

ТЕЗИ

III Міжнародної науково-практичної конференції

**ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ МОДЕЛІ
РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА
В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
Житомирський державний технологічний
університет
Інститут економіки природокористування та сталого розвитку
НАН України
Київський національний економічний університет імені Вадима
Гетьмана
Львівський національний аграрний університет
Миколаївський національний аграрний університет
В'ятська державна сільськогосподарська академія
Харківський державний університет харчування та торгівлі
Поліський державний університет
Каршинський інженерно-економічний інститут
Полтавський університет економіки та торгівлі

Тези

III Міжнародної науково-практичної конференції

***«Формування ефективної моделі розвитку
підприємства в умовах ринкової економіки»***

м. Житомир, 12–13 листопада 2015 року

ЖДТУ
2015

УДК 005.591.3:330.341.1

ББК 65.290-2

Ф79

Рекомендовано до друку Вченою Радою Житомирського
державного технологічного університету
(протокол № 3 від 02 листопада 2015 р.)

Редакційна колегія: **О. В. Олійник**, перший
проректор, д.е.н., проф.; **О. Г. Денисюк**, к.е.н., доц.;
В. К. Данилко, д.е.н., проф.; **М. А. Хвесик**, д.е.н., проф.,
академік НААН України; **О. В. Березін**, д.е.н., проф.;
С. П. Вертай, к.е.н., доц.; **В. А. Гросул**, д.е.н., проф.;
Ю. Е. Губені, д.е.н., проф., академік УАЕН;
Р. Х. Ергашев, д.е.н., проф.; **О. В. Костенко**, к.е.н., доц.;
О. І. Котикова, д.е.н., проф.; **Н. І. Норіцина**, к.е.н., доц.

Ф79

Формування ефективної моделі розвитку підприємства
в умовах ринкової економіки: тези III Міжнар. науково-
практ. конференції (12–13 лист. 2015 р.). – Житомир :
ЖДТУ, 2015. – 516 с.

ISBN 978-966-683-453-2

Представлено доповіді учасників III Міжнародної
науково-практичної конференції «Формування
ефективної моделі розвитку підприємства в умовах
ринкової економіки», що відбулась на базі
Житомирського державного технологічного
університету 12-13 листопада 2015 року.

Видано в авторській редакції.

УДК 005.591.3:330.341.1

ББК 65.290-2

ISBN 978-966-683-453-2

© ЖДТУ, 2015

УДК 33.331

**Ж.Г. Шумак, ассистент
К.Р. Зуёнок, студент
Полесский государственный университет**

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ ТЕОРИЯХ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Готовность и желание человека выполнять свою работу являются одними из ключевых факторов успеха функционирования предприятия. Путь к эффективному управлению персоналом лежит через понимание мотивации людей. Если хорошо понимать, что движет человеком, побуждает его к действиям, к чему он стремится, выполняя определенную работу, можно так построить управление персоналом фирмы, что люди будут сами активно стремиться выполнить свою работу наилучшим образом и наиболее результативно с точки зрения достижения организацией своих целей.

Побуждение работников предприятия к реализации поставленных перед ними целей и задач является объективной необходимостью. Побуждение осуществляется путем мотивации труда.

Актуальность и важность проблем мотивации персонала заключается в том, что, поняв механизм формирования мотивационной сферы человека, руководители смогут более эффективно управлять персоналом, повышая тем самым производительность труда и конкурентоспособность предприятия.

Мотивация трудовой деятельности – процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами предприятия, и одновременно с этим как комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения

эффективности труда работников.

При управлении персоналом следует правильно оценивать условия, в которых оно осуществляется и в связи с этим формировать такую систему стимулирования на предприятии, которая наиболее полно отвечала бы существующим условиям.

Существуют различные теории мотивации и методы управления персоналом в рамках каждой из них (таблица 1).

Таблица 1

Теории мотивации и методы управления персоналом

Теория	Методы управления
1. Иерархия потребностей А. Маслоу (содержательная теория)	1.Тщательное наблюдение за работниками при определении их потребностей. 2.Развитие системы мотивации в соответствии с изменениями потребностей. 3.Создание ситуаций, в ходе которых работник удовлетворяет свои потребности во благо целей организации.
2. Теория ожиданий В. Врума (процессуальная теория)	1.Сопоставление предполагаемого вознаграждения с потребностями, их соответствие. 2.Установление твердого соотношения между результатами и вознаграждением только за эффективную работу. 3.Формирование высокого, но реалистического уровня результатов подчиненного. 4.Контроль за уровнем самооценки подчиненных, их профессиональных знаний и навыков.
3. Теория потребностей Д. Макклеланда (содержательная теория)	1.Подготовка людей с потребностью во власти на руководящие посты, не назначать их на должности, ниже среднего ранга. 2.Ставить сложные задачи и делегировать достаточно полномочий. 3.Создать неформальные коммуникации для людей с сильной потребностью в причастности (они проявляют наибольшую преданность фирме).
4. Двухфакторная теория Ф. Герцберга (содержательная теория)	1.Обеспечение наличия двух групп факторов одновременно (гигиенических факторов, связанных с внешней средой: политика фирмы, условия работы, заработок; мотивационных факторов, связанных с характером работы: успех, продвижение, признание). 2.Составление перечня факторов для работников, которые самостоятельно выявляют свои предпочтения.

Продолжение табл. 1

1	2
5. Теория справедливости (процессуальная теория)	1. Объяснение работникам зависимости вознаграждения от результатов труда (интенсивности, эффективности, качества). 2. Разъяснение перспектив роста (усилие-вознаграждение).
6. Комплексная модель Портера-Лоулера (процессуальная теория – признается лучшей моделью на Западе для понимания процесса мотивации)	1. Результат зависит от затраченных усилий, способностей, характера. 2. Уровень приложенных усилий определяется ценностью вознаграждения и степенью уверенности в должном вознаграждении. 3. Человек удовлетворяет свои потребности внутреннего и внешнего вознаграждения за счет достигнутых результатов.

В современной практике наиболее распространенными являются теории мотивации, в основе которых лежит специфическая картина человека.

К одной из таких теорий относится концепция мотивации, предложенная профессором Мичиганского университета Д.Макгрегором, называемая «ХУ-теория». Эта концепция включает две противоположные теории: теорию «Х» и теорию «У». В теории Х человек рассматривается как существо ленивое, лишенное желаний, готовое работать в крайнем случае, не стремящееся и не готовое нести ответственность. Исходя из этого следует, что работником руководят жадность, страх и принуждение. Следовательно, работник должен находиться под постоянным наблюдением. В теории У предполагается, что труд является потребностью человека, способной приносить удовлетворение. Следовательно, внешний контроль и принуждение не являются эффективной формой побуждения к труду. Здесь считается, что человек может осуществлять самоконтроль и самоуправление, если он принимает цели организации. Отсюда применение теории У предполагает в качестве средства мотивации обогащение труда работников, расширение их обязанностей при увеличении прав. Это увеличивает роль и ответственность работников в принятии решений. Таким образом, прикладная суть теории Макгрегора заключается в комбинировании использования элементов теории Х и У в зависимости от конкретных обстоятельств.

Другой популярной теорией мотивации является иерархия потребностей по А. Маслоу, в соответствии с которой потребности разделены на 5 уровней:

1. Физиологические (потребности в питании, сне, тепле и т. д.).

2. Потребности в безопасности (включают физиологические и психологические аспекты).

3. Социальный статус (предполагает потребность человека принадлежать к определенной социальной группе).

4. Престиж (потребность в уважении и признании своей ценности со стороны других членов коллектива или социальной группы).

5. Самовыражение (стремление быть индивидуальностью, невзирая на мнение окружающих).

Все потребности в порядке иерархии выстроены в пирамиду, основанием которой является первая группа, а вершиной пятая. Первая и вторая группы отнесены к низшим, а с третьей по пятую – к высшим потребностям. Суть теории заключается в том, что указанные потребности могут проявляться одновременно. Однако человек стремится их удовлетворить в порядке иерархии. Таким образом, в соответствии с данной теорией, стимулирование работника следует вести в соответствии с уровнем потребностей, на котором он находится. При этом нужно помнить, что ориентация работника может быстро переключиться на другой уровень потребностей.

Американский психолог Уильям Оучи предложил иную теорию мотивации, которая получила названия теория Z. В теории Z за основу взяты японские опыты по психологии и дополнены посылами из XY-теории Макгрегора. Основным для теории Z является принцип коллективизма, в котором организация представляется, как целый трудовой клан или большая семья. Главной задачей является приведение в соответствие целей сотрудников с целями предприятия.

Чтобы руководствоваться теорией Z при организации деятельности сотрудников, нужно иметь в виду, что большинство из них любят работать в коллективе и хотят иметь перспективу карьерного роста, связанную, помимо всего прочего, с их возрастом. Также сотрудники верят в то, что работодатель позаботится о них, а сами они несут ответственность за выполняемую работу. Компания должна обеспечить своих работников программами по обучению и повышению квалификации. Большую роль играет срок, на который нанят работник. Лучше всего, если наём пожизненный. Для повышения мотивации сотрудников руководители должны добиться их веры в общие цели, уделять большое внимание их благополучию.

Рассмотренные теории мотивации на сегодняшний день являются самыми популярными, но не исчерпывающими. Список существующих можно дополнить ещё не одним десятком теорий. Но при всем многообразии теорий мотивации и методов управления персоналом, на

практике следует правильно оценивать условия, в которых управление персоналом осуществляется. В связи с конкретными условиями формировать такую систему стимулирования персонала предприятия, которая наиболее полно отвечала бы им.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1

ЕКОНОМІКА, ОРГАНІЗАЦІЯ ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Базилук Д.В. КОУЧИНГ ЯК МЕТОД РОЗВ'ЯЗАННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ ПІДПРИЄМСТВА	3
Безпарточний М.Г. ІНСТРУМЕНТАРІЙ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНОЮ БАЗОЮ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ	5
Березина Е.А. РЕЗЕРВЫ УВЕЛИЧЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ РАСТЕНИЕВОДСТВА	8
Березін О.В. ІННОВАЦІЇ ЯК ШЛЯХ ПІДПРИЄМСТВ У МАЙБУТНЄ	13
Березіна Л.М. ПАРТНЕРСЬКІ ВІДНОСИНИ ПІДПРИЄМСТВ У ФОРМУВАННІ КУЛЬТУРИ ГОСПОДАРЮВАННЯ	16
Білеуш А.І. ОБГРУНТУВАННЯ ЗМІСТУ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ У РИНКОВИХ УМОВАХ	19
Бокша Н.В., Самара А.Ф., Романович В.А. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АНТИМОНОПОЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	23
Бородкіна Н.О. ЕПАТАЖНИЙ МАРКЕТИНГ ЯК СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ СПОЖИВАЧІВ	26
Володько О.В., Алешкевич О.С. ІННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	29
Володько О.В., Вакулина В.И. ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	34
Володько О.В., Вакулина Н.И. ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	37
Володько О.В., Володько Л.П. ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ВЫБОРА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ	39
Володько О.В., Гиль Е.И., Приступа Е.Н. СОСТОЯНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	42
Володько О.В., Корхова К.А. РОЛЬ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ В МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	45
Володько О.В., Лукашик А.К. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕД-	47

ПРИЯТИЯХ

Володько О.В., Махлай Т.С. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОСНОВНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФОНДОВ НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ЛЁГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	50
Володько О.В., Миронова Д.В., Самусевич А.В., АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ РУПП «БРЕСТХЛЕБПРОМ» КОБРИНСКИЙ ХЛЕБОЗАВОД С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЗАТРАТНОГО МЕТОДА ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ	54
Володько О.В., Попичиц М.С., Садоха Е.А. ТЕНДЕНЦИИ ФРАНЧАЙЗИНГА В БЕЛАРУСИ	57
Володько О.В., Сыроежко Ю.А. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ОАО «КУЗЛИТМАШ»	60
Володько О.В., Товстыко Ю.А. СЕБЕСТОИМОСТЬ ПРОДУКЦИИ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ	63
Володько О.В., Токарчук В.В. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ	66
Володько О.В., Шумская Я.Д. СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	68
Володько П.Л. ПРОБЛЕМЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ОСНОВНОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ	71
Гахович Н.Г. ПЕРЕРОЗПОДІЛ ЕКОЛОГІЧНОГО ПОДАТКУ ЯК НАПРЯМ ЗБІЛЬШЕННЯ МІСЦЕВОГО БЮДЖЕТУ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ	75
Tanya B. Gigova, Valentina Nikolova – Alexieva, Toni B. Mihova PARTICIPATION IN INTERNATIONAL FAIRS AND EXHIBITIONS	78
Tanya B. Gigova, Valentina Nikolova – Alexieva, Toni B. Mihova PROBLEMS IN THE MARKETING OF BULGARIAN TOURISM	82
Гловацька О.М. ФАКТОРИ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА КОНЦЕПЦІЯ ЙОГО ОЦІНКИ	86
Глущенко В.Ю. ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОЛОГО ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ	89
Гросул В.А., Попова А.В. АДАПТАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ ТОРГІВЛІ	93
Гросул В.А., Филипенко О.М. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ РІНЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	95

Денисюк О.Г. ХАРЧОВА ПРОМИСЛОВІСТЬ УКРАЇНИ: СТАН ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ	99
Денисюк О.Г., Бологан І.С. ВПЛИВ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА НА ЙОГО ВАРТІСТЬ	103
Дубойская В.П., Zubovich A., Щербич Е. АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ СТРАТЕГИЙ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ «АЛИЖЕН»	106
Дьяченко О.С. ЦІННІСНО-ОРІЄНТОВАНА ЗБУТОВА СТРАТЕГІЯ ПІДПРИЄМСТВА	110
Журавель О.М. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА	113
Зайченко В.В. РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ У СФЕРІ ОПЕРАЦІЙ З НЕРУХОМОМ МАЙНОМ	115
Івашенко К.О. ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА ЖИТОМИРЩИНИ	119
Исматуллаев Ж., Халимов Ж. КОРПОРАТИВНЫЙ ПОДХОД К ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ	122
Караїм М. ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ ДЕПОЗИТНОГО РИНКУ УКРАЇНИ	126
Катаева Н.Н., Ваганов В.Э. АНАЛИЗ СРЕДЫ ОАО «ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ХОЛДИНГ «ЗДРАВА» НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ	128
Катаева Н.Н., Злобина Л.В. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ	132
Кириченко В.В. ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ	135
Козлова Л.А., Плотникова С.Н. ВЫЯВЛЕНИЕ ВЛИЯНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА РЕГИОНАЛЬНУЮ И ОТРАСЛЕВУЮ ЭКОНОМИКУ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ	139
Корнійчук А.А. СТРАТЕГІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ХЛІБО-ПЕКАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ	143
Костенко О.В. МЕТОДЫ ИДЕНТИФИКАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ КЛАСТЕРОВ	147
Кравченко Д.П. МЕХАНІЗМ СТАТИСТИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ	151

Кривецкая А.С., Кравчук Е.А. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ	155
Куликовская Е.В. ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	158
Куликовская Е.В., Клевченя А.М. СТИМУЛИРОВАНИЕ ЭКСПОРТА ПРЕДПРИЯТИЯ	161
Курбанов А.Б., Хасанов Ш.Х., УСЛОВИЯ РАЗРАБОТКИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	164
Кучменко В.О. СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ МІСЬКИМ ПАСАЖИРСЬКИМ ТРАНСПОРТОМ	167
Кушніренко О.М., Дейнеко О.Т. ЗОНА ВІЛЬНОЇ ТОРГІВЛІ З ЄС: ЗАГРОЗИ І МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ УКРАЇНСЬКОГО ВИРОБНИКА	171
Лобинцева А.О. УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВАХ	174
Логинов Д.А. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ АГРАРНОЙ ПОЛИТИКИ С УЧЁТОМ ОСОБЕННОСТЕЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	178
Лопатюк Н.А. ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	182
Лукашевич В.А., Середюк И.И. ОСОБЕННОСТЬ УЧЕТА ДОХОДОВ И РАСХОДОВ ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЁТНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	185
Лукашевич В.А., Хоровец К.В. УЧЕТ ЗАПАСОВ В СООТВЕТСТВИИ С МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТОМ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ 2 «ЗАПАСЫ»	189
Лукашук Г.П. ЕКОНОМІКА СПОРТУ	192
Любецька М.О. ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ МЕБЕЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	195
Маракулина И.В. ОЦЕНКА РЫНКА ДЛЯ ПОСТРОЕНИЯ БИЗНЕС-МОДЕЛИ НОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	199
Мартинчук І.В. МОДЕЛЮВАННЯ ДИНАМІКИ ДОХОДІВ ВІД ВПРОВАДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ЗІ ЗМЕНШЕННЯ ВІДХОДІВ ЛІСОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	201
Марченко К.С. ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ СИСТЕМ ПІДТРИМКИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ	204
Мілаш І.В., Красноусов А.В. ПОТОЧНИЙ І СТРАТЕГІЧНИЙ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА	206

Мельник Т.Ю. НАПРЯМКИ АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНТРОЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА	208
Москаленко І.І. МЕХАНІЗМ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ГРОШОВИМИ ПОТОКАМИ ПІДПРИЄМСТВА	212
Мурина І.А. МЕТОДЫ УВЕЛИЧЕНИЯ ПРИБЫЛИ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ	215
Муродова Н.У. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ РАЗВИВАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ	218
Мякушко О.В. СУЧАСНІ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ	221
Нестерчук Є.В. ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЧНОГО СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА	223
Нестерчук Я.А. РОЗВИТОК ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В САДІВНИЦТВІ	225
Нетребін В.О.УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	228
Овандер Н.І. АЛЬТЕРНАТИВНІ ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	230
Онищук А.В., Лис А.Д. УПРАВЛЕНИЕ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬ НА ФИЛИАЛЕ ОАО “БЕРЕСТЕЙСКИЙ ПЕКАРЬ” СТОЛИНСКОГО ХЛЕБОЗАВОДА	234
Оржиховська О.О. ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВ ГАЛУЗІ	239
Павлова С.І. СУТНІСТЬ ПРОЕКТНО-ОРІЄНТОВАНОГО ПІДПРИЄМСТВА: ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ	241
Паламарчук В.А. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ВИТРАТ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ПОШТОВОГО ЗВ'ЯЗКУ В УКРАЇНІ	246
Паршутич О.А., Гордейчик Ю.А. СВОБОДНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЗОНЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	250
Паршутич О.В., Миронова Д.В. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЦЕНОВОЙ ПОЛИТИКИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	254
Паршутич О.А., Попичиц М.С. ИНФЛЯЦИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ	256
Паршутич О.А., Приступа Е.Н. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СВОБОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОН В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	258
Паршутич О.А., Соклокова О.Н. ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ	263

РЕШЕНИЯ

Подкаура І.В. ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ТА ПРОБЛЕМАТИКА УПРАВЛІННЯ КАПІТАЛОМ	266
Половина Т.П. АНТИКРИЗОВА СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	269
Полушина И.С., Сырчина М.Э. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ	272
Полухович И.А. ВЗАИМОСВЯЗЬ МАРКЕТИНГОВЫХ И ФИНАНСОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ	276
Полухович И.А. НАПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ МАРКЕТИНГА	279
Пономаренко І.В. ОСНОВНІ ЗАСОБИ, ЯК СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	283
Приходько О.С. Джерела відтворення основних засобів підприємства	288
Проценко Н.Б. РІВЕНЬ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	291
Рахматуллаев А.И., Темирова Ф.С., Исматуллаев Ж.А., Рахманкулов Ж.А. ЗНАЧЕНИЕ КОНКУРЕНЦИИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СТРАНЫ	295
Рачкован О. Д. СТРАТЕГІЧНИЙ ПРОЦЕС АДАПТАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА ТОРГІВЛІ	298
Самоховец М.П., Мосевич Н. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УВЕЛИЧЕНИЯ РЕСУРСНОЙ БАЗЫ БЮДЖЕТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	302
Санович М.А. СБЫТОВАЯ ПОЛИТИКА – ГЛАВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	304
Сергійчук В.О. БАГАКРИТЕРІАЛЬНИЙ ПІДХІД В ОЦІНЦІ ЕФЕКТИВНОСТІ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ	308
Спиридонова Е.В. УПРАВЛЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ПИЩЕВОЙ ПРОДУКЦИИ	311
Станкевич Н.А., Мірзаалієва Л.М., СУТНІСТЬ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	315
Станкевич Н. А., Орлова М. ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	317
Стожок О. З. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ОЦІНЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	319
Сысолятин А.В., Маринина А.Ю. МАРКЕТИНГОВОЕ ИССЛЕД-	322

ОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОКОСОДЕРЖАЩИХ НАПИТКОВ	
Темирова Ф.С. УПРАВЛЕНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	326
Ткачук Г.Ю. ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	329
Трухан О.Л. ПЛАНУВАННЯ ЗА ПРИНЦИПОМ РОЗКРИТТЯ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ	332
Трухоновец Е.Н. ФОРМИРОВАНИЕ СТРУКТУРЫ СБЫТА ГОЛУБИКИ ВЫСОКОРОСЛОЙ	335
Туровець О.В. МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТІЙКІСТЮ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА	338
Тямчик Н.В. СУЩНОСТЬ ПРИБЫЛИ И ЕЁ РОЛЬ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	342
Файзиева Ш.Ш., УПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ	345
Фоміна О.В. ІНСТИТУЦІЙНЕ СЕРЕДОВИЩЕ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ	349
Шваб Л.І. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ	352
Шовкун І.А. ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ НОВОЇ ІНДУСТРІАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	356
Шохужаева З.С., ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН	360
Штепа Я.В. НАПРЯМИ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	364
Эргашев Р.Х., Аманов О.А. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ В УЗБЕКИСТАНЕ	368
Эргашев Р.Х., Хамраева С.Н. ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	372
Юлдошева Ш.А., Гафуров У.А., Рашидов М.Ш. ОРГАНИЗАЦИЯ ФИНАНСОВОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ	377

СЕКЦІЯ 2

ЕКОНОМІКА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

Андрушенко В.Ю. ПРОБЛЕМИ ЛІСОКОРИСТУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	381
Бренько І.М. ПРОБЛЕМИ ПРИРОДНО-ЗАПОВІДНОЇ СПРАВИ В УКРАЇНІ ТА СПОСОБИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	383
Володько О.В., Кононович Е.С., Тарасевич С.В., ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПОТРЕБНОСТИ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ПРЕДПРИЯТИЙ (ПРОМЫШЛЕННЫХ) ПРИ УПРАВЛЕНИИ ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	386
О.В. Володько О.В., Кривецкая К.В. ИНВЕСТИЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	390
Володько О.В., Лунцевич К.А. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РБ	394
Галковский С.В., Ребковец В.В., Алешкевич О.С. РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЛЕСА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛ-РУСЬ	397
Галковский С.В., Гриб А.Н. ЗАГРЯЗНЕНИЕ АТМОСФЕРНОГО ВОЗДУХА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО ЗАЩИТЫ	402
Колеснік Т. С. ЧИННИКИ ТА ЗАГРОЗИ ЕКОНОМІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ ПІДПРИЄМСТВА	405
Кривецкая А. С. ИССЛЕДОВАНИЕ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ЭКОЛОГИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	408
Мілаш І. В., Смокова Л. М., Мілаш Р. А. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ	411
Смочук О.В. ИНВЕСТИЦІЇ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ	413
Тарасюк Г.М., Тарабукіна О.М. РОЛЬ ИНВЕСТИЦІЙ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РЕСУРСОЕФЕКТИВНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	415

СЕКЦІЯ 3

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ

Бабелюк І.В. МЕНЕДЖМЕНТ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ	419
Бобер Н.П. ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: СУТНІСНІ ТА ЗМІСТОВНІ АСПЕКТИ	423
Буднік М.М. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА	426
Желудько Т.В. ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВА ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ	429
Захарчук Г.А. ВИРОБНИЧА АДАПТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ (ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ)	432
Ковальчук А.С. ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА	435
Корбут К.Є. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЗАДОВОЛЕННЯ ПРАЦЕЮ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	437
Лішук Ю.О. МОТИВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ПОНЯТТЯ, СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ	441
Маслова С.О. ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ	444
Мицура А.М. ТРУДОВА КАР'ЄРА ЯК ФАКТОР МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ: НОВІТНІ ПІДХОДИ ЩОДО ПЛАНУВАННЯ	447
Никитенко В.М. НОВІТНІ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА	451
Олійник І.Л. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	455
Оришук А.О. ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА: ЕКОНОМІЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	458
Паршутич О.В., Самусевич А.В. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВАЛЮТНОЇ СИСТЕМИ РЕСПУБЛІКИ БЕЛАРУСЬ	461
Петренко Я.О. МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА	465
Попейчук Г.В. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ	468
Протасеня А.В. ИДЕАЛЬНАЯ РАБОТА РУКОВОДИТЕЛЯ ОТДЕЛА ПРОДАЖ	473

Росінський В., Ходаковська М. АТЕСТАЦІЯ ДЕРЖСЛУЖБОВ- ЦІВ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ	476
Саннікова СБ. РОЛЬ КЕРІВНИЦТВА У ФОРМУВАННІ ПСИХО- ЛОГІЧНОЇ СКЛАДОВОЇ ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ	479
Сливка М.В. ІННОВАЦІЙНІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСО- НАЛОМ В УМОВАХ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА	482
Тесляр В.О. МАРКЕТИНГ ЗЕРНОВОЇ ГАЛУЗІ В СІЛЬСЬКОГО- СПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ МИКОЛАЇВСЬКОЇ ОБЛА- СТІ	486
Ткачук В.О. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗА РЕЗУЛЬ- ТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ: ЧИННИКИ ТА РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ	490
Чиркова Е. В. SWOT-АНАЛИЗ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ СТРАТЕ- ГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРА- ЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ КАК СУБЪЕКТА РФ	494
Шастун С.В., ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИКИ	497
Шумак Ж.Г., Зуєнок К.Р., МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНА- ЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ ТЕОРИЯХ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ	501