

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара  
Факультет міжнародної економіки



Дніпровський національний університет  
імені Олеся Гончара

## **Матеріали**

XVIII Міжнародної науково-практичної  
конференції

# **СУЧАСНІ МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ: ДРАЙВЕРИ УСПІХУ ТА ВИКЛИКИ РОЗВИТКУ**

ТОМ 1

Дніпро

22-23 березня 2018 р.

MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE  
Oles Honchar Dnipro National University  
Faculty of International Economics

**MODERN INTERNATIONAL  
ECONOMIC RELATIONS: DRIVERS  
FOR SUCCESS AND CHALLENGES  
FOR DEVELOPMENT**

Conference Proceedings

Dnipro, March 22-23, 2018

**VOLUME 1**

Dnipro

2018

УДК 339.9(06)  
ББК 65.5я431

СУЧАСНІ МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ:  
ДРАЙВЕРИ УСПІХУ ТА ВИКЛИКИ РОЗВИТКУ

MODERN INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS: DRIVERS FOR SUCCESS AND  
CHALLENGES FOR DEVELOPMENT

Матеріали XVIII Міжнародної науково-практичної конференції

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Голова організаційного комітету:

Поляков М.В. – ректор Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара, д.ф.-м.н., професор, член-кореспондент НАН України

Заступник голови організаційного комітету:

Стукало Н.В. – декан факультету міжнародної економіки, д.е.н., професор

*Члени організаційного комітету:*

Велеско Серж – професор Університету прикладних наук Міттвайда (Німеччина)

Клюєв В.П. – професор кафедри фундаментальних дисциплін

Краснікова Н.О. – завідувач кафедри міжнародної економіки і світових фінансів, к.е.н., доцент

Мешко Н.П. – завідувач кафедри менеджменту та туристичного бізнесу, д.е.н., професор

Стеблянка І.О. – завідувач кафедри економіки та управління національним господарством, д.е.н.

Трифонов О.Д. – доцент кафедри міжнародної економіки і світових фінансів, к.е.н.

Джусов О.А. – професор кафедри менеджменту та туристичного бізнесу, д.е.н., професор

Сардак С.Е. – професор кафедри економіки та управління національним господарством, д.е.н.

Сімахова А.О. – заступник декана факультету міжнародної економіки з навчальної роботи, к.е.н., доцент

Гапоненко С.О. – заступник декана факультету міжнародної економіки з питань іноземних студентів

Редько В.Є. – заступник декана факультету міжнародної економіки з міжнародної діяльності, к.е.н., доцент

Кобченко А.А. – заступник декана факультету міжнародної економіки з організаційно-виховної роботи

Грабильникова О.А. – зав. навчально-методичного центру післядипломної освіти та підвищення кваліфікації, доцент

С 91 Сучасні МЄВ: драйвери успіху та виклики розвитку: Матеріали XVIII Міжнародної науково-практичної конференції: м. Дніпро, 22-23 березня 2018 р. – 207 с.

У збірнику надруковано матеріали XVIII Міжнародної науково-практичної конференції „Сучасні МЄВ: драйвери успіху та виклики розвитку”, що відбулася 22-23 березня 2018 року в Дніпровському національному університеті імені Олеся Гончара, на якій обговорювались актуальні питання співробітництва з ЄС, сучасні тенденції розвитку ринку освітніх послуг, сучасні імперативи розвитку національної економіки, питання розвитку «зеленої економіки», проблеми розвитку цифрової економіки, сучасні тенденції розвитку світового туризму.

Даний випуск містить тези доповідей учасників конференції.

Для наукових працівників, викладачів, студентів, працівників фінансово-кредитних установ, державних службовців та підприємницьких структур.

УДК 339.9(06)  
ББК 65.5я431

**к.е.н. Макаренко С. М., Капліна Є. О.**

*Херсонський державний університет*

**к.т.н. Олійник Н. М.**

*Херсонський національний технічний університет*

## **ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДТРИМКИ ТА РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ**

Пошук та підготовка талановитих співробітників, знання і досвід яких дозволять бізнесу досягти стратегічних цілей, - ключове завдання для ТОП-менеджменту будь-якого суб'єкта господарювання. Водночас, сучасні реалії ведення бізнесу свідчать про те, що досить часто на підприємствах, установах та організаціях при наявності спроможної й талановитої молоді, внаслідок некомпетентності працівників кадрової служби відбувається неефективне використання особистісного і професійного потенціалу персоналу, не враховуються реальні психофізіологічні здатності працівників до виконання встановлених функціональних обов'язків. Як наслідок, знижується вмотивованість співробітників до самовдосконалення, що призводить не лише до зменшення продуктивності праці, а й до зростання її напруженості, рівня браку та відходів у виробництві. За основу приймаються постійні, проте малоефективні, затримки після робочого дня внаслідок несвоєчасного виконання доведених планових завдань, що призводить до зростання вірогідності можливого травматизму через порушення ритмів життєдіяльності та техніки безпеки.

Формування оптимальної стратегії підтримки та розвитку індивідуальних здібностей особистості є найважливішою складовою подальшого ефективного функціонування суб'єктів господарювання всіх форм власності та національної економіки взагалі. Відсутність обґрунтованої стратегії на інтервалі первинного навчання та подальшого підвищення кваліфікації може призвести до підготовки фахівців за неактуальними та неконкурентоспроможними спеціальностями, що, в свою чергу, призведе до

зростання рівня безробіття, особливо серед молоді, та втрати стимулів до здобуття знань в навчальних закладах. Не завжди випускники, навіть з високим рівнем оцінок, відповідають професійним компетентностям, які висуваються до даної кваліфікації на ринку праці [1].

Однією з умов формування конкурентоспроможних трудових ресурсів на відповідному сегменті ринку є усвідомлення майбутніми фахівцями необхідності постійної підтримки та розвитку індивідуальних професійних здібностей. Спеціалізована робоча сила в умовах роботизації виробничих процесів має величезне значення, проте, на жаль, на спеціалізовану освіту в Україні майже не звертають уваги, незважаючи на рівень та якість її здобуття. Часто можна спостерігати працівників, які, займаючи посади менеджерів за відповідними напрямками господарської діяльності, не мають якісної освіти та не проходять курси підвищення професійних компетенцій за визначеним видом економічної діяльності. Також, однією з розповсюджених помилок з боку роботодавців є пошук «універсального» працівника. Оголошеннями про пошук співробітників передбачено обов'язковість поєднання у кандидатів профільної вищої освіти, багаторічного досвіду роботи, відмінного знання мов та володіння комп'ютерною технікою. Водночас, чисельність фахівців, що відповідають окресленим вище критеріям, - дуже обмежена, і роботодавець, звужуючи коло пошуку та зменшуючи обсяг пропозиції на ринку трудових ресурсів, фактично зобов'язується в майбутньому переплачувати «універсальному» кандидату за наявність навичок і знань, які майже не використовуються у повсякденній діяльності.

В сучасних умовах ведення бізнесу головним стає не здобуття диплому про закінчення закладу вищої освіти, а отримання додаткових якісних знань й навиків за обраним та актуальним напрямом діяльності. Також можна погодитися з авторами [2], що без змін у роботі загальноосвітніх навчальних закладів, вища школа України ризикує потрапити до пастки, коли домінування гуманітарних спеціальностей значно перевищуватиме попит на

ринку праці, а отже сприятиме зменшенню престижності вищої освіти загалом та розчаруванню широких верств суспільства у тих соціальних можливостях розвитку, які надає людині краща освіта. Вирішувати зазначене потрібно за участю університетів одночасно із запровадженням у школах професійної орієнтації учнів, формування здатності до самостійного мислення, відповідального ухвалення рішень і планування власного життя.

Органи державної влади та місцевого самоврядування спільно з представниками суб'єктів господарювання усіх форм власності повинні приймати активну участь у розробці узгодженого механізму підготовки фахівців за актуальними навчальними програмами, що дозволить не лише знизити рівень безробіття серед економічно-активного населення, а й створити дієву модель розвитку та покращити загальний рівень якості життя.

На прикладі Херсонської області можемо констатувати той факт, що на сьогодні за наявності відповідного законодавчого механізму в даному напрямку Херсонський державний університет може співпрацювати з наступними провідними підприємствами регіону: ТОВ «Амалтея» та його партнери, автохолдинг «Автопланета» (ТОВ «Автопланета Плюс», ТОВ «Центр Херсон», ТОВ «Фольцваген Центр Херсон»). На безоплатній основі готові прийняти та поділитися практичним досвідом фахівці Департаменту економічного розвитку і торгівлі Херсонської обласної державної адміністрації, Херсонської обласної міжгалузевої ради профспілок та Херсонської обласної організації профспілки працівників текстильної та легкої промисловості. Тісна співпраця із вказаними суб'єктами господарювання в процесі розвитку індивідуальних здібностей здобувачів вищої освіти дозволить в подальшому зменшити тривалість адаптаційного періоду і сприятиме досягненню високого рівня продуктивності праці в найкоротші терміни.

*Список використаних джерел:*

1. Макаренко С. М. Визначення професійних компетентностей фахівців як складової формування оптимальної стратегії розвитку трудових ресурсів / С. М. Макаренко, Т. А. Абельдяєва, Т. С. Казакова, Н. М. Олійник // Економічний простір: Збірник наукових праць. – Дніпро: ПДАБА, 2017. – № 127. – С. 150-161.

2. Півняк Г. Формування державного замовлення на підготовку фахівців інженерних та фізико-математичних спеціальностей / Г. Півняк, О. Азюковський, М. Трегуб, А. Бардась // Вища школа: Науково-практичне видання. - К., 2017. - № 2 (151). - С. 17-32.

**к.е.н. Македон В. В.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара*

## **ФОРМАТ ВПЛИВУ «ЗЕЛЕНОЇ ЕКОНОМІКИ» НА СВІТОВИЙ ТЕХНІКО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК**

Необхідність вирішення екологічних проблем для прогресу людства знайшла своє віддзеркалення в прийнятих усіма країнами світу глобальних «Цілях розвитку тисячоліття» ООН (Millennium Development Goals), в яких одна з цілей пов'язана із забезпеченням екологічної стійкості. Посилення екологічних обмежень привело до усвідомлення необхідності формування нового типу економічного розвитку у світі, визначення нового «зеленого» економічного курсу. Контури такого курсу запропоновані в ініціативах ООН по переходу до «зеленої» економіки (green economy), програмах зеленого зростання (green growth) країн ОЭСР до 2030 року.

За визначенням, даним в доповідях ООН, «зелена» економіка визначається як економіка, яка підвищує добробут людей і забезпечує соціальну справедливість, і при цьому істотно знижує ризики для довкілля і її деградації. Важливими рисами такої економіки є [1]:

- ефективного використання природних ресурсів;
- збереження і збільшення природного капіталу;
- зменшення забруднення;
- низькі вуглецеві викиди;
- запобігання втраті екосистемних послуг і біорізноманітності;
- зростання прибутків і зайнятості.

## ЗМІСТ

<b><i>Akcaoglu E., Wehner R.</i></b> Socially responsible business for a circular economy: lessons from the German experience .....	4
<b><i>Zhylenko K. M., Matviets M.V.</i></b> Main aspects of transnationalization .....	7
<b><i>Krupskyi O. P.</i></b> Franchising as a tool for the enterprise activity development .....	10
<b><i>Partycki S., Sikora-Cholody E., Kwiatosz K.</i></b> Partnership in culture as a new opportunity for European development and integration, on the example of cooperation between Lublin and the Eastern partnership countries .....	13
<b><i>Sardak S. E., Slyvenko O. V.</i></b> Analyse langfristiger strategien zur Verbesserung der energieeffizienz der länder der Europäischen Union .....	15
<b><i>Абесадзе Р. Б., Бурдули В. Ш., Лазарашвили Т. Н.</i></b> Необходимость выправления деформированной отраслевой структуры национальной экономики Грузии как главный императив ее развития .....	18
<b><i>Автухов Є. Ю., Мешко Н. П.</i></b> Проблеми залучення приватних інвестицій для розвитку відновлювальної енергетики України .....	23
<b><i>Андрійчук Н. М.</i></b> Актуальність вивчення іноземних мов студентами немовних спеціальностей у контексті європейського розвитку держави .....	26
<b><i>Богдан Н. И.</i></b> Эффективность инновационной политики Беларуси в контексте международных индикаторов .....	29
<b><i>Бойко Т. В.</i></b> Розвиток промислового туризму у місті Дніпро .....	32
<b><i>Волкова Н. В.</i></b> Проблеми державного регулювання ринку праці України .....	35
<b><i>Галасюк В. В.</i></b> «G-теория» – основа новой цифровой экономической теории .....	38
<b><i>Гиорги Сигуа</i></b> Инструменты и источники финансирования инновационного развития экономики стран ЕС и Грузии .....	41
<b><i>Головка Л.С.</i></b> Формування «стійкого зеленого маркетингу» на світовому ринку органічної продукції .....	49



<b>Длугопольський О. В.</b> Визначення екологічного фактору суспільного розвитку на міжнародному порядку денному .....	52
<b>Дорошкевич В. І.</b> Імперативи розвитку національного господарства в сфері економічної безпеки .....	56
<b>Ейхман О. А.</b> Можливості соціальних мереж в розвитку туризму .....	59
<b>Єфіменко О. В., Трифонова О. Д.</b> Перспективи розвитку міжнародного ринку акцій як складової світового фінансового ринку .....	62
<b>Звиад Кварацхелия</b> Глобализация и грузинское государство .....	65
<b>Иванов Е. А.</b> Актуальные требования к компетенциям будущих специалистов в области логистики .....	68
<b>Касян С. Я., Поздняков Д. О.</b> Міжнародна інтеграція інноваційних космічних технологій і техніки України у маркетинговий простір ЄС .....	71
<b>Косова Т. Д., Ярошевська О. В.</b> Адаптація фондових механізмів формування капіталу суб'єктів господарювання до умов співробітництва з Європейським Союзом .....	74
<b>Краснікова Н. О., Красніков П. Д.</b> Проблеми та перспективи використання в світі «зеленої» енергетики .....	77
<b>Курінний В. О.</b> Концепція «зеленої економіки» як напрям стійкого розвитку .....	80
<b>Ляшко Д. Ю.</b> Аналіз сучасного стану ринку транспортних послуг України .....	83
<b>Макаренко М. І.</b> Особливості фіналізації нетрадиційної грошово-кредитної політики в єврозоні .....	87
<b>Макаренко С. М., Капліна Є. О., Олійник Н. М.</b> Формування оптимальної стратегії підтримки та розвитку індивідуальних здібностей особистості .....	90
<b>Македон В. В.</b> Формат впливу «зеленої економіки» на світовий техніко-економічний розвиток .....	93
<b>Марущак М. І., Осінчук Р. Р., Шумеляк А. М., Криницька І. Я., Габор Г. Г.</b> Переваги інтегративного підходу у підготовці медичних кадрів .....	96
<b>Марченко І. Ф.</b> Волонтерство – як інноваційна складова в формуванні фахових та суспільних компетентностей майбутніх лідерів .....	99