

КЛАСИЧНИЙ ПРИВАТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**ПРИАЗОВСЬКИЙ
ЕКОНОМІЧНИЙ ВІСНИК**

Електронний науковий журнал

6(23) 2020

**Запоріжжя
2020**

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Головний редактор:

Галъцова Ольга Леонідівна – доктор економічних наук, професор (завідувач кафедри національної економіки, маркетингу та міжнародних економічних відносин Класичного приватного університету).

Члени редакційної колегії:

Бондаренко Світлана Анатоліївна – доктор економічних наук (старший науковий співробітник відділу ринкових механізмів і структур Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України).

Виговська Валентина Вікторівна – доктор економічних наук, професор (професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування Національного університету «Чернігівська політехніка»).

Козирєва Олена Вадимівна – доктор економічних наук, професор (завідувач кафедри менеджменту і адміністрування Національного фармацевтичного університету).

Мінакова Світлана Михайлівна – доктор економічних наук, професор (головний науковий співробітник відділу макроекономіки та державного управління Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій).

Ненно Ірина Михайлівна – доктор економічних наук, доцент (професор кафедри менеджменту та інновацій Одеського національного університету імені І.І. Мечникова).

Новікова Марина Миколаївна – доктор економічних наук, професор (завідувач кафедри менеджменту і публічного адміністрування Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова).

Ткач Вікторія Олександрівна – доктор економічних наук, доцент (професор кафедри міжнародного туризму, готельно-ресторанного бізнесу та мовної підготовки Університету імені Альфреда Нобеля).

Трохимець Олена Іванівна – доктор економічних наук, професор (професор кафедри національної економіки, маркетингу та міжнародних економічних відносин Класичного приватного університету).

Шмиголь Надія Миколаївна – доктор економічних наук, професор (завідувач кафедри обліку та оподаткування Запорізького національного університету).

Шульц Світлана Леонідівна – доктор економічних наук, професор (завідувач відділу регіональної економічної політики ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долинського НАН України»).

Якименко-Терещенко Наталія Василівна – доктор економічних наук, професор (завідувач кафедри економічного аналізу та обліку Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»).

Ян Польцин – доктор економічних наук, професор (Державна вища школа імені Станіслава Сташица в м. Піла, Польща).

Електронна сторінка видання: <http://pev.kpu.zp.ua>

Видання входить до категорії «Б» «Переліку електронних фахових видань, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук» на підставі Наказу МОН України від 17 березня 2020 року № 409 (Додаток 1)

**Рекомендовано до поширення в мережі інтернет відповідно до рішення Вченої ради
Класичного приватного університету
(від 2 грудня 2020 року протокол № 4)**

Наукове видання

ПРИАЗОВСЬКИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ ВІСНИК

Електронний науковий журнал

6(23) 2020

Коректура • *О.А. Скрипченко*

Комп'ютерна верстка • *В.О. Удовиченко*

Відповідальність за достовірність фактів, цитат, власних імен, географічних назв, назв підприємств, організацій, установ та іншої інформації несуть автори статей. Висловлені у цих статтях думки можуть не збігатися з точкою зору редакційної колегії і не покладають на неї ніяких зобов'язань.

Засновник:

Класичний приватний університет

Адреса редакції журналу: вул. Жуковського, 70-б, каб. 219,
м. Запоріжжя, Україна, 69002

Відповідальний секретар: Трохимець Олена Іванівна

E-mail: journal@rev.kpu.zp.ua

Телефон: +38 (095) 369-23-67

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

Песцова-Світалка О.С., Кононенко Ж.А.

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

ПРИРОДНИХ МОНОПОЛІЙ В УКРАЇНІ.....3

СЕКЦІЯ 2

СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО

І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

Бучинська Т.В.

ВПЛИВ ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ТА ПОВЕДІНКОВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ

НА ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ УНІВЕРСАЛЬНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ЛЮДИНИ.....10

Корінний С. О., Зачепило Д.А., Корохова М.С.

ПОЛІТИКА УКРАЇНИ У СФЕРІ ЗАЛУЧЕННЯ

ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ ТА КРЕДИТНИХ РЕСУРСІВ.....15

Назаров М.І., Нізельська М.А.

РОЗВИТОК ЛОГІСТИКИ НА ОСНОВІ ВПРОВАДЖЕННЯ

ПРОЦЕСІВ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ.....20

Рябець Н.М., Тимків І.В.

ШЕРІНГ-ЕКОНОМІКА: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ТА СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ

РОЗВИТКУ В ГЛОБАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ.....25

СЕКЦІЯ 3

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Колобердянко І.І., Федорець А.О.

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

У МАКРОЕКОНОМІЧНИХ ПОКАЗНИКАХ.....31

Поліщук А.С., Ткаченко О.В.

ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВ

ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ.....39

Сіренко К.Ю., Гончаренко О.Г.

СТРАТЕГІЧНА МОДЕЛЬ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ.....44

СЕКЦІЯ 4

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Гальцова О.Л., Кучерова Г.Ю., Гончаренко Ю.В.

RS-АНАЛІЗ ПОВЕДІНКИ СТЕЙКХОЛДЕРІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ЗА ПОКАЗНИКОМ ЧАСТОТИ ЗАПИТІВ ОНЛАЙН

В УМОВАХ ОБМЕЖЕНОЇ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПРОЗОРОСТІ САЙТІВ.....51

Громова О.В., Мельничук А.В.

ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ

У СФЕРІ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ.....57

Громова О.В., Потоцька Ю.Є.

ОПТИМІЗАЦІЯ МЕТОДІВ ОЦІНКИ

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....61

Драган О.І., Бергер А.Д.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПОНЯТЬ «СТРАТЕГІЯ», «ІННОВАЦІЯ»,

«КОНКУРЕНТНА ПЕРЕВАГА» У МЕТОДОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....68

Свтушенко В.А., Кудінова М.М., Шкумат А.В.

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ

СУБ'ЄКТІВ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....73

Свтушенко В.А., Шуба Т.П., Нежелська О.С.

УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....79

Каламан О.Б., Мандрикін Д.В.

ОСНОВНІ СКЛАДНИКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ

СТРАТЕГІЇ КОРПОРАТИВНОГО БРЕНДУ.....85

Кислюк Л.В.

ПРАКТИКИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

В КОМПАНІЯХ УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН.....91

Кутідзе Л.С. МЕТОДИКА ЗАСТОСУВАННЯ БЕНЧМАРКІНГУ ДЛЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	97
Лозовський О.М., Новак І.Г. МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВА У КРИЗОВІЙ СИТУАЦІЇ	103
Новик І.В. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА.....	109
Обельницька Х.В., Бурачок О.І. ПЕРЕДУМОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ КОНТРОЛІНГУ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ З ВИГОТОВЛЕННЯ МЕБЛІВ.....	114
Павлова С.І., Овандер Н.Л., Рижук А.В. МАРКЕТИНГОВЕ СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ МОЛОКОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	122
Панасюк О.В., Мазанович І.С. УДОСКОНАЛЕННЯ АНАЛІЗУ ГРОШОВИХ ПОТОКІВ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЇХ ОПТИМІЗАЦІЯ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ.....	128
Садовська І.І., Петропавловська С.С. ВПЛИВ ВИБОРУ СОЦІАЛЬНОЇ МЕРЕЖІ ТА КОНТЕНТУ НА ЕФЕКТИВНОСТІ ВЗАЄМОДІЇ ТА ЗАЛУЧЕННЯ ЦІЛЬОВОЇ АУДИТОРІЇ.....	134
Сичова І.Ю., Терещенко Е.Ю. ПАНДЕМІЯ КОРОНАВІРУСУ ЯК ОСНОВНИЙ РИЗИК ДЛЯ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ.....	141
Стратійчук В.М., Новак І.Г. СУТНІСТЬ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА.....	146
Стригуль Л.С., Александрова В.О. ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННИЙ БІЗНЕС ЯК СКЛАДНИК ІНДУСТРІЇ СЕРВІСНОЇ ЕКОНОМІКИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ.....	151
Терещенко Е.Ю., Голик О.М. НАПРЯМИ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ.....	157
Федорченко А.В., Пономаренко І.В. ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МАШИННОГО НАВЧАННЯ У ВЕБНАЛІТИЦІ.....	162
Якимова О.О., Леміш К.М., Токаренко О.І. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ.....	166
СЕКЦІЯ 5	
РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА	
Ілляшенко І.О., Богославець О.Г., Бойко Н.О. ПРИРОДНО-РЕКРЕАЦІЙНІ КОМПЛЕКСИ УКРАЇНСЬКИХ КАРПАТ.....	171
Масленнікова В.В. РЕНОВАЦІЯ ПРОМИСЛОВОЇ ЗАБУДОВИ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПЛАНУВАННЯ ТЕРИТОРІЇ.....	176
Слащева А.В., Попова С.Ю., Романуха О.М. СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕТНОГАСТРОНОМІЧНОГО НАПРЯМУ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ МІСТА МАРІУПОЛЯ.....	180
СЕКЦІЯ 6	
ЕКОНОМІКА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ ТА ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА	
Семенова Т.В., Тисячник В.А. ОЦІНКА ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОЄКТУ.....	186
СЕКЦІЯ 7	
ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА	
Громова О.В., Крихтіна Ю.О., Антоненко А.Є. МЕХАНІЗМ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНИХ ДІЛОВИХ КОМУНІКАЦІЙ У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ.....	191
Мороз О.С. ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ.....	195
Наумова М.А. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ.....	200

Сало Я.В., Табанова А.І. ДЕМОГРАФІЧНИЙ ТА ОСВІТНІЙ АСПЕКТИ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	208
---	-----

СЕКЦІЯ 8**ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ**

Весперіс С.З., Самусь Г.І., Щербина О.В. ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ МАТЕРИНСТВА В УКРАЇНІ.....	216
Гнидок І.В., Ціпцора О.Ю. БЮДЖЕТНА СТІЙКІСТЬ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ ОТГ ВІННИЦЬКОГО РЕГІОНУ	225
Костюк В.А., Стеренчук М.М. УПРАВЛІННЯ ДОХОДАМИ І ВИТРАТАМИ БАНКУ.....	230
Пістунов І.М., Колотило М.Б. ВИЗНАЧЕННЯ НАЙБІЛЬШ ЕФЕКТИВНОГО АЛГОРИТМУ ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПОРТФЕЛЯ НА ФОНДОВИХ РИНКАХ США.....	234

СЕКЦІЯ 9**БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ**

Винниченко Н.В., Мірошніченко О.В., Черкай О.О. ПРОЗОРІСТЬ ЗВІТНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ	240
Воскресенська Т.І. САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТІВ ОБЛІКОВО-ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ: ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ЗДІЙСНЕННЯ	247
Мельничук І.І. ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ НА ТОРГОВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ.....	252
Наумова Т.А., Акімова Н.С., Топоркова О.В. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ МАРКЕТИНГОВИХ ВИТРАТ.....	256
Оляднічук Н.В., Підлубна О.Д. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ ВИРОБНИЦТВА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ.....	262
Чернецька О.В., Губарик О.М., Саванчук Т.М. ОБЛІКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ТУРИСТИЧНИХ ПОСЛУГ.....	269
Шевченко Л.Я., Шендригоренко М.Т., Куліш А.В. ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ В УКРАЇНІ.....	275

СЕКЦІЯ 10**МАТЕМАТИЧНІ МЕТОДИ, МОДЕЛІ
ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕКОНОМІЦІ**

Гаман Г.В. ЗАСТОСУВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ МОДЕЛЕЙ У ПРОЦЕСІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У СФЕРІ ПЕРСОНАЛУ.....	278
Ющенко Н.Л. ПРИНЦИПИ ПОВУДОВИ МОДЕЛЕЙ СИСТЕМИ ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО ТЕПЛОПОСТАЧАННЯ.....	283

CONTENTS

SECTION 1	
ECONOMIC THEORY AND HISTORY OF ECONOMIC THOUGHT	
Pestsova-Svitalka Oksana, Kononenko Ganna	
THEORY AND PRACTICE OF STATE REGULATION OF NATURAL MONOPOLIES IN UKRAINE.....	3
SECTION 2	
WORLD ECONOMY AND INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS	
Buchynska Tetiana	
THE INFLUENCE OF TECHNOLOGICAL AND BEHAVIORAL REVOLUTIONS ON THE BASIC CHARACTERISTICS OF UNIVERSAL HUMAN COMPETENCES.....	10
Korinnyi Serhii, Zachepylo Daria, Korokhova Maryna	
UKRAINE'S POLICY IN ATTRACTING FOREIGN INVEST-MENT AND CREDIT RESOURCES.....	15
Nazarov Mykola, Niselska Mariia	
DEVELOPMENT OF LOGISTICS ON THE BASIS OF IMPLEMENTATION OF DIGITALIZATION PROCESSES.....	20
Riabets Nataliia, Tymkiv Iryna	
SHARING-ECONOMY: CONCEPTUAL FRAMEWORKS AND CURRENT DEVELOPMENT TRENDS IN THE GLOBAL ECONOMIC SYSTEM.....	25
SECTION 3	
ECONOMY AND OPERATION OF NATIONAL ECONOMY	
Koloberdyanko Ivan, Fedorets Alina	
EVALUATION OF THE EFFICIENCY OF STATE REGULATION OF THE ECONOMY.....	31
Polishchuk Anatoliy, Tkachenko Oleksandr	
INFORMATION SECURITY OF ENTERPRISES AS A COMPONENT OF THE NATIONAL SECURITY OF THE STATE.....	39
Sirenko Kristina, Goncharenko Oksana	
STRATEGIC MODEL OF STATE REGULATION OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF LIGHT INDUSTRY OF UKRAINE.....	44
SECTION 4	
ECONOMY AND ENTERPRISE MANAGEMENT	
Galtsova Olga, Kucherova Hanna, Honcharenko Yuliia	
RS-ANALYSIS OF STAKEHOLDER BEHAVIOR IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS ON THE RATE OF FREQUENCY OF ONLINE REQUESTS IN THE CONDITIONS OF LIMITED INFORMATION TRANSPARENCY OF SITES.....	51
Gromova Olena, Melnychuk Andriy	
THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS OF ANTI-CRISIS MANAGEMENT IN THE FIELD OF PERSONNEL ADAPTATION.....	57
Gromova Olena, Pototska Yuliia	
OPTIMIZATION OF EVALUATION METHODS OF COMPETITIVENESS IN MODERN ENTERPRISES.....	61
Dragan Olena, Berher Alina	
INTERRELATION OF CONCEPTS «STRATEGY», «INNOVATION», «COMPETITIVE EDGE» IN METHODOLOGY OF FORMING OF THE ENTERPRISE'S COMPETITIVENESS.....	68
Yevtushenko Victoria, Kudinova Marina, Shkumat Anastasia	
IMPROVING THE SYSTEM OF MOTIVATION OF FOREIGN ECONOMIC ENTITIES.....	73
Yevtushenko Victoria, Shuba Tetyana, Nezhelska Olena	
RISK MANAGEMENT OF FOREIGN ECONOMIC ACTIVITY OF THE ENTERPRISE.....	79
Kalaman Olga, Mandrykin Denis	
MAIN COMPONENTS OF THE EFFECTIVE FUNCTIONING OF THE CORPORATE BRAND STRATEGY.....	85
Kysliuk Liubov	
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PRACTICES IN UKRAINE COMPANIES: CURRENT STATE.....	91
Kutidze Lyudmila	
THE METHOD OF USING BENCHMARKING TO IMPROVE THE PROCESS OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE TRADE ENTERPRISE	97
Lozovskiy Alexander, Novak Irina	
ENTERPRISE MANAGEMENT IN CRISIS SITUATIONS.....	103

Novyk Iryna IMPROVEMENT OF ENTERPRISE MANAGEMENT METHODS IN THE CONDITIONS OF INSTABILITY OF THE EXTERNAL ENVIRONMENT.....	109
Obelnytska Khrystyna, Burachok Oksana PREREQUISITES FOR IMPLEMENTATION OF THE CONCEPT OF CONTROLLING OF MARKETING ACTIVITY AT FURNITURE MANUFACTURING ENTERPRISES.....	114
Pavlova Svitlana, Ovander Natalia, Ryzhuk Andrey MARKETING STRATEGIC PLANNING OF DAIRY ENTERPRISES.....	122
Panasiuk Olga, Mazanovych Iryna IMPROVEMENT OF ANALYSIS OF CASH FLOWS OF THE ENTERPRISE AND THEIR OPTIMIZATION IN THE MANAGEMENT PROCESS.....	128
Sadovska Iryna, Petropavlovs'ka Svitlana THE INFLUENCE OF THE SOCIAL MEDIA AND CONTENT CHOICE ON THE EFFECTIVENESS OF THE INTERACTION AND INVOLVEMENT OF THE TARGET AUDIENCE.....	134
Sychova Irina, Tereshchenko Eleonora CORONAVIRUS PANDEMIC AS A MAJOR RISK FOR THE TOURISM BUSINESS.....	141
Stratiichuk Victoria, Novak Irina ESSENCE AND CLASSIFICATION OF LABOR RESOURCES OF THE ENTERPRISE.....	146
Strygul Larysa, Aleksandrova Viktoriia HOTEL-RESTORED BUSINESS, AS PART OF THE SERVICE ECONOMY INDUSTRY: PROBLEMS AND DEVELOPMENT PERSPECTIVES.....	151
Tereshchenko Eleonora, Holyk Oleksandra DIRECTIONS OF THE SYSTEM OF MOTIVATION OF STAFF.....	157
Fedorchenko Andrii, Ponomarenko Ihor FEATURES OF USING MACHINE LEARNING IN WEB ANALYSIS.....	162
Yakymova Olena, Lemish Kateryna, Tokarenko Olena IMPROVEMENT OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF SERVICE ENTERPRISES.....	166
SECTION 5	
DEVELOPMENT OF PRODUCTIVE POTENTIAL AND REGIONAL ECONOMY	
Boiko Natalia, Illiashenko Inna, Bohoslavets Oksana NATURAL AND RECREATIONAL COMPLEXES OF THE UKRAINIAN CARPATHIANS.....	171
Maslennikova Victoria RENOVATION OF INDUSTRIAL BUILDINGS AS AN ELEMENT OF SPATIAL PLANNING.....	176
Slashcheva Alina, Popova Svitlana, Romanukha Oleksandr STATE AND PROSPECTS OF ETHNO-GASTRONOMIC DEVELOPMENT IN THE HOSPITALITY INDUSTRY OF MARIUPOL.....	180
SECTION 6	
ECONOMY OF NATURAL RESOURCES MANAGEMENT AND ENVIRONMENT PROTECTION	
Semenova Tetyana, Tysjachnyk Vladyslav ASSESSMENT OF ECOLOGICAL AND ECONOMIC EFFICIENCY OF THE INVESTMENT PROJECT.....	186
SECTION 7	
DEMOGRAPHY, LABOR ECONOMY, SOCIAL ECONOMY AND POLITICS	
Gromova Olena, Krykhtina Yuliia, Antonets Andriy MECHANISM OF ORGANIZATION OF EFFECTIVE BUSINESS COMMUNICATIONS IN PUBLIC GOVERNANCE.....	191
Moroz Oleg HUMAN RESOURCES IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY.....	195
Naumova Maryna THEORETICAL ASPECTS OF RESEARCHING SOCIO-ECONOMIC INSTABILITY IN THE LABOR MARKET.....	200
Salo Yana, Tabanova Anastasiia DEMOGRAPHIC AND EDUCATIONAL ASPECTS IN THE CONTEXT OF HUMAN DEVELOPMENT OF THE ODESSA REGION.....	208

SECTION 8

MONEY, FINANCES AND CREDIT

Vesperis Svitlana, Samus Hanna, Shcherbyna Olha

THE FINANCIAL ASPECTS OF SOCIAL PROTECTION FOR MATERNITY IN UKRAINE..... 216

Hnydiuk Inna, Tsiptsyura Olga

BUDGET STABILITY OF LOCAL BUDGETS OTG OF VINNYTSIA REGION..... 225

Kostiuk Viktoriya, Sterenchuk Mykhailo

BANK INCOME AND EXPENSES MANAGEMENT..... 230

Pistunov Ihor, Kolotylo MariiaDETERMINATION OF THE MOST EFFECTIVE ALGORITHM FOR FORMATION
OF THE INVESTMENT PORTFOLIO IN THE US STOCK MARKETS..... 234

SECTION 9

ACCOUNTING, ANALYSIS AND AUDIT

Vynnychenko Nataliia, Miroshnychenko Olesia, Cherkai OleksandraTRANSPARENCY OF DOMESTIC ENTERPRISES REPORTING
AS A PREREQUISITE FOR ENSURING FINANCIAL STABILITY..... 240**Voskresenska Tetiana**THE SELF-STUDY ACTIVITY OF STUDENTS OF ACCOUNTING
AND ECONOMIC SPECIALTIES: FEATURES OF THE ORGANIZATION
AND EFFECTIVENESS OF IMPLEMENTATION..... 247**Iryna Melnychuk**

ORGANIZATION OF MANAGEMENT ACCOUNTING AT THE TRADING ENTERPRISE..... 252

Naumova Tatiana, Akimova Nataliya, Toporkova Olena

ORGANIZATION OF COST ACCOUNTING FOR MARKETING..... 256

Olyadnichuk Natalia, Podlubna OlgaIMPROVEMENT OF ORGANIZATION OF ACCOUNTING AND CONTROL
OF AGRICULTURAL PRODUCTION..... 262**Chernetska Olga, Gubarik Olga, Savanchuk Tetyana**

ACCOUNTING SUPPORT AND TAXATION OF TOURIST SERVICES..... 269

Shevchenko Lyubov, Shendryhorenko Maryna, Kulish AnastasiiaFEATURES OF ACCOUNTING AND TAXATION
OF BANKING INSTITUTIONS IN UKRAINE..... 275

SECTION 10

MATHEMATICAL METHODS, MODELS
AND INFORMATION TECHNOLOGIES IN ECONOMY**Haman Halyna**APPLICATION OF ECONOMIC MODELS IN THE PROCESS
OF MAKING MANAGEMENT DECISIONS IN THE PERSONNEL'S SPHERE..... 278**Yushchenko Nadiia**

PRINCIPLES OF FORMATION OF CENTRALIZED HEAT SUPPLY SYSTEM MODELS..... 283

УДК 005.95/96

DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2020-6-29>**Якимова О.О.***здобувач другого рівня вищої освіти
Бердянського державного педагогічного університету***Леміш К.М.***кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту та адміністрування
Бердянського державного педагогічного університету
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2587-5404>***Токаренко О.І.***кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту та адміністрування
Бердянського державного педагогічного університету
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0923-6592>***Yakymova Olena***Berdyansk State Pedagogical University***Lemish Kateryna***PhD in Economics, Associate Professor at Department of
Management and Administration
Berdyansk State Pedagogical University***Tokarenko Olena***PhD in Economics, Associate Professor at Department of
Management and Administration
Berdyansk State Pedagogical University*

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ

IMPROVEMENT OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF SERVICE ENTERPRISES

АНОТАЦІЯ

Удосконалення системи управління персоналом підприємств сфери послуг є досить актуальною темою. У статті розглядаються теоретичні аспекти удосконалення системи управління персоналом підприємства сфери послуг. Розкрито сутність системи управління персоналом. Проаналізовано необхідність удосконалення системи управління персоналом туристичного підприємства. Розкрито гостру кадрову проблему сучасних підприємств сфери послуг. Проаналізовано вимоги до персоналу за інноваційного соціально орієнтованого типу економічного розвитку. Розглянуто механізм та стратегію управління персоналом. Акцентовано на знаходженні оптимального співвідношення між стратегією розвитку організації та її кадровою стратегією. Розглянуто кадрову політику підприємства сфери послуг. Обґрунтовано необхідність впровадження цифрового HR-менеджменту, нових цифрових технологій.

Ключові слова: персонал, кадрова політика, управління персоналом, цифрові технології, HR-менеджмент.

АННОТАЦИЯ

Совершенствование системы управления персоналом предприятий сферы услуг является весьма актуальной темой. В статье рассматриваются теоретические аспекты совершенствования системы управления персоналом предприятия сферы услуг. Раскрыта сущность системы управления персоналом. Проанализирована необходимость совершенствования системы управления персоналом туристического предприятия. Раскрыта острая кадровая проблема современных предприятий сферы услуг. Проанализированы требования к персоналу при инновационном социально ориентированном типе экономического развития. Рассмотрены механизм и стратегия управления персоналом. Акцентируется внимание

на нахождении оптимального соотношения между стратегией развития организации и ее кадровой стратегией. Рассмотрена кадровая политика предприятия сферы услуг. Обоснована необходимость внедрения цифрового HR-менеджмента, новых цифровых технологий.

Ключевые слова: персонал, кадровая политика, управление персоналом, цифровые технологии, HR-менеджмент.

ANNOTATION

Improving the personnel management system of service enterprises is a very important topic today. The article considers the theoretical aspects of improving the personnel management system of the service enterprises. It is proved that the personnel management system is a complex of implementation of all personnel management functions. The essence of the personnel management system is revealed taking into account the specifics of the tourist product, the creation of which involves a wide participation of people in the production process. The necessity of improving the personnel management system of a tourist enterprise as a precondition for strengthening its labor potential is analyzed. The acute personnel problem of modern enterprises in the service sector is revealed. The requirements to the personnel at innovative socially-oriented type of economic development are analyzed. The mechanism and strategy of personnel management are considered. Emphasis is placed on finding the optimal relationship between the development strategy of the organization and its personnel strategy. Personnel policy is considered as an integral part of management and production policy of the service sector. Its main directions and conditions of development are determined. Understanding the goals of the enterprise, knowledge of the client, understanding the values of business, technology, the presence of a quality team of HR-department – are considered as conditions necessary for the development of personnel policy.

The relationship between the main trends in environmental change (such as the growing speed of transformation, internationalization of markets, increased competition, and others) and the requirements for employees of tourism enterprises is established. Taking into account the significant impact of technological challenges and opportunities, the processes of digitalization of the economy and society, the need to introduce digital management as a conceptually new way of solving personnel issues is substantiated. The application of new digital technologies in the practice of HR management, such as integrated mobile applications, social networks, analytics and cloud technologies, will open new career opportunities, will be the basis for the implementation of the principles of behavioral economics.

Key words: personnel, personnel policy, personnel management, digital technologies, HR-management.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Інноваційний соціально орієнтований тип економічного розвитку ставить більш жорсткі вимоги до головного складника ресурсного потенціалу – робочої сили, до рівня професійної компетентності персоналу та загалом до системи управління персоналом.

Управління людськими ресурсами є одним із найважливіших напрямів у діяльності підприємств сфери послуг, особливо туристичної сфери, і вважається основним критерієм їх економічного успіху. І якщо раніше головна увага приділялася розвитку та вдосконаленню технічного забезпечення, впровадженню прогресивних технологій і модифікації організаційних структур, то нині особлива увага приділяється використанню людського чинника. Тобто в сучасних умовах господарювання сутність і ефект бізнесу визначають люди. Наведені вище аргументи зумовлюють актуальність та мету даної наукової статті [1, с. 28].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Дослідженню різноманітних тенденцій щодо вдосконалення діяльності у сфері управління персоналом присвячено роботи багатьох українських та закордонних учених, зокрема М. Бігдана, В. Жуковської, С. Зінченко, М. Недашківського, І. Трегулової та ін. Дослідження цих науковців розкривають поняття та проблеми системи управління персоналом сфери послуг.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Підвищується важливість ролі управління персоналом на підприємствах через складність їх функціонування в сучасній соціально-економічній ситуації. Гостра кадрова проблема сучасних підприємств сфери послуг потребує принципово нового підходу до вирішення проблем формування та ефективного використання людських ресурсів. Метою дослідження є визначення шляхів удосконалення системи управління персоналом підприємств сфери послуг.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Система управління персоналом є комплексом завдань і провідних напрямів діяльності, а також різних форм, видів, методів і відповідного механізму управління, які спря-

мовані на те, щоб забезпечити стаке зростання ефективності виробництва, продуктивність праці та якість роботи [5, с. 23].

Сучасне туристичне підприємство являє собою складну, динамічну і відкриту систему, а управління персоналом в рамках цієї системи – процес не лише складний, а й багатогранний. Основні цілі підприємства, безумовно, не можуть бути досягнуті зусиллями одного працівника, вони розподіляються між виконавцями як по ієрархічній вертикалі управління, так і по горизонталі.

Економічний результат роботи туристичного підприємства – це, перш за все, результат ефективного управління людськими ресурсами, правильного і чіткого проведення кадрової політики.

Найголовніше, що відрізняє туристичний продукт від промислових товарів, – широка участь людей під час виробничого процесу. У такий спосіб людський фактор впливає на його різноманітність та якість.

Якість надання послуг на туристичних підприємствах залежить від здатності працівників:

- провести оцінку сприймання кожним споживачем отриманого ним обслуговування;
- розпізнати й оцінити вимоги кожного споживача до того, як буде здійснено замовлення обслуговування;
- оперативно коригувати процес обслуговування з метою задоволення кожного споживача [6, с. 161].

Усе важливішими стають власні якості персоналу, їх досвід, інтуїція, здатність і вміння оцінювати ситуацію з різних боків, у тому числі і з погляду споживачів, можливість креативно та інноваційно підходити до вирішення виникаючих проблем.

Якість сервісу в туризмі – це показник професійної компетентності персоналу. Туристичним підприємствам потрібні висококваліфіковані кадри, які здатні організувати сервіс на рівні світових стандартів.

Персонал повинен своєю компетентною і відповідальною роботою переконати туриста ще й ще раз скористатися послугами туристичного підприємства, тобто стати його постійним клієнтом. А для цього необхідно вибудувати успішну стратегію управління персоналом.

Таким чином, базовим елементом діяльності туристичного підприємства є управління персоналом, формування сприятливого середовища, в якому реалізується трудовий потенціал, розвиваються здібності, працівники отримують задоволення від виконаної роботи і суспільного визнання своїх досягнень. Тому у сфері управління персоналом поступово відбувається зсув акцентів із технократичних підходів, які строго регламентують зміст трудового процесу, до системного підходу, в основі якого лежить довгостроковий розвиток трудового потенціалу працівників туристичного підприємства [6, с. 162].

Таким чином, механізм управління персоналом туристичного підприємства – складний,

динамічний процес, складники якого також піддаються постійному реформуванню внаслідок зміни зовнішнього і внутрішнього середовища функціонування підприємства, умов, в яких працівники приймають рішення, коригування поточних цілей, завдань і методів їх досягнення.

В основі стратегії управління персоналом лежить загальна стратегія розвитку організації. Як і стратегія розвитку компанії, стратегія управління персоналом розробляється з урахуванням внутрішніх ресурсів, традицій підприємства і можливостей, що диктуються зовнішнім діловим середовищем.

Знаходження оптимального співвідношення між стратегією розвитку самої організації і кадровою стратегією відповідно до наявних ресурсів, компетенції персоналу, його ідей, амбіцій, ініціативності є ключовим чинником, що визначає конкурентоспроможність та ефективність функціонування підприємства сфери послуг в умовах ринку [3, с. 157].

На підставі стратегії управління персоналом створюється політика управління персоналом, або, як її ще називають, кадровою політикою, яка конкретизує напрями та принципи розвитку системи управління персоналом.

Цілі та завдання управління персоналом реалізуються через кадрову політику підприємства. Під кадровою політикою (у широкому розумінні) ми маємо на увазі систему ustalених принципів і норм, які свідомо і належним чином визначаються, приводячи людські ресурси у відповідність до стратегії підприємства. Кадрова політика (у вузькому розумінні) – сукупність конкретних положень, правил та норм щодо взаємовідносин між персоналом і підприємством.

Кадрова політика є невід’ємним складником усієї управлінської та виробничої політики підприємства сфери послуг. Це цілеспрямована діяльність зі створення робочої сили, яка найкраще сприятиме поєднанню цілей та пріоритетів підприємства та його персоналу.

Кадрова політика та управління роботою є однією з найважливіших соціально-економічних характеристик будь-якого підприємства, і цей аспект відіграє особливу роль у ринковій економіці [4, с. 165].

По суті, кадрова політика підприємства – це систематична діяльність працівників адміністративно-управлінського персоналу з використанням методів управлінського впливу, спрямованих на організацію, регулювання, мотивацію та контроль над роботою працівників підприємства сфери послуг. Зміст кадрової політики та управління трудовими ресурсами залежить від її об’єкта і визначається структурою виробничих процесів, способів праці, технічним оснащенням, а також відносинами, що виникають у процесі виконання трудових функцій [1, с. 186].

Кадрова політика формується в загальній концепції підприємства разом із фінансовою, маркетинговою, економічною та виробничою.

Кадрову політику на підприємстві можна здійснювати відносно таких напрямів:

- прогноз зростання нових робочих місць, ураховуючи впровадження нових технологій;
- розроблення програми розвитку персоналу з метою вирішення поточних, а також майбутніх завдань підприємства на базі поліпшення системи навчання і посадового переміщення персоналу; розроблення мотиваційних програм зацікавленості й задоволеності роботою;
- відбір та найм персоналу за сучасними системами; здійснення маркетингової діяльності в галузі персоналу;
- формування концепції оплати праці і стимулювання працівників із морального погляду;
- створення однакових можливостей ефективної праці, її безпеки і сприятливих умов;
- визначення головних вимог до працівників у межах прогнозу розвитку підприємства;
- формування нових кадрових структур і розроблення процесів механізмів управління персоналом;
- поліпшення морально-психологічного стану серед персоналу, залучення рядових працівників до управління підприємством [4, с. 167].

Для розвитку кадрової політики треба забезпечити виконання таких умов:

1. Розуміння цілей діяльності підприємства. Кадрова політика стимулює організацію процесу управління персоналом відносно цілей підприємства, тому формувати її варто саме в рамках системного підходу до управління підприємством. Під час створення кадрової політики потрібно приділяти увагу питанням виявлення політичних, економічних, соціальних і технологічних факторів зовнішнього середовища, що здійснюють вплив на підприємство.

2. Знання клієнта. Кадрова політика матиме успіх тоді, коли підприємство діятиме в інтересах клієнта. Виходячи із цього, HR-менеджер повинен чітко розуміти, хто є внутрішнім клієнтом, а хто зовнішнім клієнтом підприємства. У такому разі йому вдасться ефективніше знаходити людей, які приймають участь в основному процесі діяльності підприємства сфери послуг (тобто безпосередньо взаємодіють із клієнтами).

3. Розуміння цінностей бізнесу. Цінності бізнесу – це принципи, за якими підприємство будує свій майбутній розвиток. Цінності є системоутворюючим компонентом будь-якого підприємства, вони впливають на поведінку його персоналу відносно клієнтів, а також і на відносини один з одним і з роботодавцем.

4. Володіння технологіями, які дають змогу реалізовувати HR-стратегію. Аби отримати такий результат, HR-менеджер має розуміти, у який спосіб стратегія втілиться в життя. Для цього він повинен володіти різними HR-технологіями, наприклад управління відносно компетенцій, управління продуктивністю, аналіз робіт, управління талантами та ін.

5. Наявність якісної команди HR-департаменту. Утілити стратегію без високомотивованої профе-

Таблиця 1

Взаємозв'язок змін навколишнього середовища і вимог до працівників

Основні тенденції змін середовища	Вимоги до працівників туристичних підприємств
Комплексність змін, їх масштабність і збільшення їх кількості	Цілісність, масштабність, комплексність мислення
Зростаюча швидкість змін	Здатність швидко адаптуватися до умов, які постійно змінюються
Інтернаціоналізація ринків	Знання і досвід в міжнародній практиці
Скорочення тривалості життєвого циклу товарів та послуг	Готовність до ризику і оперативність у знаходженні і прийнятті рішень
Посилення ролі конкуренції	Інноваційний, творче мислення і поведінка
Тенденція до розвитку «суспільства послуг»	Здатність до посилення орієнтації на ринок і потреби споживачів
Посилення ролі інформації як фактору виробництва	Активне ставлення до інформації, професійне володіння інформаційними технологіями і засобами комунікації
Зміна цінностей у споживачів і працівників	Чесність, повага до інших. Здатність переконувати замість здатності умовляти

сійної HR-команди майже неможливо. Але одних професійних навичок недостатньо: обов'язковими компетенціями персоналу HR-відділу повинні бути:

- знання і розуміння бізнес-реалій не лише з теоретичного боку, а й з практичного;
- стратегічне мислення, а також навички створення та втілення стратегії;
- комунікаційна гнучкість, яка допомагає створювати довіру;
- орієнтація на клієнта: постійний зворотний зв'язок і можливість корегування своїх дій [1, с. 188].

Швидка зміна навколишнього середовища, як внутрішнього, так і зовнішнього, пред'являє більш високі вимоги і до підприємств сфери послуг, і до працівників цих підприємств. Це висуває цілу низку вимог до співробітників, до їхніх особистісних якостей, які зобов'язують людину шукати нові підходи, переорієнтувати себе на новий образ мислення (табл. 1) [6, с. 163].

Підходи до управління людськими ресурсами зарубіжних і вітчизняних компаній квалітивно трансформуються внаслідок запровадження й застосування різних інноваційних кадрових технологій.

Цифрова революція стала рушійною силою змін у різних галузях, і швидкість цих змін сьогодні прискорюється. Цифровий менеджмент персоналу, який об'єднує хмарні технології, мобільні додатки, соціальні мережі й аналітичні програми, є новою платформою для поліпшення роботи співробітників підприємств [2, с. 13].

Однак якщо виробники технологій надають шляхи вирішення проблеми, підприємства самі повинні будувати стратегії управління персоналом на їх основі. Коли функції управління переміщуються в спеціалізовані додатки обдуманого, HR-менеджмент може отримати в 10 разів більший результат від співробітників порівняно з традиційними системами менеджменту: продуктивність працівників зросте, якість даних поліпшиться.

Цифровий менеджмент персоналу являє собою концептуально новий спосіб вирішення кадрових питань. Основною частиною переходу на іншу систему управління буде переклад застарілих систем у хмарну, впровадження інтегрованого дизайну мобільних додатків і операційного HR у режимі реального часу, використання принципів поведінкової економіки і постійне проведення аналізу [2, с. 14].

Для того щоб підприємство залишалось успішним у новій парадигмі цифрового світу, HR-командам доведеться співпрацювати з IT-підрозділами та ретельно вибирати постачальників програмного забезпечення. Це буде новим викликом для HR-технологій і кадрових відділів, які відкриватимуть нові кар'єрні можливості для трансформації впливу управління персоналом на бізнес у цілому.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, система управління персоналом є комплексом утілення всіх функцій управління персоналом. До системи управління персоналом входить суб'єкт управління та об'єкт управління.

Головною особливістю туристичного продукту, яка відрізняє його, перш за все, від промислових товарів, є широка участь людей у виробничому процесі. Таким чином, людський фактор впливає на його неоднорідність і якість.

Сфера управління персоналом знаходиться сьогодні під впливом значних технологічних викликів і можливостей, викликаних процесами цифровізації економіки і суспільства. Передові технології охоплюють не лише процес організації та ведення бізнесу, а й усі функціональні складники підприємницької діяльності. Зважаючи на це, інноваційні стратегії розвитку компаній повинні враховувати вимоги цифрового HR-менеджменту, що передбачає застосування інтегрованих мобільних додатків, соціальних мереж, аналітики та хмарних технологій.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бігдан М.Г. Пряма залежність якості туристичних послуг від ефективного управління персоналом. *Економіка. Управління. Інновації*. 2012. № 2. 321 с.
2. Недашківський М.М., Євтушенко Г.І., Гацька Л.П. Менеджмент персоналу : навчально-методичний посібник. Ірпінь : Академія ДПС України, 2016. 252 с.
3. Трегулова І.П. Організаційно-функціональний механізм управління персоналом підприємства туристичного бізнесу. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2017. № 28. С. 161–164.
4. Зінченко С. Управління персоналом як особливий вид управлінської діяльності. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2017. № 3. С. 156–162.
5. Мица В.П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи. *Актуальні проблеми економіки*. 2018. № 6. С. 165–168.
6. Білорус Т.В. Сутність кадрової стратегії підприємства та методологічні засади її формування. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. № 1. С. 185–190.
7. Жуковська В.М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2019. № 2. С. 13–17.
- dependence of the quality of tourist services on effective personnel management]. *Економіка. Управління. Інновації*, no. 2, pp. 321.
2. Nedashkivskiy M.M., Jevtushenko Gh.I., Ghacjka L.P. (2016) *Menedzhment personalu* [Personnel Management]. Irpinj: Akademija DPS Ukrainy. (in Ukrainian)
3. Tregulova I.P. (2017) Orghanizacijno-funkcionalnyj mekhanizm upravlinnja personalom pidpryjemstva turystychnogho biznesu [Organizational and functional mechanism of personnel management of the tourist business enterprise]. *Visnyk socialjno-ekonomichnykh doslidzhenj*, no. 28, pp. 161–164.
4. Zinchenko S. (2017). Upravlinnja personalom jak osoblyvyj vyd upravlinskoji dijajnosti [Personnel management as a special type of management activity]. *Visnyk Nacionalnoji akademiji derzhavnogho upravlinnja pry Prezydentovi Ukrainy*, no. 3, pp. 156–162.
5. Myca V.P. (2018). Kadrova polityka na pidpryjemstvi: problemy i perspektyvy [Personnel policy at the enterprise: problems and prospects]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 6, pp. 165–168.
6. Bilorus T.V. (2017). Sutnistj kadrovoji strateghiji pidpryjemstva ta metodologichni zasady jiji formuvannja [The essence of the personnel strategy of the enterprise and methodological principles of its formation]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 1, pp. 185–190.
7. Zhukovsjka V.M. (2019) Cyfrovi tekhnologhiji v upravlinni personalom: sutnistj, tendenciji, rozvytok [Digital technologies in personnel management: essence, tendencies, development]. *Naukovyj visnyk Mizhnarodnogho ghumanitarnogho univer-sytetu*, no. 2, pp. 13–17.

REFERENCES:

1. Bighdan M.Gh. (2012) Prjama zalezhnistj jakosti turystychnykh posluh vid efektyvnogho upravlinnja personalom [Direct