

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ЛЬВІВСЬКА ЕКОНОМІЧНА ФУНДАЦІЯ»

ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ЛЬВОВСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ФУНДАЦИЯ»

Міжнародне економічне співробітництво: механізми та стратегії розвитку

Матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції
(Львів, 21 листопада 2020 року)

Международное экономическое сотрудничество: механизмы и стратегии развития

Материалы
Международной научно-практической конференции
(Львов, 21 ноября 2020 года)

Львів
2020

УДК 339.92(063)
М 68

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

Міжнародне економічне співробітництво: механізми та стратегії розвитку: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 21 листопада 2020 року) / ГО «Львівська економічна фундація». – Львів: ЛЕФ, 2020. – 196 с.

Международное экономическое сотрудничество: механизмы и стратегии развития: Материалы международной научно-практической конференции (Львов, 21 ноября 2020 года) / ОО «Львовская экономическая фундация». – Львов: ЛЭФ, 2020. – 196 с.

УДК 339.92(063)

М 68

Усі матеріали подаються в авторській редакції.

© Колектив авторів, 2020

© Львівська економічна фундація, 2020

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

Шевчук Ж. А.

НЕОІНСТИТУЦІОНАЛІЗМ: ТЕОРІЇ СУЧАСНИХ ПОЛІТИЧНИХ
І ЕКОНОМІЧНИХ ІНСТИТУТІВ 7

СЕКЦІЯ 2. СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

Качановська М. С.

ВПЛИВ МІЖНАРОДНИХ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ
НА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ 12

Кіпер А. С., Родіонова Т. А.

ВПЛИВ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ НА РОЗВИТОК
БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА В КРАЇНАХ БАЛТІЇ 16

Kniazieva Tetiana, Hu Peiya

THEORETICAL ASPECTS OF MARKETING MANAGEMENT
IN INTERNATIONAL CORPORATIONS 21

Koloberdyanko Ivan, Cherniavska Alona

MODERN DEGLOBALIZATION PROCESS 24

Молдован В.

АНАЛІЗ КРЕДИТНО-ФІНАНСОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МВФ 26

Токарь К. О.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ЗОВНІШНЬОТОРГОВЕЛЬНИХ ВІДНОСИН
УКРАЇНИ ТА КИТАЮ 31

Шемахіна І. В.

ВПЛИВ ПРОЦЕСІВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ
НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК УКРАЇНИ 35

СЕКЦІЯ 3. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Батракова Т. І., Курдупа В. С.

ІНФЛЯЦІЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЖИТТЯ УКРАЇНЦІВ 39

Кліпкіна А. В.

ПРОБЛЕМА ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ 42

Лотиш О. Я.

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ
ЗЕРНОВОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ 45

Масюк О. Є.

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ 49

Прус Н. В.

СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ КОМУНІКАЦІЇ У МИТНІЙ СПРАВІ УКРАЇНИ	53
---	----

З Смирнова С. М., Смирнов В. М., Яслик Г. В.

СИСТЕМИ ДИСТАНЦІЙНОГО ЗОНДУВАННЯ ЗЕМЕЛЬ В МОНІТОРИНГУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ УГІДЬ	58
--	----

**СЕКЦІЯ 4. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ
ПІДПРИЄМСТВАМИ**

Андрієнко М. М., Іванець Д. В.

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ КОМЕРЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ	63
--	----

Бондар Т. О.

СИСТЕМА ОПОДАТКУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА	68
--	----

Гордійчук С. В.

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА МАКСИМІЗАЦІЇ ПРИБУТКУ	71
--	----

Громова О. Є., Іванченко А. В.

ВИДИ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ: ТЕОРЕТИЧНИЙ ПІДХІД	76
---	----

Дунська А. Р., Лютенко Д. Д.

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ТА НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНОЇ ЗАКУПІВЕЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ГАЛУЗІ	81
--	----

Залогіна А. С., Євдокімова О. М.

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ (МЕНЕДЖМЕНТУ)	85
--	----

Ковалевська А. В., Гаєва Є. Р.

КЛЮЧОВІ ЗАВДАННЯ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ	89
---	----

Старинець О. Г.

МОДЕЛЬ СТРАТЕГІЧНОГО ВЗАЄМОУЗГОДЖЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	94
--	----

Хотєєва Н. В., Витюк С. М.

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ	97
--	----

**СЕКЦІЯ 5. РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І
РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА**

Babukh Iona, Yeremiia Maryna, Nikiforov Petro

FINANCIAL MARKETING IN THE MANAGEMENT SYSTEM OF A FINANCIAL INSTITUTION	100
--	-----

Кравцова С. В., Личман В. Д. ТУРИЗМ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19	102
Самойлович А. Г. РОЛЬ ОСВІТИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ПРОДУКТИВНИХ СИЛ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ	106

4

СЕКЦІЯ 6. ЕКОНОМІКА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ ТА ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Легошина О. Л., Маркович М. М. ПРОБЛЕМИ ПИТНОЇ ВОДИ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ	110
--	-----

СЕКЦІЯ 7. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

Білич М. Ю., Квіта Г. М. КОГНІТИВНЕ МОДЕЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ	114
Самойленко В. В. ВИЗНАЧЕННЯ ВАЖЛИВОСТІ ЯКІСНОГО НАБОРУ, ВІДБОРУ І НАЙМУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	118
Черба В. М., Павлюченко А. О. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ	123
Cherniavska Alona, Helman Valentyna IMPORTANCE, TASKS AND TOOLS OF HR MANAGEMENT	126

СЕКЦІЯ 8. ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

Білаш А. В. ТРЕНДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ БЕЗГОТІВКОВИХ РОЗРАХУНКІВ В УКРАЇНІ	128
Гарбар Я. С. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ФІНАНСОВОГО МОНІТОРИНГУ	131
Драгун А. О. ВПЛИВ ФАКТОРУ КОРОНАВІРУСУ НА ЕКОНОМІКУ	

ТА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ ПІДПРИЄМСТВ	133
Куряча Н. В.	
КІБЕРСТРАХУВАННЯ ЯК НОВИЙ СЕГМЕНТ СТРАХОВОГО РИНКУ	136
Ліснічук О. А., Філіпішина К. І.	
ВИЗНАЧЕННЯ ОБСЯГІВ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ В ДІЯЛЬНІСТЬ БАНКІВ	141
Перчук О. В., Тарасюк М. В.	
ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	145
Писаревський Б. І.	
ВИДИ КОРПОРАТИВНИХ КОНФЛІКТІВ	148
Свердан М. М.	
МІЖНАРОДНИЙ РУХ КАПІТАЛУ: СПЕЦИФІКА ФІНАНСОВОЇ ІНТЕГРАЦІЇ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ	151

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

дослідження мети дослідження – з'ясування впливу тієї чи іншої форми взаємозв'язку між основними суб'єктами соціально-трудових і визначенню найкращої форми в сучасній ситуації на ринку праці України.

Таким чином, інструмент моделювання має велике значення в процесі прогнозування та передбачення різних сценаріїв як загалом, так і конкретно на прикладі ринку праці України.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз. – Харків : Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2013. – 336 с.
2. Калина А.В. Ринок праці: (навч. посібн.) / А.В. Калина, А.А. Котвицький. – Київ : Т-во «Знання» України, 2013. – 207 с.
3. Панюк Т.П. Характеристика ринку праці в сучасних умовах Т.П. Панюк // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 6. – С. 204–208.
4. Гербер С.В. Моделирование экономики : Учебник. – Москва : МИК, 2000.
5. Семинков А.К. Моделирование экономических процессов : Учебник. – Москва : МИК, 2001.

Самойленко В. В.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри менеджменту, логістики та економіки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця м. Харків, Україна

ВИЗНАЧЕННЯ ВАЖЛИВОСТІ ЯКІСНОГО НАБОРУ, ВІДБОРУ І НАЙМУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Характерною ознакою розвитку сучасного ринку є зростання конкуренції між його суб'єктами в різних сферах підприємницької діяльності. Визначальним фактором, що впливає на конкурентоспроможність, економічне зростання та ефективність виробництва, є наявність на підприємстві людських ресурсів, здатних професійно вирішувати поставлені виробничі завдання. Для ефективного управління персоналом підприємство потребує цілісної системи роботи з кадрами, що дозволяє управляти ними від моменту прийому на роботу до завершення кар'єри. Для того щоб

вижити і процвітати в умовах ринкової економіки, підприємству необхідно мати і регулярно отримувати відповідну кількість працівників з належним рівнем кваліфікації. Люди створюють або руйнують підприємство, виробляючи і поставляючи вироби, здійснюючи їх технічне обслуговування.

Сьогодні розроблено безліч надійних і ефективних технологій пошуку, набору, добору, відбору та оцінки персоналу. Сучасний рівень розвитку науки дозволяє використовувати різні методи пошуку потрібних фахівців і застосовувати складні багатоступінчасті системи відбору, що охоплюють всі сторони особистості. Однак не завжди вдається побудувати ефективну систему первинного відбору персоналу при наймі, яка враховувала б специфіку діяльності підприємства.

Для успішного набору кадрів потрібний системний підхід з використанням декількох раціональних методик в рамках процесу найму та відбору кадрів. Цей процес складається з наступних етапів. На сьогоднішній день при влаштуванні людини на роботу його фізичні дані (сила, витривалість) не мають вирішального значення. Розвиток технології дозволив значно скоротити перелік робіт, для яких були необхідні фізична витривалість і сила. Пріоритетне значення надається розумовим здібностям особистості, які можуть бути визначені, як здатність ефективно використовувати свій інтелект – суму загальних розумових функцій розуміння, мислення, навчання, спостереження, вирішення проблем, здатність вступати у взаємні відносини [1, с. 174–177].

Мета залучення полягає у створенні необхідного резерву кандидатів на всі посади і спеціальності, з якого підприємство відбирає найбільш придатних для неї працівників. Необхідний обсяг роботи з набору значною мірою визначається різницею між наявною робочою силою і майбутньою потребою в ній. При цьому враховуються такі фактори, як вихід на пенсію, плинність, звільнення у зв'язку з витіканням терміну договору наймання, розширення сфери діяльності підприємства [2, с. 197]. На підставі порівняння плану щодо людських ресурсів з чисельністю персоналу, що вже працює на підприємстві, служба управління персоналом визначає вакантні робочі місця, які необхідно заповнити. Якщо такі місця існують, починається процес прийому на роботу, що

складається з декількох стадій: деталізації вимог до вакантного робочого місця і кандидата на його заняття, підбора кандидатів, добору кандидатів і власне прийому на роботу.

Такі як час та фінансові ресурси, що можуть бути зекономлені за рахунок раціональних дій відділу підбору персонала. У свою чергу це призведе до кращих результатів. Починати підбір персоналу необхідно з загальних цілей підприємства і конкретного підрозділу, з уточнення результату, який необхідно отримати від працівника, з аналізу можливості оплати висококваліфікованого фахівця та підвищення його навичок.

Після цього можна досить точно визначити критерії відбору: кращий вік і освіта, кваліфікація, значущість досвіду роботи по близькій спеціальності, вимога до стану здоров'я, значимість чи не значимість зовнішніх даних і т. п. Не менш важливе значення має можливість оцінити особистісні, психологічні характеристики претендента на вакансію. Узагальнюючи всі ці рекомендації можна вивести загальну послідовність процесу підбору кадрів підприємства.

Підбір персоналу з використанням джерел підбору та пошуку визначається в залежності від ситуації, тобто вакантної посади, сфери діяльності фірми, термінів пошуку, фінансових можливостей і т. д. Будь-який спосіб має як свої особливі переваги, так і свої недоліки, їх проекція на конкретну ситуацію дозволяє зробити вибір. Виділяють чотири джерела підбору персоналу на підприємствах (рис. 1).

Переваги залучення власних ресурсів очевидні: економляться кошти і сили; підбирається персонал, який має бажання працювати саме у вашій фірмі і знайомий, хоча б за розповідями зі специфікою відносин, що склалися в компанії. Будь-який менеджер з персоналу завжди має починати пошук з найпростіших шляхів, наприклад: знайомства, рекомендації співробітників, залучення власного кола знайомств та професіональних баз даних.

До недоліків «сарафанного радіо» відносяться, перш за все, тривалий проміжок часу, необхідний для пошуку. Як показує практика, пошук персоналу через знайомих – процес повільний і неквапливий, результат можна отримати лише через 2–3 тижні [3].

Крім того, люди до яких ви звертаєтесь за рекомендацією, повинні лояльно ставитися до вашої фірми, причому настільки, щоб порадити її своїм знайомим. Ще один недолік, відсутність контролю за інформацією, яку ви «запустили» невідомо куди вона піде і як нею скористаються.

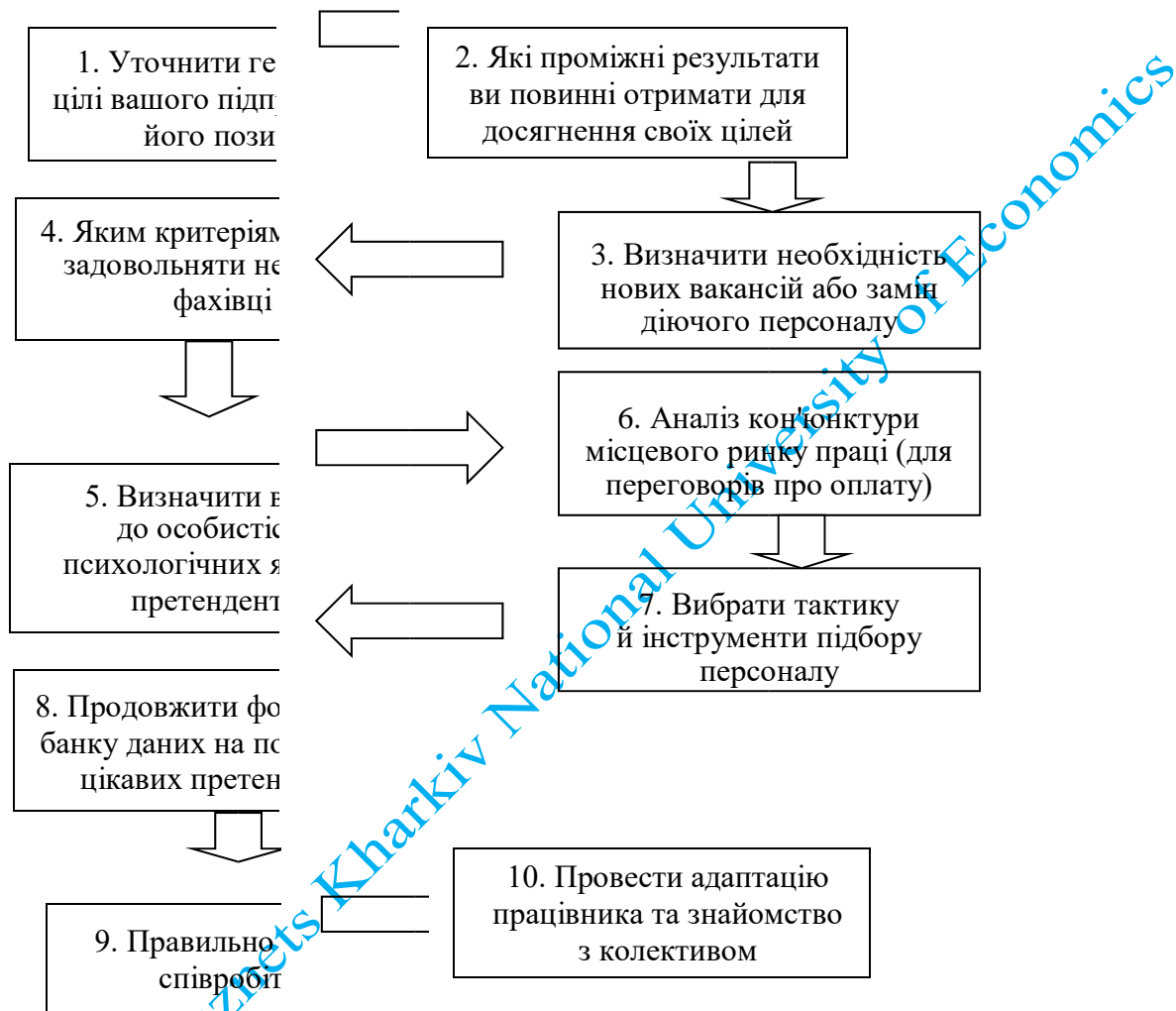


Рис. 1. Загальна послідовність процесу підбору

Під зовнішніми ресурсами мається на увазі розміщення оголошень в пресу й Інтернет, робота з навчальними закладами і т. д. Усі інформаційні технології, що сьогодні стали доступні людині мають працювати на користь та спрощення роботи. Тому, необхідно знати та вміти ними користуватися, для того, щоб забезпечити максимально ефективний пошук потрібних ресурсів.

Перевагами цього способу можна вважати представлені високою швидкістю появи результатів і широтою охоплення, а значить і можливістю вибрати з більшого числа претендентів. На

середньостатистичну вакансію зазвичай приходиться від 50 до 100 реальних відгуків [4].

До недоліків даного методу відноситься значна витрата часових ресурсів і необхідність застосування спеціальних інструментів на стадії відбору потрібного кандидата (робота з надісланими резюме, телефонні співбесіди, зустрічі з кандидатами тощо). Особливості проведення конкретних прийомів розглядаються на прикладі підбору на конкретну посаду.

Застосування цього специфічного методу виправдане лише відсутністю ключових фахівців, які цінуються більше всього в компанії і їх пошук вкрай складний. Головна характеристика таких кадрів – рідкість. Тому це й називається полюванням.

Основа «Полювання за головами» – переманювання висококласних фахівців з інших компаній, часто навіть у прямих конкурентів [5]. Особливостями цього методу є: наявність інформації про цікавлять фірму професіоналах, готовність фірми виділити значні фінансові кошти на проведення цієї операції, ризик втратити імідж фірми. На проведенні «Полювання за головами» також спеціалізуються деякі кадрові агентства.

Останній підхід – це звернутися по допомогу до спеціалістів. Більшість кадрових агентств роблять два роди послуг: ґрунтуючись на вимогах, позначених фірмою-клієнтом шукають претендентів, проводять їх комплексне тестування, і лише після цього, з урахуванням отриманих результатів, направляють 1-2 кандидатів в організацію для особистого знайомства з керівництвом і прийняття рішення про наймання [6].

Інший вид послуг – психологічна діагностика кандидатів, знайдених самою фірмою і винесення висновку про бажаність або небажаність призначення даної людини на конкретну посаду. Це основна перевага кадрового агентства – професійний підхід до відбору кандидатів. Крім цього, наявні в агентстві картотеки потенційних кандидатів дозволяють значно розширити коло пошуку, а співробітники володіють засобами та досвідом підбору персоналу під конкретну посаду і вимога клієнта. Також на них лягає робота з пошуку підходящих людей і спілкування з ними.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Гжешук В. Науково-методичне забезпечення ефективного використання інноваційних технологій у професійній підготовці менеджерів / В. Гжешук // Молодь і ринок. – 2013. – № 12 (107). – С. 126–131.
2. Гриньова В.М. Організаційні проблеми інноваційної діяльності на підприємствах: Монографія. / В.М. Гриньова, В.В. Власенко. – Харків : ВД «ІНЖЕК», – 2015. – 200 с.
3. Управление персоналом в организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kak-bog.ru/upravlenie-personalom-v-organizacii>.
4. Хруцкий В.Е. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей. 2-е изд., перераб. и доп. / В.Е. Хруцкий, Р.А. Толмачев. – Москва : Финансы и статистика, 2007. – 224 с.
5. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час / С.В. Иванова. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2014. – 160 с.
6. Системы управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://efsol.ru/solutions/hrm-automation.html>.

Черба В. М.

доцент кафедри

соціального забезпечення та податкової політики

Університету митної справи та фінансів

Павлюченко А. О.

студентка

Університету митної справи та фінансів

м. Дніпро, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

Феномен соціального підприємництва привертає значну увагу в останнє десятиліття. Такий вид бізнесу трансформується в суспільно-економічний рух і все істотніше впливає на процеси в економічній та соціальній сферах у всьому світі.

Існують значні розбіжності щодо значення соціального підприємства. Перш за все, воно поєднує в собі характеристики неурядової організації та ринкового суб'єкта, який створює нові робочі місця, ставить перед собою додаткові цілі з підтримки цих робочих місць і надання послуг суспільству [1].

З огляду на складність явища і численні суперечки про тлумачення у всьому світі, мережа EMES пропонує дев'ять керівних критеріїв. Автори стверджують, що критерії не слід

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics