

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

ЧАСОПИС ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ

*читай,
аналізуй,
спостерігай,
опановуй,
підкорюй,
імпровізуй,
самовдосконалюйся !*

науково-виробничий журнал

№ 2 (22), 2016

**ЧАСОПИС ЕКОНОМІЧНИХ
РЕФОРМ**
№ 2 (22) 2016
НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ
ЗАСНОВАНО У 2010 РОЦІ

Засновник Східноукраїнський
національний університет імені
Володимира Даля

Журнал зареєстровано в Міністерстві
юстиції України

Свідоцтво про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації
Серія КВ № 19842-642 ПР
від 19.03.2013 р.

ISSN 2221-8440

**TIME DESCRIPTION OF ECONOMIC
REFORMS**
№ 2 (22) 2016
THE SCIENTIFIC AND PRODUCTION
JOURNAL
WAS FOUNDED IN 2010

Founder Volodymyr Dahl East Ukrainian
National University

Registered by
the Ministry of Justice of Ukraine

Registration Certificate
КВ № 19842-642 ПР
dated 19.03.2013

ISSN 2221-8440

**Журнал внесено до переліку наукових фахових видань України, в яких можуть
публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів
доктора та кандидата наук (економічні науки).**

Наказ Міністерства освіти і науки України № 515 від 16 травня 2016 р.

Журнал індексується міжнародними наукометричними базами :
***Ulrich's Periodicals Directory* (Нью-Йорк, США), *Research of Bible* (Токіо, Японія),
Index Copernicus International (Варшава, Польща),
Російський індекс наукового цитування (РІНЦ), (Москва, Росія)
Ліцензійна угода № 210-04/2013 від 25 квітня 2013 р.
***Scientific Indexing Services* (США – Австралія),
*Видання індексується Google Scholar*****

Головний редактор: Калінеску Т. В., докт. екон. наук, проф. (Україна).

Відповідальний редактор: Ліхоносова Г. С., канд. екон. наук, доц. (Україна).

Редакційна колегія: Вартанова О.В., докт. екон. наук, проф. (Україна); Гамс Е. канд. екон. наук (Естонія); Даніч В.М., докт. екон. наук, проф. (Україна); Д'яченко Ю.Ю., докт. екон. наук, доц. (Україна); Заблюдська І.В., докт. екон. наук, проф. (Україна); Закжевський Ю., канд. екон. наук (Польща); Сотіров С., докт. техн. наук, проф. (Болгарія); Канцявічіус С., канд. екон. наук (Літва); Костирко Л.А., докт. екон. наук, проф. (заступник головного редактора) (Україна); Надьон Г.О., докт. екон. наук, проф. (Україна); Рамазанов С.К., докт. екон. наук, докт. техн. наук, проф. (голова редакційної колегії) (Україна); Стемплевська Л., канд. екон. наук (Польща); Сегаль Б., канд. екон. наук (Угорщина); Хаморі Б., докт. екон. наук, проф. (Угорщина); Шаріпова О.С., докт. екон. наук, проф. (Україна); Чиж В.І. докт. екон. наук, проф. (Україна).

Відповідальний за випуск: Рамазанов С.К., докт. екон. наук, докт. техн. наук, проф. (Україна).

Рекомендовано до друку та поширенню в мережі Internet
Вченою радою Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля
(протокол № 10 від 24 червня 2016 р.).

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

Передруки і переклади дозволяються лише за згодою авторів та редакційної колегії.

ISSN 2221-8440

© Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2016
© Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, 2016

Номер пропонує
БЛОГ ГОЛОВНОГО РЕДАКТОРА

Калінеску Т. В.
Ми підтвердили свою фаховість! _____ 5

ТЕМАТИЧНІ РУБРИКИ

• **Економіка та підприємництво**

Мустафаєв А. А.
Интеллектуальный капитал в контексте конкурентоспособности
и деловой репутации предприятий _____ 6

Носова О. В.
Вплив прямих іноземних інвестицій на економічне зростання _____ 17

Павлов К. В.
Оценка эффективности инноваций и инвестиций интенсивного и экстенсивного типа _____ 26

• **Фінанси та бюджетна політика**

Костирко Л.А., Серета О.О.
Концептуальні основи механізму фінансового регулювання розвитку підприємств _____ 33

Котлячков О. В., Остаєв Г. Я., Марковина Е. В.
Особенности методики исчисления себестоимости продукции лесопитомников _____ 41

• **Управління сучасним підприємством**

Zhytnyy P., Lukyanova O.
Analysis of the practical aspects of enterprise accounting police _____ 50

Яценко О. В.
Принципы та методи управління доходами підприємств малого та середнього бізнесу _____ 55

• **Соціальна економіка**

Doronina M. S., Serikov D. A.
The Diagnostics of Both the Personal and the Functional Competences of Leadman:
the Conceptual Supporting _____ 64

Калінеску Т. В.
Методологія адаптації демократичних механізмів самозабезпечення соціально-економічних
трансформацій суспільства _____ 69

Ліхоносова Г. С.
Феномен соціально-економічного відторгнення в контексті сучасної глобалізації _____ 75

Ушенко Н. В., Кушал І. М.
Базові дефініції стратегії соціального розвитку підприємства _____ 82

• **Економіка регіону**

Беляев А. А.
Инвестиционные процессы в Волгоградской области России: тенденции и перспективы _____ 88

Павлов К. В.
Эффективные решения социально-экономических и экологических
проблем водопотребления в крупном городе _____ 94

• **Міжнародні економічні відносини**

Митрофанова И. В., Митрофанова И. А.
Регионы юга России и Украины: тенденции, ограничения и перспективы
экономического сотрудничества _____ 102

Расулев А. Ф., Гростянский Д. В.
Узбекистан: приоритеты инновационного обеспечения
и технического обновления промышленности _____ 114

НОВИНИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ

Співробітники СНУ ім. В. Даля визначили нові виклики соціально-гуманітарної науки
в рамках Міжнародної науково-практичної конференції на базі
Полтавського інституту економіки і права «Україна», 21-22 квітня 2016 р. _____ 123

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ РЕКОМЕНДУЄ

Нові видання економічної літератури _____ 124

РЕЦЕНЗІЯ

Рецензия на монографию Павлов К. В. Инновационная экология как перспективное научное
направление. – Ижевск: Изд-во «Шелест», 2016. – 360 с. _____ 126

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

ВИМОГИ щодо змісту та оформлення статей до науково-виробничого журналу
«ЧАСОПИС ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ»



THE DIAGNOSTICS OF BOTH THE PERSONAL AND THE FUNCTIONAL COMPETENCES OF LEADMAN: THE CONCEPTUAL SUPPORTING

The necessity of formation of the conceptual supporting for the diagnostics of both the personal and functional competences of a team head on the basis of the socio-cultural paradigm has been substantiated. An informative diagram of the phenomenological stage of studying the opportunities for developing the potential of leadman in the new economic conditions has been provided and its main components have been disclosed: the main idea, hypotheses, research principles, and principles of transforming the research subject, research methods, recommended approaches to the quantitative-qualitative analysis. Some extensive recommendations as for selection and compiling sources for gathering the necessary and sufficient amount of the empirical information to ensure the objectivity of the research results have been provided

Keywords: leadman, conduct of subordinates, personal and functional competences, diagnostics, conceptual diagram, phenomenology, socio-cultural paradigm.

Setting of problem. A successful enterprise nowadays is a socio-economic system with its creative staff as the main resource. The labor activity by such staff takes the form of conduct. Its structural elements are the unique actions that aren't technologies. The traditional methods of leader's inspiring the subordinates do not work for them. A leadman has less to manage their conduct, than to influence on their willingness for performing the duties prescribed by the regulations, as well as independently discovering the new original solutions to the nonstandard situations. In these circumstances, there are higher demands on the competences of a person, which would direct the nonstandard activity of the subordinates, possessing unique knowledge and skills. In addition to the competence to qualitatively implement the functional duties, a leadman must be able to build informal relations with subordinates, create positive emotional team environment. This competence depends on the personal characteristics of a leadman, which secure a personal contact with each subordinate, determining the potential professional advantages of each of the latter to delegate a nonstandard problem, solving of which requires use of these very advantages. In this regard, the scientific substantiations of the conceptual framework for diagnosing the personal and functional competences of a team head to determine reserves for developing his potential in the new conditions have sufficient relevance.

Analysis of the latest research and publications. An analysis of publications with the close research subjects has testified that the formulated problem is a multidisciplinary one. Its relevance, on the one hand, and the complexity of its solution, on the other hand, have been described by sociologists, specialists in strategic management, organizational conduct, organizational learning, etc. So, for example, the famous sociologist I. Wallerstein specifies that patterns of social systems, consisting of the people whose behavior cannot be predicted, has not yet received scientific explanations [1, p. 5]. The famous financier G. Soros, who has the gift of resolving the nonstandard issues of the human interaction with the environment, which is becoming complicated, recommends that in the management of such interaction not only scientifically based tools, but also intuition be used [2, p. 57]. The specialist for the latest management technology R. Salmon believes that in order to determine the reasons for the nonstandard practical situations and the ways to their harmonization, one needs to change the type of thinking, create new scientific premises for studying them [3, p. 270]. In the general regard, it can be concluded that alike problems, present in any science, practically demonstrate the need for a revision of the existing paradigm. At the new level of the formation of a new paradigm, the status of scientific theories become phenomenological. The Philosophical Encyclopaedic Dictionary provides the following interpretation as to the





task of the phenomenological stage of science: uncovering the meaning of subject, which is shaded by the contradictory opinions, words and estimations [4, p. 718].

Objective of the article. Providing a conceptual framework for implementing the phenomenological stage of developing a new paradigm of the formation of leadman potential, allowing to combine the personal and functional competences

Presentation of the research material.

P. Senge, author of theories of organization development, organizational education and systems thinking, believes that phenomenological theories are natural phenomenon in science. A scientist works with them in the early stages of the development of science, when the accumulation, systematization, generalization of the factual empirical material take place [5].

In the context of updating the phenomenological theory in the sphere of humanitarian sciences, publications with definitions for their new construct – socio-cultural paradigm (culturadigm) – have appeared. This should be understood as result of humanization of science, a sample of scientific thinking, coupled with the development trends of both the professional consciousness in a specific scientific field and the socio-cultural situation.

Practice of scientific activity has showed that generating unique ideas relying on logic is sufficiently complicating. The most radical scientific ideas are not logical.

This can be evidenced for instance by the Nobel laureates recognition history. Therefore, it makes sense in studying the socio-economic issues to focus on the skill-practice, in which the source of ideas is not logic but intuition. The advantage of this source is the possibility to formulate multiple solutions to a problem that are able to co-exist, evolve, complement each other. The multidisciplinary approach, which is applied in construction of the socio-cultural paradigm, enriches its instrumentarium, meets the particular system of values and standards of conduct for the social system, in which it is introduced [6]. The specific nature of this methodological approach to harmonization of the staff activity prevents the eventual resistance by staff to the new rules.

In view of the fact that the scientific direction of consolidating both the personal and the functional competences of leadman exists at the pre-paradigm stage, it is advisable to substantiate its logical model, taking into consideration the rules and components of building a paradigm (Fig. 1). Let us consider successively the contents of the elements represented in the Fig. 1.

The main idea of this research is: «Diagnosis of both the personal and functional competences of team head, elaborated on an interdisciplinary basis, will provide creating a constructive program for the development of the leadman's competence to involve subordinate into finding new solutions to the non-standard situations».

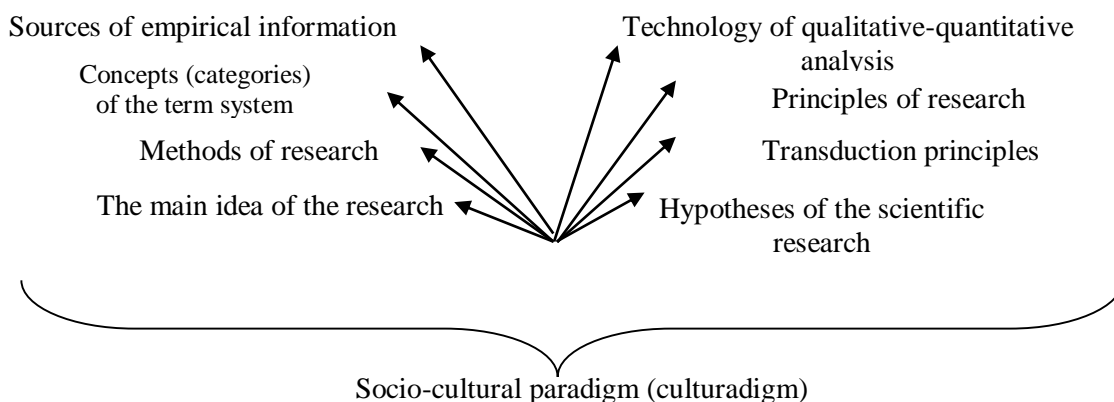


Fig. 1. Conceptual diagram of the phenomenological stage of research on the opportunities for development of the leadman's potential by combining both the personal and the functional competences

Source: developed by the author



Before formulating any research hypotheses, articulating solutions to the main idea, decision is to be made as to the interpretation of the essence of this scientific theory component. The Dictionary of Russian Language by S. I. Ozhegov defines hypothesis as a scientific supposition, which is suggested in order to have any phenomena explained [7, p. 107]. In the diagnosis of both the personal and the functional competences of leadman, hypotheses should be considered as a form of scientific cognition, by means of which possible solutions to a problem are created. Each hypothesis is focused on removing a certain contradiction between practice and science. We present some variants of such contradictions and hypotheses, the contents of which were obtained through analysis of the literature.

1. Market economy requires quick reaction by company for the unforeseen difficult situations in the labor, but the conduct-based patterns of activity of economic entities in the market economy don't have a generally accepted paradigm. Hypothesis: Using ideas of the skill-practice (socio-cultural paradigm) provides to create a conceptual model of building a new scientific theory of the effective harmonization of the company's reaction to critical situations.

2. An adequate reaction by team to critical situations requires nonstandard actions by its head. But the programs for leader training don't allocate the system of disciplines, providing the knowledge and skills to solve the nonstandard labor situations. Hypothesis: Identifying on the interdisciplinary basis the essence and contents of managerial competence, focused on solution of the nonstandard labor situations, will provide the basis to develop the methodical support for its implementation.

3. A conduct model of the staff activity implies a significant change in the sources of its activation. The managerial competence has a complex structure. Hypothesis: Increasing the complexity of contents of the managerial competence requires clarification of its structure as well as institutionalization.

4. The traditional technologies of human activity motivation do not take into account the significant differences in the con-

scious sources of their labor conduct. The motivational theory of the spiral dynamics of consciousness has the tools to solve this problem, but it is not transformed into the practice-oriented techniques. Hypothesis: Development and practical approbation of the didactic technologies of the diagnostics of conscious sources for intensifying the labor conduct will positively impact the adaptation of leadmen to the permanently changing situations of the labor conduct of subordinates.

With regard to the system of methods of researching the new subject area, it should be built on the basis of a critical analysis of methods, belonging to the sciences, technologies of which will be used. In every instance they will include the system, system-synergistic, multidisciplinary approaches, the morphology method, the methods of analysis and synthesis, the method of statistical analysis, and others.

An important addition to the hypotheses when building a scientific theory of combining both the personal and the functional competences is the formulation of a specific system of its principles. J. O'Shaughnessy defines the principles as checklists that can be used when examining a projected or an existing phenomenon [8, p. 65]. V. N. Spitsnadel notices that in the formulation of principles, there is some element of conditionality associated with the overall development of science in a particular historical period [9, p. 217].

For allocating the principles of scientific research in terms of the subject of this article, the recommendations by M. V. Mostapenko can be of use: combination of deduction and induction, studying not only the permanence, orderliness of the studied phenomenon (as a system), but also its instability, imbalance, nonlinearity (on the basis of the synergetic approach), examination and evaluation of functioning and developing of elements of the studied phenomenon, taking into consideration their interaction [10, p. 217].

As result of the analysis and synthesis of the principles for organizing a creative team, provided by R. Salmon [3, p. 244–245], the following list of principles in terms of combining both the personal and the functional competences of a team head has been allocated: ensuring equal rights in the relation-

ships between leadman and team; permanent harmonization of interests, objectives and needs of both the employee and the organization; mutual accountability of both the organization and the employee within the agreed commitments; free development of professional qualities, competences, skills of an employee.

Studying and building programs for solutions to practical problems involves working with qualitative attributes and characteristics of the studied subject, which can be obtained in the process of interpretation. Both substantiation and use of their quantitative measures increases objectivity of evaluations and comparisons largely. Interpretation of concepts is performed in three stages. At the first, theoretical stage their conceptual qualitative determination is developed, connections with the concepts and categories of other sciences are established, variants are analyzed using dictionaries. The second stage is where the empirical attributes of the studied subject are formulated, their characteristics and indicators are defined. At the third stage the means of gathering information, registration of indicators, as well as scales for measuring them, are determined.

In the process of compiling sources of empirical information, in order to ensure the objectivity of results it is necessary to implement the stage of pilot approbation, then to determine the overall population of respondents and, by abiding the rules of forming a representative sample, to gather the empirical information for a qualitative-quantitative analysis of both the personal and the functional competences of team head.

Conclusions, prospects for further research. The substantiation of conceptual foundations of both the personal and the functional competences of team head aimed at determining the reserves for developing his potential in the new conditions doesn't have a methodological support. In view of the fact that this scientific direction exists at the pre-paradigmatic stage, the article presents a substantiation of its logical model, in the composition of which the following components are allocated: the main idea, hypotheses, principles, research methods, recommended approaches to the quantitative-qualitative analysis of both the personal and the functional competences of team head. For further research on this problem it is advisable to continue towards the analysis of paradigms in the related sciences, connected to the humaniza-

tion of management, formation of its main principles, clarifying the terminological support and preparing the tools for gathering the empirical information.

Література

1. *Валлерстайн И.* Конец знакомого мира: Социология XXI века / Иммануэль Валлерстайн / Пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Логос, 2003. – 368 с.
2. *Сорос Дж.* Советская система: к открытому обществу / Дж. Сорос / Пер. с англ. – М. : Политиздат, 1991. – 222 с.
3. *Салмон Р.* Будущее менеджмента / Р. Салмон ; [под ред. Е. В. Минеевой]. – СПб. : Питер, 2004. – 300 с.
4. *Философский энциклопедический словарь.* – М. : Советская энциклопедия. Гл. редакция, 1983.
5. *Сенге П. М.* Новая работа лидеров / П. М. Сенге // В кн.: Д. Я. Райгородский. Психология руководства : учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента. – Самара : Издательский Дом «Бахрах-М», 2005. – С. 663–686.
6. *Доронін А. В.* Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток : монографія / А. В. Доронін. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2008. – 320 с.
7. *Ожегов С. И.* Словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – 20-е изд., стереотип. – М., 1988. – 750 с.
8. *О'Шонесси Дж.* Принципы организации управления фирмой / Дж. О'Шонесси. – М. : ООО «МТ Пресс», 1999. – 296 с.
9. *Спицнадель В. Н.* Основы системного анализа : учеб. пособие / В. Н. Спицнадель. – СПб. : Изд. Дом «Бизнес-пресса», 2000. – 326 с.
10. *Мостапенко М. В.* Философия и методы научного познания / М. В. Мостапенко. – Л. : Лениздат, 1972. – 263 с.

References

1. *Wallerstein, I.* (2003). End of the familiar world: Sociology 1 century / Immanuel Wallerstein / Trans. from English. Moscow: Logos, 368.





2. *Soros, George* (1991). *Soviet system: an open society*. Moscow: Politizdat, 222.
3. *Salmon, P.* (2004). *Future management*. SPb.: Peter, 300.
4. *Philosophical Encyclopedic Dictionary* (1983). Moscow: Soviet Encyclopedia. Ch. edition.
5. *Senge, P.* (2005). *The new work of leaders. Psychology manual: a manual for the faculties: Psychology, Economics and Management*. Samara: Publishing House "Bachrach-M", 663-686.
6. *Doronin, A.V.* (2008). *Povedinka staff virobничої organizatsiї. Otsinka, upravlinnya, development: monograph*. Kharkiv: VD "INZHEK", 320.
7. *Ozhegov, S.I. & Shvedova, N.Y.* (1988). *Dictionary of Russian*. 20, ed., A stereotype. Moscow, 750.
8. *O'Shaughnessy, J.* (1999). *Principles of Management by the organization / J. O'Shaughnessy*. Moscow: OOO "MT Press", 296.
9. *Spitsnadel V.N.* (2000). *Fundamentals of system analysis: Textbook. Benefit / VN Spitsnadel*. SPb. Univ. House "business-press", 326.
10. *Mostapenko, M.V* (1972). *Philosophy and methods of scientific knowledge*. AL: Lenizdat, 263.

Дороніна М. С., Серіков Д. А.

Діагностика особистісної та функціональної компетентності керівника: концептуальне забезпечення

Обґрунтовано необхідність формування концептуального забезпечення діагностики особистісної та функціональної компетентності керівника колективу на основі соціокультурної парадигми. Представлена змістовна схема феноменологічного етапу дослідження можливостей розвитку потенціалу керівника в нових умовах госпо-дарювання і розкриті її основні компоненти: головна ідея, гіпотези, принципи дослідження і принципи перетворення предмета дослідження, методи дослідження, рекомендовані підходи до кількісно-якісного аналізу. Представлені змістовні рекомендації по вибору і комплектування джерел отримання необхідного і достатнього обсягу емпіричної інформації, що забезпечує об'єктивність результатів дослідження

Ключові слова: керівник, поведінка підлеглих, особистісна і функціональна компетентність, діагностика, концептуальна схема, феноменологія, соціокультурна парадигма.

Доронина М. С., Сериков Д. А.

Диагностика личностной и функциональной компетентности руководителя: концептуальное обеспечение

Обоснована необхідність формування концептуального забезпечення діагностики личностной и функциональной компетентности руководителя коллектива на основе социокультурной парадигмы. Представлена содержательная схема феноменологического этапа исследования возможностей развития потенциала руководителя в новых условиях хозяйствования и раскрыты ее основные компоненты: главная идея, гипотезы, принципы исследования и принципы преобразования предмета исследования, методы исследования, рекомендуемые подходы к количественно-качественному анализу. Представлены содержательные рекомендации по выбору и комплектованию источников получения необходимого и достаточного объема эмпирической информации, обеспечивающего объективность результатов исследования

Ключевые слова: руководитель, поведение подчиненных, личностная и функциональная компетентность, диагностика, концептуальная схема, феноменология, социокультурная парадигма.

Рецензент: Перерва П. Г. – доктор економічних наук, професор, декан економічного факультету Харківського національного технічного університету «ХПІ», м. Харків, Україна.

Reviewer: Pererva P. – Professor, Ph.D. of Economics, Dean of the Faculty of Economics of Kharkov National Technical University "KPI", m. Kharkiv, Ukraine.

e-mail: ppererva@yahoo.com

*Стаття подана
20.06.2016 р.*