



educational and research
INSTITUTE
of finance, economy and management

Міністерство освіти і науки України

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки та менеджменту Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка (Україна)
Батумський державний університет імені Шота Руставелі (Грузія)
Білостоцький технологічний університет (Польща)
Білоруський державний аграрний технічний університет (Білорусь)
Вроцлавська політехніка (Польща)
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)
Донецький національний університет імені Василя Стуса (Україна)
Національний економічний університет (Азербайджан)
Опольський політехнічний університет (Польща)
Сумський державний університет (Україна)
Університет ISMA (Латвія)
Університет Північ (Хорватія)
Університет національного та світового господарства (Болгарія)
Чернігівський національний технологічний університет (Україна)

ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ДЕРЖАВИ ТА ЇЇ СОЦІАЛЬНА СТАБІЛЬНІСТЬ

Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції

15 травня 2019 року

Частина 1

**Полтава
2019**

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка заборонено

Редакційна колегія:

В.В. Гришко, д.е.н., професор;
В.П. Дубіщев, д.е.н., професор;
О.В. Коба, к.т.н., доцент;
О.В. Комеліна, д.е.н., професор;
Л.О. Птащенко, д.е.н., професор;
І.В. Черниш, д.е.н., доцент;
І.Б. Чичкало-Кондрацька, д.е.н., професор;
А.Д. Глушко, к.е.н., доцент.

Економічний розвиток держави та її соціальна стабільність: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, 15 травня 2019 р. – Ч. 1. – Полтава: ФОП Пусан А.Ф., 2019. – 359 с.

У збірнику матеріалів науково-практичної конференції розглянуто теоретичні, методологічні й практичні аспекти забезпечення економічного розвитку держави та її соціальної стабільності. Розкрито особливості управління соціально-економічними процесами в умовах європейської інтеграції. Досліджено проблеми фінансової стабільності національної економіки та перспективи її забезпечення.

З'ясовано перспективи соціально-економічного розвитку України у контексті євроінтеграції. Висвітлено сучасний стан міжнародної економічної діяльності України.

Досліджено напрями удосконалення бухгалтерського обліку, аудиту, контролю й оподаткування суб'єктів господарювання, а також особливості сучасного управління бізнес-процесами.

Збірник розраховано на фахівців із фінансів, економіки та менеджменту, працівників органів державної влади й місцевого самоврядування, науковців, викладачів, аспірантів і студентів.

Матеріали друкуються мовою оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори

© Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка

- Мельник Л.Г., д.е.н., професор; Маценко О.М., к.е.н., доцент; Кириленко М.В., студент
Сумський державний університет (м. Суми, Україна)
КРЕАТИВНИЙ ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ 110
- Нагаєв В.М., д. пед. н., професор
Харківський національний аграрний університет імені В.В. Докучаєва (м. Харків, Україна)
КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ АГРАРНИХ ФОРМУВАНЬ: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ 112
- Солоха Д.В., д.е.н., професор
Донецький державний університет українінця (м. Маріуполь, Україна)
 Белякова О.В., к.е.н., доцент
Азовський морський інститут Національного університету «Одеська морська академія» (м. Маріуполь, Україна)
ВДОСКОНАЛЕННЯ ІСНУЮЧОЇ МОДЕЛІ ДЕРЖАВНОГО ПРОТЕКЦІОНІЗМУ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ 114
- Amelina I.V., PhD in Economics, Associate Professor; Goloborodko O.P., PhD in Economics, Associate Professor
Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University (Poltava, Ukraine)
FOREIGN DIRECT INVESTMENT IN UKRAINE 116
- Kireyenko N.N., PhD in economics, Associate Professor; Tsetsiarynets T.A., PhD in economics, Associate Professor
Belarusian State Agrarian Technical University (Minsk, Belarus)
 Olkhovik O.V., student
Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University (Poltava, Ukraine)
BENEFITS OF ONLINE SHOPPING IN THE MODERN MARKET TERMS 117
- Kochetkov O.V., PhD in economics, Professor; Germanenko O.M., PhD in economics, Associate Professor
Luhansk National Agrarian University (Kharkiv, Ukraine)
 Olkhovik O.V., student
Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University (Poltava, Ukraine)
FACTORS INFLUENCING CUSTOMERS' INTENTION TO PURCHASE 119
- Kuksa I.M., Dr. Sc. (Ekon), Professor; Sudarkina L.Y., graduate student
Luhansk National Agrarian University (Kharkiv, Ukraine)
 Stryhun V.Y.
Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University (Poltava, Ukraine)
SYSTEM JUST IN TIME AS THE BASIS OF RESOURCE SAVING 120
- Sinelnikau U.M., PhD in economics, Associate Professor; Lopatnuk L.A., PhD in economics, Associate Professor
Belarusian State Agrarian Technical University (Minsk, Belarus)
 Huk N.B.
Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University (Poltava, Ukraine)
THE BENEFITS OF TOTAL QUALITY MANAGEMENT 121



Рис. 1. Економічні наслідки втрат продовольства та харчових відходів

Список використаних джерел

1. Бабич М.М. Обсяги втрат продовольства та харчових відходів у світовому вимірі. Актуальні питання сучасної науки: Тези допов. IV міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 29-30 квітня 2018). Київ, 2018. С. 11-14.
2. Бабич М.М. Наслідки втрат продовольства та харчових відходів. Наука та освіта: ключові питання сучасності: Тези допов. міжнародної науково-практичної конференції (Чернігів, 18 травня 2018). Чернігів, 2018. С. 41-43.

УДК 331.1

Мельник Л.Г., д.е.н., професор; Маценко О.М., к.е.н., доцент; Кириленко М.В., студент
Сумський державний університет (м. Суми, Україна)

КРЕАТИВНИЙ ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ

У сучасних умовах трансформацій, переходу до економіки знань, загострення міжнародної конкурентної боротьби конкурентоздатність країн визначається якістю людського капіталу. У тому числі й серед факторів виробництва (основний капітал, земля, людський капітал) все чіткіше простежується, що домінуюче положення почав займати людський капітал, тобто працездатність людини економічної – основного і незамінного фактору виробництва. Нажаль, парадигма людського капіталу не отримала широкого розповсюдження у національній економіці, а вітчизняні науковці приділяють увагу цьому поняттю переважно на макрорівнях, пов'язуючи його з індексом людського розвитку. А використання таких понять, як «робоча сила», «людський фактор», «трудова ресурси», «людський потенціал» у порівнянні з «людським капіталом» на розкриває закладений економічний зміст у повній мірі, що за нашим переконанням, є причиною відставання пострадянських країн у соціально-економічному розвитку і розробці адекватних моделей стратегічного розвитку підприємств.

Під трудовим потенціалом прийнято розуміти розміри ресурсів праці у певний період часу, або потенційну трудову дієздатність суспільства. Кількісно трудовий потенціал може вимірюватися: 1) загальною чисельністю працездатного населення; 2) кількістю робочого

часу, який відпрацьовує працездатне населення при певній інтенсивності праці. Добуток цих показників дає загальну кількісну характеристику трудового потенціалу у людино-годинах [1]. Загалом в економічній літературі приведено більше 20 понять, пов'язаних з трудовими ресурсами та людським капіталом. Також приводиться поняття «людський потенціал», який ототожнюють з поняттям «людський капітал», що на наш погляд не зовсім вірно, оскільки «людський капітал» більшою мірою пов'язаний з економічною рентою та відноситься до економічної діяльності, тоді як «людський потенціал» - поняття більш широке та характеризує максимально можливе значення людського капіталу.

Інтегральним поняттям, яке відображає підвищення значимості творчих здібностей персоналу є людський капітал, що визначається у т.ч. працездатністю, освіченістю, вмотивованістю, рівнем здоров'я, питомим рівнем доходів та інтелектуальним рівнем. У зв'язку зі зміною структури людської діяльності його роль лише зростає у порівнянні з традиційними факторами виробництва.

Людський капітал втілюється в особистості людини та включає в себе вроджені здатності і талант, а також накопичені знання, вміння, досвід, освіту, кваліфікацію, інформацію, фізичне та психологічне здоров'я, духовне багатство та мобільність працівника. Людський капітал є довготривалим економічним ресурсом, відтворювальний оборот якого у декілька разів більш тривалий у порівнянні з оборотом основного капіталу. Розвиток концепції людського капіталу відноситься до 60-х років XX століття. Значний вклад у розробку теорії людського капіталу внесли Т. Шульц, Г. Беккер, Е. Денісон, Д. Мінцер, М. Блауг, Р. Лейард та ін. [1].

Недооцінка ролі людського капіталу на вітчизняних підприємствах виражається у катастрофічно низькій продуктивності праці, яка проявляється як серед «синіх», так і «білих комірців» і обумовлює низький рівень зарплат, що у свою чергу обумовлює значні темпи міграції людського капіталу та досить низьке положення країни у рейтингових списках.

Інноваційні можливості держав і підприємств формуються за допомогою безпосередньої участі людського капіталу та інтелектуально-креативних ресурсів суспільства [2-4]. Екстенсивний технологічний розвиток обумовлює інтелектуальну насиченість виробничих процесів на всіх рівнях виробництва, що призвело до появи категорії інтелектуального капіталу.

Двигуни перетворень Industry 4.0 та Society 5.0 обумовлюють появу нових видів ренти та їх економічного вираження. Невід'ємною частиною людського капіталу стає когнітивно-креативний капітал, який є генератором змін, а отже і нової доданої вартості на підприємствах.

В останній час важливість креативного людського капіталу не просто зрозуміли науковці та експерти соціально-економічного розвитку, його переваги використовується на практиці фірмами особливо в креативній індустрії. Креативний людський капітал продукує конкурентоздатну інтелектуальну продукцію, яка є більшою частиною національного доходу розвинутих країн. Якщо поглянути на рейтинг найбільших компаній світу за капіталізацією, то можна побачити, що основу нішу у 2019 р. зайняли компанії технологічного сектору та інтернет (табл. 1), де людський та соціальний капітали є основою і метою їх діяльності. Лише 10 років тому даний рейтинг очолювали нафтові компанії американська Exxon Mobile та китайська Petro China.

Таблиця 1

Світовий рейтинг компаній за капіталізацією, 2019 р. [5]

№ з/п	Компанія	Країна	Сектор	Ринкова капіталізація, млрд євро
1	Microsoft Corp	США	Технології	733,27
2	Apple Inc	США	Технології	709,69
3	Amazon.Com Inc	США	Технології	697,54
4	Alphabet Inc	США	Технології	685,44
5	Berkshire Hath	США	Фінанси	446,60
6	Facebook Inc	США	Технології	409,59
7	Alibaba Grpdr	Китай	Технології	380,37
8	Tencent	Китай	Телекомунікації	357,65
9	Johnson & Johnson	США	Фармацевтика	323,03
10	JPMorgan Chase	США	Банківська діяльність	309,99

З метою підвищення рівня креативного людського капіталу необхідно переорієнтувати стратегії розвитку від аграрно-індустріальних праце- та ресурсномістких технологій до інформаційних та інших хайтек когнітивно-креативних технологій. Для цього необхідно адаптувати модель освіти під запити сучасної соціально-економічної системи з метою удосконалення людських якостей та розвитку людських здібностей. Університети в такій моделі мають стати центрами капіталізації людського фактору, залучаючи своїх слухачів до реалізації реальних інноваційних проєктів та використовуючи при цьому сучасну інформаційно-технічну базу. Це може бути досягнуто лише на основі глибокої співпраці та партнерства освітніх центрів та підприємств.

Список використаних джерел

1. Вечканов Г. С. Современная экономическая энциклопедия / Г. С. Вечканов, Г. Р. Вечканова. – Санкт-Петербург, 2002. – 880 с.
2. Мельников О. Н. Управление интеллектуально-креативными ресурсами наукоемких производств. – М. : Издательство «Креативная экономика», 2010. – 384 с.
3. Николаев С. Д. Интеллект современного предприятия / С. Д. Николаев, А. В. Зайцев, В. В. Баранов, Й. Крафт Монография. – М. : Издательский Дом «Комсомольская правда», 2010. – 252 с.
4. Основы наукоёмкой экономики (Знания – Креативность – Инновации) / Под ред. д.э.н., проф. И. А. Максимцева. – М. : Издательство «Креативная экономика», 2010. – 456 с.
5. Empresas más grandes del mundo 2019. URL: <https://economipedia.com/ranking/empresas-mas-grandes-del-mundo-2019.html>

УДК 631.158 : 331.522.4

Нагаєв В.М., д. пед. н., професор

Харківський національний аграрний університет імені В.В. Докучаєва (м. Харків, Україна)

КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ АГРАРНИХ ФОРМУВАНЬ: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ

Одним із стратегічних завдань реформування аграрного сектору економіки України є ефективно управління персоналом, що обумовлюється зростанням попиту на кваліфіковані, творчо обдаровані кадри. Для вирішення цієї проблеми необхідно побудувати гнучку, систему управління персоналом, здатну не лише ефективно реагувати на зовнішні виклики, а й сприяти формуванню перспективних напрямів соціально-економічного розвитку країни. Така система має визначатися сукупність цілеспрямованих принципів, методів, прийомів та засобів ефективного використання персоналу з урахуванням соціально-економічних аспектів і поєднувати теорію, практику і мистецтво управління людьми [2].

Проблему удосконалення системи управління персоналом було розглянуто на прикладі державного підприємства «Дослідне господарство «Кутузівка» Інституту сільського господарства Північного Сходу Національної академії аграрних наук України Харківського району Харківської області. Дане господарство є прибутковим, великотоварним багатогалузевим підприємством з площею 9408 га сільськогосподарських угідь. Чисельність персоналу зайнятого у виробництві – 201 працівник, з яких 41 у рослинництві, та 160 – у тваринництві. Аналіз складових системи управління персоналом досліджуваного підприємства визначив такі показники управлінської моделі: рівень централізації управлінських функцій складає 57 %, коефіцієнт регламентації 79 %. Слід також відмітити, що фронт контролю перевищує оптимальні норми для керівників вищої і низової ланок, що визначає необхідність оптимізації процесів нормування та концентрації виробництва. Аналіз якісного складу персоналу засвідчив, що у господарстві простежується тенденція щодо прагнення спеціалістів до підвищення професійної компетентності, освітнього та культурного рівня. Керівник та головні спеціалісти є професіоналами з гарними діловими,