

**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE**

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ,
ОБЛІКУ, ФІНАНСІВ ТА ПРАВА**

**TOPICAL ISSUES OF ECONOMICS,
ACCOUNTING, FINANCE AND LAW**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**Частина 5
Part 5**



**10 листопада 2018 р.
November 10, 2018**

**м. Полтава, Україна
Poltava, Ukraine**



**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL
CONFERENCE**

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ,
ОБЛІКУ, ФІНАНСІВ ТА ПРАВА**

**TOPICAL ISSUES OF ECONOMICS,
ACCOUNTING, FINANCE AND LAW**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**Частина 5
Part 5**

**10 листопада 2018 р.
November 10, 2018**

**м. Полтава, Україна
Poltava, Ukraine**



**УДК 33
ББК 65**

Актуальні питання економіки, обліку, фінансів та права: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 10 листопада 2018 р.): у 8 ч. – Полтава: ЦФЕНД, 2018. – Ч. 5. – 63 с.

У збірнику тез доповідей представлено матеріали учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні питання економіки, обліку, фінансів та права» з:

BASF Україна

Академія Державної пенітенціарної служби

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники

Брестский государственный технический университет

Вінницький навчально-науковий інститут економіки Тернопільського національного економічного університету

Вінницький національний аграрний університет

Вінницький технічний коледж

Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету

ВП НУБіП України «Ірпінський економічний коледж»

ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»

ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»

ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Дніпровський національний університет ім. Олеса Гончара

Донецький національний технічний університет

Житомирський національний агроєкологічний університет

Запорізький національний університет

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Казахский национальный аграрный университет

Каракалпакский государственный университет им. Бердаха

Київський національний торговельно-економічний університет

Київський національний університет ім. Тараса Шевченка

Київський національний університет технологій та дизайну

Київський університет права Національної академії наук України

КІСІТ «ДВНЗ КНЕУ ім. В. Гетьмана»

Криворізький національний університет

Лозівська філія Харківського державного автомобільно-дорожнього коледжу

Львівський навчально-науковий інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»

Львівський національний медичний університет ім. Данила Галицького

Львівський національний університет імені Івана Франка

Мелітопольський державний педагогічний університет ім. Б. Хмельницького

Міжнародний гуманітарний університет

Міжрегіональна академія управління персоналом

Мукачівський державний університет

Національна академія статистики, обліку та аудиту

Національний авіаційний університет

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

Національний університет «Львівська політехніка»

Національний університет «Одеська юридична академія»

Національний університет «Чернігівський колегіум» ім. Т. Г. Шевченка

Національний університет біоресурсів і природокористування України

Національний університет державної фіскальної служби України

Національний фармацевтичний університет

Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого

Одеська національна академія зв'язку ім. О. С. Попова

Одеська національна академія харчових технологій

**Збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції
«Актуальні питання економіки, обліку, фінансів та права»**

Одеський державний аграрний університет
Одеський національний економічний університет
Одеський національний політехнічний університет
Полтавська державна аграрна академія
Полтавський юридичний коледж Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого
Сумський державний університет
Сумський національний аграрний університет
Східноєвропейський університет економіки та менеджменту
Тернопільський національний економічний університет
Уманський національний університет садівництва
Університет державної фіскальної служби України
Університет митної справи та фінансів
Харківський навчально-науковий інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця
Харківський національний університет будівництва та архітектури
Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна
Харківський національний університет радіоелектроніки
Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України
Харківський торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету
Херсонський національний технічний університет
Хмельницький національний університет
Центральноукраїнський національний технічний університет
Черкаський державний бізнес-коледж
Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького
Чернівецький національний університет ім. Ю. Федьковича
Чернігівський національний технологічний університет

У збірнику тез доповідей висвітлюються результати наукових досліджень з актуальних питань економіки, обліку, фінансів та права.

Тематика конференції охоплює актуальні проблеми: економічної теорії та історії економічної думки; світового господарства і міжнародних економічних відносин; економіки та управління національною економікою; економіки та управління підприємствами; цілей сталого розвитку та молоді в Україні; національної безпеки і оборони в умовах кризових явищ; продовольчої безпеки та екологічної політики в сучасному світі; економіки сільського господарства і АПК; енергоефективності економіки; економіки торгівлі та послуг; правового забезпечення державного управління та місцевого самоврядування; розвитку продуктивних сил і регіональної економіки; інновацій та інвестиційної діяльності; демографії, економіки праці, соціальної економіки і політики; туризму та готельно-ресторанної справи; бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту; фінансів, банківської справи, страхування; математичних методів, моделей та інформаційних технологій в економіці; економічної кібернетики; маркетингу; менеджменту; логістики та транспорту; публічного управління та адміністрування; загальнотеоретичних питань правознавства; цивільних, господарських, екологічних та трудових правовідносин; права інтелектуальної власності та інформаційного права; розвитку адміністративного та митного права в Україні та світі.

Видання розраховане на науковців, викладачів, працівників органів державного управління, студентів вищих навчальних закладів, аспірантів, докторантів, працівників державного сектору економіки та суб'єктів підприємницької діяльності.

ЗМІСТ
CONTENTS

СЕКЦІЯ 10. МАРКЕТИНГ SECTION 10. MARKETING	7
<i>Гамова І. В.</i> ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ ПРОПАГАНДИ	7
<i>Головчук Ю. О., Волинець В. В.</i> ВІРУСНИЙ МАРКЕТИНГ, ЯК СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	8
<i>Дуріхіна О. В.</i> ВПЛИВ МАРКЕТИНГОВИХ СТРАТЕГІЙ НА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПРОМИСЛОВОЇ ПРОДУКЦІЇ	9
<i>Луцяк В. В., Амонс С. Е.</i> МАРКЕТИНГОВІ АСПЕКТИ ГЛИБОКОЇ ПЕРЕРОБКИ ГОРІХУ ВОЛОСЬКОГО	10
<i>Межирова Т. О.</i> ПРОЦЕС БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	12
<i>Мєшков С. О.</i> ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ РЕКЛАМНОГО БЮДЖЕТУ ГОСПОДАРСТВА НА ПЕРСПЕКТИВУ	14
<i>Мєшков С. О.</i> ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕКЛАМНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМАХ GOOGLE	16
<i>Папенко О. М.</i> ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АСОРТИМЕНТНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА	17
<i>Федорова Т. О.</i> СІТЬОВИЙ ЕФЕКТ, РОЗВИТОК ІКТ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ КОМПАНІЙ- ПОСЕРЕДНИКІВ	19
<i>Христова В. А.</i> РОЛЬ МАРКЕТИНГУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	21
<i>Швець М. Р., Меркун І. В., Петрушенко Ю. М.</i> ОРГАНІЗАЦІЯ МІЖНАРОДНОЇ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «КЕРАМЕЙЯ»)	22
СЕКЦІЯ 11. МЕНЕДЖМЕНТ SECTION 11. MANAGEMENT	25
<i>Бондаренко М. Ю., Крупка Д. П.</i> СУТНІСТЬ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА ЯК СКЛАДОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ	25

<i>Гарашук А. В.</i> УПРАВЛІННЯ РЕКЛАМНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ.....	27
<i>Гарбар Ж. В.</i> СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	28
<i>Гончарова А. В., Хрипко І. С.</i> ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ	30
<i>Дем'янів В. Р.</i> УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	31
<i>Канищур І. Г., Близник Л. В.</i> УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РИЗИКАМИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ	34
<i>Канищур І. Г., Коротаєва І. Р.</i> МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ШЛЯХИ ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ	35
<i>Канищур І. Г., Любченко В. С.</i> ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	37
<i>Кривоносова Л. М., Петков В. П.</i> УДОСКОНАЛЕННЯ СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	39
<i>Левадна О. Б.</i> КРІ ЯК МЕХАНІЗМ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ	41
<i>Мартинюк О. А., Черан Р. І.</i> ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА	43
<i>Мізіна О. В., Криворучко К. О.</i> СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ У СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ.....	44
<i>Стагін А. В.</i> БРЕНДИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВ ЗВ'ЯЗКУ	46
<i>Фролова Н. Є., Матирка А. В.</i> ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА	48

Ясинюк І. І.

КРАУДФАНДИНГ ЯК НОВІТНЯ ФОРМА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА.....	50
---	----

СЕКЦІЯ 12. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ПРАВОЗНАВСТВА

SECTION 12. PUBLIC MANAGEMENT AND ADMINISTRATION	52
---	-----------

Веха К. Ю.

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПОРЯДКУ ПРОВЕДЕННЯ ОБШУКУ У ЖИТЛІ ЧИ ІНШОМУ ВОЛОДІННІ ОСОБИ	52
--	----

Грищенко О. П.

ПРОБЛЕМА СТВОРЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ПРОБАЦІЇ.....	53
--	----

Двірник Д. М.

ПОНЯТТЯ КОНЦЕСІЇ ТА ЇЇ ОСНОВНА ПРОБЛЕМАТИКА	54
---	----

Єфремова О. П.

ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОБАЦІЇ В УКРАЇНІ	56
---	----

Канакі А. В.

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА В УКРАЇНІ: ФІЗИЧНЕ НАСИЛЬСТВО	57
--	----

Козинець О. Г., Макогін Н. О.

ПРАВОВА ПРИРОДА ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ	59
--	----

Мінкова О. Г.

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ЕКСПЕРТИЗИ ЗАКОНОДАВСТВА.....	61
---	----

Пильгун Н. В., Малихіна А. А.

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРАВОВИХ СИСТЕМ УКРАЇНИ ТА ШВЕЦІЇ.....	62
--	----

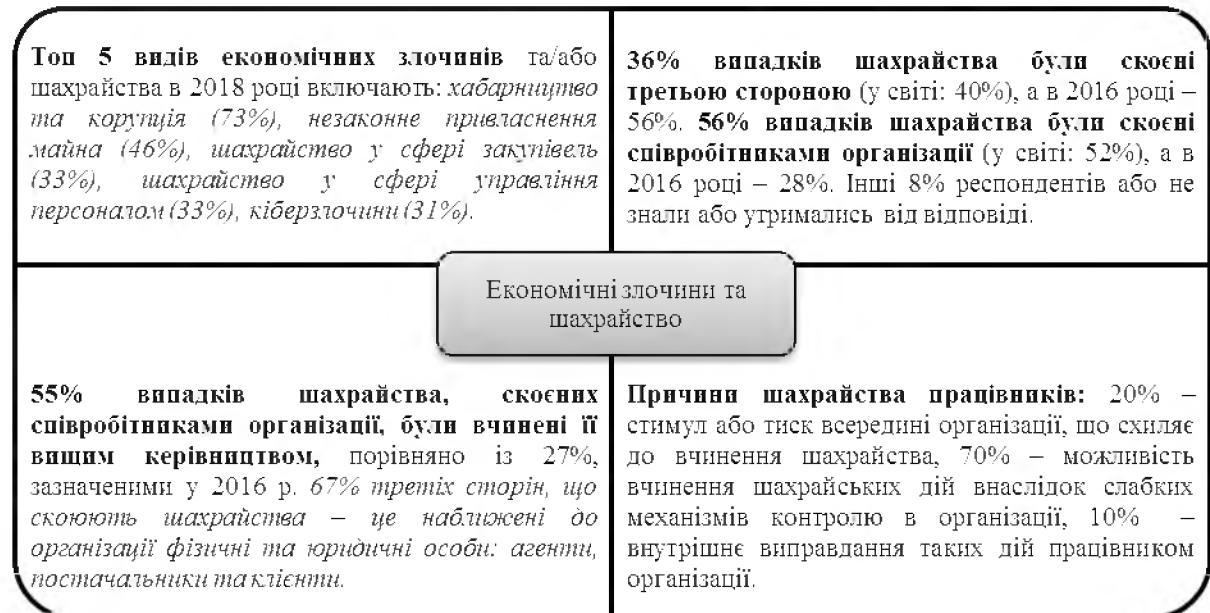


Рис.1. Статистичні дані економічних злочинів та шахрайства на підприємствах України
Джерело: побудовано автором на основі [3]

Українські організації відзначають, що від економічних злочинів та шахрайства найбільше постраждали їхня репутація/бренд (50 %) та відносини з бізнес-партнерами (42 %). 58 % українських організацій повідомили про погіршення професійної етики та поведінки працівників внаслідок найбільш суттєвих випадків шахрайства.

Отже, виходячи з наведених вище даних видно що дії співробітників можуть завдати значних збитків підприємству та його економічній безпеці і кожному керівнику слід здійснювати пошук нових методів зменшення кадрових ризиків. Щоб запобігти шахрайству, необхідно впливати на кожну з трьох основних причин шахрайства окремо, шляхом заохочення культури відкритості на всіх рівнях організації, впровадження ефективних механізмів контролю та розвитку позитивної корпоративної культури.

Список літератури

1. Горбачова Л. Управління кадровими ризиками в умовах ринку / Л. Горбачова // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 8. – С. 37 – 42.
2. Москаленко В. О. Управління кадровими ризиками як напрям удосконалення механізму управління персоналом / В. О. Москаленко, Ю. Ю. Дробот // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – 2017. – Т. 23, № 2. – С. 57 – 65.
3. PwC Україна. Всесвітнє дослідження економічних злочинів та шахрайства 2018 року: результати опитування українських організацій [Електронний ресурс] / PwC Україна. – Режим доступу: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/pwc-gecs-2018-ukr.pdf>.

УДК 331.1

Канцур І. Г.

к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
Університет державної фіскальної служби України,

Коротасва І. Р.

студентка 5 курсу,
Університет державної фіскальної служби України

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРОНАЛОМ ТА ШЛЯХИ ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ

Мотивація відіграє важливу роль в управлінні персоналом та в діяльності підприємства в цілому. В сучасних економічних умовах зростає значення внеску кожного члена

трудового колективу в кінцеві результати діяльності підприємства. Тому керівництво кожного підприємства повинне планомірно і безперервно займатися пошуком і розробкою ефективних способів управління працею, які б забезпечували активізацію людського чинника. Щоб кожен працівник підприємства мав бажання досягати мети організації, він повинен бути до цього мотивованим, а ефективність мотивації залежить від особистих особливостей людини і, насамперед, від її мотиваційної складової потенціалу підприємств.

Мотивація персоналу є основою і кінцевою мірою успіху як організації в цілому, так і системи якості. Щоб досягти успіху, мотивація персоналу повинна застосовуватися на всіх рівнях управління організацією і впливати на всі види організаційних одиниць: кожного співробітника, локальні колективи окремих підрозділів і колектив всієї організації. Мета мотивації персоналу повинна деталізовуватись відповідно до цілей, встановлених для різних рівнів управління [1, с.112]. Складові такої деталізації подано у табл. 1.

Таблиця 1

Складові деталізації мети мотивації персоналу

Назва складової	Характеристика
Мета мотивації всього колективу організації	На цьому рівні мотивація персоналу забезпечує зміну загальної корпоративної культури. Мотивація персоналу на рівні всього колективу організації повинна бути взаємопов'язана з цілями у сфері якості корпоративного рівня
Мета мотивації груп працівників окремих підрозділів	Цей рівень забезпечує зміну якості роботи по окремих напрямках діяльності або окремих процесів. Це обумовлено тим, що мотивація забезпечує взаємодію співробітників, задіяних в одному процесі або при виробництві одного продукту
Мета мотивації окремого працівника	Мотивація персоналу на рівні окремого співробітника повинна бути взаємопов'язана з цілями та стратегією всього підприємства

Джерело: складено автором за даними [1, с. 112]

Автори багатьох досліджень у сфері мотивації відмічають, що кожна людина індивідуальна, у кожної людини є індивідуальні потреби, які вона бажає задовольнити, працюючи на підприємстві. Працівник не думає про всі аспекти системи мотивації на підприємстві, коли вибирає роботу, а звертає увагу лише на ті, які важливі для нього в цей момент [2, с. 943].

До факторів мотивації працівників підприємства можна віднести наступні: високий зарібок, фізичні умови праці, структурування роботи, соціальні контакти, стійкі взаємовідносини, визнання, прагнення до досягнень, влада і впливовість, різноманітність і зміни, креативність, самовдосконалення, цікава та корисна робота [3, с.367]. Дані фактори є найбільш розповсюдженими. Треба зазначити, що велике значення щодо високого заріботку має не стільки сума винагороди, скільки сприйняття співробітником її справедливості або несправедливості у співвідношенні з результатом праці.

Велику роль у мотивації персоналу також відіграють відносини керівництва зі своїми працівниками. Якщо керівник намагається бути однаково уважним до кожного свого працівника, готовий завжди надати свою допомогу у тому чи іншому питанні, працює зі своїми підлеглими на рівних та як єдина команда, то це мотивуватиме їх працювати ефективніше та із задоволенням.

Можна запропонувати такі шляхи удосконалення системи мотивації працівників:

- створення таких умов, при яких працівники будуть мотивовані на досягнення значних особистих цілей та цілей компанії. Працівники мають можливість навчатися за рахунок компанії і ходити на різні тренінги, які дають можливість використовувати свої знання і навички не тільки на роботі, але й в повсякденному житті. Як, наприклад, тренінг по навчанню ведення переговорів;

- стимуляція робітників часткою прибутку, отриманої за рахунок росту продуктивності праці й досягнення економії витрат;

- індивідуальний підхід до кожного працівника підприємства, врахування його потреб та інтересів, що дозволить керівникові без значних фінансових витрат підвищити ефективність роботи підприємства, утримати і залучити нові висококваліфіковані кадри;

– мотивація вільним часом, або модульна система компенсації вільним часом. Особливість її в тому, що розходження в навантаженні працівників, які обумовлені роботою в різний час доби і дні тижня, компенсуються наданням вільного часу, а не грошовими надбавками [4].

Таким чином, мотивація – це, насамперед, складний процес, для глибокого розуміння та організації якого в теперішній час потрібно враховувати набуті різноманітні підходи. Саме це може сприяти підвищенню ефективності використання персоналу та діяльності підприємства у цілому. До основних проблем у сфері мотивації персоналу слід віднести недооцінку нематеріальних форм, що звужує можливості підприємств в спонуканні персоналу до більш результативної праці. Найбільшої ефективності діяльності підприємства можна досягнути в умовах комплексного підходу до вибору засобів мотивації персоналу, використання як матеріальних, так і нематеріальних стимулів.

Список літератури

1. Устіловська А. С. Мотивація персоналу як один з основних інструментів успішного управління персоналом / А. С. Устіловська // «Молодий вчений». – 2017. – № 4.4 (44.4). – С.112 – 115.
2. Збрицька Т. П. Мотивація як механізм підвищення ефективності діяльності персоналу / Т. П. Збрицька // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2014. – № 2. – С. 942 – 947.
3. Макаренко С. С. Роль мотиваційного фактора в системі управління персоналом на підприємстві / С. С. Макаренко, І. І. Матвеева, Т. М. Фундерат // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2012. – № 22. – С. 366 – 369.
4. Домарецька М. О. Удосконалення мотивації праці та підвищення ефективності зовнішньоекономічної діяльності підприємства / М. О. Домарецька [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497.pdf>.

УДК 331.1

Канцур І. Г.

к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України,

Любченко В. С.

студент 5 курсу,
Університет державної фіскальної служби України

ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Однією з головних та найважливіших функцій на підприємстві є раціональне використання трудових ресурсів на всіх рівнях національної економіки, що сприятиме виготовленню конкурентоспроможної продукції, поліпшенню економічної діяльності і зростанню прибутків організації та рівня доходів працівників.

Продуктивність праці на підприємстві вважається динамічним показником, який піддається впливу низці факторів та відіграє значну роль серед показників ефективності суспільного виробництва. Застосовуючи цей показник ми можемо оцінити ефективність робіт як всього персоналу, так і окремого його працівника. Тому перед власниками та керівниками підприємств завжди постає питання щодо пошуку шляхів підвищення показників продуктивності [1].

Напрями щодо підвищення продуктивності праці на підприємстві прийнято поділяти на три основні групи:

- соціально-економічні, що визначають можливості підвищення якості робочої сили, що використовується;
- матеріально-технічні, що визначають можливості застосування ефективніших засобів виробництва;
- організаційно-економічні, що визначають можливості вдосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва [2].