

Міністерство освіти і науки України
Харківська обласна рада
Харківська обласна державна адміністрація
Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова (м. Харків, Україна)
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
(м. Київ, Україна)
Інститут глобальних стратегій управління Національного університету
«Острозька академія» (м. Острог, Україна)
Сумський державний університет (м. Суми, Україна)
Сухумський державний університет (м. Тбілісі, Грузія)
Білоруський торгово-економічний університет споживчої кооперації
(м. Гомель, Республіка Білорусь)
Поморська академія в Слупську (м. Слупськ, Польща)
Варненський вільний університет імені Чорноризця Храбра, (Болгарія)

МАТЕРІАЛИ

*І Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції присвяченої
95-річчю Харківського національного університету міського господарства
імені О. М. Бекетова*

ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ

Харків, 5 березня 2018 р.

СЕКЦІЯ 1

МАРКЕТИНГ

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИТРАТ НА МАРКЕТИНГОВІ КОМУНІКАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

БУРМАКА Т. М., канд. екон. наук, доц.

Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова

На сьогоднішній день перед сучасними підприємствами постає дедалі більше питань щодо раціонального використання комплексу маркетингових комунікацій, ефективного планування його складових, оцінки ефективності комунікаційних програм, адаптування звернень до кожної групи зацікавлених осіб. Нещодавно більшість підприємств зводили свою комунікаційну діяльність до безсистемного, хаотичного подання окремих маркетингових комунікаційних звернень у засоби масової інформації, але тепер чітко простежується тенденція до зацікавленості у комплексному використанні всіх засобів маркетингових комунікацій.

Значний внесок у розвиток теорії та практики вивчення маркетингових комунікацій здійснили вітчизняні та зарубіжні фахівці: Аакер Д., Батра Р., Войчак А., Гаркавенко С., Гермогенова Л., Дихтль Е., Добробабенко Н., Котлер Ф., Лук'янець Т., Майерс Дж., Почепцов Г., Ромат Є., Хершген Х. та ін. Необхідно зазначити, що не зважаючи на широку загальну інтеграцію маркетингових комунікацій в систему управління ринковою діяльністю підприємства, недостатньо дослідженим залишається питання визначення ефективності маркетингових комунікацій в сучасних умовах.

Основною передумовою формування ефективного комплексу маркетингових комунікацій, призначених не лише для ширшого інформування споживачів про підприємство та продукцію, а й безпосереднього впливу на поведінку клієнтів і наукового обґрунтування дій на цільових ринках, є комплексна оцінка ефективності відповідних витрат підприємства з метою покращення прийняття управлінських рішень у сфері маркетингових комунікацій.

В якості критерія ступеня ефективності витрат на маркетингові комунікації пропонується застосовувати коефіцієнт еластичності, обумовлений відношенням темпів росту обсягів продажів і витрат на комунікації (К).

$$K = \frac{dQ}{dt} \cdot \frac{1}{Q} : \frac{dM_k}{dt} \cdot \frac{1}{M_k}, \quad (1)$$

де $\frac{dQ}{dt} \cdot \frac{1}{Q}$ - темп росту обсягу продажів;

$\frac{dM_k}{dt} \cdot \frac{1}{M_k}$ - темп росту витрат на маркетингові комунікації.

Якщо $K > 1$, то в цьому випадку є підстави стверджувати, що витрати на маркетингові комунікації ефективні, у зв'язку з тим, що обсяг продажів зростає швидше, ніж витрати на комунікації; якщо $K = 1$, то ефективність перебуває на межі припустимого; якщо $K < 1$, то витрати на комунікації не ефективні. У цьому випадку необхідно розробляти заходи для того, щоб внести відповідні корективи, оскільки такий випадок співвідношення темпів росту не може бути прийнятним.

Цілком логічно припустити, що будь-яка тенденція, виявлена в результаті аналізу співвідношень результатів і витрат обумовлюється стратегічними задумами підприємства: прискорене нарощування витрат на комунікації погоджується зі збільшеним обсягом продажів у майбутньому й, отже, з одержанням збільшених майбутніх доходів. Збитки, понесені до цього моменту, повинні бути компенсовані майбутніми збільшеними доходами.

його правильного використання і цим самим забезпечення фінансової надійності компанії. Як було досліджено в ході роботи, вітчизняні компанії неефективно формують та використовують капітал, через що низький рівень капіталізації. Тому для підвищення фінансової стабільності потрібно збільшити капіталізацію страховиків, а також подбати про ефективність використання активів і страхових резервів компанії.

Література

1. Мельник Л. М. Конкретизація понять капіталізації підприємства / Л. М. Мельник. - Вісник Хмельницького національного університету. - 2009. - № 4. - С. 24-29.
2. Річний звіт НАСК «Оранта» за 2015 // Режим доступу: <https://oranta.ua/upload/iblock/a36/a36467e4cf429ab92e68ccab2b238bcf.pdf>
3. Річний звіт НАСК «Оранта» за 2016 // Режим доступу: <https://oranta.ua/upload/iblock/7e9/7e9ef16b807a9661c66dce4c7e067801.pdf>
4. Річний звіт ПрАТ СК «Провідна» за 2015 // Режим доступу: http://www.providna.com/annual_reports/2015/%D0%91%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D1%81.pdf
5. Річний звіт ПрАТ СК «Провідна» за 2016 // Режим доступу: http://www.providna.com/annual_reports/2016/%D0%91%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D1%81.pdf
6. Річний звіт ПрАТ УСК «Княжа Вієнна Іншуранс Груп» за 2015 // Режим доступу: http://kniazha.com.ua/content/files/Balance_2015.pdf
7. Річний звіт ПрАТ УСК «Княжа Вієнна Іншуранс Груп» за 2016 // Режим доступу: http://kniazha.com.ua/content/files/Form1_Balance_2016.pdf

ПСИХОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКІВСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ

АЛМАШІ С. І., ст. викл.

Мукачівський державний університет

Постановка проблеми. Кадровий склад банківських службовців неоднорідний і складається в основному з трьох груп працівників. Відмінності між групами полягають в рівні освіти, способі входження в банківську систему, побудові кар'єри і місці в банківській ієрархії. Робота банківських службовців, з одного боку, дає їм певний статус, упевненість в собі і матеріальний добробут, але, з іншого – вона пов'язана з підвищеним психологічним навантаженням, примушує жити і працювати в умовах хронічного руйнівного стресу, що негативно позначається і на здоров'ї, і на ефективності роботи, і на сімейних відносинах.

Робота в банківській сфері характеризується високою стресогенністю. Серед банківських службовців спостерігаються випадки перевтоми, зниження працездатності внаслідок втоми та перевантажень. Висока відповідальність, особливі вимоги до злагожденості в роботі підрозділів банків, часті зміни інструкцій, «розмитість» юридичних норм - всі ці чинники створюють напруженість в діяльності будь-якого банку.

Стійке і відносно високе фінансове забезпечення банківських працівників не компенсує негативного впливу хронічного стресу на їх життя і роботу. Переважна більшість з них скаржиться на нездужання стресогенного характеру: головний біль, різке підвищення або пониження кров'яного тиску, хворобливі відчуття у області серця. Нерідкі випадки прояву невмотивованої дратівливості: люди стають агресивними у стосунках один до одного, зриваються на крик або похмуру мовчать.

Власне, теоретико-методологічну основу дослідження становлять: а) праці, присвячені вивченню психологічно емоційному вигоранню фахівців (Акіндінова І.А., Бойко В.В., Васківська С., Водоп'янова Н.Є., Маслач К., Орел В. Є., Скугаревська М.М., Трунов Д.В.);

б) праці присвяченні регуляції емоційного стресу (Розов В.І., Бодров В.А., Аболін Л.М., Вальдман А.В., Грінберг Д., Косицкий Г.І., Смирнов В.М., Лазарус Р., М'ясищев В.Н.); в) суб'єктивний підхід до управління стресом (Грінберг Д., Шаталова Т., Ксенофонтowa Є.Г.); г) праці присвячені особливостям формування емоційної стійкості (Аболін Л.М., Варданян Б.Х., Левітов Н.Д.) та ін. Очевидна актуальність проблеми й зумовила вибір теми дослідження. Метою статті є дослідження психологічних характеристик професійної діяльності банківських працівників.

Нервова напруга, втома і роздратування після роботи переносяться в сім'ї. Окрім наявності хронічного руйнуючого стресу в банківській сфері є ще особливі причини, що зумовлюють необхідність організації спеціалізованої соціально-психологічної підтримки в банках. Доволі жорсткими є загальні професійні вимоги до працівників банківської сфери.

По-перше, це обов'язкова умова найвищого професіоналізму, що досягається в процесі освіти (п'ять років) і практичної діяльності (не менше трьох років) з подальшим регулярним підвищенням кваліфікації. У зв'язку з високою відповідальністю та напруженістю роботи людей в банківській сфері і тривалість життя знижена (в середньому на чотири - сім років) в порівнянні з тривалістю життя осіб, зайнятих в інших професійних сферах. Отже, банківський менеджер витрачає більше часу на отримання освіти і досвіду, ніж інші фахівці, а живе і працює менше. У зв'язку з цим, цінність банківського кадрового складу є високою внаслідок часових і фінансових труднощів його оновлення або заміни.

По-друге, обов'язковою є наявність в банку позитивного соціально-психологічного клімату і регуляції взаємодії між службовцями за допомогою чітких морально-етичних норм. Через закритість банківської сфери і обов'язковість нерозголошення банківської таємниці плинність кадрів тут особливо небажана. По суті, відхід службовця будь-якого рангу, що володіє конфіденційною інформацією, може загрожувати банкові фінансовим крахом. Особлива атмосфера банку, позитивний соціально-психологічний клімат може утримати і стабілізувати незадоволеного працівника а, отже, запобігти «просочуванню» секретної інформації.

По-третє, необхідно, щоб в банку стабільно підтримувалася система чіткої ієрархії. Тому соціально-психологічні суперечності у взаємодіях керівництва і виконавців можуть бути пом'якшені спеціальними заходами, спрямованими на зниження напруженості в колективі. Це не тільки знизить рівень конфліктності в банку, але й може запобігти «бунту виконавців». Банку взагалі значно дешевше обійдеться витрата засобів на матеріальне і моральне стимулювання своїх працівників, ніж на їх звільнення, рекрутування нових кваліфікованих кадрів, їх навчання і підвищення кваліфікації.

По-четверте, банківська сфера ставить високі вимоги до точності роботи фахівців. При цьому наявність сприятливої соціально-психологічної атмосфери в колективі банку знижує вірогідність помилок, «вартість» яких нерідко вимірюється числом з безліччю нулів. І навпаки, в колективі, в якому присутня напружена і знервована обстановка, ризик виникнення таких помилок, а отже, і фінансових збитків значно зростає.

І нарешті, по-п'яте, ставляться високі вимоги до надійності банківських співробітників. У сучасних умовах економічно вигіднішим є формування штату постійних співробітників, відданість яких перевірена роками спільної роботи, ніж вимушена зміна кадрового складу банку.

Результати дослідження. Дослідження психологічних характеристик професійної діяльності банківських працівників проводилося на базі Тересвянського відділення ПАТ КБ «ПриватБанк». В емпіричному дослідженні взяли участь банківські працівники в кількості 40 осіб. Для реалізації мети дослідження був обраний відповідний психодіагностичний інструментарій, зокрема: методика К.Томаса діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки, адаптація Н.В.Гришиної та «Діагностика загального рівня комунікабельності» за В.Ф.Ряховським.

На основі отриманих результатів дослідження за методикою К.Томаса «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки», адаптація Н.В.Гришиної, спостерігаємо,

що у банківських працівників I групи середнє значення за показником суперництво складає 6,95, співпраця – 5,88, компроміс – 7,08, уникнення – 6,99 та пристосування – 6,19. Тобто, найбільш вираженими є показники шкал компромісу, уникнення та суперництва. Отримані результати вказують на прагнення більшості працівників даної групи перемагати і вступати у боротьбу, турбуючись тільки про власні інтереси. Однак, вони здатні уникнути конфліктної ситуації, не вступаючи в обговорення проблемних питань. Поведінка досліджуваних може бути спричинена бажанням до самовираження, готовності до конкуренції з метою професійної самореалізації. Часті конкуруючі конфлікти можуть призвести до виникнення стресових ситуацій. Аналізуючи отримані показники способів регулювання конфліктів II групи досліджуваних спостерігаємо виражені показники компромісу (сер.зн. – 6,88) та уникнення (сер.зн. - 6,70). Це можемо проінтерпретувати значним досвідом роботи досліджуваних, які не бажають конкурувати та характеризуються більш врегульованою емоційною стійкістю під час виникнення конфліктних ситуацій.

Однак, слід зазначити на низьких показниках співпраці, як способу регулювання конфлікту в обох групах досліджуваних, зокрема, у досліджуваних I групи сер. зн. 5,88, у досліджуваних II групи – 5,76. Це негативна тенденція, яка, у свою чергу, може стати причиною виникнення стресових ситуацій.

Отримані результати методики діагностики загального рівня комунікабельності дають можливість зробити висновок, що у II групи досліджуваних нормальний рівень комунікабельності $X_{сер.}=14,05$ ($\sigma = 2,74$). Тобто, вони допитливі, досить терплячі у спілкуванні з іншими, вміють без зайвої запальності відстоювати свою позицію, висловлювати свою думку по різних питаннях, охоче знайомляться з новими людьми та люблять брати участь у різних дискусіях. Це дуже хороші якості, які допомагатимуть працівникам розвиватися у професійному плані. Щодо досліджуваних I групи, то у них спостерігається досить високий рівень комунікабельності $X_{сер.}=13,03$ ($\sigma = 3,29$). Це означає, що вони досить товариські, іноді надміру, готові прийти на допомогу, не оцінюючи власних можливостей. Характеризуються низьким проявом терпіння і відваги при зіткненні з серйозними проблемами, що може негативно позначитися на їх професійній діяльності.

Висновки. Отже, проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів дослідження психологічних характеристик професійної діяльності банківських працівників. Подальша перспектива розробки окресленої теми полягає в необхідності визначення та розробки специфіки психологічного впливу на емоційну сферу банківських працівників. Матеріали дослідження можуть бути покладені в основу професійно-психологічного відбору та оцінки персоналу банку, індивідуального консультування працівників.

Список використаних джерел

1. Корольчук М. С. Психодіагностика: навч. посібник / М. С. Корольчук, В. І. Осьодло. – К. : Ельга; Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
2. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 580 с.
3. Леонова А. Б. Комплексна методологія аналізу професійного стресу: від діагностики до профілактики та корекції / А. Б. Леонова // Психологічний журнал. - 2004. - № 2. – 26-45 с.

ВЛИЯНИЕ БАНКОВСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА РЕГУЛИРОВАНИЕ ОБЪЕМА ДЕНЕЖНОЙ МАССЫ

ВЕРБИЦКАЯ В. И., канд. экон. наук, доц.

Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет

На современном этапе проблема формирования необходимого объема денежной массы в Украине является очень важной, ведь основной задачей является достижение

<i>Степанов В. Ю.</i> Інформаційно-аналітичне забезпечення системи публічного управління та адміністрування.....	274
<i>Стоян А. В.</i> Організаційно-економічні особливості формування привабливості туристського продукту.....	276
<i>Стрельченко О. Г.</i> Співвідношення категорій «адміністративна послуга», «адміністративна послуга у сфері охорони здоров'я» та «фармакологічна послуга».....	277
<i>Стрібна Я. В.</i> Забезпечення кризостійкості спеціалістів публічного адміністрування.....	280
<i>Томашевська Т. В.</i> Характеристика системи рекрутування політико-управлінської еліти в Україні.....	282
<i>Торяник С. О.</i> Вдосконалення механізмів управління земельними ресурсами та контролю за їх використанням.....	285
<i>Турик М. В.</i> Коаліційна угода як шлях до формування парламентської коаліції.....	287
<i>Харайм І. В.</i> Співробітництво з міжнародними організаціями як важливий аспект стратегії регіонального розвитку.....	288
<i>Хмиров І. М.</i> Державне регулювання ринком освітніх послуг в умовах розвитку інформаційного суспільства.....	291
<i>Черкаська В. В.</i> Державне регулювання функціонування інтегрованих формувань в аграрному секторі.....	292
<i>Чернов С. І.</i> Впровадження моделі smart cities & smart communities у діяльність спроможних громад.....	294
<i>Шевчук Р. Б.</i> Функціонування економічного механізму державного управління при забезпеченні попередження надзвичайних ситуацій.....	296
<i>Ющенко Л. І.</i> Механізми співпраці державної влади і громадськості: зарубіжний досвід..	298

СЕКЦІЯ 4 ФІНАНСИ, БАНКІВСЬКА СПРАВА ТА СТРАХУВАННЯ 301

<i>Olha Zaslavska, Valeriya Ohorodnyk.</i> Regional banks in Ukraine: advantages and problems of functioning.....	301
<i>Vasyl Zelenko, Natalia Zelenko.</i> Innovations in the system of social protection of Ukraine: eu experience.....	302
<i>Александрук М. І.</i> Рівень капіталізації страхових компаній в Україні.....	305
<i>Алмаші С. І.</i> Психологічні характеристики професійної діяльності банківських працівників.....	308
<i>Вербицкая В. И.</i> Влияние банковской деятельности на регулирование объема денежной массы.....	310
<i>Вербицька В. І.</i> Облікова політика підприємства як запорука його ефективної роботи....	313
<i>Дубина М. В., Дубина П. В.</i> Особливості функціонування кредитної системи України.....	316
<i>Жигар Н. М.</i> Соціальне страхування як необхідна складова соціального захисту.....	319
<i>Жирида Х. В.</i> Аналіз податкового навантаження в Україні.....	321
<i>Кальченко О. М.</i> Роль фінансового планування на сучасних підприємствах.....	323
<i>Клименко К. В.</i> Особливості запровадження нових фінансових інструментів на фондових біржах.....	326
<i>Ковальова Т. В.</i> Про сутність електронних грошей.....	328
<i>Коляда Т. А.</i> Генеза і еволюція комплаєнс-контролю: аналіз зарубіжного досвіду.....	330
<i>Король О. Ю.</i> Непрямі податки у структурі доходів державного бюджету України.....	332
<i>Кривицька О. Р.</i> Щільність страхування життя в Україні та країнах Євросоюзу.....	334
<i>Крутько М. А.</i> Теоретичні аспекти фінансових інвестицій за євроінтеграційних викликів	336
<i>Луценко О. А., Поливана Л. А.</i> Ринок аграрного страхування: проблеми і перспективи розвитку.....	339
<i>Момот Т. В.</i> Фінансові послуги на арт-ринку: інформаційне забезпечення та світові тенденції.....	342

<i>Новіков А. О.</i> Соціальні аспекти фінансово-економічної безпеки транспортних підприємств.....	344
<i>Попенко І. Т.</i> Позиціонування компанії «УНІКА» на страховому ринку України.....	346
<i>Радух Б. Н.</i> Тенденції розвитку факторингу.....	348
<i>Савчук О. А.</i> Страхування музичної індустрії: українські реалії та іноземна практика.....	350
<i>Солодовнік О. О.</i> Моделі фінансування проектів публічно-приватного партнерства.....	352
<i>Торяник Ж. І.</i> Оцінка фінансової безпеки пат «скай банк» на основі узагальненого таксономічного показника.....	354
<i>Щерба Т. В.</i> Сучасні дискусії щодо поняття надійності страхових компаній України.....	357

СЕКЦІЯ 5 ТУРИЗМ 360

<i>Долгопола Г. Є., Коробейникова Я. С., Зоріна Г. П.</i> Метафізичні об'єкти в розробці екскурсійних маршрутів.....	360
<i>Зайцева М. М.</i> Інноваційні стратегії в розвитку підприємств ресторанного господарства	363
<i>Курьло О. В.</i> Возникновение и развитие агротуризма в республике Беларусь.....	365
<i>Потишняк О. М.</i> Розробка стратегічних напрямів розвитку підприємств туризму.....	368
<i>Стоян А. В.</i> Організаційно-економічні особливості формування привабливості туристського продукту.....	371

СЕКЦІЯ 6 ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ 373

<i>Shtyrkhun Kh., Baranets A.</i> Current state of investment climate in Ukraine.....	373
<i>Базарко І. М.</i> Сучасний стан системи державного управління забезпечення житлом військовослужбовців як окремої категорії громадян України.....	375
<i>Васильченко М. І.</i> Аграрний сектор економіки України: основні проблеми та стратегічні імперативи стійкого розвитку.....	377
<i>Вербицкая В. И.</i> Роль государства в финансировании инновационной деятельности предприятий Украины.....	379
<i>Віхорт Ю. В.</i> Інструменти фінансування екологічних інновацій в Україні.....	382
<i>Вороніна О. О.</i> Перспективи розвитку державно-приватного партнерства в охороні здоров'я України.....	384
<i>Гордовський В. Ю.</i> Сучасний стан кредитного забезпечення промисловості України.....	387
<i>Коробка С. В.</i> Інноваційні засади соціально-економічного розвитку сільських територій	388
<i>Манаєнкова Ю. В.</i> Соціально-економічні детермінанти захворюваності населення в Україні.....	392
<i>Нароган В. В.</i> Таргетування валютного курсу як альтернативний монетарний режим в політиці монетарної влади.....	394
<i>Орлова Н. С., Мохова Ю. Л.</i> Економічні аспекти сталого розвитку України.....	396
<i>Островерх Л. Л.</i> Особливості застосування монетарного таргетування для досягнення макроекономічної стабілізації.....	398
<i>Полєнніков М. О.</i> Еволюція розвитку соціальної держави.....	401
<i>Савенко К. С.</i> Економічна безпека споживачів житлово-комунальних послуг: ризик-орієнтований підхід до її забезпечення.....	404
<i>Самойленко І. О.</i> Соціальні аспекти в умовах лібералізації ринку електроенергії.....	406
<i>Святюк О. Р., Святюк Д. Р.</i> Регулювання діяльності фінансового сектору держави.....	409
<i>Святогор В. В.</i> Малі підприємства та венчурне фінансування як основа інноваційного розвитку економіки України.....	412
<i>Сіренко Р.</i> Функціонування мережі фізкультурно-спортивних споруд Львівщини: соціально-економічний аспект.....	414
<i>Степанюк Н. А.</i> Кризові явища в умовах глобальної фінансової нестабільності.....	417