

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ КНТЕУ
КАФЕДРА ОБЛІКУ І АУДИТУ ЧТЕІ КНТЕУ
УНІВЕРСИТЕТ ІМ. ШТЕФАНА ЧЕЛ МАРЕ (М. СУЧАВА, РУМУНІЯ)

**СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ
ДІЯЛЬНІСТЮ В УМОВАХ
ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

**МАТЕРІАЛИ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВОЇ
ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ**

**Чернівці
26-27 листопада 2015 року**

*ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ,
СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА*

Бурлуцький Сергій, Собчук Аліна КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: ЗАРУБІЖНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД	135
Бурлуцький Сергій, Товкайло Наталія ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ	137
Водянка Любова, Мельничук Діана ПРОФСПІЛКОВИЙ РУХ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	138
Кифяк Вікторія, Пройдакова Інна ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	141
Мартінова Лілія МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ	143
Ровенська Вікторія, Федічева Вероніка ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТАТИСТИЧНИХ ПОКАЗНИКІВ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ	145
Федоришин Василь ОСОБЛИВОСТІ КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОРИСТАННЯМ КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД	147
Юрій Михайло, Федорків Іванна УКРАЇНСЬКО-ПОЛЬСЬКІ ВІДНОСИНИ У СВІТЛІ ВИКЛИКІВ, ЯКІ СТОЯТЬ ПЕРЕД НАШОЮ ДЕРЖАВОЮ	149

ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

Бугіль Світлана, Біляк Марія ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН ЩОДО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМ БОРГОМ	151
Грицюк Ілля ВПЛИВ ФІНАНСОВОЇ ПОЛІТИКИ НА МАКРОЕКОНОМІЧНІ ПРОЦЕСИ	153
Данік Наталія, Бараненко Сергій ФІНАНСОВІ ВІДНОСИНИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	155
Данік Наталія, Шамрай Дмитро ДОСЛІДЖЕННЯ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ УКРАЇНИ	158
Колупаєва Ірина, Таран Олеся НЕОБХІДНІСТЬ ЗАПРОВАДЖЕННЯ СПРОЩЕНОЇ СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА	159
Колупаєва Ірина, Кравченко Яніна ФІСКАЛЬНИЙ ВПЛИВ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ	161
Конева Ірина СУЧАСНИЙ СТАН ОПОДАТКУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ ЛІКЕРО- ГОРІЛЧАНОЇ ГАЛУЗІ	164

Держава повинна прикласти чимало зусиль для того, щоб аграрні спеціальності знову здобули популярність серед молоді. Підприємства повинні бути забезпечені достатньою кількістю державного замовлення, прозорим механізмом у міжнародній торгівлі, спрощеною системою оподаткування та ліцензування. У разі такої мотивації, і саме підприємство зможе створити відповідні умови праці для своїх працівників та мотивувати їх як матеріально, так і на психологічному рівні. Адже задоволений працівник працює на порядок краще, ніж немотивований працівник.

Список використаних джерел:

1. Білик І.В. Особливості мотивації праці в аграрному секторі економіки України/І. В. Білик // Інноваційна економіка -2014.- №3(52).- С. 126-130
2. Сичова М.О., Безштанько Є. Г. Управління мотивацією персоналу в АПК// Економічні науки №6. Маркетинг и менеджмент,- 2014. – 7 с.
3. Грищенко С. І., Калениченко М. П. Маркетингово-логістичний механізм формування ринку робочої сили монографія. – Донецьк, 2007. – 224 с.
4. Шубравська О. Інноваційний розвиток аграрного сектора економіки України: теоретико-методологічний аспект / О. Шубравська // Економіка України. – 2012. – № 1. – С. 27–35.

Лілія Мартинова, к.філол.н.,

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ,
м. Вінниця

МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Характерним для сучасного міжнародного ринку праці є недосконала конкуренція за людський потенціал. За статусом ринкового середовища вона є монополістичною, про що свідчить глобальний індекс конкурентоспроможності висококваліфікованих спеціалістів, за яким 20 провідних країн світу (Швейцарія, Сінгапур, Данія, Швеція, Нідерланди, Великобританія, Фінляндія, США, Ісландія, Канада, Норвегія, Бельгія, Австрія, Австралія, Німеччина, Нова Зеландія, Ірландія, ОАЕ, Франція, Японія) здатні формувати і реалізувати людський потенціал необхідної якості [77, с. 28]. В умовах монополістичної конкуренції економічне суперництво зосереджується не лише на ціні, а й на нецінових чинниках: підвищення якості людського потенціалу, зростання продуктивності, поліпшення умов його реалізації. Основним недоліком монополістичної конкуренції у міжнародному ринковому середовищі є нерівність між країнами у можливостях залучення і використання людського потенціалу.

Іншою характерною особливістю міжнародного середовища реалізації людського потенціалу – міжнародного ринку праці є перехід від ринку власників людського потенціалу (окремих індивідів) до ринку споживачів людського потенціалу (країн). За ринку власників людського потенціалу попит на його реалізацію перевищує пропозицію і, як наслідок, конкуренція залишається тимчасовою, фрагментарною або взагалі відсутня [65]. Ринок споживача навпаки визначається перевищенням пропозиції над попитом, що характеризується зростанням потреби у висококваліфікованій праці у світовому масштабі, а конкуренція набуває системного тотального характеру, виступає ключовим чинником перетворень у національних політиках людського розвитку, визначником спроможності відтворювати, формувати та накопичувати людський потенціал на кількісному та якісному рівнях,

стратегії соціально-економічного розвитку національних економік. Отже, зростання конкуренції вимагає вдосконалення людського потенціалу, внаслідок чого останній характеризується загальною тенденцією розвитку.

Людський потенціал можна розглядати як людський потенціал особи, бізнесових структур, регіону та національної економіки.

Виходячи з позиції теорії міжнародної конкуренції [50], найбільш важливим критерієм класифікації конкурентних відносин є базове джерело конкурентних переваг. З точки зору людського потенціалу, мову слід вести про конкурентні переваги, засновані на ресурсних чинниках (рис. 1) [53, с.6].

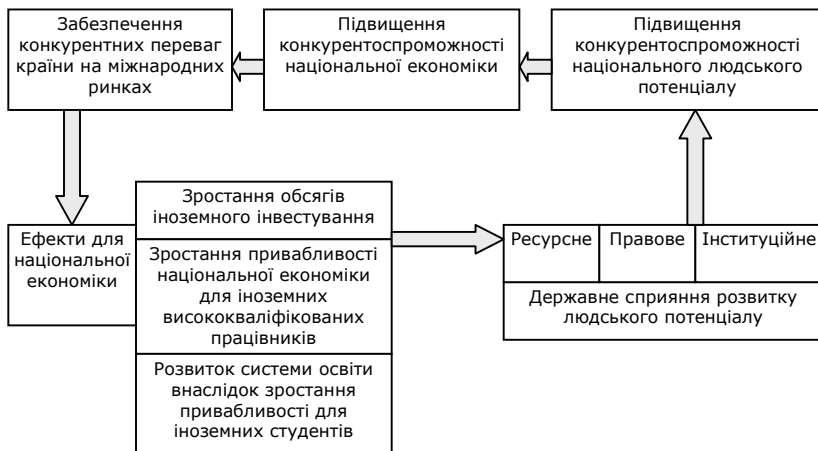


Рис. 1. Отримання ефектів від державного сприяння підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу (запропоновано автором)

На наш погляд, вони визначаються:

- кращою якістю людського потенціалу, що забезпечується збільшенням частки висококваліфікованих спеціалістів у його освітньо-кваліфікаційній структурі;
- стимулюючою політикою уряду у підвищенні якості освіти, розвитку інноваційної та дослідницької діяльності;
- ефектами від накопичення населенням знань і досвіду, умінням застосовувати інформацію.

Розвиток конкурентних переваг та складових людського потенціалу виявляється можливим лише за цілеспрямованої державної політики у підвищенні рівня та якості життя населення, вдосконаленні системи охорони здоров'я і соціального захисту населення, підвищенні ефективності системи освіти та якості надання освітніх послуг, стимулюванні створення робочих місць, що вимагають високопродуктивної і творчої праці, впровадженні інновацій і нових знань, підтримки науково-дослідної діяльності, розвитку НДДКР у передових галузях високих технологій, створення умов для розвитку освіти впродовж життя.

Конкурентні чинники визначають конкурентне середовище реалізації людського потенціалу як сукупність соціально-економічних умов, що

забезпечують здатність країни до використання наявного людського потенціалу в ході економічного змагання за економічні, соціальні, політичні, освітні та інші ефекти на міжнародному рівні.

Державне сприяння розвитку людського потенціалу, що включає інституційне, правове, ресурсне забезпечення, здатне підвищити конкурентоспроможність національного людського потенціалу, що є вихідною умовою підвищення конкурентоздатності національної економіки і визначає конкурентні переваги країни на міжнародних ринках та забезпечує відповідні ефекти для національної економіки, які проявляються у зростанні обсягів іноземного інвестування, привабливості національної економіки для іноземного висококваліфікованого людського потенціалу, розвитку системи освіти.

Список використаних джерел:

1. The Global Talent Competitiveness Index 2013 [Електронний ресурс], – Singapore: INSEAD, 2013 – 281 р. Режим доступу: <http://global-indices.insead.edu/gtci/documents/gtci-report.pdf>.
2. Ніколайчук М. Конкурентоспроможність людського капіталу в системі сучасних чинників розвитку економіки знань / М.В. Ніколайчук // Економічний аналіз. – Тернопіль : THEU, 2011. – Вип. 9. Ч. 3. – С. 211-214.
3. Портер М. Международная конкуренция: Конкурентные преимущества стран / М. Портер. – М.: Международные отношения, 1993. – 896 с.
4. Андрушків Б. Аналітичні аспекти маркетингового потенціалу в теорії конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] / Б. Андрушків, Л. Бицюра // Соціально-економічні проблеми і держава. — Вип. 1 (4). — 2011. — Режим доступу до журн.: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2011/11abmtkp.pdf>.

Вікторія Ровенська, к.е.н., Вероніка Федічева,
Донбаська державна машинобудівна академія,
м. Краматорськ

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТАТИСТИЧНИХ ПОКАЗНИКІВ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

У процесі управління персоналом основні питання, які стосуються управління трудовими ресурсами і трудовим потенціалом, пов'язані з розробкою та проведенням кадрової політики, оплатою та стимулюванням праці, груповим управлінням, соціально-психологічними аспектами управління.

Трудові ресурси підприємства визначаються як кількісними показниками, так і якісними характеристиками працівників. Отже, блок статистичної та соціально-економічної інформації займає одне з найважливіших місць в програмі управління персоналом. Аналіз цієї інформації необхідний для виявлення картини, що склалася в соціально-трудої сфері підприємства.[1]

У сучасних умовах в число критичних чинників економічного циклу пропонується включити ефективне управління людськими ресурсами. Основним завданням управління даними ресурсами є найбільш повне використання працівників відповідно до цілей підприємства.

Для визначення ступеня ефективності управління трудовим потенціалом необхідні відповідні критерії та показники. При виборі критеріїв оцінки слід приймати до уваги, що, по-перше, для вирішення якихось конкретних завдань використовуються результати оцінки; і, по-друге, для якої категорії працівників встановлюються критерії, враховуючи, що вони будуть