

ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
РАДА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ  
ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ МИТНОЇ СПРАВИ

Збірник тез доповідей

**XII Міжнародної  
науково-практичної  
інтернет-конференції**

**РОЗВИТОК УКРАЇНИ  
В XXI СТОЛІТТІ:**

**СОЦІАЛЬНІ, ЕКОЛОГІЧНІ,  
ДЕМОГРАФІЧНІ ТА ІНШІ ПРОБЛЕМИ**



Тернопіль,  
30 березня 2012 року

<b>Римар І.А.</b> ТЕНДЕНЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ІНВЕСТУВАННЯ У ВІТЧИЗНЯНОМУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ .....	39
<b>Руда Галина</b> УПРАВЛІННЯ МІЖНАРОДНОЮ БАНКІВСЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ: ОСНОВНІ РИЗИКИ.....	41
<b>Федорова Є.В.</b> ПЕРЕДУМОВИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ТРАНСФОРМАЦІЇ РОЛІ МВФ .....	44
<b>Федорович Ірина</b> ЛІМІТУВАННЯ ОПЕРАЦІЙ З КОМЕРЦІЙНИМИ БАНКАМИ – КОНТРАГЕНТАМИ .....	47
<b>Шахсуваров Є.А.</b> ФІСКАЛЬНО-МОНЕТАРНІ СКЛАДОВІ СТАБІЛІЗАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ.....	49
<b>СЕКЦІЯ 2 СТРАТЕГІЯ І ТАКТИКА УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОЇ РИНКОВОЇ КОН'ЮНКТУРИ .....</b>	
<b>Абрамова Ірина Олександрівна</b> СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ АНТИКРИЗОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ .....	52
<b>Бабій Петро</b> СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ ДЛЯ СТВОРЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	55
<b>Васюк Наталія Віталіївна</b> ОЦІНКА ЗДАТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ ДО СТІЙКОГО РОЗВИТКУ .....	58
<b>Вергуненко Наталія Вячеславівна</b> НОВІТНІ ПІДХОДИ ДО ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У КОНСАЛТИНГУ.....	60
<b>Габор Володимир</b> ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОГО МЕХАНІЗМУ В УМОВАХ РИНКУ .....	63
<b>Голубьонкова Олена, Горбунов Денис</b> АКТУАЛЬНІСТЬ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАРКЕТИНГОВИХ РІШЕНЬ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ .....	65
<b>Дьячкова Юлія Миколаївна</b> СУЧАСНІ ЗАВДАННЯ СТРАХОВОГО МАРКЕТИНГУ .....	67
<b>Монастирський Григорій</b> ПРІОРИТЕТИ СЕЛЕКТИВНОЇ СТРУКТУРНОЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ .....	71
<b>Мороз Людмила Іванівна, Мелець Андрій Володимирович</b> УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЧИННИК ЙОГО ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ .....	76
<b>Панухник Яна</b> МІСЦЕ СТРАТЕГІЧНОГО АНАЛІЗУ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ .....	79
<b>Ремеза Мар'яна Ігорівна</b> ПОНЯТТЯ МІСЦІ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	82
<b>Савченко Ольга Ростиславівна</b> ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ВІТЧИЗНЯНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	85
<b>Фроленко Ольга</b> МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ АВТОМОБІЛЕБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ .....	87
<b>Харламов Кирило Ігорович, Тимохіна Ольга Олександрівна</b> ОСНОВИ РОЗРОБКИ ЦІНОВОЇ ПОЛІТИКИ ТОРГІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	90
<b>Наволик Олеся</b> СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	98
<b>Якимчук Ярослав Ігорович</b> ОБГРУНТУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ РІШЕНЬ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ВИРОБНИЧИХ ФОНДІВ У ЧАСІ.....	102
<b>СЕКЦІЯ 3 РОЛЬ ФІНАНСІВ В ЕКОНОМІЧНОМУ ЗРОСТАННІ: ФУНКЦІОНАЛЬНА ДЕТЕРМІНОВАНІСТЬ ТА МОДЕЛІ РОЗВИТКУ.....</b>	
<b>Бобанич Андрій Іванович</b> АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ВІДСОТКОВИХ СТАВОК КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ НА РИНКУ ДЕПОЗИТНИХ РЕСУРСІВ ДОМОГОСПОДАРСТВ .....	105
<b>Борис Марія Василівна</b> ОСОБЛИВОСТІ СПОЖИВЧОГО КРЕДИТУВАННЯ В УКРАЇНІ ....	109



пріоритетів, що складають основу організаційної культури.

Однак для того, щоб зв'язок між основними функціональними напрямками процесу управління персоналом і роботою щодо пошуку і добору персоналу для заповнення вакансій, які є на підприємстві, не була декларованою лише на папері, необхідна визначена структура служби управління персоналом. Позитивні результати дає досвід багатьох українських підприємств, коли в єдину службу управління персоналом поєднуються відділ кадрів, відділ праці, відділ навчання і психологічна служба. Ефективність діяльності щодо пошуку і добору нових працівників підвищиться, якщо цей напрямок роботи буде здійснюватися під єдиним керівництвом і буде координуватися з іншими сферами діяльності, що пов'язані з управлінням персоналом, починаючи від ведення кадрової документації і закінчуючи питаннями його нормування і соціального захисту. Це дозволить не тільки дотримуватися більш чітких критеріїв і процедур при пошуку і доборі кадрів, але і забезпечить високі результати в професійній і соціальній адаптації нових працівників.

При пошуку і доборі кадрів підприємству важливо дотримуватися декількох принципів, що не тільки дозволять вибрати кращих кандидатів на вакантні посади, але і будуть сприяти їх входженню в колектив і швидкому виходу на рівень техніко-економічних показників, що відповідають меті підприємства. Пошук і добір кадрів не повинні розглядатися як просте перебування працівника на робочому місці, а повинні бути ув'язані з загальним контекстом програм, реалізованих у сфері управління персоналом, покликаних забезпечити розроблену стратегію та досягнення цілей підприємства.

Необхідно приймати до уваги не тільки рівень професійної компетентності кандидатів але і те, як нові працівники будуть вписуватися в культурне і соціальне життя організації. Підприємство більше втратить, чим придбає, якщо прийме на роботу технічно грамотну людину, але не здатну встановлювати добрі взаємини з співробітниками по роботі, з клієнтами чи постачальниками, це порушує встановлені норми і порядки. Тому керівництву підприємства слід також більше уваги приділяти плануванню кар'єри робітників. Планування кар'єри - один з напрямків кадрової роботи в організації, орієнтоване на визначення стратегії й етапів розвитку і просування фахівців. Це процес зіставлення потенційних можливостей, здібностей і цілей людини з вимогами підприємства, стратегією і планами його розвитку, що виражається в складанні програми професійного і посадового росту. Просування по службі повинне визначатися не тільки особистими якостями працівника (освіта, кваліфікація, відношення до роботи, система внутрішніх мотивацій), але й об'єктивними якостями (прагнення до вищої посади, кількість позицій на шляху просування, показники рівня позиції та потенційної мобільності тощо). Менеджер по персоналу вже

при прийомі кандидата повинний спроектувати можливу кар'єру й обговорити її з кандидатом, виходячи з індивідуальних особливостей і специфіки мотивації, так як кар'єрна лінія для різних співробітників може бути і привабливою і нецікавою, що істотно позначиться на ефективності їхньої подальшої діяльності.

Аналіз показників руху та ефективності використання персоналу на одному з відомих львівських торговельних підприємств дозволив виробити вимоги і критерії, відповідно до яких треба підбирати кандидатів на конкретні вакантні посади.

Впровадження заходів удосконалення управління персоналом підприємства сприятиме формуванню в колективі важливості правильної, науково обгрунтованої роботи з людьми, підвищенню престижу кадрових служб і в остаточному - підвищенню ефективності використання людського фактору на виробництві та ефективної діяльності всього підприємства.

#### Література

1. Мороз Л.І. Теоретичні та практичні аспекти вдосконалення кадрової політики українських підприємств / Л.І.Мороз // Науковий вісник Волинського національного університету ім. Лесі Українки: Економічні науки. - Луцьк: Вид-во ВНУ. - 2010. - № 4. - С. 36-41.
2. Лігоненко Л.О. Економіка торговельного підприємства: методика розв'язання практичних завдань: Навч. посіб./ Л.О.Лігоненко, І.В.Височин. - К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2010. - 456 с.

**Панухник Яна**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

#### МІСЦЕ СТРАТЕГІЧНОГО АНАЛІЗУ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Тенденції сучасного економічного розвитку суб'єктів господарювання формуються з врахуванням необхідності забезпечення нормальної життєдіяльності та спроможності вироблення ефективної та безпечної політики в жорстких умовах конкурентної боротьби. Сьогодні, коли на розвиток і успіх підприємства впливає багато факторів, потребують перегляду система управління і функції, які забезпечують її функціонування. В зв'язку з цим набувають поширення такі науки як «стратегічне управління», «стратегічний аналіз», «стратегічний облік».

Питання стратегічного управління, стратегічного аналізу і стратегічного обліку за останні роки розглядалися в численних наукових працях і навчальних посібниках, зокрема Галушки З.І. [1], Голова С.Ф. [2],



Гордієнко П.Л. [3], Загороднього А. [4], Кіндрацької Г. [4], Комарницького І.Ф. [1], Кузнецова С.А. [5], Нападовської Л.В. [6], Пилипенко А.А. [7], Пушкаря М.С. [8] та ін. В роботах цих авторів розглядається актуальність розробки системи стратегічного управління, аналізу і обліку, наводяться їх концепції та методичний інструментарій. Разом з тим, залишаються невирішеними дискусійні питання, пов'язанні з понятійним апаратом та цільовою спрямованістю цих наук.

В загальному розумінні, стратегічне управління – це багатоплановий процес поведінки, спрямований на розробку та реалізацію стратегії фірми з урахуванням змін, які відбуваються в зовнішньому середовищі [1]. Це завдання всієї організації, яке включає в себе як розробку, так і впровадження стратегії [9, с. 395]. Цікавим, і відмінним від інших, є визначення, яке подає Голов С.Ф.: «Стратегічний менеджмент – це розроблення стійкої конкурентної позиції, в якій конкурентні переваги компанії забезпечують постійний успіх [7, с. 508].

З наведених визначень стає зрозумілим, що ефективне стратегічне управління потребує надійного забезпечення інформацією про стан, зміни і перспективи розвитку зовнішнього середовища. Таким інформаційним забезпеченням повинна бути система обліку підприємства, яку останнім часом пропонують називати стратегічним [4, 6, 7]. Не вдаючись до дискусії про необхідність відокремлення стратегічного обліку в окрему систему, зазначимо, що облік сьогодні повинен спрямовуватися не лише на забезпечення контрольної функції управління, тобто «сухої» реєстрації тих фактів про господарські процеси, які вже відбулися, а ґрунтуватися таким чином, щоб формувати інформацію для досягнення стратегічних цілей управління. Ця мета може бути досягнена шляхом створення, окрім звичайної традиційної інформації, облікових даних про: стан ринків, на які націлена компанія; явних та потенційних конкурентів підприємства; явних та потенційних ризиків і загроз економічній безпеці з боку зовнішнього середовища; можливості фінансування (власного або залученого) реалізації обраної стратегії.

Надійна, достовірна і повна інформаційна база створює передумови для проведення стратегічного аналізу з метою формування альтернативних стратегічних рішень, вибору з них найоптимальнішого (найпривабливішого) та визначення ефективності його реалізації [4]. При цьому, методичний інструментарій такого аналізу є достатньо широким і здатним забезпечити кожен етап стратегічного управління необхідними даними. Зокрема, на стадії розроблення стратегії можна виділити наступні етапи та інструменти аналізу:

— аналіз місця та існуючих цілей підприємства реалізується з використанням: «дерева цілей»; аналізу трендів, які виявлені в середовищі; аналізу позицій підприємства на ринку та визначення того, наскільки

можна покращити його результати діяльності за існуючих видів діяльності; аналізу слабких сторін функціонування підприємства та визначення можливості їх нівелювання за наявного стану;

— аналіз зовнішнього середовища, який реалізується через використання SWOT – аналізу, аналізу вартісного ланцюжка, PEST – аналізу, аналізу життєвого циклу;

— аналіз внутрішнього середовища та потенціалу реалізації стратегії, інструментом якого виступає аналіз фінансового стану, SNW - підхід (S – Strength – сильна позиція; N – Neutral – нейтральна позиція; W – Weakness – слабка позиція).

Після розробки декількох стратегічних альтернатив постає необхідність обрати оптимальну. Цей процес також здійснюється за допомогою аналізу, зокрема, шляхом використання таких його методів як матриці Бостонської консалтингової групи, матриці «МакКінсі» та ін.

На стадії реалізації стратегії поглиблено аналізується стан середовища, цілі та обрана стратегія, відстежується рівень досягнення цілей на кожному етапі.

Таким чином, стратегічний аналіз виступає інструментом реалізації стратегії підприємства і є однією з функцій стратегічного управління. Разом з тим, без створення концепції обліку, яка буде мати змогу формувати достовірну інформацію про стан зовнішнього середовища його проведення виявиться неможливим.

## Література

1. Галушка З.І. Стратегічний менеджмент. Навч.-метод. посібник / З.І. Галушка, І.Ф. Комарницький – Чернівці: Рута, 2006 – 248 с.
2. Голов С.Ф. Управлінський облік: Підручник / С.Ф. Голов. – К.: Лібра, 2003. – 704 с.
3. Гордієнко П.Л. Стратегічний аналіз: Навч. посібник / П.Л. Гордієнко. – К.: Алеута, 2006. – 404 с.
4. Загородній А. Стратегічний аналіз у системі «економічний аналіз – стратегічний менеджмент» / А. Загородній, Г. Кіндрацька, В. Чубай // Економічний аналіз — Випуск 3(19) – 2008 – С. 165 – 169.
5. Кузнецова С.А. Бухгалтерський облік в системі формування управлінської інформації: методологія та практика / С.А. Кузнецова // Вісник економічної науки України. – 2007 - №2 – С. 28 – 34.
6. Нападовська Л.В. Реформування системи бухгалтерського обліку в Україні / Л.В. Нападовська // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. – 2007 - № 6 – С. 66 – 72.
7. Пилипенко А.А. Організація обліково-аналітичного забезпечення стратегічного розвитку підприємства / А.А. Пилипенко – Х: ХНУ, 2007 – 276 с.
8. Пушкар М.С. Контрольні – інформаційна підсистема стратегічного менеджменту. Монографія / М.С. Пушкар. Р.М. Пушкар – Тернопіль: Карк-Бланш, 2004 – 370 с.
9. Бодди Д. Основи менеджменту: пер с англ / Д. Бодди, Р. Пайтон. Под ред.