

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**



**МАТЕРІАЛИ**

**ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

**АКТУАЛЬНІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ  
ДЕРЖАВИ І РЕГІОНІВ.**

**СЕКЦІЯ ІІІ «ПРОБЛЕМИ ТА РОЗВИТОК  
ПІДПРИЄМНИЦТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ  
ГОСПОДАРЮВАННЯ»**

**(13-14 травня 2019 р.)**



Покровськ

2019

**ББК 65.9 (4 УКР)****3-41**

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні соціально-економічні проблеми держави і регіонів». Секція 3 «Проблеми та розвиток підприємництва в сучасних умовах господарювання». – Покровськ: ДонНТУ, 2019. - 150 с.

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «актуальні соціально-економічні проблеми держави і регіонів» (секція III), яка відбулася 13-14 травня 2019 року в м. Покровську, охоплюють спектр питань розвитку підприємництва, особливостей їх діяльності в сучасних умовах.

Метою проведення конференції є об'єднання вчених-економістів, студентів і аспірантів для обговорення і вирішення стратегічних питань збалансованого розвитку держави, регіонів та підвищення підприємницької активності суб'єктів господарювання, зростання життєвого рівня населення, підвищення якості суспільних послуг на основі ефективного використання наявного потенціалу,

**Редакційна колегія:**

Хобта В.М. – д.е.н., Далевська Н.М., - к.е.н., Кравченко С.І. – к.е.н.,  
Фіщенко О.М. - к.е.н., Шилова Л.І. – к.е.н.

## ЗМІСТ

Берсуцька С.Я. Інвестиційна активність АПК України: особливості, проблеми та перспективи розвитку.....	6
Захарова О.В., Калашник О.В. Сучасні особливості підбору персоналу як запорука розвитку підприємництва.....	9
Чеботарьов В.А. Особливості реалізації політики публічно-приватного партнерства щодо відновлення Донбасу.....	14
Dr. Aïssata Mady Camara. La Guinee: pour un developpement endogene base sur l'entrepreneuriat et la culture entrepreneuriale.....	16
Долюк А.В. Облік, аналіз та аудит реалізації продукції.....	20
Каменська О.О. Особливості розвитку підприємництва в Україні за умов глобалізації та євроінтеграції.....	23
Карпова Т.С. Проблеми малого бізнесу та особливості управління його фінансовим забезпеченням на сучасному етапі.....	26
Клименко С.Є., Кондратенко В.О. Особливості управління операційними ризиками в телекомунікаційній компанії .....	31
Матвійчук В.І., Громко Є.О. Визначення сутності поняття «фінансовий борг» та засобів його управління.....	35
Москалевич Г. Н. Правовое регулирование конкуренции при осуществлении предпринимательской деятельности.....	39
Свинаренко Т.І., Пшенична М.С. Сучасні напрями державної підтримки розвитку малого підприємництва.....	43
Фіщенко О.М., Жеребцова Т.Р. Проблеми та перспективи розвитку банківської системи України в сучасних умовах.....	47
Хайлова Т.В. Проблематичні сегменти розвитку підприємницького сектору країни.....	51
Шилова Л.І., Панченко Н.В. Структуризація потенціалу підприємства за етапами життєвого циклу .....	53
Щеглюк С.Д. Вплив соціального підприємництва на розвиток міста.....	57
Антонова В.І., Латишева О.В. Модель організації бізнес-процесів для сталого розвитку підприємства в сучасних умовах господарювання.....	61
Баїк А.І., Капленко Г.В. Регулювання облікової ставки НБУ як один із способів досягнення макроекономічних цілей.....	65
Барбанова І.С., Захарова О.В. Світовий досвід формування механізму інноваційного розвитку регіону та країни.....	69
Бездуган В.В., Гузенко О.П. Актуальні питання розвитку підприємництва в Україні.....	72
Буднікова Л.І., Фещенко О.М. Формування ефективної системи мотивації	74

праці на підприємстві.....	
Буряк А.М., Герасимова В.О. Особливості функціонування ринку консалтингових послуг в Україні.....	78
Воловідник К.Т., Яскал О.О. Особливості моделювання поведінки споживача у сфері роздрібної торгівлі.....	80
Головецька М.С., Артеменко Л.П. Сутність управління конкурентоспроможністю підприємства.....	83
Гусєв Р.В., Горященко Ю.Г. Деякі аспекти аналізу виробничого потенціалу підприємства.....	86
Григор'єва А.Г., Фіщенко О.М. Проблеми фінансово-економічної діяльності суб'єктів підприємництва.....	88
Дудченко В.В., Рибалко О.М. Фактори впливу та шляхи забезпечення економічної безпеки підприємства.....	91
Калиновская Т.С., Беликова Е.Г. Аудит программного обеспечения в республике Беларусь.....	95
Карлаш Ю.Д., Латишева О.В. Бізнес-процеси підприємницької діяльності: умови управління для сталого розвитку .....	98
Касьяненко А.С., Долюк А.В. Організація автоматизованого аудиту готової продукції.....	101
Катарина А.Є., Нестеренко Г.Б. Аналіз перспективи розвитку фермерства як сучасної форми підприємництва в Україні.....	103
Коломоєць І.С., Рибалко О.М. SWOT-аналіз аутсорсингу бухгалтерських послуг.....	107
Коновалова І.В., Лазоренко Т.В. Підвищення конкурентоспроможності підприємства на засадах диверсифікації діяльності підприємства .....	108
Кравчук Б.В., Лазоренко Т.В. Підходи до формування конкурентоспроможності підприємства у сучасних умовах.....	111
Кудацький В.В., Піжук О.І. Динаміка харчової промисловості в епоху цифровізації.....	114
Лопушенко Г.М., Гузенко О.П. Напрямки покращення розвитку малого і середнього підприємництва в Україні: законодавчі ініціативи .....	117
Омельянська О.В., Хобта В.М. Запобігання ризикам у підприємницькій діяльності.....	120
Петренко М.А., Антоненко В.М. Економічна ефективність та накреслення основних сучасних напрямків її дослідження.....	123
Поляк В.В., Семченко В.В. Організація бухгалтерського обліку на підприємстві: проблеми та шляхи їх вирішення.....	127
Попович О.В., Савчук І.Ю., Борейко Н.М. Вплив податкового навантаження на діяльність суб'єктів господарювання в умовах .....	129

Важливою особливістю інвестиційної діяльності сільськогосподарських підприємств є їх потреби в інвестуванні соціальної сфери та інфраструктури сільського господарства, адже сучасна аграрна економіка є не лише галуззю виробництва, але й способом життя сільського населення. Нерозривність побуту та виробництва обумовлює необхідність будівництва й розвитку шкіл, дитячих дошкільних закладів, закладів побутового обслуговування, торговельної мережі, автомобільних та залізничних шляхів сполучення, газо-, водо- та електропостачання тощо. Тому специфічною метою інвестиційної діяльності в сільському господарстві є соціальний захист та забезпечення сільського населення, що обумовлюється нерозривністю аграрного виробництва та способу життя сільського населення.

Розвиток інвестиційної діяльності сільськогосподарських підприємств гальмують труднощі (економічні, податкові) здійснення підприємницької діяльності, які характеризуються загальною складною політико-економічною ситуацією в країні, необґрунтованими адміністративними бар'єрами, корупцією і надмірним регулюванням. Негнучкий ринок землі у поєднанні з низьким рівнем освіти і браком молодих, ділових, інноваційних фермерів стримують утворення ефективної структури господарської діяльності в сільському господарстві і призводять до невикористаного потенціалу збільшення продуктивності і диверсифікації у сільській місцевості.

До основних чинників, що негативно впливають на надходження іноземних інвестицій до АПК України, можна віднести [4, с. 116]: нестабільність і невизначеність законодавства в сфері АПК у питаннях власності, особливо, на природні ресурси; високі темпи інфляції, що є значно вищими, ніж у країнах ЄС; скорочення платоспроможного попиту населення на продовольство; високі відсоткові ставки за кредитами; непередбачувані зміни в податковій політиці держави; збереження монополізованої структури вітчизняного АПК; відсутність ринкових механізмів, що регулюють цінові відносини; дефіцит необхідної інвесторам комерційної та ринкової інформації; незавершеність процесів інституційних перетворень у сільському господарстві і в суміжних галузях АПК.

Загалом, для вирішення проблеми залучення іноземних інвестицій, враховуючи досвід більшості зарубіжних країн, необхідно розробити комплексну програму, яка орієнтовно повинна складатися з таких дій: створення стабільної та чіткої законодавчої бази інвестування; максимальне спрощення бюрократичних процедур стосовно інвестиційного процесу; забезпечення адекватного фінансування пріоритетних для розвитку економіки України галузей, в т. ч. АПК; удосконалення та спрощення податкової системи країни, зменшення податкового тиску на підприємства; сприяння розвитку стабільного та прозорого фондового ринку, який би відповідав міжнародним стандартам; формування системи страхування інвестиційних ризиків. Якщо ці кроки будуть зроблені хоча б частково, то інвестиції у вітчизняний АПК можуть зрости вже у 2018 році. Також на інвестиційну привабливість українського сільського господарства може вплинути Угода про вільну

торгівлю, яка дозволить розширити географію ринків збуту в країнах арабського регіону, Азії, Африки, де вітчизняна агропродукція буде більш конкурентоспроможною.

Сучасний стан сільськогосподарського виробництва та тенденції залучення інвестицій для його розвитку свідчать про необхідність перегляду інвестиційної політики у галузі АПК. Її цілі повинні враховувати особливості сільськогосподарського виробництва і, відповідно, бути спрямованими на відтворення родючості земель, забезпечення нормального функціонування біологічних організмів, забезпечення продовольчої безпеки держави, а також на соціальний захист та забезпечення нормальних умов життя населення сільських місцевостей. Врахування факторів специфіки інвестиційної діяльності в сільському господарстві, на нашу думку, допоможе досягти ефективної роботи галузі, раціонального використання інвестиційних ресурсів, створення сприятливого інвестиційного клімату.

#### Перелік посилань

1. Єдина комплексна стратегія та план дій розвитку сільського господарства та сільських територій в Україні на 2015-2020 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://minagro.gov.ua/node/16025>
2. Манцевич Ю. Новітня парадигма інвестиційних процесів аграрного сектору економіки / Ю. Манцевич, Р. Скупський, Л. Мельничук // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. – 2016. – № 5. – С. 99-107.
3. Офіційний портал Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Готра В. В. Сучасний стан, фактори забезпечення та напрями активізації інвестиційної діяльності у сфері сільського господарства / В. В. Готра // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – № 6. – С. 114-121.
5. Політика щодо інвестування у сільське господарство: Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.oecd.org/globalrelations/Agricultural\\_Investment\\_Policies\\_Ukraine\\_UKR.pdf](http://www.oecd.org/globalrelations/Agricultural_Investment_Policies_Ukraine_UKR.pdf)

## СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАПОРУКА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Захарова О.В., д.е.н., проф.,  
Калашник О.В., студентка

Черкаський державний технологічний університет

Персонал є невід’ємною частиною будь-якого суб’єкту підприємницької діяльності та виступає одним з найбільш цінних й дорогих його ресурсів. За сучасних умов значно зростає значущість та рівень вимог до підбору персоналу, що є особливо актуальним для науковоємних і високотехнологічних сфер діяльності регіональної та національної економіки, таких, наприклад, як сфера ІТ. Саме у цій сфері якість підбору персоналу прямим чином визначає подальшу фінансово-економічну успішність та конкурентоздатність суб’єктів

господарювання на ринку регіону та країни, формує реальні можливості для науково-технологічного розвитку економіки й скорочує або навіть припиняє відтік висококваліфікованих ІТ-фахівців за межі країни.

Успішність кадрового менеджменту суб'єкта господарювання визначається результативністю роботи тих відділів, які у загальній структурі управління підприємством забезпечують пошук, підбір, розстановку по робочим місцям, а також фаховий супровід професійного розвитку, кар'єрного зростання, кадрового резерву й неперервного навчання. Такими відділами можуть бути відділ кадрів, відділ з найму персоналу, відділ праці та заробітної плати, відділ розвитку персоналу, відділ підготовки кадрів, відділ соціального обслуговування, відділ з роботи з молоддю, HR відділ тощо [1, с. 89-91]. Водночас, незалежно від назви відділу, що здійснює різні процедури забезпечення підприємства персоналом відповідного професійно-кваліфікаційного рівня та із достатньою мотивацією на досягнення, важливого значення набувають ті методи, підходи і інструменти, які він використовує у своїй роботі.

Портфель методів й інструментів, що використовують фахівці з управління персоналом для кадрового забезпечення виробничо-господарської діяльності, або рекрутингу, є досить широким і протягом останніх десяти років поповнився новітніми процедурами, які мають іноземне походження. При цьому всі методи і інструменти за місцем пошуку кандидатів умовно можна поділити на внутрішні і зовнішні. Внутрішній пошук кандидатів на вакантні робочі місця відбувається в межах самого підприємства, зовнішній ж підбір може відбуватися як самостійно самим підприємством, так із залученням зовнішніх фахівців. При цьому найбільшу ефективність при підборі персоналу можливо досягти одночасним сполученням різних методів й інструментів.

У будь-якій компанії відбувається певна послідовність процедур закриття вакансії. Все починається з пошуку кандидатів, продовжується їх відбором і закінчується прийняттям рішення відносно того – чи підходить певний кандидат на конкретне робоче місце. Підбір ІТ-фахівців здійснюється за такою ж структурою, проте є певні відмінності, пов'язані із специфікою роботи у галузі та можливістю виконувати більшість робіт фахівцями у віддаленому доступі.

Під час закриття вакансії, у першу чергу, відбувається пошук кандидатів у просторах Інтернету. Зазвичай кадрові фахівці компанії мають безпосередній доступ до баз даних з потенційними кандидатами на роботу та їхніми резюме, але не завжди. Відбір кандидатів відбувається за певними вимогами, які визначаються потребами компанії і конкретного робочого місця, що є безпосередніми обов'язками рекрутера. Після пошуку потрібних кандидатів рекрутер формує банк найбільш ймовірних кандидатів на посаду або робоче місце, після чого зв'язується з ними найбільш зручним для нього способом (електронна пошта, мобільний телефон або соціальні мережі). Слід при цьому враховувати той факт, що специфіка роботи ІТ-фахівців визначається ненормованим робочим днем та необхідністю повного зосередження над

розв'язанням проблеми, тому найбільш зручною формою спілкування із IT-фахівцями слід вважати соціальні мережі, які дозволяють здійснювати спілкування у пролонгованому режимі. Стиль спілкування при цьому доцільно обрати вільний та водночас діловий, що також дозволяють зробити соціальні мережі. Зацікавленість найбільш цікавого для компанії IT-фахівця пропозицією про працевлаштування також буде залежати від вміння рекрутера довести необхідну інформацію до кандидата.

Другим етапом у відборі кандидатів є співбесіда. За досвідом, що склався у IT-сфері, співбесіда проводиться у три процедури:

1. Безпосереднє спілкування кандидатів із рекрутером або менеджером по персоналу. Під час цієї співбесіди рекрутер інформує кандидата про компанію, про існуючі програми бонусів, прийнятий графік роботи, колектив тощо. Під час співбесіди кадрові фахівці мають встановити ті важелі, що найбільшим чином мотивують кандидата до підвищення результатів власної праці, визначити рівень прагнення до професійного та особистісного розвитку та оцінити перспективність фахівця для стратегічного розвитку компанії.
2. Перевірка рівня знань іноземної (зазвичай англійської) мови кандидатом. Співбесіда триває 15-20 хв., під час якої фахівці перевіряють рівень володіння іноземною мовою кандидатом, що є важливою частиною щоденної роботи IT-фахівця.
3. Технічна співбесіда. На даному етапі перевіряють рівень знань технічного напрямку для чого кандидат напряму спілкується з його майбутнім керівником. На технічній співбесіді обговорюється заробітна плата кандидата, умови роботи, плани на майбутнє та сутність того проекту над яким кандидат працюватиме найближчим часом.

Важливим моментом у організації процесу підбору працівників є те, що перші дві процедури можуть проводитися в один день, проте друга та третя процедури співбесіди мають бути організованими у різні дні або хоча б з розривом у часі у декілька годин, що робиться для того, щоб кандидат встиг підготуватися до кожного виду співбесіди та мав достатньо часу на відпочинок і морально-психологічне відновлення між ними.

Останнім, третім, етапом у процесі підбору персоналу виступає безпосереднє прийняття керівництвом відділу та фірми рішення про те, підходить чи не підходить даний кандидат на конкретну посаду. Після закінчення трьох етапів співбесід кандидат має отримати відповідь протягом доби, щодо рішення відносно його прийому на роботу. Якщо у процесі проведення співбесіди інформації, яку отримав кандидат було достатньо для прийняття ним позитивного рішення, він, отримавши пропозицію про затвердження його кандидатури на посаду, погоджується на працевлаштування. У випадку, якщо фірма прийняла рішення, що кандидат підходить на посаду, проте кандидат, отримавши інформацію про підприємство та умови праці, вирішив відмовитися від пропозиції, рекрутер має здійснювати подальший відбір ймовірних кандидатів на посаду. З цією метою компанія завжди має



кілька кандидатів на одну позицію, разом із тим рекрутери мають завжди мати аргументи для кожного кандидата, у якому зацікавлена фірма.

Процес пошуку та відбору кандидатів можна зобразити схематично, рис. 1.

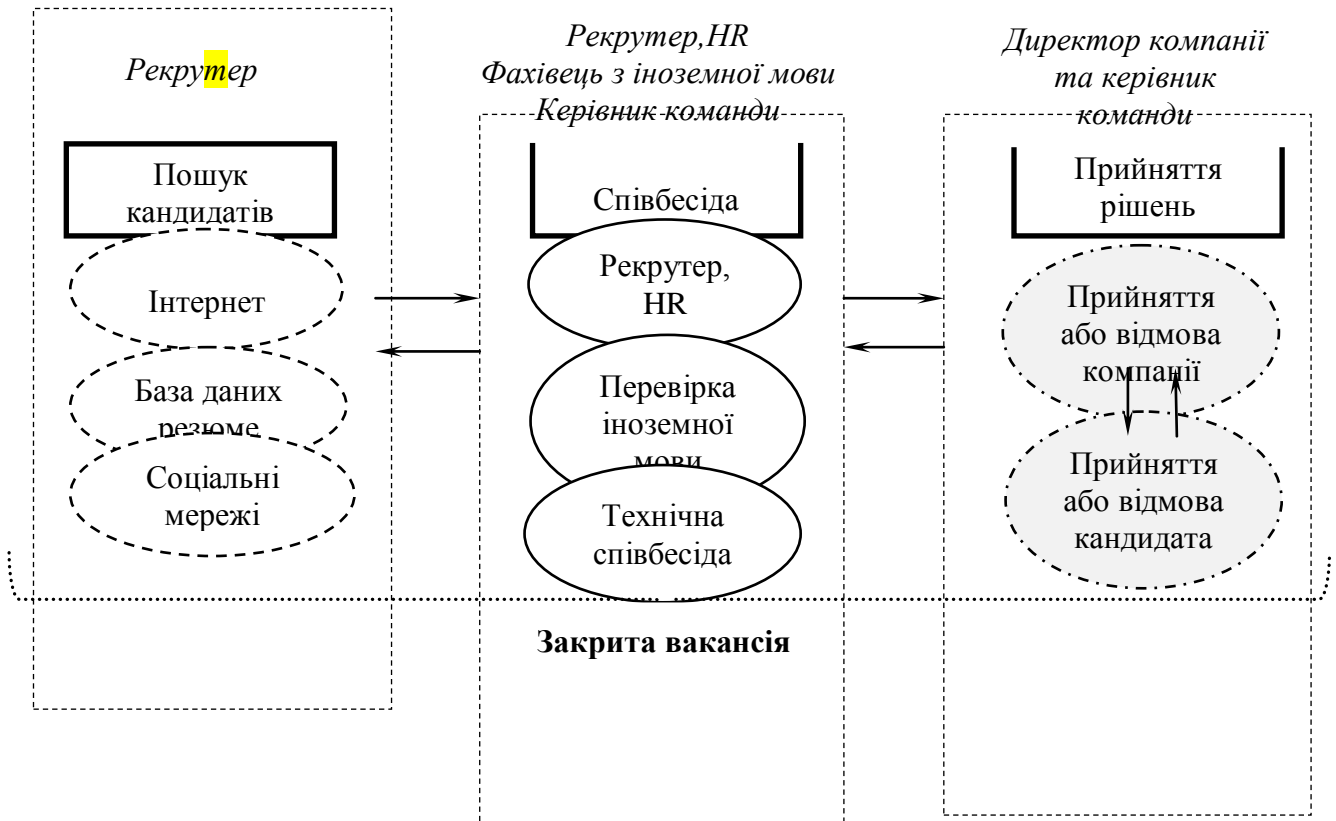


Рисунок 1 – Схема процесу відбору кандидатів на посаду у ІТ-фірму

Рекрутер під час пошуку кандидатів на вакансію самостійно приймає рішення про доцільність вибору того чи іншого методу або інструменту. При цьому пошук кандидатів в ІТ-сфері здійснюється такими методами, як хедхантинг, рекрутинг, скрінінг та інколи прелімінаринг [2]. Кожен метод має особливості.

Рекрутинг – HR відділ здійснює пошук фахівців середньої ланки з урахуванням вимог до особистісних та професійних якостей кандидатів. Є одним з найпоширеніших методів пошуку кандидатів. Пошук здійснюється через оголошення у базах даних Work.ua, Robota.ua, у ЗМІ. Після знаходження кандидата на посаду, що відповідає за формальними вимогами, рекрутер зв'язується з ним у зручному форматі (електронний лист, телефонний дзвінок або соціальні мережі) та проводить подальші етапи відбору.

Хедхантинг – HR відділ здійснює пошук спеціалістів вищої ланки з урахуванням потреб замовника, вимог до кандидатів. За змістом цей метод є

«переманюванням» висококваліфікованих фахівців з одної компанії до іншої. При цьому здійснити таке переманювання доволі складно, так як зазвичай високоякісного фахівця цікавить не лише вища заробітна плата, а й новий вид діяльності, моральні заохочування тощо. При цьому успішність використання даного методу буде залежати від вміння рекрутера відчути та швидко реалізувати впливові для кандидата важелі. Зазвичай використовують прямі методи пошуку, що проводиться в соціальних мережах LinkedIn, Facebook, Telegram.

Скринінг – HR відділ здійснює пошук допоміжного та обслуговуючого персоналу нижньої ланки, враховуючи такі вимоги: стать, вік, освіту, досвід роботи тощо. Окрім цього скринінг використовується також для подання кандидата на співбесіду, де додатково можливо оцінити його навички, досвід, навчання та інколи бажаний рівень заробітної плати.

Прелімінаринг – HR відділ здійснює пошук молодих фахівців або залучають студентів до виробничої практики, під час якої здійснюють відбір найбільш розумних, морально-психологічно стійких й компетентних студентів, навчають їх особливостям професії і пропонують в майбутньому робоче місце в компанії. Даний метод є мало реалізованим в ІТ-сфері, так як більшість компаній шукають фахівців з досвідом роботи від трьох років та з певним портфоліо. Водночас деякі фірми роблять ставку на молодих фахівців, здатних надати поштовх розвитку.

Вибір того або іншого методу буде залежати від багатьох чинників, таких, як розмір і фінансово-матеріальний стан фірми, вид обраної стратегії її розвитку, галузь національної економіки, стадія життєвого циклу компанії на ринку тощо.

#### **Перелік посилань**

1. Захарова О.В. Вдосконалення роботи кадрової служби як чинник ефективної кадрової політики підприємства / О.В. Захарова // Актуальні проблеми сучасності: моногр. / Донецька філія Європейського університету. – Донецьк, СПД Куприянов В.С., 2010. – С.86-92.
2. Рекун Г.П. Особливості використання технологій підбору персоналу на підприємстві / Г.П. Рекун, Я.С. Маліновська // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент. – 2015. – Вип. 12. – С. 114-118.