

**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE**

**ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ,
ОБЛІКУ, УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

**PERSPECTIVE DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF
ECONOMICS, ACCOUNTING, MANAGEMENT AND LAW:
THEORY AND PRACTICE**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**Частина 2
Part 2**



**20 жовтня 2018 р.
October 20, 2018**

**м. Полтава, Україна
Poltava, Ukraine**



**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL
CONFERENCE**

**ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ
ЕКОНОМІКИ, ОБЛІКУ, УПРАВЛІННЯ ТА
ПРАВА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

**PERSPECTIVE DIRECTIONS OF DEVELOPMENT
OF ECONOMICS, ACCOUNTING, MANAGEMENT
AND LAW: THEORY AND PRACTICE**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**Частина 2
Part 2**

**20 жовтня 2018 р.
October 20, 2018**

**м. Полтава, Україна
Poltava, Ukraine**



УДК 33
ББК 65

Перспективні напрямки розвитку економіки, обліку, управління та права: теорія і практика: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 20 жовтня 2018 р.): у 5 ч. – Полтава: ЦФЕНД, 2018. – Ч. 2. – 63 с.

У збірнику тез доповідей представлено матеріали учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Перспективні напрямки розвитку економіки, обліку, управління та права: теорія і практика» з:

BASF Україна

Вінницький національний аграрний університет

ДВНЗ «Криворізький національний університет»

Державний університет телекомунікацій

ДЗ «Луганський національний університет ім. Тараса Шевченка»

Дніпровська академія неперервної освіти

Дніпровський національний університет ім. Олеся Гончара

Дніпровський університет митної справи і фінансів

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет

Донецький національний університет економіки та торгівлі ім. М. Туган-Барановського

Дрогобицький державний педагогічний університет ім. Івана Франка

Запорізький національний технічний університет

Запорізький національний університет

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Ізмаїльський державний гуманітарний університет

Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

Київський національний торговельно-економічний університет

Київський національний університет ім. Тараса Шевченка

Київський університет ім. Бориса Грінченка

Кременчуцький льотний коледж Національного авіаційного університету

Криворізький економічний інститут ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Львівський інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»

Львівський національний університет ім. Івана Франка

Львівський торговельно-економічний університет

Молдавская экономическая академия

Мукачівський державний університет

Навчально-науковий інститут бізнес-технологій «УАБС»

Національна академія внутрішніх справ

Національний авіаційний університет

Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

Національний університет «Львівська політехніка»

Національний університет «Одеська юридична академія»

Національний університет біоресурсів і природокористування України

Національний університет водного господарства та природокористування

Національний університет державної фіскальної служби України

Одеська національна академія зв'язку ім. О. С. Попова

Одеський національний економічний університет

Одеський національний політехнічний університет

Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова

Одеський торговельно-економічний інститут КНТЕУ
Полтавська державна аграрна академія
Полтавський юридичний інститут Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого
Придніпровська державна академія будівництва та архітектури
Сумський державний університет
Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки
Тернопільський національний економічний університет
Тернопільський національний технічний університет ім. Івана Пулюя
Університет митної справи та фінансів
Управління капітального будівництва Львівської обласної державної адміністрації
Харківський навчально-науковий інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця
Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна
Харківський національний університет міського господарства ім. О.М. Бекетова
Центральноукраїнський національний технічний університет
Чернівецький національний університет ім. Ю. Федьковича
Чернігівський національний технологічний університет

У збірнику тез доповідей висвітлюються результати наукових досліджень з актуальних питань економіки, обліку, управління та права.

Тематика конференції охоплює актуальні проблеми: економічної теорії та історії економічної думки; світового господарства і міжнародних економічних відносин; економіки та управління національною економікою; економіки та управління підприємствами; національної безпеки і оборони в умовах кризових явищ; продовольчої безпеки та екологічної політики в сучасному світі; економіки сільського господарства і АПК; економіки торгівлі та послуг; правового забезпечення державного управління та місцевого самоврядування; інновацій та інвестиційної діяльності; демографії, економіки праці, соціальної економіки і політики; туризму та готельно-ресторанної справи; бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту; фінансів, банківської справи, страхування; математичних методів, моделей та інформаційних технологій в економіці; маркетингу; менеджменту; енергетичного менеджменту; публічного управління та адміністрування; загальнотеоретичних питань правознавства; цивільних, господарських, екологічних та трудових правовідносин; розвитку адміністративного та митного права в Україні та світі.

Видання розраховане на науковців, викладачів, працівників органів державного управління, студентів вищих навчальних закладів, аспірантів, докторантів, працівників державного сектору економіки та суб'єктів підприємницької діяльності.

ЗМІСТ
CONTENTS

СЕКЦІЯ 9. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ SECTION 9. ECONOMICS AND MANAGEMENT OF ENTERPRISES	7
<i>Алексеева Л. О., Туболец І. І.</i> ДІАГНОСТИКА В АНТИКРИЗОВОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ	7
<i>Балан О. Д., Василега Г. М.</i> ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ	8
<i>Барабаш Ю. М.</i> ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ КРЕДИТОРСЬКОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ.....	10
<i>Бондаренко Д. А.</i> ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	12
<i>Веклич М. В.</i> СУТНІСТЬ ТА ОСНОВНІ СКЛАДОВІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ.....	15
<i>Гоблик В. В., Щербан Т. Д., Дем'ян Я. Ю.</i> ОЦІНКА ФІНАНСОВОГО СТАНУ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	17
<i>Гонтюк В. А.</i> КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У РОЗРОБЦІ ПРІОРИТЕТНИХ НАПРЯМІВ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ	19
<i>Горго І. О.</i> ОЦІНКА РИЗИКІВ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ	20
<i>Григораши Т. Ф., Коломоєць О. І.</i> АНАЛІЗ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РИЗИКІВ І МЕТОДІВ ЇХ СТРАХУВАННЯ	22
<i>Григорошук А. О., Чечетова Н. Ф.</i> УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ.....	25
<i>Гудзь О. Є., Шмалій Л. В.</i> ЗАВДАННЯ ТА ПРИНЦИПИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ.....	27
<i>Дашко І. М., Даурова В. В.</i> ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	29
<i>Zhe G.</i> SYSTEM APPROACH TO ANTI-CRISIS MANAGEMENT BY INDUSTRIAL ENTERPRISE.....	30

Зіновська С. І.

АНАЛІЗ ІСНУЮЧИХ МЕТОДІВ ПРОГНОЗУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ 32

Киян Р. О.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ..... 34

Клепікова С. В.

ВІДМІННОСТІ ТА НОВОВВЕДЕННЯ В МІЖНАРОДНОМУ СТАНДАРТІ ISO
50001:2018 «СИСТЕМИ ЕНЕРГЕТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ. ВИМОГИ ТА
НАСТАНОВИ ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ» 36

Криворучко Д. С.

ФОРМУВАННЯ ЧИННИКІВ ДЛЯ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ
ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ..... 38

Лозиченко О. М.

РОЛЬ ПРОЦЕСУ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТУ
УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ..... 39

Мазуренко А. В.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ АКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВА 40

Дашко І. М., Марченко Н. М.

СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВА 42

Нескородєв С. М., Богуш А. С.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА..... 44

Полюк М. І.

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМ ОЦІНКИ ТА МОТИВАЦІЇ
ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ 45

Селюк В. В., Андрєєва В. Г.

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ
ПІДПРИЄМСТВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ 47

Скринжєвський Я. В.

РОЛЬ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОГО
ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА..... 50

Хомич І. І.

СУТНІСТЬ ТА РОЛЬ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ НА
ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ 51

СЕКЦІЯ 10. ЕКОНОМІКА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА І АПК SECTION 10. ECONOMICS OF AGRICULTURE AND AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX	55
<i>Гула І. А.</i> ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА В УКРАЇНІ	55
<i>Кабак К. М.</i> ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ КУЛЬТУР НА ПІДПРИЄМСТВІ	56
<i>Лесюк В. С.</i> АНАЛІЗ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ	58
СЕКЦІЯ 11. ЕКОНОМІКА ТОРГІВЛІ ТА ПОСЛУГ SECTION 11. ECONOMICS OF TRADE AND SERVICES	60
<i>Озар І. І., Пурій Г. М.</i> ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ	60
<i>Штик Ю. В., Євдокімова Д. Є.</i> СУТНІСТЬ ТА ОЦІНКА ЕКОСИСТЕМНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ	62

Алексєєва Л. О.
магістр,

Університет митної справи та фінансів,
Туболець І. І.

к. е. н., доцент кафедри суб'єктів господарювання та страхування,
Університет митної справи та фінансів

ДІАГНОСТИКА В АНТИКРИЗОВОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Неефективний фінансовий менеджмент, нестабільність економіки, недосконала законодавча база, інші різноманітні чинники внутрішнього та зовнішнього характеру викликають дисбаланс стану суб'єкта господарювання. Від несвоєчасного реагування на зміни виникає криза.

Загальновідомо, криза є однією із стадій розвитку підприємства, що являє собою заміну старих відносин на нові. І виявивши вчасно передкризовий стан управлінці можуть отримати тільки позитивні наслідки, у протилежному випадку, для підприємства, це банкрутство. Цікавим та лаконічним визначення терміну «криза» дав науковець В. Баринов. «Криза, – на його думку, – ...ледь вимірний переломний пункт, при якому рішенням є або смерть, або життя» [1, с. 17]. Тому наведені вище фактори викликають потребу в антикризовому фінансовому управлінні.

Антикризове управління – це управління спрямоване на виявлення кризи на ранніх стадіях та максимальну нейтралізацію негативних наслідків, а також утримання або забезпечення високого рівня фінансової стійкості підприємства. Важливою складовою антикризового управління є фінансова діагностика, яка дозволяє виявити передкризовий стан.

Фінансова діагностика спрямована на виявлення, прогнозування, дослідження та ліквідацію потенційних проблем суб'єкта господарювання для досягнення його цілей шляхом прийняття випереджуючих управлінських рішень. Напрями та методики діагностики в антикризовому управлінні відображено на рис. 1.

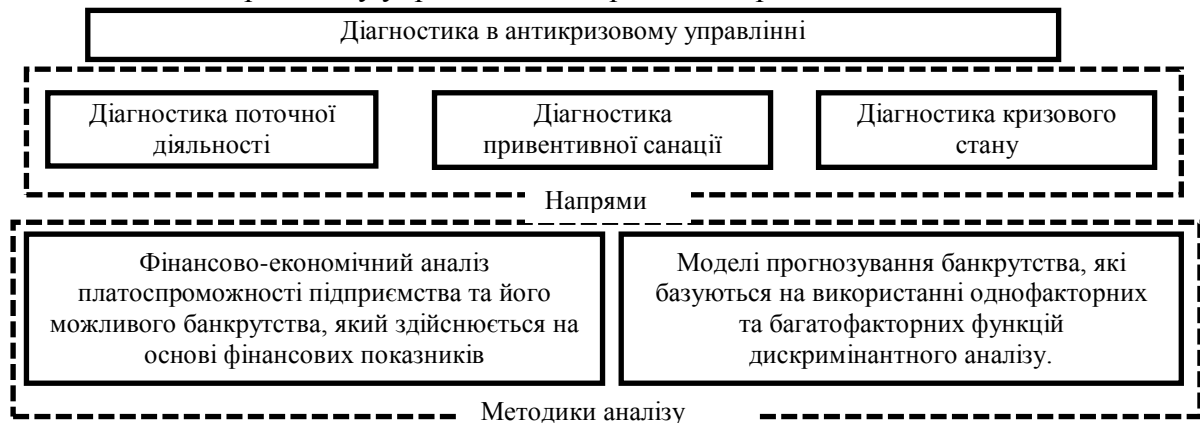


Рис. 1. Напрями та методики діагностики в антикризовому управлінні

Джерело: розроблено авторами на основі [2, с. 34; 3; 4, с. 175]

Вибір напрямку та методики діагностики фінансового стану залежить від фази прояву кризи на підприємстві.

На передкризовому етапі здійснюється фінансово-економічний аналіз поточної діяльності та дослідження відхилень основних показників; оцінка можливості банкрутства суб'єкта господарювання та ризиків (застосовують метод Альтмана, метод Бівера, метод Монте-Карло тощо).

На фазі «вибуху» кризи, саме її розгорання, проводиться експрес-діагностика та фундаментальний фінансовий аналіз, що порівнюється з середньостроковими значеннями.

За умов, коли підприємство знаходиться в «апогеї» кризи, аналіз його стану на основі поточних антикризових заходів проводиться за такими методами: експрес-аналіз фінансових коефіцієнтів (ліквідності, фінансової стійкості, ділової активності, прибутковості), аналіз із використанням моделі-діаграми «DU PONT», аналіз динаміки кризи у галузі та технічний аналіз фондового ринку [3].

На посткризовій фазі проводиться аналіз виробничих та економічних показників господарської діяльності та подальший моніторинг можливих ризиків для запобігання повторного кризового стану.

Отже, на основі вищезазначеного можна зробити наступні висновки. Діагностика в антикризовому управлінні є невід'ємною частиною загального менеджменту підприємства, що дозволяє отримувати якісну та достовірну інформацію про фінансовий стан і спрогнозувати ризики для запобігання кризових ситуацій. Вибір методики діагностики залежить від фази життєвого циклу кризи, але надважливим є постійний моніторинг основних показників фінансового стану підприємства та контроль для виявлення змін.

Список літератури

1. Баринов В. А. Антикризисное управление: Учеб. для студентов вузов, обучающ. по специальности 060700 «Нац. экономика» и по др. экон. специальностям / В. А. Баринов; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. – М.: ФБК-ПРЕСС, 2002. – 515 с.
2. Кривов'язюк І. В. Методологія діагностування кризового стану підприємства / І. В. Кривов'язюк. // Інвестиції: практика та досвід. – 2011. – № 22. – С. 32 – 40.
3. Кушнір Н. Б. Особливості антикризового управління та економічної діагностики підприємства в сучасних умовах / Н. Б. Кушнір, Д. С. Войтович. // Ефективна економіка. – 2016. – № 5.
4. Минчинська І. Діагностика кризового стану підприємства в організаційно-правовому механізмі банкрутства / І. Минчинська. // Економічний аналіз. – 2012. – № 11. – С. 175 – 182.

УДК 331.101

Балан О. Д.

к. е. н., доцент кафедри аграрної соціології та соціального розвитку,
Національний університет біоресурсів і природокористування України,

Василега Г. М.

магістр економічного факультету,
Національний університет біоресурсів і природокористування України

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ

Мотивація праці належить до проблем, вирішенню яких в світовій практиці завжди приділялася велика увага з боку теоретиків та практиків. Тому при формуванні систем мотивації праці на підприємствах, особливо великих, необхідне використання вже накопиченого світовою практикою досвіду. Системи мотивації праці в розвинених країнах базуються власне на моделях соціально-трудова відносин, з яких на основі узагальнень літературних джерел можна виділити чотири найбільш характерні: японська, американська, європейська та шведська моделі. Кожній з перерахованих моделей характерні певні особливості, але в чистому вигляді сьогодні вони зустрічаються край рідко, а використовуються в певному симбіозі, на що впливають глобалізаційні процеси, які зараз проходять в світовій економіці.

За нових економічних умов набуває реального значення практичне використання зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу, який ще донедавна мав для нас суто інформаційний, пізнавальний характер, і з відомих причин запровадженню майже не підлягав. Утім треба визнати, що й нині далеко не всі підприємства можуть скористатися передовим зарубіжним досвідом щодо найраціональніших підходів до побудови тарифної системи, вибору форм і систем заробітної плати, застосування прогресивних норм трудових затрат. На заваді стає ціла низка причин об'єктивного й суб'єктивного характеру.

Треба зазначити, що зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу не є сталим, він постійно збагачується новими елементами. Значні новації в організації матеріального стимулювання в зарубіжних фірмах спостерігаються в останні два десятиліття, що спричинено низкою конкретних обставин, а саме глобалізацією економіки, посилення конкуренції на ринках збуту зумовлюють необхідність децентралізації управління і перехід до раціональніших організаційних структур управління підприємствами та відповідно до гнучкішого й ефективнішого використання персоналу.

В результаті монографічних досліджень нами виявлені найсуттєвіші складові зарубіжного досвіду матеріального стимулювання в країнах з розвинутою ринковою економікою, які здебільшого мають «інтернаціональний» характер.

1. Свобода діяльності економістів і менеджерів, відмовлення від шаблонного мислення, повна самостійність і простір для експерименту, необмежене право вибору в рамках дозволеного законом.

2. У створенні сприятливої перспективи об'єктивно заінтересовані всі: власник підприємства, менеджер, найманий працівник. Це одна з причин ефективного функціонування механізму соціального партнерства.

3. Повсюдне використання тарифної системи як інструменту диференціації оплати праці залежно від складності, умов праці, важливості роботи в різноманітних її модифікаціях, при цьому на тарифну систему одночасно покладається як функція диференціації оплати праці залежно від загально визначених зарплатоутворюючих чинників, так і функції відтворення здатності до праці (мінімальний рівень заробітної плати) та підвищення її результативності.

4. Переважне застосування почасової форми заробітної плати в різних її модифікаціях. Заробітна плата на основі простої почасової або почасово-преміальної системи оплати праці передбачає спокійний, розмірений ритм роботи, зберігає фізичні сили, не виснажує нервової системи, як це має місце за погано організованої відрядної форми оплати.

5. Почасова форма оплати праці як головна в зарубіжній практиці та відрядна, що є другорядною, мають багато найрізноманітніших способів застосування. Західний ринок уже перенасичено різноманітними товарами й послугами, натомість ринки країн, що розвиваються, обмежені низькою купівельною спроможністю населення. У такій ситуації гонитва за кількістю продукції втратила будь-який сенс. Тому управлінська та інженерна думка спрямовані передусім на можливе поліпшення якісних параметрів виробництва: оновлення продукції, розширення її асортименту, поліпшення екологічних характеристик, ефективніше використання обладнання, робочої сили, підвищення кваліфікації персоналу.

6. Характерна особливість сучасних систем стимулювання в європейських країнах – постійне заохочення нововведень.

7. Заслугує на увагу зарубіжний досвід застосування систем оплати праці, що спрямовані на стимулювання продажу. В основу стимулювання працівників, які зайняті продажем, покладено такий засадничий принцип – установа прямої залежності між розміром заробітної плати і показниками, що характеризують реалізацію продукції.

8. Пріоритетне стимулювання досягнення якісних показників підтверджується також значною перевагою оплати розумової праці проти фізичної. Так, заробітна плата працівників розумової праці в середньому перевищує заробіток робітників: у ФРН – на 20 %; Італії і Данії – на 22 %; Люксембурзі – на 44 %; Франції і Бельгії – на 61 %. Майстри порівняно з кваліфікованими робітниками одержують більше: у ФРН – на 15 %, Нідерландах – на 23 %, Франції – на 30 %, Бельгії – на 40 %. У США керівники нижчих ланок (майстри, керівники груп, секторів) у середньому мають річний дохід у 1,5 раза вищий ніж промислові робітники. Дохід менеджерів середньої ланки в 2,5 раза вищий ніж у робітників.

9. Політика індивідуалізації трудових доходів найманих працівників – це намагання повніше врахувати як індивідуальні результати праці, так і особисті ділові якості, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, швидкість і точність, досконалість рішень і неодмінно – якість роботи. Механізм індивідуалізації заробітної

плати включає як диференціацію умов найму, у тому числі широке використання контракту як особливої форми трудового договору між роботодавцем і найманим працівником, так і регулярну оцінку заслуг персоналу безпосередньо в процесі трудової діяльності.

Звертаючись до практики преміювання в конкретних фірмах зарубіжних країн, наведемо такі приклади. У фірмах США вже тривалий час досить поширеними є дві системи, названі прізвищами їхніх авторів – Скенлона і Ракера. Перша з них ґрунтується на розподілі між працівниками і компанією економії витрат на заробітну плату, отриманої в результаті підвищення ефективності праці. Система Ракера базується на формуванні преміального фонду залежно від збільшення умовно-чистої продукції в розрахунку на одиницю заробітної плати. Для визначення розміру премій конкретним працівникам до уваги беруть переважно якісні показники їхньої роботи.

Загалом в питаннях оплати праці в розвинених країнах досить великої самостійності надано самим підприємствам, законодавчими ж органами встановлюється лише мінімальний рівень оплати праці, режими праці та відпочинку з досить відчутним впливом профспілок на ці показники.

Список літератури

1. Оплата праці в сільськогосподарському виробництві / О. А. Аврамчук [та ін.]; ред. Ю. Я. Лузан; Науково-дослідний центр нормативів праці. – К.: Центр «Агропромпраця», 2000. – 464 с.
2. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
3. Антропов В. Модели социальной защиты в странах ЕС / В. Антропов // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 11. – С. 70 – 77.

УДК 336.64

Барабаш Ю. М.

студентка 1 курсу СО «Магістр»,

Київський національний торговельно-економічний університет

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ КРЕДИТОРСЬКОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Управління кредиторською заборгованістю є важливим аспектом фінансового менеджменту. Сьогодні складно уявити підприємство, у якого не було б кредиторської заборгованості. При грамотному управлінні така заборгованість може стати додатковим джерелом залучення позикових коштів. Тому від того, як будуються відносини з контрагентами, узгоджуються умови укладених договорів, відстежуються терміни їх оплати, тобто який механізм управління кредиторською заборгованістю використовує підприємство, багато в чому залежить ефективність використання одержаних коштів.

Особливу гостроту проблема управління кредиторською заборгованістю має в теперішній час, коли багато вітчизняних підприємств перебувають у фінансовій кризі, основними ознаками якої є: накопичена прострочена кредиторська заборгованість по всіх зобов'язаннях перевищує валовий прибуток підприємств; основну частину прострочених боргів до бюджету і позабюджетним фондам складають пені і штрафи; значна частина підприємств знаходиться на межі банкрутства внаслідок відсутності реальної можливості розрахуватися за своїми боргами перед кредиторами. Ці та інші сучасні кризові явища стали наслідком як загальної макроекономічної ситуації в країні, що утворилася в результаті військового конфлікту на Сході України і викликаною ним політичною та економічною кризою. Це і визначає актуальність теми дослідження.

Під кредиторською заборгованістю розуміється борг юридичної або фізичної особи перед іншими особами. Кредиторами підприємства є постачальники сировини, матеріалів, товарів, робіт, послуг, орендодавці, працівники, бюджет та позабюджетні фонди [1, с. 48].

Перейдемо до розгляду методів управління кредиторською заборгованістю, які в основному спрямовані на скорочення обсягів заборгованості та отримання поступок з боку

кредиторів. У процесі управління кредиторською заборгованістю проводиться її аналіз за наступними етапами.

На першому етапі аналізу досліджується динаміка загальної суми кредиторської заборгованості підприємства в попередньому періоді, зміна її питомої ваги в загальному обсязі джерел фінансування майна підприємства. Оцінюється рівень кредиторської заборгованості та її динаміка в порівнянні з попередніми періодами. Далі вивчається склад кредиторської заборгованості за окремими видами; виявляється динаміка питомої ваги окремих її видів у загальній сумі джерел фінансування майна підприємства, перевіряється своєчасність нарахування і виплат коштів по окремим рахункам. На цьому етапі за кожним видом кредиторської заборгованості встановлюється середній період нарахування коштів від моменту початку цих нарахувань до здійснення їх виплат.

На другому етапі окремо розглядається оборотність кредиторської заборгованості підприємства, виявляється її роль у формуванні фінансового циклу.

Головна відмінність при визначенні періоду погашення кредиторської заборгованості полягає в обґрунтуванні бази для обчислення показника. В якості одиниці для розрахунку використовуються такі показники як: виручка від реалізації; собівартість реалізованої продукції; вартість закуплених матеріальних цінностей; сума платежів, пов'язаних з погашенням зобов'язань [3, с. 238].

В аналізі дебіторської та кредиторської заборгованості слід зіставити їх обсяги та співвідношення. Позитивною вважається ситуація, коли оборотність кредиторської заборгованості трохи нижче оборотності дебіторської заборгованості, тобто показник дорівнює трохи більше одиниці. Однак якщо порівнювати періоди погашення дебіторської та кредиторської заборгованості, то останній не повинен бути нижче усереднені терміни, що повинні дотримувати дебітори організації [2, с. 92].

Компанії важливо також пам'ятати, що коефіцієнт співвідношення дебіторської та кредиторської заборгованості – змінювана величина, тому слід постійно відстежувати його значення. Це дозволить своєчасно діагностувати неефективне використання ресурсів і оперативно вживати відповідні заходи.

Важливим видається розробка політики управління кредиторською заборгованістю. Одним з її етапів є розрахунок граничного значення кредиторської заборгованості. Норматив максимальної суми кредиторської заборгованості не повинен перевищувати цільового рівня – частки в оборотному капіталі. Цільова структура капіталу і частка кредиторської заборгованості в ній визначаються специфікою галузі, фазою розвитку компанії, її стратегічних цілей. В рамках політики управління кредиторською заборгованістю потрібно встановити критерії доцільності згоди на відстрочку постачальника. Необхідно визначити фактичну вартість кредиторської заборгованості, якщо вона вище альтернативних джерел фінансування, які може залучити компанія, то доцільніше буде відмовитися від відстрочки платежу.

З метою удосконалення механізму управління кредиторською заборгованістю рекомендується контролювати їх за такими параметрами [5]:

- за обсягом (перевищення кредиторської заборгованості над дебіторською дозволяє підприємству розвиватися прискореними темпами);
- за вартістю (перевищення ставки розміщення над ставкою залучення приносить дохід);
- за термінами (узгодженість активів і пасивів забезпечує виконання зобов'язань в будь-який інтервал часу) [5, с. 45].

В умовах зменшення ліквідності підприємствам рекомендується ранжувати своїх кредиторів за ознакою важливості, а в разі настання дефіциту грошей – також платіжні документи по пріоритету виконання.

Не можна недооцінювати необхідність проведення аналізу кредиторської заборгованості. Його слід проводити не менше ніж раз на рік на підставі даних з балансу підприємства. Розраховані в ході аналізу показники якнайкраще продемонструють картину фінансового становища підприємства, його платоспроможності і майнового стану. При цьому деякі показники в розрізі боргів перед дебіторами і кредиторами слід розраховувати

набагато частіше. це дозволить вчасно скорегувати виявлені відхилення. Дані, отримані при аналізі кредиторської заборгованості, потім використовуються при складанні фінансового плану (бізнес-планів) компанії на наступний рік або інший період. Також ці дані важливі при затвердженні кредитної політики компанії, яка виражається у встановленні прийнятних термінів відстрочення покупцям, що прямо впливає на зміну обсягів продажів.

Ефективність управління також залежить від організації обліку кредиторської заборгованості. Для того, щоб вимога погасити кредиторську заборгованість не стала несподіванкою для компанії, необхідно вести її бюджет. Бюджет кредиторської заборгованості сприяє раціональному управлінню кредиторською заборгованістю [4, с. 265]. Для того, щоб оперативно скоротити поточні зобов'язання перед великими кредиторами необхідно провести переговори про реструктуризацію боргу, наприклад, можна ініціювати зміни в договірних умовах, продовжити термін погашення (змінити період відстрочки платежу на більш тривалий), трохи збільшивши суму боргу. В результаті балансова сума поточної кредиторської заборгованості скоротиться, але збільшиться сума довгострокових зобов'язань.

Такий перерозподіл зобов'язань по терміновості погашення допоможе виграти час для пошуку коштів, а також уникнути подачі кредиторами заяв про визнання компанії неспроможною.

Однією з найважливіших умов правильного управління кредиторською заборгованістю є проведення інвентаризації розрахунків. Інвентаризація розрахунків проводиться з метою документального підтвердження наявності зобов'язань, встановлення строків їх виникнення та погашення, уточнення оцінки. Перевіряючи розрахунки, що виникли в результаті здійснення підприємством господарської діяльності, встановлюються причини виникнення кредиторської заборгованості. Якщо суми заборгованості значні і за рахунками обліку розрахунків не спостерігається їх руху, це свідчить про порушення розрахункової дисципліни в організації.

Можна зробити висновок, що при правильному управлінні кредиторською заборгованістю підприємство може значно поправити своє фінансове становище. Головне правильно оцінити і проаналізувати стан розрахунків підприємства і підібрати найбільш підходящі методи управління ними.

Список літератури

1. Гончарук Р. П. Сутність та класифікація кредиторської заборгованості: колізії наукових підходів / Р. П. Гончарук // Вісник ЖДТУ: економічні науки. – 2013. – № 1. – 48 – 51.
2. Марусяк Н. Л. Дебіторська та кредиторська заборгованість як основні фінансові регулятори кругообігу оборотного капіталу підприємства / Н. Л. Марусяк // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – № 7. – С. 90 – 95.
3. Марчак Н. В. Управління кредиторською заборгованістю як джерелом фінансування підприємств / Н. В. Марчак, О. О. Фокіна // Інноваційна економіка. – 2017. – № 2. – С. 237 – 239.
4. Омецінська І. Я. Зобов'язання перед постачальниками та підрядниками: сутність, умови визнання та облік / І. Я. Омецінська // Інноваційна економіка. – 2016. – № 11. – С. 264 – 267.
5. Сіренко Н. М. Вдосконалення управління дебіторською і кредиторською заборгованістю підприємства / Н. М. Сіренко, О. В. Смирнова // Агросвіт. – 2012. – № 22. – С. 44 – 46.

УДК 331:658

Бондаренко Д. А.

магістрант кафедри управління та адміністрування,
Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна

ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах багатовекторних трансформацій вітчизняної економіки особлива роль у досягненні ефективності діяльності підприємств належить управлінню персоналом, що забезпечує раціональне використання та розвиток трудового потенціалу, виконання стратегічних і тактичних завдань. Сучасна практика управління персоналом зазнає

радикальних змін у зв'язку з появою нових тенденцій у соціально-трудових відносинах, трансформацією ціннісних орієнтирів працівників. У таких умовах особливої актуальності набувають завдання, пов'язані із забезпеченням підприємств висококваліфікованими працівниками, а ефективність механізмів кадрового забезпечення розглядається як передумова стійкого розвитку підприємства.

У сучасній теорії та практиці управління немає єдиного трактування щодо визначення ефективності управління. Узагальнення точок зору різних авторів дозволяє виділити три напрямки, які зустрічаються при визначенні ефективності управління. Згідного першого підходу ефективність управління розглядається як співвідношення корисного результату (ефекту) й обсягу використаних чи витрачених ресурсів. За другим напрямком ефективність управління трактується не тільки як відношення результату до витрат, але і як відношення того ж результату до намічених цілей. Тобто, за своєю сутністю ефективність управління – це показник результативності діяльності підприємства. І якщо поставлені цілі досягаються швидше і з найменшими витратами, то має місце ефективне управління. У рамках третього підходу ефективність управління визначається як ефективність існування певної системи, яка складається з окремих елементів. У такому випадку ефективність управління визначається як ефективність функціонування або стану таких елементів [1].

Отже, ефективність – комплексна категорія, яка характеризує ступінь досягнення результату (ефекту) за його видами у порівнянні з цілями діяльності об'єкта, витратами або спожитими ресурсами на досягнення такого ефекту.

Доречно зауважити, що на сьогодні відсутній єдиний підхід до проблеми вимірювання ефективності трудової діяльності. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності персоналу тісно пов'язаний з виробничим процесом і його кінцевими результатами, соціальною діяльністю суспільства, економічним розвитком підприємства. Аналіз існуючих наукових підходів дає змогу виділити вісім основних концепцій оцінки ефективності трудової діяльності (рис. 1).

Економічна ефективність дозволяє шляхом порівняння економії (прибутку) і витрат (вкладень) економічно обґрунтувати результати діяльності підприємства за завершеними проектами (бізнес-планами, заходами).

Соціальна ефективність створює можливість оцінки суспільного характеру праці та соціальних відносин за допомогою кількісних та якісних показників.

Організаційна ефективність дозволяє оцінити рівень організації трудової діяльності управлінського персоналу (керівників, фахівців, службовців).

Оцінка за кінцевими результатами дозволяє кількісно визначити результати й динаміку трудової діяльності підприємства в цілому та його підрозділів на основі укрупнених економічних показників.

Управління продуктивністю праці створює основи для планування й аналізу людських ресурсів за головним критерієм – продуктивністю (виробітком) і пов'язаними з ним іншими показниками.

Якість трудового життя є сучасним інтегральним показником оцінки трудової діяльності, що визначаються на основі сукупності економічних та соціальних показників.

Балова оцінка ефективності праці дозволяє за допомогою інтегрального показника оцінити підсумкові результати діяльності за певний період (рік, квартал) підприємства в цілому, а також його великих підрозділів.

Оцінка трудового внеску (участі) є головним інструментом вимірювання індивідуального внеску в кінцеві результати за безтарифної системи, а також за почасової форми оплати праці робітників і службовців.

Вибір конкретної концепції оцінки ефективності трудової діяльності залежить від низки чинників: моделі мотивації праці, системи та форми оплати праці, сфери економіки, розміру підприємства, масштабу управління, стану планування, системи бухгалтерського обліку, кількості структурних підрозділів, загальної чисельності працівників, рівня корпоративної культури тощо.

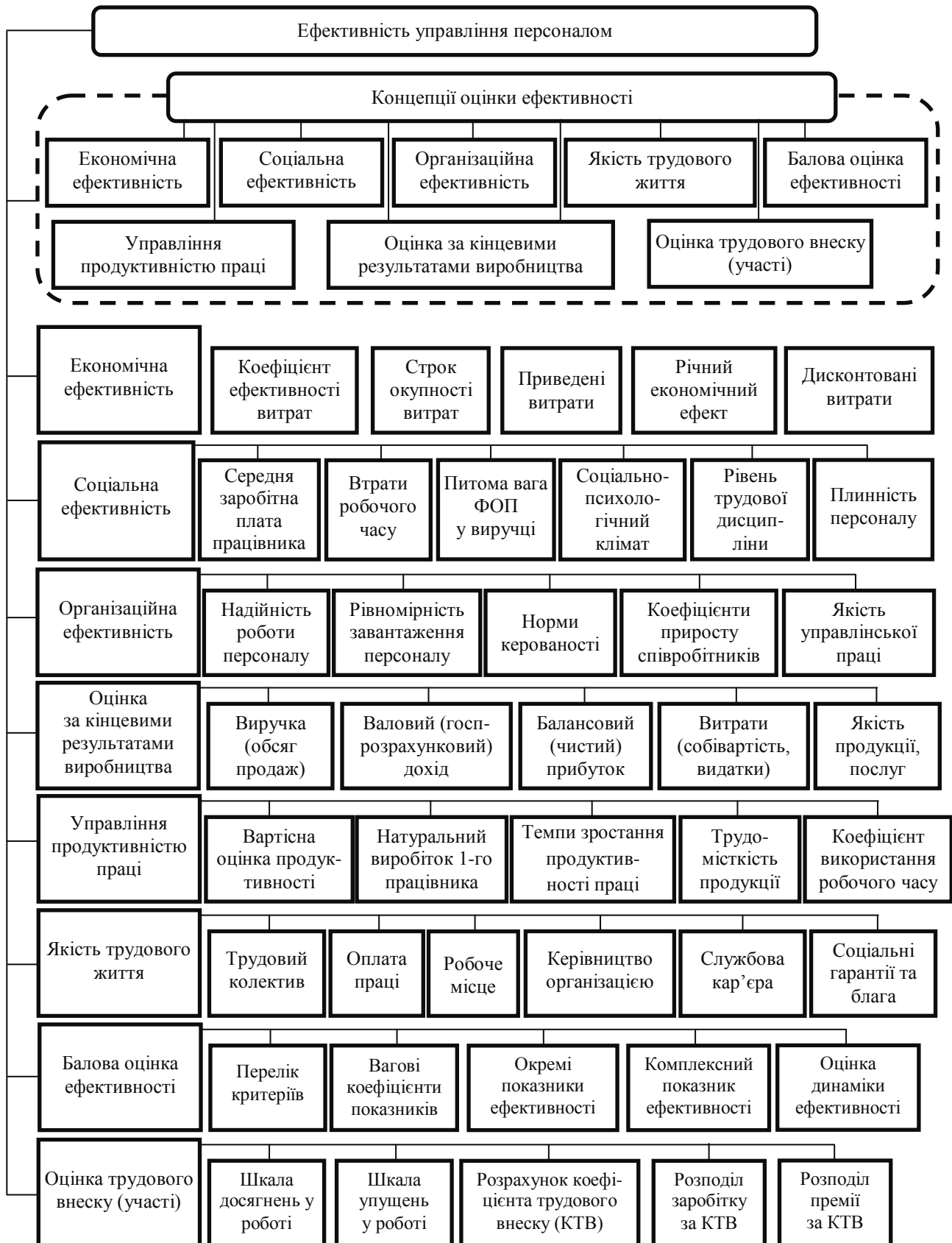


Рис. 1. Концептуальна схема підходів до оцінки ефективності управління персоналом
Джерело: складено автором відповідно до [1; 2]

Таким чином, актуальність проблематики ефективності управління персоналом підтверджує сучасна практика, яка зазнає радикальних змін у зв'язку з появою нових

тенденцій у трудових відносинах, трансформацією ціннісних орієнтирів працівників. Відповідність кадрового потенціалу стратегічним орієнтирам і тактичним напрямкам діяльності підприємства забезпечує досягнення поставлених цілей.

Дослідження сутності ефективності управління як соціально-економічного феномену засвідчило розрізнений характер її трактування. Визначення ефективності управління персоналом здійснюється за показниками, які характеризують як ефективність трудової діяльності працівників, так і ефективність виконання окремих кадрових функцій та процесів. Показники ефективності трудової діяльності працівників згідно з поширеними науковими позиціями об'єднані у три методичних підходи, згідно з якими ефективність управління персоналом відображується, через кінцеві результати діяльності працівників; через результативність, якість та складність праці; через показники соціальної ефективності.

Список літератури

1. Технології управління персоналом: монографія / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко. – Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. – 528 с.
2. Швець І. Б. Комплексна оцінка якості управління персоналом: монографія / І. Б. Швець, Т. В. Коваленко. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. – 159 с.

УДК: 658:330.87

Веклич М. В.

студент 2 курсу освітнього рівня магістр, спеціальності 051 економіка,
освітньої програми управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет

Науковий керівник:

Дашко І. М.

к. е. н., доцент кафедри обліку та менеджменту,
Криворізький факультет
Запорізького національного університету;

СУТНІСТЬ ТА ОСНОВНІ СКЛАДОВІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

У сучасному бізнесі корпоративна культура виступає важливою умовою успішної роботи фірми, фундаментом її динамічного зростання, свого роду гарантом прагнення до підвищення ефективності [2].

Корпоративна культура – це сукупність найважливіших положень діяльності підприємства, обумовлених місією та стратегією розвитку, що знаходять своє відображення в соціальних нормах і цінностях, які поділяє більшість працівників.

Поняття «корпоративна культура» охоплює явища духовного і матеріального життя колективу, а саме: моральні норми та цінності, кодекс поведінки, ритуали та ін. Концепція цього явища не має єдиного трактування. Науковці Є.М. Коротков і А.Н. Сіліна відібрали найцікавіші і найвідоміші визначення поняття «корпоративна культура» (рис. 1).



Рис. 1. Складові корпоративної культури

Джерело: [1]

Корпоративна культура виконує два основні завдання:

1. Адаптацію корпорації, як єдиного організму, до навколишнього середовища
2. Забезпечення єдності організаційного середовища шляхом інтеграції членів організації.

По-перше завдання спрямоване на зміцнення міжособистісних і між групових зв'язків до ступеня визнання особистостями своєї належності до колективу і вміння різних за характером, віком, статтю, освітою людей ефективно працювати разом, дотримуватися певних правил організаційної поведінки, досягати успішної кар'єри, знаходити своє місце у колективі.

Інше завдання спрямоване на створення сприятливих і ефективних зовнішніх відносин корпорації. Корпоративна культура стимулює або змушує працівників створювати позитивний імідж корпорації, спрямовує щоденну діяльність на досягнення не тільки матеріальних, але й духовних цілей, які підтримані зовнішнім оточенням.

В менеджменті поки що складно виділити чіткі типи корпоративної культури, бо в деяких організаціях вона зароджується, а в деяких вживають термін «змішана культура». Спеціалісти, що аналізують корпоративну культуру в країнах СНД, виділяють такі її типи (табл. 1).

Таблиця 1

Типологія корпоративної культури, згідно поглядів різних науковців в країнах СНД

Тип корпоративної структури	Значення
«Культура влади»	В таких організаціях передбачається ефективне використання і перерозподіл керівником ресурсів. Цей тип культури ґрунтується на принципах ієрархічної структури, просування по сходинках якої здійснюється за критеріями відданості загальній місії. При цьому головну роль відіграє лідер – керівник, його особистісні якості та здібності, що дають змогу оперативно реагувати на зміни зовнішнього середовища, приймати і реалізовувати складні рішення.
«Рольова культура»	Організації з таким типом культури характеризуються суворим функціональним розподілом ролей та спеціалізацією підрозділів. Цей тип організацій функціонує на основі правил, процедур та стандартів діяльності, дотримання яких гарантує їх виконання. Джерелом влади тут є не особистісні якості лідера, керівника, а його становище в ієрархічній структурі. Така організація здатна успішно працювати тільки в стабільному середовищі.
«Культура завдань»	Тут культура зорієнтована на вирішення поставлених конкретних завдань і реалізацію розроблених проектів. Ефективність діяльності підприємства з такою культурою визначається професіоналізмом працівників, корпоративним груповим ефектом і повнотою інформації. Застосування цього типу культури доцільно в тих випадках, коли ситуативні вимоги ринку є визначальними для діяльності організації.
«Культура особистості»	Організації з таким типом культури об'єднують людей не для вирішення задач, а для того, щоб вони могли досягти власних цілей. Тут влада ґрунтується на близькості до ресурсів, на професіоналізмі та вмінні спілкуватися, взаємодіяти, на особистості її керівника.

Джерело: [3]

При дослідженні корпоративної культури слід також взяти до уваги, що дана культура має власну структуру. Розглянемо основні підходи до вивчення структури корпоративної культури.

Узявши за основу модель, запропоновану Е. Шейном, розглянемо корпоративну культуру на трьох рівнях, у метафорі «Дерева» (рис. 2).

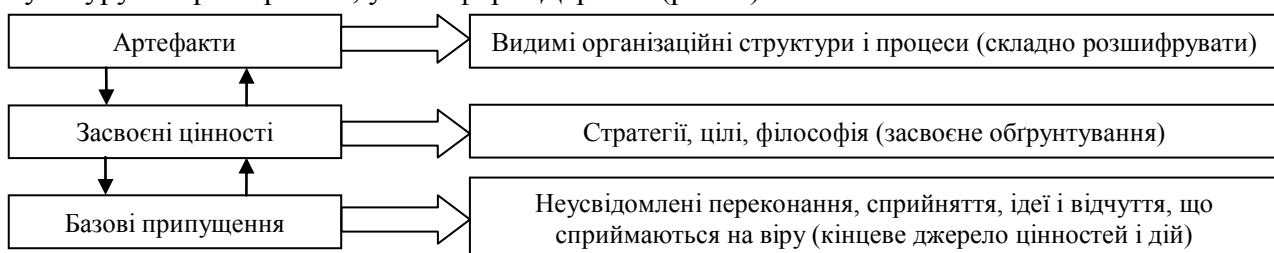


Рис. 2. Рівні корпоративної культури

Перший, найочевидніший поверхневий рівень культури – «крона», так звані артефакти. На цьому рівні людина стикається з фізичними проявами культури, такими як: інтер'єр

офісу, «зразки» поведінки співробітників, «мова», традиції, обряди і ритуали організації. Все, що в організації має місце на даному рівні, – видимий результат свідомого формування, культивування, розвитку.

Наступний, більш глибокий рівень корпоративної маркетингової культури – «стовбур», тобто засвоєні цінності. Засвоєні цінності – це цінності і норми, принципи і правила, стратегії і цілі, що визначають внутрішнє й частково зовнішнє життя організації. Вони можуть бути як закріпленими в інструкціях і документах, так і незакріпленими. Головне, щоб їх реально приймали і розділяли працівники.

Найглибший рівень корпоративної культури – «коріння», тобто рівень базових припущень. В основі даного рівня лежать деякі базові уявлення про характер навколишнього світу, реальності, часу, простору, людської природи, людської активності, людських взаємин. Ці базові припущення знаходяться в сфері підсвідомого й, відповідно, недостатньо усвідомлюються навіть їх носіями – членами організації [2].

Отже, можна сказати плюси корпоративної культури: корпоративна культура, що сформувалася, підтримує прихильність співробітників цінностям організації; у компаніях з сильною корпоративною культурою висока вірність/прихильність співробітників своєї організації, їх прагнення внести внесок в загальну справу; Корпоративна культура визначає «правила гри» в будь-якій ситуації в бізнесі.

Мінуси корпоративної культури: деколи, сильна корпоративна культура може служити перешкодою до якихось необхідних змін. Нерідко люди з іншими поглядами, ніж ті, які панують в організації, йдуть з компанії, тому що дуже велика їх невідповідність корпоративній культурі; різні корпоративні культури можуть бути перешкодою для злиття декількох організацій.

Список літератури

1. Задихайло Д. В. Корпоративне управління: навч. посібник / Д. В. Задихайло, О. Р. Кібенко, Г. В. Назарова. – Х.: Еспада, 2013. – 333 с.
2. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / Э. А. Капитонов, Г. П. Зинченко, А. Э. Капитонов. – М.: Альфа-Пресс, 2015. – 351 с.
3. Корпоративна культура : навч. посіб. / Євтухова Т. І., Легенько Ю. В., Родіонов О. В. [та ін.]. – К.: [б. в.], 2013. – 185 с.

УДК 658.15:338.486

Гоблик В. В.

д. е. н., професор кафедри менеджменту та управління економічними процесами,
Мукачівський державний університет,

Щербан Т. Д.

д. психол. н., професор кафедри психології,
Мукачівський державний університет,

Дем'ян Я. Ю.

к. е. н., старший викладач кафедри менеджменту та управління економічними процесами,
Мукачівський державний університет

ОЦІНКА ФІНАНСОВОГО СТАНУ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Оцінка фінансового стану туристичного підприємства являє собою комплексний процес, який потребує наявності інформаційних джерел, характеризується виміром та реєстрацією фактів, оцінкою роботи, узагальненням результатів і розробкою інноваційних заходів ефективного функціонування туристичних підприємств. В сучасних економічних умовах проблема вибору методу та методики оцінки фінансового стану підприємства є надзвичайно актуальною. Для результативного менеджменту туристичного підприємства важливим є визначення рівня фінансової стійкості за якого забезпечуватиметься процес виробництва та реалізації туристичного продукту.

Вивчення особливостей оцінювання фінансового стану та фінансової стійкості на підприємстві представлені в працях таких вчених, як: С. С. Скобка, Н. Г. Слободян, М. Г. Чумаченко, А. Д. Шеремета, М. В. Загірняка, Б. Є. Грабовецького, Е. А. Соболевої, І. І. Соболева та інших.

Фінансовий стан підприємства визначають як сукупність показників, що відображають наявність, розміщення і використання ресурсів підприємства, реальні й потенційні фінансові можливості підприємства [1, с. 1].

Одна з найважливіших характерних рис фінансового стану підприємства є його фінансова стійкість, яка являє собою гарантовану платоспроможність, рівновагу між власними і залученими засобами, довіру кредиторів та інвесторів і рівень залежності від них.

Актуальність визначення рівня фінансового стану пов'язане з тим що розвиток суб'єктів туристичної галузі пов'язаний із невиробничою сферою. Вирішальне значення у менеджменті має оцінка, що інтерпретується як засіб та результат співвіднесення існуючого (фактичного) на необхідного рівня стійкості фінансового стану для діючого суб'єкту бізнесу.

Виходячи з особливостей сутнісного наповнення категорії фінансової стійкості туристичного підприємства (що розглядається як параметрична єдність компонентів платоспроможності, кредитоспроможності і забезпеченості фінансовими ресурсами), вважаємо, що альтернативний напрям в оцінці має будуватися на ідентифікації тих атрибутів, котрі відображають її внутрішній стан.

Для оцінки фінансової стійкості підприємства в вітчизняній і світовій практиці використовують наступну систему показників: 1. коефіцієнт концентрації власного капіталу(коефіцієнт автономії); 2. коефіцієнт фінансової залежності; 3. коефіцієнт маневреності власного капіталу; 4. коефіцієнт забезпеченості оборотних коштів власними оборотними коштами; 5. коефіцієнт співвідношення власного і залученого капіталу (коефіцієнт фінансової стійкості); 6. коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу; 7. коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами; 8. коефіцієнт відношення реальних активів і вартості майна; 9. коефіцієнт поточних зобов'язань; 10. коефіцієнт довгострокових зобов'язань; 11. коефіцієнт співвідношення необоротних і власних коштів [2, с. 217].

Враховуючи вищевикладене, можна зробити такі висновки, що фінансовий стан підприємства в першу чергу, пов'язаний з раціональним розподілом та використанням ресурсів підприємства. Таким чином воно забезпечує безперервну діяльність, розвиток виробництва, зростання прибутку й активів, а також зберігається його платоспроможність та кредитоспроможність. Стійкий фінансовий стан є показником конкурентоспроможності підприємства.

Список літератури

1. Наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження Положення про порядок здійснення аналізу фінансового стану підприємств, що підлягають приватизації» від 26.01.2001 р.

2. Загірняк М. В. Економіка підприємства: магістерський курс. Підручник. Частина II / За ред. професорів Загірняка М. В., Перерви П. Г., Маслак О. І. – Кременчук: ТОВ «Кременчуцька міська друкарня», 2015. – 756 с.

3. Іонін С. Є. Індикатори фінансової стійкості підприємства як інструмент ранньої діагностики банкрутства / С. Є. Іонін // *Фінанси, учет, банки*. – № 1 (21). – 2016. – С. 11 – 20.

4. Слободян Н. Г. Аналіз і прогнозування фінансової стійкості підприємства в сучасних умовах: методологія і практика / Н. Г. Слободян // *Економічний аналіз: зб. наук. праць* – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. – Том 18. – № 2. – С. 239 – 245.

5. Гоблик В. В. Основні методи аналізу фінансового стану туристично-рекреаційних підприємств / В. В. Гоблик, Т. Д. Щербан, С. Ю. Добош // *Фінансове регулювання зрушень у економіці України [Електронний ресурс]: збірник тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції (21 – 22 березня 2017 р.)*. – Мукачево : РВВ МДУ, 2017. – С. 248 – 251.

6. Токар Я. І. Менеджмент запасів туристичного підприємства / Я. І. Токар, Я. Ю. Дем'ян // *Modern Economics : електронне наукове видання*. – Миколаїв, 2018. – № 9. – С. 137 – 145.

УДК 351

Гонтюк В. А.
аспірант кафедри менеджменту
інноваційної та інвестиційної діяльності,
Київський національний університет ім. Тараса Шевченка

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У РОЗРОБЦІ ПРІОРИТЕТНИХ НАПРЯМІВ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ

Основні напрямки управління розвитком кадрового потенціалу в державній службі повинні бути спрямовані на досягнення такого рівня компетентності державних службовців, який відповідає загальній меті та цілям установи, завданням держави. В науковій літературі [4; 5] зазначається, що розвиток держави, його модернізація вирішальною мірою залежать від рівня компетентності державних службовців, а також ефективності процесів і практик управління кадровим потенціалом державних органів.

Практика управління розвитком кадрового потенціалу органів Державної служби статистики України регулюється нормативно-правовим забезпеченням з питань державної служби [1 – 3] та характеризується регламентаваністю, бюрократичністю, недостатньою гнучкістю, складністю і довготривалістю процедур. Існуючі заходи з управління розвитком кадрового потенціалу органів Державної служби статистики України неспрямовані на використання, нарощування та розвиток кадрового потенціалу, не враховують процесів управління розвитком на основі компетентнісного рівня державних службовців. В основному, розвиток кадрового потенціалу органів Державної служби статистики України орієнтується на професійно-кваліфікаційне зростання, яке полягає в чітко регламентованих процедурах навчання, професійної підготовки, перепідготовки і підвищенні кваліфікації. За таких умов актуалізується розробка пріоритетних напрямів управління розвитком кадрового потенціалу органів Державної служби статистики України на основі компетентнісного підходу, зокрема:

- забезпечення спрямованості цілей і завдань кадрової політики на набуття та розвиток компетенцій, підвищення продуктивності праці державних службовців та ефективне виконання обов'язків шляхом досягнення необхідного рівня компетентності;
- забезпечення взаємозв'язку компетентнісно орієнтованих цілей і завдань кадрової політики та функцій системи управління кадровим потенціалом;
- впровадження компетентнісного підходу в систему управління розвитком кадрового потенціалу;
- адаптація компетентнісного підходу до завдань департаменту кадрово-організаційного забезпечення;
- забезпечення підготовки фахівців департаменту кадрово-організаційного забезпечення та закріплення за ними повноважень відповідно до компетенцій;
- повернення до формування кадрового резерву та забезпечення процесу формування і розвитку компетенцій кадрового резерву шляхом розробки ключових компетенцій для посад кадрового резерву, проведення процедури відбору кандидатів до кадрового резерву по вимогам щодо компетентнісного рівня майбутнього резервіста, навчання та підвищення рівня компетентності резервістів на основі результатів оцінювання;
- впровадження профілів компетентності посад під час підбору на державну службу та залучення молодих спеціалістів зі зовнішніх джерел на основі вивчення відповідності ключових компетенцій посад державної служби, що дасть можливість планувати потребу в розвитку кадрового потенціалу;
- здійснення адаптації як форми індивідуально спрямованого фахового навчання новопризначених працівників під керівництвом наставників, а також способу виявлення та використання компетенцій;
- здійснення оцінювання кадрового потенціалу за компетентнісним підходом необхідного для моніторингу управління розвитком кадрового потенціалу;

- планування потреби в навчанні для досягнення необхідного рівня компетенцій;
- створення ефективної системи формування та розподілу державного замовлення на навчання, підготовку та перепідготовку державних службовців;
- оновлення змісту державних стандартів системи професійного навчання та підвищення кваліфікації на основі забезпечення державними службовцями необхідного рівня компетенцій;
- заохочення до здобуття другої вищої освіти, наукових ступеней (кандидатів та докторів наук), профільної спеціалізації з державного управління;
- підвищення рівня компетентності керівників шляхом навчання, підготовки та перепідготовки необхідного для діагностики, реалізації потенціалу підлеглих на практиці та допомоги в розвитку їх ключових компетенцій;
- службове (посадове) просування з урахуванням результатів оцінювання кадрового потенціалу за компетентнісним підходом та за рахунок кадрового резерву;
- планування трудової кар'єри з урахуванням компетентності державних службовців;
- забезпечення системи мотиваційних заходів для розвитку компетенцій державних службовців. управління розвитком кадрового потенціалу можливе за умови визначення що мотивує державних службовців;
- створення середовища, сприятливого для професійного розвитку та нарощування кадрового потенціалу;
- удосконалення організації управління з метою забезпечення необхідних умов для реалізації заходів з розвитку кадрового потенціалу.

Використання компетентнісного підходу в управлінні розвитком кадрового потенціалу органів Державної служби статистики України, як ефективного інструмента забезпечення висококомпетентними фахівцями, спроможними забезпечити формування достовірного статистичного базису для посилення наукової обґрунтованості управлінських рішень на різних рівнях економіки та реалізації державних інтересів у контексті підвищення ефективності діяльності державних установ та здійснення розбудови інституту державної служби.

Список літератури

1. Закон України «Про державну службу» від 2016 № 4 (зі змінами) [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
2. Регламент Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] / ДСС України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Стратегія розвитку державної статистики на період до 2017 року» від 20.03.2013 № 145-р [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/145-2013-%D1%80>.
4. Демченко О. В. Компетентнісний підхід: генеза та застосування у сфері державної служби [Електронний ресурс] / О. В. Демченко // Публічне адміністрування: теорія та практика. – 2016 р. – № 2(16). – Режим доступу: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2016-02\(16\)/19.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2016-02(16)/19.pdf).
5. Компетентнісний підхід як інструмент розвитку кадрового потенціалу державної служби зайнятості України : матеріали круглого столу. – К.: ІПК ДСЗУ, 2012. – 133 с.

УДК 330.131.7-047.44:631.11 (477)

Горго І. О.

асистент відділу продажу Україна, Молдова, країни Кавказу,
BASF Україна

ОЦІНКА РИЗИКІВ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ризики виникають в усіх сферах і на всіх етапах підприємницької діяльності. Аграрне виробництво є галуззю з відносно високим рівнем ризику. Воно має ряд особливостей, які обумовлюють певну специфіку прояву ризику. Після вивчення природи, джерел, розмірів і наслідків ризиків наступним складним й відповідальним етапом в їх управлінні є оцінка, оскільки саме від її результатів залежать подальші дії для прийняття ефективних

управлінських рішень в аграрних підприємствах. Особливо зростає необхідність оцінки ризику для запобігання досягнення підприємством межі банкрутства, в критичних ситуаціях, при жорстких обмеженнях фінансових ресурсів.

Оцінка ризиків здійснюється на основі якісного та кількісного аналізу. Головною метою якісного аналізу є визначення чинників і зон ризику, проведення ідентифікації всіх можливих ризиків, виявлення чинників, що впливають на ризики, окреслення видів невизначеності та конфліктів, які зумовлюють ризик. Кількісний аналіз ризиків, на відміну від якісного, є менш суб'єктивним і дає можливість чітко визначити ступінь окремих видів ризиків і ризику певного виду діяльності в цілому.

Як правило, аналіз і оцінка ризиків ґрунтуються на розрахунку ймовірності виникнення ризикових подій при відповідних значеннях можливих порушень. Існує принаймні три можливі способи оцінки ймовірності настання ризикової події: емпірична, теоретична і суб'єктивна (експертна) оцінка [1]. Вибір методів оцінки ризику найчастіше пов'язаний з обставинами і необхідністю отримання точних або приблизних оцінок збитків/прибутків від господарської діяльності.

Ризиковість аграрного бізнесу визначає ряд факторів, таких як: сезонність виробництва, залежність від погодних та кліматичних умов, тривалий період обороту капіталу, велика складність зміни асортименту продукції та технології, ряд інших причин [3]. Проблема оцінки ризиків на всіх рівнях господарської діяльності підприємства може бути вирішена на основі детальної оцінки аспектів функціонування суб'єктів господарювання.

У 2017 р. на території України виробництвом аграрної продукції займалося 45558 аграрних підприємств різних організаційно-правових форм господарювання (включаючи 34137 фермерських господарств, 74,9 %), які використовували понад 20 млн. га сільськогосподарських угідь [2]. З метою оцінки ризиків аграрних підприємств нами проведено соціологічне опитування 250 респондентів. Експертами в дослідженні виступили керівники (28 % опитаних) та головні агрономи (72 % опитаних) великих та середніх аграрних підприємств різних організаційно-правових форм власності з сільськогосподарськими угіддями від 3 тис. га.

Результати проведеного опитування дозволили виявити ряд важливих тенденцій. Понад 85 % опитуваних оцінили рівень ризику діяльності в аграрному секторі за шкалою Лайкерта як високий. З них понад 70 % респондентів зазначили, що саме проведення оцінки ризиків в процесі управління ними є дуже важливим.

Обробка анкет свідчить, що найбільш впливовими зовнішніми факторами, що зумовлюють ризик у господарській діяльності вважаються природно-кліматичні явища (98 % опитаних), нестабільність економічної (фінансової, податкової, зовнішньоекономічної та ін.) політики (74 % опитаних), законодавча політика держави у сфері ведення аграрного підприємництва (65 % опитаних). Також, респондентами акцентовано увагу на таких внутрішніх факторах, як забезпеченість підприємства ресурсами та ефективність їх використання, рівень прибутковості підприємства (54 % опитаних), продуктивність праці, система оплати праці, система індивідуальних інтересів та мотивації (48 % опитаних), якість та конкурентоспроможність продукції (45 %).

На основі попередніх досліджень з урахуванням специфіки аграрного виробництва нами було розподілено зовнішні та внутрішні ризики на 6 груп: природно-кліматичні, економічні, адміністративно-законодавчі, операційні, фінансові, інституційні [5]. На підставі запропонованої класифікації за допомогою методу групової експертизи здійснено кількісну оцінку ризиків аграрних підприємств [4]. Респонденти ранжували вищезазначені ризики за впливовістю на діяльність підприємства (1 ранг – найменш впливовий ризик, 6 ранг – найбільш впливовий). Так, за даними ранжування найвпливовішими ризиками, на думку експертів є природно-кліматичні, найменш впливовими – інституційні.

Перевіримо ступінь узгодженості думок експертів за допомогою обрахування коефіцієнту конкордації (1):

$$W = \frac{\sum d^2}{n^2(m^3 - m)}, \quad (1)$$

де m – кількість груп ризиків (6 груп);

n – кількість експертів (250 осіб);

d – відхилення сум рангів за окремими варіантами від середньої суми рангів ($\sum d^2 = 923750$).

Отже, підставивши дані у формулу (1) отримаємо значення коефіцієнту конкордації 0,85. Як відомо, чим більше значення коефіцієнта конкордації наближається до 1, тим вищий ступінь узгодженості думок експертів, тобто, отримане нами значення свідчить про високий ступінь узгодженості думок експертів при оцінці значущості ризиків для аграрних підприємств.

Проте, хочемо зауважити, що лише 28 % опитаних респондентів вказують на значні недоліки ідентифікації ризиків, їх оцінки та реалізації стратегій управління ними. Це свідчить про наявність низки проблем у цій сфері діяльності аграрних підприємств. Результати опитування стануть основою для обґрунтування основних напрямів удосконалення управління ризиками в системі менеджменту підприємств та розробки стратегічних орієнтирів управління аграрними підприємствами в умовах їх адаптованості до ризиків.

Список літератури

1. Семенова К. Д. Виявлення та оцінка ризиків як елемент забезпечення конкурентоспроможності підприємства / К. Д. Семенова, К. І. Тарасова // Конкурентоспроможність підприємства: оцінка рівня та напрями підвищення: [монографія / за заг. ред. О. Г. Янкового]. – Одеса : Атлант, 2013. – С. 337 – 352.

2. Економічна статистика. Сільське господарство. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/sg/sgo.html>.

3. Резніченко Д. В. Ризики у сільськогосподарському виробництві та методи управління ними [Електронний ресурс] / Д. В. Резніченко, І. В. Безп'ята. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/23_NTP_2010/Economics/70419.doc.htm.

4. Ризикогенність та страхування в аграрній сфері (теорія, практика): колект. монографія / за заг. ред. д. е. н., проф. Ходаківського Є. І. – Житомир: «Полісся», 2013. – 323 с.

5. Горго І. О. Ризики як ключовий об'єкт управлінської діяльності аграрних підприємств / І. О. Горго // Науковий вісник НУБіП України. – 2018. – № 284. – С. 288 – 298.

УДК 330.322

Григораш Т. Ф.

старший викладач,

Університет митної справи та фінансів,

Коломоєць О. І.

студентка V курсу фінансового факультету,

Університет митної справи та фінансів

АНАЛІЗ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РИЗИКІВ І МЕТОДІВ ЇХ СТРАХУВАННЯ

Інвестиційний план завжди орієнтується на майбутнє і тому характеризується великим рівнем невизначеності щодо економічної ситуації та поведінки людей. Досить імовірно, що з об'єктивних чи суб'єктивних причин інвестиційні плани так і залишаються не реалізованими.

Під інвестиційним ризиком розуміють імовірність нездійснення запланованих цілей інвестування. Ризику важко позбутися, але ним можна керувати, заздалегідь оцінюючи, розраховуючи, описуючи, плануючи дії, що мають знизити ступінь впливу небажаних подій.

Значення аналізу інвестиційних ризиків важко переоцінити, адже він дозволяє порівнювати і вибирати проекти за критерієм найменшого ризику.

Залежно від чинників ризик впливу поділяється на багато видів (рис. 1).

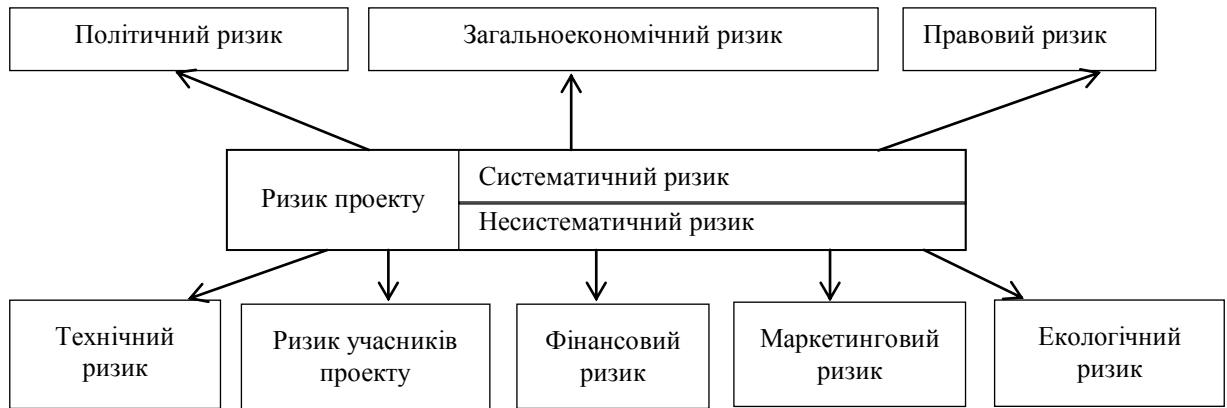


Рис 1. Класифікація інвестиційних ризиків

Джерело: складено авторами на основі: [4, с. 8 – 14]

Політичний, правовий і загальноекономічний ризики належать до зовнішніх умов реалізації інвестицій. Інші форми ризику передусім пов'язані з можливими помилками планування та організації безпосередньо проекту.

Технічний ризик зумовлений недоліками та помилками різних аспектів інвестування: якість проектування, технічна база. Фінансовий ризик пов'язаний з тим, що недосягненням цілей певних складових фінансового плану проекту.

Маркетинговий ризик виникає через прорахунки під час оцінювання ринкових умов дії проекту: ринок збуту та постачання сировини й матеріалів.

Екологічний ризик пов'язаний з недостатньою розробкою питань впливу на навколишнє середовище, можливої аварійності, з відносинами з місцевою владою та населенням [4, с. 8 – 10].

Як відомо, аналіз ризику – це використання спеціальних знань щодо дослідження економічних явищ та процесів в умовах невизначеності з метою отримання інформації для наступного прийняття управлінських рішень з урахуванням ризику.

Можемо визначити основні етапи аналізу інвестиційних ризиків, а саме: якісний аналіз ризику, кількісний аналіз ризику, оцінку фінансової реалізованості і ефективності інвестиційного проекту в умовах невизначеності та вимірюного ризику, та розробка і реалізація заходів щодо зниження рівня ризику.

Найбільшу складність становлять перші два етапи. Перший (якісний аналіз ризику) – пов'язаний з виявленням факторів ризику, встановленням потенційних сфер ризику і вимагає ґрунтовних знань та досвіду. Другий (кількісний аналіз ризику) – пов'язаний з обчисленням величини ризику в умовах невизначеності [1, с. 17 – 19].

Для здійснення якісної оцінки ризиків пропонується використовувати таблицю якісного аналізу, в якій по строках представлено алгоритм дій при прийнятті рішення, а по стовпчиках – фіксовані раніше ризики. При заповненні таблиці, якщо деяке рішення пов'язано з яким-небудь ризиком, то на перехресті відповідних строк та стовпчиків ставиться умовна позначка.

Після складання даної таблиці проводиться якісний аналіз ризиків, притаманних реалізації даного рішення.

Основні методи кількісного аналізу ризиків: метод аналогій; аналіз чутливості; аналіз сценаріїв; метод Монте-Карло; експертні методи тощо.

Аналіз сценаріїв припускає складання будь-якого переліку з усіх можливих варіантів розвитку подій і оцінку вірогідності здійснення кожного з них. Використовують також спрощений підхід: визначають для кожного ключового показника три значення - оптимістичне (X_0), песимістичне (X_n) і найвірогідніше (X_H). Математичне очікування в цьому випадку розраховують за формулою (1):

$$\sum(x) = \frac{x_0 + x_n + 4x_H}{6} \quad (1)$$

Метод Монте-Карло, спрямований на формалізований опис ризику, якнайповніше відображає всю гаму невизначеностей, з якими може зіткнутися підприємство.

Експертні методи припускають використання думок фахівців підприємств і консалтингових компаній для оцінки вірогідності прояву ризиків.

Аналіз чутливості показників ефективності є одним з найвідоміших, простим у застосуванні і дозволяє визначити саме ті параметри, які для певного інвестиційного проекту є найбільш ризиковими.

Завдяки комплексним діям інвестор може зменшити ризик, проте повністю його подолати неможливо.

До методів оптимізації (зниження) інвестиційних ризиків підприємств відносять: уникнення ризику, зниження його ступеня, збереження ризику за інвестором або передавання третім особам.

Уникнення ризику – ухилення від заходу, пов'язаного з ризиком. Однак бажання повного уникнення ризиків у процесі інвестування може призвести до стагнації виробництва, згорання діяльності, у якій є такі ризики.

Зниження ступеня ризику передбачає заходи, які зменшують розміри втрат або ймовірність настання несприятливих подій. Використання цього методу ефективно в ситуації, коли очікується великий розмір збитку.

Збереження ризику за інвестором відбувається у випадках, коли він упевнений, що може за рахунок власних коштів відшкодувати можливу втрату капіталу. Використання методу виправдане у випадках, коли частота збитків невисока [2, с. 58].

Передавання (трансфер) ризику третім особам передбачає передавання відповідальності за ризик від трансферера (сторони, що передає ризик) до трансфери (сторони, що приймає ризик).

Найбільш поширеними у використанні є такі методи зменшення ризику підприємств: диверсифікація, страхування, лімітація та хеджування.

Диверсифікація – розподіл капіталу за кількома об'єктами (проектами) з метою зниження впливу однієї негативної події на ефективність всієї програми інвестицій. Диверсифікація може здійснюватися також у межах одного проекту [3, с. 162].

Страхування є методом, в основі якого лежить розподіл розміру шкоди між усіма учасниками страхування. Цей метод найбільш висвітлений у науковій літературі та вітчизняній практиці. Законодавчою базою використання цього методу є ряд законів та законодавчих актів України.

Хеджування – використання механізмів закріплення договірних умов у відносинах партнерів на прогнозований період з тим, щоб обидві сторони, які домовляються, «забезпечили тили» в разі негативних змін у кон'юктурі ринку в майбутньому [5, с.2-3].

Оскільки усі учасники інвестиційного проекту зацікавлені в тому, щоб виключити можливість повного його провалу, в загальному випадку вибір інвестиційного проекту є компромісом між намаганням отримати прибуток і врахуванням його реалістичності. Умови економічної невизначеності, в яких змушені діяти інвестори, спричиняють вплив тих чи інших чинників ризику на їх майбутні прибутки. Тому під час прийняття рішень з питань щодо інвестиційної діяльності керівництво підприємств має обов'язково враховувати вплив усіх видів інвестиційних ризиків.

Список літератури

1. Барташевська Ю. М. Оцінка ризику інвестиційних проектів підприємства в процесі їх реалізації / Ю. М. Барташевська // Європейський вектор економічного розвитку. Економічні науки. – 2014. – № 2. – С. 15 – 21.
2. Вишнівська Б. В. Теоретичні методи мінімізації інвестиційних ризиків аграрних підприємств / Б. В. Вишнівська // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес. – 2014. – Вип. 200 (2). – С. 57 – 62.
3. Конєва І. І. Методи управління інвестиційними ризиками в Україні / І. І. Конєва // Вісник Харківського національного університету сільського господарства імені Петра Василенка. Серія «Економічні науки». – 2013. – № 138. – С. 161 – 167.
4. Никифоров А. С. Класифікація інноваційно-інвестиційних ризиків у системі прийняття управлінських рішень / А. С. Никифоров // Бізнес Інформ. – 2015. – № 1. – С. 8 – 14.
5. Яскевич А. Й. Стан та перспективи розвитку сукупності методів мінімізації інвестиційних ризиків в Україні [Електронний ресурс] / А. Й. Яскевич. – Режим доступу : <http://www.academy.gov.ua>.

УДК 339.564

Григорошук А. О.
магістр групи МЕПМГ-2017-1),
Харківський національний університет
міського господарства ім. О.М. Бекетова,
Чечетова Н. Ф.
д. е. н., професор кафедри економіки підприємств,
бізнес-адміністрування та регіонального розвитку,
Харківський національний університет
міського господарства ім. О.М. Бекетова

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

За сучасних умов розвитку економіки України питанням розвитку експортного потенціалу підприємств приділяється чимала увага. Багато дослідників відзначають в своїх роботах важливість і затребуваність розвитку експортного потенціалу підприємства як основи модернізації економіки в цілому [2 – 6]. Адже експортний потенціал належить до переліку найважливіших характеристик, які характеризують економічну потужність будь-якої країни, в тому числі й України. Враховуючи, що національна конкурентоспроможність має трирівневу структуру – країни, регіону, галузі, окремого підприємства, можна стверджувати, що існує тісний взаємозв'язок між підвищенням конкурентоспроможності вітчизняної продукції на світовому ринку та збільшенням експортного потенціалу національної економіки. Крім того, питання, пов'язані з процесом формування та використання експортного потенціалу останнім часом набувають ще більшої актуальності у зв'язку з поширенням процесу глобалізації, що охопив майже весь світ. Так Уряд України затвердив Експортну стратегію України: Дорожню карту стратегічного розвитку торгівлі на період 2017 – 2021 рр. Цим документом визначено орієнтири для розвитку торговельних відносин України, подолання перешкод та використання наявних можливостей для розвитку експорту. Дорожня карта визначає стратегічні цілі розвитку експорту на наступні чотири роки, а саме: створення умов для розвитку сфер торгівлі та інновацій задля диверсифікації експорту українських товарів та послуг, підтримка експорту з боку держави, а також підвищення рівня знань та навичок, необхідних підприємствам для здійснення міжнародної торгівлі. Також Стратегією затверджено перелік нових перспективних ринків, які зможуть замінити традиційні експортні ринки, доступ на які ускладнено через політичну ситуацію, серед них, крім країн ЄС, Єгипет, Індія, Білорусь, Грузія, Молдова, Іран, Саудівська Аравія, Китай, Японія, США, Канада, Швейцарія та Бангладеш [8].

В цьому напрямку прийнята й Стратегія сталого розвитку Харківської області, яка визначає майбутнє цього регіону саме через загальнодержавну та міжнародну складову економічного співробітництва [1]. З боку регіональної влади все більше уваги приділяється розробці масштабних проектів і програм, які зможуть забезпечити формування економіки області як цілісного експорт орієнтованого комплексу та його ефективного включення в систему світових господарських зв'язків. Реалізація Харківської Стратегії має позитивну динаміку. Зокрема, за інформацією Головного управління статистики Харківської області у січні – серпні 2018 р. експорт товарів у області становив 810,4 млн. дол. США. Порівняно із січнем – серпнем 2017 р. експорт збільшився на 5,8 % (на 44,4 млн. дол. США). Зовнішньоторговельні операції проводились із партнерами з 150 країн світу. Основу товарної структури експорту склали машини, обладнання та механізми; електротехнічне обладнання – 24,6 %, готові харчові продукти – 23,7 %, продукти рослинного походження – 12,3 %. Серед країн-партнерів найбільше екпортувалися товари до Російської Федерації – 24,1 % від загального обсягу, Японії – 6 %, Єгипту – 5 %, Грузії – 4,8 %, Польщі та Білорусі – по 4,6 % [7].

Одним з показників експортної діяльності будь-якого підприємства є його експортний потенціал. За показниками експортного потенціалу у різні роки можна зробити аналіз стану зовнішньоекономічної діяльності підприємства та відповідні висновки щодо його подальшого розвитку на наступні роки.

Для успішного функціонування підприємства необхідно мати чітке уявлення про його можливості виходу на експортні ринки. Адже ефективне використання експортного потенціалу дозволить підприємству отримати додаткову вигоду від його участі в міжнародній торгівлі. Розширення ринків збуту, налагодження нових торгових зв'язків з іноземними партнерами сприятиме підвищенню продуктивності праці, збільшенню обсягів виробництва та реалізації і в кінцевому підсумку – прибутку.

Цьому має передувати ретельний аналіз його наявного експортного потенціалу та обґрунтування заходів щодо його поліпшення. Водночас розробка таких заходів має, перш за все, враховувати стратегію розвитку підприємства. Обрана стратегія є основою при визначенні набору інструментів, які підприємство може ефективно використовувати для розвитку експортного потенціалу.

Оскільки експортна діяльність є одним з бізнес-процесів підприємства то функція управління експортним потенціалом є складовою загальної функції управління підприємством. Відповідно, функція управління експортним потенціалом має узгоджуватися з місією, цілями та задачами, поставленими власником або менеджерами в межах розробленої стратегії діяльності та розвитку підприємства як на внутрішньому так і зовнішньому ринках. Зокрема, функція планування та організації при формуванні, реалізації та розвитку експортного потенціалу суттєво впливає на інші аспекти експортної та внутрішньої діяльності промислового підприємства, а саме: на організацію проектних та конструкторських робіт, виробництво конкурентоспроможної продукції (послуг), зміну організаційної структури підприємства, організації зовнішньоторговельних операцій, включаючи укладання контрактів та збут продукції.

Не менш важливою функцією управління експортним потенціалом є мотивація всього персоналу підприємства. Зокрема, потребує мотивації виробничий персонал, який саме й виконує технологічні операції бізнес процесу експортної діяльності. Адже якість експортного асортименту ще досі вища, ніж продукції, що виготовляється на внутрішній ринок.

Будь-яке підприємство може розвивати власний експортний потенціал за двома напрямками. Товарна напрямок – в даному випадку мова йде або про підвищення конкурентоспроможності товарів, які вже виробляються, або про створення нових та розширення асортименту експорту. Географічне напрямок передбачає збільшення експортного потенціалу за рахунок завоювання нових ринків або збільшення збуту продукції на вже освоєних ринках.

Дослідження експортного потенціалу підприємств м. Харкова показали, що лідерами з розвитку експортного потенціалу виступають ПАТ «Завод «Південкабель», ВАТ «Турбоатом», ПАТ «Турбогаз». Високий рівень експортного потенціалу ПАТ «Завод «Південкабель» та ПАТ «Турбогаз» забезпечується інноваційно-технологічними перевагами та, як наслідок, високою продуктивністю праці на цих підприємствах. Значно нижчі показники експортного потенціалу мають Харківське державне авіаційне виробниче підприємство, ПАТ «Науково-виробниче підприємство ТЕПЛОАВТОМАТ», ПАТ «Харківський електротехнічний завод «Укрелектромаш», ПАТ «Харківський верстатобудівний завод», ПАТ «Харківський підшипниковий завод» [9]. Науковцями м. Харкова для визначення проблем, пов'язаних із реалізацією експортного потенціалу Харківської області було проведено анкетування експортноорієнтованих підприємств. У результаті було виявлено, що майже 80 % підприємств Харківського регіону головними конкурентними перевагами експортної продукції визначають більш низькі ціни та високу якість продукції. Проте, 20 % підприємств зазначили наявність унікальних конкурентоспроможних розробок, для яких необхідні спеціальні заходи із підвищення їх експортних можливостей [9].

Водночас вважаємо, що зазначений перелік факторів, які погіршують показники експортного потенціалу підприємства, можна віднести й наступні: недосконалість законодавчої бази щодо зовнішньоекономічної діяльності підприємств, недостатня підтримка державою експортної діяльності підприємств (пільгове оподаткування та субсидування експорту, кредитування, страхування експортної діяльності, державне

гарантування тощо), постійне зростання курсу валют, низький рівень інвестиційної привабливості національних підприємств, повільне оновлення виробництва та, як результат, повільний виробничий процес, повільне оновлення асортименту. Усе зазначене ще й підсилюється несприятливими соціально-економічними, політичними, екологічними й іншими умовами розвитку вітчизняних підприємств.

Список літератури

1. Стратегія сталого розвитку Харківської області до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kharkivoda.gov.ua/images/users/Strategiya.pdf>.
2. Верхоглядова Н. І. Визначення напрямів стимулювання експортного потенціалу Дніпропетровського регіону (на основі анкетування підприємств регіону) / Н. І. Верхоглядова, Ю. В. Орловська, Г. В. Дугінець // Світове господарство і міжнародні економічні відносини. – 2010. – Вип. 2. – № 10/2. – С. 3 – 8.
3. Транскордонні фінансові кластери у забезпеченні експортно імпорتنих операцій: монографія / Наук. ред. та кер. кол. авт. д. е. н., проф. Н. М. Внукова. – Харків: ТО Ексклюзив, 2012. – 200 с.
4. Управління експортним потенціалом України : монографія / А. А. Мазаракі [та ін.] ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. А. А. Мазаракі ; Київ. нац. торг.-екон. ун-т. - К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2007. – 210 с.
5. Власюк О. С. Тенденції зовнішньої торгівлі України у I півріччі 2009 року: проблеми та шляхи їх подолання / О. С. Власюк // Глобалізація и регионализация национальных экономик, интеграционные процессы в рамках ОЧЭС и межрегиональное сотрудничество: сб. науч. трудов. – Донецк: ДонГУ, 2009. – С. 4 – 8.
6. Мовчан В., Веселовський А., Пирожков Л. Відносини Україна – ЄС: у вимірі року: щоквартальник. – 2009. – Грудень. – № 4. – 40 с.
7. Соціально-економічне становище Харківської області, 2018 р. / Головного управління статистики Харківської області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kh.ukrstat.gov.ua/sotsialno-ekonomichne-stanovyshche-rehionu>.
8. Експортна стратегія України («дорожня карта» стратегічного розвитку торгівлі) на 2017-2021 роки. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.12.2017 р. № 1017-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-ekspornoji-strategiyi-ukrayini-dorozhnoyi-karti-strategichnogo-rozvitku-torgivli-na-20172021-roki>.
9. Транскордонні фінансові кластери у забезпеченні експортно-імпорتنих операцій: монографія / наук. ред. та кер. кол. авт., д-р екон. наук, проф. Н. М. Внукова. – Х. : ТО Ексклюзив, 2012. – 200 с.

УДК 338.342:631.16

Гудзь О. Є.
д. е. н., професор,
Державний університет телекомунікацій,
Шмалій Л. В.
аспірант,
Державний університет телекомунікацій

ЗАВДАННЯ ТА ПРИНЦИПИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

Мінливість та непередбачуваність економічного простору України, загострення конкурентної боротьби, поглиблення процесів глобалізації та інтеграції бізнесу ставить під загрозу успішне функціонування національних підприємств, яким для забезпечення ефективної діяльності необхідно прикласти значних зусиль, щоб швидко адаптуватись до змін зовнішнього і внутрішнього середовища і забезпечити захист своїх економічних інтересів.

Окремі аспекти теоретичних та практичних положень щодо проблем формування економічної безпеки підприємств висвітлені у публікаціях вітчизняних і зарубіжних вчених: І. Ансоф, О. Гривківська, Зеліско, Г. Козаченко, В. Пономарьов, В. Сотниченко, П. Стецюк та інші.

У науковій літературі можна знайти багато визначень поняття «економічна безпека підприємства». Г. Козаченко та В. Пономарьов визначають економічну безпеку підприємства як гармонізацію в часі та просторі економічних інтересів підприємства з інтересами, пов'язаними з ним, суб'єктами зовнішнього середовища, що діють за межами підприємства [2, с. 4]. Г. А. Андрощук, П. П. Крайнев Забезпечення умов збереження комерційної таємниці й інших секретів суб'єктів підприємницької діяльності [1].

Розгляд існуючих підходів до тлумачення теоретичного змісту поняття «економічна безпека підприємства» (цільовий; правовий; інформаційний; ресурсно-функціональний;

захисний; стійкісний; ітеративний; гармонізаційний; фінансовий; системний) свідчить про багатоаспектність цього поняття та про те що жоден з них не можна вважати всеохоплюючим, кожен підхід має певні переваги та недоліки. Водночас, акцентуємо, що існуючи розробки суттєво збагатили безпекознавство на рівні підприємств, наголошуючи на важливості захищеності від негативного впливу середовища, збереження комерційної таємниці, здатності самовиживання в умовах негативних впливів з боку зовнішнього середовища в поточному та стратегічному періоді. Водночас, наявні напрацювання потребують подальшого осмислення та поглиблення. Отже, за під економічною безпекою підприємства пропонується розуміти стан найефективнішого використання ресурсів підприємства, як міра гармонізації його інтересів у часі та просторі або як стан захищеності від зовнішніх і внутрішніх загроз та комплексну характеристику результатів діяльності підприємства, одержаних завдяки ефективному використанню його ресурсів, скерованих на досягнення цілей підприємства й убезпечення його діяльності від загроз зовнішнього та внутрішнього середовищ. Запропоноване розуміння економічної безпеки підприємства передбачає тісний зв'язок системи економічної безпеки підприємства із його виробничою функцією.

Метою забезпечення економічної безпеки підприємства є мінімізація загроз розвитку бізнесу та забезпечення збереження майна підприємства.

Відповідно, в сучасних умовах побудова економічної безпеки підприємства має розв'язувати наступні завдання: забезпечення фінансової стійкості та незалежності; досягнення лідерства в технологіях; забезпечення високого конкурентного статусу; підвищення ефективності менеджменту; оптимізація використання потенціалу підприємства; мінімізація руйнівного впливу зовнішнього середовища; забезпечення функціонування підприємства в межах правового поля; захист власної комерційної таємниці; прогнозування та організація діяльності із попередження можливих загроз економічній безпеці підприємства; виявлення, аналіз і оцінка наявних реальних загроз економічній безпеці підприємства, а також прийняття управлінських рішень щодо їх нівелювання; забезпечення фінансової стійкості, ліквідності та платоспроможності підприємства в будь-який момент часу; забезпечення технологічної незалежності та досягнення конкурентоспроможності продукції; підбір достатнього рівня кваліфікації персоналу та оцінка ефективності його функціонування; захист інформаційного середовища, комерційної таємниці та досягнення високого рівня інформаційного забезпечення роботи; забезпечення безпеки персоналу, капіталу, майна та комерційних інтересів; недопущення проникнення на підприємство структур економічної розвідки конкурентів, організованої злочинності та окремих осіб із протиправними намірами; вироблення найбільш оптимальних управлінських рішень щодо стратегії і тактики економічної діяльності підприємства; організація системи контролю за ефективністю функціонування системи безпеки, вдосконалення її елементів.

Побудова економічної безпеки підприємства має здійснюватися на основі дотримання наступних принципів: законності, обґрунтованості, системності та комплексності, економічної доцільності, прав та свобод особи; самостійності й відповідальності, координування, раціональності та економічної ефективності, контрольованості, конспірації і гласності, превентивності та своєчасності, ієрархічного підпорядкування, безперервності. Отже, застосування наведених принципів при побудові економічної безпеки підприємства має сприяти підвищенню ефективності її функціонування.

Саме такий підхід до побудови економічної безпеки, найбільше враховує особливості сучасного економічного середовища функціонування підприємств.

Список літератури

1. Андрощук Г. А. Экономическая безопасность предприятия: защита коммерческой тайны: монография / Г. А. Андрощук, П. П. Крайнев. – К. : Издательский Дом «Ин Юре», 2000. – 400 с.
2. Козаченко Г. Економічна безпека підприємств: сутність і передумови формування / Г. Козаченко, В. Пономарьов // Теорія та практика управління у трансформаційний період : Зб. наук. праць. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2001. – Т. 3. – С. 3 – 7.

УДК 331.101.262

Дашко І. М.

к. е. н., доцент кафедри обліку та менеджменту,
Криворізький факультет
Запорізького національного університету,

Даурова В. В.

студентка 2 курсу, освітнього рівня магістр, спеціальності 051 економіка,
освітньої програми управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В сучасних ринкових умовах розвинений трудовий потенціал для підприємства є вирішальним чинником високої конкурентоспроможності, оскільки саме від кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу залежить продуктивність праці, рентабельність, якість продукції. Імідж підприємства формується здебільшого від ступеня професіоналізму персоналу, типом її трудової поведінки та рівнем довіри керівництву.

Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність.

Підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств потребує глибоких змін у розробці й реалізації кадрової політики на всіх рівнях і, на цій основі, пошуку резервів і факторів економії праці, обґрунтування реальних шляхів активізації людського фактору тощо.

Ефективність трудового потенціалу визначається виходячи з поставлених цілей як функція досягнутих результатів і витрачених на це ресурсів. Щодо трудового потенціалу підприємства, то ефективність його використання можна представити як співвідношення результату, що характеризує ступінь досягнення мети (економічної, соціальної) до кількості і якості реалізованих здібностей персоналу з його досягненнями.

Причому ефективність використання трудового потенціалу необхідно розглядати в двох площинах: по-перше, як ефективність роботи безпосередньо персоналу підприємства і, по-друге, з позицій ефективності управління формуванням і реалізацією трудового потенціалу

Основними передумовами підвищення ефективності використання персоналу є:

– ефективне використання інтелектуальних, організаторських, творчих здібностей працівників на основі покращення змісту праці, її гуманізації, виключення монотонності та беззмістовності праці;

– забезпечення безпеки та надійності виробничих процесів;

– забезпечення нормальних умов праці, раціональних режимів праці та відпочинку;

– визначення потенціалу працівника, чітке встановлення його характеристик, які безпосередньо або опосередковано впливають на ефективність праці.

У сучасних умовах господарювання ефективне функціонування підприємства, підвищення конкурентоспроможності продукції та загалом розвиток підприємства тісно пов'язаний з підвищенням рівня його потенціалу. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу формуються внаслідок дії багатьох взаємопов'язаних чинників, що є системою матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних та інших умов, які визначають рівень використання робочої сили прямо чи опосередковано.

Під стратегічним управлінням персоналом підприємства ми розуміємо реалізацію сукупності заходів кадрової політики підприємства, які дають змогу сформувати якісний і кількісний склад кадрового потенціалу підприємства відповідно до стратегічних цілей його розвитку та підвищення ефективності його використання на основі використання сучасних форм і технологій управління персоналом.

Виходячи із наведеного, можемо виділити основні заходи підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства, а саме:

– заходи спрямовані на покращення показників продуктивності та ефективності праці – формування взаємозв'язку між показниками ефективності праці на рівні окремого працівника та загалом на підприємстві з матеріальними та соціальними заходами стимулювання праці;

– застосування ефективної системи матеріального стимулювання, що супроводжується підвищенням обсягу середньої заробітної плати до ринкового рівня та відповідним зростанням економічних показників діяльності підприємства;

– підвищення якості трудових ресурсів шляхом навчання та підвищення кваліфікації наявного персоналу;

– покращення показників організаційної та управлінської діяльності, а саме: використання постійної системи планування, підвищення ефективності оперативного планування, підвищення професійного рівня керівників та спеціалістів, раціональності оргструктури.

Отже, успіх виробничої діяльності підприємства великою мірою залежить від кадрової політики на підприємстві. Її головне завдання забезпечити кожне робоче місце, кожну посаду персоналом відповідної кваліфікації.

Реалізація цієї кінцевої мети передбачає виконання багатьох функцій, які становлять систему основних елементів управління персоналом підприємств, а саме:

– забезпечення підприємства кадрами;

– забезпечення раціональної розстановки кадрів, їх професійно-кваліфікаційне зростання і можливі посадові підвищення, заміни тощо;

– ефективне використання трудового потенціалу підприємств;

– навчання, підготовка і перепідготовка працівників, просування їх по службі;

– умови наймання на роботу та система оплати праці;

– створення нормальних умов праці і відповідного психологічного клімату;

– мотивація додержання встановленого на підприємстві порядку і дисципліни;

– забезпечення безпечних умов праці на підприємстві;

– організація відповідних зв'язків між представниками трудових колективів профспілками і керівництвом підприємства.

Отже, можна сказати, що ефективність трудового потенціалу підприємств – це величина можливої участі робітників у виробництві з урахуванням психологічних заходів щодо збалансованого розвитку економіки підприємства, особливостей, рівня професійних знань та отриманого досвіду. Якщо визначати його величини, то необхідно правильно обирати показник вимірювання, що сприятиме ринковому розумінню даної категорії тощо.

Список літератури

1. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: [навчальний посібник] / Н. С. Краснокутська. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 352 с.

2. Петюх В. М. Управління персоналом: [навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц.] / В. М. Петюх. – К.: КНЕУ, 2006. – 224 с.

3. Плоткін Я. Д. Виробничий менеджмент: навчальний посібник. Збірник вправ / Я. Д. Плоткін, І. Н. Пашенко. – Львів: Державний університет «Львівська політехніка», 2000. – 258 с.

4. Румянцевой З. П. Менеджмент организации: [учеб.пособие] / Под ред. З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 224 с.

UDC 65.011.8:621

Zhe G.

Master student of Department of Management and Administration,
V. N. Karazin Kharkiv National University

SYSTEM APPROACH TO ANTI-CRISIS MANAGEMENT BY INDUSTRIAL ENTERPRISE

Anti-crisis management should include a set of measures aimed at restoring the solvency of the enterprise, restoring financial stability; to ensuring long-term financial equilibrium.

Theoretical issues and methodical aspects of the definition of content of anti-crisis management, that is the optimal set of anti-crisis measures and the sequence of their implementation, are unexplored.

The conducted studies allowed to find out that there are two formats of solutions for anti-crisis management and system improvement [1].

The first program («anti-crisis stabilization») is a set of anti-crisis measures that can bring very fast results, but unsystematic and unstable in time.

The aim of these measures is to keep the industrial enterprise afloat. This program includes the following steps:

- analysis of the situation: the causes of the crisis, the characteristics of the business of the industrial enterprise, assessment of the structure of its costs in order to develop immediate measures aimed at supporting the functioning of the organization;

- reorganization of current processes in order to eliminate the greatest losses, cost reduction, using «lean production» methods;

- creation of the most important mechanisms of anti-crisis management that operate in conditions of full or partial uncertainty.

The second program («anti-crisis development») is the construction of a special management system that will allow the managers of industrial enterprise to actively manage crises. This program includes the following steps:

- building a system for identifying and assessing uncertainties: scenarios of events, situations, actions that can lead to each of a fixed set of results with an unknown degree of probability. This system allows to analyze the changes that occur and develop options for responding to them. Together with a properly functioning planning budget system, this will allow not only to have a detailed action plan for each crisis situation, but also an understanding of how the financial plan and the medium-term strategic objectives of the industrial enterprise will change;

- construction of the risk management system allows to regularly identify the risks, make their assessment and analysis of mutual influence, search and implementation of risk management measures. This system will allow not only consciously and systematically manage the risks of an industrial enterprise, but also manage the business, taking into account the correction for generated risks;

- the construction of the planning budget system or the reorganization of the existing one, aimed at detailing the operational plans of general decisions on changing the direction of enterprise development, balancing these plans, taking into account the budgets of expenditures. This system will allow to build and maintain in the current state of the system of operational plans, backed by budgets and aimed at the systematic management of the enterprise in a crisis;

- realization of measures on elimination of losses, reduction of expenses connected with maintenance of kinds of activity that does not create consumer value, construction of «extraction» procedures and processes, using «lean production» methods. The result of these works may be a change in the configuration of the business in order to significantly reduce costs, increase profitability, liquidity and customer satisfaction;

- implementation of the principles of anti-crisis management in conditions of full or partial uncertainty of managers interaction of industrial enterprise with the external and / or internal environment will allow to adjust the management system, taking into account current crisis phenomena, create mechanisms for effective management in crisis conditions;

- development of anti-crisis program, consisting of the most important anti-crisis management measures aimed at obtaining first positive results in order to increase its financial stability and manageability.

With regard to the process of determining the effectiveness of the implementation of anti-crisis management, there are several approaches: by achieving goals embodied in the strategy [2]; by defining indicators of effectiveness [3].

In order to assess the effectiveness of anti-crisis management, the following indicators can be used: restoration of solvency of the enterprise; repayment of debts to creditors; term of anti-crisis program realization; the cost of implementing the anti-crisis program.

In the process of developing and implementing a systematic approach to anti-crisis management, a special role is assigned to providing systems: personnel support; organizational support; information security; financial security.

All transformations in an enterprise, even in a crisis, must be carried out without loss of controllability, especially in the event of a transition to a qualitatively new production and management system, that should not mean a break in the evolution of enterprise development. This can be achieved by combining a targeted and systematic approach to anti-crisis management.

Literature

1. Gilpin R. Crisis Management in a Complex World. Dawn R. Gilpin ; Priscilla J. Murphy. – Oxford University Press, 2016. – 320 p.
2. Mitroff Ian I. Crisis management and environmentalism: A natural fit / Ian I. Mitroff // California Management Review Winter. – 2014. – P. 101 – 113.
3. Stevens M. Crisis, What Crisis? / M. Stevens // Marketing. – 2013. – Aug 27. – P. 26 – 27.

УДК 005.521:005.96:005.336.1

Зіновська С. І.

аспірант кафедри управління фінансово-економічною безпекою і проектами,
Запорізький національний університет,

**АНАЛІЗ ІСНУЮЧИХ МЕТОДІВ ПРОГНОЗУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

Рациональне використання трудових ресурсів на промислових підприємствах та розробка механізмів управління їх діяльністю є суттєвою проблемою для підприємств та займає вагомим місце в їх розвитку. В умовах нестабільності ринкового середовища ефективне використання персоналу є запорукою покращення виробничої діяльності, підвищення конкурентоспроможності продукції, отримання прибутку, економічного розвитку підприємства. Саме зважене використання трудових ресурсів сприятиме реалізації цілей підприємства, стратегії його розвитку. Задля покращення управління персоналом необхідним є використання методів мотивації, створення безпечних умов праці, зацікавлення в результатах їх праці та основним завданням є зростання продуктивності праці. Тому, вагомою передумовою покращення управління персоналом є прогнозування ефективності його використання, продуктивності праці, що дозволить отримати дані щодо раціональності використання трудових ресурсів у майбутньому, тенденцій розвитку підприємства, фінансових показників діяльності. В більшості випадків отримані результати прогнозування застосовують для прийняття рішень та визначення подальших напрямів розвитку підприємства.

У своїй роботі Чикуркова А. Д. проаналізувала особливості планування та прогнозування діяльності персоналу сільськогосподарських підприємств. В процесі планування діяльності персоналу було розглянуто наступні етапи: інформаційний (обробка інформаційних даних про результати роботи персоналу, продуктивність їх праці); розробка проектів; розробка та прийняття рішень (оцінка ефективності кожного окремого варіанту прийняття рішень та вибір більш ефективних); аналіз витрачених ресурсів на розвиток, утримання персоналу; здійснення контролю; визначення можливих змін в плануванні персоналу [4, с. 189 – 190]. Щодо методів прогнозування та планування, то існують наступні: економіко-математичні методи; метод експертного аналізу; балансовий метод; метод порівняння; метод системного аналізу. В дослідженні було зосереджено увагу на використанні адаптивних методів прогнозування, які дозволяють врахувати нову інформацію під час прогнозу. Автором було використано метод середньої ковзаючої для оцінки ефективності використання трудових ресурсів на аграрних підприємствах та спрогнозовано продуктивність праці і витрати на оплату праці працівників. Відповідно до прогнозних даних спостерігалось зростання продуктивності праці та розміру заробітної плати, але доцільно було врахувати вплив внутрішніх чинників на прогнозні показники, що підвищило б точність прогнозу.

Інший автор Максюта В.В. проаналізував особливості прогнозування продуктивності праці шляхом використання коефіцієнта кореляції Пірсона для встановлення взаємозв'язку між середньою заробітною платою та продуктивністю праці. За результатами використання коефіцієнта кореляції Пірсона було визначено прямий зв'язок між показниками. Також, в роботі для визначення типу зв'язку між заданими показниками використано наступні коефіцієнти: коефіцієнт Фехнера; коефіцієнт рангової кореляції Спірмена [2, с. 271 – 276].

Варто відзначити, що для аналізу кадрового потенціалу, ефективності використання персоналу доцільно проводити прогнозування ринку праці. Для здійснення правильного прогнозу доцільно обрати достовірні показники, метод прогнозування та на результати прогнозу має вплив швидкість і простота розрахунків. На практиці використовують такі методи прогнозування ринку праці: стаціонарні методи (простого експоненціального згладжування, ковзаючої середньої, метод простого усереднювання) застосовуються за умови обмеженості інформаційних даних, незмінності навколишнього середовища, похибок інших прогнозів; методи прогнозування трендових рядів (проста регресія, лінійного експоненціального згладжування, ковзаючої середньої, експоненціальні моделі) використовуються за умови стрімкого зростання досліджуваного показника, впливу продуктивності праці на рівень життя населення, зростання потреб в певній групі товарів, впливу курсу валюти, інфляції на купівельну спроможність; методи прогнозування сезонних даних (експоненціального згладжування Вінтера, метод класичного розкладання) застосовуються для прогнозу ринку праці, якщо на нього впливають погодні умови; прогнозування циклічних даних (багатовимірна регресія, економетричні моделі, економічні індикатори) використовується за умови зміни структури виробництва та споживання, вподобань споживачів, демографічної ситуації [3, с. 137 – 139].

Крім того, більшість вчених розподіляють методи прогнозування на такі групи: багатофакторного прогнозування (імітаційні моделі, регресійні моделі, групового обліку, адаптивне згладжування, факторний аналіз); однофакторного прогнозування (метод авторегресії, ймовірнісний метод, експоненційне згладжування, спектральні методи, оптимальні фільтри, метод ковзної середньої, метод Бокса-Дженкінса). Іванова М.І. та Єгорцева Є.Є. здійснили економіко-математичне моделювання та оптимістичний прогноз для прогнозування обсягів виробництва продукції. Авторами отримано наступні результати: за песимістичним прогнозом – відбулося зменшення обсягу виробництва; за оптимістичним прогнозом – обсяг виробництва збільшиться [1, с. 95 – 97]. Проте, зростання обсягу виробництва є можливим за умови покращення роботи підприємства, раціонального використання трудових ресурсів, підвищення конкурентоспроможності продукції, налагодження процесу виробництва.

Отже, ефективність методів прогнозування залежить від виду прогнозу, достовірності даних, часового горизонту. Вище наведені методи доцільно використовувати під час прогнозування ефективності використання персоналу. В процесі прогнозування ефективності використання персоналу слід враховувати плинність кадрів на підприємстві, умови виробництва продукції, забезпеченість обладнанням робочих місць, рівень кваліфікації персоналу, продуктивність праці, витрати підприємства на розвиток працівників, загальну чисельність працюючих. Слід значну увагу приділяти проведенню прогнозних розрахунків ефективності використання трудових ресурсів на промислових підприємствах, що дасть змогу керівництву отримати дані про підвищення чи падіння продуктивності праці у майбутньому, виявити причини такого явища, оптимізувати роботу працівників, планувати їх загальну чисельність, підвищення кваліфікації, приймати раціональні рішення, ефективно розподіляти завдання та розробити заходи раціонального використання персоналу.

Практика показує, що на переважній більшості промислових підприємств прогнозування продуктивності праці, ефективності діяльності персоналу здійснюється епізодично, що свідчить про необхідність активізації використання прогнозних методів для аналізу тенденцій розвитку у майбутньому, виявлення можливих проблем та розробки способів їх вирішення.

Список літератури

1. Іванова М. І. Використання методів економіко-математичного прогнозування обсягів виробництва продукції [Електронний ресурс] / М. І. Іванова, Є. Є. Єгорцева // Молодий вчений. – 2015. – № 2 (17). – С. 95 – 98. – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/2/80.pdf>.
2. Максютя В. В. Прогнозування продуктивності праці в роздрібній торгівлі споживчої кооперації / В. В. Максютя // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2013. – № 2 (58). – С. 271 – 277.
3. Мітус О. О. Методи прогнозування параметрів ринку праці / О. О. Мітус // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 1 (80). – С. 136 – 140.
4. Чижуркова А. Д. Прогнозування як інструмент стратегічного управління персоналом суб'єктів господарювання / А. Д. Чижуркова // Збірник наукових праць. – 2011. – № 19. – С. 187 – 191.

УДК 330.012

Киян Р. О.

магістрант кафедри управління та адміністрування,
Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Розповсюдження в Україні концепції сталого економічного розвитку, її інтеграція до європейського та світового співтовариства вимагають запровадження сучасних практик взаємодії держави та бізнесу, а також бізнесу і суспільства, які б дозволили посилити взаємну відповідальність усіх учасників громадського життя, створити умови для подальшого стабільного розвитку держави і суспільства, заснованого на збалансуванні широкого кола інтересів ключових стейкхолдерів.

В умовах сьогодення у найбільш економічно розвинутих країнах набула поширення концепція «корпоративної соціальної відповідальності» (КСВ), під якою прийнято розуміти добровільну діяльність компаній приватного та державного секторів, спрямовану на дотримання високих стандартів операційної та виробничої діяльності, соціальних стандартів та якості роботи з персоналом, мінімізацію шкідливого впливу на навколишнє середовище, з метою вирівнювання існуючих економічних і соціальних диспропорцій, створення довірливих взаємовідносин між бізнесом, суспільством та державою [3].

Традиції соціально відповідальної поведінки бізнесу у вигляді благодійних проєктів були поширені в Україні ще у другій половині XIX сторіччя. Однак у процесі ринкових трансформацій на початку 90-х років соціальна складова діяльності підприємств була докорінно змінена. Доцільно виділити декілька етапів її розвитку:

– перший етап (початок-середина 90-х років) характеризується суттєвим скороченням соціальної інфраструктури підприємств, яка вважалася непрофільними активами та не обіцяла прибутку у короткостроковій перспективі;

– другий етап (1997 – 2007 роки) характеризується тим, що керівники починають розглядати довгострокові перспективи, а скорочення об'єктів соціальної сфери не є обов'язковою умовою виживання підприємства. Відбуваються якісні зміни у сприйнятті КСВ: окрім поточних витрат на утримання, також аналізуються вигоди від соціальної сфери та вже на основі аналізу приймається рішення про збереження або позбавлення окремих об'єктів;

– третій етап пов'язується з початком економічного піднесення (з 2008 року по теперішній час) і характеризується досягненням багатьма підприємствами певної стабільності. На цьому етапі підприємства розглядають соціальну активність як перевагу та ставлять собі за мету її оптимізацію і приведення у відповідність з профільною діяльністю.

Отже, кожному етапу властива орієнтація на різний результат та урахування різних строків при розрахунку витрат і вигод. Рух від одного етапу до іншого обумовлюється макроекономічними чинниками, показниками діяльності підприємства, рівнем усвідомлення соціальних проблем.

За даними дослідження «Розробка національного порядку денного з корпоративної соціальної відповідальності» (обсяг вибірки – 600 компаній з різних регіонів України) [2] переважну частину заходів із КСВ, які впроваджують українські підприємства, можна віднести до трудових практик (заходи із розвитку власного персоналу, відмова від

використання примусової та дитячої праці, відсутність дискримінації, впровадження програм поліпшення умов праці) та захисту здоров'я і безпеки споживачів. Найменш поширеними для українських підприємств, які впроваджують соціально відповідальні заходи, є захист природних ресурсів та співпраця з громадою.

Доречно зауважити, що чим більше підприємство, тим частіше воно впроваджує такі соціально відповідальні заходи: дотримання права працівників на свободу об'єднань та колективні переговори, зменшення викидів у навколишнє середовище, захист природних запасів та інвестування своїх ресурсів у життя громади. Заходи із захисту здоров'я та безпеки споживачів, навпаки, застосовує переважна більшість малих компаній, ніж великих.

Найбільш вагомими перешкодами становлення соціально відповідального бізнесу в Україні є зрощування інтересів бізнесу і влади – 64,6 %, домінування цілей економічної вигоди – 63,3 %, висока частка тіньового сектору в економіці України – 38,6 %, відстороненість бізнес-структур від соціальних проблем життя українського суспільства – 35,4 % [1].

Для становлення та укріплення КСВ в підприємницькому середовищі першочергового значення набуває усвідомлення її переваг для розвитку бізнесу. Це виступає стимулом для реалізації соціально відповідальної поведінки, досягнення цілей сталого розвитку, удосконалення якості соціальних відносин, покращення якості трудового життя тощо.

На думку експертів найбільш вагомими перевагами розвитку КСВ для підприємств в Україні є поліпшення системи відносин компанії з партнерами, місцевими органами влади та місцевим співтовариством, а також зростання рівня довіри між ними (62,5 %), підвищення внутрішнього та зовнішнього іміджу підприємства (60,1 %), політичні та економічні переваги, які сприяють зростанню вартості бренду компанії та її прибутковості (48,1 %), зниження плинності кадрів, підвищення продуктивності праці, мотивування персоналу до ефективності праці [1].

Специфіка національного розвитку знаходить відображення у характерних рисах соціальної активності вітчизняних підприємств. І хоча на сьогодні відсутність підстави, щоб говорити про сформовану українську модель КСВ, можна виділити перелік окремих специфічних рис, що властиві даній сфері в Україні, серед яких:

- відсутність у сучасній Україні укорінених традицій соціально відповідального підприємництва та сформованої ідеології соціальної поведінки для бізнесу в цілому;
- поширеність примусового характеру проведення соціальної політики, що пояснюється потребою у реагуванні на запит місцевої влади чи необхідністю нормалізації соціального становища у регіоні;
- велика кількість форм соціальної діяльності, викликана тим, що кожне підприємство самостійно шукає оптимальний варіант соціальної активності;
- випадковий характер вибору форм і напрямків КСВ, що залежить від рішень власників і топ-менеджменту компанії;
- існування суттєвих розбіжностей між розумінням пріоритетних напрямів КСВ з боку суспільства та з боку бізнесу.

Таким чином, незважаючи на те, що протягом останніх років інтенсивність впровадження соціально відповідальних заходів зростає з 31,3 % компаній, які робили це постійно, у 2012 році до 55 % – у 2017 році, в цілому КСВ ще не стала частиною стратегічного менеджменту більшості українських підприємств, і лише незначна частка з них має стратегію соціальної відповідальності та налагоджений механізм контролю з впровадження її заходів. У таких умовах пріоритетного значення набуває необхідність формування вітчизняної моделі соціально відповідальної діяльності підприємств, що сприятиме модернізації української економіки та удосконаленню соціально-трудових відносин.

Список літератури

1. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія / О. Ф. Новікова, М. Є. Дейч, О. В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2013. – 296 с.
2. Зінченко А. Г. Корпоративна соціальна відповідальність : стан та перспективи : аналітичний звіт / А. Г. Зінченко, М. А. Саприкіна. – Київ, 2016. – 59 с.
3. Gond J. Corporate Social Responsibility (Critical Perspectives on Business and Management) / J. Gond, J. Moon. – Abingdon, U.K.: Routledge, 2014. – 474 p.

УДК 658.5

Клепікова С. В.

старший викладач кафедри менеджменту ЗЕД та фінансів,
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

ВІДМІННОСТІ ТА НОВОВВЕДЕННЯ В МІЖНАРОДНОМУ СТАНДАРТІ ISO 50001:2018 «СИСТЕМИ ЕНЕРГЕТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ. ВИМОГИ ТА НАСТАНОВИ ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ»

Країни всього світу все більшою мірою усвідомлюють необхідність зміни своїх підходів до використання енергії. Заклопотаність енергетичною безпекою, соціально-економічними наслідками високих цін на енергоресурси, а також зростаюча обізнаність про зміну клімату призвели багато країн до того, що вони стали надавати більшого значення розробці політики та заходів щодо сприяння енергетичної ефективності. Країни Західної Європи, США, Японія вже більш тридцять років приділяє багато уваги різноманітним заходам енергозбереження, що дозволило цим країнам домогтися зниження і без того незначної енергоємності внутрішнього валового продукту на 20 – 30 %. Для України це питання є дуже актуальним, тому що енергоємність українського ВВП, хоча і зменшилась за останні роки, але ж залишається однією з найвищих в Європі та у світі.

За даними Міжнародного Агентства Енергетики (International Energy Agency, IEA, MEA), за рахунок впровадження систем енергетичного менеджменту у промисловості за період 2000 – 2016 рр. скорочено обсяги споживання енергії на одиницю продукції майже на 20 %, як у країнах-членах MEA, так і в країнах, що розвиваються [1, с. 10]. Світова практика показує, що підвищення енергоефективності досягається здебільшого за рахунок організаційних змін в системі управління енергогосподарством підприємства або міста. Впровадження системи енергоменеджменту дозволяє за відносно невеликих фінансових витрат досягти значної економії енергії – в 3 – 5% за 1 – 2 роки.

Підвищення актуальності енергозбереження призвело до формування розвинутої системи міжнародної стандартизації в області енергоменеджменту, яка спрямована на регламентування та розкриття змісту принципів побудови енергоефективних бізнес-процесів і вироблення раціональної політики підприємств в області енергетичного менеджменту. Розробкою даних стандартів займається технічний комітет, який працює в складі Міжнародної організації зі стандартизації (International Organization for Standardization, ISO; ICO).

В основі ISO 50001 полягає модель безперервного вдосконалення системи управління, яка також використовується при розробці інших міжнародних стандартів. Даний стандарт встановлює конкретні вимоги до системи енергетичного менеджменту (Energy management systems, EnMS, СенМ) організації. Згідно стандарту ISO 50001, СенМ – набір взаємопов'язаних або взаємодіючих елементів, необхідних для розробки і впровадження енергетичної політики та енергетичних цілей, а також процесів та методик для досягнення цих цілей [2, с. 2].

Для забезпечення відповідності швидко перемінливих потреб енергетичного сектору, документ ISO 50001 періодично переглядається та доповнюється.

21 серпня 2018 року була офіційно опублікована нова (друга) версія міжнародного стандарту ISO 50001 «Системи енергетичного менеджменту. Вимоги та настанови щодо застосування» [3]. Мета даного документа – надати можливість організації створити системи і процеси, необхідні для постійного поліпшення енергетичних характеристик, включаючи енергетичну ефективність, використання енергії та споживання енергії.

Важливою зміною у версії 2018 року є використання при підготовці стандарту високорівневої структури (High-Level Structure; HLS), яка забезпечує високий рівень сумісності з іншими стандартами системи менеджменту, включаючи ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 и ISO 45001:2018. HLS є простою і ефективною концепцією, що включає в себе

перехід на єдину структуру документів, ідентичний основний текст, а також загальні терміни та визначення. Це особливо корисно для тих організацій, які вважають за краще використовувати єдину (інтегровану) систему управління, яка може одночасно відповідати вимогам двох або більше стандартів систем менеджменту ISO.

Серед ключових змін, введених в стандарт ISO 50001:2018 є деякі нові та переглянуті вимоги, більшість з котрих пов'язані з HLS. До них відносяться:

Контекст організації (умови, в яких функціонує організація, п. 4). Організація повинна визначати зовнішні та внутрішні проблеми, що мають відношення до своєї мети, і які впливають на її здатність досягти очікуваних результатів своєї системи енергоменеджменту та підвищити її енергетичну ефективність.

Лідерство (п. 5). Пункт 5.1 тепер включає в себе нові вимоги щодо активного залучення та демонстрації керівництва вищого керівництва щодо ефективності системи енергоменеджменту та її очікуваних результатів підвищення енергетичної ефективності.

Планування (п. 6). У пункті 6.1 вимагається, щоб організація визначила і, де це необхідно, вживала заходів для усунення будь-яких ризиків або можливостей, які можуть вплинути (як позитивно, так і негативно) на здатність системи менеджменту забезпечувати свої передбачувані результати.

Компетеність (п. 7). Відредагований стандарт вимагає, щоб організація визначила необхідну компетенцію людей, що працюють під його контролем, і це впливає на його енергетичну ефективність та EnMS. Крім того, він повинен оцінити ефективність дій, зроблених для отримання необхідної компетенції.

Оперативне планування та контроль (п. 8). Зміни повинні повністю контролюватися, а впливи та наслідки непередбачених змін необхідно переглянути. Необхідно контролювати зовнішні джерела енергії або пов'язані з ними процеси.

Крім вищезазначених змін HLS, є деякі зміни, специфічні для енергетичного менеджменту:

Енергетичний аналіз (*Energy review*, п. 6.3). Процес, пов'язаний зі значним використанням енергії (significant energy uses, SEU), був змінений, щоб зробити більш логічний «потік».

Індикатори енергетичної ефективності (*Energy performance indicators EnPI*, п. 6.4). Енергоефективні показники тепер мають бути придатними для того, щоб організація могла продемонструвати поліпшення енергетичної ефективності. Якщо в організації є дані, що вказують на те, що відповідні змінні суттєво впливають на енергетичну ефективність, такі дані слід враховувати при встановленні EnPI, щоб переконатися, що вони є «придатними для цілей».

Енергетична базова лінія (*Energy baseline*, п. 6.5). Якщо у вас є дані, які вказують на те, що відповідні змінні значно впливають на енергетичну ефективність, потрібно провести нормалізацію EnPI та відповідну енергетичну базу для порівняння змін енергетичної ефективності. Базова лінія повинна переглядатися, коли відбуваються значні зміни в "статичних факторах".

Ролі та обов'язки. Термін «представник менеджменту» більше не використовується, однак всі обов'язки, надані цій ролі в стандарті 2011 року, тепер передаються команді з управління енергією.

Слід зауважити, що оновлений стандарт ISO 50001:2018 може вважатися основою для здійснення стратегічного енергоменеджменту на підприємствах, тобто інтеграції та реалізації енергоефективних рішень в існуючу стратегію підприємств.

Список літератури

1. Досвід країн Євросоюзу з підвищення енергоефективності, енергоаудиту та енергоменеджменту з енергоощадності в економіці країн [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ua.energy/wp-content/uploads/2018/01/Pidvyshhennya-energoefektyvnosti-v-YES.pdf>.

2. Енергозбереження. Системи енергетичного менеджменту. Вимоги та настанова щодо використання : ДСТУ ISO 50001:2014. – К. : Мінекономрозвитку України, 2014. – 26 с.

3. Energy management systems — Requirements with guidance for use [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:50001:ed-2:v1:en>.

УДК 33.331.331.2

Криворучко Д. С.
магістр,

Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна

ФОРМУВАННЯ ЧИННИКІВ ДЛЯ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах переходу України до ринкової економіки й водночас в умовах економічної кризи, спаду виробництва, зниження продуктивності праці, звільнення з виробництв значної кількості працівників відбуваються значні зміни в організації праці та її оплати [2].

Майже кожне підприємство в Україні має певні мотиваційні програми для забезпечення високої ефективності щодо виконання певних робіт, при цьому отримати дохід. Саме отримання високої доходності як підприємству так працівнику являється основою для мотивації і отримання бажаного результату.

Актуальність даної теми полягає в праці, яка являється однією з форм існування людини, визначає її місце в суспільстві, служить однією з найважливіших форм самовираження й самоактуалізації, тому вона повинна бути організована таким чином, щоб адекватно відобразити ці особливості людини, забезпечувати відповідну винагороду.

Основою доходності кожної економічно активної людини, основним джерелом матеріального добробуту є заробітна плата.

Заробітна плата поняття дуже складне та багатостороннє, тому визначення даного поняття в різних джерелах інформації відрізняються.

Заробітна плата - це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. [2].

За своєю структурою заробітна плата складається з основної і додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці й визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками й доплатами в розмірах, не вищих за встановлені чинним законодавством. [3].

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Існують такі види додаткової заробітної плати:

- робота у надурочний час;
- сумісництво професій;
- робота в нічний час;
- надбавки доплат по тарифним ставкам та посадовим окладам.

Конкретний відсоток надбавки визначається в колективному договорі.

Рівень додаткової оплати праці здебільшого залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. Зазвичай до додаткової оплати праці відносять премії, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, а також надбавки і доплати, непередбачені чинним законодавством або встановлені понад розміри, дозволені останнім. За розрахунками середньої структури середньомісячного заробітку персоналу на виробничих підприємствах України протягом кількох останніх років, основна заробітна плата й додаткова оплата праці становлять відповідно 70 – 80 і 20 – 30 % від загальної величини цього заробітку. оплати [1].

Можемо зробити висновок, що питання нарахування заробітної плати і оплати праці займають особливе місце в роботі кожного підприємства.

З одного боку, це пов'язано з відношенням до таких питань самих робітників, для яких заробітна плата служить основним джерелом матеріальних благ.

З іншого боку, – з тою обставиною, що суми, що спрямовуються підприємством на оплату праці, так чи інакше служать мірою, що визначає надходження податків і обов'язкових зборів у бюджет і цільові фонди.

Список літератури

1. Економіка виробничого підприємства: навч. посібник / За ред. Й. М. Петровича. – 2-ге вид., пер. та доп. – К., 2002. – 460 с.
2. Кулішов В. В. Економіка підприємства: теорія і практика: навч. посібник / В. В. Кулішов. – К.: Ніка-Центр, 2002 – 276 с.
3. Онищенко В. О. Організація виробництва: навч. посібник / В. О. Онищенко. – К.: Ліро 2003 – 336 с.

УДК 338.45:004.77

Лозиченко О. М.

аспірант кафедри управління фінансово-
економічною безпекою і проектами,
Запорізький національний університет

**РОЛЬ ПРОЦЕСУ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТУ
УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Процес управління фінансовою, маркетинговою, інноваційною діяльністю на промислових підприємствах є складним та передбачає вирішення існуючих проблем, стратегічних завдань. Також управління на підприємстві починається з обробки та аналізу інформації, формування управлінських рішень, їх виконання, регулювання та контролю, але даний процес не позбавлений недоліків. Тому, ефективність управління в значній мірі залежить від наявності системи інформаційного забезпечення, адже якість інформації впливає на прийняття управлінських рішень за всіма напрямками діяльності, ефективність роботи підрозділів підприємства. Використання інформації в процесі управління діяльністю підприємства сприятиме прийняттю керівництвом стратегічних рішень, налагодженню роботи підприємства, створенню передумов щодо виведення його з кризового стану. Варто зауважити, що інформація повинна бути оперативною, об'єктивною, якісною, точною, достовірною і лише така інформація є доцільною для використання під час управління підприємством. Потреба у використанні інформаційного забезпечення в управлінні діяльністю обумовлена нестачею даних про ринкове середовище функціонування, браком інформації для адаптації до внутрішнього середовища, недостатністю інформації про фінансові результати діяльності, поширенням недостовірних та неупорядкованих даних.

Проблематика використання процесу інформаційного забезпечення, розробки системи управління розкрита у роботах багатьох вчених. Так, Темнікова Н. В. зосередила увагу на дослідженні особливостей використання інформаційного забезпечення під час управління фінансовою спроможністю підприємства [3, с. 197 – 199]. Роль інформаційного забезпечення в системі управління фінансовою спроможністю полягає в наданні важливої інформації, своєчасному обміні даними, задоволенні потреб керівництва, обробці та передачі інформації, використанні інформаційних ресурсів, створенні баз даних та вирішенні проблем. Автором було запропоновано основні напрями вдосконалення інформаційного забезпечення, серед яких: залучення інвестиційних ресурсів та їх спрямування на розвиток інформаційних технологій; вжиття заходів для зниження вартості інформаційного забезпечення; застосування сучасних комунікаційних засобів. Передумовою формування інформаційного забезпечення є проведення аналізу якісних характеристик фінансової спроможності, статистичного аналізу, порівняння отриманих даних із запланованими, перевірка динамічних нормативів, дослідження зміни показників за декілька періодів. Загалом, ефективне управління фінансовою спроможністю є можливим за умови наявності надійної, корисної, достовірної, універсальної, оперативної інформації.

Інформаційне забезпечення є необхідним також під час проведення інноваційної діяльності для вирішення суб'єктами даної діяльності існуючих завдань, досягнення поставлених цілей, розробки управлінських рішень, оцінки існуючих ризиків та привабливих інвестиційних проектів. Тому, інформаційне забезпечення інноваційної діяльності поділено на: аналіз внутрішнього середовища впливу (вид інформації – документи підприємства, тобто аудиторська інформація, проведення опитування щодо інноваційної активності, досягнуті результати діяльності, технічна та технологічна документація, дані про персонал, інформація маркетингового відділу; спеціалізовані форми

державного статистичного спостереження інноваційної діяльності; загальнотематичні форми державного статистичного спостереження); аналіз зовнішнього середовища впливу (інформаційне забезпечення – іноземні статті, законодавча база, аналітичні огляди, висновки аудиторських компаній) [2, с. 415 – 417]. В цілому, роль інформаційного забезпечення в здійсненні інноваційної діяльності є значною, адже за допомогою наявної інформації існує можливість проаналізувати інноваційну активність підприємств, прийняти рішення щодо подальшого розвитку, розробки та реалізації інноваційних проєктів.

Одночасно, інформаційне забезпечення займає вагомий роль в маркетинговій діяльності, прогнозуванні обсягів збуту продукції, що впливає на ефективність господарської діяльності. В роботі Гарматюк О. В. було зосереджено увагу на необхідності інформаційного забезпечення в процесі прогнозування збуту та визначено, що слід використовувати наступну інформацію: дані про товар (визначення ціни на аналогічні товари, платоспроможність населення, попит на товари, доцільність впровадження нового устаткування для виробництва товару, користь від купленого товару); інформація про ринок (дослідження конкурентів, які займають лідируючі позиції на ринку, позиція підприємства в конкурентній боротьбі, кількість посередників, вплив ціни на попит споживачів, місткість ринку); інформація про стан підприємства (запланована сума коштів на проведення збуту, імідж, рівень конкуренції на ринку, асортимент продукції, задоволення існуючих вподобань покупців) [1, с. 209 – 210]. Наведена інформація використовується для прогнозування переваг, можливостей, загроз та ризиків збуту продукції, слабких сторін підприємства, напрямів подальшого розвитку.

Інформація має виняткове значення в процесі здійснення управління діяльністю промислових підприємств, оскільки вона містить дані щодо результатів фінансової, інноваційної, виробничої, інвестиційної, маркетингової діяльності, які використовуються для оцінки загального фінансового стану, рівня розвитку, прийняття стратегічних рішень та організації управління основними напрямками діяльності. Саме використання достовірної інформації в управлінні діяльністю промислових підприємств сприятиме не лише прийняттю виважених рішень, здійсненню ефективного управління, але й формуванню конкурентних переваг, покращенню підприємницької діяльності.

Таким чином, управління діяльністю починається зі збирання та обробки даних і закінчується отриманням потрібної інформації. На основі отриманих даних обираються та виконуються управлінські рішення, здійснюється регулювання процесу управління, оцінюються результати відповідно до отриманої інформації. Тому, удосконалення управління діяльністю промислового підприємства є можливим шляхом застосування інформаційного забезпечення, що має вплив на результативність прийнятих рішень, функціонування підрозділів, економічний розвиток, формування конкурентних переваг, досягнення поставлених цілей.

Список літератури

1. Гарматюк О. В. Формування інформаційного забезпечення прогнозування збуту продукції [Електронний ресурс] / О. В. Гарматюк // Економіка та суспільство. – 2017. – Вип. 12. – С. 208 – 211. – Режим доступу: <http://economyandsociety.in.ua/journal-12/19-stati-12/1310-garmatyuk-o-v>.
2. Лігоненко Л. О. Інформаційне забезпечення аналізу інноваційної діяльності підприємств в Україні: стан, проблеми, шляхи їх розв'язання [Електронний ресурс] / Л. О. Лігоненко, М. В. Селезова // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2017. – Вип. 20. – С. 414 – 417. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/issue-20-2017/28-vipusk-20-gruden-2017-r/3565-ligonenko-l-o-selezova-m-v-informatsijne-zabezpechennya-analizu-innovatsijnoji-diyalnosti-pidpriemstv-v-ukrajini-stan-problemi-shlyakhi-jikh-rozv-yazannya>.
3. Темнікова Н. В. Інформаційне забезпечення в системі управління фінансовою спроможністю підприємства / Н. В. Темнікова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2014. – № 8 (215). – С. 196 – 200.

УДК 336.7

Мазуренко А. В.
студентка 6 курсу,

Одеський національний економічний університет

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ АКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВА

Фінансовий стан підприємства є одним із головних показників його ефективної діяльності. Зробити висновки про фінансовий стан підприємства допомагають показники

забезпеченості власними коштами, динаміка дебіторської та кредиторської заборгованості, оборотність коштів та інші не менш важливі показники. Активи відіграють важливу роль у діяльності підприємства, так як їх ефективне використання дозволяє покращити економічний стан та потенціал підприємства та збільшити прибуток. Тому проблема визначення поняття «активи» та розгляд основних концепцій сутності активів підприємства є актуальною на даний час.

У сучасних умовах існує значна кількість підходів до визначення «активів підприємства». За думкою Бункіної М. К. та Семенова А. М. активи як об'єкт власності є благами, що є власністю власника: матеріальні та фінансові ресурси, цінні папери і нерухомість. Подібною концепцією користується Пріб К. А. та Федько В. І., які визначають, що активи – це майно, зокрема кошти, цінні папери, основні фонди та оборотні активи, розрахунки з дебіторами, об'єкти права інтелектуальної, в тому числі промислової, власності та прирівняні до них права, що є об'єктом права власності або повного господарського відання [1, с. 201]. До активів підприємства відносять всі види майна, що належать йому на праві власності й використовуються для здійснення діяльності підприємства. Не зважаючи на те, що концепції поняття активів як об'єкту власності дотримується більшість науковців, на нашу думку, розглядати активи тільки як майно підприємства є помилковим, тому що у цьому визначенні не розкривається основне призначення та функції активів.

Представники другого концептуального підходу вважають, що активи є об'єктом обліку. При цьому майже всі вказують, що активи є частиною бухгалтерського балансу. Наприклад, Лахтіонова Л. А. вважає що, активи – це частина бухгалтерського балансу, що відображає в грошовому вираженні всі матеріальні і нематеріальні цінності з точки зору їх складу і розміщення (грошові кошти, боргові права тощо) [2, с. 150].

Щаділова С. Н. та Артемова Л. В. стверджують, що активи – це ліва частина балансу, що відображає напрям використання капіталу, саме тому він поділяється на основний і оборотний. Звісно, якщо відкрити баланс підприємства, ми побачимо, що активи є лівою стороною балансу, побачимо склад активів та їх динаміку, але подібне визначення є поверхневим та вузьким.

Третя концепція розглядає активи як об'єкт управління та об'єкт інвестування. Так, на думку Бланка І. О. активи – це система контрольованих підприємством економічних ресурсів, що характеризуються детермінованою вартістю, продуктивністю і здатністю генерувати дохід, постійний оборот яких у процесі використання пов'язаний з факторами часу, ризику і ліквідності [3, с. 77]. Активами є ресурси у різних видах, які використовуються у процесі здійснення господарської діяльності, але економічні ресурси, які підприємство не контролює не є активами. Пушкар М. С. розглядав активи як економічний простір організації в аспектах його стійкості, збалансованості, соціальної орієнтації і здатності до самостійного вирішення проблемних ситуацій [4, с. 52].

Активи є джерелами діяльності підприємства, що перебувають у його розпорядженні та призначені для використання у фінансовій діяльності для отримання прибутку. Саме тому вірним визначення «активи – об'єкт інвестування», що дозволяє відслідкувати зв'язок між капіталом, інвестиціями та активами.

Такі вчені, як Пріб К. А. та Федько В. І. вважають, що активи – це ресурси, використання яких, як очікується, приведе до отримання економічних вигод у майбутньому, що є головною метою інвестиційної діяльності. На нашу думку, третя концепція є найбільш вірною, оскільки, активи є головним економічним ресурсом, що генерує дохід. Однією з найважливіших характеристик активів підприємства є здатність приносити дохід в процесі операційної чи інвестиційної діяльності підприємства.

Не зважаючи, на велику увагу, звернену більшістю вчених на тему сутності активів підприємства, до спільної думки вони так і не дійшли. Ми вважаємо, що кожна з концепцій розкриває окремі аспекти визначення «активів підприємства», але серед існуючої варіативності думок у повній мірі розкрити зміст активів вдалося вченим Бланку І. О. та Прібу К. А. Активи – це все, що забезпечує підприємству дохід, не даремно термін «актив» з латинського означає «діючий». Активи – це всі грошові кошти, сформовані за рахунок минулої діяльності підприємства, що принесуть прибуток у майбутньому.

Отже, на нашу думку, активи – це матеріальні та нематеріальні засоби, що знаходяться у власності підприємства, приймають участь у формуванні доходу підприємства та впливають на його подальшу фінансову діяльність.

Список літератури

1. Федько К. А. Податкова система України: Термінологія і формулювання основних положень: [навчальний посібник]. / К. А. Федько, В. І. Приб.-К.: ЦУЛ, 2007. – 319 с.
2. Лахтіонова Л. А. Фінансовий аналіз сільськогосподарських підприємств: [навч. посібник] / Л. А. Лахтіонова. – К.: КНЕУ, 2004. – 365 с.
3. Бланк И. А. Управление активами и капиталом предприятия / И. А. Бланк. – К.: Ника – центр, Эльга, 2003. – 448 с.
4. Пушкар М. С. Фінансовий облік: [підручник] / М. С. Пушкар. – Тернопіль: Карт-бланш, 2002. – 628 с.

УДК: 331.45:69(075.8)

Дашко І. М.

к. е. н., доцент кафедри обліку та менеджменту,
Криворізький факультет Запорізького національного університету,

Марченко Н. М.

студентка 2 курсу, освітнього рівня магістр, спеціальності 051 економіка,
освітньої програми управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет

СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВА

Статистичні дані про виробничий травматизм свідчать про те, що його рівень у цілому світі безпосередньо зростає і становить за даними МОП, біля 125 млн. випадків щорічно. У розвинутих країнах із високим технічним рівнем він значно менший, ніж у країнах, що розвиваються, в т. ч. й Україні. В цілому по всіх країнах земної кулі кожні 3 хвилини гине людина, а кожні 2 секунди травмується 8 осіб. Тому питання охорони праці та техніки безпеки, є достатньо актуальним в сучасних умовах.

Безпека праці являє собою сукупність вимог, встановлених законодавчими актами, нормативно-технічними та проектними документами, правилами та інструкціями, виконання яких забезпечує безпечні умови праці та регламентує поведінку працівника.

Безпечні умови праці – це стан умов праці, при яких вплив на працюючого небезпечних і шкідливих виробничих факторів виключено або вплив шкідливих виробничих факторів не перевищує гранично допустимих значень.

Організація гігієни і безпеки праці на підприємстві включає:

- 1) Організацію персоналу і призначення осіб, відповідальних за організацію гігієни і безпеки праці, а також за здійснення нагляду на підприємстві;
- 2) складання програми діяльності з управління безпекою праці на підприємстві;
- 3) розробку стратегії внутрішнього контролю;
- 4) планування внутрішнього контролю;
- 5) впровадження внутрішнього контролю;
- 6) проведення аналізу ризиків;
- 7) організацію нагляду і контролю (управління ризиками);
- 8) документування, складання звітів та ознайомлення з ними працівників.

Рациональна організація робочого місця враховує оптимальну його планування, ступінь механізації й автоматизації, вибір робочої пози людини і розташуванням органів управління, інструментів, матеріалів.

Оптимальна планування забезпечує зручність при виконанні робіт, економію сил і часу робітника, правильне використання виробничих площ, забезпечення безпечних умов роботи.

Проблема виробничого травматизму в Україні є дуже гострою – щорічно на виробництві травмується близько 50 тис. чоловік, з них 1,5 тис. гинуть, понад 3,5 тис. отримують професійні захворювання. Через непрацездатність щорічно втрачається 2,5 – 3 млн. людино-днів, середня важкість кожної травми досягла 25,1 людино-дня непрацездатності. За

статистичними даними, протягом останніх років в народному господарстві в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормативам, працюють понад 3 млн. чоловік, з них – близько 1 млн. – жінок. Практично кожний третій, а в окремих виробництвах (вугільна, металургійна, легка промисловість, сільське господарство) – кожний другий працює у шкідливих умовах. Зайнято майже 22 тис. неповнолітніх та жінок на заборонених для них роботах. Близько 800 тис. машин, механізмів, транспортних засобів експлуатуються, не відповідаючи вимогам безпеки і гігієни праці, а понад 40 тис. виробничих будівель і споруд є аварійними. Аналіз факторів, які призводять до професійних захворювань, свідчить, що найбільша небезпека від впливу фізичних факторів (вібрація і шум) – 32 %; забруднення повітря пилом та іншими шкідливостями – 22 %; біологічних факторів – 11,7 %; від не ергономічності обладнання – 11,2 %. Матеріальні збитки в результаті нещасних випадків в середньому за рік становлять 2100-2200 тис. грн. Через травми потерпілих за рік втрачається 19000 – 20000 людино-днів робочого часу. Найчастіше травмування працюючих відбувається через ураження їх предметами і деталями, що рухаються, обертаються – 22 %; падіння потерпілих з висоти – 17-18 %; внаслідок падіння, обвалів предметів, матеріалів – 16 %; дії екстремальних температур – 6 – 7 %; дорожньо-транспортні пригоди – 4 – 5 %; ушкодження в результаті контакту з тваринами – 4-5 %; внаслідок стихійного лиха – 2 – 3 %; ураження електричним струмом – 1 – 2 %.

Для нормальної роботи цехів необхідно забезпечити комфортні кліматичні умови на робочих місцях для виробничого персоналу, допустимі рівні шуму і вібрацій, високоякісне природне і штучне освітлення. Порушення вимог правил і норм, що пред'являються до робочого місця негативно впливає на продуктивність праці і може бути причиною професійних захворювань і виробничого травматизму.

Для забезпечення безпеки тієї чи іншої діяльності повинні бути вирішені такі завдання, як: встановлення негативного впливу довкілля; захист від небезпек і попередження впливу на людину негативних факторів; ліквідація негативних наслідків впливу небезпечних і шкідливих факторів, створення комфортного стану середовища існування.

Основним напрямом в області створення безпечних умов праці є профілактика причин та попередження умов виникнення небезпечних ситуацій.

Відповідальність за створення безпечної виробничого середовища несе керівник підприємства. Організація безпеки праці на підприємстві спрямована на попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, збереження працездатності та забезпечення задоволеності працівників.

На рівні підприємства належна організація безпеки праці означає скорочення витрат, пов'язаних із звільненням працівників від трудових обов'язків по хворобі та підвищення ефективності виробництва.

Отже, система управління охороною праці на будь-якому підприємстві повинна розроблятися з урахуванням особливостей його виробничої діяльності і вписуватися в існуючу структуру й схему управління підприємством у цілому, де органи (суб'єкти) управління діяльністю підприємства одночасно є органами (суб'єктами) управління охорони праці. В основу СУОП підприємства повинна бути покладена економіко-цільова спрямованість функціонування й комплексний підхід до вирішення проблем охорони праці. Це виражається в чіткому формулюванні цільових завдань як бажаний результат діяльності та у розробці економічного механізму як способу, що забезпечує досягнення поставленої мети.

Організація й координація робіт у галузі охорони та техніки безпеки праці повинні передбачати формування органів управління охороною праці, встановлення обов'язків і порядку взаємодії осіб, які беруть участь в управлінні, а також у прийнятті та реалізації управлінських рішень.

Список літератури

1. Бабічев В. В. Охорона праці та технічна безпека / В. В. Бабічев, Г. Ф. Сорокін. – К., 2012. – 224 с.
2. Геврик Є. О. Охорона праці / Є. О. Геврик – Київ: Ельга, 2012. – 280 с.
3. Гогіташвілі Г. Г. Системи управління охороною праці / Г. Г. Гогіташвілі – Л. : Афіша, 2015. – 320 с.
4. Ткачук К. Н. Охорона праці / К. Н. Ткачук, А. О. Гурін, П.В. Бересневич та ін. – К. : 2014. – 320 с.

УДК 331.1

Нескородєв С. М.

к. е. н., доцент кафедри економіки та менеджменту,
Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна,

Богуш А. С.

студентка 6 курсу, спеціальності «Менеджмент»,
Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Над дослідженням питання мотивації багато років працює безліч вчених. Саме від того, як людина ставиться до своєї праці, що саме спонукає її виконувати свої професійні завдання на певному рівні, залежить розвиток не лише окремої організації, а й галузі та країни. Більшість досліджень демонструють, що рівень мотивації персоналу значно корелює з результатами бізнесу.

Сьогодні, провідні компанії світу розуміють, що основним чинником росту продуктивності є мотивовані люди, котрі мають необхідні ресурси та гідну оплату своєї праці. Звісно, успіх та перспективи мають лише ті компанії, котрі максимально використовують людський ресурс. Саме тому питання кадрової політики та мотивації займають провідне місце в плануванні стратегії розвитку.

Поняття «мотивація» має безліч версій трактування різними вченими. Найбільш поширені версії подані у табл. 1.

Таблиця 1

Визначення терміну «мотивація» різними вченими

Рік	Вчений	Визначення терміну
1959	К. Мадсен	Сукупність факторів стимулюючих та направляючих, визначаючих поведінку.
1975	Н. Ф. Кузнєцова	Совокупність мотивів, складна та суперечлива, змінна динамічна система.
1976	С. Л. Рубінштейн	Опосередкована процесом відображення суб'єктивна детермінація поведінки людини зовнішньою середою.
1984	Б. Ф. Ломов	Сукупність усіх мотивів людини в даний момент часу.
1990	В. К. Вилюнас	Сукупна система процесів, що відповідають за спонукання та діяльність.

Джерело: [4, с. 605]

Проаналізувавши твердження вчених, можна дійти висновку, що мотивація – психофізіологічний процес, котрий є головним вектором напряму поведінки людини та спонукає її до певних дій, спрямованих на задоволення своїх потреб.

Основними методами мотивації персоналу підприємств є:

- 1) організаційно-розпорядчі/організаційно-адміністративні;
- 2) соціально-психологічні;
- 3) економічні [1, с. 51].

Організаційно-розпорядчі методи носять безоплатний характер та не передбачують стимуляцію. Даний метод направлений на дотримання дисципліни та виконання визначеного порядку дій. Їх недоцільно використовувати для того, аби забезпечити націленість працівника на пошук найкращого варіанту вирішення завдань [5].

Соціально-психологічні методи полягають у впливі на емоційно-вольову сферу психіки особистості. Вони передбачають вплив на моральні якості працівника, естетичні якості, інтереси, етичні якості і т. д.

Основним завданням при залученні даного виду мотивації є своєчасне виявлення основних потреб та інтересів працівника, проаналізувати и прийняти вірне рішення щодо обраних методів мотивації на здійснити заходи для їх реалізації та моніторингу успіхів та активності працівника.

Економічні методи мотивації персоналу полягають у отриманні працівником за виконання свої обов'язків певних матеріальних вигод, що підвищують їх матеріальний стан [3].

Сучасні компанії визнають важливість наявності у працівників не лише внутрішньої мотивації до праці, а бажання та прагнення працювати з високою віддачою, прагненням досягнення гарних результатів своєї праці саме у цій компанії. Правильно мотивований працівник не лише буде докладати зусиль для досягнення кращих результатів, а й

розділятиме цілі компанії та працюватиме в її інтересах. Дана складова мотивації є прихильністю до організації.

В прихильності до організації виділяють три основних показники. Вони приведені далі на рис. 1.

Джерела формування прихильності до організації умовно можна розподілити на три групи:

- 1) індивідуальні особливості працівників (наявність якостей та схильності до прояву прихильності);
- 2) загальна характеристика праці;
- 3) умови зовнішнього середовища.

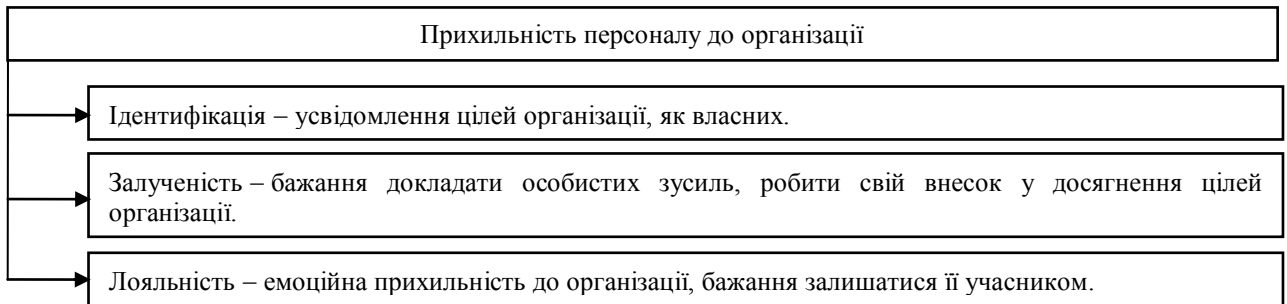


Рис. 1. Складові організаційної прихильності персоналу

Джерело: [2]

Схильність, відданість персоналу та його готовність розділяти цілі та цінності організації, а також, сумлінно працювати в її інтересах – найважливіша умова віддачі не лише від людських ресурсів, але й від інших ресурсів, котрі має організація. Бо саме від працівників залежить як вирішуються питання фінансів, виробництва, маркетингу та інших напрямів.

Саме тому підприємствам необхідно працювати над формуванням схильності персоналу до самої організації. Даний метод не потребує великих фінансових затрат, проте забезпечує ефективне функціонування підприємства в довгостроковому періоді.

Список літератури

1. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
2. Лояльність і відданість персоналу організації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://stud.com.ua/60461/psihologiya/loyalnist_viddanist_personalu.
3. Мотивация персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psychologiya.com.ua/motivacziya-personala>.
4. Психологія: підручник для студентів вищих навчальних закладів / кол.авторів; за ред. І. Ф. Прокопенка. – Х. : Фоліо, 2012. – 863 с.
5. Універсальні методи нематеріальної мотивації співробітників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.jobs.km.ua/news/view_useful.php?id=101.

УДК 631.11

Полюк М. І.

здобувач,

Львівський торговельно-економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМ ОЦІНКИ ТА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Розробка ефективної системи оцінки та мотивації персоналу на сільськогосподарських підприємствах, що основною метою даного наукового дослідження, вимагає врахування існуючих особливостей функціонування об'єкта дослідження. Оскільки пошук оптимальної системи оцінки та мотивації працівників повинен базуватись на наявних вихідних передумовах. Це дозволить забезпечити реалістичність впроваджуваних інновацій та підвищить їх дієвість на практиці. Тобто важливим і необхідним є визначення сукупності факторів, які впливають на становлення ефективної системи оцінки та мотивації персоналу

на сільськогосподарських підприємствах з врахуванням особливостей їх функціонування в Івано-Франківській області.

Оцінка персоналу є складним і гнучким управлінським процесом, оскільки повинна базуватись на специфічних характеристиках окремих професій, галузей тощо. Сільськогосподарська галузь має багато специфічних особливостей, які відбиваються на процесі оцінки та мотивації персоналу.

До найважливіших особливостей діяльності сільськогосподарських підприємств, що можуть впливати на вибір методики оцінки персоналу, на нашу думку, належать:

1) сільськогосподарське виробництво є основним видом організованої господарської діяльності у більшості сільських населених пунктах, що свідчить про те, що працівники не обирали собі місце роботи серед багатьох можливих, а здебільшого працевлаштовувались через відсутність вибору. Це, в свою чергу, свідчить про низьку внутрішню мотивацію до праці;

2) сільське господарство характеризується сезонністю виробництва, що ускладнює можливість середньої оцінки результативності роботи працівників впродовж року;

3) у сільськогосподарському виробництві більший операційний цикл ніж в більшості інших галузей (близько 8 – 10 місяців в рослинництві та більше 1 року у тваринництві), що унеможливує адекватну оцінку результативності роботи працівників за короткі періоди часу за поширеними методиками;

4) висока питома вага виробничих робітників у структурі сільськогосподарських підприємств в порівнянні з іншими організаціями;

5) недостатня кількість вузькоспеціалізованих фахівців з досвідом роботи у сфері сільськогосподарського виробництва, зокрема агрономів, зоотехніків, агрохіміків, технолог з виробництва та переробки продукції;

6) низький рівень фондоозброєності праці на сільськогосподарських підприємствах спричинює переважання ручної праці;

7) недостатня кількість кваліфікованих спеціалістів з маркетингу, логістики, менеджерів з продаж, з бізнес-планування діяльності на сільськогосподарських підприємствах;

8) низька можливість кар'єрного зростання для працівників сільськогосподарських підприємств.

Таким чином обґрунтовані вище особливості діяльності сільськогосподарських підприємств здебільшого ускладнюють процес оцінки персоналу за звичними управлінськими методиками, що використовуються на підприємствах інших галузей. Тому лише детальний аналіз факторів, що впливають на становлення системи оцінки та мотивації персоналу може забезпечити очікуваний результат.

Комплексний аналіз чинників впливу на досліджувані процеси показав, що існує чимало різних факторів, які впливають на організацію праці на підприємствах та відношення до роботи з боку працівників. Усі ці фактори можна поділити на дві великі групи: зовнішні та внутрішні (рис. 1).



Рис. 1. Фактори впливу на організацію системи оцінки та мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств

Джерело: власна розробка автора

Зовнішні чинники – це ті, що не пов’язані з діяльністю самих підприємств, стосуються умов зовнішнього середовища функціонування, але певною мірою впливають на організаційно-управлінські та виробничі процеси, а також на становлення трудових відносин в колективі.

Внутрішні фактори – це ті, що пов’язані з особливостями функціонування сільськогосподарських підприємств, в тому числі тих, що стосуються галузевих специфічних характеристик та специфіки й відмінності агроформувань загалом.

Отже на систему оцінки та мотивації персоналу на сільськогосподарських підприємствах впливає чимало зовнішніх та внутрішніх факторів. Для забезпечення удосконалення цих важливих ділянок роботи менеджерів з персоналу важливим є врахування вище визначених особливостей при розробці стратегічних і тактичних планів розвитку системи управління персоналом.

УДК 336.64

Селюк В. В.

студентка,

Київський національний торговельно-економічний університет,

Андрєєва В. Г.

к. е. н., доцент,

Київський національний торговельно-економічний університет

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Нині значна частка вітчизняних суб’єктів господарювання мають незадовільний фінансовий стан, що проявляється в нестачі фінансових ресурсів для забезпечення як простого, так і розширеного відтворення. Основною причиною цього є недостатня забезпеченість власним капіталом, висока вартість залучення позикових коштів, недоступність окремих зовнішніх джерел фінансових ресурсів, а також низька ефективність їх використання. Тому зараз на підприємствах гостро виникає необхідність підвищення ефективності управління їх фінансовими ресурсами для вирішення вказаних проблем.

У сучасній економічній літературі представлено чимало визначень поняття «фінансові ресурси». Більшість науковців визначають їх як грошові доходи і надходження, грошові фонди цільового призначення, грошові ресурси підприємства.

Існують різні класифікації фінансових ресурсів підприємства. Однією з найважливіших з точки зору підвищення ефективності управління ними є поділ на власні та залучені. Використання підприємством тільки власного капіталу, забезпечує йому найвищу фінансову стійкість, платоспроможність в довгостроковому періоді, відповідно і знижений ризик банкрутства, але обмежує темпи розвитку підприємства (так як не можна забезпечити формування необхідної додаткової кількості активів в період сприятливої кон’юнктури ринку) і не використовує фінансові можливості приросту прибутку на вкладений капітал [1].

Так, величина власного капіталу великих та середніх підприємств станом на 1 січня 2017 р. збільшилася на 132158,6 млн. грн. або на 7,5 % в порівнянні з попереднім роком, а позикового – на 483333,8 млн. грн. або на 13 % [2]. Таким чином, темп росту позикового капіталу є більшим, ніж власного, що свідчить про підвищення ступеня фінансової залежності підприємств від зовнішніх кредиторів. Збільшення власного капіталу підприємств, в основному, відбулося за рахунок збільшення величини нерозподіленого прибутку (на 54016,1 млн. грн. або на 6,5 %), що свідчить про підвищення ефективності діяльності вітчизняних підприємств. Треба відзначити, що протягом 2014 – 2015 рр. спостерігалось від’ємне сальдо фінансового результату підприємств (чистий збиток), проте з 2016 р. підприємствами України в цілому було отримано 29705 млн. грн. чистого прибутку (частка підприємств, що отримали прибуток склала 73 %). Але у 2017 р. чистий прибуток зменшився на 118224,1 тис. грн. або на 29,8 % та склав 514969,5 млн. грн., а частка

підприємств, що отримали прибуток, знизилася на 0,2 % та дорівнювалася 72,8 % [2]. Тобто майже третина всіх підприємств України за результатами діяльності останнього року є збитковими, що зменшує суму нерозподіленого прибутку і відповідно власних фінансових ресурсів.

Протягом аналізованого періоду поточні зобов'язання великих та середніх підприємств мали тенденцію до збільшення. Так, станом на 1 січня 2018 р. їх величина досягла 3511533,0 млн. грн., тобто зросла у порівнянні з попереднім роком на 2383814,6 млн. грн. або на 211,4 %. Така ж тенденція прослідковується і за довгостроковими зобов'язаннями підприємств: їх величина станом на 1 січня 2018 р. зросла на 7443611,3 млн. грн. або на 221,6 % [2]. Обсяг валових кредитів, наданих суб'єктам господарювання банківськими та небанківськими фінансовими установами протягом 2014 – 2017 рр. збільшився. Величина валових кредитів у 2017 р. дорівнювала 870 млрд. грн., у тому числі в іноземній валюті – 423 млрд. грн., що на 2,7 % більше, ніж у попередньому році [3].

Відповідно, в складі фінансових ресурсів у 2017 р., як і у попередні періоди, переважає позиковий капітал – 69 %, у тому числі довгострокові зобов'язання та забезпечення – 19,1 %, поточні зобов'язання та забезпечення – 49,9 %. Частка власного капіталу зменшилася на 1,3 % і складає 31 %, що свідчить про відсутність фінансової стійкості та високу залежність від позикового капіталу.

В цілому, всі методи управління фінансовими ресурсами поділяють на традиційні та прогресивні [4].

До класу традиційних методів віднесені такі групи методів: Група методів збільшення власного капіталу підприємств, яка пов'язана з одержанням: внесків до статутного капіталу від засновників та акціонерів; додаткового прибутку від господарської діяльності; податкових пільг; фінансової допомоги на безповоротній основі. Група методів збільшення позикового капіталу підприємств, пов'язана з одержанням товарного кредиту та фінансової допомоги на зворотній основі.

До класу прогресивних методів доцільно віднесені такі групи: Група методів збільшення власного капіталу підприємств, яка пов'язана з розміщенням депозитарних розписок на міжнародних фінансових ринках та похідних цінних паперів на акції підприємства. Група методів збільшення позикового капіталу підприємств, яка включає: розміщення корпоративних облігацій підприємства на національному та міжнародному ринках; одержання підприємством вексельного комерційного кредиту та позикового капіталу за операціями «репо». Група методів оптимізації структури активів підприємства, які пов'язані з дисконтуванням дебіторської заборгованості підприємства; застосуванням товаророзпорядчих цінних паперів; одержанням підприємством основних засобів у лізинг.

Найважливішими особливостями прогресивних методів порівняно з традиційними є наступні. По-перше, реалізація нетрадиційних методів передбачає застосування особливих фінансових інструментів – цінних паперів широкого функціонального складу. По-друге, у класі прогресивних методів виділяється особлива група методів, яка дозволяє вирішити принципово інше, більш вагомим з точки зору підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності підприємств завдання оптимізації структури активів. По-третє, групи та підгрупи прогресивних методів складають саме ті методи, що дозволяють залучати додаткові фінансові ресурси не тільки на національному, а й на міжнародних фінансових ринках [4]. Але застосування даних методів управління фінансовими ресурсами в діяльності вітчизняних підприємств обмежено або взагалі неможливо, оскільки: у вагомій частині українських підприємств низький рівень інвестиційної привабливості, що ускладнює вдале розміщення емітованих цінних паперів; у більшості випадків лише великі корпорації мають можливість виходу на міжнародні фінансові ринки, а не малий та середній бізнес; великі накладні витрати, пов'язані з емісією цінних паперів, знижують економічну ефективність залучення коштів з фондового ринку; працівники фінансової служби на підприємстві не досконало володіють знаннями та вміннями щодо застосування вказаних методів управління фінансовими ресурсами.

Що стосується традиційних методів управління фінансовими ресурсами, то збільшення позикового капіталу вітчизняних підприємств шляхом залучення банківських кредитів

стримується обмеженістю кредитних ресурсів, значними розмірами плати за їх використання, високими кредитними і валютними ризиками. Так, використання позикового капіталу в багатьох випадках має свої переваги, оскільки заборгованість вигідна в період підвищення темпів інфляції, а плата за користуванням позиковим капіталом відноситься до валових витрат і не оподатковується. Разом з тим, із збільшенням частки позикових коштів у структурі авансового капіталу збільшується сума платежів з фіксованими строками і зростає ймовірність неспроможності сплати процентів та основної суми боргу, що призводить до збільшення фінансового ризику. Тому необхідно робити розрахунки допустимої частки позикових коштів і фінансового левериджу. Саме знання механізму впливу фінансового левериджу на рівень прибутковості власного капіталу і рівень фінансового ризику дозволяє цілеспрямовано управляти вартістю і структурою капіталу підприємства [5].

Таким чином, для покращення формування та використання фінансових ресурсів доцільно:

1. Приділяти особливу увагу оптимізації структури капіталу шляхом управління величиною ефекту фінансового левериджу. Це передбачає визначення рентабельності власного капіталу при різних значеннях фінансового важеля. Найбільш оптимальним буде таке співвідношення власного та позикового капіталу, за якого приріст чистої рентабельності власного капіталу та ефект фінансового левериджу будуть мати найбільше значення.

2. Оптимізувати структуру за критерієм мінімальної його вартості. Такий процес оптимізації полягає у попередній оцінці власного та позикового капіталу при різних варіантах його залучення та розрахунок середньозваженої вартості капіталу за обраними варіантами.

3. Впроваджувати заходи щодо вирівнювання та оптимізації вихідного грошового потоку та зростання обсягу чистого грошового потоку. Особливо слід враховувати поділ грошових потоків за видами діяльності. При здійсненні управління грошовими потоками на підприємстві важливим є розробка заходів стимулювання збільшення чистого грошового потоку від кожного з видів діяльності. До таких заходів належать: розширення асортименту продукції; продаж або здача в оренду необоротних активів; оптимізація джерел формування капіталу підприємства; залучення зовнішніх джерел короткострокового фінансування; реструктуризація дебіторської заборгованості в фінансовий інструмент; вживання інших заходів щодо стимулювання збуту власної продукції, оптимізації дивідендної політики; скорочення витрат на підприємстві, відстрочки платежів за зобов'язаннями; використання знижок постачальників, перегляд програм інвестицій тощо.

4. З'єднати стратегічне мислення з конкретним планом дій, впроваджувати сучасні підходи та методи управління – фінансовими ресурсами. Саме таке поєднання дозволить підприємству досягти довгострокових позитивних результатів і мати стійкий фінансовий стан.

5. Формувати ефективне інформаційне забезпечення підприємства та здійснювати постійний моніторинг за станом фінансових ресурсів за критеріями стійкості, платоспроможності та ділової активності, що дасть можливість кількісно оцінити вплив якості управління фінансовими ресурсами на рівень рентабельності та динаміку розвитку підприємства.

6. Постійно підвищувати рівень кваліфікації фахівців, відповідальних за управління фінансами підприємств, і впроваджувати якісно нові підходи до організації роботи фінансових служб.

Таким чином, наведені напрямки підвищення ефективності управління фінансовими ресурсами підприємства дозволять сформулювати необхідний оптимальний обсяг та структуру фінансових ресурсів та забезпечити їх ефективне використання для підвищення ринкової вартості підприємства.

Список літератури

1. Стецюк П.А. Економічна суть фінансових ресурсів// Фінанси України. – 2007. –№1. – С. 129 – 141.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

3. Національний банк України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://bank.gov.ua/control/uk/index>.

4. Богма О. С. Особливості управління фінансовими ресурсами вітчизняних підприємств / О. С. Богма, А. С. Павлова // Вісник Запорізького національного університету. – 2012. – № 1 (13). – С. 197–199.

5. Меренкова Л. О. Особливості управління фінансовими ресурсами підприємства на сучасному етапі розвитку економіки України / Л. О. Меренкова // Економічна наука. – 2016. – № 24. – С. 81–82.

УДК 336.201.2

Скринжевський Я. В.

студент 6 курсу,

Одеський національний економічний університет

РОЛЬ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Платоспроможність підприємства – найважливіший показник, який характеризує фінансовий стан підприємства, тобто ступінь забезпеченості підприємства необхідними фінансовими ресурсами для здійснення ефективної господарської діяльності та своєчасного проведення грошових розрахунків за своїми зобов'язаннями. Фінансовий стан у вартісній формі відображає загальні результати роботи підприємства та залежить від результатів його виробничої, комерційної та фінансово-господарської діяльності. Тому на нього впливають усі ці види діяльності підприємства. Передусім на фінансовому стані підприємства позитивно позначаються безперебійний випуск і реалізація високоякісної продукції.

Однією з найважливіших характеристик фінансового стану підприємства є забезпечення стабільності його фінансової діяльності у майбутньому. Вона пов'язана із загальною фінансовою структурою підприємства, його залежністю від кредиторів та інвесторів. В свою чергу, фінансова стійкість підприємства тісно пов'язана із перспективною його платоспроможністю. Її аналіз дає змогу визначити фінансову можливість підприємства на відповідну перспективу.

Стійкий фінансовий стан підприємства формується в процесі його діяльності. Тому, оцінку фінансового стану можна об'єктивно здійснити не завдяки одному, а тільки за допомогою системи показників, які детально відображають становище певного підприємства.

Так, з позиції короткострокової перспективи фінансовий стан підприємства оцінюється показниками платоспроможності.

Платоспроможність означає наявність у підприємства грошових коштів та їхніх еквівалентів, достатніх для розрахунків по кредиторській заборгованості, що потребує негайного погашення. Тобто, основними ознаками платоспроможності є: а) наявність в достатньому обсязі коштів на поточних рахунках; б) відсутність простроченої кредиторської заборгованості. Оцінювання платоспроможності дозволяє визначити, наскільки ефективно здійснюється фінансовий менеджмент на підприємстві. Проте, як свідчать дослідження, теорія і практика аналізу платоспроможності в Україні знаходиться на стадії свого становлення. Більшістю підприємств подібний аналіз практично не здійснюють, що підтверджує актуальність та важливість даної проблеми.

Управління платоспроможністю полягає в аналізі та управлінні рухом грошових потоків, тобто передбачає цілеспрямований вплив на процеси акумуляції грошових коштів, їх витрачання та перерозподіл [1, с. 802]. Для ефективного управління платоспроможністю необхідно визначити, які види діяльності і елементи активів чи пасивів сприяли зростанню чи зменшенню грошових коштів, і якою мірою. При цьому обов'язково потрібно врахувати особливості та тривалість операційного та фінансового циклів підприємства в розрізі окремих видів діяльності, а потім визначити, в якому напрямку необхідно змінити ці чи інші статті бухгалтерської звітності, щоб сума грошового потоку збільшувалася.

Платоспроможність підприємства може змінюватися: через несвоєчасне погашення дебіторської заборгованості підприємству воно може стати неплатоспроможним, оскільки настав час платити кредиторам, а на розрахунковому рахунку немає достатньо грошових

ресурсів для погашення цієї заборгованості. Тому треба, щоб ліквідних коштів вистачало для погашення необхідних платежів.

Платоспроможність підприємства – це не лише показник. Доказом цього може стати той факт, що значення показника вказує на стан платоспроможності підприємства на певну дату, тобто це значення залежить від об'єктивно зумовлених змін, пов'язаних із надходженням та сплатою коштів [2, с. 54].

Отже, на нашу думку, платоспроможність підприємства – це його здатність у повному обсязі й у визначений термін розрахуватися за своїми зобов'язаннями за допомогою грошових ресурсів та інших активів і спроможність здійснювати безперервну ефективну фінансово-господарську діяльність.

Список літератури

1. Іоргачова М. І. Платоспроможність суб'єкта господарювання: напрями її підвищення / М. І. Іоргачова, Г. М. Коцюрубенко, О. М. Ковальова // Електронне фахове видання «Економіка та суспільство». – 2018. – Випуск № 14. – С. 799 – 803.

2. Ванієва А. Р. Оцінка ліквідності і платоспроможності підприємства / А. Р. Ванієва // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 8. – С. 52 – 62.

УДК 339.1

Хомич І. І.

студентка групи 63,

Ізмаїльський державний гуманітарний університет

Науковий керівник:

Захарченко В. І.

д. е. н., професор,

Ізмаїльський державний гуманітарний університет

СУТНІСТЬ ТА РОЛЬ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Важливе місце в досягненні ефективності підприємства залежить в визначені конкурентоспроможності підприємства. На даний момент досить вагомою є показник конкурентоздатності продукції підприємства на внутрішніх та зовнішніх ринках, кожний суб'єкт господарської діяльності намагається спрямувати свої зусилля на отриманні найбільшої частки ринку та залучити більшу кількість потенційних споживачів. В наш час у конкурентній боротьбі, зі всієї гостроти та динамізму досягає успіху той, хто проводить аналіз своїх конкурентних переваг. Щоб перемогти у цій боротьбі, кожне підприємство, повинне поставити перед собою ціль – збільшити рівень конкурентних переваг своєї продукції.

В умовах глобалізації світових економічних відносин, конкуренція виставляє нові вимоги і стандарти для учасників ринку. Конкуренція генерує поняття конкурентоспроможності продукції, від рівня якого й залежатиме успіх підприємства в цілому. Конкурентоспроможність продукції являє собою сукупність взаємопов'язаних заходів спрямованих на забезпечення сильних конкурентних позицій, підтримані і розвиток існуючих та створення нових конкурентних переваг продукції.

В світовій економіці підприємства орієнтуються на потреби ринку, на побажання споживачів та виробництво тільки тієї продукції, що користується попитом і може принести необхідний для подальшого розвитку прибуток. Тобто умови та принципи функціонування підприємств, а також результати діяльності залежать від конкурентоспроможності їх продукції на ринку.

Наукових джерела свідчать, що конкурентоспроможність є багатоконтурних поняттям, але, у загальному розумінні конкурентоспроможність продукції можна визначити, як сукупність якісних і цінових характеристик продукції, виготовленої за схемою оптимальних витрат для забезпечення потреб споживачів, що відповідає вимогам конкурентного ринку у порівнянні з аналогічною продукцією, представленою на ньому [1, с. 6].

З запропонованого визначення випливає, що з метою точної оцінки та комплексного дослідження означеної категорії доцільно розрізняти параметри та показники конкурентоспроможності.

Параметри конкурентоспроможності – це найчастіше кількісні характеристики властивостей товару, що враховують галузеві особливості оцінки його конкурентоспроможності. Виділяють такі групи параметрів конкурентоспроможності: технічні, економічні, нормативні [2, с. 120].

Показники конкурентоспроможності – це сукупність критеріїв кількісної оцінки рівня конкурентоспроможності товару, що базуються на параметрах конкурентоспроможності [3, с. 101].

Показник конкурентоспроможності продукції – одна з найважливіших складових, що комплексно оцінює характеристики продукції та може слугувати основою для виходу підприємства з даною продукцією на нові ринки. Правильна оцінка даного показника дозволяє знизити ризики, що виникають при діяльності підприємства у новому ринковому середовищі, у той же час невідповідність розрахованого показника реальним характеристикам продукту може призвести до зниження ефективності діяльності підприємства. Тому варто звернути увагу на те, щоб показник конкурентоспроможності продукції враховував якомога більше факторів та об'єктивно визначав їх вплив на конкурентоспроможність [4, с. 40].

Точно та об'єктивно визначити показник конкурентоспроможності продукції можна за рахунок її оцінки. Оцінка конкурентоспроможності продукції – це визначення її рівня, що дає відносну характеристику можливості продукції задовольняти вимоги конкретного ринку в теперішній період, відносно продукції конкурентів.

В основу здійснення оцінки показника конкурентоспроможності продукції закладаються конкретні методи. Вибір конкретної методики визначення конкурентоспроможності залежить від специфіки продукту, терміновості отримання результатів оцінки, обсягів доступної інформації, ресурсних обмежень, аудиторії, на яку вони розраховані, тощо. На сьогоднішній день найпоширенішою є їх наступна класифікація:

- 1) в залежності від номенклатури критеріїв: прямі та непрямі;
- 2) в залежності від мети та стадії оцінки: методи, які застосовуються на стадії виготовлення продукції та які застосовуються на стадії реалізації продукції;
- 3) в залежності від форми подання даних: розрахункові, матричні, графічні, комбіновані;
- 4) в залежності від порівняння властивостей виробу: кваліметричний;
- 5) в залежності від порівняння зі зразком для визначення відносного рівня якості: диференційований, комплексний, змішаний.

В той же час, їх аналіз дає підстави стверджувати, що вони лише певною мірою розкривають і характеризують конкурентоспроможності продукції – не повністю відображають вплив усіх чинників на конкурентоспроможність продукції.

Інформацію про товар складають три основні групи показників: якість власне товару, якість фірмових послуг, що надаються разом з товаром, економічні характеристики товару. Окрім цього, товар знаходиться в певному економічному середовищі, яке є ще одним чинником впливу на інтегральний показник конкурентоспроможності [4, с. 42]. Саме тому, в умовах посилення процесу глобалізації, коли виникає все більша низка чинників, здатних впливати на загальний рівень конкурентоздатності, постає питання про формування інтегрального показника конкурентоспроможності та пошуку найбільш адекватних вимогам методів її оцінки.

Серед основних, які намагаються певним чином більш системно аналізувати і оцінювати фактори впливу на конкурентоспроможність, тобто і визначати її рівень слід виділити наступні: методика оцінки конкурентоспроможності товарів на основі їх рейтингу, за обсягом продажу, диференціальний, комплексний та змішаний методи.

Методика оцінки конкурентоспроможності товарів на основі їх рейтингу розраховується за формулою 1 [5, с. 117]:

$$P_t^n = 1 = \prod Q_i, \quad (1)$$

де P_t – рейтинг t -го товару; Q_i – відносний показник якості товару; n – кількість одиничних показників якості, взятий для оцінки.

Переваги цієї методики полягають у: простоті розрахунку; наявності оперативної інформації про якість продукту, що дає змогу швидко реагувати на зміни у ринковому середовищі. Серед недоліків методики є те, що вона не охоплює характеристики продукції повною мірою, тобто основний акцент під час розрахунку показника рівня конкурентоспроможності зроблено на якісні показники товару, абстрагуючись від впливу економічних показників та показників якості послуг, а тому вона не може бути використана для середньо- та довготермінового планування [6, с. 117].

Розрахунок показника конкурентоспроможності проводиться наступним чином [4, с. 41]:

$$K_{ij} = \sum_i^n = 1 a_i b_i \rightarrow 1, \quad (2)$$

де K_{ij} – конкурентоспроможність i -го товару на j -му ринку; a_i – питома вага i -го товару в обсязі продажу, за період який аналізують (даний показник розраховується за формулою (3)); b_i – показник значимості ринку, на якому представлений товар підприємства. Для зовнішніх ринків промислово-розвинутих країн значимість ринку рекомендують приймати рівною 1, для зовнішніх ринків інших країн – 0,7, для внутрішнього ринку – 0,5.

$$a_i = v_i/v, \quad (3)$$

де v_i – обсяг продажу i -го товару за період, що аналізують, грош. од.; v – загальний обсяг продажу підприємства за той самий період, грош. од.

Дана методика дозволяє достовірно оцінити інформацію про динаміку продажу на ринках, проте цей показник суперечить поняттю «конкурентоспроможність», оскільки не враховує якісні показники продукції підприємства [4, с. 41].

Диференціальний метод оцінки конкурентоспроможності базується на використанні і співставленні одиничних параметрів аналізованої продукції та бази порівняння. Якщо за базу оцінки береться потреба, розрахунок одиничного показника конкурентоспроможності здійснюється за формулою [6, с. 261]:

$$q_i = (P_i/P_{i0}) \times 100\%, \quad (4)$$

де q_i – одиничний параметричний показник конкурентоспроможності по i -му параметру; P_i – величина i -го параметра для продукції, що аналізується; P_{i0} – величина i -го параметра, за якого потреба задовольняється повністю.

Проте, диференціальний метод дозволяє лише констатувати факт конкурентоспроможності аналізованої продукції або наявності у неї недоліків, порівняно з товаром – аналогом, проте не враховує вплив на перевагу споживача при виборі товару вагомості кожного параметра. Як правило, за значеннями одиничних показників неможливо однозначно оцінити рівень конкурентоспроможності продукції, тому широке поширення знайшли комплексні та змішані методи оцінки [5, с. 261].

Комплексний метод оцінювання конкурентоспроможності заснований на використанні комплексних (групових, інтегральних, узагальнених) показників або порівнянні питомих корисних ефектів продукції, яка аналізується. Конкурентоспроможність продукції розраховується за формулою [2, с. 121]:

$$R_{ij} = \sqrt{A_1^2 + A_2^2 + \dots + A_{ij}^2}, \quad (5)$$

де: R_{ij} – рівень конкурентоспроможності продукції досліджуваного суб'єкта ринку та інших конкурентів; A_1, A_2, \dots, A_{ij} – одиничні показники оцінки конкурентоспроможності продукції досліджуваного суб'єкта ринку та інших конкурентів. Цей метод використовують для оцінки конкурентоспроможності продукції за величиною комплексного чи інтегрального показника на основі поєднання показника конкурентоспроможності товарів і показників ефективності організаційно-економічного управління підприємством [2, с. 121].

Змішаний метод оцінки конкурентоспроможності поєднує в собі диференціальний і комплексний методи, а саме: при проведенні оцінювання використовується частина параметрів, розрахованих диференціальним методом, та частина параметрів, розрахованих комплексним методом. Даний метод визначення конкурентоспроможності товару не є

досконалим, оскільки він не враховує важливість споживчих властивостей товару для покупця [2, с. 121].

Аналіз кожної з методик дає підстави стверджувати, що методи оцінки конкурентоспроможності товарів на основі їх рейтингу та оцінки конкурентоспроможності товарів за обсягом продажів не враховують фірмове обслуговування та розраховані на ринок з однорідною продукцією.

Для розвинутого ринку найбільш придатним є комплексний та змішаний методи, так як вони передбачають визначення інтегрального показника рівня конкурентоспроможності з урахуванням ціни споживання або визначення комплексного показника конкурентоспроможності.

Розглянуті вище методи передбачають, що покращення складових товару підвищить його конкурентоспроможність на ринку. Проте, таке твердження не завжди є вірним. Адже при цьому не враховуються смаки споживачів, наприклад, якщо збільшити кількість фруктози в яблуці, це може сподобатись не всім. Комусь до вподоби солодкі, а комусь кислі. Звідси випливає, що покращення деяких характеристик товару в порівнянні з еталонним не завжди приносить конкурентні переваги. Тому, при проведенні оцінки конкурентоспроможності товару, перш за все, потрібно враховувати думку споживачів. На жаль, у працях присвячених вивченню проблеми конкуренції, мова йдеться про споживачів, лише як про один з боків ринкового механізму, без дослідження споживацької поведінки. Вивчення ринку показує, що споживачі по-різному реагують на один і той же товар з одними і тими ж властивостями, цю тенденцію необхідно враховувати в теоретичних розробках проблеми конкурентоспроможності.

Таким чином, можна стверджувати, що розглянуті методики не є ідеальними та потребують подальшої модифікації з урахуванням поєднання таких критеріїв як: якість, важливість властивостей товару для споживачів, врахування глобалізаційних та інтеграційних процесів у світовій економіці, імідж підприємства, особливості регіональних ринків продукції, вплив сервісної економіки на інтегральний показник конкурентоспроможності.

Таким чином, проведене дослідження дало змогу розглянути найпоширеніші методи оцінки конкурентоспроможності продукції та дійти висновку, що різні методики враховують лише частину тих критеріїв від яких залежить конкурентоспроможність продукції. В сучасних ринкових умовах найдоцільнішим є застосування комплексного та змішаного методів, проте вони потребують подальшої модифікації і врахування таких критеріїв як: інтеграція, інтелектуальний потенціал підприємства, регіональні відмінності ринку. Крім того, корективи потрібно вносити до самого алгоритму оцінки конкурентоспроможності, адже він не враховує фактора споживацької поведінки. Потрібно розробляти механізм захисту від неточностей при виборі параметрів оцінки.

Покращення усіх цих чинників, а також врахування глобалізаційних процесів в економіці, допоможе підприємствам здійснювати оцінку на більш високому рівні та помножувати свої прибутки.

Список літератури

1. Продіус Ю. І. Формування системи забезпечення конкурентоспроможності промисловості: [монографія] / Ю. І. Продіус. – О.: Астропринт, 1999. – 72 с.
2. Трещов М. М. Методи оцінювання конкурентоспроможності продукції [Електронний ресурс] / М. М. Трещов // Економічний простір – 2009 – № 23/1 – С. 118 – 126. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2009_23/1/treshov.pdf.
3. Загородній А. Г. Оцінювання конкурентоспроможності інноваційної продукції в процесі вибору інноваційної стратегії підприємства / А. Г. Загородній, В. М. Чубай // Фінанси України. – 2007. – № 1. – С. 99 – 110.
4. Юдін М. Порівняльна характеристика методів оцінки конкурентоспроможності продукції [Електронний ресурс] / М. Юдін // Економіст – 2010 – № 6 – 40 с. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekonomist/2010_6/40_42.pdf.
5. Блонська В. І. Порівняльна характеристика методів оцінки конкурентоспроможності продукції [Електронний ресурс] / В. І. Блонська, Н. Т. Депа // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.15, С. 115 – 120.
6. Клименко С. М. Управління конкурентоспроможністю підприємства / С. М. Клименко, О. С. Дуброва, Д. О. Барабась – К.: КНЕУ, 2006. – 527с.

СЕКЦІЯ 10 ||| ЕКОНОМІКА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА І АПК
SECTION 10 ||| ECONOMICS OF AGRICULTURE AND AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX

УДК 336

Гула І. А.
ПФ-21,
Тернопільський національний технічний університет ім. Івана Пулюя,
Науковий керівник:
Химич І. Г.
к. е. н., доцент,
Тернопільський національний технічний університет ім. Івана Пулюя

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА В УКРАЇНІ

Україна серед інших країн світу славиться великим потенціалом та перспективам розвитку саме сільського господарства. Сприятливі кліматичні умови та велика кількість родючих чорноземів є доказом цього. Тому й не дивно, що аналізуючи історію нашої держави, виявили, що саме аграрний сектор виступав головною галуззю економіки. Він забезпечував і забезпечує зараз продовольчу безпеку України, дає робочі місця для значної частини населення. За останніми дослідженнями на товари сільського господарства припадає 16 – 17 % відсотків ВВП, вони забезпечують 60% фонду споживання, а серед інших секторів економіки займають друге місце у товарній структурі експорту України. Протягом років галузь сільського господарства практично єдина, яка забезпечувала позитивне зовнішньоторговельне сальдо. Незважаючи на ці досягнення, багато питань, які стосуються аграрного сектору не вирішені. Для активного розвитку цією галузі необхідно змінити цінову політику, а саме встановити стабільні ціни, що допомогло б фермерам визначати оптимальний обсяг продукції, а також удосконалити законодавство, яке б обмежило тиск на фермерів, збільшило кількість фермерських господарств.

Аграрний комплекс – це пріоритетний сектор економіки України, адже становить він основу експорту та забезпечує продуктами все населення країни. Постає питання, чому у країні, де є все для ефективного розвитку сільського господарства: земля, клімат, робоча сила, виникають проблеми, які стримують розвиток цього сектору? Аналізуючи реформи останнього десятиліття, стає зрозумілим те, що повністю вирішити проблеми розвитку аграрного сектору вони не змогли.

Основною причиною, що обумовлює вкрай гостру ситуацію на селі є, як вважає М. А. Латинін, «низький рівень державного регулювання через відсутність стратегії розвитку галузі, непослідовність державної політики підтримки розвитку аграрного сектора, безсистемність розв'язання завдань аграрної реформи, відсутність зваженої державної політики розвитку села та механізму її реалізації» [1, с. 267]. Державна аграрна політика наразі є непослідовною та має низьку результативність через те, що не може визначити пріоритети, постійно вносить зміни у правила поведінки учасників на ринку сільськогосподарської продукції, не мотивує виробників аграрного сектору і навіть згортає підтримку кризових галузей аграрного сектора.

Саме недосконалість нормативно-правової бази є досить вагомими фактором, який заважає активно та успішно розвиватися аграрному сектору економіки. Зараз нормативна база не захищає інтереси виробників сільськогосподарської продукції. Особливістю є також те, що існує досить низький рівень виконавчої дисципліни, оскільки зараз відсутнє в повному обсязі фінансове забезпечення прийнятих законів, а вже чинні закони на нормативні акти не виконуються.

Не менш важливою проблемою наразі залишаються невирішені питання щодо формування ринку землі: громадяни не можуть у повній мірі реалізувати своє право на землю; не удосконалена інфраструктура ринку землі; не надано землі місця в економічному обігу країни.

За останніми дослідженнями протягом останніх років скоротилася частка фермерських господарств. Причиною цього є відсутність гарантій держави збуту продукції

сільськогосподарських виробників, відсутність умов, які б дали змогу фермерам удосконалювати технічну базу, адаптуючись до нових розробок та новинок науко-технічного прогресу. Замість того, щоб приймати закони, які б допомогли розвиватися аграрному комплексу, зараз спостерігається поетапне згортання пільгових умов оподаткування виробників сільської продукції. За останні 10 років ситуація кардинально змінилася, адже раніше вона була зовсім протилежна, оскільки, незважаючи на певні загальні фінансові проблеми у державі, виробники гарантовано отримували цільове стимулювання свого розвитку. Через це фінансовий ринок станом на 2016 рік вже втратив 17,7 млрд. грн.

Аграрний сектор є специфічною галуззю економіки. Про це свідчить те, що дохідність цього сектора і його результативність напряму залежить від природно-кліматичних умов. Тому держава повинна надавати певні гарантії захисту від надприродних явищ шляхом відшкодування частки збитку. Це у свою чергу веде за собою розвиток і страхового ринку в Україні.

Досить важливою проблемою сільськогосподарської продукції є малий рівень конкурентоспроможності на зовнішніх продовольчих ринках. Головним чином це можна забезпечити впровадженням новітніх технологій, що повинно супроводжуватися наданням вигідних кредитів аграріям з боку держави, удосконаленням методів регулювання аграрного ринку, створенням однакових умов для великих, середніх та дрібних його учасників.

На думку багатьох дослідників, важливу роль у перспективному розвитку має зайняти інноваційна діяльність. Тобто мають фінансуватися нові перспективні агротехнології, що забезпечать більшу продуктивність і зменшать витрати на одиницю продукції, що в свою чергу підвищить рівень конкурентоспроможності на зовнішніх ринках. До основних таких інноваційних напрямків можна віднести такі: 1) забезпечення аграрного сектору висококваліфікованими фахівцями; 2) використання органічних альтернатив агровиробництва; 3) фінансування та підтримка виробництва нових високопродуктивних сортів та гібридів сільськогосподарських культур, нових порід тварин та птиці.

Отже, ми виявили, що найбільші проблеми розвитку сільського господарства пов'язані з неспроможністю вищих ешелонів влади вплинути на ефективний розвиток аграрного сектору. Обмеження пільгових умов, невідповідні умови кредитування, відсутність гарантій, недостатній рівень контролю за виконанням законів стримують і не дають успішно розвиватися аграрному сектору України. Тому держава повинна сприяти розвитку виробничої потужності аграрного сектору, щоб використовувати весь потенціал України у сфері сільського господарства.

Список літератури

1. Латинін М. А. Державне регулювання розвитку аграрного сектору економіки України: дис. ... доктора наук з держ. упр. : 25.00.02 / Латинін М. А.; Нац. акад. держ. управ. при Президентові України ; Харків. регіон. ін-т держ. управ.. – Х., 2007. – 446 с.

УДК 338.4

Кабак К. М.

магістр, спеціальність Економіка,
Полтавська державна аграрна академія

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ КУЛЬТУР НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективність господарювання сільськогосподарських підприємств в значній мірі залежить від набору культур, які вирощуються, та їх співвідношення тобто від структури посівних площ.

Тому, одним з основних напрямів раціонального використання земельних ресурсів для сільськогосподарського підприємства є правильно та якісно визначена структура посівних площ з дотриманням правильних сівозмін сільськогосподарських культур.

Сівозміна – чергування сільськогосподарських культур (і пару) у часі і на території згідно з науково обґрунтованими для певних культур нормами періодичності, що базуються на особливостях біологічної взаємодії культур та впливу їх на родючість ґрунту. Наукові принципи побудови сівозмін передбачають правильний підбір попередників та оптимальне поєднання одновидових культур із дотриманням допустимої періодичності їх повернення на одне й те ж поле. За реакцією на повторне вирощування основні культури можна поділити на три групи: малочутливі (коноплі, картопля, рис, тютюн, бавовник); середньочутливі (кукурудза, зернові колосові); дуже чутливі, врожайність яких різко знижується навіть при вирощуванні протягом двох років на одному полі: льон, соняшник, цукрові буряки.

Наведемо та порівняємо фактичну структуру посівних площ ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2013 – 2017 рр. (табл. 1).

У сільськогосподарському виробництві Полтавської області основними провідними культурами, які вирощуються агровиробниками даного регіону є зернові культури, цукровий буряк та соняшник. Як бачимо в табл. 1, за останні роки в структурі посівних площ ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» переважає озима пшениця, кукурудза на зерно, соняшник та цукровий буряк.

Таблиця 1

Структура посівних площ ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка», 2013 – 2017 рр.

Назва с/г культури	2013 рік		2014 рік		2015 рік		2016 рік		2017 рік	
	га	% у заг. структурі	га	% у заг. структурі	га	% у заг. структурі	га	% у заг. структурі	га	% у заг. структурі
пшениця озима	7 693	25,82	7 529	23,45	7 799	22,82	8 756	29,83	9 485	27,96
кукурудза на зерно	4 917	16,50	5 663	17,64	4 814	14,09	3 429	11,68	5 656	16,67
ячмінь ярий	2 401	8,06	2 085	6,49	1 686	4,93	1 840	6,27	1 533	4,52
овес	-	-	-	-	-	-	-	-	152	0,45
гречка	-	-	-	-	39	0,11	118	0,40	300	0,88
соя	6 103	20,49	6 163	19,20	6 134	17,95	5 430	18,50	5 432	16,01
соняшник	1 178	3,95	1 036	3,23	3 331	9,75	3 585	12,21	4 810	14,18
буряк цукровий фабричний	7 500	25,17	8 513	26,52	8 000	23,41	4 856	16,54	4 387	12,93
кукурудза кормова	-	-	1 116	3,48	2 368	6,93	1 340	4,56	2 174	6,41
Всього	29 792	100	32 105	100	34 171	100	29 354	100	33 930	100

Підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва, також, на сучасному етапі зумовлюється в значній мірі широким впровадженням у практику вітчизняних і світових досягнень науково-технічного прогресу, стратегічна роль в якому належить інноваційній діяльності.

У рослинництві нові технологічні рішення пов'язані з селекційною роботою, генною інженерією, органічним землеробством, мікрозрошенням, космічними інформаційними технологіями, нанотехнологіями.

На нашу думку, сучасні методи організації та управління виробництвом сільськогосподарської продукції це – сукупність науково-технічних, технологічних, організаційно-управлінських, екологічних і соціальних змін, що відбуваються в процесі ініціювання, створення, реалізації нововведень, доведення їх до використання безпосередньо у виробництві з оцінкою економічної ефективності інновацій, з метою підвищення темпів зростання, розвитку конкурентоспроможного та сталого сільськогосподарського виробництва, що задовольняє зростаючий попит так підвищує прибуток підприємства.

У системі заходів зростання економічної ефективності сільськогосподарського виробництва чільне місце займає підвищення якості продукції. Поліпшення якості сільськогосподарської продукції має велике економічне і соціальне значення, воно рівнозначне збільшенню виробництва продукції. Підвищення ефективності виробництва і досягнення більш високих кінцевих результатів нерозривно пов'язані з проблемою якості, розв'язання якої вимагає вдосконалення технології виробництва сільськогосподарської

продукції і збільшення потужностей для її переробки і зберігання, також, вагомим джерелом підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва є раціональне використання трудових ресурсів і зростання продуктивності праці.

Шляхи підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва, які застосовуються ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» у господарській діяльності, та забезпечують можливість збільшення обсягів виробництва продукції і зменшення витрат на її одиницю, передбачають комплекс таких основних заходів:

- поліпшення використання землі, підвищення її родючості, дотримання сівозмін;
- впровадження комплексної механізації і автоматизації виробництва, раціональне використання виробничих фондів і трудових ресурсів; (придбання нових одиниць техніки для якіснішого та швидкого обробітку землі, нового автоматизованого обладнання);
- впровадження інтенсивних і ресурсозберігаючих технологій та індустриальних методів виробництва (впровадження енергозберігаючих проектів та сонячних батарей);
- підвищення якості і збереження виробленої продукції (будування елеватора, обладнаного новими технологіями, для зберігання зерна);
- широке використання прогресивних форм організації виробництва і оплати праці (преміювання в залежності від якості виконання роботи кожного співробітника, оцінювання, підвищення кваліфікації робітників тощо).

У комплексі заходів підвищення економічної ефективності сільськогосподарського виробництва важливим фактором, також, є поліпшення використання землі на основі підвищення її родючості і зростання врожайності сільськогосподарських культур.

Ці завдання успішно вирішуються шляхом вирощування використання якісних сортів насіння при посівах сільськогосподарських культур, вчасне внесення всіх необхідних мінеральних добрив, гербіцидів та інших засобів захисту рослин, а наявність новітньої сільськогосподарської техніки дозволить господарству здійснювати більш якісний обробіток ґрунту.

Список літератури

1. Бондаренко М. П. Оптимізація структури посівних площ та використання коротко-ротаційних сівозмін / М. П. Бондаренко, М. Г. Собко, Ю. О. Романько та ін. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.doktor-ua.com/kultura/9107/index.html>.
2. Організація системи сівозмін і структури посівних площ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://agroua.net/economics/documents/category-120/doc-195>.
3. Рідей Н. М. Екологічна оцінка агробіоценозів: теорія, методика, практика / Н. М. Рідей, В. П. Строкаль, Ю. В. Рибалко. – Херсон: Видавництво Олді – плюс, 2011. – 568 с.
4. Сільське господарство України: криза та відновлення/ За редакцією Штефана фон Крамона-Таубаделя, Сергія Дем'яненка, Арніма Куна. – К.: Гарант Сервіс, 2004. – 207 с.

УДК 338.439.02

Лесюк. В. С.

студент,

Полтавська державна аграрна академія

Науковий керівник:

Калініченко О. В.

к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки підприємства,

Полтавська державна аграрна академія

АНАЛІЗ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

В умовах глобальної продовольчої кризи, яка фактично має перманентний характер, для України, по-перше, доцільно вивчити досвід, який мають країни по застосуванню заходів щодо подолання продовольчої кризи, а головне – нарощувати власне виробництво аграрної продукції та продукції переробної промисловості для збільшення її експорту на зовнішні ринки, допомагаючи, таким чином, подоланню кризи, а також збільшуючи надходження валюти до держбюджету.

**Збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції
«Перспективні напрямки розвитку економіки, обліку, управління та права: теорія і практика»**

Заходи, що впровадили країни в період глобальної продовольчої кризи зображені у табл. 1.

Таблиця 1

Заходи країн світу в період глобальної продовольчої кризи

Політичні заходи	Країна			
	Кенія	Бразилія	Бангладеш	Китай
У сфері споживання				
Надзвичайна та адресна допомога	Продовольство – кукурудза, молоко для найбільш вразливих верств населення	Продовольство для вразливих верств населення	Продовольство для вразливих верств населення	-
Грошові трансфери	-	Вразливі групи населення	-	Вразливі групи населення
Продовольство в обмін на працю	Базовий набір продуктів (на основі кукурудзи, молока)	-	Базовий набір продуктів для вразливих верств населення	-
Харчування в школах та їдальнях	Базовий набір продуктів	Набір продуктів	-	Продукти
Субсидування споживчих цін	-	-	Рис	-
Контроль і стабілізація споживчих цін	-	-	-	Рис, пшениця, молоко, яйця, хліб
Знижка/відміна податків на споживання	Зернові	-	-	-
У сфері виробництва				
Контроль цін виробників	-	-	Рис	-
Знижка податків на виробників	-	Зернові	Зернов	Зернові
Субсидування виробництва	-	-	-	Рис, тваринницька продукція
Субсидування засобів виробництва	Державна субсидія на сільськогосподарське виробництво	-	-	-
У сфері торгівлі				
Заборона на експорт засобів виробництва	-	-	-	Сільське господарство
Заборона експорту	-	-	Пальмова та соєва олія	Рис, кукурудза
Квотування/контроль експорту	-	-	-	Сільськогосподарська продукція
Підвищення податків на експорт	-	-	-	зернові
Знижка/відміна тарифів і квот на імпорт	-	Пшениця	-	-
Інші заходи				
Довгострокового впливу	Підвищення продуктивності сільського господарства	-	-	Зниження ризику та відшкодування збитків від пташиного грипу для птахівництва

Джерело: авторська розробка

Таким чином, в умовах ринкової економіки важливим є забезпечення населення продукцією власного виробництва, розширення експортних можливостей у реалізації сільськогосподарської продукції для продовольчих цілей, так і для виробництва біопалива. При цьому необхідно досліджувати загрози та чинники, які порушують функціонування національної продовольчої безпеки, що особливо важливо в умовах загострення світової продовольчої кризи.

УДК 338.4

Огар І. І.

магістр навчально-наукового інституту фізики,
математики, економіки та інформаційних технологій,
Дрогобицький державний педагогічний університет ім. Івана Франка,

Пурій Г. М.

к. е. н., доцент,
доцент кафедри економіки та менеджменту,
Дрогобицький державний педагогічний університет ім. Івана Франка

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

На початку 90-х років ХХ століття ринкові умови господарювання почали активно впроваджуватися практично в усі сфери національного господарства. Поява комерційних відносин у сфері освіти, фінансова та управлінська децентралізація освіти, формування мережі приватних навчальних закладів сприяли формуванню ринку освітніх послуг в Україні як системи товарно-грошових відносин, що складаються між суб'єктами освітнього процесу на основі принципів підприємництва та законів товарного виробництва.

В економічній літературі ринок освітніх послуг визначають як: сукупність відносин (правових, фінансово-економічних, соціально-освітніх, організаційно-методичних, інформаційних тощо) у сфері обміну, що складаються між виробниками і споживачами освітніх послуг; систему економічних відносин, що охоплює купівлю-продаж освітніх послуг; ринок, на якому взаємодіють попит на освітні послуги зі сторони основних господарюючих суб'єктів (окремих осіб, домогосподарств, підприємств та організацій, держави) та їх пропозиція різними освітніми закладами [1]. Таким чином, на ринку освітніх послуг здійснюються взаємовідносини між споживачами освітніх послуг, виробниками освітніх послуг (навчальними закладами), а також фізичними та юридичними особами, які оплачують освітні послуги та певним чином їх регламентують.

Ринок освітніх послуг – це система відносин з приводу купівлі-продажу освітньої послуги, яка в силу цього стає товаром. Доцільно зауважити, що на даному ринку об'єктом купівлі-продажу є не сама освіта, як процес набуття знань, а освітня послуга, що включає в себе комплекс матеріальних та нематеріальних ресурсів, необхідних для процесу навчання. Для освітніх послуг характерними ознаками є невідчутність, відсутність речової форми, непостійність якості, неможливість відокремлення від виробника, поєднання в часі і просторі їхнього виробництва та споживання, не збереженість тощо.

Ринок освітніх послуг є тісно пов'язаний і взаємодіє із ринками праці, інформації, товарів тощо, а ступінь його розвиненості характеризує стан функціонування національного господарства в цілому [2, с. 152]. Відтак, саме розвинений ринок освітніх послуг може стати найефективнішим засобом соціальних змін, необхідних для формування надійного економічного «фундаменту» держави.

Ефективність функціонування ринку освітніх послуг визначається системою таких чинників: демографічною ситуацією; системою фінансування витрат на освіту (співвідношення державних і приватних витрат); інвестиційною політикою уряду в освітній сфері; державною політикою зайнятості; ціновою політикою в освітній сфері; політико-правовими чинниками; національними особливостями системи освіти тощо.

Ринок освітніх послуг характеризується рядом особливостей, до яких слід віднести: асиметричність інформації, яка передбачає відмінність у знаннях одних учасників порівняно з іншими; неоднакову доступність усіх суб'єктів ринку до відповідних ресурсів; наявність ринкової конкуренції з присутністю державного регулювання; високу еластичність попиту на освітні послуги; індивідуальність і нестандартність наданих послуг; невизначеність результату при наданні освітньої послуги; саморегулювання структури виробництва і надання послуг, пристосування до структури суспільного споживання тощо [3; 4].

Аналіз статистичних даних (табл. 1) показує, що починаючи з 2012 року кількість навчальних закладів в Україні має тенденцію до зменшення, що зумовлено низкою об'єктивних чинників системної дії (ринкових, демографічних, соціально-економічних, політичних, в тому числі подій, пов'язаних із ситуацією в Криму та на Сході України).

Таблиця 1

Динаміка розвитку ринку освітніх послуг в Україні

Показники	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Дошкільні навчальні заклади						
Кількість закладів, тис. од.	16,4	16,7	15,0	14,8	14,9	14,9
Кількість дітей, тис. осіб	1428	1471	1295	1291	1300	1304
Загальноосвітні навчальні заклади						
Кількість закладів, тис. од.	19,7	19,3	17,6	17,3	16,9	16,2
Кількість учнів, тис. осіб	4222	4204	3757	3783	3846	3922
Професійно-технічні навчальні заклади						
Кількість закладів, од.	972	968	814	798	787	756
Кількість учнів, тис. осіб	423,3	391,2	315,6	304,1	285,8	269,4
Вищі навчальні заклади						
Кількість закладів, од.	823	803	664	659	657	661
Кількість студентів, тис. осіб	2170,1	2052,7	1689,3	1605,3	1586,7	1538,6

Джерело: складено за даними [5]

Дослідження сучасних тенденцій еволюції освітньої системи як складової соціально-економічного розвитку України показало, що освітній простір не є винятком із сукупності сфер, які потрапляють під вплив глобалізаційних та інтеграційних процесів. Розвинені країни світу дедалі більше уваги приділяють розвитку ринку освітніх послуг, розглядаючи його і як значний експортний потенціал країни, адже надходження від експорту освітніх продуктів є суттєвою дохідною статтею бюджетів навчальних закладів. За даними Міжнародного рейтингу «Вебометрикс» (Webometrics Ranking of World Universities), обсяг світового ринку освітніх послуг сягає 100 млрд дол., при цьому на вищу освіту припадає половина обсягу цього ринку [6].

Серед основних тенденцій розвитку ринку освітніх послуг в Україні доцільно виокремити скорочення мережі освітніх закладів, що обумовлено наслідками демографічної кризи в країні та недостатнім обсягом фінансування освітніх установ. Поряд

з цим, гострою проблемою й надалі залишається низька платоспроможність українського населення, яка не справляє позитивного впливу на збільшення рівня їхніх витрат на освіту.

Список літератури

1. Патора Р. Ринок освіти в системі кадрового забезпечення стратегічного розвитку країни: монографія / Р. Патора. – Л.: Видавництво НУ «Львівська політехніка», 2002. – 338 с.
2. Баша І. М. Тенденції розвитку національних ВНЗ в освітньому просторі / І. М. Баша // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2012. – Вип. 29. – С. 151 – 161.
3. Боголіб Т. М. Фінансове забезпечення розвитку вищої освіти і науки в трансформаційний період: монографія / Т. М. Боголіб – К.: Міленіум, 2006. – 506 с.
4. Черниш О. І. Ринок послуг: механізми державного регулювання в трансформаційній економіці : монографія / Під загальною редакцією д.е.н., проф. Дорофійенка В. В. – Донецьк: ТОВ «РВК-ПРОМО», 2003. – 412 с.
5. Демографічна та соціальна статистика / Освіта [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
6. Международный рейтинг «Вебометрикс» (Webometrics Ranking of World Universities) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.webometrics.info/index.html>.

УДК 330.1

Штик Ю. В.

к. е. н., доцент кафедри обліку та аудиту,
Донецький національний університет
економіки та торгівлі ім. М. Туган-Барановського,
Євдокімова Д. Є.
студентка 4 курсу,
Донецький національний університет
економіки та торгівлі ім. М. Туган-Барановського

СУТНІСТЬ ТА ОЦІНКА ЕКОСИСТЕМНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

Послуги екосистем (або екосистемні послуги) можуть бути визначені як «набір функцій екосистем, які є корисними для людини». Вони є наслідком допоміжних процесів, які діють в різних часових і просторових масштабах. Зокрема, існують різні семантичні значення терміну екосистемних послуг, залежно від конкретної мети.

У наукових працях Дж. Фарлей, Р. Констанци, а також М. Лук'янчикова, І. Потравного екосистемні послуги визнано економічною категорією, однак, частково ототожнено з екосистемними функціями та екосистемними властивостями [1].

За визначенням А. Неверова: «доцільність відновлення екосистем виходить за межі економічної доцільності вкладення інвестицій у природоохоронні заходи. Відтак, для економічних суб'єктів збереження, ефективне використання та відтворення функцій екосистем є визначальним чинником їх включення до функціонування «превентивних» організаційно-економічних механізмів, а не до «постфактумних» заходіврезультатів» [2]. Найбільш дієвим інструментом таких «превентивних» механізмів є економічний інтерес збереження, ефективного використання та відтворення функцій екосистем, заснований на грошовій вартості, що повинна враховувати системні зв'язки функціонування екосистем, адекватне ставлення до них суспільства як до незамінного фактора життєдіяльності.

Фішер і співавтори припускають, що екосистемні послуги це «певне використання екосистем (активне чи пасивне) для створення благополуччя людини». Тому послуги

охоплюють організацію, структуру екосистем, а також процеси або функції, якщо вони прямо або опосередковано споживаються людиною.

За визначенням Г. Дейлі «екосистемні послуги» (він використовує термін «послуги природи») – це умови і процеси, а також «життєзабезпечуючі функції».

У визначенні документу ООН Millenium Ecosystem Assessment (МЕА), яке широко використовувалось у міжнародних наукових дослідженнях, підкреслюється тісний зв'язок екосистемних послуг та вигід, які створюються прямо чи опосередковано екологічними системами для людини. На основі підходу МЕА у рамках міжнародного проекту «Економіка екосистем та біорізноманіття» (ЕЕБ) екосистемні послуги визначають як прямий і непрямий внесок екосистем у добробут людини [3].

У багатьох країнах (як промислово розвинених, так і країнах, що розвиваються), за останні роки все активніше виконуються проекти, спрямовані на оцінювання екосистемних послуг певних територій, заповідних екосистем, ландшафтів, зокрема лісових та аграрних ландшафтів.

Оцінку економічної вартості послуг екосистем визначають за допомогою методів оцінки. Поширення набули чотири підходи до оцінки економічної вартості екосистемних послуг:

- 1) метод прямого ринкового оцінювання;
- 2) методи непрямого ринкового оцінювання;
- 3) метод умовного оцінювання;
- 4) метод групової оцінки.

Метод прямого ринкового оцінювання – це визначення вартості екосистемних послуг (товарів) на основі реальної ціни на ринку. В основному застосовують для оцінки товарів (тобто забезпечуючи послуг екосистем) та культурних послуг (наприклад, рекреація). Методи непрямого ринкового оцінювання застосовуються в умовах відсутності ринків на певні товари та послуги екосистем [4].

Отже, для виникнення ринку екосистемних послуг, чіткого їх визначення та достовірної оцінки в Україні потрібно ще здійснити значний обсяг робіт:

- систематизація зусиль щодо усунення існуючих економічних та правових колізій у законодавстві;
- створення нової або вдосконалення існуючої нормативної бази;
- сприяння зростанню інвестиційної привабливості екологічно орієнтованого господарювання та формування державних гарантій для такого бізнесу в Україні;
- додаткова інституційна трансформація та розробка зручного та прозорого механізму оподаткування спеціального користування екосистемними послугами.

Список літератури

1. Лукьянчиков Н. Н. Экономика и организация природопользования / Н. Н. Лукьянчиков, И. М. Потравный. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 687 с/
2. Павлов Д. С. Сохранение биологического разнообразия как условие устойчивого развития / Д. С. Павлов, Б. Р. Стриганова, Е. Н. Букварева, Ю. Ю. Дгебуадзе. – М. : ООО «Типография ЛЕВКО», 2009. – 84 с.
3. MEA, Ecosystems and Human Well-being: Multiscale Assessment, Millennium Ecosystem Assessment Series, 4, Washington, DC (Island Press). Google Books.
4. Мішенін С. В. Економіка екосистемних послуг: теоретико-методологічні основи / С. В. Мішенін, Н. В. Дегтярь // Маркетинг і менеджмент інновацій, 2015. – № 2 б. – С. 243 – 257. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua>.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ,
ОБЛІКУ, УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

**Збірник тез доповідей Міжнародної
науково-практичної конференції
частина 2
(20 жовтня 2018 р.)**

Українською та англійською мовами

Відповідальна за випуск: Загородний І. Д.
Комп'ютерна верстка: Григоренко Л. О.

Підписано до друку 17.10.2018 р. Формат 60x90/16
Папір офсетний. Друк – ризографія. Умовн. друк. арк. 5,3
Гарнітура Times New Roman.
Наклад 500 примірників. Зам. № 6698

Надруковано у ФОП Гаража М. Ф.
Свідоцтво про державну реєстрацію серія В01 № 414919 від 20.01.2003 р.
36014, м. Полтава, вул. Шведська, 20-Б

Всі права захищені.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.

Редакційна колегія може не поділяти думок авторів.



Офіційний сайт: <http://www.economics.in.ua>

