружающих и замаскированы ложными действиями.

2. Способы мотивации персонала для каждого работника сугубо индивидуальны, например, для одной группы работников весьма эффективны будут материальные стимулы (денежные поощрения и взыскания), для другой – моральные (похвала или осуждение).

Принято выделять два основных вида мотивации – материальную и нематериальную. Разделение это фактически условно, ведь в каждом случае нужны

денежные затраты. Большинство руководителей используют материальное стимулирование в виде премий, прибавок к зарплате, бонусов за хорошую работу.

Е.С. Кондратенко отмечает, что материальные стимулы весьма неплохо мотивируют какое-то время, но рано или поздно у сотрудника появляется необходимость гордиться своей работой, появляется потребность в признании его заслуг со стороны руководства и коллег и так далее. [2]

3. Факторы, влияющие на мотивацию персонала, бывают не только внутренние, но и внешние. И если внутренние факторы менеджер по персоналу может предугадать и своевременно предупредить, то внешние причины поведения каждого работника выявить довольно сложно.

Функцию мотиваторов выполняют те факторы, которые побуждают к повышению производительности труда, а это: [3]

- а) трудовые успехи; признание заслуг персонала;
- б) предоставление персоналу самостоятельности;
- в) служебный рост (если невозможно, его надо придумать);
- г) профессиональное совершенство (на основе ротации);
- д) обогащение труда элементами творчества на основе кружков качества.

4. Отсутствие действенных программ мотивации персонала не способствует развитию организации. Зачастую в компаниях используется только одна программа – повышение заработной платы, что в результате приводит к завышенным расходам организации. Поэтому, на наш взгляд, одной из слабых сторон кадрового менеджмента можно считать отсутствие программ мотивации персонала.

Для решения проблемы мотивирования персонала на современных предприятиях М.А. Лебедев и А.Г. Ивасенко предлагают: [4]

1. Разработать стратегии, общие принципы и механизмы системы вознаграждения, на которых базируются предлагаемые альтернативные компенсационные программы.

2. Определить стратегические принципы, критерии и конкретные финансовые/управленческие механизмы распределения вознаграждения между подразделениями компании с учетом их дифференциации.

3. Разработать принципы и механизмы системы управления деятельностью сотрудников (подразделений) как основы системы материального стимулирования персонала.

4. Согласовать общие принципы и определить специфические критерии оценки вклада в результаты деятельности компании для каждой из трех групп составляющих: 1) подразделение (по группам); 2) руководство; 3) сотрудники (по мотивационным категориям).

5. Согласовать, корректировать и утверждать показатели и механизмы последующей процедуры оценки результатов деятельности: сотрудников; подразделений; руководства.

6. Разработать основные элементы системы вознаграждения персонала (материальная/ нематериальная составляющая, основные/ дополнительные выплаты, долгосрочные/ краткосрочные выплаты, постоянная/ переменная части).

7. Определить взаимосвязи между критериями оценки и варьируемыми составными частями, формами и сроками выплаты вознаграждения.

Таким образом, среди проблем управления мотивацией персонала можно выделить следующие: разграничение понятий «мотивация» и «мотивировка»; вторичные потребности человека представляют сложность управления, поскольку они зачастую скрыты от окружающих и замаскированы ложными действиями; способы мотивации персонала для каждого работника сугубо индивидуальны; внутренние факторы можно предугадать и своевременно предупредить, то внешние причины поведения каждого работника выявить довольно сложно; в современных компаниях очень низкий процент организаций, которые заботятся о повышении квалификации своих сотрудников и мотивируют приверженность своей организации.

Список использованных источников:

1. Когдин А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Основы экономики, управления и права. 2012. № 4. С. 80-83.

2. Кондратенко Е.С. Мотивация персонала и эмоциональная компетентность в управлении персоналом банка // Современные наукоемкие технологии. 2009. № 2. С. 78-79.

3. Краковецкая И.В., Телегина И.П., Телегин А.В. Мотивация как элемент системы управления персоналом // Современные проблемы экономического и социального развития. 2013. № 9. С. 29-31.

4. Лебедев М.А., Ивасенко А.Г. Мотивация как фактор управления персоналом организации // Современные наукоемкие технологии. 2014. № 7-2. С. 164.

ЗМІСТ

<i>Oleh Ożarowski</i> THE WORLD TRENDS IN RENEWABLE ENERGY DURING 2015-2016	4
<i>Sulaymonov Azamat</i> WORKING CAPITAL MANAGEMENT (WCM) IN SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (SMES).....	6
<i>Zielińska Anetta</i> THE CONCEPT OF REVERSE LOGISTICS	7
<i>Абдувалиев Фарух</i> СНИЖЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА – КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА	9
<i>Авезова Шахноза</i> ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ИКТ В УЗБЕКИСТАНЕ	12
<i>Агаларова Екатерина, Косинова Елена</i> МАРКЕТИНГ В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ.....	14
<i>Акулов-Муратов Владислав</i> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ, СЛОЖИВШИХСЯ В ГЛОБАЛЬНОМ МИРОВОМ ХОЗЯЙСТВЕ И МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЯХ	17
<i>Алексеева Юлия, Збарський Василь</i> СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТИХ СЕЛЯНСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ..... ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В АСПЕКТІ УПРАВЛІННЯ ЙОГО КОМЕРЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ	22 25
<i>Алимова Дилдора</i> ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ И ФАКТОР ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ ИННОВАЦИОННОГО МАРКЕТИНГА.....	28
<i>Андрушкевич Наталія</i> ВПЛИВ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ НА СТІЙКИЙ РОЗВИТОК СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ	30
<i>Антонова Ирина</i> БРЕНДИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ	33
<i>Аринович Владимир, Копытовских Александр</i> ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	35

Бабаєва Зоя ВОПРОСЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ АПК	38
Базарко Світлана ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА МАРКЕТИНГОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ	40
Барановський Микола ФІНАНСОВА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД РЕГІОНІВ УКРАЇНСЬКОГО ПОЛІССЯ..	43
Безпала Ольга РИНОК ЗЕМЛІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	46
Білик Вікторія РОЛЬ ІННОВАЦІЙНИХ КЛАСТЕРІВ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	48
Isakov Umidjon son Bakhtiyor, Boboev Akmal THE CURRENT STATE OF SMALL BUSINESS AND PRIVATE ENTREPRENEURSHIP	51
Воронин Сергей, Маматкулов Нодир, Джайдакбаев Мурат ПУТИ РАЗВИТИЯ НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ УЗБЕКИСТАНА В УСЛОВИЯХ ЛИБЕРАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ.....	54
Брикульська Аліна, Литвинець Юлія НАПРЯМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКСПОРТУ АГРАРНОЇ ПРОДУКЦІЇ	57
Буторин Сергей КЛЮЧЕВЫЕ ЗАДАЧИ МЕНЕДЖМЕНТА АПК В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ	60
Бухно Сергій, Зубенко Андрій, Стадник Вікторія ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ	63
Вакульчик Ілья, Петрукович Наталья СОЗДАНИЕ ХОЛДИНГОВОЙ СТРУКТУРЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ.....	65
Вепренцова Ксенія, Кракос Юлія ОЦІНКА СТАНУ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ ТА ОБҐРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ ПРОВЕДЕННЯ НИМИ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ	67
Вербицька Галина ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ІННОВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН	70

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	72
<i>Власенко Дмитро</i> ЕФЕКТИВНІСТЬ АВТОТРАНСПОРТНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	75
<i>Водніцький Микола, Скрипник Галина</i> ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ УКРАЇНИ...	77
<i>Волос Катерина, Васильченко Анастасія</i> ОСОБЕННОСТИ СЕГМЕНТАЦИИ РЫНКА ТУРИСТИЧЕСКИХ УСЛУГ И ВЫБОР ЦЕЛЕВЫХ СЕГМЕНТОВ	80
<i>Ганас Любов</i> АНАЛІЗУВАННЯ СТАНУ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМИ ЗАПАСАМИ ВІТЧИЗНЯНИМИ МАШИНОБУДІВНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ	83
<i>Гаркуша Сергій</i> ОРІЄНТАЦІЇ ПОРЕФОРМЕНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОЇ СФЕРИ	86
<i>Герасимец Андрей, Морозова Инна</i> О НЕКОТОРЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	89
<i>Гнатюк Сергей</i> КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА	92
<i>Гомон Татьяна</i> КРЕДИТОВАНИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ.....	95
<i>Гончар Владислава, Бирук Дарья, Бухтик Марина</i> РАЗВИТИЕ ТРАНСПОРТНЫХ КОММУНИКАЦИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ.....	97
<i>Горнин Леонид</i> РАЗРАБОТКА ЦЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КОМПЛЕКСА ПРОМЫШЛЕННОЙ ПЕРЕРАБОТКИ ПРОДУКЦИИ МЯСНОГО ЖИВОТНОВОДСТВА.....	100
<i>Горьовий Василь</i> «ЗЕЛЕНА ЕКОНОМІКА» - ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ	103
<i>Гречишкіна Елена, Попко Алёна</i> ПРЕДПОСЫЛКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НЕЙРОМЕНЕДЖМЕНТА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТУРПРЕДПРИЯТИЙ	105
<i>Громыко Виктория, Панкова Татьяна</i> ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЛЕКСНОГО ПОКАЗАТЕЛЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ КРЕДИТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	108

<i>Губиш Наталія, Петрук Віктор</i> СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	111
<i>Гурська Лариса</i> ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ ДП «АНТОНОВ»).....	113
<i>Даужанова Майра</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА В ЦЕЛЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ ИНДУСТРИАЛЬНО-ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ	115
<i>Долинская Регина, Каньгина Ольга</i> РЫНОК КОММЕРЧЕСКОЙ НЕДВИЖИМОСТИ Г. ВОЛГОГРАДА КАК ОБЪЕКТ ИСЛЕДОВАНИЯ.....	118
<i>Дорогінська Юлія, Македон Галина</i> СУТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА.....	121
<i>Дорошенко Олександр, Козятинський Олег</i> КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА.....	123
<i>Дубко Валерій</i> ПОЯВА ТА ОСОБЛИВОСТІ ДИНАМІКИ МАКРОЗМІННИХ У СИСТЕМАХ З СИЛЬНОЮ ВЗАЄМОДІЄЮ	126
<i>Дуга Вікторія</i> МЕНЕДЖМЕНТ ЯКОСТІ В СИСТЕМІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО РОЗВИТКУ АГРОТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ	128
<i>Дудка Альона, Москаленко Анатолій</i> ФІНАНСОВА ПІДТРИМКА АГРАРНОГО СЕКТОРУ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	131
<i>Егорова Ольга, Петрукович Наталія</i> ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ РИСК В ИНВЕСТИРОВАНИИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, РАСПОЛОЖЕННЫХ НА ЗАГРЯЗНЕННЫХ РАДИОНУКЛИДАМИ ТЕРРИТОРИЯХ.....	135
<i>Єременко Денис</i> РОЛЬ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТНИХ ВІДНОСИН.....	137
<i>Єрохіна Євгенія, Скрипник Галина</i> МЕХАНІЗМ ФІНАНСОВО-КРЕДИТНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	140
<i>Жайылганова Гаухар</i> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	143

Желязко Оксана, Шебеко Константин МОТИВАЦІЯ І СТИМУЛІРОВАНИЕ ТРУДОВОЇ ДЕЯТЕЛЬНОСТІ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ	145
Занора Володимир ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ (BENCHMARKING ANALYSIS) ЯК ІНСТРУМЕНТ МАРКЕТИНГУ: ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ	148
Захаров Леон, Захарова Ольга, Мусаев Фаррух РЕЗЕРВ УВЕЛИЧЕННЯ ВАЛОВОГО ПРОИЗВОДСТВА МОЛОКА ЗА СЧЕТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В РАЦИОНЕ КОРОВ ГЛЮТЕНА КУКУРУЗНОГО	150
Збарська Анна МАЛИЙ АГРОБІЗНЕС – ОСНОВА СТАБІЛІЗАЦІЇ ЖИТТЯ УКРАЇНСЬКИХ СЕЛЯН	152
Збарський Василь РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА ЩОДО РОЗВИТКУ МАЛИХ ФОРМ ГОСПОДАРЮВАННЯ НА СЕЛІ	154
Зборина Ирина ТОЧКИ РОСТА ЕКОНОМІКИ КАК ОСНОВА РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ БЕЛАРУСИ.....	157
Золов Олександр, Бережняк Анна УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	160
Іванченко Олеся, Алтанець Дар'я, Кузнєцова Анастасія ВПЛИВ ІНТЕРНЕТ ТЕХНОЛОГІЙ НА КУПІВЕЛЬНУ ПОВЕДІНКУ	162
Іванько Анатолій СКЛАДОВІ КОНКРЕТИЗАЦІЇ ПОНЯТТЯ «ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА»	165
Кальченко Сергій ПІДПРИЄМНИЦЬКА СТРАТЕГІЯ МАЛИХ ФОРМ ГОСПОДАРЮВАННЯ НА ОСНОВІ КООПЕРУВАННЯ.....	167
Качан Анна, Губа Анастасія, Роменська К.М. БЮДЖЕТНИЙ ДЕФІЦИТ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТИМУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ	170
Каюмов Рустам, Даужанова Майра ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА.....	173
Ключко Олена, Литвинець Юлія КООПЕРАЦІЯ АГРАРІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	175