

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Харківська міська рада
Головне управління статистики у Харківській області
Ізраїльський технологічний інститут
(Ізраїль)
Йорданський національний університет
(Йорданія)
Брестський державний технічний університет
(м. Брест, Республіка Білорусь)
Національний університет біоресурсів і природокористування України
(м. Київ)
Український державний університет залізничного транспорту
(м. Харків)
Одеський національний економічний університет
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»
Харківський національний університет будівництва та архітектури

МАТЕРІАЛИ

X Ювілейної Міжнародної науково-практичної конференції
«Європейський вектор модернізації економіки:
креативність, прозорість та сталий розвиток»

18-19 квітня 2018 р.

ЧАСТИНА 1

ХАРКІВ 2018

Матеріали X Ювілейної Міжнародної науково-практичної конференції «Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток». Тези доповідей. Частина 1 – Харків: ХНУБА, 2018. – 308 с.

Доповіді наукової конференції містять результати досліджень відносно європейського вектору модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток за основними напрямками: креативна економіка та підприємництво: стан та перспективи розвитку; європейські практики та вітчизняний досвід децентралізаційних процесів; енергоефективність, ресурсозбереження та зелена економіка; гендерна справедливість в соціально-економічних системах; інструменти забезпечення прозорості публічного сектору.

Роботи друкуються в авторській редакції, в збірці максимально зменшено втручання в обсяг та структуру відібраних до друку матеріалів. Редакційна колегія не несе відповідальності за достовірність статистичної та іншої інформації, яку надано в рукописах, а також коректність цитованості матеріалу, і залишає за собою право не розподіляти поглядів деяких авторів на ті чи інші питання, які розглянуті на конференції.



Редакційна колегія:



Калініченко Л.Л. – голова, проф., д-р екон. наук;
Смачило В.В. – проф., канд. екон. наук;
Пакуліна А.А. – доц., канд. екон. наук;
Колмакова О.М. – доц., канд. екон. наук;
Польова В.В. – викладач, канд. екон. наук;
Устіловська А.С. – викладач.



Відповідальний за випуск:

д-р екон. наук, проф. Калініченко Людмила Леонідівна



УДК 378.1



©Коллектив авторів, 2018
© Харківський національний університет
будівництва та архітектури

повноважень органами місцевого самоврядування, зменшенню проявів корупції, та призведе до економії бюджетних витрат.

Література: 1. Про схвалення Концепції розвитку системи надання адміністративних послуг органами виконавчої влади / Розпорядження від 15.02.2006 № 90-р / Кабінет Міністрів України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/90-2006-%D1%80>.; 2. Про адміністративні послуги: Закон України від 06.09.2012 р. № 203- VI / Верховна Рада України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5203-17>.; 3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо розширення повноважень органів місцевого самоврядування та оптимізації надання адміністративних послуг : Закон України від 10.12.2015 № 888-VIII / Верховна Рада України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/888-19>.; 4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо децентралізації повноважень у сфері архітектурно-будівельного контролю та удосконалення містобудівного законодавства: Закон України від 09.04.2015 № 320-VIII / Верховна Рада України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/320-19>.; 5. Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень: Закон України від Закон від 01.07.2004р. № 1952-IV / Верховна Рада України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1952-15>.; 6. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань: Закон України від 15.05.2003р. № 755-VI / Верховна Рада України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/755-15/page>.; 7. Деякі питання реформування державного управління України / Розпорядження від 24.06.2016 № 474-р / Кабінет Міністрів України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80>.; 8. Пальчук В. Особливості розвитку мережі центрів надання адміністративних послуг в Україні [Електронний ресурс] / В. Пальчук // Україна: події, факти, коментарі. – 2017. – № 9. – С. 36–45. – Режим доступу: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr9.pdf>.

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ «МЕНЕДЖЕРА ДОСЛІДНИЦЬКОГО ТИПУ» У РОЗРІЗІ КРЕАТИВНОЇ ЕКОНОМІКИ

Канд. екон. наук, доц. кафедри економіки та управління Борщ В.І.
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

Сучасні світові тенденції в теорії та практиці управління (а саме інтенсифікація бізнес-процесів та залучення аналітичного менеджменту до їх реалізації, впровадження ERP-систем, тощо) диктують нові вимоги до компетенцій сучасного керівника підприємства. Так раніше була необхідність лише в менеджерах «виконавцях», які виконували поставлене перед ними завдання або інструкції, нормативи, і відповідали прийнятим у компанії типам ділової поведінки; також цінувались ініціативність та самостійність менеджерів. Сьогодні існує потреба в «менеджерах дослідницького типу», інакше їх називають «креативними менеджерами».

Як було сказано вище, сучасна практика управління потребує проведення управлінських досліджень на всіх етапах реалізації стратегії розвитку організації. Ця потреба реалізується в різних проявах, а саме в процесах: (1) вдосконалення системи управління діючої організації; (2) розробки системи управління новоствореною організацією; (3) вдосконалення системи управління в період реконструкції, технічного переозброєння, реструктуризації; (4) вдосконалення системи управління внаслідок зміни форми власності, процесів злиття та поглинення; (5) вирішення інших питань, пов'язаних з функціонуванням систем та управлінням ними, тощо. «Менеджери дослідницького типу» долучаються у всі ці процеси в компанії.

Отже, менеджер має приймати рішення в умовах високої динамічності, невизначеності або ризику [2, с. 82]. Їх особливість полягає у використанні дослідницького (аналітичного) підходу в оцінці зовнішніх і внутрішніх ситуацій, вирішенні всіх проблем і розробці управлінських рішень.

Щодо рис, якими має володіти менеджер, у теорії управління було багато дискусій та значна кількість наукових робіт присвячена цьому питанню. Так наприклад, ще за часів класичних шкіл управління цьому питанню приділяли увагу Ф. Тейлор, А. Файоль і Г. Форд. Можна також зазначити таких дослідників, як М. Вудкок, Д. Френсис, І. Ансофф.

Сучасна теорія управління визначає наступні риси «менеджера дослідницького типу», які виділяють його серед інших представників апарату управління. Так до них належать:

1. Проблемне бачення світу, здатність побачити проблему там, де для інших все ясно;
2. Уміння розпізнавати проблеми превентивно, тобто коли вони ще в зародку;
3. Системне і панорамне сприйняття дійсності, процесів функціонування та розвитку керованого об'єкта;
4. Антиномічність – вміння сприймати, розуміти, приймати і використовувати точки зору, відмінні від власних або навіть протилежні їм;
5. Експрезентність – здатність робити вірні і вдалі висновки при дефіциті інформації;
6. Розвинута психологічна саморегуляція, що визначає ставлення до проблем та їх оцінку;
7. Здатність до імітації функцій різних членів колективу;
8. Психологічна проникливість, що дозволяє визначити, чи здатна людина на щось більше, щодо тих якостей, які він виявляє в процесі своєї діяльності. Компенсатором проникливості є психодіагностика;
9. Інноваційність мислення, здатність вийти за межі формального, звичного, перевіреного, традиційного;
10. Атрактивність – здатність залучати людей до спільної діяльності, не вдаючись до засобів матеріального або адміністративного примусу;
11. Здатність швидко перебудовуватися психологічно при зміні умов діяльності або переході до вирішення принципово нових завдань;
12. Уміння делегувати не тільки владу і відповідальність, а й свій авторитет лідера;
13. Здатність до латентного (прихованого) керівництва, що припускає включення людей до діяльності не на формальній субординаційній основі, а шляхом «відходу в тінь», умінням звернутися за порадою і допомогою [1].

Таким чином, «менеджер дослідницького типу» – це такий керівник, який не просто володіє владними повноваженнями, а той, хто робить «творчий» внесок у діяльність всієї організації і несе за її результати відповідальність. Він має обов'язково володіти лідерськими якостями та технологіями розв'язання конфліктів. Важливою ознакою має бути інноваційне і стратегічне мислення. Отже, головним чинником успішності такого типу менеджерів є їх креативність, тобто «форма творчої активності у проблемному пошуку» [2, с. 86].

Аналізуючи перелік вище зазначених рис, ми можемо стверджувати, що вони мають бути включені у формування моделі наступних керівних кадрів: генеральний директор, менеджер з інноваційного розвитку, менеджер зі стратегічного управління та розвитку, менеджер антикризового управління, керівників різних рівнів, які координують діяльність різноманітних підрозділів інноваційної діяльності. Формування таких компетенцій має бути впроваджене як основа професіоналізації сучасних менеджерів, як на момент отримання ними вищої освіти, так і у процесі

професійного розвитку на підприємствах, оскільки розвиток креативної інтелектуальної активності у менеджера формує нові конкурентні переваги і забезпечує ринкове лідерство, а присутність творчої компоненти є обов'язковою умовою інноваційної діяльності підприємства.

Саме це визначає й велику популярність і необхідність у менеджерах-новаторах і креативних менеджерах, оскільки їхня творча, інтелектуальна й інноваційна діяльність формує нові стандарти для реалізації економічних відносин в країні.

Література: 1. Коротков Э. М. Исследование систем управления : учебник и практикум / Э. М. Коротков. – 3-е изд. – Москва : Издательско-консалтинговая компания «ДеКА», 2000. – 130 с. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://stud.com.ua/22538/menedzhment/doslidzhennya_sistem_upravlinnya (дата 20.03.2018). – Назва з екрану.; 2. Димченко М. С. Інноваційна поведінка менеджера та її роль в управлінській діяльності / М. С. Димченко // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. – Вип. 1 (16). – 2014. – С. 80-87.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Канд. экон. наук, доц. Кравченко Л.Н., ст. преп. Шевченко М.В.
Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова

Современные исследования показывают, что в настоящее время для большинства мировых держав трудовая миграция является одним из основных факторов формирования населения и трудовых ресурсов.

Миграция трудовых ресурсов – это общественный процесс, при котором субъект трудовой миграции перемещается по определенным причинам через границу внутри или вне постоянного места пребывания, заключив трудовой (гражданско-правовой) договор с нанимателем, для достижения собственных целей, в рамках процедур и на определенные сроки, установленные в принимающем государстве.

Миграция населения представляет собой достоверный источник благополучия территориальных единиц страны. Она также формирует демографическую структуру населения государства, определяет состояние региональных и локальных рынков труда, поэтому для успешного проведения социально-экономической политики необходимо уметь прогнозировать величину и направление миграционных потоков.

В целом, миграция населения носит неоднозначный характер и в некоторых случаях создает спектр проблем, приобретающих все более острый характер и проникающих во все сферы жизни общества.

Следует отметить, что современный рынок труда - вид товарного рынка, который формируется при взаимодействии спроса и предложения на рабочую силу. Их изменение распределяет рабочую силу по секторам, отраслям, а также корректирует уровень заработной платы и безработицы. При поиске работы с более привлекательными условиями трудовые ресурсы становятся мобильными - они перемещаются в новые точки занятости, меняя ситуацию на рынке труда. Процесс глобализации позволил трудовым ресурсам двигаться не только по территории определенной страны, но и по всему миру.

Современная миграция принимает самые разнообразные формы и имеет предпосылки, как внеэкономического, так и экономического характера. Основными неэкономическими причинами трудовой миграции выступают войны, политические и религиозные преследования, природные (стихийные бедствия), стремление к освоению нового пространства и др. К важнейшим экономическими факторам трудовой миграции необходимо отнести поиски новой работы при отсутствии возможности

СЕКЦІЯ 2
ЄВРОПЕЙСЬКІ ПРАКТИКИ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

<i>Агапов Г.Н., Янченко Н.В.</i> ЗАРУБЕЖНИЙ ОПЫТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРИМЕРЕ ИЗРАИЛЯ	206
<i>Андріянова О.А., Колмакова О.М.</i> МІГРАЦІЙНИЙ КАПІТАЛ В УКРАЇНІ. ОСОБЛИВОСТІ ЙОГО ФОРМУВАННЯ	208
<i>Беззубко Л.В., Скакун І.М.</i> НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ	209
<i>Борщ В.І.</i> ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ «МЕНЕДЖЕРА ДОСЛІДНИЦЬКОГО ТИПУ» У РОЗРІЗІ КРЕАТИВНОЇ ЕКОНОМІКИ	211
<i>Кравченко Л.Н., Шевченко М.В.</i> СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ	213
<i>Кравченко В.І., наук. кер. Ніценко В.С.</i> КРЕАТИВНА ЕКОНОМІКА ЯК НЕВІД'ЄМНА ЧАСТКА КРАЇН З ЕКОНОМІКОЮ, ЩО РОЗВИВАЄТЬСЯ	216
<i>Киселюк В.А., Киселюк Ю.Є.</i> СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ ПДВ ПРИ ІМПОРТІ	217
<i>Лозовий А.В.</i> ЄВРОПЕЙСЬКІ ЦІННОСТІ ЯК ОРІЄНТИР ЗАДЛЯ ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИЧНОЇ ЕЛІТИ УКРАЇНИ	220
<i>Мосолова Л.О., Бредіхін В.М.</i> ОСОБЛИВОСТІ ВРАХУВАННЯ ВИТРАТ ЗА ЦЕНТРАМИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА МІСЦЯМИ ЇХ ВИНИКНЕННЯ	223

СЕКЦІЯ 3
ЕНЕРГОЕФЕКТИВНІСТЬ, РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ
ТА ЗЕЛЕНА ЕКОНОМІКА

<i>Янченко Н.В., Агапов Г.Н.</i> ЖИЗНЬ ГОРОДА И ЕГО РЕФОРМАЦИЯ С ЦЕЛЬЮ СОХРАНЕНИЯ ЭКОЛОГИИ НА ПРИМЕРЕ НЬЮ-ЙОРКА	226
<i>Андрейченко А.В.</i> ЕКОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ БЕЗВІДХОДНОГО ВИРОБНИЦТВА В АПК	228
<i>Юнис Башир</i> СТРОИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ НА ОСНОВЕ ВТОРИЧНЫХ СЫРЬЕВЫХ РЕСУРСОВ КАК ПУТЬ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЯ	230
<i>Корепанов О.С.</i> СВІТОВИЙ ДОСВІД ВИЗНАЧЕННЯ ІНДИКАТОРІВ СТАНУ ТА РОЗВИТКУ СТАЛИХ МІСТ І ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД	230
<i>Олійник А. А., Кухарчук І.О.</i> «ЗЕЛЕНА ЕКОНОМІКА»: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ	233

СЕКЦІЯ 4
ГЕНДЕРНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ
СИСТЕМАХ

<i>Ангелко І.В.</i> ОКРЕМІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ СЕГРЕГАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ НА ШЛЯХУ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	236
<i>Андрущенко Н.Ю.</i> ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТІ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ	238
<i>Белоглазова К.О., Бредіхін В.М.</i> ПРИЧИНИ ЗНИЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ В ПЕРІОД КРИЗИ	239
<i>Благой В.В., Кривко В.В.</i> ВИКОРИСТАННЯ ГНУЧКИХ СИСТЕМ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	241
<i>Дюжова Т., наук. кер. Смачило В.В.</i> РОЗВИТОК ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ	242
<i>Касатонова І.А., Кобченко В.А.</i> ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В УКРАИНЕ	244
<i>Кірдан О.Л.</i> ГЕНДЕРНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ ЧИ ВИЩА ЖІНОЧА ОСВІТА (ДО ІСТОРІЇ ПИТАННЯ)	246