

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет міжнародних економічних відносин

Економічний факультет

ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ТА РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

AKADEMIA POLONIJNA w CZĘSTOCHOWIE

МАТЕРІАЛИ ДОПО ВІДЕЙ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО - ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ

**«СУЧАСНІ МОЖЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО
РОЗВИТКУ КРАЇН»**

16 вересня 2017 року

**Ужгород
2017**

УДК
330.34(063) ББК
65.011я43 С 91

За загальною редакцією:

Палінчак М. М., доктор політичних наук, професор, декан факультету міжнародних економічних відносин УжНУ.

Приходько В. П., доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри міжнародних економічних відносин УжНУ.

Andrzej Krynski, доктор габілітований, професор, ректор Полонійського університету (Республіка Польща).

Рецензенти:

Мікловда В. П., доктор економічних наук, професор, член-кореспондент Національної академії наук України.

Ярема В. І., доктор економічних наук, професор.

Сучасні можливості забезпечення соціально-економічного розвитку С 91 країн матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 16 вересня 2017 року) / Заг. ред.: М. М. Палінчак, В. П. Приходько, А. Krynski. – Ужгород. – Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2017. – 188 с.

ISBN 978-966-916-348-6

У збірнику викладено матеріали доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні можливості забезпечення соціально-економічного розвитку країн» (16 вересня 2017 року, м. Ужгород), у яких розглядаються проблеми економічної теорії та історії економічної думки, світового господарства і міжнародних економічних відносин, економіки та управління національним господарством, економіки та управління підприємством та інші питання.

УДК 330.34(063)
ББК 65.011я43

ISBN 978-966-916-348-6

© Державний вищий навчальний заклад
«Ужгородський національний університет», 2017

ЗМІСТ

НАПРЯМ 1. СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСКОРДОННОГО СПІВРОБІТНИЦТВА В ЄВРОРЕГІОНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Бабанська О. В......9

ПРИНЦИПИ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Грицина Л. А......13

НАУКОВО-ТЕХНІЧНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО УКРАЇНИ З КРАЇНАМИ ЄС У МЕЖАХ ПРОГРАМИ «ГОРИЗОНТ-2020»

Захаров І. М......15

АНАЛІЗ ДИНАМІКИ СВІТОВИХ ПРОЦЕСІВ ЗЛИТТІВ ТА ПОГЛИНАНЬ КОМПАНІЙ

Колодяжна Т. В......18

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ СПІВРОБІТНИЦТВА УКРАЇНИ З МІЖНАРОДНИМИ ФІНАНСОВИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

Кульбіда М. В......22

PROTECTIONISM: A MODERN ANTI-CRISIS TREND

Ranchenko V. G......25

ОЦЕНКА И КООРДИНАЦИЯ ПРОГРАММ ФИНАНСИРОВАНИЯ В РАМКАХ ЕВРОПЕЙСКОЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Пашаев Т. Г......27

ОСОБЛИВОСТІ РЕГІОНАЛЬНОЇ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ СХІДНОАФРИКАНСЬКОГО СПІВТОВАРИСТВА (ЕАС)

Шиманська К. В......29

НАПРЯМ 2. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

ШВИДКІСТЬ ЗАПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ УПОВНОВАЖЕНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ОПЕРАТОРІВ ЯК ОЗНАКА ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КРАЇНІ

Ємець А. В......32

МОДЕРНІЗАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В ТРАНСПОРТНОМУ СЕКТОРІ

Солодко О. О......36

ПЛАНУВАННЯ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ
СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ В УКРАЇНІ

Термоса І. О..... 38

**НАПРЯМ 3. ЕКОНОМІКА
ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ
(ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ)**

ЕКОНОМІЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ПРОЕКТІВ
З ЗАСТОСУВАННЯМ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ
ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Боговіна Ю. М., Цветкова О. М. 42

ФОРМИ СОЦІАЛЬНО-СОЛІДАРНОГО ФІНАНСУВАННЯ
В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЕКТІВ

Бондар А. В. 46

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ
ПІДПРИЄМСТВ: СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ

Висоцький О. О. 48

АНАЛІЗ СТАНУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Гаврилов П. Ю. 50

РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ
У ФОРМУВАННІ МОТИВІВ ТА СТИМУЛІВ ПЕРСОНАЛУ
МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Климчук А. О. 54

ГІБРИДИЗАЦІЯ ЕЛЕМЕНТІВ УПРАВЛІНСЬКИХ СИСТЕМ
ЯК ОДИН ІЗ ІНСТРУМЕНТІВ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ДІЯЛЬНОСТІ
ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Нам'ясенко В. М. 58

МАРКЕТИНГОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ЗБУТУ ПРОДУКЦІЇ
ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Пересадько Г. О., Підлісна О. В. 61

ІНКЛЮЗИВНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ВАЖЛИВИЙ АСПЕКТ СТАЛОГО
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Продіус О. І. 65

ЕФЕКТИВНІСТЬ УГОД ЗЛИТТІВ ТА ПОГЛИНАНЬ:
ПРОЕКТНИЙ І СТРАТЕГІЧНИЙ ПІДХІД

Рудь О. О. 68

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ
ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Харун О. А. 71

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЖИТТЄВИМ ЦИКЛОМ ПІДПРИЄМСТВ Хринюк О. С.	74
--	----

НАПРЯМ 4. РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА І СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА НЕРІВНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ Перегида Ю. А.	77
ДІЛОВЕ СЕРЕДОВИЩЕ ЯК ФУНКЦІЯ ВІД КУЛЬТУРНО-МЕНТАЛЬНОЇ ДЕТЕРМІНАЦІЇ РЕГІОНУ Сурай А. С.	79

НАПРЯМ 5. ІННОВАЦІЇ ТА ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ Лабінцева О. П.	83
ЕФЕКТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ УКРАЇНИ Цибань Л. С., Бондаренко С. М.	86
ОЦІНКА ВПЛИВУ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИХ ФАКТОРІВ НА РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ В СУЧАСНІЙ ХІМІЧНІЙ ІНДУСТРІЇ Шевцова Г. З., Швець Н. В.	90

НАПРЯМ 6. ЕКОНОМІКА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ І ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

ПЕРЕВАГИ ТА ЕКОНОМІЧНА ДОЦІЛЬНІСТЬ ВИДОБУТКУ СЛАНЦЕВОГО ГАЗУ НА ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ Лебега О. В.	93
---	----

НАПРЯМ 7. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

ОСОБЕННОСТИ, ИНСТИТУЦИИ И ЗНАЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ Терзиев В. К., Банабакова В. К., Георгиев М. П.	97
ОСОБЕННОСТИ, ИНСТИТУЦИИ И ЗНАЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА Терзиев В. К., Банабакова В. К., Георгиев М. П.	100

РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ Терзиев В. К., Банабакова В. К., Георгиев М. П.....	103
ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ЧИННИКІВ НА РОЗВИТОК ТУРИЗМУ Кампов Н. С.....	106
МОЛОДІЖНИЙ ПОТЕНЦІАЛ НА РИНКУ ПРАЦІ Луценко І. В., Яковенко С. Л., Власенко Т. Ю.....	110
ЦІННІСНА ПРОПОЗИЦІЯ КОМПАНІЇ ЯК СКЛАДОВА ПОЗИЦІОНУВАННЯ БРЕНДУ РОБОТОДАВЦЯ Нефьодова К. А.....	113
ПІДХОДИ ДО ПРОГНОЗУВАННЯ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ: ВІТЧИЗНЯНІ ЗДОБУТКИ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ Перегудова Т. В.....	115
УПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО МЕДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ ЯК ЗАСАДНИЧА СТРАТЕГІЯ РЕФОРМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ Шкапяк О. І.....	119
НАПРЯМ 8. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ І АУДИТ	
PRINCIPLES AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO FUNCTIONING OF FINANCIAL PERFORMANCE ACCOUNTING AND ANALYSIS SYSTEM: INTERNATIONAL EXPERIENCE AND PROBLEMS OF ITS IMPLEMENTATION IN UKRAINE Alnaimat M. A.....	124
ФОРМУВАННЯ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ВЕДЕННЯ ПОДАТКОВОГО ОБЛІКУ Бондаренко Н. М., Запотоцька П. Ю.....	127
ПРЕДМЕТНА ОБЛАСТЬ АУДИТУ ЗОВНІШНЬОЕКНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ Лубенченко О. Е.....	131
АУТСОРСИНГ ЯК ОСНОВНА ТЕНДЕНЦІЯ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ Ляхович Г. І.....	134
НАПРЯМ 9. ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ	
УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ОЦІНКИ ВАРТОСТІ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ Алейнікова Н. М.....	136

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННЫХ БАНКОВСКИХ ПРОДУКТОВ В ГРУЗИИ Бидзинашвили Д. Ш.	139
ФІНАНСОВА ГЛИБИНА В КРАЇНАХ СХІДНОГО ПАРТНЕРСТВА: ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗРОСТАННЯ Версаль Н. І.	144
ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФІНАНСУВАННЯ БЮДЖТЕНИХ УСТАНОВ Думікян А. К.	147
ПРИНЦИПИ БЮДЖЕТНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ Микитюк І. С.	150
ВІРТУАЛІЗАЦІЯ ГРОШЕЙ В ІНФОРМАЦІЙНО-ЗНАННЄВОМУ СУСПІЛЬСТВІ Мостіпака О. В.	153
ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ БЮДЖЕТНОГО КОНТРОЛЮ Недбалюк І. Р.	157
ІНДИКАТОРИ БЮДЖЕТНОЇ, БОРГОВОЇ ТА ПОДАТКОВОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ Тімошенко Н. М.	160
НАПРЯМ 10. ФІНАНСИ ТА ПОДАТКОВА ПОЛІТИКА	
ОСОБЛИВОСТІ СПРАВЛЯННЯ ТРАНСПОРТНОГО ПОДАТКУ В УКРАЇНІ Лісовська Н. В.	164
ФІНАНСОВА АВТОНОМІЯ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У КОНТЕКСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ФІСКАЛЬНОЇ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ Палійчук Т. В.	167
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОЇ ТА ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ Петлиця О. О., Губинська Н. В.	169
СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ Слатвінська М. О.	172
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА ПРОЗОРОЇ ФІСКАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В РОЗВИНЕНИХ КРАЇНАХ СВІТУ ТА УКРАЇНІ Старік О. І.	174

НАПРЯМ 11. МАРКЕТИНГ

МАРКЕТИНГОВИЙ АУТСОРСИНГ

ЯК ТЕХНОЛОГІЯ ПІДВИЩЕННЯ

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ільченко Т. В...... 178

НАПРЯМ 12. СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

ПІДПРИЄМНИЦЬКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ СУЧАСНОСТ

Шелехова С. В., Івах С. С...... 182

РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ У ФОРМУВАННІ МОТИВІВ ТА СТИМУЛІВ ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Климчук Альона Олегівна

кандидат економічних наук, доцент

кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності,

готельно-ресторанної справи та туризму

Вінницький національний аграрний університет

За сучасних умов функціонування вітчизняної економіки необхідним завданням ефективного розвитку підприємств машинобудівної галузі є якісні зміни у системі управління персоналом. У вирішенні цього питання особлива роль науковцями відводиться формуванню механізмів мотивації та стимулювання персоналу, які, враховуючи досвід розвинутих країн, доцільно орієнтувати на професійний розвиток персоналу.

На якість реалізації виробничої діяльності будь-яким машинобудівним підприємством та загалом підвищення рівня вмотивованості персоналу неабияк впливає не лише його кількісне забезпечення, але і характеристика персоналу за якісним складом, до якого відносять освіту та кваліфікацію. Не дивлячись на широкий спектр мотивів для підвищення кваліфікації, здебільшого у персоналу переважає зацікавленість у перспективах кар'єрного зростання та збільшенні заробітної плати.

Разом із тим, освоєння нових професій потребує суттєвих матеріальних ресурсів. Для машинобудівних підприємств великих та середніх масштабів в економічно розвинених країнах частка витрат на професійне навчання складає до 10% від фонду заробітної плати. Ці кошти є своєрідними інвестиціями в персонал, що у перспективі забезпечать отримання підприємством суттєвого прибутку. Тому, при виборі форм і видів навчання, їх організації, в першу чергу, необхідно брати до уваги ефективність їх реалізації. На підприємствах машинобудівної галузі частка витрат на всі форми навчання складає лише 0,2% від фонду оплати праці [1, с. 95-96]. Більшість машинобудівних підприємств витрати на навчання взагалі не передбачають. Серед найбільш поширених форм навчання передбачають професійну підготовку безпосередньо на виробництві та у навчальних закладах різних типів за договорами. Для значної частки персоналу на підприємствах переважає також і самоосвіта із постійним вдосконаленням своїх вмінь та навичок.

У зв'язку із цим, задля визначення рівня забезпеченості машинобудівних підприємств, обраних для аналізу, високоосвіченим персоналом, необхідним є проведення аналізу структури працівників відповідно до їх рівня освіти, підвищення кваліфікації та освоєння нових професій. Найвищим показник освітнього рівня персоналу був на ПАТ «Маяк», питома вага якого складала 25,4% від загальної чисельності персоналу, а найнижчим – на ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод» – 14,7% (табл. 1). Те, що питома вага працівників, які освоїли нові професії у навчальних закладах від загальної кількості працівників, що пройшли професійне навчання (3,98% на ДП «Новатор» та 9,6% на ПАТ «Маяк») та підвищили свій кваліфікаційний рівень (1,39% на ПАТ «Маяк» та 13,2% на ДП

«Новатор») є досить низькою свідчить про те, що для керівників підприємств не існує потреби в навчанні за межами підприємства в найближчій перспективі, адже вкладання коштів в професійну підготовку персоналу вимагає покриття вартості навчання граничним продуктом, створеним у його результаті, збільшення прибутку і, в результаті – підвищення розміру заробітної плати працівника.

Таблиця 1

Аналіз показників якісного складу персоналу машинобудівних підприємств Хмельницької та Вінницької областей 2012–2016 рр.

Показник	Рік				Темп зростання, %				
	2012	2013	2014	2015	2016	2013/2012	2014/2013	2015/2014	2016/2015
ДП «Новатор»									
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	1672	1685	1843	2117	2028	100,78	109,38	114,87	95,80
Кількість працівників, які мають освіту за освітніми рівнями, осіб:	332	330	334	346	351	99,40	101,21	103,59	101,45
неповна та базова вища освіта	342	360	368	371	380	105,26	102,22	100,82	102,43
повна вища освіта	-	-	-	1	1	-	-	-	100,00
Кількість працівників, які мають науковий ступінь, осіб	178	144	345	351	364	80,90	239,58	101,74	103,70
Кількість працівників, які освоїли нові професії, осіб	178	132	328	340	349	74,16	248,48	103,66	102,65
у тому числі:									
безпосередньо на виробництві	-	12	17	11	15	-	141,67	64,71	136,36
у навчальних закладах різних типів за договорами	11	39	76	89	96	354,55	194,87	117,11	107,87
Кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, осіб:	8	14	64	72	84	175,00	457,14	112,50	116,67
у тому числі:									
безпосередньо на виробництві	3	25	12	17	12	833,33	48,00	141,67	70,59
у навчальних закладах різних типів за договорами									
ПАТ «Укрелектроапарат»									
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	978	985	995	954	827	100,72	101,02	95,88	86,69
Кількість працівників, які мають освіту за освітніми рівнями, осіб:	176	179	182	178	159	101,70	101,68	97,80	89,33
неповна та базова вища освіта	224	227	232	231	207	101,34	102,20	99,57	89,61
повна вища освіта	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Кількість працівників, які мають науковий ступінь, осіб	99	77	98	91	93	77,78	127,27	92,86	102,20
Кількість працівників, які освоїли нові професії, осіб	92	69	73	72	81	75,00	105,80	98,63	112,50
у тому числі:									
безпосередньо на виробництві									

у навчальних закладах різних типів за договорами	7	8	25	19	12	114,29	76,00	63,16	-
Кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, осіб:	10	27	35	39	32	270,00	129,63	111,43	82,05
у тому числі: безпосередньо на виробництві	8	19	29	18	19	237,50	152,63	62,07	105,56
у навчальних закладах різних типів за договорами	2	8	6	21	13	400,00	75,00	350,00	61,90
ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод»									
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	295	269	301	150	246	102,43	397,99	103,90	102,00
Кількість працівників, які мають освіту за освітніми рівнями, осіб: неповна та базова вища освіта	38	35	47	25	32	92,11	134,29	53,19	128,00
повна вища освіта	49	42	51	19	24	85,71	121,43	37,25	266,67
Кількість працівників, які мають науковий ступінь, осіб	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Кількість працівників, які освоїли нові професії, осіб	24	22	35	22	24	91,67	159,10	62,86	109,10
у тому числі: безпосередньо на виробництві	18	20	20	17	18	111,11	100,00	85,00	105,89
у навчальних закладах різних типів за договорами	6	2	15	5	6	33,33	750,00	33,33	120,00
Кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, осіб:	15	12	18	10	14	80,00	150,00	55,56	140,00
у тому числі: безпосередньо на виробництві	12	7	14	8	9	58,33	200,00	57,14	112,50
у навчальних закладах різних типів за договорами	3	5	4	2	5	166,67	80,00	50,00	250,00
ПАТ «Маяк»									
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	718	637	668	649	620	88,72	104,87	97,16	95,53
Кількість працівників, які мають освіту за освітніми рівнями, осіб: неповна та базова вища освіта	273	208	247	224	219	71,78	269,23	88,09	31,89
повна вища освіта	168	156	169	175	168	92,86	108,33	103,56	97,76
Кількість працівників, які мають науковий ступінь, осіб	2	2	2	2	2	100,00	100,00	100,00	100,00
Кількість працівників, які освоїли нові професії, осіб	12	42	54	25	34	350,00	128,57	46,30	136,00
у тому числі: безпосередньо на виробництві	1	42	54	25	29	4200,00	128,57	46,30	116,00
у навчальних закладах різних типів за договорами	11	-	-	-	5	-	-	-	-
Кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, осіб:	76	69	57	47	43	90,79	82,61	82,46	91,49
у тому числі: безпосередньо на виробництві	75	67	57	47	42	89,33	85,07	82,46	89,36
у навчальних закладах різних типів за договорами	1	2	-	-	1	200,00	-	-	-

Джерело: сформовано автором за результатами звітності підприємств

Разом із тим, у системі професійної підготовки на підприємствах машинобудування існує низка недоліків та проблемних питань [2; 3, с. 49–52]:

- відсутність чітко сформульованих цілей підприємства та комплексної стратегії його розвитку, яка поєднувала б фінансово-економічну складову та менеджмент, що випускає з поля зору, заради чого здійснюється розвиток персоналу;

- відстороненість лінійних керівників від процесу професійного розвитку, тотальне делегування функції управління відділу кадрів;

- ставлення до професійного навчання як до оплачуваної відпустки, де основною причиною є відсутність системи оцінки ефективності розвитку;

- відсутність оцінки ефективності професійної підготовки працівника та економічного ефекту, у результаті чого неможливо з'ясувати, який вид перепідготовки або навчання має найбільший економічний ефект.

Разом із тим, крім внутрішніх проблем, пов'язаних із розвитком персоналу, існує низка недоліків управління цими процесами на державному рівні. З метою сприяння підприємствам машинобудівної галузі в удосконаленні професійного навчання та підвищення кваліфікаційного рівня персоналу необхідним є вирішення на макрорівні наступних питань [4]:

- відновлення системи професійної орієнтації молоді, що навчається, об'єднання зусиль навчальних закладів та керівників підприємств;

- максимальне спрощення умов ліцензування підприємств, що здійснюють професійне навчання персоналу на робочих місцях;

- зміна підходів та вимог щодо формування навчальних планів та програм професійного навчання на виробництві;

- розробка та поширення методики розрахунку ефективності навчання персоналу підприємств, включаючи зразкові нормативи чисельності й опис функцій співробітників служб, що займаються організацією навчання;

- внесення пропозицій на законодавчому рівні щодо розробки дієвого механізму мотивації та стимулювання працівників.

Через те, керівники підприємств повинні консолідувати зусилля щодо участі у моніторингу ринку праці й прогнозуванні його розвитку, формуванні соціально-економічних замовлень на підготовку фахівців, а також прийняття участі у фінансуванні навчання працівників та їх кар'єрному зростанні. Водночас потребує належної уваги радикальний перегляд механізму партнерства у сфері професійного навчання.

Список використаних джерел:

1. Промисловість України у 2011–2015 роках : [статистичний збірник / за редакцією І.С. Петренка]. – Київ: Державна служба статистики України. – 2016. – 382 с.

2. Дубовик С. Г. Застосування сучасної концепції менеджменту знань в організаціях / С. Г. Дубовик, В. О. Кунда // Проблеми формування нової економіки 21 століття. – 2008. – № 12. – С. 17–19.

3. Доронін А. В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток : монографія / А. В. Доронін / Харківський національний економічний ун–т. – Х. : ІНЖЕК, 2008. – 320 с.

4. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9.

Науковевидання

Матеріали доповідей

Міжнародної науково - практичної конференції

**«СУЧАСНІ МОЖЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО
РОЗВИТКУ КРАЇН»**

(м. Ужгород, 16 вересня 2017 року)

Підписано до друку 25.09.2017. Формат 60x84/16. Папір
офсетний. Гарнітура Times New Roman. Цифровий друк.
Умовно-друк. арк. 10,93. Тираж 100. Замовлення № 0917-499.
Віддруковано з готового оригінал-макета.

Видавничий дім «Гельветика»
E-mail: mailbox@helvetica.com.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 4392 від 20.08.2012 р.