

**Громадська організація
«Київський економічний науковий центр»**

**ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ**

**«РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦТВА,
БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ТА ФІНАНСІВ
В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ»**

10-11 листопада 2017 року

ЧАСТИНА II

Київ
2017

УДК 336.64(063)
Р 64

Розвиток підприємництва, бухгалтерського обліку та фінансів в умовах інтеграційних процесів: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 10-11 листопада 2017 р.). – К.: ГО «Київський економічний науковий центр», 2017. – Ч. 2. – 104 с.

УДК 336.64(063)
Р 64

Усі матеріали подаються в авторській редакції.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 3. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Фролова Н. Є., Свиридова К. Ю.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА 6

СЕКЦІЯ 4. РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ

І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Косач І. А., Гнип В. М.

ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА

СИСТЕМИ РЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ..... 10

Пономаренко С. І., Назаренко С. Л.

КЛАСТЕРНА ОРГАНІЗАЦІЯ ЯК ОСНОВА

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ 12

СЕКЦІЯ 5. ЕКОНОМІКА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

ТА ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Гуцул Т. А.

РАЦІОНАЛЬНЕ ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННЯ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ

НА ЕФЕКТИВНІСТЬ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА 16

СЕКЦІЯ 6. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ,

СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

Власенко О. С., Бука А. О.

ФОРМУВАННЯ БОНУСНОЇ МОДЕЛІ МОТИВУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ..... 18

Власенко О. С., Ковальчук А. О.

СТАН СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ 21

Колесник Т. В.

СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ 23

Чернушкіна О. О., Кравчук М. Л.

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ В УКРАЇНІ... 25

СЕКЦІЯ 7. ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

Бастул Г. П.

БЮДЖЕТНА ПОЛІТИКА

ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ 29

Винниченко Н. В.

ЗАСАДИ І ПРИНЦИПИ ВИБОРУ

ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ БЮДЖЕТОМ..... 32

Глухова В. В., Ісхакова О. М.

ІНФЛЯЦІЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ФІНАНСОВУ БЕЗПЕКУ ДЕРЖАВИ..... 35

Ісхакова О. М., Тронько К. К. РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО РИНКУ В ФІНАНСОВІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ	37
Сич А. І., Кравченко В. О. РОЛЬ ІНВЕСТИЦІЙНОГО БАНКІВСЬКОГО КРЕДИТУВАННЯ В ЕКОНОМІЧНОМУ ЗРОСТАННІ УКРАЇНИ.....	39
Литвин М. М. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФІНАНСУВАННЯ СИСТЕМ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	41
Ольховик О. О., Шульц Е. В. ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ПОКРАЩЕННЯ ДОБРОБУТУ НАСЕЛЕННЯ.....	44
Петренко Р. С., Прокопенко К. В. ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ	47
Тищенко О. І. ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ В СИСТЕМАХ ЕЛЕКТРОННОГО БАНКІНГУ.....	51
Фоміних В. І., Тронько К. К. ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ В УКРАЇНІ	55
 СЕКЦІЯ 8. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ	
Артеменко Н. В. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ІНВЕНТАРИЗАЦІЇ В УСТАНОВАХ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРА.....	57
Блищик Л. В., Левіна Д. О. ОСОБЛИВОСТІ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕДУРИ СПИСАННЯ ОБ'ЄКТІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАСНОСТІ В УКРАЇНІ З 2017 РОКУ	59
Головій Т. В. РОЗРОБКА ЕЛЕМЕНТІВ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА ЩОДО ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ.....	64
Домінська О. Я., Бородатюк В. А. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ АДМІНІСТРАТИВНИХ ВИТРАТ	68
Домінська О. Я., Павликівська М. В. ЕКОНОМІЧНА ПРИРОДА БУХГАЛТЕРСЬКОГО БАЛАНСУ	70
Дуткевич В. Я. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ АУДИТУ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ.....	72
Дяченко М. В. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ	76
Круценко А. В., Бонк Ю. О. ОРГАНІЗАЦІЯ ЗДІЙСНЕННЯ ЛІЗИНГОВИХ ОПЕРАЦІЙ.....	79
Макар Н. М. СПІЛЬНІ ТА ВІДМІННІ РИСИ МІЖНАРОДНИХ ТА НАЦІОНАЛЬНИХ СТАНДАРТІВ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ТА ЇХ ОСОБЛИВОСТІ.....	82

Мартинюк А. А. МЕТОДИ ЗНИЖЕННЯ СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	85
Минич Ю. В. ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ У НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ПРИ ВИКЛАДАННІ ДИСЦИПЛІНИ «ОСНОВИ АУДИТУ»	88
Шилко І. С. ГОСПОДАРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ КОЛЕДЖІВ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ ЯК ПРЕДМЕТ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ	92
Якобчук Р. О. ОБЛІК ТА АУДИТ ПОТОЧНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ПІДПРИЄМСТВА	94
Яковенко С. Л., Власенко Т. Ю. ВИНИКНЕННЯ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ОБ'ЄКТИВНИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ	97

Колесник Т. В.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри адміністративного менеджменту
та альтернативних джерел енергії
факультету менеджменту та права
Вінницький національний аграрний університет
м. Вінниця, Україна

СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Управління людськими ресурсами – головна функція будь-якої організації (підприємства, фірми, корпорації та інших юридичних осіб). Політика організації змінюється на очах – від технократичного підходу до визначення майбутніх потреб людей і розвитку їх потенціалу. Останнім часом кадрова служба в порівнянні з іншими підрозділами набуває першорядного значення в роботі організацій, оскільки від помилок при підборі кадрів багато в чому залежить доля самої організації, в багатьох країнах світу в останнє десятиліття серйозно переглядаються значення кадрових служб, їх функції і саме цей процес особливо посилюється в умовах, коли в організації, яка працює в нестабільній обстановці, кризовому середовищі накопичуються економічні. Кадрові служби на підприємствах набувають нових функцій під впливом таких факторів, як ринкові відносини, приватна власність, постійна інфляція, мінливе законодавство, зміна ціннісних орієнтацій людей.

Тому, складне структурне соціально-економічне утворення, трудовий потенціал організації повинен містити такі компоненти як: кадровий, професійний, кваліфікаційний і організаційний, ці поділи мають умовний, а не абсолютний характер і покликані чіткіше визначати ступінь цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує кожну зі складових трудового потенціалу організації, це означає, що в сучасних умовах, коли структура трудового потенціалу організації визначається не інертністю і стійкістю, а мобільністю і гнучкістю, здатністю до швидкої перебудови [1, с. 98].

Кадрова складова містить:

а) професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал);

б) пізнавальні здібності (освітній потенціал) – ця складова трудового потенціалу може бути розглянута з двох позицій.

Суб'єктивно вона виступає як форма особистісного самовираження і задоволення потреб індивіда і може розглядатися як здатність людини виконувати визначені види робіт, тобто, об'єктивно вона є вираженням набору характеристик, що відбивають матеріально-технічну і соціально-економічну визначеність сукупності професій [2, с. 127-134].

Професійна структура колективу детермінується змінами в характері та змісті праці під впливом НТП, що обумовлює появу нових і відмирання старих

професій, ускладнення і підвищення функціонального змісту трудових операцій, інакше кажучи, ця структура виступає як свого роду система вимог до трудового потенціалу, реалізована через набір робочих місць. Кваліфікаційна структура визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок) і відбиває зміни в його особистісній складовій.

Отже, кадровий потенціал – це показник, що характеризує інтелектуально-професійні можливості персоналу підприємства, тобто він характеризує можливість персоналу підприємства виконувати свої функції по реалізації цілей підприємства на основі своїх професійних знань, досвіду та інтелекту, що забезпечують новаторство та творчість на підприємстві.

У процесі трудової діяльності кожна людина намагається виявити активне відношення до праці, досягаючи при цьому кар'єрного росту у галузі охорони здоров'я, тому ця людина наділена різними потребами, інтересами, схильностями, почуттями, свідомістю боргу, відповідальністю, що виступають у якості мотивів; характеризується визначеними засобами, за допомогою яких вона здійснюється. Трудова діяльність припускає наявність у людини певних знань, умінь і навичок, що у свою чергу збагачуються, розвиваються безпосередньо в процесі самої трудової діяльності, пізнавальна основа трудової діяльності має визначальне значення у формуванні таких її якостей як перспективна спрямованість, свідомо мотивована, планомірний характер [3, с. 195-198].

Підвищення кадрової складової трудового потенціалу включає проведення робіт із професійної орієнтації, прийому і розміщення кадрів, підвищення змістовності праці; адаптації молоді й заново прийнятих працівників на підприємстві; підвищення освітнього, професійного і кваліфікаційного рівня кадрів та їхнє просування на виробництві; розширення обсягу робіт з перепідготовки працівників.

Коллектив є тим соціальним середовищем, у якому безпосередньо відбувається процес формування трудового потенціалу працівника, становлення особистості. Тут важливе все: наявність перспектив, професійне і кваліфікаційне зростання працюючих, підвищення престижності окремих видів трудової діяльності, задоволеність працею, продумана система матеріального і морального заохочення.

Таким чином, кадрова складова трудового потенціалу зв'язана з формуванням працівника як головної продуктивної сили суспільства, тому, під впливом різних чинників, її складових (наприклад, підвищення освітнього, професійного, культурного і технічного рівня робочої сили) відбувається розвиток і удосконалення людського фактора.

Існують чимало методів підвищення кадрового потенціалу підприємства, або, як ще говорять, рівня його розвитку, але до найбільш часто використовуваних відносять навчання та мотивацію [4, с. 119-120].

Новий етап науково-технічної революції, повсюдне впровадження автоматизації, комп'ютерної техніки і нових систем зв'язку на фоні поширення ринкових відносин в нашій країні здійснює різнобічний вплив на сферу праці, на роль і значення людини в суспільному виробництві, з одного боку, суттєво

змінюються вимоги до працівника, професійно-кваліфікаційна і галузева структура зайнятих, з іншого, зростає роль і значення працівників у забезпеченні ефективності виробництва, саме робоча сила все більшою мірою визначає хід і результати економічних процесів, це викликає нові підходи до управління персоналом і мотивації праці, до пошуку оптимальних моделей функціонування ринку праці [3, с. 45-56].

Тому, можна сказати, що для України на етапі економічної кризи в ринковій економіці надзвичайно важливо усвідомити вирішальну роль людських ресурсів у економічному розвитку, а також той факт, що людина при цьому і є кінцевою метою будь-якого виробництва.

Література:

1. Малиновський А.С. Кадрово-управлінський потенціал аграрних формувань / А.С. Малиновський // Економіка АПК. – 2011. – № 7. – С. 97-104.
2. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
3. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посіб. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – 2 вид., перероблене і доповнене. – К., «Кондор», 2006. – 308 с.
4. Янишин Я.С., Линдюк А.О. Планування потреби в менеджерському персоналі / Я.С. Янишин, А.О. Линдюк // Економіка АПК. – 2010. – № 4. – С. 118-120.

Чернушкіна О. О.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

Кравчук М. Л.

студент

*Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна*

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ В УКРАЇНІ

Соціально-економічне дослідження державних допомог сім'ям з дітьми, дітям-сиротам та дітям позбавлених батьківського піклування є актуальним як у загальнотеоретичному, так і у практичному плані. Оскільки вищою цінністю економічно розвиненої держави виступає особистість та її права, проблематика повноцінної реалізації державних допомог сім'ям з дітьми має безпосередній стосунок до формування умов гідного людини життя, її соціального захисту.

З огляду на актуальність даної наукової проблематики, вивченню соціального захисту сімей з дітьми, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, присвятили свої праці такі вчені, як: В. В. Андрєєв, Н. Б. Болотіна, Л. С. Волинець, К. В. Добромислов, М. Л. Захаров, О. І. Карпенко,

**ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ**

**«РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦТВА,
БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ТА ФІНАНСІВ
В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ»**

м. Київ, 10-11 листопада 2017 року

ЧАСТИНА ІІ

Редактор, коректор – А.В. Білий
Технічний редактор, комп'ютерна верстка – О.А. Головко

Видано за авторською редакцією.
Здано в роботу 21.11.2017 р. Підписано до друку 23.11.2017 р.
Формат 60x84/16. Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman.
Цифровий друк. Ум.-друк. арк. 6.05. Зам. № 1711-45. Тираж 100 прим.
Ціна договірна.
Віддруковано з готового оригінал-макету: ФОП Головко О.А.
Моб.тел: +38 099 414 86 36

Printed in Ukraine