

Міністерство освіти і науки України
Придніпровська державна академія будівництва та архітектури
Економічний факультет

Université du Maine (Франція)

Wyższa Szkoła Biznesu – National Louis University (Польща)

Опольський Державний Університет (Польща)
Економічний факультет

МАТЕРІАЛИ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**Модернізація економіки
та фінансової системи країни:
актуальні проблеми та перспективи**

29-30 вересня 2017 року

Частина I

Дніпро
2017

УДК 330.3(063)
ББК 65.05я43
М 74

Організаційний комітет:

Большаков В.І. – доктор технічних наук, професор, академік АН ВШ України, дійсний член Академії будівництва України, заслужений діяч науки та техніки України, лауреат Державної премії України в галузі науки і техніки, ректор ДВНЗ «ПДАБА»;

Верхоглядова Н.І. – академік Академії економічних наук України, доктор економічних наук, професор, проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи ДВНЗ «ПДАБА»;

Анджей Гвиждж – професор, завідувач кафедри економіки Вищої школи бізнесу Національного університету Луїса (Польща);

Станіслава Соколовська – професор, доктор філософії, декан економічного факультету Опольського державного університету (Польща);

Себастьєн Менард – доцент, доктор філософії, факультет права, економіки та управління, Університет м. Ле-Ман (Франція);

Фісуненко П.А. – кандидат економічних наук, доцент, декан економічного факультету, доцент кафедри обліку, економіки та управління персоналом підприємства ДВНЗ «ПДАБА»;

Орловська Ю.В. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри міжнародної економіки ДВНЗ «ПДАБА»;

Вечеров В.Т. – доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, управління проектами та логістики ДВНЗ «ПДАБА»;

Іванов С.В. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів і маркетингу ДВНЗ «ПДАБА»;

Кобзар Н.І. – кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри економічної теорії та права ДВНЗ «ПДАБА».

*Рекомендовано вченою радою
ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»
(протокол № 3 від 24.10.2017 року)*

Модернізація економіки та фінансової системи країни: актуальні проблеми та перспективи: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 29-30 вересня 2017 р.). У 2-х частинах. – Дніпро: ПДАБА, 2017. – Ч. 1. – 136 с.

ISBN 978-966-916-365-3

До збірника матеріалів конференції увійшли тези доповідей, що стали предметом обговорення учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Модернізація економіки та фінансової системи країни: актуальні проблеми та перспективи», що відбулася у м. Дніпро 29-30 вересня 2017 року у Придніпровській державній академії будівництва та архітектури.

Матеріали конференції можуть становити інтерес для наукових працівників, викладачів, студентів вищих навчальних закладів, а також для всіх, хто цікавиться сучасним станом та перспективами розвитку економічної науки.

УДК 330.3(063)
ББК 65.05я43

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

НОВИЙ СЕРЕДНІЙ КЛАС ЯК РЕЗУЛЬТАТ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН Івашина С. Ю.....	6
ТУРИЗМ ЯК СОЦІАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ: ОЗНАКИ ТА СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ Карпенко Ю. В., Карпенко Н. М.	9
ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ АУДИТА Лаухина Л. Н.	12

СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

НАСЛІДКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ДЛЯ УКРАЇНИ Фісуненко П. А., Артунова Н. Е.	16
MODERN TRENDS OF ACTIVITY OF STOCK EXCHANGES IN GLOBAL ECONOMY Bulkot O. V.	19
МІСЦЕ І РОЛЬ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ПОСТАЧАННЯ ЕНЕРГОНОСІЇВ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЄС Музиченко М. В.	21
THE IMPACT OF PROTECTIONIST POLICY ON THE DYNAMICS OF GLOBAL GDP Panchenko V. G.	25
«РЕГИОН» КАК РЕЦИПИЕНТ В КОНТЕКСТЕ ФИНАНСИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В ЕС Пашаев Т. Г.	26
РІВЕНЬ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОВІДНИХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ КОМПАНІЙ ЗА ОЦІНКАМИ РЕЙТИНГОВИХ АГЕНТСТВ Пімонова К. А.	29
ІНСТРУМЕНТИ ІНСТИТУЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА РЕГІОНАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ Шиманська К. В.	32
ТРАНСПАРЕНТНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ ТОРГІВЛІ Яковченко В. С.	36
ОСОБЛИВОСТІ НОВОВВЕДЕНЬ У СФЕРІ ТРАНСФЕРТНОГО ЦІНОУТВОРЕННЯ ДЛЯ ФІНАНСОВИХ ОПЕРАЦІЙ НА КІПРІ У КОНТЕКСТІ БІЗНЕС-ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ГРУП КОМПАНІЙ Ямпольський О. Р.	39

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

СИСТЕМА КРЕДИТНОЇ КООПЕРАЦІЇ У ПРОЦЕСІ ВЗАЄМОДІЇ ІЗ МАЛИМ БІЗНЕСОМ Іванов С. В., Ляшенко В. І., Колеснікова Г. В.	42
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СІЛЬСЬКОГО РОЗВИТКУ Іванов С. В., Рогоза М. Є., Перебийніс В. І., Махмудов Х. З.	45
РОЗВИТОК ТА РОЗРОБКА ШЛЯХІВ УДОСКОНАЛЕННЯ СТРУКТУРИ ЕКСПОРТНОЇ СКЛАДОВОЇ УКРАЇНИ ДО ЄВРОСОЮЗУ Калініченко З. Д.	48

ORGANIZATIONAL ISSUES FOR PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP MECHANISMS IMPLEMENTATION IN NATIONAL ECONOMY Maisuradze M. Y.....	51
БІТКОЇН – ЗАСІБ ПЛАТЕЖУ ЧИ ІНСТРУМЕНТ ДЛЯ НЕЧЕСНИХ ОБОРУДОК? Наконечна Н. В.....	53
УПРАВЛІННЯ ФІСКАЛЬНИМИ РИЗИКАМИ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЮДЖЕТНО-ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ Ухналь Н. М.....	54
СТИМУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЦТВА ТА СПОЖИВАННЯ МОТОРНИХ БІОПАЛИВ В УКРАЇНІ Чебан І. В, Діброва А. Д.	58

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

ДІАГНОСТИКА ЙМОВІРНОСТІ БАНКРУТСТВА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ Аблязова І. С.....	62
ОЦІНКИ ФАКТОРІВ ВАРТОСТІ ТА РИЗИКУ ДЛЯ ВАРТОСТІ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ Алейнікова Н. М.....	65
ВІТЧИЗНЯНИЙ РІВЕНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ ВИРІШЕННЯ Фісуненко П. А., Бойченко К. В.	69
ПРОГНОЗУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА Ганущак Т. В.....	71
ВИМОГИ ДО КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ Глуходід Г. Ю.	74
НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ Климчук А. О.....	76
БЕНЧМАРКІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА Копайгородська І. Ю.....	79
УПРАВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ Кузьменко А. К., Онвубико Ч. М.	82
МЕТОДИКА РОЗРАХУНКУ ОКУПНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ З РЕНОВАЦІЇ ФАСАДІВ Лопатка К. А.	85
АУДИТ ПРОЕКТУ Мазуркевич О. І., Филимонова О. Л., Антоненко С. В.	89
ПРИБУТКОВІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ Мінченко В. О., Загорюк Ю. Г., Лутченко О. В.	90
КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА Мітянін В. І., Алаваня Ж., Стасовська А. А.	93
ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ФІРМИ З МІКРОЕКОНОМІЧНОЇ ТОЧКИ ЗОРУ ТА СУЧАСНИЙ СТАН ТЕОРІЇ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА М'ячин В. Г.	96
ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В ІНТЕГРАЦІЙНОМУ РИЗИК-СЕРЕДОВИЩІ Нижник О. В.	99
ДО ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ РЕЙДЕРСТВА В УКРАЇНІ: АНАЛІТИЧНИЙ АСПЕКТ Писаревський М. І.	101
АНАЛІЗ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ Пчелинська Г. В.	105

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ЗАТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА ЧЕРЕЗ БЮДЖЕТУВАННЯ Радіонова Н. Й.	109
УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ВЗАЄМОДІЇ ПІДПРИЄМСТВА З КОНТРАГЕНТАМИ, ДІЮЧИМИ В ЗАГАЛЬНОМУ ЖИТТЄВОМУ ПРОСТОРИ Редька В. Є., Дуденко М. А., Шельдяєва О. І.	112
ВПЛИВ ЗОВНІШНЬОГО ВЕКТОРА НА РОЗВИТОК МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ Спицька К. В.	115

РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

TEORETYCZNE ASPEKTY REGIONALNEGO BEZPIECZEŃSTWA ŚRODOWISKA Dubnitskyi V., Drobot S., Petryk I.	118
НЕФОРМАЛЬНА СКЛАДОВА В СТРУКТУРІ ЕКОНОМІКИ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ Харазішвілі Ю. М., Ляшенко В. І., Іванов С. В.	121
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВІТЧИЗНЯНОЇ ПРАКТИКИ ФУНКЦІОНУВАННЯ КЛАСТЕРНИХ СТРУКТУР НА ПРИКЛАДІ СФЕРИ ІТ-ТЕХНОЛОГІЙ Федотова Ю. В.	125
ВПЛИВ ФАКТОРІВ РОЗВИТКУ НА РЕГІОНАЛЬНИЙ ДОХІД В ПРОМИСЛОВИХ РЕГІОНАХ Шамілева Л. Л., Солдак М. О.	128

ІННОВАЦІЇ ТА ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ Іваненков А. М., Грабовський І. С.	132
--	-----

Список використаних джерел:

1. Україна в цифрах [Електронний ресурс] // Статистичний збірник. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: www.ukrstat.gov.ua.
2. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: НІРРО, 2005. – 384 с.
3. Шляхи реалізації кредитно-модульної системи організації навчального процесу і тестових форм контролю знань студентів [текст] : Матеріали наук.-метод. семінару / Під ред. Гогунського В.Д. – Вип. 7: Методологічні основи дистанційного навчання. – Одеса : Наука і техніка, 2013. – 119 с.
4. Система точного землеробства економить ваші гроші / М. Циганенко, М. Макаренко // Пропозиція. – 2017. – № 2 – С. 56-60
5. Як точно землеробство допомагає аграріям економити ресурси і приймати більш ефективні рішення [Електронний ресурс] // Інтернет-сайт компанії Bakertilly. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.bakertilly.ua/ru/news/id627>.
6. Морен А. Агрономи майбутнього: як точно спланувати свою роботу [Електронний ресурс] / Anna Moren // Agravery – аграрне інформаційне агентство. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://agravery.com/uk/posts/author/show?slug=agronomi-majbutnogo-ak-tocno-splanuvati-svou-robotu>.
7. Кількість громадян, працевлаштованих шляхом надання послуг з посередництва у працевлаштуванні в Україні у 2016 році [Електронний ресурс] // Державна служба зайнятості. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543.
8. Середня заробітна плата за регіонами за місяць у 2016 році [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/gdn/reg_zp_m/reg_zpm16_u.htm.
9. Откуда берутся и сколько зарабатывают агрономы [Електронний ресурс] // Журнал Forbes. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: <http://forbes.net.ua/magazine/forbes/1336401-otkuda-berutsya-i-skolko-zarabatyvayut-agronomy>.
10. Арапова О. М. Компетентнісний підхід як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства / О. М. Арапова, В. П. Фрідріф, В. А. Модирка. // Економіка: реалії часу. – 2013. – №1(6). – С. 207–2011.

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Климчук Альона Олегівна

*доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності,
готельно-ресторанної справи та туризму,
Вінницький національний аграрний університет*

На сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки для підприємств машинобудування вкрай важливими є концептуальні дослідження та розробки щодо вдосконалення механізму підвищення продуктивності персоналу як пріоритетного напрямку управління підприємством; належне формування теоретико-методологічних аспектів взаємозалежності між ефективністю трудової діяльності персоналу та її стимулюванням, оцінкою ефекту від продуктивності у системах стимулювання.

Зважаючи на чималий внесок вчених у дослідження питань продуктивності персоналу, все ж існують певні проблеми, що ускладнює формування єдиного підходу до дослідження проблем ефективності трудової діяльності персоналу.

Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок та досвіду ще не гарантує високої ефективності трудової діяльності. До основних складових формування напрямів підвищення продуктивності персоналу на машинобудівних підприємствах доцільно віднести: аналіз рівня продуктивності персоналу, пошук і аналіз шляхів підвищення продуктивності персоналу, розробку плану використання шляхів підвищення продуктивності персоналу.

В рамках аналізу рівня продуктивності персоналу реалізуються процеси, для забезпечення котрих необхідним є формування переліку показників, які характеризують шляхи підвищення продуктивності персоналу. До них, зокрема, можна віднести: показники, спрямовані на удосконалення використання засобів виробництва (показники покращання використання обладнання, які характеризують ліквідацію втрат робочого часу, підвищення його продуктивності, заміну на більш високопродуктивне обладнання, укомплектування нових робочих місць обладнанням; показники покращання використання сировини та матеріалів); показники удосконалення роботи персоналу (показники, які характеризують покращання організації праці, удосконалення структури персоналу, підвищення кваліфікаційного рівня, покращання умов праці, забезпечення матеріальної та моральної зацікавленості персоналу в результатах діяльності).

З метою пошуку напрямів підвищення продуктивності персоналу необхідним є заохочення висококваліфікованих представників різних спеціальностей, що володіють фундаментальним мисленням, широтою поглядів та вмінням бачити перспективу [1].

Серед показників, що визначають рівень продуктивності персоналу на машинобудівних підприємствах доцільно виділити: показник фондівдачі, рівень організації робочих місць, використання робочого часу, нормування праці, рівень організації управління, середньомісячну заробітну плату одного працівника.

До реалізації заходів підвищення продуктивності персоналу входять наступні складові: розробка систем мотивації та стимулювання персоналу з метою забезпечення запланованого рівня продуктивності, контроль за реалізацією заходів та регулювання їх виконання, оцінка впливу заходів на зростання продуктивності персоналу.

Розробка систем мотивації та стимулювання персоналу з метою забезпечення запланованого рівня продуктивності є однією із найважливіших передумов успішної діяльності будь-якого підприємства. Через те, першочерговим завданням має стати визначення кола відповідальних осіб, а також критеріїв, що характеризують ефективність їх діяльності. Ці критерії можуть виражатись як в кількісних, так і якісних характеристиках, при цьому мають чітко відображати внесок окремої відповідальної особи в загальну результативність діяльності з підвищення продуктивності персоналу на підприємстві [2]. Здійснення контролю за реалізацією заходів та регулювання їх виконання має проводитись

систематично. При цьому досить важливо встановити обґрунтовані, зрозумілі для виконавців цільові показники, розробити дієву систему їх моніторингу.

Оцінка впливу напрямів на зростання продуктивності персоналу повинна містити результати оцінювання їх впливу, які можуть бути представлені як у вигляді аналітичних звітів, так і реалізовані в табличній формі із застосуванням сучасного програмного забезпечення.

Таким чином, формування напрямів підвищення продуктивності персоналу підприємств машинобудування дозволяє здійснити не лише виокремлення ключових резервів, а й створити передумови для їх ефективної реалізації; побудувати дієвий набір функцій для виконання аналітичного забезпечення, управління всіма процесами на підприємствах, орієнтованого на максимально ефективне використання наявних ресурсів, що забезпечить формування та реалізацію механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу та в цілому підвищить ефективність управління підприємством. Водночас діяльність, спрямована на підвищення продуктивності персоналу, повинна бути стратегічно орієнтованою та сприяти стійкому розвитку на всіх рівнях.

Разом із тим, у підвищенні продуктивності персоналу на підприємствах машинобудування не менш важливу роль відіграє заробітна плата. Проте її рівень в Україні є значно нижчим у порівнянні з розвиненими державами світу. У промисловості розмір середньомісячної заробітної плати є дещо вищим порівняно із зазначеним показником в інших секторах. Що стосується розміру зарплати на машинобудівних підприємствах, то зазначений показник становив 87,9% від середньомісячної заробітної плати у промисловості [3].

В той же час, на деяких підприємствах наявні неофіційні позаоблікові нарахування й виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана заробітна плата «у конвертах». На це слід звернути особливу увагу. Через те, вважаємо доцільним на промислових підприємствах використовувати премії, надбавки, доплати та компенсації, які не передбачені актами чинного законодавства України або, які провадяться понад встановлені зазначеними актами нормами.

Завдяки правильному стимулюванню персоналу до трудової активності підприємство реально підвищує майбутню результативність виробництва за умови, що понесені витрати на виплату доплат, премій, компенсаційних виплат тощо є меншими за отримані в результаті підвищення продуктивності вмотивованих працівників прибутки [4].

Таким чином, господарська діяльність кожного підприємства машинобудівної галузі залежить від низки факторів: персоналу, продуктивності та організації оплати праці. Персонал є найбільш значущою складовою будь-якого підприємства. У цілому ефективність виробництва залежить від кваліфікації робітників, їхні розміщення та використання, що впливає на обсяг і темпи приросту продукції, що виготовляється, використання матеріально-технічних засобів. Ефективне використання персоналу прямо пов'язано зі зміною показника його продуктивності. Підвищення ефективності цього показника є найважливішою умовою розвитку продуктивних сил країни та головним джерелом зростання національного доходу. На підвищення продуктивності персоналу вагомий вплив здійснює існуюча в кожен момент часу система

оплати праці (у поєднанні з нематеріальними мотивами), тому що оплата є стимулюючим чинником для зростання професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, підвищення технічного рівня виконаної роботи.

Список використаних джерел:

1. Соломонов С. Персональне коригування середньої заробітної плати (зокрема, для розрахунку відпускних) / С. Соломонов // Податки та бухгалтерський облік. – 2007. – № 77. – С. 51–58.
2. Сорочайкин А. Н. Информационное общество и теория управления персоналом / А. Н. Сорочайкин // Основы экономики, управления и права. – 2012. – № 1(1). – С. 121–125.
3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] : офіційний веб-сайт. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Калина А. В. Облік та аналіз заробітної плати на підприємстві / А. В. Калина // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 2. – С. 61–64.

БЕНЧМАРКІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Копайгородська Інна Юріївна

студентка економічного факультету,

Придніпровська державна академія будівництва та архітектури

Прибутковість та ефективність діяльності підприємства у сучасних умовах визначається, перш за все, його конкурентоспроможністю. Конкурентоспроможність слід розуміти як можливість підприємства виготовляти та продавати товар, більш привабливий для споживача за ціновими та неціновими характеристиками. Одним із сучасних інструментів управління бізнесом та конкурентоспроможністю є бенчмаркінг.

Бенчмаркінг походить від англ. «benchmark», що означає «початок відліку», «контрольна точка».

З точки зору менеджменту та маркетингу, бенчмаркінг – це процес пошуку нових, більш вдосконалених процедур у бізнесі, який здійснюється шляхом порівняння власних бізнес-проектів з кращими прикладами із практики інших учасників ринка.

Девід Аакер, професор Каліфорнійського університету, представляє бенчмаркінг як контрольні порівняння, що передбачають зіставлення результативності складових бізнесу фірми з іншими підприємствами [1, с. 544].

О. Щегельська визначає бенчмаркінг як безупинний, систематичний пошук, вивчення кращої практики конкурентів і підприємств із суміжних галузей, а також постійне порівняння бажаних змін і результатів бізнесу зі створеною еталонною моделлю власної організації бізнесу [5, с. 54].

На відміну від традиційного методу цілеспрямування, що базується на екстраполяції, конкурентному аналізі та маркетинговому дослідженні, бенчмаркінг має такі особливості, як безперервність, самовдосконалення, встановлення амбіційних і реалістичних цілей, сприяння досягненню успіху

Наукове видання

Модернізація економіки та фінансової системи країни: актуальні проблеми та перспективи

МАТЕРІАЛИ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

29-30 вересня 2017 року

Частина I

Підписано до друку 24.10.2017. Формат 60x84/16.
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Цифровий друк.
Умовно-друк. арк. 7,90. Тираж 100. Замовлення № 1017-516.
Ціна договірна. Віддруковано з готового оригінал-макета.

Видавничий дім «Гельветика»
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 4392 від 20.08.2012 р.