

Міністерство освіти і науки України
Державний вищий навчальний заклад
"Донецький національний технічний університет"



**Всеукраїнська наукова конференція студентів
та молодих науковців**

Актуальні проблеми сучасної економіки та підприємництва

(тези доповідей та повідомлень)

27 березня 2019 р.

м. Покровськ

Матеріали Всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих науковців «Актуальні проблеми сучасної економіки та підприємництва». – Покровськ: ДонНТУ, 2019. – 131 с.

Матеріали Всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих науковців «Актуальні проблеми сучасної економіки та підприємництва», яка відбулася 27 березня 2019 року в м. Покровську, охоплюють спектр питань; створення сприятливих організаційних та економічних умов для прискорення розвитку підприємницької діяльності в Україні, фінансування інноваційних процесів в підприємстві, проблеми ефективного господарювання підприємницьких структур.

Метою проведення конференції є підвищення рівня підготовки молодих науковців економічних спеціальностей, розвиток їхньої ділової активності, піднесення престижу обдарованої молоді, задоволення потреб підприємств у фахівцях з актуальних проблем і сучасних тенденцій розвитку економіки та підприємництва в Україні і світі

Редакційна колегія:

Хобта В.М. – д.е.н., Далевська Н.М., - к.е.н., Кравченко С.І. – к.е.н.,
Фіщенко О.М. - к.е.н., Шилова Л.І. – к.е.н.

Матеріали збірника надруковано в авторській редакції.

ЗМІСТ

ЗМІСТ.....	3
Секція 1. Формування сприятливих організаційних та економічних умов для прискорення розвитку підприємницької діяльності в Україні	6
<i>Амброжук Н.О., Хобта В.М., д.е.н., професор</i> ДЕРЖАВНЕ СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА	6
<i>Амелькіна А.О., Воржакова Ю.П., к.е.н., асистент</i> ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ	10
<i>Андрєєва Є., Кравченко С.І., к.е.н., професор</i> АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ФУНКЦІЙ МОНІТОРИНГУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	12
<i>Власенко А.Л.</i> ІМІДЖ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ РЕКЛАМИ	15
<i>Дерев'янченко О.В., Шилова Л.І., к.е.н., доцент</i> СУЧАСНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ.....	17
<i>Довгун Я.О., Проданова Л.В., д.е.н., доцент</i> ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА МЕТОДИ МОТИВУВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	19
<i>Дурнєва А., Шилова Л.І., к.е.н., доцент</i> НОРМАТИВНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ВАРТОСТІ ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	21
<i>Зінов'єва І.С., Воскресенська О.Є., к.е.н., доцент</i> МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНИХ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	24
<i>Ігнат'єва А.О., Фролова Н.Є., к.е.н., доцент</i> ПОЛІТИКА МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	27
<i>Калінчук В.В., Варламова І.С., д.е.н., доцент</i> ІНВЕНТАРИЗАЦІЯ ЯК МЕТОД КОНТРОЛЮ ПОТОЧНИХ БІОЛОГІЧНИХ АКТИВІВ РОСЛИННИЦТВА	30
<i>Клименко Г.О., Фіщенко О.М., к.е.н., доцент</i> ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ.	32
<i>Кондратенко В.О., Клименко С.Є., к.е.н., доцент</i> ВИКОРИСТАННЯ ПРОЕКТНОГО ПІДХОДУ ДЛЯ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНИХ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	35
<i>Костерна А.В., Власенко Н.А., к.е.н., доцент</i> ПЛАНУВАННЯ КІЛЬКОСТІ ПЕРСОНАЛУ У КОНСЕРВНОМУ ВИРОБНИЦТВІ	38
<i>Кравченко В.П., к.е.н., доцент</i> КАПІТАЛ БАНКІВ: СКЛАДОВІ ТА ДЖЕРЕЛА ФОРМУВАННЯ.....	41
<i>Менглебей В.Д., Кравченко С.І., к.е.н., доцент</i> ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ПОБУДОВИ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА	43
<i>Панченко Н., Шилова Л.І., к.е.н., доцент</i> ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	46
<i>Скирда К.В., Качалов М.О., Доценко Є.О., Кравченко С.І., к.е.н., доцент, професор</i>	

<i>КОНТРОЛЛІНГ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ</i>	49
<i>Сьомченко А.А., Шмиголь Н.М., д.е.н, професор</i>	
<i>НЕОБХІДНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ</i> <i>ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ</i>	52
<i>Томченко Я.Г., Пальчевич Г.Т., к.е.н., професор</i>	
<i>ФІНАНСОВИЙ РИНОК УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ</i> <i>РОЗВИТКУ</i>	55
<i>Шамишурова Т.Ю., Шилова Л.І., к.е.н., доцент</i>	
<i>ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ</i> <i>РЕСУРСАМИ ВУГЛЕДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ</i> <i>ВИРІШЕННЯ</i>	58
<i>Секція 2. Фінансування інноваційних процесів в підприємстві</i>	63
<i>Задорожна Ю.В., Панкова М.В., асистент</i>	
<i>ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ МЕТОДІВ ОЦІНЮВАННЯ</i> <i>РИЗИКІВ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ</i>	63
<i>Макуха О.А., Панкова М.В., асистент</i>	
<i>СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПІДХОДІВ ДО ТРАКТУВАННЯ ФІНАНСОВОГО</i> <i>ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ</i>	66
<i>Моклюк Л.М., Попова С.П., асистент</i>	
<i>ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА</i> ...	71
<i>Нгуєн М., Остапенко А.С., к.т.н., доцент</i>	
<i>ПРОБЛЕМИ ФІНАНСУВАННЯ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ</i>	75
<i>Хайрулліна Д.В., Хобта В.М., д.е.н., професор</i>	
<i>ПРОБЛЕМИ КРЕДИТУВАННЯ ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</i> <i>ПІДПРИЄМСТВ</i>	78
<i>Хриплива К.Ю., Панкова М.В., асистент</i>	
<i>ПРОБЛЕМИ ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВ</i> <i>ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ</i>	80
<i>Якушев О.В., старший викладач</i>	
<i>РАНГОВА ОЦІНКА ПЕРЕДУМОВ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНО-ОСВІТНИХ</i> <i>КЛАСТЕРІВ В РЕГІОНІ</i>	83
<i>Секція 3. Проблеми ефективного господарювання підприємницьких структур</i>	87
<i>Андріюк Ю., Подплетній В.В., к.е.н., доцент</i>	
<i>СТРАТЕГІЯ І ТАКТИКА РОЗВИТКУ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ</i>	87
<i>Безверха Е.О., Кравченко С.І., к. е. н., професор</i>	
<i>УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА</i>	88
<i>Григор'єва А.Г., Фіщенко О.М., к.е.н., доцент</i>	
<i>ДІАГНОСТИКА БАНКРУТСТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ</i>	94
<i>Жеребцова Т. Р., Фіщенко О.М., к. е. н., доцент</i>	
<i>ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ</i> <i>СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ</i>	95
<i>Захарова К.В., Герасимова В.О., к.е.н., ст. викладач</i>	
<i>ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ЗОВНІШНІХ ТА ВНУТРІШНІХ ФАКТОРІВ НА</i> <i>РОЗВИТОК РИНКУ КОНСАЛТИНГОВИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ</i>	101

<i>Ізвекова Н.І., Фіщенко О.М., к.е.н., доцент</i> <i>УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ</i>	<i>104</i>
<i>Качула А.Г., Супруненко С.А., к.е.н., доцент</i> <i>ДІАГНОСТИКА БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ ПАТ «ХАРКІВСЬКИЙ ТРАКТОРНИЙ ЗАВОД ІМЕНІ С. ОРДЖОНІКІДЗЕ»</i>	<i>106</i>
<i>Легостов Б.В., Москаленко В.М., асистент</i> <i>МОДЕЛІ ОЦІНКИ СХИЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ДО БАНКРУТСТВА</i>	<i>109</i>
<i>Семчишина І.П., Захарова О.В., д.е.н., професор</i> <i>НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА</i>	<i>112</i>
<i>Сінькевич В.В., Іщенко Н.А., к.е.н., доцент</i> <i>ПІДВИЩЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....</i>	<i>116</i>
<i>Смоланов М.І., Кравченко С.І., к.е.н. професор</i> <i>СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА</i>	<i>118</i>
<i>Смоланова Л.І., Кравченко С.І., к.е.н., професор</i> <i>СТАДІЮВАННЯ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ ПІДПРИЄМСТВА</i>	<i>121</i>
<i>Сніжко К.В., Соломка О.М., к.е.н., доцент</i> <i>УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ.....</i>	<i>124</i>
<i>Якімук А.Є., Шилова Л.І., к.е.н., доцент</i> <i>АНТИКРИЗОВІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ СТІЙКІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА</i>	<i>127</i>

Секція 1. Формування сприятливих організаційних та економічних умов для прискорення розвитку підприємницької діяльності в Україні

УДК 338.242

Амброжук Н.О.

д.е.н., професор Хобта В.М.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

ДЕРЖАВНЕ СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА

В умовах ринкової економіки, підприємництво, як основна форма господарювання, є каталізатором економічного зростання. Саме підприємницька діяльність здатна вирішити ряд таких гострих суспільно-економічних проблем як: зниження рівня безробіття, розширення конкурентного середовища і ослаблення монополізації, заповнення відкритих ринкових ніш, зростання частки ВВП, і збільшення податкових надходжень; також суб'єкти підприємництва зацікавлені у впровадженні передових технологій та інновацій, що є основою для прискорення науково-технічного прогресу у всьому національному господарстві. Так, успішне функціонування підприємницької діяльності має прямо пропорційний вплив на соціально-економічний стан міста, регіону та країни, в цілому, тож у розвитку підприємництва мають бути зацікавлені як уряд країни, так і місцеві громадські організації. В той же, час, за даними Державної служби статистики України за 2017 р. - 27,6% загальної кількості підприємств України отримали збиток за фінансовими результатами господарської діяльності. Значної динаміки розподілу за розмірами підприємств не відзначається, так збиткові великі підприємства становлять 25,3% всіх великих підприємств, середніх – 22,3%, серед малих – це 25,8% і мікропідприємства – 26,6% [5]. Бачимо, що близько третини всіх підприємств України є збитковими. В 2010 році цей показник становив 42,7%, тож за 7 років господарювання, В Україні відсоток збиткових підприємств зменшився лише на 15,1%, що свідчить про відсутність кардинальних позитивних

змін в роботі підприємств. Можна зробити висновок, що криза не дозволяє розвиватися підприємству в Україні.

Значення, функції та інструменти державного регулювання підприємництва, а також зміст державної політики з підтримки підприємництва описані у наукових трудах Богині Д.П., Волинського Т.В., Гайдуцького П.В., Гой І.В., Коротенко Н.П., Мамунова В.К., Смелянської Т.П. та ін. В той же час, враховуючи стан підприємництва в Україні, виникає необхідність аналізу державного впливу на його розвиток та постановлення завдань його удосконалення.

На сьогодні в Україні було впроваджено ряд заходів для покращення умов господарювання суб'єктів підприємницької діяльності. Найгучнішим кроком стало підписання угоди про вільну торгівлю з країнами Євросоюзу, що має відкрити для українського бізнесу нові можливості виходу на ринок ЄС. Приєднання України до участі в програмі Європейського Союзу «Конкурентоспроможність підприємств малого та середнього бізнесу 2014-2020». Бюджет програми складає 900 млн. грн., який використовується у вигляді грантів, і на фінансування проектів з розвитку малого та середнього бізнесу. Участь у програмі дає можливість підприємцям знаходити бізнес-партнерів в країнах Європи, отримувати консультації, брати участь у тренінгах, переймати європейський досвід. Доступ до інформаційної мережі EEN, яка об'єднує дані про 55 тис. підприємств з 66 країн, серед яких 28 країн Євросоюзу. Використовуючи можливості EEN, українські експортери можуть отримати інформацію про потенційний попит на їх продукцію, інноваційну та консультативну підтримку, брати участь у науковому співробітництві [6]. Серед інших заходів - спрощення НБУ порядку відкриття банками рахунків суб'єктів господарювання, та підписання наказів Міністерства юстиції та Міністерства фінансів про електронний он-лайн обмін інформацією підприємців з контролюючими органами.

Також, варто відмітити значення впровадженої бюджетної децентралізації, у наслідок чого бюджетні кошти залучаються на першочергові потреби місцевих

громад. Так, до розвитку підприємництва, залучаються органи місцевого самоврядування та місцева громадськість. Стосовно, впливу громадськості - законодавство України надає громадянам широкі можливості щодо методів впливу на прийняття рішень органами влади. Тож, залучення громадських ініціатив також може бути серйозним інструментом у сприянні розвитку підприємницької діяльності. Сьогодні практикується створення, на базі органів місцевого самоврядування, Рад регіонального розвитку до складу яких залучаються як громада, так і представники підприємницької діяльності.

Ведення конструктивного діалогу між представниками влади і бізнесу необхідне для вирішення питань ефективного господарювання, але ці заходи є занадто слабкими та недостатніми для створення сприятливих умов розвитку підприємництва в Україні. А головна проблема досі залишається не вирішеною – це відсутність з боку держави більш конкретних, дієвих пропозицій щодо сприяння підприємству, та відсутність узгодженої ефективної програми стратегії економічного розвитку.

Для зміцнення життєздатності і стабільності суб'єктів підприємства, розташованих на території певного регіону, необхідна розробка взаємопов'язаних комплексів довгострокових заходів – стратегія розвитку. Вона являє собою сукупність правил для прийняття рішень з управління соціально-економічним розвитком підприємницького сектора. Для встановлення першорядних орієнтирів довготривалого зростання, створення бази для вироблення планів розвитку економіки і розподілу ресурсів всередині підприємницького сектора розробляється стратегічний план. В якості інструменту стратегічного управління виступає стратегічний аналіз, що виявляє і оцінює діяльність підприємницького сектору та знаходить можливості інвестування засобів в найбільш перспективні напрями [2;19].

Важливими заходами з боку уряду у сприянні підприємству в Україні - є розробка пропозицій щодо посилення безпеки бізнесу в Україні та захист прав власності, підвищення ефективності держапарату, підтримки реального сектору економіки, поліпшення фіскальної політики, спрощення доступу до фінансових

ресурсів, створення сприятливих умов для інвесторів. Основними напрямками у фінансовій сфері є: посилення контролю за діяльністю комерційних банків з боку національного банку, орієнтація на підтримку національних товаровиробників, запобігання створенню фіктивного капіталу, залучення коштів у довгострокові депозити. В сфері грошової політики необхідно приборкати інфляцію, забезпечити пріоритет національної валюти як платіжного засобу, підвищити резерви національного банку. Зовнішньоекономічна політика держави повинна бути спрямована на подальшу інтеграцію у світовий простір на базі створення могутнього експортного потенціалу та досягнення збалансованості торговельного балансу.

Важливою складовою економічної політики держави є її регіональний аспект. Тільки завдяки обґрунтованій національній політиці, спрямованій на подальше розширення повноважень і відповідальності місцевих органів влади, можна поєднати різні за своїми природними та соціально-економічними умовами регіони у єдиний господарський комплекс. Необхідно розробити не тільки регіональні цільові комплексні програми, а й програми розвитку і розміщення продуктивних сил окремих областей, програми прикордонного співробітництва та розвитку вільних економічних зон.

Ефективне впровадження даних заходів має сприяти вирішенню таких проблем господарювання як: надмірне оподаткування, нестача кредитних джерел та вплив адміністративних тисків; має забезпечити належний захист і підтримку підприємництва та стати основою для удосконалення ринкового механізму економіки та стабілізації ситуації в Україні.

Список використаних джерел

1. Богиня Д.П., Волинський Т.В. Питання економічної стабілізації в Україні. - К.: Економіка України, 2006, №2.
2. Гой І.В., Смелянська Т.П. – Підприємництво: Навчальний посібник. – К.: «Центр учбової літератури», 2013 – 368 с (107-119).

3. Коротенко Н.П. Проблеми розвитку підприємництва в Україні. – К: Актуальні проблеми економіки. - 2004. – 103 с.

4. Розвиток підприємництва в Україні. - К.: Нора Друк.- 2003. - 248 с.

5. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.

6. Торгово-промислова палата України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://ucco.org.ua>.

УДК 331.1

Амелькіна А.О.

к.е.н., асистент Воржакова Ю.П.

НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського»

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Випуск конкурентоспроможної продукції, ведення зовнішньоекономічної діяльності, отримання прибутків, маркетингові дослідження – все це є основними завданнями і функціями кожного підприємства. Але в останні роки все більшого значення набуває управління людськими ресурсами. Адже персонал часто порівнюють з основним капіталом, на який йдуть витрати, як довгострокові інвестиції. І саме від якісної роботи кадрів залежить випуск та реалізація продукції підприємств.

Управління персоналом розглядають, як діяльність, яка має за мету ефективне використання робочої сили та інтелекту, для досягнення поставлених цілей, як підприємства, так і особистих. Останнім часом, ефективність розглядають не тільки під економічною призмою, тобто отримання прибутку, продуктивності, нововведень, а і під соціально-психологічною призмою – задоволеність від роботи, співпраця в колективі, мотивація персоналу[1]. Американські менеджери розробили такі критерії тенденції розвитку управління персоналом на сучасних

підприємствах:

- забезпечення персоналом для завтрашніх проблем, що буде важливою частиною у формуванні стратегії організацій;
- виокремлення посади – керівник по розвитку планування персоналу, з можливістю володіти знаннями, щодо стратегії, планів підприємства, технологій, продукції та ін.;
- збільшення уваги під час підбору, розвитку та використання людських ресурсів.

Японські менеджери мають свої критерії тенденції розвитку управління персоналом, а саме:

- акцентування на розвитку теорії і практики мотивації персоналу;
- удосконалення можливостей та потенціалу людських ресурсів;
- збільшення уваги, щодо умов праці;
- наповнення змісту роботи та зміна посад[3].

Країни, що трансформують свою економіку, виокремлюють, такі критерії:

- зміна «управління кадрами» на «менеджмент персоналу»;
- управління змінами виходить на передній план;
- комплексна допомога лінійним працівникам й залучення до менеджменту персоналу;
- новий підхід до системи мотивації (перехід від оплати за посаду до оплати за результат виконаної роботи)[2].

У сучасному світі через прискорення науково-технічного прогресу в умовах глобалізації йде тенденція швидкого старіння знань, навичок та умінь працівників. Це призводить до того, що спеціалісти, які навчаються зараз, вже через 3-5 років повинні будуть опанувати знання по новому. В таких умовах, та через жорстку конкуренцію усі люди вимушені будуть постійно навчатись.

Ознайомившись з усіма концепціями та науковими думками, можна зробити висновок, що основною тенденцією розвитку персоналу сучасних підприємств - є постійний розвиток особистості працівника, його знань, ролі в організації, мотиваційні установки, та чітке їх формування відповідно до

поставлених задач.

Список використаних джерел

1. Артем'єв В. Нові можливості управління персоналом //Охорона праці. - 2000. - № 9. - С.17-18
2. Лазаренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами / Л.Лазаренко. // Персонал. - 2009. - №1. - С. 53-57
3. Парімал Чандра Бісвас. Управління персоналом на іноземних підприємства в Україні / Бісвас П.Ч. // Маркетинг в Україні. - 2009. - №3. - С.36-39

УДК 658.5-047.36

Андрєєва Є.

к.е.н., професор С.І. Кравченко

ДВНЗ "Донецький національний технічний університет"

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ФУНКЦІЙ МОНІТОРИНГУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В нинішній турбулентний час все більшої актуальності набувають питання спостереження за станом різних явищ, процесів і взаємодій з метою їхньої оцінки, контролю та прогнозу. Одним з ефективних інструментів такого спостереження є моніторинг, важливість якого визначається тими функціями, які він повинен виконувати.

Дослідження явища "моніторинг" знаходять відбиття в працях багатьох вчених та практиків[1;2]. Одні вчені концентруються на розкритті ролі та місця моніторингу в діяльності підприємств, інші аналізують його сутність. Однак, дотепер немає єдиного чіткого погляду на перелік основних функцій моніторингу, що й обумовлює необхідність подальшої систематизації наявної інформації.

У загальному вигляді під моніторингом розуміється процес системно організованих дій, які підтримують функціонування об'єкта моніторингу в заданому режимі та виявляють як негативні, так і позитивні відхилення

параметрів моніторингу від заданих значень[3]. При цьому дуже важливим елементом, який розкриває зміст моніторингової діяльності та відповідає на питання з чого вона складається, є його функції.

Багато авторів по різному трактують набір та зміст функцій моніторингу. Наприклад, Лісачкіна В.Н. вважає, що функціональний потенціал моніторингу складається з трьох основоположних процесів: дослідження, оцінка та прогнозування, і виділяє відповідні їм функції: інформаційно-дослідницька, оціночно-аналітична, прогностична та інтегративно-координаційна[1]. Інші вчені, наприклад, Сергєєва Є.В. та Чандра М.Ю. сформувавши інше бачення набору функцій моніторингу: інформаційна, діагностична, рефлексивна, порівняльна та інтегративна [2].

Провівши дослідження робіт різних авторів, можна відзначити, що всі підходи до змісту моніторингу доцільно поділити на дві великі групи: моніторинг як засіб отримання нового знання про керовані об'єкти й процеси та моніторинг як засіб інформаційно-аналітичної підтримки управління.

Перша група - моніторинг як засіб отримання нового знання про керовані об'єкти й процеси складається з таких функцій:

- пізнавальна - накопичення знань про особливості та тенденції функціонування і розвитку об'єктів (процесів) моніторингу;

- дослідницька - узагальнення, систематизація накопиченої за допомогою багаторазових моніторингових вимірів інформації, виявлення причинно-наслідкових зв'язків, суперечностей, генезису досліджуваних процесів і явищ, докази наукових гіпотез;

- методична - забезпечення науково-інформаційного супроводу управлінських процесів, розробка алгоритмів та процедур здійснення управлінської діяльності на основі даних моніторингу.

У свою чергу, друга група - моніторинг як засіб інформаційно-аналітичної підтримки управління включає такі функції:

- діагностична - своєчасне виявлення, розпізнавання проблем управління, що забезпечує можливість коригувальних дій;

- корекційна - прийняття коригувальних дій щодо усунення виявлених реальних або потенційних проблем управління;

- мотиваційна - сприяє розвитку трудової мотивації, актуалізуючи потребу в досягненні мети, а також сприяє формуванню виправданих очікувань.

Крім цього моніторинг виконує інформаційно-аналітичну і прогностичну функції, які включаються до двох груп одночасно:

- інформаційно-аналітична функція - дії по збору, накопиченню, обробці, систематизації та аналізу інформації, яка є основою для отримання нового наукового знання і вироблення оптимальних управлінських рішень;

- прогностична функція - будує прогнози та розробляє сценарії майбутнього розвитку організації.

Підсумовуючи все вищезазначене, можна стверджувати, що врахування всіх функцій моніторингу є обов'язковим і дозволяє розглядати його як ефективний засіб інформаційно-аналітичної підтримки управління. Тому, слідкуючи за успішним виконанням саме всіх функцій, можна сприяти підвищенню ефективності роботи підприємства.

Список використаних джерел

1. Лісачкіна В.Н. (2012). Моніторинг якості професійного навчання фахівців. *Звістки Самарського наукового центру РАН*. 2-4: с. 918-919

2. Сергєєва О. В., Чандра М. Ю. (2013). Організаційно-педагогічні умови реалізації моніторингу якості освоєння учнями основних освітніх програм ВНЗ. фундаментальні дослідження. 10-4: с. 871.

3. Ігнатова Т.В., Слінко А.М. (2016). Моніторинг як управлінський процес: сутнісно-категоріальна характеристика. *Наука і освіта: господарство і економіка; підприємництво; право і управління*. 1 (68): с. 26-31.

УДК 339.35

Власенко А.Л.

Херсонський національний технічний університет

ІМІДЖ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ РЕКЛАМИ

Для України туризм є стимулюючим чинником вдосконалення суспільних відносин і перспективною сферою бізнесу. Швидкий розвиток туристичного ринку, поява все нових і нових можливостей, зростаюча конкуренція всередині галузі – все це вимагає переосмислення підходів до реклами у сфері туризму. В цих умовах дослідження тенденцій і особливостей реклами (та її складової іміджу підприємства) в туристичному бізнесі стає особливо актуальним.

Питанням рекламної діяльності та іміджу підприємства приділяється значна увага вчених, таких як: Д. Аакер, У. Аренс, С. Моріарті, Є. Ромат, С. Хіл, Дж. Черчілль, Г. Багієва, С. Белановський, І. Белявський, М. Березіна, Е. Голубкова, А. Дурович, А. Змійова, В. Маркова, О. Панкрухіна, Г. Рифкін, Є. Савельєв та інших. В їхніх працях визначено роль та значення рекламної діяльності, розроблено методичні підходи до реалізації рекламних заходів, але залишається невирішеним коло питань.

Метою є дослідження іміджу турпідприємства як одного з дієвих рекламних інструментів в туристичному бізнесі.

Реклама відіграє найважливішу роль в реалізації маркетингової стратегії турпідприємства. Її найголовнішим завданням є перетворення потенційних споживачів в реальні. Особливі риси реклами як одного із засобів маркетингових комунікацій у сфері туризму визначаються специфікою як самої реклами, так і особливостями системи туризму та її товару – туристичного продукту: неособистий характер, однобічна спрямованість, невизначеність із погляду ефекту, суспільний характер, інформаційна насиченість, невідчутність туристичних послуг та інші.

Враховуючи вище сказане, одним зі шляхів вирішення задач реклами в туристичній галузі є створення позитивного іміджу підприємства й популярності торгової марки (матеріалізація невідчутності туристичних послуг), що сприяє підвищенню конкурентоспроможності турпідприємства на ринку, залучає споживачів і партнерів, прискорює продажі й збільшує їх обсяги, полегшує

доступ до ресурсів і ведення комерційних операцій. Тобто, однією з важливих складових управління рекламною діяльністю через споживчі утопії є формування іміджу підприємства й створення твердої впевненості – дане підприємство працює на конкретного споживача й разом з ним формує необхідні характеристики товару (рис. 1).

Імідж формується для кожної окремої цільової аудиторії, оскільки їх бажана поведінка відносно туристичного підприємства може відрізнитися. Крім того, існує внутрішній імідж підприємства – уявлення співробітників про свою організацію. Імідж – це не тільки засіб, інструмент управління, але й об'єкт управління. Позитивний імідж створюється насамперед завдяки основній діяльності підприємства, а також цілеспрямованою інформаційною роботою, орієнтованою на цільові аудиторії.

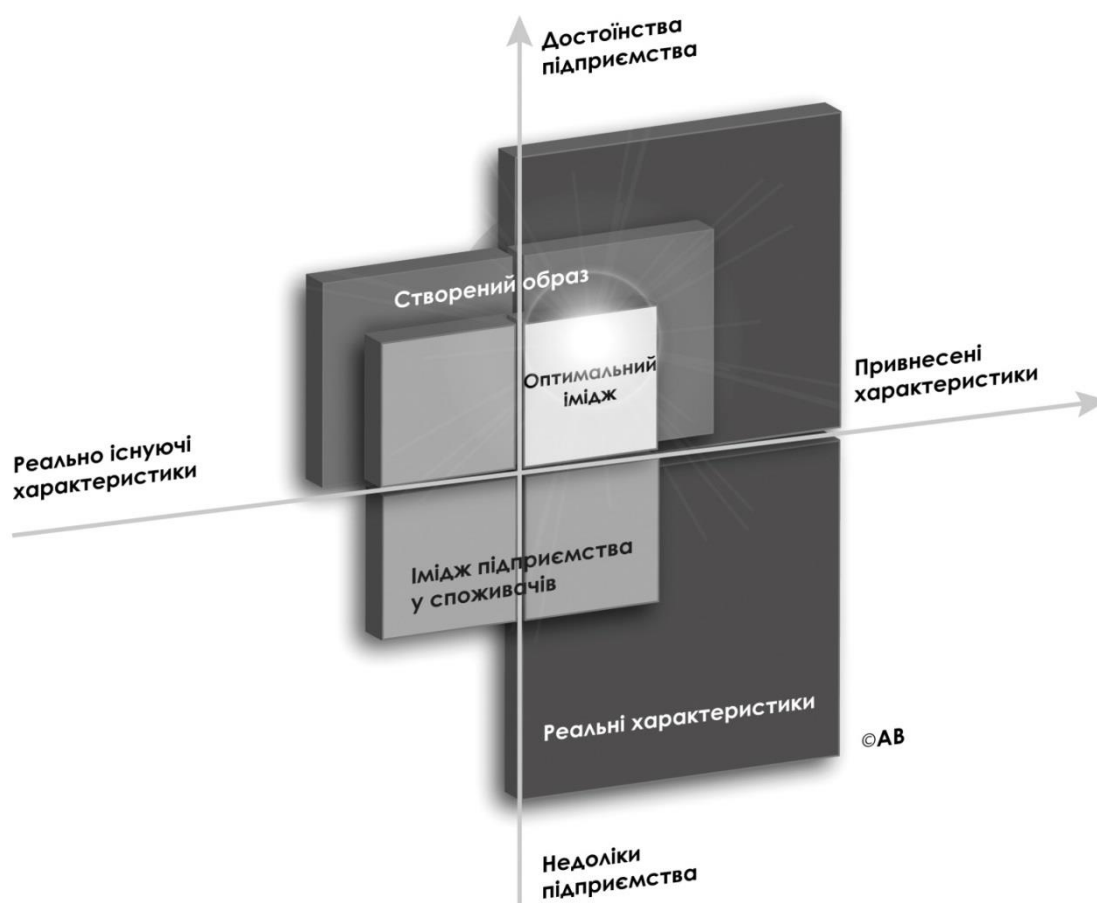


Рис. 1. Формування іміджу підприємства

Туристичне підприємство має спрямовувати свої зусилля на те, щоб його образ у свідомості цільових аудиторій якнайбільше відповідав образу, сконструйованому фахівцями. Із цього загального положення випливає ряд наслідків: сформований

фахівцями образ повинний ґрунтуватися на реальних достоїнствах туристичного підприємства; імідж повинний мати точну адресу, тобто залучати певні цільові групи; імідж має бути оригінальним, тобто відрізнятися від образів інших підприємств і легко розпізнаватися; імідж має бути простим і зрозумілим, не перевантаженим інформацією, щоб легко запам'ятовуватися й зводити до мінімуму можливі його викривлення; він повинний бути пластичним.

Названі вище наслідки є особливо важливими саме для туристичних підприємств, оскільки під час купівлі туристичного продукту (путівки) важливу роль відіграє ставлення туриста до підприємства, яке тісно пов'язане з ідентифікацією й гарантійною довірою споживачів (оскільки турпродукт нематеріальний і визначити його якість наперед неможливо).

Таким чином, встановлення зворотного зв'язку із споживачами за допомогою спеціальних рекламних заходів, одним з яких є імідж підприємства є доцільним і перспективним, оскільки дозволяє контролювати просування туристичних послуг, створювати та закріплювати у споживачів стійке розуміння переваг послуг певних туристичних підприємств. Ці переваги у свідомості споживачів можна скласти у систему під лозунгом: «ексклюзивне обслуговування та знижки – для постійних споживачів, увага та бездоганний сервіс – для усіх» певною побудовою рекламних звернень. Тим самим споживачі поступово потрапляють у тенети споживчих утопій.

УДК 005.642.5

Деревянченко О.В.,

к.е.н., доцент Шилова Л.І.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

СУЧАСНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Ефективність здійснення господарської діяльності підприємства залежить від якості використання задіяних ресурсів: матеріальних, трудових, фінансових, інформаційних. Значення і співвідношення ресурсів визначається місією підприємства, метою діяльності, специфікою обраного виду економічної діяльності. Проте ні один вид економічної діяльності не здійснюється і не може здійснюватись без трудових ресурсів,

тобто наявності професійно-кваліфікованого і компетентного персоналу, активізація діяльності якого в значній мірі визначається станом і змістом існуючої системи стимулювання.

Багатоаспектність проблеми стимулювання персоналу постійно знаходиться у сфері досліджень науковців, про що свідчать наукові праці таких вчених: Глущенко В. В., Круп'як Л. Б., Доровський О. Ф., Сазонова Т. О., Венедіктов С. В., Колот А. М., Одегов Ю. Г. та ін.

Результати наукових досліджень свідчать про те, що перевага у сучасних системах стимулювання віддається матеріальному стимулюванню, що не може мати заперечень, оскільки без цього не може виконуватись стимулююча функція заробітної плати [1]. Разом з цим, необхідно відзначити і певні можливості нематеріального стимулювання, різновидом якого у сучасних умовах стає соціальне стимулювання.

Соціальне стимулювання можна характеризувати як сукупність систем із використанням соціальних виплат, пільг та послуг, надання яких має встановлюватись колективною угодою між власником підприємства або уповноваженим ним органом і профспілками або радою трудового колективу, у разі відсутності такого документу ці питання мають вирішуватись адміністрацією підприємства.

За своєю сутністю соціальні послуги підприємства можна представити як матеріальні блага у грошовому або безгрошовому виді, які надаються для поліпшення умов і якості життєдіяльності працівників підприємства та їх родин. У нинішній час застосування стимулюючих можливостей соціального стимулювання знаходить у вигляді соціального пакету, який пропонується і надається прогресивними підприємницькими структурами різних організаційно-правових форм і видів економічної діяльності.

До основних видів соціальних послуг, які підприємства можуть використовувати в системі соціального стимулювання доцільно віднести наступні: соціально- побутові, соціально-психологічні, соціально-педагогічні, соціально-медичні, соціально-економічні, юридичні, соціально-інформаційні, послуги з працевлаштування та зайнятості, з трудової реабілітації. Будь-які з цих видів соціальних послуг можна вважати додатковим доходом до заробітної плати працівника, за відсутності яких

працівник має заплатити за отримання таких матеріальних благ з власних грошових коштів.

До переваг систем із застосуванням соціального стимулювання необхідно віднести також створення позитивного мікроклімату на підприємстві, формування соціально інтегрованого колективу у вигляді єдиної економічної команди, внаслідок чого працівник починає ототожнювати себе із підприємством, що значно підвищує імідж підприємства.

Надання соціальних послуг у вигляді соціального пакету дозволяє працівникові отримати певну економію власних коштів і спрямувати її на забезпечення інших потреб. Саме такою властивістю соціального пакету визначається значення соціальних послуг як стимулу поліпшення як показників, так і результатів роботи.

Список використаних джерел

1. Сазонова Т.О. Стимулювання працівників як фактор підвищення результативності діяльності підприємства [Текст] / Сазонова Т.О., Кононенко А.В., Кононенко І.В. // Економічний форум. – 2018. - №1. – С. 214 – 221.

УДК 334.722

Довгун Я.О.

д.е.н., доцент Проданова Л.В.

Черкаський державний технологічний університет

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА МЕТОДИ МОТИВУВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність заходів щодо мотивування та стимулювання продуктивної праці людини в теорії та практиці менеджменту завжди була високою. Мотивування та стимулювання праці персоналу залишається однією з найгостріших проблем будь-якого підприємства сучасної економіки. Результатом її вирішення є підвищення результативності діяльності підприємства за рахунок активізації зусиль його робітників. Існує низка фундаментальних теорій мотивації праці: А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Мак-Клеланда, Д. Мак-Грегора, В. Врума та ін [1, с. 36-39]. Проте,

врахування сучасних умов господарювання потребує пошуку нових підходів, принципів та методів щодо мотивування праці персоналу підприємства.

Мотивування є однією з основних функцій управління. Під мотивацією праці доцільно розуміти спонукання людей до певної діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації (колективу робітників підприємства). Традиційно виділяється дві групи методів спонукання до праці: матеріальні та нематеріальні. Розрізняють також дві групи стимулів робітників підприємства: а) «внутрішні» – пов'язані із задоволенням, яке кожний робітник отримує від самого процесу трудової діяльності, досягнення запланованого результату, а також з підвищенням його самоповаги; б) «зовнішні» – пов'язані з тим, що робітнику надає підприємство: заробітна плата, преміальні виплати і винагороди, додаткова відпустка, кар'єрне просування, визнання і повагу керівництва та колег, тощо [2, с. 11-26; 3, с. 336].

Мотивування праці персоналу підприємства має базуватися на певних принципах. Основними принципами можна вважати: надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці; узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх; створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників; підтримування в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в реалізації загальної мети, можливості комунікації між керівниками та робітниками. З числа сучасних методів мотивування праці персоналу слід виокремити: постановка перед працівниками чітко сформульованих і досяжних цілей; систематичний аналіз досягнутих працівниками цілей; залучення працівників до різних програм навчання і підвищення кваліфікації; створення якомога прозорішої системи оцінки і оплати їх праці; делегування працівникам управлінських повноважень; підвищення персональної відповідальності кожного працівника з наданням права вибору методів вирішення поставлених задач; публічне визнання успіхів працівників в роботі, підтвердження їх цінності для підприємства різними доступними для керівництва способами; увага безпосереднього керівництва до думки працівників; створення атмосфери відкритого суперництва з регулярним підведенням підсумків змагання [4].

У подальших дослідженнях доцільно визначити ефективність основних методів мотивування праці персоналу підприємства.

Список використаних джерел

1. Торговельне підприємництво : підручник / за ред. проф. Л. В. Фролової. Одеса : Бондаренко М. О., 2018. 640 с.
2. Мотиваційний механізм розвитку підприємницької діяльності в економіці України: монографія / Л. В. Проданова, О. В. Котляревський; Черкаський державний технологічний університет. Чекаси. : Видавець Пономаренко Р.В., 2019. 240 с.
3. Макогон Ю. В., Капранов М. А. Мотивация как фактор эффективного управления персоналом: теоретико-методологические аспекты. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2017. Вип 16. С. 334-341.
4. Кучинський В.А., Лисенко С.О. Сучасні підходи до мотивації персоналу на підприємстві. URL: https://www.kpi.kharkov.ua/archive/MicroCAD/2016/S16/file_199.pdf.

УДК 339.564

Дурнєва А.

к.е.н., доцент Шилова Л.І.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

НОРМАТИВНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ВАРТОСТІ ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

Забезпечуючи одну з найважливіших складових економічної безпеки національної економіки, сільськогосподарська галузь стикається з низкою проблем теперішньої і майбутньої оцінки вартості власного потенціалу. Це призводить до виникнення проблем з досягненням стратегічних цілей і необхідністю їх відповідного запізненого коригування. За таких умов метою дослідження є обґрунтування особливостей і умов застосування методів оцінки вартості потенціалу сільськогосподарського підприємства.

Питання оцінки вартості потенціалу сучасного підприємства має досить широке висвітлення у джерелах сучасної наукової економічної літератури (Авдеєнко В.Н., Григорєв В.В., Панков В.В., Попов Е., Ревуцкий Л.Д., Спирин В.С., Іванова Н.І., Касьянова Н.В., Гавва В.Н., Должанський І.З., Костирко Р.О., Краснокутська Н.С., Кузнецова Т.В., Мендрул О.Г., Пан М.Н., Федонін О.С.). Вартість потенціалу підприємства як цілісного майнового комплексу визначається, насамперед, відповідно до діючих Національних стандартів оцінки [1]. Національні стандарти оцінки виділяють три методичних підходи до оцінки підприємства: майновий, дохідний та порівняльний.

Майновий підхід передбачає визначення вартості витрат на створення потенціалу аналогічного підприємства з урахуванням ступеня зносу. Враховуючи специфіку майна і складності визначення фактичного (на відміну від бухгалтерського трактування) рівня зносу майна сільськогосподарського підприємства, застосування такого підходу надаватиме керівництву підприємства занижену оцінку вартості потенціалу, що призведе до прорахунків в обґрунтуванні тактичних та стратегічних цілей діяльності.

Відповідно до доходного підходу вартість потенціалу підприємства визначається як вартість очікуваних доходів від найбільш ефективного використання потенціалу суб'єкта господарювання, в тому числі дохід від можливого перепродажу, з урахуванням альтернативних напрямків використання тимчасово вільних коштів. Застосування даного підходу до кількісного виразу вартості потенціалу підприємства базується на врахуванні поточних доходів протягом періоду очікуваного функціонування об'єкта, які трансформуються в грошові потоки. Таким чином, застосування доходного підходу до оцінки вартості потенціалу підприємства базується на припущенні про подальше функціонування суб'єкта господарювання, що приносить йому власнику додаткові вигоди. Врахування альтернативних можливостей вкладення тимчасово вільних грошових коштів надає потенційному інвестору розгорнуту ситуацію щодо доцільності реалізації і можливих наслідків такого рішення. Враховуючи тривалий період

використання майна сільськогосподарського підприємства, а також певною мірою відновлювану його корисність (зростання рівня родючості ґрунту за рахунок внесення добрив, розширення стада продуктивних тварин тощо), даний підхід надає більш реальну оцінку вартості потенціалу підприємства визначеної галузі. В якості аргументу наведемо динаміку врожайності зернових культур Донецької області [2]. Динаміка врожайності характеризується мінливістю відповідно до особливостей використання посівних площ з урахуванням плодючості ґрунту, рівня внесення добрив. Це об'єктивно сталі чинники, що забезпечать максимально наближену до реальних умов оцінку вартості потенціалу сільськогосподарського підприємства. Врахування динаміки основних індикаторів діяльності також надасть інформацію про альтернативні напрямки вкладення коштів, що забезпечить оцінці вартості потенціалу ринковий характер, як це було зазначено відповідно до основних принципів доходного підходу.

Використання порівняльного підходу до оцінки вартості потенціалу підприємства потребує знання насамперед основних показників функціонування підприємства, виконання аналізу цін продажу та пропозиції подібних об'єктів з подальшим коригуванням їх вартості на відмінності між підприємствами, що базуються на показниках фінансово-господарської діяльності. Застосування такого підходу до обґрунтування вартості потенціалу сільськогосподарського підприємства стикається на практиці з низкою труднощів. Традиційна стала структура і географічне розташування підприємств, що належать до сільськогосподарської галузі, практично повністю виключають наявність навіть найбільш наближеного підприємства. Якщо ж припустити, що в якості аналога виступатиме не в повній мірі подібне підприємство, то оцінка вартості потенціалу, отримана таким чином, не відповідатиме об'єктивній реальності.

Разом з тим слід відзначити, що оцінка вартості потенціалу підприємства, отримана різними методами, матиме різну кількісну характеристику, оскільки враховує різне інформаційно-аналітичне забезпечення. На практиці результатом застосування одного або декількох методів є обґрунтування ринкової вартості

потенціалу підприємства як результату угоди між двома суб'єктами угоди залежно від мети здійснення оцінювання. Остання може бути деталізована в залежності від суб'єкта, який здійснює оцінку: це може бути керівництво підприємства або його власник, державний орган, фінансово-кредитна установа або інвестор, який приймає рішення про вкладення коштів в подальший розвиток підприємства.

Список використаних джерел

1. Національний стандарт оцінки №3 “Оцінка цілісних майнових комплексів”. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1655-2006-п>
2. Донецьке обласне управління статистики. - Режим доступу: <http://donetskstat.gov.ua/statinform1/sg7.php>

УДК 331.08:338.48

Зінов'єва І.С.

к.е.н., доцент Воскресенська О.Є.

Херсонський національний технічний університет

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНИХ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

В умовах глобалізації економіки та постійної конкуренції надзвичайно важливо правильно управляти людськими ресурсами. Мотивовані і висококваліфіковані працівники є важливим стратегічним активом будь-якого підприємства. Від ставлення персоналу до своїх обов'язків залежить чи досягне підприємство поставлених цілей, чи здобуде прихильність клієнтів, чи зможе реалізувати конкурентоспроможний продукт та досягне високих результатів. Мотивація впливає на результативність будь-якої діяльності. Тому мотивація персоналу займає одне з найважливіших місць в системі управління персоналом. Дослідженням теорій мотивації займалися такі науковці: Крушельницька О.В., Колот А. М., Мельничук Д.П., Мурашко М. І. та інші.

Мета роботи. Визначення впливу мотивації персоналу туристичних підприємств на ефективність праці.

Мотивація співробітників займає одне з центральних місць в управлінні персоналом, оскільки вона є причиною їх поведінки. Керівники не завжди чітко уявляють, які мотиви стимулюють їх підлеглих на ефективну роботу і часто переоцінюють значимість для працівників «базових мотивів», таких як безпека, зарплата, надійність і недооцінюють внутрішні стимули до роботи – творчість, ініціативність, самостійність та бажання досягти високих результатів [1].

Необхідно розробити таку систему мотивації, щоб співробітники захотіли вкласти більше сил в справу, якою вони займаються. Туристичній фірмі рекомендується застосовувати такі методи підвищення мотивації і поліпшення якості роботи працівників: у працівників туристичної фірми різні цілі і бажання, відповідно, їм необхідно надати різні можливості для роботи і професійного росту; завдання підлеглим повинні бути ясними; усунути чинники, які заважають мотивації; необхідно відстежувати рівень мотивації; керівництву необхідно виявляти цікавість не лише до роботи своїх співробітників, але і до них, як до особистостей [3].

Керівник туристичних фірм у процесі діяльності застосовують різні методи мотивування працівників. Розроблені принципи мотивації є основою на яких базується управління на всіх рівнях. Велику роль на підприємстві грають нематеріальні способи мотивації. Вони впливають на поведінку працівників дедалі більше. До нематеріальних методів стимулювання, які використовують в туристичній фірмі відносять організацію навчання і підвищення кваліфікації, різні форми публічного визнання, подяки, грамоти, відзнаки та почесні нагороди. При змішаних методах мотивування відбувається поєднання матеріального і нематеріального стимулювання. Організація заробітної плати в приватному підприємстві базується на таких принципах: враховується розмір мінімальної зарплати, який встановлює держава; заробітна плата кожного працівника залежить від його внеску в загальний результат; справедливість; матеріальне стимулювання працівників до зростання продуктивності його праці; аналіз

заробітної плати в конкуруючих фірмах; раціональна система оплати; постійний моніторинг оплати праці та виплачених винагород і премій [2].

На туристичному підприємстві повинна діяти ефективна система винагород. Чим більше функцій виконує працівник і несе більшу відповідальність, тим більша частка премій і додаткових виплат йому належить. Винагороди мають цінність для працівників і є конкурентоспроможними порівняно з іншими фірмами. Окрім заробітної плати персонал може одержувати премії та бонуси, які залежать від продуктивності його праці, кількості залучених клієнтів, виконання виробничих завдань і функцій, кінцевих результатів діяльності. Премію отримують працівники за особливі творчі успіхи, а також виконання важливих завдань [5].

Внутрішні стимули відіграють важливу роль при здійсненні стимулювання. Якщо працівник відчуває, що його експлуатують, він завжди буде незадоволений своєю роботою. Можливість проявляти свою фантазію, творчість та ініціативність викликає бажання вкласти більше сил в роботу, краще проявити себе і досягти вищих результатів. Персонал туристичного підприємства може реалізувати свій потенціал і отримати справедливу винагороду, він намагається працювати більш продуктивно.

Найвища майстерність керівника – досконало розібратися в людині, зрозуміти, що вона любить, що для неї важливе, цінне. Однією з головних задач туристичних фірм є покращення якості та лояльності персоналу. Таким чином можна стверджувати, що мотивація може здійснюватися не тільки за рахунок грошової винагороди за роботу і кар'єрного зросту, а й за допомогою інших факторів впливу на працівника, що призведе до ефективної роботи персоналу і принесе найкращі фінансові результати своєму підприємству.

Список використаних джерел

1. Афонченкова Т.М. Менеджмент і маркетинг туризму: Навч. посібн. / Т.М. Афонченкова, О.В. Булюк, Б.П. Масенко, О.В. Панченко, Н.В. Федотова. – К.: Видавництво Ліра – К, 2012. – 364 с.

2. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с.

3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. — К., «Кондор». — 2003.-296 с.

4. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 384 с.

5. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу. Навчально-практичний посібник. – К.: Товариство «Знання», КОО, 2008. – 311 с.

УДК 331.101.3

Ігнат'єва А.О.

к.е.н., доцент Фролова Н.Є.

Херсонський національний технічний університет

ПОЛІТИКА МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Політика мотивування в організації визначає основні підходи до мотивації трудової діяльності працівників і сукупність заходів, що забезпечують активність персоналу, на рівні, необхідному для реалізації цілей підприємства.

Дослідити основні аспекти політики мотивування персоналу, як одну із складових ефективності функціонування підприємства та можливості подальшого її використання.

Політика мотивування персоналу віднайшла відображення у роботах таких авторів, як Друкер П., Ветлужських Є., Зубарев А.Г., Ільїн Є.П., Єрмолов В.А., Клочков А.К. та інших.

Політика мотивації персоналу визначає рівень і необхідність стимулювання: чим більш досконалішими є соціально-трудова відносина, тим більш високою є організаційна культура і якість кадрів підприємства, тим меншою стає потреба в додатковому стимулюванні праці. Зовнішнє стимулювання позитивними і негативними методами - це тільки одна сторона мотивації. Більш ефективною є мотивація, яка йде від самої людини, як бажання працювати з

високою віддачею і зацікавленістю в результатах своєї праці. Саме цей стан людини є основною мотивацією.

Ще одним аспектом політики мотивації персоналу є статусна мотивація, пов'язана з прагненням людини отримати вищу посаду, виконувати більш відповідальну і престижну роботу[1, 33 с.].

Мотивація персоналу на торгових підприємствах здійснюється за допомогою методів менеджменту, які можна розділити на:

- адміністративні - це прямий централізований вплив суб'єкта на об'єкт управління. Орієнтування на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність трудової дисципліни, почуття обов'язку, прагнення людини трудитися в певній організації, та культура трудової діяльності;

- економічні - це методи мотивації, які мають непрямий характер управлінського впливу, тобто при його застосуванні не можна розраховувати на автоматичне отримання результату. Ці методи засновані на використанні матеріальних мотивів поведінки людей, основними вимогами, що пред'являються до них, є індивідуальність, тобто кожен працівник повинен отримати те, що він заслуговує за кінцевими результатами праці і наявність єдиної системи формування індивідуальних матеріальних винагород;

- соціально-психологічні методи управління призначені для створення і підтримки такого соціально-психологічного клімату в організації, щоб працівник робив все необхідне для досягнення цілей організації і мав би всі можливості для саморозвитку в обраному ним напрямку.

У сучасному менеджменті застосовуються й інші угруповання методів стимулювання: матеріальне і нематеріальне стимулювання.

В системі стимулювання праці заробітна плата займає провідне місце. Витрати на оплату праці складаються з: основної заробітної плати; додаткової заробітної плати; інших заохочувальних та компенсаційних виплат у формі винагород.

Нематеріальне стимулювання спрямоване на підвищення лояльності співробітників до організації одночасно зі зниженням витрат по компенсації

співробітникам їх трудовитрат [2, 97 с.]. Під нематеріальними розуміються такі заохочення, як:

- соціальне стимулювання (страхування, медичне обслуговування, путівки);
- соціально-психологічний або моральне стимулювання (суспільне визнання, престиж в організації);
- творче стимулювання (підвищення кваліфікації);
- стимулювання вільним часом (вільний час, додаткові відпустки).

Для реалізації мотиваційної політики організації необхідно розробити модель системи мотивації персоналу яке розвивається, має комплексно-цільову систему, яка забезпечує єдність інтересів підприємства і його персоналу. Процес розвитку цієї системи повинен бути безперервним і оперативно реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства.

Процес розробки і впровадження моделі системи мотивації вимагає оптимізації організаційної структури управління підприємством та в першу чергу служби управління персоналом. [3,67 с.].

Таким чином, можна зробити наступні висновки: мотивація - це спонукальна причина, привід до якого-небудь дії, активний стан людини, що спонукає його до дій, спрямованих на задоволення індивідуальних або групових потреб.

Головна мета мотиваційної політики: створення у всіх категорій співробітників організації постійної зацікавленості не тільки в сумлінному виконанні встановлених посадових функцій, але і в забезпеченні додаткових, тобто незапланованих роботодавцем, трудових результатів.

Для реалізації мотиваційної політики на будь-якому підприємстві необхідно розробити модель системи мотивації персоналу, яка забезпечує єдність інтересів підприємства і його персоналу.

Список використаних джерел

1. Ветлужских Е. Мотивація і оплата праці: Інструменти, методики. Практика / Е. Ветлужских. - - М.: Альпіна Букс, 2012, с. 33.
2. Друкер П. Практика менеджменту / П. Друкер. - М.: «Вільямс», 2013,

с. 97.

3. Єрмолов Ю. а. напрями взаємозв'язку концепцій організаційної культури і трудової мотивації в теорії управління / Ю. А. Єрмолов // Вісник ТГУ. - 2011, № 2, с. 67.

УДК: 657.371:581.6:338.43

Варламова І.С.

д.е.н., доцент Калінчук В.В.

Запорізький національний університет

ІНВЕНТАРИЗАЦІЯ ЯК МЕТОД КОНТРОЛЮ ПОТОЧНИХ БІОЛОГІЧНИХ АКТИВІВ РОСЛИННИЦТВА

Контроль є однією з важливих функцій в діяльності підприємства. Необхідність внутрішнього контролю поточних біологічних активів рослинництва обумовлюється тим, що за його допомогою визначається реальний стан діяльності сільськогосподарського підприємства. Для правильного здійснення внутрішнього контролю та отримання достовірних даних найефективнішим методом контролю за наявністю і рухом поточних біологічних активів рослинництва є визначення їх фактичного стану, тобто проведення інвентаризації.

В Україні процес проведення інвентаризації регулюється Положенням про інвентаризацію активів та зобов'язань затверджене Наказом Міністерства фінансів України №879 від 02.09.2014 р [1]. Основною метою проведення інвентаризації є підтвердження фактичної наявності поточних біологічних активів, своєчасне виявлення відхилень та здійснення заходів щодо усунення їх причин, контроль за дотриманням умов вирощування. Оскільки вирощування поточних біологічних активів рослинництва тісно пов'язано із використанням земельних ресурсів, ми вважаємо доцільним проводити інвентаризацію сільськогосподарських земель. При цьому перевіряти необхідно не тільки наявність земель, а ідентифікувати їх за кадастровим номером та визначати їх юридичний стан, тобто чи має право підприємство використовувати ці ресурси.

Також визначаються ділянки, які не використовуються або використовуються не за призначенням.

Існує декілька підходів до кількості етапів інвентаризації. Ми вважаємо, що основними етапами інвентаризації є підготовчий етап, етап перевірки та підсумково-аналітичний [2].

Для здійснення річної інвентаризації поточних біологічних активів рослинництва підприємства необхідні дані бухгалтерського обліку про їх оперативні залишки. Тому на підготовчому до початку проведення підприємством інвентаризації в присутності комісії матеріально відповідальні особи складають звіт про останні проведені операції, відображають їх у складському обліку і разом з описом документів під розписку здають до бухгалтерії. Також до початку інвентаризації перевіряється стан вимірювальних приладів.

На етапі перевірки згідно з пп. 5.5 Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань незавершене виробництво рослинництва інвентаризується за об'єктами — культурами, видами посівів, робіт. Інвентаризація поточних біологічних активів рослинництва проводиться за видами таких активів, при цьому перевіряються натуральні показники (площі, засіяні озимими культурами, кількість рослин у парниках і теплицях, закладених садах, ягідниках і виноградниках) [1].

На підсумково-аналітичному етапі дані про наявність поточних біологічних активів тваринництва із зазначенням назви, відмітних ознак, включаючи номенклатурний номер, одиниці виміру і кількості фактично виявлених натуральних одиниць, записуються до інвентаризаційного опису та порівнюються з обліковими даними. Зазвичай інвентаризація проводиться традиційним способом. Проте сучасні технології дозволяють модернізувати процес проведення інвентаризації. Наприклад, сільськогосподарським підприємствам можна використовувати безпілотні літаючі апарати та знімки з космосу для інвентаризації посівних площ, сінокосів, пасовищ тощо. Це дозволить прискорити процес та зменшити використання ресурсів на проведення інвентаризації. Установлені нестачі й втрати поточних біологічних активів рослинництва, оцінюваних за справедливою вартістю, відображаються за дебетом субрахунку

947 «Нестачі і втрати від псування цінностей» та кредитом субрахунку 211 «Поточні біологічні активи рослинництва, які оцінені за справедливою вартістю».

Матеріали, складені за результатами інвентаризації, розглядаються на засіданні постійно діючої інвентаризаційної комісії, яка виявляє причини, а також винуватців нестач і надлишків, вносить пропозиції щодо поліпшення обліку, умов зберігання цінностей і т.д. Після закінчення інвентаризації можуть проводитися контрольні перевірки правильності її проведення. Їх необхідно здійснювати за участю членів інвентаризаційних комісій і матеріально відповідальних осіб, обов'язково до відкриття місця проведення інвентаризації.

Отже, інвентаризація біологічних активів повинна проводитись в три етапи, враховуючи всі процедури передбачені чинним законодавством. Інформація отримана під час проведення інвентаризації поточних біологічних активів рослинництва дозволяє отримати повну інформацію про їх наявність та стан, що дає змогу оперативно вжити необхідних заходів щодо підвищення їх ефективності.

Список використаних джерел:

1. Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань, затверджене Наказом Міністерства фінансів України від 02.09.2014 р. № 879 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1365-14>

2. Калюга Є.В. Зміст, порядок проведення і вдосконалення методичних прийомів інвентаризації. *Вісник податкової служби України*. 2001. №5. С.9-12.
УДК: 338.1

Клименко Г.О.

к.е.н., доцент Фіщенко О.М.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ

В сучасних економічних умовах господарювання підприємствам необхідно відповідати вимогам споживачів, успішно конкурувати на ринку, адаптуватися до змін зовнішнього середовища. Вітчизняні підприємства мають не просто пристосовуватись до змін у зовнішньому середовищі, а випереджати такі зміни. Сучасні умови

господарювання характеризуються пошуком стратегій, що дозволяють підприємствам виживати і розвиватись в зовнішньому середовищі. Загострення проблем, пов'язаних з обґрунтуванням і забезпеченням формування стратегії розвитку підприємства та управління цим процесом, підтверджує значущість цих питань для підприємств України.

Вагомий внесок у розвиток та розробку теоретичних, методичних та практичних основ формування стратегії управління в умовах кризи зробили Н.В. Куденко, А.П. Наливайко, Г.В. Осовська, В.С. Пономаренко, О.М. Тридід [1]. За кордоном цій проблемі присвятили дослідження І. Ансофф, О.С. Віханський, А.П. Градов, Г. Мінцберг, М. Портер, А. Томпсон, А. Чандлер та інші [2]. Проте в розглянутих роботах питанням формування стратегії підприємства з урахуванням його кризового стану приділено недостатньо уваги.

Мета дослідження полягає у розробці та формуванні певного механізму стратегії розвитку підприємства в умовах кризи з метою забезпечення його фінансової стійкості та платоспроможності.

Висока імовірність виникнення і розвитку кризи в процесі діяльності будь-якого підприємства зумовлює необхідність впровадження певної стратегії управління, яка повинна ґрунтуватися на розробці комплексу заходів виходу із кризи та подолання неплатоспроможності. Останнім часом це набує значного поширення, однак розуміння сутності цього напрямку управління, його змісту, особливостей, теоретичного підґрунтя ще знаходиться на стадії формування. Тобто, механізм стратегії управління підприємством в умовах кризи повинен включати організаційний та реалізаційний етапи [1].

Організаційний етап розробки стратегії розвитку підприємства в умовах кризи визначає певні напрями так званій ланцюг системоутворюючих елементів, що включає місію, мету, аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища, вибір стратегії, планування реалізації стратегії та оцінку потенційної її ефективності (рис. 1) [2].

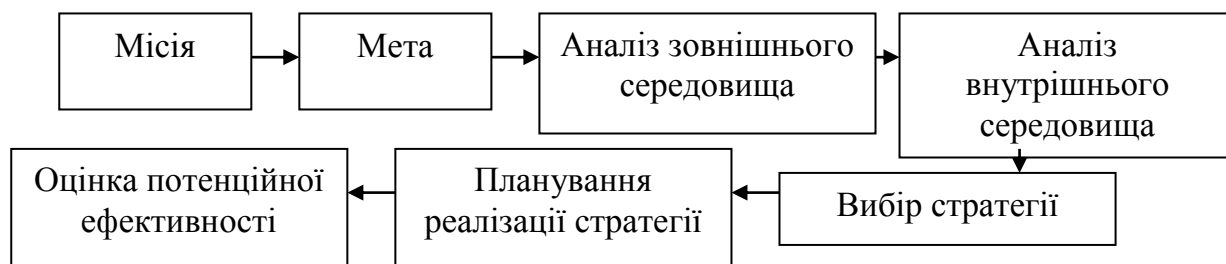


Рис. 1. Послідовність організаційного етапу механізму формування стратегії управління підприємством в умовах кризи [2]

Після організаційного етапу необхідно визначити складові етапу реалізації стратегії розвитку підприємства в умовах кризи, що включає проведення моніторингу зовнішнього та внутрішнього середовища, оцінку сценарію стратегії (як фактичного, так й прогнозованого), розробку заходів щодо недопущення або подолання кризи, реалізацію від повідних заходів та оцінку їх ефективності (рис. 2) [2].

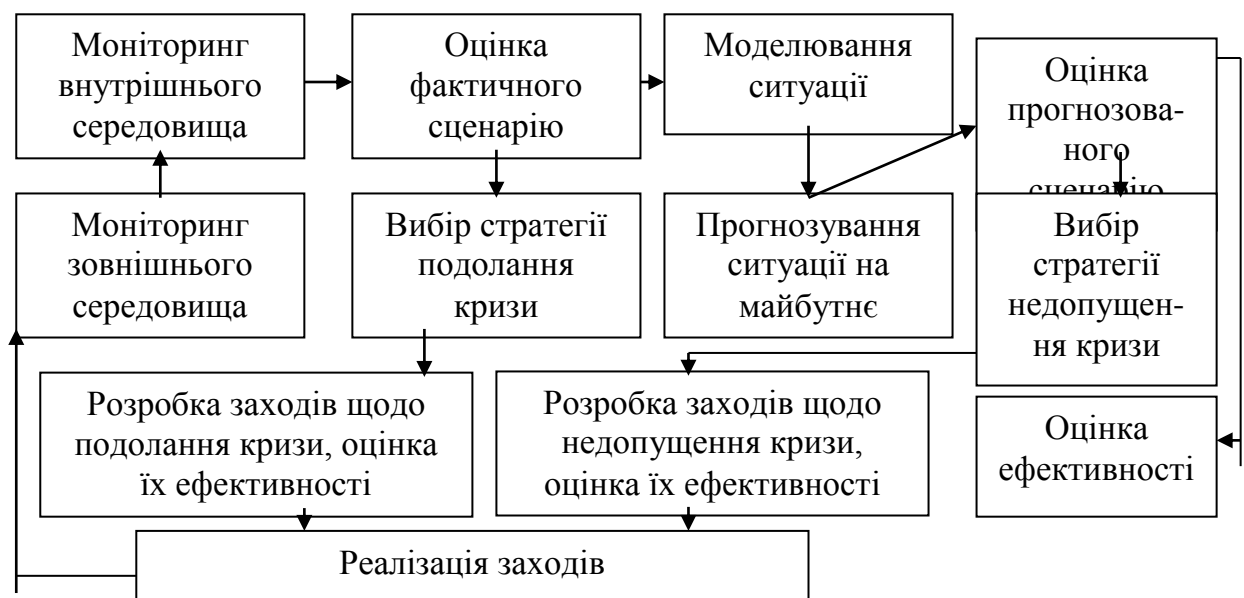


Рис. 2. Етап реалізації механізму стратегії управління підприємством в умовах кризи [2]

Таким чином, криза в переважній більшості випадків зароджується на організаційному етапі (помилки в управлінні, дезорганізація, неоптимізовані бізнес-процеси і т. д.) [2]. Реалізація визначеної стратегії розвитку в умовах кризи з урахуванням організаційного та реалізаційного етапів дозволяє діагностувати, а відповідно, і запобігати осередкам зародження кризи задовго до того, як першопричини кризи негативно вплинуть на стан підприємства і воно перейде у фазу фінансово-економічної кризи, що буде лише наслідком організаційно-структурної кризи, а не його першопричиною [3].

Однак, не може бути стратегії, придатної для всіх підприємств, як не існує єдиного універсального стратегічного антикризового управління. Кожне підприємство є особливим, тому й процес формування стратегії для нього

індивідуальний і залежить від позиції підприємства на ринку, динаміки його розвитку та потенціалу, поведінки конкурентів, характеристик виготовленої продукції (надання послуг), стану економіки, підприємницького середовища та багатьох інших чинників [3].

Запропонована механізму стратегії розвитку підприємства в умовах кризи з використанням організаційного та реалізаційного етапу – це базова концепція реалізації стратегічного антикризового управління підприємством та може бути інструментом, використання якого дозволяє вирішувати основні завдання антикризового управління з урахуванням сучасних умов господарювання в Україні.

Список використаних джерел

1.Гринько Т.Т. Стратегія як інструмент антикризового управління на підприємстві – Електронний ресурс – Режим доступу – file://Downloads/econ_2013_8_13.pdf

2.Воробйова О. К. Стратегічні аспекти антикризового управління – Електронний ресурс – Режим доступу – <http://donduet.edu.ua>

3.Літовченко Ю.О. Вибір та обґрунтування стратегії розвитку підприємства в умовах кризи – Електронний ресурс – Режим доступу – <http://www.business-inform.net>

УДК 338.24

Кондратенко В.О.

к.е.н., доцент Клименко С.Є.

Запорізький національний університет

ВИКОРИСТАННЯ ПРОЕКТНОГО ПІДХОДУ ДЛЯ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНИХ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В ХХІ столітті в умовах динамічного розвитку ринкової економіки зростають вимоги до соціально-економічної адаптованості та відповідного рівня

функціонування усіх галузей та сфер економіки України. Прогресивний розвиток науки, техніки і технологій, інноваційність та висока наукомісткість сучасного виробництва висувають особливі вимоги до шляхів розвитку інформаційно-телекомунікаційної сфери [1, с. 9].

Сфера телекомунікацій як складова сфери зв'язку та інформатизації має стратегічне значення для сталого розвитку й стабільного функціонування виробничої і соціальної інфраструктури України, що призначена для задоволення потреб фізичних та юридичних осіб, органів державної влади в телекомунікаційних послугах [3, ст. 3, ч. 2].

Це можливо зробити лише за умов стабільної роботи підприємств телекомунікаційної сфери, що спрямована на подальший успішний розвиток. Відтак, телекомунікаційні підприємства повинні бути динамічними, адаптивними, швидко реагувати на стрімкий, схильний до кардинальних змін телекомунікаційний ринок. Унаслідок цього інформаційно-телекомунікаційні послуги не можуть ефективно поширюватись без налагодженого механізму управління даними послугами.

Одним із елементів успіху в цьому процесі є правильно обрана, адаптована до сьогодення система управління й контролю за діяльністю об'єктів економіки, яка врахує всі можливі проблеми, недоліки, суперечності та кризові явища у майбутньому. Це дуже непросте завдання потребує вивчення кола суперечностей і проблем, що виникли на даному етапі та гальмують подальший розвиток підприємств телекомунікаційної галузі в Україні. Формування моделі структури проблем управління телекомунікаційними підприємствами з використанням проектного підходу допоможе послідовно й детально проаналізувати суперечності та проблеми для їх подальшого розв'язання. Інтеграція цієї структури у систему управління телекомунікаційним підприємством надасть можливість менеджменту підприємства своєчасно реагувати й швидко вирішувати проблеми, що постають у процесі управління життєдіяльністю об'єктом телекомунікаційного ринку.

Питанням дослідження суперечностей і проблем в економіці й філософії присвячено багато робіт: з точки зору системного підходу – О.О. Богданов,

зарубіжних та вітчизняних економістів – це А. Файоль, Ф.У. Тейлор, Л.О. Лігоненко, А.А. Чухно, А.В. Кузьмінов, В.М. Орлов, В.М. Гранатуров, П.П. Воробієнко та ін.

Незважаючи на велику кількість наукових досліджень, публікацій і накопичений практичний досвід у теорії і практиці структуризації й розв'язання суперечностей та проблем на необхідному етапі розвитку підприємства, все ще залишаються аспекти, розглянуті недосить повно. Вони стосуються розробки моделі структури проблем для сприяння швидкісному та спрощеному їх вирішенню у сучасних динамічних умовах техніко-технологічного та інформаційного розвитку економіки.

Сфера послуги телекомунікаційного ринку в Україні як складова сфери послуг країни відноситься до однієї з найбільш динамічних за розвитком сфер економіки. Але, сьогодні в Україні існує, так званий, феномен цифрової нерівності, цифрової прірви (digital divide) – поділ окремих верств населення на основі нерівного доступу до сучасних технологій. Це особливо актуально для споживачів важкодоступних сільських, гірських районів та соціально вразливих груп споживачів: малозабезпечені сім'ї, пенсіонери та інваліди [2, с. 120].

Підхід до вирішення суперечностей і проблем повинен бути цілеспрямований та структурований. У процесі глобалізації національної економіки і в період трансформації ринкових відносин в Україні телекомунікаційна галузь як складова сфери зв'язку та інформатизації є головною «артерією», що постачає, обробляє, допомагає споживати інформацію і потребує швидкого реагування на соціально-економічні протиріччя, що виникають, та їх загострення у вигляді проблем. Для того, щоб вирішити це, необхідно комплексно підійти до системи управління об'єктом телекомунікацій та впровадити у його діяльність проектний підхід.

Все це потребує певних дій з боку менеджменту телекомунікаційних підприємств в Україні, які полягатимуть у запровадженні на підприємстві корпоративної методології управління проектами, що надасть змогу комплексно підійти до вирішення проблем загальної системи управління на усіх соціально-

економічних рівнях об'єкта та приведення останнього на бажаний фінансово-економічний та соціальний рівень. Але це вимагатиме певних, конкретних обмежень на виробництві й використання трудових і матеріальних ресурсів. Слід також зазначити, що в умовах стрімкого розвитку українського телекомунікаційного ринку зростає конечність постійного моніторингу та аналізу отриманих даних на предмет реального стану справ і необхідність своєчасного реагування й усунення протиріч, що зароджуються.

Список використаних джерел

1. Економіка телекомунікацій: навч. посіб. [для студентів вищих навчальних закладів]; за заг. ред. В.М. Орлова. – О.: ОНАЗ ім. О.С. Попова, 2014. – 512 с.
2. Гранатуров В.М. Проблеми організаційно-економічного забезпечення розвитку телекомунікаційних мереж майбутніх поколінь / В.М. Гранатуров // Наукові праці ДОННТУ. Серія: економічна. – 2014. – № 5. – С. 118-124.
3. Закон України «Про телекомунікації» від 18.11.2003 № 1280-IV, зі змінами від 19.04.2014 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/про%20телекомунікації>.

УДК [005.95:331.108.22]:664.8

Костерна А.В.

к.е.н., доцент Власенко Н.А.

Херсонський національний технічний університет

ПЛАНУВАННЯ КІЛЬКОСТІ ПЕРСОНАЛУ У КОНСЕРВНОМУ ВИРОБНИЦТВІ

Ефективність діяльності сучасних підприємств, їх активна позиція в бізнес-середовищі та конкурентоспроможність все більше залежить від людського фактору, тобто персоналу господарюючих суб'єктів. На сучасному етапі планування потреб у персоналі є невід'ємної складової процесу менеджменту людських ресурсів, головна функція якого – кількісне і якісне визначення потреб

у персоналі й розробка заходів щодо забезпечення промислових підприємств необхідними фахівцями для досягнення певної мети.

Проблема планування потреб у персоналі постійно перебуває в центрі уваги. Цій проблемі присвячені роботи вчених, які належать до різних наукових шкіл, це Бандурам С.І., Гришнова О.А., Данюк В.М., Довгань Л.Є., Завадський І.С., Колотий А.М., Немцов В.Д., Сай І.А., Семикіна М.В., Таран М.О., Федорняк Л.С., Шило Л.А., Шегда А.В. та інші. Однак враховуючи складність та актуальність питання, планування чисельності персоналу на консервному підприємстві потребує подальших досліджень.

Метою даної роботи є дослідження потреби в основному виробничому персоналі для виробництва консервів «Огірки в маринаді».

Основною метою розробки плану по праці й кадрам є визначення науковообґрунтованої потреби в персоналі. Вихідними даними для розрахунків названого плану є виробнича програма, план технічного розвитку й підвищення ефективності виробництва, нормативні й інструктивні матеріали по роботі і т.д.

Чисельність виробничих робітників в консервному виробництві, їхній склад за професіями встановлюють на кожній ділянці та робочому місці виходячи з мінімальнонеобхідних витрат праці, які забезпечують повне та своєчасне обслуговування обладнання й виконання всього обсягу робіт, який впливає з виробничої програми підприємства та особливостей виробничого процесу певної ділянки консервного виробництва.

Таблиця 1 - Операції, обладнання та кількість робітників, що його обслуговують

Найменування обладнання	Марка	Кількість заправленого обладнання	Тип операції	Загальна кількість робітників
Перекидач контейнерів	А 9-КРЖ	1	Машинна	1
Інспекційний роликотий транспортер	А 9-КМФ	2	Машино-ручна	12
Щіткова мийна машина	Т КУМ-3	1	Машинна	1
Вентиляторна машина для мийки	А КМБ-3	1	Машинна	

Бланшувач	Р КБШ-1	1	Машинна	1
Машина для обрізки кінців	А 9-КПГ/2	1	Машинна	1
Машина для нарізання	А 8-КМП	1	Машинна	
Ванна для маринування	В-4-РЗ	1	Апаратурна	1
Збірна ємність		1	Апаратурна	
Накопичувальний стіл, контроль тари	PZ100	1	Машино-ручна	2
Шпаритель для тари		1	Машинна	1
Наповнювач (фасувальна машина)	ДН1-3-63	1	Машинна	
Закочувальна машина	Б 4-КУТ	1	Машинна	1
Автоклав	АВ-2	4	Апаратурна	2
Лінія складської обробки	А9 КМС «Тайфун»	1	Машинна	3

Для розрахунків чисельності категорії «основні виробничі робітники», була складена схема технологічного процесу виробництва консервів, в нашому випадку консервів «Огірки в маринаді». Після розробки технологічної схеми розрахована спряженість технологічного обладнання на кожному процесі, що агрегуються в лінію виробництва названих консервів (марки обладнання і їх розрахункова кількість представлена в табл. 1).

Далі були описані операції, які виконуються на кожному технологічному процесі, встановлено їхній тип, особливості виробництва консервованої продукції певного асортименту на кожному робочому місці.

Залежно від типу обладнання, ступеню автоматизації й механізації виробничих процесів на консервному виробництві визначають наступні операції: ручні (укладання банок у сітки автоклава, зважування допоміжних матеріалів), машино-ручні (інспекція, контроль якості вінчика банки), машинні (бланшування, закочування банок, етикетировка), апаратурні (стерилізація в автоклавах) і автоматичні (комплексно-автоматизовані (обслуговування вакуум випарних установок).

На основі проведених досліджень на кожній технологічній операції була розрахована оптимальна чисельність основних виробничих робітників, результати дослідження представлені в табл. 1.

Також було встановлено, що на ручній операції «укладання банок у сітки автоклаву» буде потрібно 4 робітника, на ручну операцію «зважування компонентів маринаду і їх просівання» – 1 робітник, на операцію «приготування маринаду» – 1 робітник.

Узагальнюючи вище сказане можна зробити висновок, що на сучасному етапі планування потреб у персоналі є невід'ємною складовою процесу менеджменту людських ресурсів, головна функція якого – кількісне і якісне визначення потреб у персоналі, що забезпечить його ефективне використання.

УДК 336.7

к.е.н., доцент Кравченко В.П.

Центральноукраїнський національний технічний університет

КАПІТАЛ БАНКІВ: СКЛАДОВІ ТА ДЖЕРЕЛА ФОРМУВАННЯ

Важливою та актуальною проблемою у сучасній банківській системі України, являється недосконалість комплексного підходу до оптимізації структури капіталу. Питання, пов'язані з дослідженням різних видів капіталу в банках та їх вплив на результативну діяльність розглянуті не повною мірою.

Поняття «банківський капітал» ототожнюють з такими термінами, як «власний капітал», «власні кошти» тощо.

Також визначають, що банківський капітал є об'єктом власності та розпорядження. Отримання права власності щодо капіталу банку проходить у період його заснування, коли власники вносять певну суму коштів для формування статутного капіталу банківської установи [1].

Ми вважаємо, що саме власний капітал є об'єктом власності. Тому, що він являє собою грошові кошти та виражену у грошовій формі частину майна, які

належать його власникам для забезпечення економічної самостійності і фінансової стійкості банку.

Регулятивний капітал - це власний капітал банку. Регулятивний капітал банку включає основний і додатковий капітал [2].

Основний капітал включає статутний капітал і розкриті резерви, які створені або збільшені за рахунок нерозподіленого прибутку, надбавок до курсу акцій і додаткових внесків акціонерів у статутний капітал, загальний фонд покриття ризиків, що створюється під невизначений ризик при проведенні банківських операцій, за винятком збитків за поточний рік і нематеріальних активів.

Додатковий капітал, за умови затвердження Національним банком, може включати нерозкриті резерви, резерви переоцінки, гібридні капітальні інструменти і субординований борг. Також Національний банк України має право визначати інші складові додаткового капіталу, а також умови та порядок його формування. Додатковий капітал не може бути більш як 100 відсотків основного капіталу.

Для здійснення банківських операцій та надання послуг з метою одержання прибутку використовують, саме залучений та позичений капітал.

Найбільш суттєвим і важливим джерелом формування та збільшення ресурсної бази банків виступає залучений капітал. Залучений капітал банки використовують для проведення кредитних та інших активних операцій. Використання залученого та позиченого капіталу для покриття поточних збитків з економічного погляду неприпустимо, оскільки вони самі є боргом банку перед кредиторами і вкладниками.

Також, одним із джерел поповнення ресурсів комерційного банку є позики, одержані від національного банку в порядку підтримання ліквідності, а також міжбанківські кредити. Міжбанківський кредит - це позичковий капітал комерційного банку, що передається іншому банку у тимчасове користування на умовах повернення і платності. Банки залучають міжбанківські кредити для: розширення своєї кредитної діяльності з клієнтами; отримання прибутку на купівлі-продажу ресурсів; регулювання банківської ліквідності та виконання вимог щодо обов'язкового резервування.

Таким чином, власний капітал, позичений та залучений капітал є складовими капіталу банку і виконують різні функції. Тому, для оптимізації структури капіталу в банках, необхідно:

- проводити комплексний аналіз капіталу з урахуванням всіх його складових, що дозволить надати їм фактичну оцінку стану;
- чітко визначити функціональне призначення кожної складової капіталу банку, що дозволить розробити стратегію ефективного їх залучення та розподілу;
- визначити вплив кожної складової на результативний показник капіталу та провести аналіз їх елементів, це дозволить встановити їх рівень ефективного використання.

Вищевикладене свідчить про те, що капітал банку та його складові є багатофункціональними та неоднорідними за змістом. Капітал банку є вагомим чинником економічної ефективності комерційного банку. Від оптимізації структури капіталу, залежить фінансова стійкість та стабільність банківської установи.

Список використаних джерел

1. Власний капітал банку як основа формування банківського капіталу: Наука молода № 21/Л. О. Галапуп. - Тернопільський національний економічний університет. 2014. – 103-109 с.

2. Глосарій банківської термінології [Електронний ресурс]: Національний банк України /. – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua>.

УДК: 331.005.95/.96

Менглебей В.Д.

к.е.н., доцент Кравченко С.І.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ПОБУДОВИ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективне функціонування підприємств залежить, безпосередньо, від забезпеченості ресурсами та оптимального їхнього використання. Основним

ресурсом, якість якого першочергово впливає на діяльність підприємств, завжди був та залишається людський капітал. Саме задоволеність персоналу своєю роботою, майстерність та кваліфікація є головними джерелами процвітання будь-якого підприємства. При цьому робота працівників буде злагодженою та стабільною, якщо кожний етап їхньої діяльності аналізується, регламентується та контролюється, чому й сприяє ефективна система управління персоналом.

Проблемам теорії та практики управління персоналом присвячено велику кількість наукових праць закордонних та вітчизняних фахівців: Амоша О.І., Блэк Дж., Браверман А., Дзюба С.Г., Журавльов П.В., Іванцевич Дж.М., Колпаков В.М., Лобанов А.А., Пагрушев В.Д., Поклонський Ф.Ю., Рак М.Г., Синк Д.С., Скударь Г.М., Томпсон А.А., Шекшня С.В. та ін. Але всебічний аналіз опублікованих праць засвідчує необхідність подальшого дослідження цієї багатогранної проблеми з метою систематизації.

Мета дослідження полягає у формуванні рекомендацій щодо підвищення ефективності системи управління персоналом в умовах кадрової стратегії підприємства з урахуванням сучасних умов господарювання в Україні.

Головна мета управління персоналом передбачає поєднання його навчання, підвищення кваліфікації та стимулювання до високопродуктивної праці [1]. При цьому задля максимально ефективного управління персоналом в умовах побудови кадрової стратегії необхідно дотримуватися таких принципів:

1. Людина – основа корпоративної культури: коли людей ставлять на вершину змін, вони стають рушійною силою цих змін.

2. Менеджмент для всіх – управління має здійснюватися на трьох рівнях: вище керівництво, середнє («команда») і нижня ланка («співробітники»).

3. Ефективність – критерій успіху підприємства: досягнення мети має бути з мінімальним використанням ресурсів і максимальним отриманням результату.

4. Якість – критерій ефективності. Працювати необхідно із всіма п'ятьма взаємозалежними підсистемами: особиста якість, якість команди, якість продукції, якість сервісу і якість організації.

5. Команда – це критерій успіху підприємства: усі команди й окремі співробітники роблять внесок як в успіхи, так і в провали організації.

6. Навчання – ключ до розвитку та змін і неодмінна частина життєво важливого

процесу просування підприємства [2].

Серед напрямів підвищення ефективності системи управління персоналом в умовах побудови кадрової стратегії підприємства слід визначити такі:

1. Удосконалення структури управління, максимальне її спрощення, децентралізація більшості функцій, визначення повноважень керівництва з урахуванням кваліфікацій та особистих якостей.

2. Автоматизація та організація робочих місць для забезпечення оптимальних умов праці.

3. Розробка інформаційної системи підприємства, що забезпечує ефективний комунікаційний зв'язок між співробітниками та підрозділами.

4. Розробка системи прийняття рішень, правил і процедур управління, системи стимулювання.

5. Розробка системи підбору, навчання, оцінки та переміщення керівних кадрів, планування кар'єри керівників, застосування стилю керівництва, адекватного внутрішнім і зовнішнім чинникам, що впливають на підприємство.

6. Перехід від системи планування за принципом «зверху вниз» до «зустрічного» або змішаного планування, за якого цільові завдання спускаються «зверху вниз», а способи їхнього вирішення формуються за принципом «знизу нагору» [3].

7. Надання соціального захисту та гарантій.

9. Робота зі створення корпоративної соціальної культури [3].

Таким чином, задля підвищення ефективності управління персоналом кожне підприємство самостійно обирає свій шлях, який залежить від специфіки діяльності та особливостей вже сформованої системи управління. Керівник неодмінно має усвідомлювати, що найвища ефективність управлінської діяльності буде досягнута в тому випадку, коли застосовуватимуться різноманітні методи в комплексі з огляду на цілі та кадрову стратегію підприємства.

Список використаних джерел

1. Пошелюжна Л. Б. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах. / Л. Б. Пошелюжна. – Електронний ресурс. – Режим доступу – <http://www.nbu.gov.ua>.

2. Корсаков Д. О. Організаційна діагностика системи управління персоналом підприємства. / Д. О. Корсаков. – Електронний ресурс – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua>.

3. Дідур К.М. Шляхи підвищення ефективності системи управління персоналом на підприємстві // Дідур К.М. Економічні науки – Електронний ресурс. – Режим доступу. – www.edu.com.ua

4. Пікалов В. Л. Щодо проблем управління талановитими працівниками суб'єктів господарської діяльності / В. Л. Пікалов // Академічний огляд. – 2017. – №1. – С.116-121.

УДК: 338:24

Панченко Н.

к.е.н., доцент Шилова Л.І.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Виробничий потенціал підприємства є одним з найбільш важливих складових потенціалу промислових підприємств, економічні результати діяльності яких створюють створюють матеріальні передумови соціально-економічного розвитку суспільства. Виробничий потенціал як сукупність виробничих ресурсів і можливостей визначає не тільки внутрішньогосподарські відносини на підприємстві, а й забезпечує ефективність підприємницької діяльності та конкурентоздатність у ринковому середовищі.

Проблема формування та ефективного використання виробничого потенціалу постійно звертає на себе увагу науковців, що підтверджується працями таких відомих вчених, як Герасимчук В. Г., Горяча О. Л., Добикіна О. К., Донець Ю. Ю., Дзюба О. М., Іщук С. О., Должанський І.З., Загорна Т.О. та інш. Проте швидкість зміни економічної ситуації обумовлює необхідність виявлення, встановлення і використання нових можливостей і ресурсів у формуванні і розвитку виробничого потенціалу промислових підприємств.

Метою роботи є вдосконалення алгоритму формування виробничого потенціалу для забезпечення ефективного функціонування підприємства

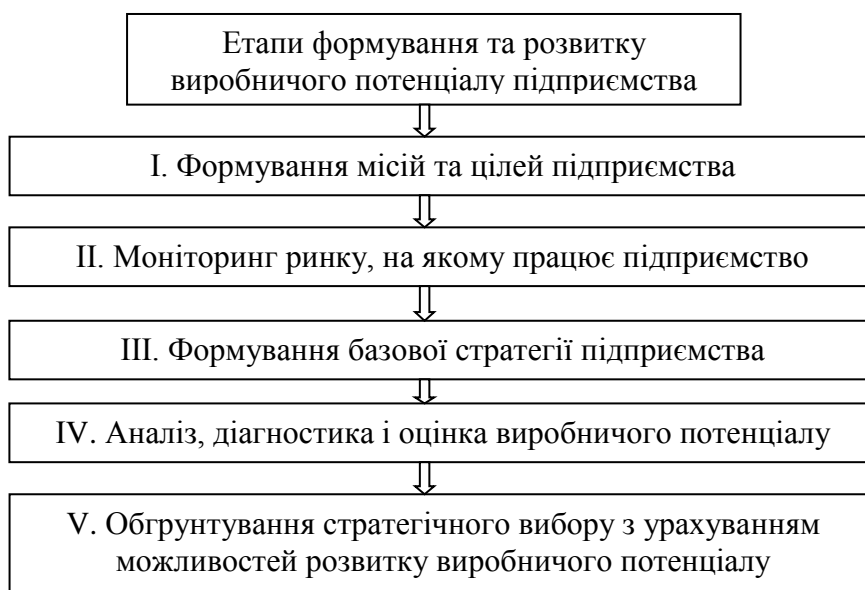
Процес формування і розвитку виробничого потенціалу має певні організаційно-економічні особливості, які здійснюють значний вплив на економічні результати діяльності підприємства. Відповідно до двох типів відтворення можна виділити два основних типи формування виробничого потенціалу:

- 1) просте формування потенціалу підприємства, яке здійснюється в незмінних обсягах для відновлення спожитих факторів виробництва і забезпечення безперервності його функціонування;
- 2) розширене формування потенціалу підприємства, яке передбачає кількісний та якісний розвиток виробничих факторів, а також інших складових потенціалу, котрі забезпечують вищу результативність його діяльності [1].

Розвиток виробничого потенціалу має особливе значення для промислового підприємства, оскільки створює передумови для отримання позитивного фінансового результату та підвищення ефективності його діяльності.

Тому в процесі формування та розвитку виробничого потенціалу необхідно дотримуватися певних принципів. До таких принципів доцільно віднести: цілісність – всі складові елементи потенціалу слугують для досягнення однієї загальної мети, тобто виробництву матеріальних благ та послуг відповідно до потреб споживачів; поєднання економічних інтересів розвитку виробництва з регіональними та загальнодержавними; задоволення потреб споживачів у високоякісних продукції, роботі, послугі; охорона довкілля – процес формування та нарощення виробничого потенціалу на підприємстві повинен забезпечити рівновагу всіх компонентів природи при задоволенні потреб споживачів і нанесенні найменшої шкоди навколишньому середовищу; системність – проявляється в тому, що виробничий потенціал повинен бути системою, яка пов'язує в єдине ціле цілі, ресурси і процеси, що проходять на даному підприємстві [2, с. 96].

Процес формування виробничого потенціалу, як і будь-який економічний процес потребує систематизації, що передбачає виділення окремих етапів, виконання яких є необхідною умовою його подальшого розвитку (рис.1). Серед цих етапів треба виділити моніторинг динамічного зовнішнього середовища, основною складовою якого є ринок, на якому працює підприємство. Це потребує постійної адаптації підприємства до умов функціонування ринку.



Джерело: [розробка автора]

Відповідно, виникає необхідність постійної модифікації основних елементів виробничого потенціалу, що може бути досягнуто за умови активізації інноваційної діяльності.

Таким чином, виробничий потенціал є складною, динамічною системою, яка перебуває у взємозв'язку з усіма складовими потенціалу підприємства. Ефективність механізму формування виробничого потенціалу залежить від специфіки діяльності промислового підприємства, обґрунтування та доцільності встановлених стратегічних орієнтирів

Список використаних джерел:

1. Іщук С. Концептуальні засади формування та розвитку виробничого потенціалу промислових підприємств [Текст] / С. Іщук // Регіональна економіка. – 2011. – № 2. – С. 48–56

2. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібн. [Текст] / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2008. – 316 с.

УДК 331.101.3

Скирда К.В., Качалов М.О., Доценко Є.О.

к.е.н., доц., проф. Кравченко С.І.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

КОНТРОЛІНГ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

У сучасних умовах господарювання в системі управління підприємством важливу роль відіграє мотивація персоналу, рівень якої безпосередньо впливає на основні показники ефективності виробництва. При цьому існує адекватна необхідність застосування методів управління мотивацією, що інтегрують всі функції менеджменту. Таку методичну підтримку прийняття управлінських рішень забезпечує концепція контролінгу.

Наукове дослідження проблем ефективного управління персоналом на принципах контролінгу можна простежити в працях як закордонних, так і вітчизняних вчених-економістів. Серед них істотний внесок в розвиток концепції внесли П. Хорват, А. Кармінський, Е. Майер, Д. Хан, Г. Панченко, Н. Данілочкіна, С. Фалько, О. Гасило та інші. Однак наявні формулювання контролінгу мотивації демонструють досить різноплановий підхід до розуміння його сутності та змісту, що вносить певну складність у подальший розвиток концепції й успішне її впровадження в практику українських підприємств. Беручи до уваги необхідність систематизації теоретичних знань в області контролінгу мотивації, метою даної статті є уточнення його суті, шляхом аналізу і систематизації наявних підходів до визначення цієї категорії, а також характеристики етапів її здійснення.

Як свідчить проведене дослідження, можна виділити кілька укрупнених підходів до визначення контролінгу мотивації персоналу. Так, існує поширена думка, що дана категорія є процесом, орієнтованим на досягнення поставлених цілей. Наприклад, Р. Манн і Е. Майер, представляють контролінг мотивації як

набір систематичних дій, який служить для перевірки фактичного рівня мотивації співробітників щодо стандартів або планів.

Представники іншого підходу трактують контролінг мотивації як засіб інформаційно-аналітичної та методологічної підтримки в процесі прийняття рішень з управління мотивацією персоналу. Так, Данілочкіна Н., Лозовський Л., Стародубцева Є. вказують, що «контролінг - це інструмент планування, обліку, аналізу поточного стану, який використовується для прийняття рішень на базі системи збору та обробки інформації».

Узагальнюючи основні підходи, логічним є подальший аналіз контролінгу мотивації персоналу як впорядкованої сукупності певних дій, спрямованих на виявлення відповідності встановлених показників рівня мотивації, координацію подальшого напрямку розвитку системи, допомогу в подальшому плануванні.

Контролінг спрямований на забезпечення досягнення цілей системи мотивації на основі вдосконалення підходів до планування, моніторингу та регулювання рівня мотивації персоналу. Беручи до уваги специфіку контролінгу мотивації персоналу, можна зробити висновок, що сутність даної категорії розкривається у взаємозв'язку і послідовності виконання ряду наступних дій, спрямованих на досягнення мети.

1. Встановлення стандартів - планових показників або цілей, які повинні бути досягнуті протягом функціонування систем мотивації. Дані критерії доцільно розділяти на кількісні, які можуть бути виміряні та виражені у вигляді доходів, витрат, часу або якісні, які неможливо виміряти в вартісному або натуральному вираженні.

2. Вимірювання фактичних показників відповідно до їх специфікою. Ісаєв А. пропонує здійснювати діагностику шляхом проведення на підприємстві соціологічних заходів, таких як опитування, психологічні тести, діагностичне інтерв'ю, проєктивні методики. Вимірювані показники, пов'язані з результативністю, визначаються шляхом зіставлення витрат на стимулювання працівників з рівнем приросту продукції, продуктивності праці, обсягу продажів і т.п.

3. Виявлення відхилення фактичних показників рівня мотивації від планових. Ступінь відхилення висловлює тенденції існуючої невідповідності - позитивні чи негативні, а також рівень їх прояву.

4. Прийняття управлінських рішень щодо усунення відхилень - виявлення необхідності повторного застосування системи мотивації (без змін або ж відкоригованого), в іншому випадку констатується її неспроможність.

Проведений етимологічний аналіз різних визначень контролінгу мотивації персоналу, а також виявлення його сутності дозволяє зробити висновок, що це спосіб управління показниками рівня мотивації, що являє собою сукупність і порядок дій, спрямованих на усунення відхилення фактичних значень показників від запланованих. Подібний спосіб управління мотивацією необхідний для прийняття рішень менеджерами компанії про направлення дій в системі матеріального і нематеріального стимулювання персоналу організації.

Правильне розуміння і практичне застосування концепції контролінгу мотивації сприятиме стабільному розвитку якості роботи персоналу в довгостроковому періоді та здійсненню переходу українських підприємств на новий рівень соціально-економічних відносин.

Список використаних джерел

1. Ричи Ш. Управление мотивацией: учеб. пособ. для вузов / Ш. Ричи, П. Мартин; пер. с англ, под ред. проф. Е. А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.

2. Безчасний Л.К., Монастирська Г.В. Мотивація наукової діяльності в умовах транзитивної економіки // Регіональні перспективи. - 2002. - № 3-4. - с. 61-63

3. Богиня Д. П. Інноваційна праця в умовах трансформації економіки / Д. П. Богиня // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. — 2008. — № 2 (12). — С. 40–43.

4. Гриньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія / В. М. Гриньова, І. А. Грузіна. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2007. – 184 с.

5. Гусев, А.Н. Диагностика трудовой мотивации: опыт разработки методики /А.Н. Гусев, Е.А. Стрижова // Национальный психологический журнал, - М.: МГУ имени М.В. Ломоносова, - 2010. - № 1 (3). - С. 128-133.

УДК 330.341

Сьомченко А.А.

д.е.н, професор Шмиголь Н.М.

Запорізький національний університет

НЕОБХІДНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується суттєвими змінами в усіх сферах соціально-економічної життєдіяльності. Довготривалий економічний спад після відновлення незалежності України обумовив зниження соціальної активності підприємств, а сучасні кризові тенденції негативно позначаються на виконанні соціальних функцій державними інститутами. Це, поряд з постійними трансформаційними процесами, нестабільною політичною ситуацією, зовнішніми та внутрішніми загрозами безпеці країни призводить до зниження якості життя населення й негативно впливає на розвиток економіки [2, С. 43-51].

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) – це відповідальність бізнесу перед суспільством, яка проявляється у виконанні зобов'язань підприємств. Така практика активно використовується іноземними підприємцями у своїй діяльності, а в Україні, на жаль, вона ще не знайшла широкого розповсюдження. Хоча соціально відповідальний бізнес, як показує практика, є запорукою успішного розвитку економіки країни.

Тому впровадження принципів соціальної відповідальності у бізнес-процеси сучасних підприємств виступає вагомим чинником їх подальшого конкурентоспроможного розвитку та набуває першочергового значення при вирішенні ряду соціальних проблем (зайнятості, матеріальної допомоги, навчання тощо).

Дослідженням впровадження принципів КСВ займалися як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, а саме Колот А.М. [1], Дейч М.Є. [2], Шаповал Є.М. [3] та багато інших.

Метою дослідження є встановлення необхідності впровадження корпоративної соціальної відповідальності на українських підприємствах, а також визначення переваг, що досягаються за допомогою принципів КСВ.

Основними мотивами, які спонукають вітчизняні та зарубіжні компанії підвищувати корпоративну соціальну відповідальність є наступні:

- розвиток персоналу компанії, що не лише запобігає плинності кадрів, але й дозволяє залучати кращих спеціалістів із ринку праці;
- потреба забезпечити зростання продуктивності праці в компанії;
- покращення іміджу компанії та зростання репутації;
- реклама товарів і послуг;
- висвітлення діяльності компанії в засобах масової інформації;
- стабільність і стійкий розвиток компанії в довгостроковій перспективі;
- можливість залучення інвестиційного капіталу;
- збереження соціальної стабільності в суспільстві [1, С. 189-210].

Поступово і українські компанії впроваджують принципи КСВ, особливо великі підприємства, які працюють в інших країнах або мають іноземних інвесторів. Для прискорення таких тенденцій необхідна розробка національних програм розвитку КСВ. Для цього на державному рівні потрібно працювати над питаннями соціальної відповідальності органів державної влади, поширювати обмін практиками компаній з оцінки економічної ефективності проектів, потрібно заохотити компанії до подання соціальних звітів.

В Україні КСВ-діяльністю займаються як іноземні, так і великі вітчизняні підприємства та корпорації, наприклад: «Нова Пошта», «Оболонь», «Небесна Криниця», «Воля» та інші.

Донедавна соціально-відповідальна політика українських підприємств обмежувалась винятково благодійністю. Проте у сучасних умовах також існує

практика впровадження соціальної відповідальності організації у відносини зі своїми працівниками, постачальниками та споживачами у межах реалізації концепції партнерського маркетингу.

Формування та розвиток вітчизняної моделі КСВ дозволить гармонізувати цілі соціальної політики держави та бізнес цілі компаній українського бізнес-середовища. За умов підтримки держави, наслідування досвіду успішних практик КСВ міжнародних і вітчизняних компаній партнерство держави та бізнесу перетвориться у потужний ресурс розвитку корпоративної соціальної відповідальності компанії перед навколишнім середовищем, суспільством, громадою, соціально незахищеними верствами населення, а отже й у ресурс сталого розвитку [3, с. 157].

Таким чином, для ефективного розвитку корпоративної соціальної відповідальності необхідно поєднати всі структурні елементи підприємства: економічні, екологічні та соціальні.

Соціальна відповідальність бізнесу в Україні покликана підпорядкувати виробництво інтересам споживача, застосувати новітні технології, використовувати грошові кошти в межах країни, створити робочі місця, урізноманітнити і збагатити зміст праці та активізувати її мотивацію, забезпечити відповідний рівень оплати праці, підвищити відповідальність і дисциплінованість працівників, надати їм рівні можливості для реалізації своїх інтелектуальних та творчих здібностей, забезпечити відповідну якість умов праці, побуту і відпочинку, адже розв'язання соціальних питань є важливим завданням для сучасного підприємства, як і отримання прибутку та економічне зростання компанії.

Список використаних джерел

1. Колот А.М. та ін. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія // за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. Київ: КНЕУ, 2012. 501 с.
2. Дейч М.Є. Соціальна відповідальність: теоретико-методологічні основи

змістовного визначення. Соціальна економіка. 2013. №1. С. 91-99. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/se_2013_1_11

3. Шаповал В.М. Соціальна відповідальність бізнесу в структурі управління економікою: монографія. Дніпропетровськ : Державний ВНЗ «НГУ». 2011. 357 с.

УДК 336.1

Томченко Я.Г.,

к.е.н., професор Пальчевич Г.Т.

Центральноукраїнський національний технічний університет

ФІНАНСОВИЙ РИНОК УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Фінансовий ринок вважається найважливішим сектором фінансування економіки країни, від ефективності розвитку якого залежить стабільність та прогнозованість усіх економічних процесів у суспільстві. Економічна роль фінансового ринку полягає в його здатності об'єднати дрібні, розрізнені грошові кошти в інтересах усього суспільного нагромадження. Це дає змогу активно впливати на концентрацію та централізацію виробництва та капіталу, забезпечити рух фінансових потоків, перехід вільних фінансових фондів (заощаджень) в інвестиції.

Теоретичні та практичні аспекти функціонування фінансового ринку досліджені в наукових працях таких вчених-економістів, як: Л. Алексеєнко, Д. Акерлоф, М. Алле, В. Базилевич, О. Барановський, Дж. Бьюкенен, А. Гальчинський, В. Геєць, Г. Марковіц, С. Онишко, О. Сохацька, Н. Шелудько, І. Школьник та ін. Однак сьогодні потребують поглибленого вивчення питання оцінки сучасного стану та визначення перспектив розвитку фінансового ринку та його ролі у забезпеченні структурної перебудови економіки, досягненні її збалансованості, активізації інвестиційних процесів.

Метою дослідження є аналіз реалій розвитку фінансового ринку в Україні та окреслення перспектив його розвитку.

Фінансовий ринок представляє собою механізм, що забезпечує переміщення потоків грошових фондів від суб'єктів, які мають заощадження, до суб'єктів, які потребують інвестицій (позичальників) [2]. У загальному вигляді фінансовий ринок слід розглядати як специфічну сферу грошових відносин, що виникають у процесі руху фінансових фондів між державою, юридичними та фізичними особами за допомогою спеціалізованих фінансових інститутів [7].

Функціями фінансового ринку є: мобілізація тимчасово вільних грошових коштів через продаж цінних паперів; фінансування відтворювального процесу; сприяння переливу капіталу між галузями та компаніями; підвищення ефективності економіки в цілому [1].

В Україні правове регулювання діяльності фінансового ринку забезпечує Конституція, закони України, постанови Верховної Ради та Укази Президента України. Безпосередньо до фінансового ринку належать: Закон України «Про цінні папери та фондову біржу»; Закон України «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні»; Закон України «Про Національну депозитарну систему та особливості електронного обігу цінних паперів в Україні»; Постанова Верховної Ради України «Про Концепцію функціонування і розвитку фондового ринку України»; Указ Президента України «Про інвестиційні фонди та інвестиційні компанії». Регулятивною діяльністю на фінансовому ринку України займаються Національний банк України, Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку та Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг [4; 5].

Сьогодні фінансова система України переживає одну з найбільших криз за часи незалежності, що відображається на діяльності фінансового ринку країни. Скорочення економічної активності, торговельні дисбаланси спричинили девальвацію та прискорення інфляції до 30% річних. Зважаючи на нестабільність української економіки та фінансового ринку, як її невід'ємної складової, було прийнято рішення про створення фінансової системи, що здатна забезпечувати сталий економічний розвиток за рахунок ефективного перерозподілу фінансових ресурсів в економіці на основі розбудови повноцінного ринкового

конкурентоспроможного середовища згідно зі стандартами Європейського Союзу. Це передбачено в «Комплексній програмі розвитку фінансового сектору України до 2020 року», затвердженій Постановою Правління Національного банку України від 18 червня 2015 року [6].

Досягнення мети Програми забезпечуватиметься шляхом реалізації низки взаємопов'язаних заходів, спрямованих на комплексне реформування фінансового сектору. В основу покладено такі базові принципи: регуляторна апроксимація фінансових послуг України до правил та норм ЄС; лібералізація фінансових ринків та набуття режиму внутрішнього ринку з ЄС у сфері фінансових послуг; незалежність та ефективність роботи регуляторів, здійснення нагляду на основі оцінки ризиків; прозорість та високі стандарти розкриття інформації учасниками фінансового сектору та регуляторами; відповідальність та довіра між учасниками фінансового сектору та регуляторами; цілісність фінансової системи, всебічний захист прав кредиторів, споживачів та інвесторів [3].

Таким чином, стабільність фінансової системи держави та її ефективність залежать насамперед від розвитку фінансового ринку. Стратегія розвитку фінансового ринку України, викладена в «Комплексній програмі розвитку фінансового сектору України до 2020 року», дійсно може надати можливість для розвитку вітчизняного фінансового ринку та забезпечить його прозорість, створить сприятливі умови для потенційних інвесторів та стабілізації фінансової системи країни, підвищить ліквідність фінансових інструментів ринку.

Список використаних джерел

1. Адаменко І.П. Особливості розвитку фінансового ринку України / І.П. Адаменко, Л.С. Селіверстова // Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід. – 2018. - №9. – С. 13-17.

2. Клименко В. В. Фінансовий ринок [текст] : навч. посіб. / за ред. Павлова В. І. [В. В. Клименко, Л. М. Акімова, Л. М. Докієнко] – К. : «Центр учбової літератури», 2015. – 358 с.

3. Оновлена Комплексна програма розвитку фінансового сектору України до 2020 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=73007243>

4. Офіційний сайт Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.nssmc.gov.ua/>

5. Офіційний сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.nfp.gov.ua/>

6. Постанова «Про затвердження Комплексної програми розвитку фінансового сектору України до 2020 року» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0391500-15>

7. Юхименко П. І., Федосов В. М., Лазебник Л. Л. та ін. Теорія фінансів: Підручник / За ред. проф. В. М. Федосова, С. І. Юрія. — К.: Центр учбової літератури, 2010. — 576 с.

УДК 331.522.

Шамшурова Т. Ю.

к.е.н., доцент Шилова Л. І.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ВУГЛЕДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Діяльність будь-якого підприємства значною мірою залежить від трудових ресурсів, ефективність використання яких проявляється у рівні продуктивності праці. На сьогоднішній день забезпечення зростання

продуктивності праці в умовах трудової міграції стає найбільш проблемним напрямом діяльності на вугледобувних підприємствах, що представляють одну з базових галузей національної економіки.

Як відмічається в «Концепції реформування та розвитку вугільної промисловості на період до 2020 року» [1], більшість вугледобувних підприємств перебуває у кризовому стані. Відсутність стимулюючих факторів для досягнення беззбиткової роботи у разі отримання вугледобувними підприємствами державної підтримки на покриття витрат із собівартості, низькі ціни на вітчизняну вугільну продукцію, які майже на третину нижчі за імпорту, відсутність будь-яких реальних кроків щодо приватизації шахт та інші проблемні питання значною мірою з кожним роком погіршують ситуацію у галузі державного сектору економіки.

Особливо негативною стала ситуація останні декілька років. Спостерігається стійка тенденція зниження обсяги видобутку вугілля і продуктивності праці, підготовки і ведення гірничих виробок (рис. 1).

На сьогодні вугільна промисловість представлена 150-ма шахтами, з них 69 шахт не працювало, у тому числі 49 – через територіальне розташування на непідконтрольній Україні території. Технічне переоснащення більшості державних шахт залишається вельми проблематичним, а державна підтримка єдиного об'єкту нового будівництва – шахти №10 «Нововолинська» протягом багатьох років, у тому числі і на 2018 рік, відбувається у таких вкрай недостатніх обсягах [2].

Вугільна промисловість вже тривалий час страждала від кризових явищ, загострення яких прийшлося на початок переходу України до ринкових відносин. Це було обумовлено низкою причин: використання застарілого обладнання, складність горно-геологічних умов, суттєвий рівень корупції в галузі тощо [4, с. 67].

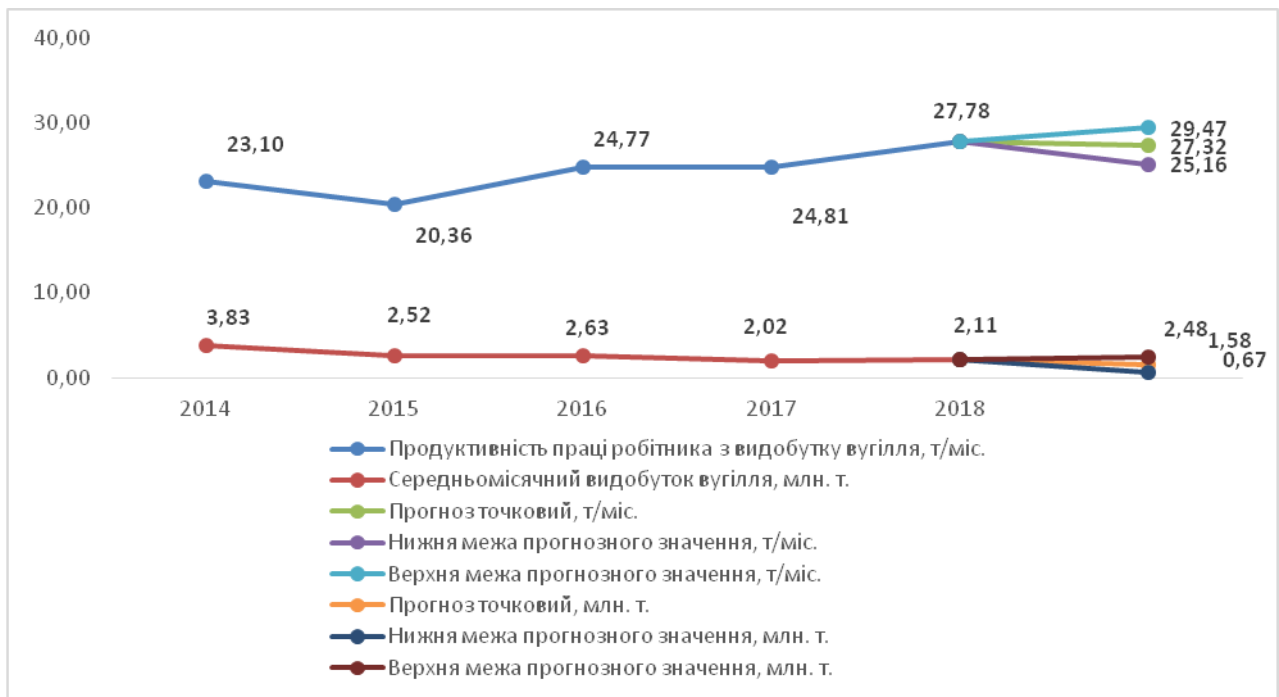


Рис. 1 Динаміка середньомісячного видобутку вугілля і продуктивності праці робітника вугледобувного підприємства, т/міс.

(Побудовано за даними [3])

На рівень продуктивності праці на вугледобувних підприємствах мають вплив такі чинники, як середньодобовий або середньорічний видобуток вугілля, розвиток та стан гірничих робіт, технічне оснащення і рівень використання машин та механізмів в шахті і на поверхні, структура чисельності працівників, режим і організація праці, стан трудової дисципліни тощо.

Суттєве значення для реалізації і розвитку виробничого потенціалу вугледобувних підприємств має стан та динаміка основних засобів підприємства, зокрема активної частини (машин, механізмів). Разом з цим, впровадження нової техніки і використання сучасних технологій не забезпечить належного зростання продуктивності праці, якщо не будуть підготовлені висококваліфіковані кадри, здатні забезпечити ефективне використання цієї техніки і не будуть створені передумови, що оптимально забезпечуватимуть оптимальну роботу нової техніки з роботою інших технологічних процесів виробництва. Оновлення техніки і застосування передових технологій підвищуватиме безпеку шахтарської праці, що мінімізує втрати трудових ресурсів, знизить рівень матеріальних витрат у перспективі.

Кадрова проблема вугледобувних підприємств, пов'язана з плинністю персоналу, має місце на вітчизняних підприємствах (рис. 2). До основних причин плинності персоналу можна віднести незадоволення важкими умовами праці, рівнем і своєчасністю оплати праці. Вирішення проблеми дефіциту трудових ресурсів за рахунок найму нових працівників не відбувається повною мірою, що негативно впливає на продуктивність.

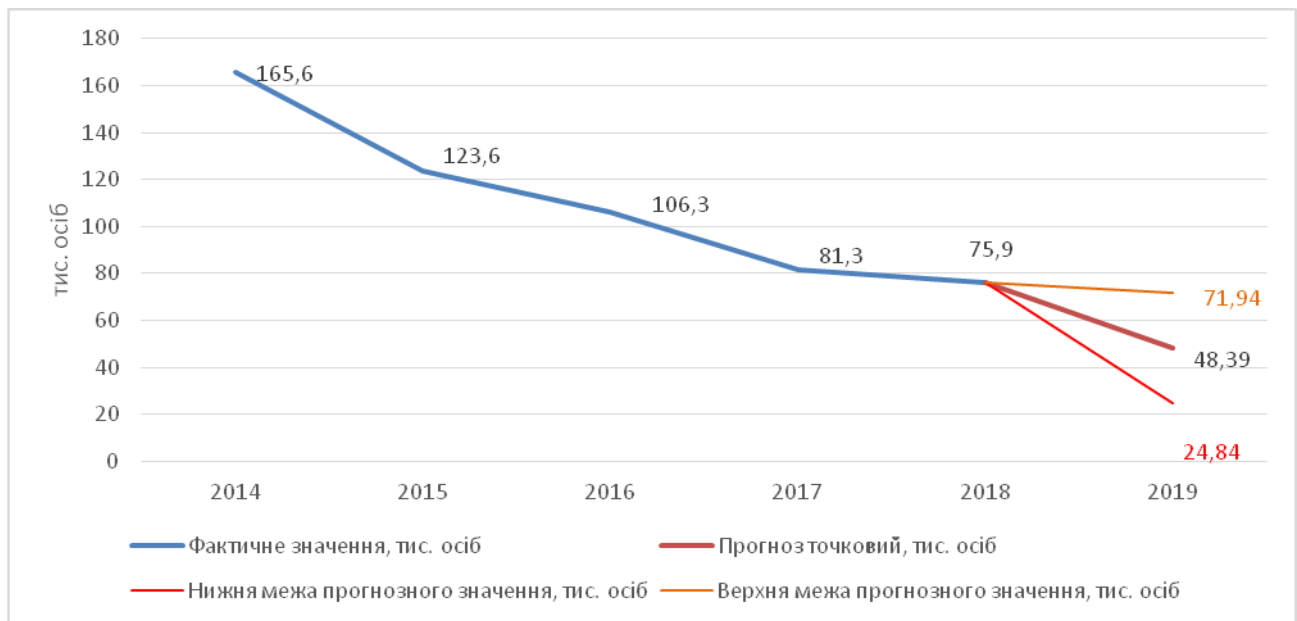


Рис. 2 Динаміка середньої кількості працівників, зайнятих на підприємствах з видобутку вугілля в Україні
(Побудовано за даними [5])

Знизити рівень плинності персоналу дозволить удосконалення організації виробництва, праці, підвищення заробітної плати і забезпечення своєчасності її виплати, покращення умов праці тощо.

Основними шляхами вирішення проблем, пов'язаних з продуктивністю праці на вугледобувних підприємствах можуть стати: розробка стратегічних планів розвитку підприємства; залучення інвестиційних коштів; механізація та автоматизація процесів видобутку вугілля; модернізація наявного обладнання; пошук резервів зниження трудомісткості; удосконалення методів управління та мотивації; поліпшення використання робочого часу за рахунок скорочення простоїв і невиходів на роботу; поглиблення і розвиток поділу і кооперації праці; поліпшення нормування праці; впровадження технічно і організаційно

обґрунтованих норм виробітку та нормативів чисельності допоміжних і обслуговуючих робітників; підвищенням дисциплінованості, трудової активності.

Список використаних джерел

1. Концепція реформування та розвитку вугільної промисловості на період до 2020 року [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/733-2017-%D1%80>

2. Офіційний сайт Всеукраїнського об'єднання організацій роботодавців «Федерація роботодавців ПЕК України». Про виробничо-технічну та економічну діяльність вугільної промисловості України за січень — вересень 2018 року. - Режим доступу: <http://frupek.org.ua>

3. Міністерство енергетики та вугільної промисловості України. Інформація про роботу вугільного комплексу. – Режим доступу: http://mpe.kmu.gov.ua/minugol/control/uk/publish/officialcategory?cat_id=24518323

4. Зайцева Л. С. Аналіз чинників росту продуктивності праці на вугільних підприємствах / Л. С. Зайцева // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. - № 4, Т.1. – С. 66 – 69.

5. Середньооблікова кількість штатних працівників за видами економічної діяльності у промисловості [електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/gdn/Arch_sok_pr_u.htm

Секція 2. Фінансування інноваційних процесів в підприємстві

УДК 330.341.1

Задорожна Ю.В.

асистент Панкова М.В.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ МЕТОДІВ ОЦІНЮВАННЯ РИЗИКІВ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ

Основою для дослідження та розробки заходів з управління ризиками в інноваційній діяльності є оцінка ризику, яка виступає результатом процесу оцінювання. У наукових джерелах поняття «оцінювання» часто трактується, як метод або процес дослідження наслідків та результатів певної діяльності шляхом вивчення цінності діяльності, досягнення цілей, адекватності обставинам, відповідності стандартам управління різних сфер діяльності. Тому чим точніше підібрані методи оцінювання та управління ризиками, тим меншим стає чинник невизначеності. В таких умовах необхідним є дослідження існуючих методів оцінювання ризиків, а також урахування в цих методах особливостей інноваційної діяльності.

Метою роботи є порівняльний аналіз основних методів оцінювання ризиків інноваційних проектів задля підвищення обґрунтованості управлінських рішень.

Аналіз наукових праць щодо ризик-менеджменту нововведень [1-7] дозволив виділити, що для визначення величини ризику використовуються дві групи методів: апіорні та емпіричні. Перші ґрунтуються на теоретичних положеннях і формулюють вимоги щодо результатів певних рішень, другі – на вивчення минулих подій та узагальненні інформації (наприклад, статистичної). Результати досліджень дозволили сформулювати порівняльну характеристику основних методів кількісної оцінки ризику в інноваційній діяльності, яка представлена в таблиці 1.

Таблиця 1 – Порівняльна характеристика методів кількісної оцінки ризиків

Характеристики	Назва методу кількісної оцінки ризику					
	Статистичний метод	Аналіз чутливості	Метод сценаріїв	Експертних оцінок	Метод дерева рішень	Імітаційне моделювання (Монте-Карло)
Переваги методу	Імовірнісна оцінка ризику математично достатньо добре розроблена	Об'єктивність, теоретична прозорість, простота розрахунків, економіко-математична природність результатів та наочність їх тлумачення	Врахування впливу одразу декількох факторів на ефективність проекту	Можливість використання досвіду експертів; доступність використання методу	Дозволяє співвіднести суб'єктивні та об'єктивні оцінки можливих дій; наочність методу	Усуває суб'єктивізм менеджерів; враховує вплив одразу декількох факторів на ефективність проекту
Недоліки методу	Орієнтація на констатацію існуючої ситуації, а не на прогнозування майбутніх результатів	Орієнтація на зміну лише одного фактору	Невизначеність, розмитість меж сценаріїв; оцінити вірогідність виникнення кожного зі сценаріїв дуже складно	Результати оцінки значною мірою залежать від кваліфікації, інтуїції експертів	Складність виділення чинників ризику й оцінки ступеня їх впливу на збільшення чи зменшення ризику проекту	Складність розрахунків та важкість розуміння імітаційних моделей
Умови застосування	Відомі дані про минулі періоди господарювання	Наявність детальних даних про проект чи діяльність	Наявність детальних даних про проект чи діяльність	Дефіцит інформації	Відомі чинники ризику та ступінь їх впливу	Наявність даних про проект чи діяльність
Сфера застосування	Визначення зони ризику, якісна оцінка	Кількісний аналіз ризиків	Кількісний підхід в аналізі та управлінні ризиками	Ідентифікація та ранжування ризиків, якісна оцінка	Аналіз ризиків віртуального проекту	Кількісна оцінка інтегрального ризику проекту
Точність оцінки	Незначна	Середня	Висока	Незначна	Висока	Найвища
Витрати	Середні	Незначні	Середні	Значні	Значні	Значні
Можливість урахування дій чинників ризику	Незначна	Практично неможливо врахувати	Незначна	Практично неможливо врахувати	Висока	Найвища

Проведене дослідження методів кількісного аналізу ризиків дозволяє зробити наступні висновки.

1. Використання методу аналогій та статистичного методу аналізу ризиків носить доволі обмежений характер, це обумовлено тим, що, по-перше, інноваційні проекти не мають аналогій, які впроваджувалися раніше; по-друге, на даний момент в Україні відсутня офіційна статистична інформація щодо успішності інноваційних проектів та ризиків, які виникають при здійсненні інноваційної діяльності.

2. При аналізі ризиків суттєву роль відіграє обсяг та якість вихідних даних. Якщо є значна база даних щодо динаміки ризикоутворюючих факторів, то можливе застосування методів імітаційного моделювання. В іншому випадку більш логічним є використання методу експертних оцінок.

3. Велике значення має терміновість, фінансові та технічні можливості підприємства. Наприклад, метод імітаційного моделювання доцільно використовувати для аналізу ризиків на великих підприємствах, оскільки даний метод складний і трудомісткий, потребує використання спеціального програмного забезпечення. Тому для малих підприємств витрати на придбання, впровадження та навчання персоналу щодо використання подібних програмних продуктів можуть виявитися досить значними і недоцільними.

4. При виборі методів аналізу слід приймати до уваги не лише глибину розрахункових даних, але і горизонт прогнозування показників, які впливають на рівень ризиків.

Отже, кожен з методів має певні переваги і недоліки, і обирається в залежності від наявної інформації про стан зовнішнього і внутрішнього середовища функціонування підприємства. Оскільки кожний з проаналізованих методів має недоліки, то в практичній діяльності слід використовувати сукупність методів. Звичайно отримані різними методами результати будуть різнитися, але дослідження розходжень між ними дозволить виявити чинники, які враховуються в одних методах і відсутні в інших, що впливає на неточність оцінки й достовірності результатів. Аналіз розходжень у результатах дасть змогу виявити існуючі тенденції розвитку майбутніх подій з погляду ризику тих чи інших видів

діяльності. Це сприятиме більш точному прогнозуванню ступеня ризику конкретних інноваційних проектів.

Список використаних джерел:

1. Бланк И.А. Управление финансовыми рисками – К.: Ника-Центр, 2005.
2. Васин С.М. Управление рисками на предприятии: учебное пособие/ С.М.Васин, В.С.Шутов – М.: КНОРУС, 2010.
3. Грачева М.В. Управление рисками в инновационной деятельности: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям/ М.В.Грачева, С.Ю. Ляпина – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010.
4. Івченко І.Ю. Економічні ризики: Навчальний посібник – Київ: «Центр навчальної літератури», 2004.
5. В.В. Гавриленко, О.А. Шумейко «Імітаційне моделювання інвестиційних ризиків засобами MS EXCEL та MATHCAD»/ Збірник наукових праць МННЦ ІТіС №12, Київ – 2007.
6. П.Микитюк. Імітаційне моделювання інвестиційно-інноваційних ризиків/П.Микитюк// Галицький економічний вісник – 2012 – №2(35) – с.136-144.
7. Старостіна А.О., Кравченко В.А. Ризик-менеджмент: теорія та практика: Навчальний посібник – К.: ІВЦ «Видавництво «Політехніка», 2004.

УДК 658.152

Макуха О.А.

асистент Панкова М.В.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПІДХОДІВ ДО ТРАКТУВАННЯ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ

Однією з необхідних складових успішної реалізації інвестиційних проектів є своєчасне покриття їх потреби у фінансових ресурсах. На шляху досягнення цього, перед підприємством виникає цілий комплекс

задач. Вирішити їх покликано фінансове забезпечення інвестиційної діяльності, ефективна організація якого можлива лише за визначених його істотних постійних властивостей, тобто сутності.

Питання аналізу сутності, механізму, складових фінансового забезпечення інвестиційної діяльності розглядалися такими вченими, як Федулова І.В., Москаль О.І., Сокирська І.Г., Колодізев О.М., Возняк Г.В., Кузнецова А.Я., Зимовець В.В. та інші. Але віддаючи належне науковим напрацюванням вчених з даного питання, слід зазначити, що відсутній єдиний підхід до тлумачення сутності фінансового забезпечення інвестиційної діяльності, у зв'язку з чим існує необхідність в подальшому її уточненні.

Пашова С.М. розглядає фінансове забезпечення як “процес покриття витрат за рахунок фінансових ресурсів, що акумулюються суб'єктами господарювання і державою” [1].

Проте Колодізев О.М. визначає фінансове забезпечення як “сукупність економічних відносин, що виникають з приводу пошуку, залучення та ефективного використання фінансових ресурсів, а також організаційно- управлінських принципів, методів і форм впливу цих ресурсів на розвиток національної економіки” [2].

Наведені визначення відрізняються одне від одного підходом до тлумачення фінансового забезпечення. Дослідження наукових робіт з питань фінансового забезпечення дозволило виділити два таких підходи: процесний та системний.

Процесний підхід до визначення фінансового забезпечення поділяють такі науковці, як: Пашова С.М., Сокирська І.Г., Ільїна К.О., Зінько Н.Я., Онишко С.В., Щур Р.І. Авторські визначення фінансового забезпечення за процесним підходом зобразимо у вигляді таблиці 1.

Таблиця 1 – Процесний підхід до визначення фінансового забезпечення

Автор	Фінансове забезпечення – це
Пашова С.М.	“процес покриття витрат за рахунок фінансових ресурсів, що акумулюються суб'єктами господарювання і державою” [1].
Сокирська І.Г.	“реалізація безперервного характеру відтворювальних процесів за рахунок власних і залучених фінансових ресурсів з виокремленням механізму фінансового забезпечення, формування структури капіталу, планування і бюджетування та балансування грошових потоків” [3].
Ільїна К.О.	“процес формування ресурсної бази підприємства” [4].
Зінько Н.Я.	“процес пошуку та вибору джерел фінансових ресурсів підприємства” [5]
Онишко С.В.	“цілісний процес, що охоплює власне фінансове забезпечення, можливості нагромадження і відтворення фінансових ресурсів, а також його регулятивний потенціал” [6].
Щур Р.І.	“процес формування та використання фінансових ресурсів за допомогою оптимізації співвідношення всіх його форм, що дає змогу створити такі обсяги фінансових ресурсів інвестиційної діяльності, від яких інвестиційний проект функціонував би не тільки беззбитково, але й сприяв інвестиційному розвитку національної економіки”[7].

Таким чином, за даним підходом у загальному вигляді фінансове забезпечення – це процес формування та використання фінансових ресурсів, що включає пошук джерел фінансування, оптимізацію їх структури, планування, бюджетування та балансування грошових потоків.

Системний підхід до визначення фінансового забезпечення поділяють такі науковці, як: Колодізєв О.М., Москаль О.І., Возняк Г.В., Оспіщев

В.І., Юрій С.І., Юркевич О.М. Авторські визначення фінансового забезпечення за системним підходом зобразимо у вигляді таблиці 2.

Таблиця 2 – Системний підхід до визначення фінансового забезпечення

Автор	Фінансове забезпечення – це
Колодізев О.М.	“сукупність економічних відносин, що виникають з приводу пошуку, залучення та ефективного використання фінансових ресурсів, а також організаційно-управлінських принципів, методів і форм впливу цих ресурсів на розвиток національної економіки” [2].
Москаль О.І.	“сукупність економічних відносин, що виникають з приводу пошуку, залучення і ефективного використання фінансових ресурсів та організаційно-управлінських принципів, методів і форм їх впливу на соціально-економічну життєдіяльність” [8].
Возняк Г.В.	“комплекс методів та важелів впливу на діяльність підприємства, який реалізується в різних формах через відповідну систему фінансування” [9].
Оспіщев В.І	“реалізується на основі відповідної системи фінансування, що здійснюється в трьох формах: самофінансування, кредитування та зовнішнє фінансування” [10].
Юрій С.І.	“система, що покликана забезпечувати розподільчі та перерозподільчі процеси з метою утворення доходів і фондів грошових коштів” [11].
Юркевич О.М.	“сукупність взаємопов'язаних елементів (суб'єктів, об'єктів, джерел і методів фінансування інноваційної діяльності), спрямованих на стимулювання фінансування інноваційної діяльності, здійснення якої потребує значної концентрації фінансових ресурсів для отримання певного економічного ефекту” [12].

Таким чином, за системним підходом фінансове забезпечення – це сукупність економічних відносин, що виникають з приводу пошуку, залучення, ефективного використання фінансових ресурсів та комплекс методів і важелів впливу на діяльність підприємства через відповідну систему фінансування.

Отже, систематизація існуючих підходів до визначення фінансового забезпечення інвестиційної діяльності дає змогу виявити основні атрибути досліджуваної категорії та використовувати їх в залежності від предметної сфери аналізу.

Список використаних джерел:

1. Пашова С.М. Сучасний стан та перспективи стабілізації інноваційно-інвестиційної діяльності в Україні / С. М. Пашова // Банківська система України в умовах глобалізації фінансових ринків – Черкаси : ЧІБС УБС НБУ, 2009.

2. Колодізев О.М. Фінансове забезпечення інноваційного розвитку національної економіки : дис. д-ра екон. наук : спец. 08. 00. 08 «Гроші, фінанси і кредит» / О. М. Колодізев; Державний вищий навчальний заклад «Українська академія банківської справи Національного банку України». – Суми, 2011.

3. Сокирська І.Г. Діагностика фінансового забезпечення діяльності підприємства / І. Г. Сокирська // Фінанси України. – 2003. – № 1. – С. 89-93.

4. Ільїна К.О. Формування системи фінансового забезпечення інноваційного розвитку у відкритій економіці України : автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.08 / Ільїна Катерина Олександрівна ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. – Л., 2011. – 20 с.

5. Зінько Н.Я. Удосконалення банківського та небанківського фінансування інноваційної діяльності в Україні: автореф. дис. . канд. екон. наук : 08.00.08 / Н. Я. Зінько ; НАН України, Ін-т регіон. дослід. – Л., 2007 – 20 с.

6. Онишко С.В. Механізм фінансового забезпечення інноваційного розвитку економіки України : автореф. дис. д-ра екон. наук : 08.04.01 / С.В. Онишко; НАН України, Ін-т екон. прогнозування. – К., 2004. - 32 с.

7. Щур Р.І. Теоретичні засади інвестиційного розвитку/ Р.І. Щур// Вісник прикарпатського національного університету – 2010.

8. Москаль О.І. Фінансове забезпечення розвитку агропромислового

виробництва регіону (на матеріалах Чернівецької області): автореф. дис. канд. екон. наук / О. І. Москаль. – К., 2001. – 16 с.

9. Возняк Г. В. Інноваційна діяльність промислових підприємств та способи її фінансування в Україні : монографія / Г. В. Возняк, А. Я. Кузнєцова. – К. : УБС НБУ, 2007 – 183 с.

10. Близнюк О.Г. Фінанси: навч. посіб. / О. Г. Близнюк, Л. І. Ланкова, В. І. Оспіщев та ін.; за ред. І. В. Оспіщева. – К.: Знання, 2006. – 415 с.

11. Юрій С.І. Фінанси: навчально-методичний посібник. – Тернопіль: ТАНГ, 2002. – 207 с.

12. Юркевич О.М. Фінансове забезпечення інноваційної діяльності в економіці України : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.04.01 / О.М. Юркевич ; Київ. нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – К., 2006. – 20 с.

УДК 336.64

Моклюк Л.М.

асистент Попова С.П.

Центральноукраїнський національний технічний університет

ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Результативність фінансових показників діяльності підприємства забезпечується створенням ефективною структурою його капіталу. Дотримуючись певних пропорцій власного і позикового капіталу, можна досягти необхідного рівня фінансової незалежності, рентабельності, а також максимізувати ринкову вартість підприємства. Незважаючи на велику кількість праць, присвячених проблемі обґрунтування оптимальної структури капіталу, вона нині не втратила своєї актуальності.

Науковим питанням теорії та практики формування структури капіталу присвячено багато праць вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких варто відзначити таких вчених як І.О. Бланк, Т.В. Головкин, В.М. Поддєрьогін,

В.О. Подольська, С.В. Сагова, Г.В. Савицька, О.В. Яріш, К. Маркс, Д. Ріккардо, П. Самуельсон, А. Сміт, І. Фішер та ін.

Метою дослідження є узагальнення теоретичних підходів та пошук шляхів збалансованості та оптимізації структури капіталу підприємства.

До сьогодні не сформовано єдиного універсального методу оптимізації структури капіталу, застосовуючи який підприємство визначило б оптимальне співвідношення між власним і позиковим капіталом. Однак переважна більшість науковців, зокрема І.О. Бланк, Т.В. Головка, С.В. Сагова, Н.І. Лахметкіна, В.О. Подольська, О.В. Яріш, вважають, що оптимальна структура капіталу являє собою таке співвідношення використання власних і позикових ресурсів, за якого забезпечується найбільш ефективна пропорція між коефіцієнтом рентабельності власного капіталу та коефіцієнтом фінансової стійкості, тобто максимізується ринкова вартість підприємства [2].

При виборі оптимального співвідношення джерел фінансування підприємства необхідно враховувати переваги та недоліки кожної складової.

Власний капітал характеризується такими позитивними якостями: простота залучення, більш висока дохідність та здатність генерувати прибуток (не сплачується відсоток за користування), підвищення конкурентоспроможності підприємства за рахунок збільшення його платоспроможності й фінансової стійкості, зниження ризику банкрутства.

Однак до недоліків слід віднести: обмеженість обсягу залучення, часто власний капітал, що залучений із зовнішніх джерел, має більш високу вартість порівняно із позиковим капіталом.

Таким чином, підприємство, що використовує лише власний капітал, має найвищий рівень фінансової стійкості (коефіцієнт автономії рівний одиниці). Але така політика обмежує темпи розвитку підприємства, а також не використовує фінансові можливості приросту прибутку на вкладений капітал.

Перевагами використання позикового капіталу є: більші обсяги залучення особливо при високому кредитному рейтингу; можливість

зростання фінансового потенціалу підприємства; здатність генерувати зростання рівня рентабельності власного капіталу за рахунок ефекту фінансового важелю; більш низька вартість в порівнянні з власним капіталом; використання механізму податкового коректора; різноманітність джерел і можливість пошуку більш дешевого позикового капіталу.

До недоліків залучення позикових коштів слід віднести: ризик втрати фінансової стійкості та втрати платоспроможності; можливість банкрутства в разі несплати боргу; висока залежність вартості позиченого капіталу від кон'юнктури фінансового ринку; зменшення розміру прибутку в зв'язку з необхідністю сплачувати відсотки; обмеженість напрямів використання кредиту кредитним договором, цільове спрямування; наявність штрафних санкцій за порушення умов кредитного договору; складність процедури залучення [3].

Основні, найбільш поширені, методичні підходи до вирішення завдання оптимізації структури капіталу різняться за певними критеріями:

1) за критерієм максимізації рівня прогнозованої фінансової рентабельності - ґрунтується на багатоваріантних розрахунках рівня фінансової рентабельності за різної структури капіталу на основі розрахунку ефекту фінансового левериджу;

2) за критерієм мінімізації вартості капіталу - ґрунтується на попередній оцінці власного та запозиченого капіталів за різних умов їх формування, обслуговування та здійснення багатоваріантних розрахунків середньозваженої вартості капіталу і, таким чином, на визначенні найбільш реальної ринкової вартості підприємства;

3) за критерієм мінімізації рівня фінансових ризиків - пов'язаний з процесом диференційованого вибору джерел фінансування різних складових частин активів підприємства: необоротних активів, оборотних активів (з розбивкою їх на постійну та змінну частини).

В плані практичного впровадження та отримання достовірних даних для

регулювання структури капіталу найбільш придатними є нормативно-коефіцієнтні методи та багатокритеріальні методи, які ґрунтуються на розрахунку комплексного інтегрального показника [1].

Однак оптимальне співвідношення між власним і позичковим капіталом визначається для кожного підприємства індивідуально в залежності від його особливостей. Під час розрахунку такого співвідношення необхідно враховувати не тільки вже відпрацьовані методи оптимізації структури капіталу, але й показники резерву капіталу, рентабельності капіталу та кредитоспроможності підприємства [1].

Підприємство повинно визначати свою оптимальну структуру джерел фінансових ресурсів, виходячи з таких факторів: вартість джерел фінансування; існування витрат, пов'язаних із можливим банкрутством; наявність витрат, пов'язаних із конфліктом інтересів між власниками і кредиторами, конфліктом інтересів між власниками і менеджментом підприємства. Для цього керівникам підприємства необхідно враховувати всі переваги і недоліки використання як власних так і залучених фінансових ресурсів.

Список використаних джерел

1. Ковальчук Н.О., Райлян Ю.С. Концептуальні засади оптимізації структури капіталу вітчизняних підприємств /Н.О. Ковальчук, Ю.С. Райлян //Економічний простір. - №117. – 2017. –С.161-171.

2. Маматова Л.Ш. Оптимізація структури капіталу та її вплив на потенціал підприємства /Л.Ш. Маматова // Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки. Вип.34. – 2017. – С. 299-305.

3. Попова С.П., Геращенко І.В. Розширення джерел використання позикового капіталу підприємства /С.П. Попова, І.В. Геращенко // Наукові записки. – Вип.21. – Кіровоград: КНТУ, 2017. – С. 133-140.

ПРОБЛЕМИ ФІНАНСУВАННЯ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

На сучасному етапі розвитку економіки існує багато різних способів спонсорування та фінансування проектів малого бізнесу. Крім традиційних (пряме інвестування, банківське кредитування та ін.) до них також відносять альтернативне фінансування, а саме: венчурне фінансування, бізнес-ангели, колективне фінансування тощо. Український малий бізнес сьогодні відчуває нестачу фінансування саме в національній валюті.

Питання фінансування малого бізнесу розглядали такі науковці як: М.Д. Білик, П.Ю. Буряк, О.М. Гладка, О.О. Другов, О.В. Крохмаль, І.А. Ломачінська, Я.П. Онищук, С.К. Реверчук та ін.

Метою дослідження є висвітлення проблем фінансування вітчизняного малого бізнесу та пошук шляхів їх вирішення.

Малий бізнес як інституційний сектор економіки давно став домінуючим за чисельністю та обсягами виробництва у провідних країнах світу. Сутність та значення малого бізнесу полягає у тому, що він є одним з провідних секторів ринкової економіки, складає основу дрібнотоварного виробництва, визначає темпи економічного розвитку, структуру та якісну характеристику ВВП.

На сьогоднішній день існування малого бізнесу зумовлено невеликою сумою стартового капіталу, оперативними реагуваннями на зміни ринкової кон'юнктури, високим рівнем мобільності, відкритістю для впровадження інноваційних та інвестиційних проектів, здатністю пристосування до змін споживчого попиту та пошуку своєї ніші на цільовому ринку.

Враховуючи економічну ситуацію в Україні, джерелами фінансування

малого бізнесу можуть бути [3]:

1. Тільки власні заощадження.
2. Залучення рівноцінного партнера/партнерів по бізнесу, а відповідно, – їх капіталу. З метою диверсифікації своїх ризиків, а також збільшення капіталовкладень, можна залучити інвесторів на правах співвласників бізнесу.
3. Ще один спосіб залучення інвестицій, щоправда, далеко не всім доступний, – продаж акцій. У такому випадку можливий навіть варіант залучення до співпраці іноземних партнерів. Оскільки котирування акцій на українській фондовій біржі навіть для великого бізнесу – вкрай складне завдання, для мікробізнесу на стадії стартапу такий шлях виглядає реальним лише за вже наявних особистих зв'язків із зарубіжними бізнесменами.
4. Пошук «бізнес-ангела», венчурного інвестора або інвестиційної (лізингової) компанії. Можуть знайтися фірми або приватні інвестори, готові ризикнути і вкласти капітал у підприємницьку «розкрутку». При цьому вони можуть керуватися різними знайомствами, вірою в молодого підприємця і бажанням узяти хоча б під частковий контроль майбутнього конкурента. Але найбільш імовірна причина – очікування на високий рівень доходу від наданої позики. У будь-якому випадку слід уважно вивчити умови, на яких надаються кошти, аби не потрапити у фінансову або юридичну пастку.
5. За банківського кредиту ймовірна застава майна та пошуку поручителя. Як застава майна може використовуватись нерухомість, автомобіль, права власності на інші об'єкти. Усе це оцінюватиметься не за балансовою вартістю, а за ринковою, так що, ймовірно, вартість майна буде занижена. Також не слід забувати прорахувати головні фінансові показники привабливості бізнес-проекту. Хоча навіть за його наявності можна стикнутися з відмовою, адже банки надають перевагу традиційним, великим і з реальним бізнесом позичальникам, які мають позитивну кредитну історію [2].

Зауважимо, що зацікавленість у фінансуванні малого бізнесу з боку

іноземних інвесторів, є. Однак лізингові компанії, що входять до складу банківських груп, перебувають під тиском нормативів НБУ. Оскільки фінансування надає банк, компанія має дотримуватися вимог НБУ, що обмежує фінансування до 25% статутного капіталу компанії, в структурі компаній, що належать до тієї самої групи. Виходячи з цього, банківська лізингова компанія може не мати змоги залучати достатньо капіталу від материнської компанії [1].

Таким чином, основними причинами гальмування становлення та розвитку малого бізнесу в нашій країні є недосконалість інфраструктури фінансово-кредитного ринку та відсутність цілеспрямованої державної регуляторної політики. Важливим напрямком фінансового забезпечення розвитку суб'єктів малого бізнесу є розширення їх доступу до фінансово-кредитних ресурсів за рахунок: здешевлення кредитування проектів малого бізнесу, зокрема таких, що впливають на підвищення рівня зайнятості населення; залучення більш широкого кола представників малого бізнесу до участі в програмі часткового відшкодування відсоткових ставок за кредитами, наданими суб'єктам малого бізнесу на реалізацію інноваційно-інвестиційних проектів; створення фондів кредитних порук малого бізнесу.

Список використаних джерел

1. USAID: Малому бізнесу в Україні для розвитку не вистачає 9,3 мільярда євро [Електронний ресурс] / Укрінформ. – Режим доступу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2547163-usaid-malomu-biznesu-v-ukraini-dla-rozvitku-ne-vistacae-93-milarda-evro.html>.

2. Гладка О.М. Академічний інкубатор інноваційного підприємництва та місцевого розвитку – шлях реалізації інноваційних проектів [Електронний ресурс] / О.М. Гладка. – Режим доступу: <http://academy.gov.ua/ej/ej18/PDF/27.pdf>.

3. Формування капіталу малого бізнесу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://msd.com.ua/ekonomika-ta-organizaciya-malogo-biznesu/formuvannya-kapitalu-malogo-biznesu/>.

ПРОБЛЕМИ КРЕДИТУВАННЯ ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах ринкової економіки та жорсткої конкуренції кожний суб'єкт господарювання намагається отримати максимально високий рівень прибутку, оскільки він є одним із ключових джерел фінансування розширення та технічного розвитку підприємства. На сьогодні суб'єкти господарювання у зв'язку з незадовільними результатами підприємництва не отримують достатньо ресурсів за рахунок прибутку, тому все більш потребують залучення додаткового фінансування та використовують банківські кредити.

Дослідженням питань теорії і практики організації кредитних відносин між банківськими установами та підприємствами є праці таких вітчизняних та зарубіжних вчених: Г.Н.Белоглазової, У.В. Владичина, Н.В. Коваленко, В.Маркової, А. М. Мороз, Ю.В. Ніколенка, Уткіна та ін. У зв'язку з динамічністю середовища господарювання виникає необхідність адаптації та уточнення окремих положень організації кредитування фінансово-господарської діяльності підприємств.

Метою дослідження є аналіз проблем забезпечення підприємств залученими коштами та розробка пропозицій з їх вирішення.

Банківський кредит відіграє важливу роль в економіці та є основним джерелом забезпечення грошовими ресурсами фінансово-господарської діяльності підприємства. Про це свідчить обсяг клієнтського кредитного портфеля, який за 2017 рік склав 1042,80 млрд. грн., а за 2018 рік – 1073,13 млрд. грн.. Обсяг кредитів наданих за 2018 рік фізичним та юридичним особам збільшився у порівнянні з попереднім роком. Відповідно до грошово-кредитної статистичної інформації Національного банку України, кредити надані фізичним особам у 2018 році склали 170,94 млрд. грн., що на 8,6% більше ніж у

попередньому році, а юридичним особам – 870,30 млрд. грн., що також перевищує показник 2017 року на 2,7% [1].

Розглядаючи питання кредитування, необхідно зазначити, що банківські кредити поділяються на: короткострокові, які надаються у разі фінансових труднощів та виникають з витратами виробництва й обороту; довгострокові, які надаються на витрати, які приводять до збільшення вартості основних засобів, наприклад, удосконалення технології виробництва, реконструкції підприємства та інші.

В умовах економічної нестабільності кредитоспроможність підприємств значно знизилась, а ціна кредиту виросла, тому і можливість отримання кредитних ресурсів, особливо довгострокових стала більш обмеженою.

Виділяють наступні основні проблеми, з якими стикаються підприємства при залученні банківського кредиту:

відсутність або незадовільна кредитна історія суб'єкта господарювання;

відсутність або недостатній обсяг майна під заставу (для отримання великої суми кредиту банківські установи вимагають від позичальника заставу, щоб у випадку неповернення коштів компенсувати свої втрати. Така умова інколи робить неможливим отримання кредиту для малих підприємств);

недостатній рівень знань та обізнаності фінансових працівників підприємства в питаннях кредитування (неправильне складання чи відсутність необхідної інформації щодо діяльності підприємства може гальмувати рішення кредитного відділу про надання позики);

надто високі кредитні відсотки;

тривалість процедури розгляду кредитної заявки та укладення кредитного договору (для оформлення кредиту до банку подається пакет документів, що містить: заяву на отримання кредиту за формою, що встановлена банком; анкету позичальника; копії установчих документів, свідоцтва про реєстрацію, копії передбачених законодавством ліцензій нотаріально завірени; бізнес-план, техніко-економічні обґрунтування отримання кредиту з розрахунком рентабельності та окупності об'єкта кредитування; довідку-розрахунок повернення кредиту і нарахованих відсотків; документи із забезпечення кредиту (щодо вартісної оцінки предмета застави); документи, які стосуються страхування; довідку з податкової

інспекції про наявність у підприємства поточних рахунків у банках; фінансову звітність за останній звітний рік чи півріччя. Після надання цих документів процес розгляду та зарахування коштів на рахунок підприємства складає до 10 робочих днів).

нестабільна фінансова та політична ситуація у країні, що зумовлює використання банками тактики скорочення обсягів довгострокового кредитування підприємств [2].

Зазначені проблеми кредитування підприємницької діяльності є досить поширеними та самі по собі стримують суб'єктів господарювання на шляху отримання додаткового фінансування та розвитку в загалом, тому їх вирішення може дозволити врегулювати не лише взаємодію підприємств та банківських установ, а й сприятиме економічному зростанню країни; дозволить підприємствам досягти високого рівня конкурентоспроможності продукції у певних галузях.

Список використаних джерел

1. Національний банк України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=27843415&cat_id=44578#1
2. Яструбецька Л.С., Баб'як Я.Б. Аналіз особливостей залучення вітчизняними підприємствами банківських кредитів. – 2015. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/12/87.pdf>

УДК 658.589:658.14

Хриплива К.Ю.

асистент Панкова М.В.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

ПРОБЛЕМИ ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВ ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

В умовах сучасного швидкого розвитку і змін в економіці (частими коливаннями попиту, коротким життєвим циклом продукції, зміни позиції на конкурентному ринку), ефективна робота підприємств на базі старих

напрацювань і досвіду, без застосування нововведень, стає неможливою. При цьому вагомою проблемою інноваційної діяльності на промислових підприємствах стає те, що новації не можуть бути впроваджені та ефективно використовуватись без достатнього фінансування, проблема якого, зі свого боку, потребує якнайшвидшого вирішення, що й визначає актуальність зазначеної тематики.

Питанням фінансування інноваційних процесів приділяється значна увага вітчизняних та закордонних вчених-економістів, серед яких роботи О.І. Амоші [1], Ю.З. Драчука [2], Д.М. Стеченко [3], Й.А. Шумпетера [4] та інших. Однак, незважаючи на велику кількість наукових досліджень і досягнення в теорії та практиці фінансування інноваційних процесів, в Україні є низка питань, які потребують подальшого дослідження.

Метою роботи є виявлення проблем фінансування інноваційних процесів на вітчизняних підприємствах та уточнення шляхів їх вирішення.

Особливість капіталовкладень в сферу інновацій полягає в тому, що вони пов'язані з високим ступенем ризику втрати вкладень. За наявності готових проектів та запатентованих інновацій є так звані платформи для зустрічей цих новаторів з інвесторами. Проте такі способи фінансування підходять тільки новаторам, оскільки підприємство потребує капіталовкладень саме на експлуатаційному циклі, а не на науково-інноваційному.

Підсумовуючи проведений аналіз напрацювань науковців, доцільно виділити наступні основні проблеми фінансування інноваційної діяльності на українських підприємствах та чинники, що їх зумовлюють:

- повільне впровадження нових технологій у виробництво, що спричиняє уповільнення процесу окупності інвестицій, стаючи не привабливим та ризикованим у сучасному стані економіки країни;
- відсутність ефективного механізму трансформації знань в практичне їх використання;
- нестача державних коштів на інвестування в інноваційну діяльність;

- відсутність злагодженого механізму банківської системи щодо надання довгострокових кредитів;
- збройний конфлікт на Сході країни, що спричиняє негативний приріст іноземних інвестицій через нестабільність економіки;
- нестабільність валютного курсу;
- широкомасштабна корупованість;
- нерозвиненість логістичної системи [1; 6].

Основною проблемою фінансування інноваційних процесів виступає ризикованість вкладення значних інвестиційних ресурсів з довготривалою перспективною окупністю. Для розв'язання виявлених проблеми можливими є наступні шляхи:

- 1) перерозподіл державного бюджету за рахунок збільшення частки фінансових ресурсів для впровадження інноваційних процесів на промислових підприємствах;
- 2) перейняття досвіду та поширення ефективних схем впровадження інновацій;
- 3) зниження процентної ставки чи її часткової оплати державою;
- 4) впровадження відкритої системи фінансування задля демонстрації іноземним інвесторам зниження рівня корупованості;
- 5) зацікавленість робочої сили у підвищенні кваліфікації та перекваліфікації [6].

Вжиття зазначених заходів зможе покращити тенденції фінансування інноваційної діяльності в Україні лише за їх комплексної програми впровадження та з урахуванням передового досвіду. Істотно гальмує процес ефективного розв'язання проблеми фінансового забезпечення інноваційної діяльності низький рівень фінансування науки. У зв'язку з цим необхідно широко використовувати традиційні джерела фінансування інноваційної діяльності, а також нові джерела, форми і методи фінансового забезпечення науково-технічної та інноваційної діяльності з урахуванням законодавчих

норм. У цьому також важливим є визначення умов та обмежень, які впливають на вибір джерел фінансування інноваційної діяльності, що може бути предметом подальших досліджень.

Список використаних джерел

1. Амоша О.І. Організаційно-економічний механізм активізації інноваційної діяльності в Україні. Економіка промисловості. 2005. № 5. С. 15–21.
2. Драчук Ю.З., Трушкіна Н.В. Інституціональне забезпечення розвитку інноваційної діяльності промислових підприємств. Економічний вісник. 2013. № 2. С. 93–99.
3. Стеченко Д.М., Тимошенко Н.Ю. Інноваційна політика підвищення конкурентоспроможності економік регіонів України. Економічний вісник НТУУ «КПІ». 2009.
4. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Москва: Директ-Медиа, 2008. 400 с.
5. Конащук В.Л., Лисенко Л.В. Джерела фінансування інноваційної діяльності промислових підприємств. Вісник Запорізької державної інженерної академії. 2013. № 15. С. 1
6. Манаєнко І.М., Кравець А.І. Фінансування інноваційної діяльності підприємств: українські реалії та досвід ЄС// Інфраструктура ринку – Вип.15 – 2018 – с. 109-114.

УДК 332.055

старший викладач Якушев О.В.

Черкаський державний технологічний університет

РАНГОВА ОЦІНКА ПЕРЕДУМОВ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНО-ОСВІТНІХ КЛАСТЕРІВ В РЕГІОНІ

Ефективний розвиток кластерних об'єднань можливий при наявності низки ключових передумов, що сприяють кластерній співпраці, результативності та збільшенню регіональної конкурентоспроможності. Створення інноваційно-

освітніх кластерів (ІОК) в регіоні передбачає визначення потенціалу та можливостей виробництва інноваційного продукту, послуги чи технології, що дозволяє створити інновацію та уможлиблює її комерціалізацію. Для цього необхідно визначити наявність відповідних компетенцій, технічних можливостей, системи відносин, які передбачають здійснення перманентного інноваційного розвитку.

Поєднання освітньої, наукової та кадрової складової в сукупності створюють сприятливе середовище для об'єднання зусиль та розвитку кластерних ініціатив. Пропонуємо проаналізувати наявність передумов розвитку ІОК в регіонах України за допомогою методу рангів, який дає змогу виділити регіони із сприятливими умовами для створення таких кластерів за рахунок пріоритетних складових при комплексному їх застосуванні. Для проведення аналізу за методом рангів було обрано низку показників, які найбільш вагомо відображають стан цих складових в економіці. У таблиці 1 наведено систему показників оцінки передумов створення ІОК в регіонах України (табл.1).

Після ранжування регіонів було визначено підсумковий рейтинг за сумою місць, набраних за 13 показниками оцінки передумов створення ІОК та на основі отриманих результатів було сформовано три групи регіонів - регіони-інноватори, регіони-реципієнти, регіони-консерватори.

Таблиця 1

Оцінка передумов створення інноваційно-освітніх кластерів в регіоні

Показники	Позначення
Інноваційна складова	
1. Кількість організацій в регіоні, які виконують науково-дослідні роботи (НДР), од.	I ₁
2. Фінансування внутрішніх витрат на виконання НДР, тис. грн.	I ₂
3. Загальний обсяг витрат за напрямками інноваційної діяльності, тис. грн.	I ₃
4. Обсяг реалізованої інноваційної продукції, тис. грн.	I ₄
5. Кількість підприємств, що реалізували інноваційну продукцію за межі України, од.	I ₅
Освітня складова	
1. ЗВО на початок 2017/18 н.р., од	O ₁

2.Кількість студентів на початок 2017/18 н.р., осіб	O ₂
3.Кількість закладів, які здійснюють підготовку аспірантів, од	O ₃
4.Кількість закладів, які здійснюють підготовку докторантів, од	O ₄
Кадрова складова	
1.Викладацький склад ЗВО на початок 2017/18 н.р., осіб	K ₁
2. Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, осіб	K ₂
3. Кількість докторів наук, осіб	K ₃
4. Кількість докторів філософії (кандидатів наук), осіб	K ₄

Розроблено автором за [1,2]

В результаті проведеного ранжування регіонів за класифікаційними ознаками було запропоновано віднести сім регіонів до ознаки регіони-інноватори. Ця група показує регіони із найбільш привабливим середовищем для створення та розвитку ІОК, оскільки в ній ефективно поєднуються усі три складові, а розвиток за означеними показниками має найбільші перспективи порівняно з іншими регіонами. В більшості цих регіонів вже створені та активно функціонують кластери різних галузей, які, можливо, і створюють міцний фундамент для прогресивного розвитку цих регіонів.

До другої групи було віднесено регіони-реципієнти, тобто регіони, які мають потужну кадрову та освітню складову, проте інноваційна складова залишається недостатньо розвиненою або нереалізованою. В таких регіонах необхідно розробляти та впроваджувати ефективні методи активізації інноваційної діяльності через кластерні ініціативи для посилення впливу дії освітньої та кадрової складової на інноваційну.

Третя група регіонів відрізняється труднощами розвитку усіх трьох складових, що свідчить про необхідність створення сприятливих умов для розвитку кластерних ініціатив. Тобто, для створення та впровадження кластерів в таких регіонах необхідний цілеспрямований вплив держави на відтворення інноваційних, освітніх процесів задля притоку людського капіталу та створення сприятливих умов для впровадження кластеру.

Аналіз показників кожної складової свідчить про існування певних труднощів їх ефективного розвитку, тобто, прогресивний та цілеспрямований їх розвиток можливий при поєднанні їх у єдину стійку систему поширення й розвитку нових знань та технологій. На основі методу рангів було визначено та сформовано групи регіонів, які мають чіткі передумови для впровадження ІОК.

Отже, для економічного зростання регіонів України необхідно створювати всі умови для ефективного формування, функціонування і розвитку кластерних утворень. Це дозволить оптимізувати діяльність наукової, освітньої систем, активізувати розвиток високотехнологічних і наукоємних виробництв, що сприятиме використанню переваг кожної галузі, створюючи на цій основі потужний синергетичний ефект соціально-економічного зростання як на регіональному, так і на національному рівнях.

Список використаних джерел

1. Офіційний сайт державної служби статистики України. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Захарченко В.І., Корсікова Н.М., Меркулов М.М. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки. Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2012. - 448 с.

Секція 3. Проблеми ефективного господарювання підприємницьких структур

УДК 336.713

Андріюк Ю.

к.е.н., доцент Подплетній В.В.

Центральноукраїнський національний технічний університет

СТРАТЕГІЯ І ТАКТИКА РОЗВИТКУ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

Поточна політична та економічна ситуація в Україні залишається нестабільною. Уряд України продовжує здійснювати комплексну програму структурної реформи, спрямовану на усунення існуючих диспропорцій в економіці, державних фінансах та управлінні, боротьбу з корупцією, реформування судової системи тощо з кінцевою метою забезпечити умови для відновлення економіки в країні. Слабкість національної валюти, яка зазнала девальвації більш ніж у три рази по відношенню до долара США з початку 2014 року, в поєднанні з обмеженнями щодо міжнародних розрахунків, негативне сальдо зовнішньої торгівлі, нестабільність на традиційних експортних товарних ринках країни та високий рівень інфляції є ключовими ризиками для стабілізації операційного середовища в Україні у найближчому майбутньому. Подальша підтримка з боку МВФ та інших міжнародних донорів залежить від збереження динаміки зазначених вище структурних реформ. У зв'язку з цим було розроблено стратегію розвитку банківської системи.

Головними цілями реалізації Стратегії розвитку банківської системи є:

– розбудова фінансово потужної і стабільної банківської системи, яка буде ефективно виконувати свою основну функцію - оптимальний перерозподіл капіталу для фінансового забезпечення прискореного розвитку економіки через індустріалізацію, інновації, створення кластерів високотехнологічних галузей виробництва товарів і послуг, розвиток науки,

освіти і добробуту населення в цілому;

– забезпечення стабільності національної грошової одиниці і у зовнішньому вимірі (валютний курс), і у внутрішньому (рівень інфляції), що є Конституційною функцією Національного банку України. Стабільні національні гроші - це базовий інститут монетарного і економічного суверенітету країни, який є основою для реалізації стратегії прискореного економічного зростання.

Макроекономічні пріоритети є орієнтирами, які визначають головну мету і завдання Стратегії розвитку банківської системи.

Головною метою реалізації Стратегії розвитку банківської системи України є розбудова фінансово потужної, прибуткової і стабільної банківської системи, яка ефективно виконує свою основну функцію - оптимальний перерозподіл капіталу в економіці для фінансування інтенсивного стійкого економічного зростання на основі високотехнологічної індустріалізації, розвитку інфраструктури, науки, освіти і добробуту населення в цілому.

Досягнення поставленої мети передбачає виконання наступних стратегічних цілей:

I. Підвищення якості політики Національного банку України, зокрема:

— реалізація реформи монетарної політики через розвиток її операційної системи для вирівнювання накопичених монетарних дисбалансів, оптимального управління ліквідністю, оптимізації процентної політики;

— оптимізація валютного регулювання і валютно-курсової політики для забезпечення валютної стабільності;

— вдосконалення банківського регулювання і банківського нагляду;

— створення ефективної та дієвої Ради НБУ і розвиток при Раді НБУ потужного науково-дослідницького і експертно-аналітичного центру для розробки і моніторингу реалізації Стратегії монетарної політики, спрямованої на забезпечення валютної стабільності і помірних темпів інфляції, та створення монетарних передумов переходу від моделі сировинного приросту

до високотехнологічної промислової економіки.

II. Підвищення довіри суспільства до Національного банку України, банківської системи і національної валюти.

III. Розбудова банківської системи як комплексу рівноправних, різних за розмірами, спеціалізацією і бізнес-моделями банків, які є фінансово здоровими, конкурентоздатними, стабільними, спрямованими на довгострокову перспективу розвитку в Україні, кредитування реального сектору економіки, інноваційний та інвестиційний розвиток.

IV. Розвиток цивілізованого конкурентного ринку банківських послуг на базі сучасної ринкової інфраструктури, нових технологій, дотримання антимонопольного законодавства, недопущення рейдерства.

V. Розвиток процесів банківського кредитування реального сектору, зокрема високотехнологічного виробництва, малого та середнього бізнесу, мікрофінансування для сприяння зростанню економіки і підвищенню зайнятості.

VI. Розвиток державних банків як банків розвитку і структурної перебудови економіки.

Для реалізації стратегічних цілей необхідне виконання тактичних завдань:

— розробка Програми стимулювання банківського кредитування реального сектору економіки, зокрема високотехнологічних підприємств, експорто орієнтованих виробництв з високою доданою вартістю, малого і середнього бізнесу. Розробка проекту закону «Про банківське кредитування економіки»;

— розробка Стратегії розвитку малих і середніх банків як фінансових драйверів інтенсивного розвитку малого і середнього бізнесу;

— ефективне вирішення питань реструктуризації проблемної заборгованості за кредитами, наданими в іноземній валюті.

Список використаних джерел

1. Стратегія розвитку банківської системи України 2016–2020: «Синергія розвитку банків та індустріалізації економіки»: Проект // Київ, 2016

[Електронний ресурс]. – Режим доступу :
http://kneu.edu.ua/userfiles/Credit_Economics_Department/afedra+bankspravi/proekt_strategi.pdf.

3. Матеріали інформаційного сайту «Національний банк України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
https://bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=34661442&cat_id=34798593

4. Матеріали інформаційного сайту «Державна служба статистики України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2003/vvp/vvp_kv/vvp_kv_u/arh_vvp_kv.html.

УДК 339.137

Безверха Е.О.

к. е. н., професор Кравченко С.І.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Стрімкий розвиток ринкових відносин суттєво загострює проблему стабільного існування та зростання бізнесу. Якість і економічність товарів на всіх стадіях їх життєвого циклу, сучасні системи організації та управління бізнес-процесами відіграють все більшу роль. Виключивши хоча б одну з перерахованих складових, неможливо створити конкурентоспроможний товар і вирішити задачу підвищення ефективності підприємства. Вказане визначає особливу важливість системного і комплексного підходів до вирішення проблеми управління конкурентоспроможністю підприємства.

Велику роль в розробці питань управління та створення ефективного механізму забезпечення конкурентоспроможності підприємств зіграли наукові праці таких вітчизняних та іноземних вчених: І. Ансоффа, Г.Л.

Азоєва, Г.Л. Багієва, Є.П. Голубкова, І.М. Герчикова, В.Н. Гриньова, Ю.Б. Іванова, Ж. Ламбена, Ф. Котлера, В.С. Пономаренка, М. Портера, О.І. Пушкаря, Р.А. Фатхутдинова, Г. Черчілля. Практично усі автори наголошують на тому, що конкурентоспроможність підприємства повинна базуватись на наявності порівняльних переваг, при цьому окремі з них вказують, що підприємство конкурентоспроможне тільки за умови виготовлення конкурентоспроможної продукції. Таким чином актуальність так складність питання обумовлюють необхідність подальшої систематизації науково-практичних напрацювань.

Метою дослідження є уточнення методичних підходів до забезпечення конкурентоспроможності на основі концепції бережливого (ощадного, дбайливого) виробництва, використання якої сприятиме раціональному розподілу часу і коштів у виробничій діяльності шляхом зниження витрат, пов'язаних з перевиробництвом, надлишком запасів, простоями й очікуваннями, зайвими етапами обробки, транспортуванням, браком, непродуктивними діями виробничих кадрів.

Концепція «Бережливе виробництво» виникла в Японії у середині 50-х років 20 століття, але її принципи постійно зазнавали змін. Слід зазначити, що «Бережливе виробництво» базується на принципах, що спрямовані на всебічне зниження втрат і які не припускають інвестицій для більш повного задоволення споживчих вимог до якості продукції [3]. Таким чином процес впровадження концепції бережливого виробництва підприємством - це створення ефективної виробничої системи, яка функціонує з мінімальними втратами основних елементів витрат, що формують собівартість продукції, яка виробляється.

Одна з головних ідей функціонування бережливого виробництва полягає у тому, щоб максимально залучити персонал на підприємстві у всі процеси що відбуваються. Люди повинні чітко розуміти, як їх дії впливають на кінцевий результат і бути в ньому зацікавленими. Тому

потрібно всіляко заохочувати ініціативи працівників, бажання брати участь в нових проектах. Не менш важлива і система організації виробництва, орієнтована на споживача: продукція виробляється в точній відповідності із запитом клієнтів, допускається мінімальне число дефектів.

В цілому система бережливого виробництва направлена на операційні поліпшення - впровадження ініціатив щодо досягнення максимальної ефективності в сфері виробничо-технологічної, інноваційної, енерго- та ресурсозберігаючої, природоохоронної та соціальної діяльності підприємства, що відповідає принципам: безперервності, своєчасності, надійності, оптимальності, пріоритетності, послідовності, моніторингу. На практиці операційні поліпшення це - зниження витрат на операційну діяльність і, як наслідок, поліпшення фінансового результату підприємства за рахунок управління операційною ефективністю роботи агрегатів і устаткування для забезпечення технологічних та економічних переваг; управління ефективністю енергетичного господарства з максимально можливими зниженнями паливно-енергетичних витрат і зменшенням втрат енергоресурсів; провадження заходів щодо безпечних умов праці і захисту навколишнього середовища; створення ефективної організаційної структури управління бережливим виробництвом на довгостроковий період в рамках розвитку бізнесу; підвищення іміджу підприємства шляхом кожної впроваджуваної ініціативи; досягнення рівня передових європейських стандартів.

Результатом реалізації безперервних операційних поліпшень є:

- підвищення конкурентоспроможності;
- адаптація до зовнішніх умов, вимог ринку;
- подальший підйом іміджу;
- створення стійкої культури «ощадливості» у працівників [4].

Як тільки підприємство почне правильно визначати цінність, бачити весь потік створення цінності, безперервно додавати цінність в продукт на

кожному етапі потоку і дозволить споживачеві витягати цінність, всі учасники процесу розуміють, що процес поліпшення нескінченний. Тобто можна скільки завгодно зменшувати трудовитрати, час, виробничі площі, собівартість і число помилок, при цьому створюючи продукт, який все більше і більше наближається до того, що дійсно потрібно споживачеві. Концепція бережливого виробництва проста для розуміння, проте найскладніше - зробити так, щоб вона стала частиною повсякденної роботи.

Таким чином реалізація концепції бережливого виробництва має значний системний вплив на ефективність управління конкурентоспроможністю підприємства, дозволяючи як підвищувати її, реалізуючи свій потенціал, так і підтримувати на необхідному рівні. Впровадження концепції вимагає серйозних стратегічних рішень підприємства та неухильного дотримання обраного шляху вдосконалення виробничого процесу і підвищення конкурентоспроможності. При цьому реальний ефект від заходів можна отримати тільки при досягненні досить великого обсягу використаних інструментів, саме в такому випадку з'являється можливість для потужного стрибка конкурентоспроможності.

Список використаних джерел

1. Системно-процесний підхід до управління конкурентоспроможністю підприємства: реф. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http:// www.referatcentral.org.ua/marketing_load.php?id=632](http://www.referatcentral.org.ua/marketing_load.php?id=632)
2. Портер Майкл Э. Конкуренція Майкл Э. Портер ; пер. с англ. – СПб : Издательский дом «Вільямс», 2008. – 495 с.
3. Гринько Т. В. Переваги та недоліки системи «бережливе виробництво» [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://www.confcontact.com/2017-ekonomika-i-menedzhment/4_grinko.htm

4.Офіційний сайт металургійного комбінату «Азовсталь» «Безперервне вдосконалення» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://azovstal.metinvestholding.com/ru/development/improvement>

УДК 338.2.

Григор'єва А.Г.

к.е.н., доц. Фіщенко О.М.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

ДІАГНОСТИКА БАНКРУТСТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ

На теперішній час банкрутство підприємств є однією з головних проблем господарювання. Діагностика банкрутства являє собою систему цільового фінансового аналізу, спрямованого на виявлення параметрів кризового розвитку підприємства, що генерують загрозу його банкрутства в майбутньому періоді.

Питання визначення ймовірності банкрутства підприємств приділяється значна увага з боку вітчизняних та зарубіжних науковців. Розробкою методик і критеріїв прогнозування банкрутства займалися такі провідні вчені як І. Жук, Л. Лігоненко, О. Терещенко, Т. Тесленко та ін. [1-4].

Метою статті є визначення ймовірності банкрутства на підприємстві та розробка шляхів, щодо його запобігання.

Банкрутство представляє собою визнану арбітражним судом нездатність боржника в повному обсязі задовольняти вимоги кредиторів за грошовими зобов'язаннями та (або) виконувати обов'язок по сплаті інших обов'язкових платежів[4].

Основне завдання діагностики банкрутства полягає в тому, щоб своєчасно розпізнати і забезпечити прийняття таких управлінських рішень, які сприятимуть зниженню впливу негативних процесів на стан об'єкта. Зміст і результати діагностичних досліджень дозволять зробити висновок, що вони є одним з найбільш універсальних засобів отримання достовірної інформації про стан і відхилень у розвитку досліджуваного об'єкта[2].

За Терещенко О.О. існує велика кількість моделей діагностики банкрутства. Ці моделі дозволяють визначити ступінь кризи на підприємстві, порівнюючи значення інтегральних показників з певними граничними значеннями. Для вітчизняних підприємств Терещенком О. О. було розроблено відповідні моделі для різних галузей промисловості України. Зокрема, для добувної, металургійної промисловості та енергетичного комплексу модель Терещенка має такий вигляд[1]:

$$Z = 0,213x_1 + 2,208x_2 + 0,67x_3 + 1,13x_4 + 1,48x_5 + 0,515x_6 + 0,467x_7 - 2,599,$$

де X_1 – поточні активи/поточні зобов'язання;

X_2 – власний капітал/валюта балансу;

X_3 – чиста виручка від реалізації/валюта балансу;

X_4 – сума чистого прибутку та амортизації/сума чистої виручки та інших Операційних доходів;

X_5 – сума чистого прибутку та амортизації/валюта балансу;

X_6 – прибуток до оподаткування/чиста виручка від реалізації;

X_7 – чиста виручка від реалізації/середні залишки обігових коштів.

У разі, якщо Z -коефіцієнт менший за $-0,8$, діагностується фінансова криза, при його значенні більше за $0,51$ фінансова стійкість, у інших випадках – необхідний додатковий аналіз.

Розрахуємо Z -коефіцієнт для досліджуваного підприємства ТОВ «VIP-Бетон» і занесемо дані у таблицю 1.

Таблиця 1 - Розрахунок показників моделі ймовірності банкрутства

Показник	Формула розрахунку	Розрахунок	Значення
x1	p.280 Ф1/p.620Ф1	23632/2343	10,09
x2	Власний капітал (380+430)/p.640Ф1	11562/23632	0,49
x3	p.035Ф2/p.640Ф2	14860/23632	0,63
x4	p.220 Ф2+p.260Ф2/035Ф2+060Ф2	(-1021+2076)/(14680+295)	0,07
x5	p.220 Ф2+p.260Ф2 / p.640Ф1	(-1021+2076)/23632	0,04
x6	p.170Ф2/035Ф2	(-1026)/14860	-0,07
x7	035Ф2/p.260Ф1сер.	14680/(10138+10972)/2	1,39

Підставимо отримані значення в формулу моделі для визначення Z-коефіцієнту:

$$Z = 0,213 * 10,09 + 2,208 * 0,49 + 0,67 * 0,63 + 1,13 * 0,07 + 1,48 * 0,04 + 0,515 * (-0,07) + 0,467 * 1,39 - 2,599 = 1,8$$

Розрахувавши даний показник, можна визначити, що підприємство має середню ймовірність банкрутства.

Тому має місце предостережити кризу на підприємстві на її ранніх стадіях, а саме запровадити антикризове управління на підприємстві.

Антикризове управління - це система управління підприємством, яка має комплексний, системний характер. Вона спрямована на запобігання або усунення несприятливих для бізнесу явищ за допомогою використання всього потенціалу сучасного менеджменту, розробки і реалізації на підприємстві спеціальної програми, що має стратегічний характер, що дозволяє усунути тимчасові труднощі, зберегти і примножити ринкові позиції за будь-яких обставин, при опорі в основному на власні ресурси [3].

Таким чином, процес антикризового управління має передбачати цілеспрямованість, послідовність, своєчасність прийняття рішень та їх адаптованість у процесі життєдіяльності підприємства. в авторському розумінні антикризове управління повинно охоплювати всі підсистеми управління підприємством: операційну, технічну, фінансову, стратегічну, маркетингову, кадрову.

Список використаних джерел

1. Терещенко О. О. Т 35 Фінансова санація та банкрутство підприємств: Навч. посіб-ник. — К.: КНЕУ, 2000. — 412 с.

2. Данілов О.Д. Фінанси підприємств у запитаннях і відповідях: [навч. посіб.] / О.Д. Данілов, Т.В. Паєнтко.— К.: Центр навчальної літератури, 2011. — 256 с.

3. Кунденко А.В. Використання інноваційної стратегії в системі антикризового управління підприємством / Кунденко А.В., Мороз Н.В. Логвиненко А.І. // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2012. – № 3 (15). – С. 130-137.

4. Лігоненко Л.О. Банкрутство та санація суб'єктів господарювання в Україні: монографія / Л. О. Лігоненко, О. О. Хіленко, І. І. Дянков. – К.: КНТЕУ, 2011.– 348 с.

УДК 658.5:63](477)

Жеребцова Т. Р.

к. е. н., доцент Фіщенко О.М.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ

Сучасна економічна ситуація в Україні спричиняє вплив і на сільське господарство, проте розвиток цієї галузі може стати суттєвим поштовхом для виходу країни з кризової ситуації. Сільське господарство є однією з найважливіших галузей економіки України, у ній виробляється 18 % ВВП, працевлаштовано близько 3 мільйонів українців, даний сектор економіки забезпечує майже 53% усього експорту товарів та виробляє близько 55% сировини для промисловості за даними 2018 р [2]. До того ж Україна має дуже великий потенціал для розвитку підприємств сільськогосподарської галузі, більший, ніж у багатьох розвинутих країнах світу, але він використовується не у повній мірі. Саме тому у даний час дуже важливо визначити проблеми, які обмежують розвиток підприємств сільського господарства, та встановити шляхи їх вирішення.

Проблеми розвитку підприємств агропромислового сектору в Україні є дискусійними та знайшли своє відображення в працях багатьох вітчизняних дослідників: Андрєєвої Л.О., Бородіної О.М., Грицаєнко М.І., Духневич А.В., Шпикуляка О.Г. та інших [1, 4, 5]. Проте в умовах постійних змін економічної

ситуації потребують подальшого обґрунтування шляхи розвитку сільськогосподарської галузі.

Метою дослідження є виявлення сучасних проблем та можливостей сільського господарства для подальшого виділення основних шляхів розвитку підприємств даної галузі.

Сільське господарство, як і загалом економіка України, переживає складні часи. Проте на даний момент ця галузь почала поступово виходити з кризового стану. У 2018 р., порівняно з 2017р., спостерігалось зростання обсягу виробництва сільськогосподарської продукції на 7,8%, що стало максимальним за останні п'ять років. При цьому обсяги експорту продовольчих товарів зросли на 27,2% та досягли історичного рекорду (2,1 млрд. доларів)[2].

В той же час існують й негативні тенденції. Так зростання обсягу виробництва сільськогосподарської продукції у 2018 р. відбулося у першу чергу за рахунок зростання продукції рослинництва – на 11%, тоді як продукція тваринництва скоротилася на 0,8% (рис. 1). При цьому у 2018 р. спостерігався найнижчий показник чисельності великої рогатої худоби та свиней за всю сучасну історію країни. За п'ять останніх років було втрачено близько 12% посівних площ зернових в Україні [2].

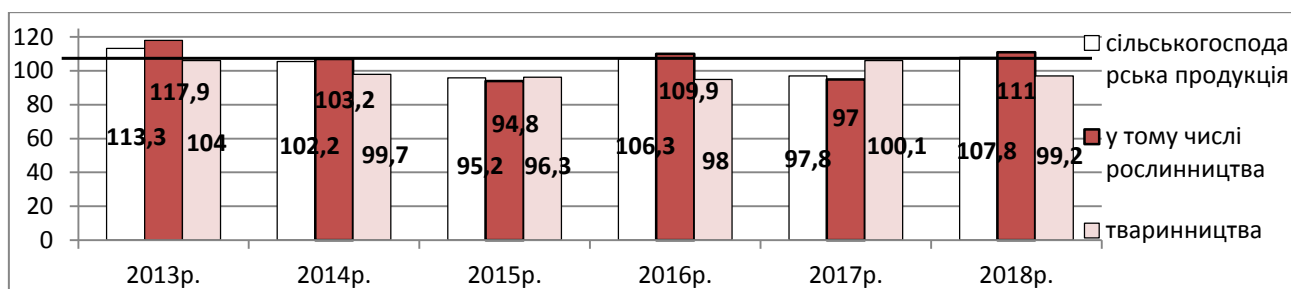


Рис. 1. Індекси продукції сільської галузі України за 2003-2018 рр., % до попереднього року

Отже, у сучасному становищі необхідне реформування агропромислового сектору України. Виділимо основні проблеми та сильні сторони даної галузі для постановки пріоритетів її розвитку (таблиця 1):

Таблиця 1.

Сильні та слабкі сторони розвитку підприємств сільського господарства
України

Сильні сторони	Проблеми
Сприятливі природно-кліматичні умови, третина світового запасу чорноземів, 76% території країни не мають обмежень для вирощування культур (в Європі - 31%) [1].	Низька продуктивність у сільському господарстві.
	В Україні абсолютно переважає виробництво зернових та технічних культур та відстає розвиток переробки й інтенсивного господарства (тваринництво, виробництва овочів, фруктів і т. д.), яке дає найбільший дохід з гектара [3].
Вигідне географічне розташування країни - між великими ринками сходу та заходу.	80% українського аграрного експорту – сировина при малій частці продукції з високою доданою вартістю[2]
Вигідне географічне розташування країни - між великими ринками сходу та заходу.	Несприятливий бізнес-клімат: високе адміністративне навантаження, корупція, нестабільність політичної та економічної ситуації, податковий пресинг, відсутність рівних умов для всіх виробників [5].
Налагоджена експортна інфраструктура та партнери.	Нестача фінансових ресурсів (інвестиційних і кредитних); відсутність доступного кредитування.
Розвинена система автомобільних, залізничних та судноплавних шляхів.	Негнучкий ринок землі, його недосконале законодавче регулювання; незахищене право власності.
Для розвитку тваринництва та харчової промисловості вигідні наявність зерна вітчизняного виробництва та дешевої робочої сили.	Дорога логістика і високі транзакційні витрати.
	Нестача кваліфікованого персоналу.
	Низький технологічний рівень виробництва зношеність матеріально-технічної бази досягає 70-80% [2].
	Деградація та забруднення ґрунтів.
Українська продукція має знак якості - відсутність ГМО.	Деякі національні стандарти щодо якості сільськогосподарських продуктів не відповідають міжнародним вимогам.

Таким чином, за проведеним аналізом можна зробити висновок, що сільське господарство України має величезний потенціал, проте даному сектору економіки притаманна низька продуктивність праці та дохідність з

гектара землі, а також інші вагомі проблеми, які стримують сучасну активізацію розвитку підприємств даної галузі. Існуючий стан вимагає негайного реформування агропромислового сектору України.

Основними шляхами підвищення ефективності використання ресурсів та вирішення існуючих проблем розвитку підприємств сільського господарства є стимулювання розвитку саме високоінтенсивних галузей агропромислового комплексу; створення умов для перетікання капіталу з рослинництва у тваринництво; сприяння зменшенню частки сировини у експорті (у тому числі зменшити обсяг експорту зерна та збільшити обсяги муки); підтримка малих фермерських господарств; забезпечення гарантії права власності; стимулювання модернізації техніки та технологій агропромислового виробництва, у тому числі через програми здешевлення вартості банківських кредитів, збільшення обсягів залучення інвестицій; забезпечення захисту вітчизняних товаровиробників та їх адаптації до умов світового ринку; покращення екологічної ситуації та зупинка процесу деградації ґрунтів, покращення демографічної ситуації. Ці заходи забезпечать розвиток підприємств агропромислового комплексу, що сприятиме покращенню стану усієї економіки країни та її ефективної інтеграції у світовий економічний простір.

Список використаних джерел

1. Андреева Л.О. Научно-прикладные основы эффективного развития аграрного сектора экономики Украины: монография. / Л.О. Андреева, Л.О. Болтянская, М.И. Грицаенко, Г.М. Завадских, Г.П. Педченко. – Мелітополь: Видавничий будинок Мелітопольської міської друкарні, 2014. – 271 с.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov>.
3. РБК-Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rbc.ua>

4. Петрига О.М. Економіка аграрного підприємства: навч. посібник / О.М. Петрига, Т.І. Яворська, Ю.О. Прус; за ред. О.М. Петриги, Т.І. Яворської. – Мелітополь: Видавничо-поліграфічний центр «Люкс», 2016. – 498 с.

5. Шпикуляк О.Г. Розвиток інноваційної діяльності в аграрній сфері: менеджмент та ефективність: монографія / О.Г. Шпикуляк, М.І. Грицаєнко. – Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2016. – 424 с.

УДК 005.591.3:061.66(477)

Захарова К. В.

к.е.н., ст. викладач Герасимова В.О.

Запорізький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ЗОВНІШНІХ ТА ВНУТРІШНІХ ФАКТОРІВ НА РОЗВИТОК РИНКУ КОНСАЛТИНГОВИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

Консалтингові послуги займають важливе місце в структурі розвинених економік, оскільки стрімкий розвиток світового господарства і динамічне ринкове середовище всередині країни сприяють тому, що підприємства змушені шукати шляхи підвищення власної конкурентоспроможності. При цьому розвиток ринку консалтингових послуг в Україні залежить від значної кількості факторів, що здійснюють як позитивний, так і негативний вплив.

До основних факторів, що впливають на ринок консалтингових послуг в Україні належать:

1. Політичні: політична ситуація всередині країни і за її межами; міжнародне становище України; державне регулювання економіки.

2. Економічні: загальний стан економіки в Україні і в світі; інвестиційна активність; структура економіки; темпи економічного розвитку; ризики інвестування і ведення бізнесу; конкуренція в галузях, які споживають консалтингові послуги; обсяг ВВП; рівень інфляції; стан

валютного ринку; рівень платоспроможності попиту в цілому і на послуги консалтингу зокрема; вартість консалтингових послуг для бізнесу.

3. Законодавчо-правові: стабільність та ефективність нормативно-правової бази регулювання консалтингової діяльності і бізнес-діяльності в цілому; наявність ефективно діючих професійних об'єднань консультантів; стан податкової системи; рівень корупції в країні; особливості державного втручання в ціноутворення; ефективність захисту інвестицій та інтелектуальної власності.

4. Технологічні: рівень технологічного розвитку і структурний розвиток економіки; інфраструктурне забезпечення; технологічні розробки та інновації.

5. Організаційно-соціальні: відсутність достовірної інформації про ринок консалтингових послуг (кількість операторів ринку, види консалтингових продуктів, їх споживчі властивості та ціна, обсяг і результативність роботи консалтингових компаній); нездатність компаній-клієнтів оцінити корисність консалтингових послуг; відсутність гарантій конкретних результатів і позитивного ефекту від консультування; завищені вимоги компаній-клієнтів до роботи консультантів; відсутність довіри суб'єктів ринку консалтингових послуг один до одного [1].

Як бачимо, на ринок консалтингових послуг впливає великий перелік чинників, щодо яких існують певні складнощі стосовно їхнього прогнозування та управління. Серед безлічі зовнішніх факторів найбільшою мірою на ринок консалтингових послуг впливають економічні фактори. Розглянемо найбільш важливі з них.

Недосконала структура економіки і недостатньо ефективні реформи провокують обмеження конкуренції. Високий рівень монополізації важливих галузей економіки (вугільна, спиртова, паливна) призводить до зменшення попиту на послуги консалтингу.

Також слід зазначити, що сьогодні українська економіка в значній мірі залежить від розподілу державних ресурсів. На даному етапі недостатньо розвинений малий і середній бізнес, який являє собою значний потенціал для розширення ринку консалтингових послуг.

Національне господарство не має достатньої здатності забезпечувати себе ресурсами, а більшість національних компаній в даний час прискореними темпами вичерпують джерела інвестування, що знижує платоспроможний попит на послуги консалтингу.

У той же час успішно розвиваються певні напрямки зовнішнього консалтингу, спрямованого на ІТ-сектор, оптимізацію бізнес-процесів, оподаткування і ресурсозатрат в цілому, аудит, дослідження ринків [2].

Таким чином, попит на консалтингові послуги може бути збільшений за умови нівелювання негативних і підсилення позитивних факторів, що впливають на ринок консалтингових послуг, а також за умови готовності самих консалтингових компаній до нововведень та поліпшення адаптації послуг консалтингу до потреб клієнтів.

Для розвитку ринку консалтингових послуг в Україні необхідно впроваджувати наступні заходи:

вдосконалення нормативно-правової бази щодо регулювання ринку консалтингових послуг;

- розробка чіткої та узгодженої системи стандартів консультування;
- створення системи професійної освіти з підготовки консультантів;
- підвищення відкритості та «прозорості» ринку консалтингових послуг;
- забезпечення вільного доступу до професійної літератури;
- підвищення престижу професії консультанта у суспільстві.

Майбутній розвиток консалтингу також тісно пов'язаний з ростом професіоналізму консультантів, якістю виконання замовлень, дотриманням корпоративних стандартів та норм професійної етики.

Список використаних джерел

1. Верба В. А., Решетняк Т. І. Організація консалтингової діяльності: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2000. 228 с.
2. Кузнєцов Е.А. Управлінський консалтинг в системі інноваційного розвитку економіки і менеджменту. Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління : зб. наук. праць, Одеса, 2016. Вип. 1(32). С. 9-22.

УДК 658:005.334

Ізвекова Н. І.

к.е.н., доцент Фіщенко О. М.

ДВНЗ «Донецькій національний технічний університет»

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У будь-якому суспільстві як цілісній соціально-економічній системі, його окремих сферах і ланках час від часу виникають кризові явища, які погрожують існуванню самої системи. Кризові ситуації в діяльності підприємств є неминучими з точки зору нестабільності середовища функціонування і циклічного характеру розвитку суб'єктів підприємницької діяльності. Останні декілька років в Україні масово закриваються ФОП (особи-підприємці). За останні три роки згорнули діяльність 164 000 підприємців - або 8% від загального числа ФОП в Україні. Так в 2017 році було зареєстровано 2 млн ФОП, а зараз їх налічується вже 1,8 млн. Тому проблема формування системи антикризового управління на підприємстві є актуальною є актуальною.

На сьогодні проблемам виникнення та розвитку кризових явищ присвячено чимало наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Серед наукових досліджень, присвячених проблемам розвитку антикризового управління, доцільно відокремити роботи таких вітчизняних та зарубіжних дослідників, як І. Алексєєв, А. Альтман., І. Бланк, Н. Єршова, М.

Іванов, Т. Клебанова, Р. Келлер, В. Козик, М. Колісник, І. Кривов'язюк, О. Копитюк, О. Кузьмін, О. Мельник, С. Паранчук, Й. Петрович, Т. Таффлер, В. Туніков, Л. Федулова А. Штангрет та багато інших [1-5]. У працях згаданих вище авторів основну увагу сконцентровано на визначенні методів та інструментів антикризового управління, а також розробленні теоретичних та практичних рекомендацій щодо діагностики кризового стану та загрози банкрутства підприємств.

Головною метою антикризового управління є відновлення фінансової рівноваги підприємства, мінімізації розмірів зниження його ринкової вартості що викликається фінансовими кризами.

В процесі реалізації своєї головної мети антикризове фінансове управління підприємством спрямоване на рішення наступних основних завдань:

- Своєчасне діагностування передкризового фінансового стану підприємства і вжиття необхідних превентивних заходів по попередженню фінансової кризи;
- Відсунення не платоспроможності підприємства;
- Відновлення фінансової стійкості підприємства;
- Відвертання банкрутства і ліквідації підприємства;
- Мінімізації негативних наслідків фінансової кризи підприємства.

Антикризове управління представляє собою це поєднання стратегічних напрямів, миттєва реакція на зовнішні та внутрішні чинники, розробка нових стратегій в управлінні, швидкої перебудови в роботі. Ці заходи дозволяють на всіх стадіях розвитку підприємства, фірми, організації визначити взаємозв'язок між ризиками і прибутком.

Список використаних джерел

1. Важинський Ф.А. Сутність антикризового фінансового управління підприємством / Ф.А. Важинський, А.В. Колодійчук // Економіка промисловості. – 2009. – № 5. – С. 127–130.

2. Добишева О.О. Антикризове управління як інструмент запобігання банкрутства промислових підприємств в сучасних умовах: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О.О. Добишева. – Кремечуг, 2015. – 23 с.

3. Коваленко О.В. Деякі аспекти сучасного антикризового управління промисловими підприємствами / О.В. Коваленко // Экономика и управление. – 2013. – № 4. – С. 41–46.

4. Терещенко О.О. Антикризове фінансове управління на підприємстві: [навч. посіб.] / О.О. Терещенко. – К.: КНЕУ, 2004. – 560 с.

5. <https://opendatabot.ua/>

УДК 658.14.17

Качула А.Г.,
к.е.н., доцент Супруненко С.А.
Національний УДФС України

ДІАГНОСТИКА БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ ПАТ «ХАРКІВСЬКИЙ ТРАКТОРНИЙ ЗАВОД ІМЕНІ С. ОРДЖОНІКІДЗЕ»

В умовах нестабільного економічного стану будь-яке підприємство може опинитися банкрутом. Тому дуже важливо для підприємств оволодіти методами своєчасного виявлення ознак погіршення власного фінансового стану та здійснювати антикризове управління. Актуальність теми полягає в тому, що діагностика банкрутства підприємств дозволяє вчасно застосувати відповідні заходи для виявлення та ліквідації негативних тенденцій кризового розвитку підприємства.

Питанню діагностики банкрутства присвячено багато праць, наприклад, таких вчених, як: Є.В. Каблової, Є.О. Костініна та В.О. Подольської [3].

Основною ціллю написання роботи є дослідження ймовірності банкрутства ПАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе».

Для дослідження обрали підприємство ПАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе» [2], тому що на сьогодні однією з провідних галузей економіки є машинобудування, адже забезпечує суб'єктів господарювання матеріального і нематеріального виробництва знаряддями праці.

Для діагностики банкрутства підприємства використовуємо основні моделі прогнозування банкрутства: двофакторну модель, модель Альтмана та модель Ліса [3].

Двофакторна модель розраховується за формулою (ф.1):

$$C1 = -0.387 + Kп * (-1.0736) + Kз * 0.0579 \quad (\text{ф.1})$$

де $Kп$ – показник поточної ліквідності (покриття),

$Kз$ – питома вага позикових засобів у пасивах підприємства [3].

Розрахуємо двофакторну модель для підприємства ПАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе» упродовж 2016-2018 рр.:

$$C1_{2016} = -0,387 + 0,55 * (-1,0736) + 0,59 * 0,0579 = -0,94$$

$$C1_{2017} = -0,387 + 0,71 * (-1,0736) + 0,65 * 0,0579 = -1,11$$

$$C1_{2018} = -0,387 + 0,43 * (-1,0736) + 0,69 * 0,0579 = -0,81$$

Якщо результат ($C1$) виявляється від'ємним, то імовірність банкрутства невелика, а якщо додатне значення $C1$ - це вказує на високу імовірність банкрутства [3]. Тобто за оцінкою банкрутства двофакторної моделі протягом 2016-2018 рр. підприємство мало невелику імовірність банкрутства.

Розглянемо модель Альтмана (ф.2):

$$Z = 1.2X1 + 1.4X2 + 3.3X3 + 0.6X4 + X5, \quad (\text{ф.2})$$

де $X1$ – оборотний капітал /сума активів;

$X2$ – нерозподілений прибуток /сума активів;

$X3$ – операційний прибуток /сума активів;

$X4$ – ринкова вартість акцій / заборгованість;

X5 – обсяг продажу /сума активів [1].

Розрахуємо модель Альтмана на прикладі показників підприємства ПАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе».

$$Z_{2016} = 1,2 * (247811/763124) + 1,4 * (-175110/763124) + 3,3 * (635893/763124) + 0,6 * (282903/453663) + (324876/763124) = 3,62$$

$$Z_{2017} = 1,2 * (318875/693941) + 1,4 * (-301834/693941) + 3,3 * (542835/693941) + 0,6 * (153450/450934) + (315321/693941) = 3,18$$

$$Z_{2018} = 1,2 * (204809/690421) + 1,4 * (147568/690421) + 3,3 * (674049/690421) + 0,6 * (326123/478041) + (246621/690421) = 4,64$$

Результати численних розрахунків за моделлю Альтмана показали, що узагальнюючий показник Z може приймати значення в межах [-14; +22], при цьому підприємства, для яких $Z > 2,99$, попадають у число з низькою імовірністю банкрутства, підприємства, для яких $Z < 1,81$, є безумовно фінансово неспроможними [1]. Щодо нашого підприємства, то упродовж 2016-2018 рр. $Z > 2,99$, тому це ще раз доводить, що воно має низьку ймовірність до банкрутства.

Дослідимо підприємство на банкрутство за допомогою моделі Ліса (ф.3):

$$Z = 0,063X1 + 0,092X2 + 0,057X3 + 0,001X4, \quad (\text{ф.3})$$

де X1 – оборотний капітал /сума активів;

X2 – прибуток від реалізації /сума активів;

X3 – нерозподілений прибуток/сума активів;

X4 – власний капітал/позичковий капітал [3].

Розрахуємо даний показник упродовж 2016-2018 рр.

$$Z_{2016} = 0,063 * (247811/763124) + 0,092 * (-175110/763124) + 0,057 * (635893/763124) + 0,001 * (-170760/453663) = 0,046$$

$$Z_{2017} = 0,063 * (318875/693941) + 0,092 * (-301834/693941) + 0,057 * (542835/693941) + 0,001 * (-297484/450934) = 0,032$$

$$Z_{2018} = 0,063 * (204809/690421) + 0,092 * (147568/690421) + 0,057 * (674049/690421) + 0,001 * (151918/478041) = 0,039.$$

В цій моделі граничне значення показника Z дорівнює 0,037. Враховуючи граничне значення показника і отриманні дані, можна зробити висновок про те, що підприємство має низьку ймовірність щодо банкрутства.

Отже, за допомогою основних моделей прогнозування банкрутства: двофакторної моделі, моделі Альтмана та моделі Ліса, вдалося показати, що підприємство ПАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе» упродовж 2016-2018 рр. має низьку ймовірність до банкрутства, що є позитивним для подальшого розвитку підприємства.

Список використаних джерел

1. Власюк В.Є. Діагностика ймовірності банкрутства / В.Є. Власюк, Федорцова А.В. // Молодий вчений. – 2018. – №11. – С. 115-118.
2. Офіційний сайт ПАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://xtz.ua/ua>.
3. Подольська В.О. Фінансовий аналіз: навч. посібник / В.О. Подольська, О.В. Ярш– К.: Центр навч. літератури, 2017. – 488 с.

УДК 65.016.8

Легостов Б.В.

асист. Москаленко В.М.

Центральноукраїнський національний технічний університет

МОДЕЛІ ОЦІНКИ СХИЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ДО БАНКРУТСТВА

Розробка системи оцінки фінансового стану підприємств в сучасних умовах ринкової економіки набуває надзвичайно важливого значення, адже підприємства є повністю самостійними господарюючими суб'єктами та, водночас вони не існують ізольовано, а в процесі своєї діяльності взаємодіють

з іншими суб'єктами економічних відносин - власниками, робітниками, банком та кредиторами, постачальниками - і несуть повну відповідальність за результати своєї виробничо-господарської діяльності перед ними. Пріоритетним на сьогодні напрямком аналізу фінансового стану підприємства є оцінка схильності підприємства до банкрутства, що зумовлено зростанням значення проблеми банкрутства вітчизняних підприємств в умовах кризової економіки. Тому важливим завданням є розробка моделей оцінки схильності підприємства до банкрутства, що забезпечать попередження і своєчасне виявлення кризи.

Проблема оцінки схильності підприємства до банкрутства стоїть у центрі уваги досліджень і висвітлена в працях багатьох зарубіжних і вітчизняних науковців, серед яких І.О. Бланк, І.Т. Балабанов, Л.А. Бернстайл, Л. Гапенскі, , Р. Холт, А.В. Чупіс, О.Н. Волкова, В.Т. Савчук, Г.В. Савицька та інші.

Використання моделей оцінки схильності підприємства до банкрутства дістало значне поширення в міжнародній практиці, що зумовлено такими їх перевагами, як незначна кількість значущих показників, які забезпечують високу точність результатів за умов невеликої трудомісткості використання; забезпечують інтегральну оцінку і дають можливість порівнювати різноманітні об'єкти; інформація для розрахунку усіх показників відображається у звітності, а отже є доступною. Проте в більшості цих моделей основна увага концентрується на певному факторі, що викликає певні суперечності. Деякі моделі оцінюють схильність підприємства до банкрутства на основі показників рентабельності та ділової активності (модель Альтмана, модель Спрінгейта, модель Р. Лиса). Хоча орієнтація цих моделей на фактори рентабельності та ділової активності не завжди є виправданою. Адже, з одного боку збитковість підприємства і є свідченням загрози банкрутства, але це не означає, що підприємство обов'язково має збанкрутувати. З іншого боку висока рентабельність не виключає можливість банкрутства, адже може супроводжуватись незадовільними показниками ліквідності та фінансової стійкості, що є свідченням загрози банкрутства [4, с.63].

Для прикладу розглянемо модель Альтмана, що являє собою алгоритм інтегральної оцінки загрози банкрутства підприємства, заснований на комплексному обліку найважливіших показників, що діагностують кризовий фінансовий стан. На основі обстеження підприємств-банкрутів, Альтман визначив коефіцієнти значимості окремих факторів в інтегральній оцінці можливості банкрутства. Дана модель має такий вигляд:

$$Z = 1,2X_1 + 1,4X_2 + 3,3X_3 + 0,6X_4 + 1,0X_5,$$

де Z - інтегральний показник рівня загрози банкрутства;

X_1 - відношення оборотного капіталу до суми активів;

X_2 - відношення нерозподіленого прибутку до суми пасивів (рівень рентабельності капіталу);

X_3 - відношення операційного прибутку до суми пасивів (рівень прибутковості активів);

X_4 - відношення ринкової вартості акцій до заборгованості;

X_5 - відношення виручки до суми активів.

Результати численних розрахунків за моделлю Альтмана показали, що узагальнюючий показник може приймати значення в межах від -14 до 22. При цьому підприємства, для котрих $Z \geq 2,99$ потрапляють в число фінансово стійких, підприємства, для яких $Z < 1,81$ є безумовно нестабільними, а інтервал від 1,81 до 2,99 складає зону невизначеності.

Інші моделі оцінки схильності підприємства до банкрутства орієнтовані на фактор фінансової стійкості, що пов'язано з фінансовою структурою підприємства, ліквідністю, залежністю підприємства від кредитів (модель Таффлера, логіт-модель Дж.А. Ослона, модель В.Кромонова, показник діагностики платоспроможності Конана і Гольдера) [2, с.63]. В даних моделях увага концентрується на показниках ліквідності, короткострокової та довгострокової заборгованості, платоспроможності, що не завжди дають змогу зробити правильну оцінку, адже підприємство може одночасно мати значну частину залучених коштів і при цьому забезпечити високу рентабельність за рахунок ефективного використання фінансових ресурсів, що дозволить розраховуватись з кредиторами; але ймовірність банкрутства значно зростає,

якщо підприємство поряд з наявністю значної частки залучених коштів має низькі показники рентабельності.

Очевидно, що ці моделі не можуть забезпечити аналогічні результати в умовах нестабільної діяльності вітчизняних підприємств, наявності відмінностей фінансової звітності та бухгалтерського обліку від міжнародної практики. Тому на сьогодні актуальною є розробка методичного підходу, який би в оцінці фінансового стану підприємства спирався на вітчизняні стандарти обліку і звітності, використання інформаційної бази підприємств з урахуванням їх галузевої специфіки і умов національного ринку.

Список використаних джерел

1. Мараховська Т.М., Слободянюк А.В. Фінансова криза на підприємстві: симптоми та фактори, що її спричиняють [Електронний ресурс] / Мараховська Т.М., Слободянюк А.В.. - 2010. - Режим доступу до ресурсу: http://www.rusnauka.com/11_EISN_2010/Economics/64239.doc.htm
2. Судакова О.І. Формування системи управління економічною безпекою підприємництва // Економіка: проблеми теорії та практики. Зб. наук.пр. Вип. 231: В 9 т. - Том VIII. - Дніпропетровськ: ДНУ, 2007. - С. 1652-1661.
3. Шершньова З. Є., Оборська С. В. Антикризове управління підприємством: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. - К.: КНЕУ, 2004. - 196 с.
4. Василенко Л.П., Гут Л.В. Фінанси підприємства: Навч. посібник. Ч. 2. - Чернівці: ЧТЕІ КНТЕУ, 2005.

УДК 331.101.3:658

Семчишина І.П.

д.е.н., професор Захарова О.В.

Черкаський державний технологічний університет

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективність та результативність діяльності кожного працівника є досить

важливою для усього підприємства, для можливості досягнення ним позитивних фінансово-економічних результатів. Саме тому рівень трудової мотивації працівників має знаходитися та увесь час підтримуватися на високому рівні, тільки у цьому випадку результативність і продуктивність трудової діяльності людини буде мати тенденцію до поступового зростання.

За сучасних економічних умов, що спостерігаються в Україні, найбільший вплив на мотивацію працівників має безпосередньо рівень їх сукупного доходу, який переважним чином складається із заробітної плати, середній рівень якої у всіх сферах господарювання є незадовільним та не покриває навіть базових потреб людини. Працівників підприємства здатні мотивувати будь-які грошові виплати – премії, винагороди, пільги та інші матеріальні види підтримки, і звичайно підвищення заробітної плати. Більшість працівників має потребу у чіткій структуризації своєї роботи, наявності зворотного зв'язку і вичерпної виробничої інформації, що дозволить об'єктивно судити про результати праці; скороченні ступеня невизначеності і конкретизації правил; директивному супроводі процедур виконання поставлених виробничих завдань; визнанні заслуг і досягнень з боку керівництва та співробітників. Якщо ці потреби не будуть задоволеними у повному обсязі, то це може ввести людину у стан тимчасового або навіть хронічного стресу, а отже, призведе до серйозного погіршення якості її життя та порушення морально-психологічного клімату в колективі.

Важливу роль у додатковому підвищенні мотиваційного спонукання працівників до високих результатів праці відіграє прагнення кожної людини до самовдосконалення, професійного зростання та особистісного розвитку, що цілком вкладається у сучасний тренд навчання протягом життя (неперервний розвиток). Крім того, суспільно активні працівники завжди прагнуть до виконання корисної та цікавої для суспільства роботи, що дозволить їм відчувати власну причетність до досягнення тенденцій соціально-економічного зростання на рівні підприємства та регіону, корисність для відновлення балансу інтересів у ланцюжку «людина-підприємство-суспільство». Сукупне виконання перелічених складових і позитивне сприйняття кожної з них людиною дозволить досягти нею відчуття безпеки та стабільності свого майбутнього на підприємстві, побудувати траєкторію власного професійного успіху, а, отже, підвищити її зацікавленість у кінцевих результатах

роботи колективу.

Якщо систематизувати найбільш впливові складові мотиваційної дії на трудову поведінку працівників підприємства, то доцільно виокремити такі їх види, на які, у першу чергу, мають бути спрямованими подальші управлінські заходи керівництвом підприємства:

рівень заробітної плати;

премії, винагороди, пільги та інші матеріальні підтримки;

чітка структуризація роботи;

наявність зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати і досягнення у праці;

встановлення чітких правил і директив виконання різних видів робіт;

визнання з боку інших членів трудового колективу та керівництва;

прилюдна демонстрація цінності виробничих заслуг та досягнень;

самовдосконалення, професійний та особистісний розвиток;

виконання корисної та цікавої для підприємства та суспільства роботи;

причетність до суспільства;

почуття цінності особистості у колективі;

почуття безпеки.

З метою посилення мотиваційної дії на підприємстві мають бути розробленими конкретні заходи щодо активізації кожної з перелічених складових. Узагальнення таких заходів може мати такий вигляд, табл. 1.

Таблиця 1 – Рекомендації щодо підвищення рівня трудової мотивації працівників

Проблемні зони	Рекомендації
Рівень заробітної плати	Встановити рівень заробітної плати, відповідно стандартам оп-лати праці на подібні види робіт сучасного ринку праці України
Премії, винагороди, пільги та інші підтримки	Впровадити систему пільг, винагород відносно до затрачених зусиль, за вислугу років по підсумкам роботи за рік
Чітка структуризація роботи	Розробити систему правил, директив виконання роботи для досягнення чіткого поняття завдань та цілей діяльності, вдосконалити посадові інструкції

<p>Почуття цінності у колективі, визнання з боку інших, бажання цінності заслуг та досягнень, наявність зворотного зв'язку і інформації, що дозволяє судити про результати роботи</p>	<p>Цікавитися особистими досягненнями співробітників, підтри-мувати прагнення до досягнення результатів, відноситися з цін-ністю і пошаною до кожного працівника, необхідно виховати по-чуття надійності та шанобливе ставлення серед співробітників, стежити за змінами рівня задоволення потреб та рівня трудової мотивації. Цього можна досягти завдяки вдосконаленню орга-нізаційної культури (індивідуальним бесідам зі співробітниками, проведенню кожні півроку опитування з метою контролю емоційного та психологічного стану працівників, проведення тренінгів та семінарів для керівників)</p>
<p>Система компенсацій та стимулювання</p>	<p>При можливості розробити систему компенсацій, яка здатна стимулювати персонал: добровільне медичне страхування повністю або частково за рахунок підприємства; страхування членів сім'ї та оплата за навчання дітей; страхування від нещасних випадків, на випадок захворювання; участь у програмі по забезпеченню житлом; навчання (підвищення кваліфікації, участь у профільних семінарах і тренінгах, сприяння здобуванню додаткової освіти)</p>
<p>Безпечність умов праці</p>	<p>Провести атестацію робочих місць, покращити умови роботи для підвищення рівня власної безпеки, можливо шляхом забез-печення найсучаснішим обладнанням безпеки, шляхом покра-щення екологічного стану, доданням комфорту робочому місцю</p>

Щодо процедури підвищення результативності мотиваційної дії, то спочатку необхідно виявити рівень мотивації та оцінити його зв'язок із результативністю діяльності, після цього слід дослідити рівень задоволення потреб працівників. Визначивши незадоволені потреби слід проаналізувати можливості впливу на рівень трудової мотивації та задоволення цих потреб. Під час аналізу можливостей починається процес розробки стратегії втручання, яка має бути швидко впровадженою. За результатами впровадження стратегії слід ще раз виміряти рівень задоволення потреб, адже прогноуються зміни після втручання. Якщо проблему не вирішено, слід повернутися до коригування стратегії втручання, якщо ж проблему вирішено

залишається лише підтримувати бажаний рівень мотивації та оцінювати його результативність.

УДК 658.14

Сінкевич В. В.

к.е.н., доцент Іщенко Н.А.

Центральноукраїнський національний технічний університет

ПІДВИЩЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Досвід соціально-економічного розвитку України показує, що основою її фінансової стабільності є фінансова стійкість комерційних організацій як найбільш важливого структурного елемента економіки країни. Фінансова стійкість слугує основою надійного стану суб'єкта господарської діяльності на ринку, що дозволяє і керівництву, і зовнішнім користувачам фінансової інформації визначити потенційні можливості підприємства, його платоспроможність та незалежність у короткостроковому та довгостроковому періодах [2].

Метою дослідження є висвітлення шляхів підвищення фінансової стійкості підприємства.

Фінансова стійкість — це надійно гарантована платоспроможність, рівновага між власними та залученими засобами, незалежність від випадковостей ринкової кон'юнктури і партнерів, довіра кредиторів і інвесторів та рівень залежності від них, наявність такої величини прибутку, який би забезпечив самофінансування [3].

Фінансова стійкість підприємства є однією з головних умов життєдіяльності, розвитку й забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства. Саме фінансова стійкість підприємства характеризує ефективність операційного, фінансового та інвестиційного розвитку, містить необхідну інформацію для інвесторів, а

також відображає здатність підприємства відповідати за своїми боргами і зобов'язаннями [2].

Таким чином, фінансова стійкість підприємства передбачає такий стан фінансових ресурсів, за раціонального розпорядження якими гарантується наявність власних коштів, стабільна продуктивність і забезпечується процес розширеного відтворення. Недостатня фінансова стійкість підприємства найчастіше зумовлює неплатоспроможність, надмірна – створення надлишкових запасів і резервів, що збільшує витрати на їхнє утримання, стримує темп розвитку підприємства.

До основних шляхів підвищення фінансової стійкості підприємства, на які варто звернути особливу увагу, можна віднести [1]:

- для раціонального використання виробничих запасів запровадити чітку систему планування цих запасів;
- для зменшення ризику неповернення коштів за реалізовану продукцію здійснювати аналіз платоспроможності та фінансової стійкості покупців;
- для покращення роботи із дебіторами необхідно розробити політику збору платежів за реалізовану продукцію щодо своїх контрагентів;
- запровадити моніторинг щодо стану дебіторської заборгованості та впроваджувати заходи для зменшення частки дебіторської заборгованості в структурі оборотного капіталу.

Список використаних джерел

1. Буткевич Х. В. Шляхи підвищення фінансової стійкості підприємства [Електронний ресурс] / Х. В. Буткевич. – Режим доступу: http://sophus.at.ua/publ/2016_06_1_kampodilsk/sekcija_section_3_2016_06_1/shlja_khi_pidvishhennja_finansovoji_stijkosti_pidpriemstva/126-1-0-1919.

2. Василенко Ю. М. Фінансова стійкість підприємства та шляхи її забезпечення [Електронний ресурс] / Ю. М. Василенко // Економіка. Фінанси. Право. – 2015. – № 1. – С. 21-25. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr_2015_1_6

3. Люта О. В. Економічна сутність фінансової стійкості підприємства та напрями її забезпечення / О. В. Люта, А. В. Сізова // Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ. Серія «Економічні науки». – 2016.– № 2. – С. 145 – 156.

УДК 339.13:337

Смоланов М.І.

к.е.н. професор Кравченко С.І.

ДВНЗ «Донецький Національний Технічний Університет»

СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Проблема використання трудових ресурсів є досить актуальною, з одного боку, через значний рівень плинності кадрів, з іншого, – значний рівень безробіття населення. В результаті, підприємства збільшують витрати на навчання нового персоналу, що негативно відображується на кінцевих фінансових показниках. Отже, необхідною умовою сталості підприємства та, відповідно, підвищення його ефективності є формування ефективної системи стимулювання персоналу.

Дослідженню різних аспектів стимулювання персоналу свої роботи присвячували такі вчені: Л.О. Андрущенко, О.В. Валецька, О.А. Дороніна, А.М. Колот, А.К. Костенко, В.Д. Лагутін, С.Е. Сардак, Ю.К. Сотченко та інші. Так автор Костишина Т.А. визначає, що стимулювання праці – це «дії, спрямовані на стимулювання високих трудових показників працюючих» [1, с.74]. На думку Польської Г.А. стимулювання – «це поєднання економічних форм та методів спонукання працівників на посилення зацікавленості за результати діяльності» [2, с.16]. Тобто, одностайної думки щодо визначення даного поняття немає, проте дослідники сходяться на тому, що стимулювання праці є одним з основних механізмів впливу на ефективність діяльності працівника. Таким чином, враховуючи складність питання та наявність

значної кількості різних публікацій, проблема підвищення ефективності діяльності підприємства через стимулювання персоналу все ще потребує на додаткове дослідження з метою систематизації.

Стимулювання трудової діяльності працівника є управлінським процесом, в якому з метою спонукання, спрямування і підтримки необхідної моделі трудової поведінки працівника використовується сукупність благ, які є значущими для нього, отримати які він зможе, лише домігшись відповідних результатів праці, а, з іншого боку, система покарань. Таким чином для ефективної діяльності кадрового потенціалу підприємства необхідна раціональна система стимулювання персоналу, яка б максимально задовольняла їхні потреби.

В процесі створення системи стимулів важливо враховувати як матеріальні, так і нематеріальні аспекти. Так, матеріальні стимули трудової діяльності персоналу можуть бути виражені як у грошовій (заробітна плата, премії та бонуси, заохочувальні надбавки, компенсаційні виплати тощо), так у нематеріальній (послуги медичної допомоги, надання службового автомобіля, введення гнучкого графіка роботи тощо) формах.

Дослідивши праці вчених, узагальнено можна виділити декілька форм стимулів, метою яких є підвищення продуктивності праці трудового колективу: примус, матеріальне заохочення, моральне заохочення та самоствердження. Прагнення до самоствердження є індивідуальною рисою характеру, яка наявна не в усіх працівників, тому не піддається впливу зовнішнього середовища й не може бути використана в механізмі управління організацією в повній мірі. Якщо самоствердження ще може бути стимулюванням трудової діяльності окремого працівника, то така форма стимулів як примус навпаки лише погіршить ставлення персоналу до виконуваної роботи, і, як наслідок, – знизиться якість її виконання. А ось матеріальне й моральне заохочення широко застосовується при організації

управління персоналом і мають найвищі показники ефективності [3, с.101; 4, с.152].

Стимулювання праці має враховувати, з однієї сторони, заохочувальний вплив на мотивацію конкретного працівника, а, з іншого, - бути орієнтованим на всіх співробітників організації, з третього, - враховувати мету і завдання організації, етапи її життєвого циклу, фінансове становище, ситуацію з трудовими ресурсами. Не менш вагома і роль макроекономічних факторів (наприклад, показники зайнятості населення, зайнятість в конкретній галузі та ін.).

Для стимулювання важливим є системний підхід, коли система побудована на єдиних підставах і охоплює: цілі (наприклад, досягнення основної мети організації шляхом залучення високопрофесійних фахівців і утримання їх в організації; підвищення продуктивності праці), і завдання (наприклад, забезпечення конкурентоспроможного рівня оплати праці), стратегію і політику організації в області стимулювання праці, принципи стимулювання та оплати праці (наприклад, комплексність стимулів, їх диференціація, справедливість розподілу, адресність, оперативність, гнучкість та ін.), технологію та форми, стимулювання.

Узагальнюючи, слід відзначити, що необхідною умовою підвищення ефективності діяльності підприємства є стимулювання праці персоналу. При цьому важливим інструментом модифікації процесу заохочення працівників є перенесення адаптованого до реалій ринку праці в Україні закордонного досвіду системи оплати праці персоналу, що дозволить здійснити доцільні трансформації в управлінні підприємством в цілому.

Список використаних джерел

1. Костишина Т.А. Прогресивні форми організації і оплати праці / Т.А. Костишина. – Полтава: ПУСКУ, 2011. – 241 с.

2. Польшка Г.А. Материальное стимулирование труда как фактор динамического развития : автореф. на соискание ученой степени канд. экон. наук / Польшка Г.А. – Белгород : Ника, 2013. – 26 с.

3. Філіппов В.Ю. Використання заробітної плати в якості інструменту мотивації управлінського персоналу [Електронний ресурс] / В.Ю. Філіппов, А.С. Кучинський // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 3 (19). – С. 99–103. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n3.html>

4. Шацкова Л.П. Стимулирование развития человеческого капитала предприятия: материалы I міжнар. наук.–практ. конф. [«Економіка: реалії часу і перспективи»], (м. Одеса, 20–21 лютого 2014 р.) / Л.П. Шацкова. – Одеса: ОНПУ, 2014. – Т.3. – С. 150–153

УДК 338.12:337

Смоланова Л.І.

к.е.н., професор Кравченко С.І.

ДВНЗ «Донецький Національний Технічний Університет»

СТАДІЮВАННЯ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Своєчасний та періодичний аналіз результатів діяльності підприємства дозволяє коригувати певні дії з метою отримання в майбутньому позитивного результату. Одним з інструментів, який при цьому застосовують, є визначення стадії життєвого циклу підприємства, що дозволяє оцінити стан компанії (в розрізі фінансової, виробничої, маркетингової, адміністративно-управлінської та соціальної сфер діяльності) з урахуванням можливих тенденцій подальшого розвитку.

Дослідженням питань ідентифікації життєвого циклу підприємства займалися багато вчених, наприклад, О.В. Алексєєва, Е.А. Аткинсон, Х.П. Баррінгер, Д.П. Вебер тощо. При цьому, з одного боку, цей аспект в

науковій літературі є детально проробленим, але, з іншого, - існує значна кількість варіантів моделей життєвого циклу підприємства, які відрізняються чисельністю, послідовністю та змістом.

Так, існує декілька трактувань етапів життєвого циклу підприємства. Наприклад, І. Адізес виділяє наступні етапи життєвого циклу підприємства: "залицяння", "дитинство", "давай-давай", "юність", "розквіт", "стабілізація", "аристократизм", "рання бюрократизація", "бюрократизація", "смерть" [1].

Згідно з Д. Ліппіт та В. Шмідт існує три стадії життєвого циклу організації: "народження" – особистий контроль, влада сконцентрована в руках однієї особи; "юність" – командне ухвалення рішень, постановка завдань і цілей, акцент на досягненні стабільності; "зрілість" – акцент на адаптації, подальше зростання [2].

На думку Д. Міллера та П. Фрізена існує п'ять стадій існування підприємства: "народження" – створення продуктово-ринкової ринкової стратегії, високий рівень централізації, інвестиції; "зростання" – функціональна структура, зниження централізації, швидше зростання, сегментація ринку; "зрілість" – консерватизм в ухваленні рішень, зниження інновацій; "відродження" – дивізійна організаційна структура, зростання інновацій, диверсифікація товарів і послуг; "занепад" – консервативність в ухваленні рішень, зниження інновацій, зниження прибутку.

Таким чином важливість проблематики стадіювання життєвого циклу та відсутність одностайності в підходах її вирішення обумовлюють актуальність подальших досліджень.

Загальновідомо, що функціонування підприємства супроводжується коливаннями його економічної активності, в результаті чого формуються фази або етапи життєвого циклу. В загальному випадку в літературі під циклом розуміється сукупність взаємопов'язаних явищ, процесів, що утворюють закономірність розвитку протягом якого-небудь проміжку часу [3, с. 716].

Перш за все слід зазначити, що при визначенні стадії життєвого циклу підприємства важливо враховувати рівень розвитку галузі, яка також має власні тенденції розвитку та закономірності. Крім того, стадія життєвого циклу підприємства має залежність від стадії життєвого циклу продукції, яку виготовляє підприємство, та технології, за допомогою якої відбувається виробничий процес.

Не менш важливо в процесі оцінки стадії життєвого циклу підприємства враховувати потенційні ризики, які притаманні кожній з них. Так: для стадії "народження" це - недостатність оборотних коштів, низький рівень фінансової стійкості; для стадії зростання - недостатність ліквідних коштів, відсутність пропорційності власних та оборотних активів підприємства, ризик надмірної диверсифікації виробництва; для стадії зростання - наявність дублювання бізнес-операцій, технічна недосконалість продукції; для стадії занепаду - скорочення попиту, зниження рівня показників рентабельності.

Підсумовуючи, можна відзначити, що стадіювання життєвого циклу підприємства є дієвим інструментом аналізу його поточного стану та основних тенденцій подальшого розвитку з урахуванням потенційних можливостей і погроз, які треба враховувати з метою набуття конкурентних переваг. Для отримання позитивного фінансового результату також необхідно звертати увагу на доцільність нейтралізації можливих ризиків діяльності від відповідних дій.

Список використаних джерел

1. Адізес І. Управління життєвим циклом компанії [Електронний ресурс] / І. Адізес. – Режим доступу : <http://innovations.com.ua/uk/articles/4/22/523>
2. Бернад І. А. Життєвий цикл організації: поняття та стадії розвитку [Електронний ресурс] / І. А.Бернад. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/ejournals/dutp/20062/-txts/FILO-SOFIYA/06biapsr.pdf>
3. Борисов А.Б. Великий економічний словник / А.Б. Борисов. – М.: Книжковий світ, 2010. – 716 с.

4. Малаева Т. Определение жизненного цикла предприятия / Т. Малаева // Бизнес-Информ. – 2002 – № 3–4. – С. 79–82.

УДК 331.108

Сніжко К.В.

к.е.н., доцент Соломка О.М.

Національний університет харчових технологій, м. Київ

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

Ключовим питанням підвищення конкурентоспроможності організації на будь-якому етапі її життєвого циклу стає ефективне управління людськими ресурсами, пошук нових форм і методів його організації. Системи управління, що використовуються вітчизняними підприємствами показали свою недосконалість та неефективність, наслідками чого є значна плинність кадрів, низька продуктивність праці, негативний психологічний клімат в колективах. Відповідно наслідки такої роботи зовсім невтішні – неефективна робота багатьох підприємств, невчасне виконання плану випуску продукції, збитковість діяльності, а в деяких випадках і банкрутство.

Дослідженню проблем теорії і практики управління персоналом присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених: М. Армстронга, Д. Богині, О. Драган, А. Колота, В. Продан, І. Петрової тощо.

Проблема управління персоналом вітчизняних підприємств вимагає системного розгляду досвіду передових країн світу із врахуванням вітчизняного менталітету, стану розвиненості українського бізнесу та політичної ситуації в країні.

Метою дослідження є визначення особливостей та узагальнення досвіду управління персоналом на підприємствах провідних країн світу з тим, щоб сформулювати пріоритети в управлінні персоналом вітчизняних підприємств.

Світова практика управління персоналом характеризується рядом особливостей, обумовлених наступними групами факторів [3, с. 21]: а) культурні (відношення до роботи, взаємини в колективі, поняття справедливості і чесності, заробітної плати і мотивації); б) законодавчі (різні інструкції і закони в галузі управління персоналом, охорони праці та захисту прав різних категорій працівників); в) економічні (рівень безробіття, темпи економічного зростання, конкуренція на внутрішніх ринках); г) взаємовідносини роботодавців і найманих працівників (ступінь втручання держави у вирішення трудових спорів і конфліктів, ступінь розвиненості профспілок і їх взаємини з компаніями).

Найбільшу популярність і поширення набули такі моделі управління персоналом: західна (США), східна (Японія), європейська (Німеччина).

Виокремлено такі тенденції в роботі з персоналом, які притаманні, всім моделям управління персоналом: підвищується цінність кваліфікованих працівників; більш ефективними стають навчальні програми; покращується планування персоналу; значно зростає роль планування кар'єри та розвитку персоналу; планування кар'єри перетворюється в ряд програм розвитку персоналу, які включають програми раннього виявлення працівників з управлінськими здібностями і потенціалом керівника, і програми їх індивідуальної підготовки та розвитку талантів; зростає залежність функцій управління персоналом від комп'ютерних технологій; нові технології прискорюють необхідність розвитку персоналу шляхом підвищення компетентності робочої сили для підтримки конкурентоспроможності компанії.

Головна мета японської моделі управління персоналом – це встановити гарні відносини між співробітниками, зробити їх ставлення до корпорації як до рідної сім'ї. Японії притаманна нестача природних ресурсів, отже найвищим багатством вважаються людські ресурси.

Основа американського підходу до формування системи управління персоналом – принцип індивідуалізму. Американські корпорації при підборі кадрів віддають перевагу яскравим, харизматичним особистостям, здатним креативно і творчо підходити до вирішення поставлених завдань і генерування ідей, які приносять потрібні позитивні результати [2].

В управлінні персоналом німецькі керівники орієнтуються на особистість співробітника. Їм важливо знати особисті цілі й інтереси кожного співробітника, що необхідно для правильної мотивації працівника, яка ґрунтується на матеріальній зацікавленості і соціальному захисті. Відносно високий рівень зарплати, гарантований законом про тарифні угоди і такий, що забезпечує високий рівень життя; яскраво виражена диференціація в оплаті праці в залежності від освіти, посади і стажу роботи; гарантія робочого місця, підвищення кваліфікації; пряма залежність пенсії по старості від рівня заробітної плати; соціальна захищеність кадрових працівників компаній шляхом виплати пенсій у разі звільнення у зв'язку з реорганізацією підприємства – основні елементи мотивації праці в Німеччині [3, с. 20]. Для стимулювання талановитих фахівців застосовується система «двох напрямків в кар'єрі»: або кар'єрне зростання, або робота на тій же позиції з поступовим збільшенням оплати праці.

Потребують подальшого розв'язання такі HR-завдання на вітчизняних підприємствах: 1) оптимізація та контроль системи оплати праці (індивідуальний внесок працівника в розвиток компанії та різноманітні програм компенсацій відповідно до потреб персоналу); 2) оптимізація бюджету на навчання при збереженні якості навчання; 3) створення системи оцінки ефективності навчання тощо.

Таким чином, пошук оптимальної моделі управління персоналом і забезпечення стабільності розвитку підприємства, можливо досягти завдяки використанню порівняльних досліджень, що дозволяють виявити прогресивні

підходи у світовій практиці управління і адаптувати їх в умовах конкретного національно-соціального контексту.

Список використаних джерел

1. Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом: монография. Москва, 2015. 232 с.
2. Казарян И.Р., Ткачук Е.К. Обзор зарубежных моделей управления персоналом. *Universum: Экономика и юриспруденция*: электрон. научн. журн. 2018. № 7(52). URL: <http://7universum.com/ru/economy/archive/item/6031>
3. Жук Н. Дослідження особливостей зарубіжного досвіду здійснення кадрової політики. *Галицький економічний вісник*. 2015. № 1(30). С. 15-24.

УДК: 338.12.017

Якімук А.Є.

к.е.н., доцент Шилова Л.І.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

АНТИКРИЗОВІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ СТІЙКІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Складні економічні процеси котрі відбуваються в нашій країні у нинішній час, обумовлені нестабільністю зовнішнього і внутрішнього середовища і необхідністю формування антикризових заходів підтримки економіки і соціальної сфери. Стабільність, можливість та спроможність суб'єктів господарювання до ефективного та динамічного розвитку - найважливіша умова стабільного розвитку економіки окремих територій та країни в цілому. В цьому відношенні важливе місце набуває розробка теоретичних та методичних положень забезпечення економічної стійкості функціонування окремих суб'єктів господарювання. Вказані обставини зумовлюють необхідну теоретичну та практичну значимість вирішення проблеми управління стійким економічним розвитком суб'єктів господарювання.

Наукова розробка проблеми управління економічною стійкістю підприємства проводилася вітчизняними вченими, такими як Н. Піменов, І. Альошина, О. Бородіна, В. Мау, А. Спіцина, С. Губанова, Х. Єгінян, А. Нешітого, та зарубіжними вченими Дж. Гарсія (G. Garcia), Дж. Ф. Гріффін (J. F. Griffin), Р. Де Янга (R. DeYoung), Г. Г. Кауфмана, (G. G. Kaufman), Т. Келлерманна (T. Kellermann), К. Ліндгрена (С.-J. Lindgren). З урахуванням напрацювань видатних науковців з питань методів аналізу стійкого стану суб'єктів господарювання, слід відзначити необхідність подальшого розвитку аналізу й оцінки не тільки економічного стану, але й економічної стійкості підприємства.

Метою роботи є розробка методичних основ формування механізму управління економічною стійкістю підприємства, що визначає стратегію її ефективного розвитку в сучасних умовах.

У нинішніх умовах для стійкого економічного розвитку підприємства вважається за необхідне реалізація таких управлінських рішень, котрі будуть ефективно адаптувати підприємницьку діяльність до внутрішніх та зовнішніх факторів впливу. У сучасних наукових джерелах виділено поняття «економічна стійкість підприємства». Дане поняття вважається комплексним, як і сама господарська діяльність, і характеризує його стан по відношенню до зовнішніх впливів, яке можна вважати стійким, якщо при рівних зовнішніх впливах і внутрішніх зрушеннях, воно схильне до менших змін по відношенню до колишнього. При цьому економічний стан підприємства може варіюватися від вкрай нестійкого, при якому воно знаходиться на межі банкрутства, до відносно стабільного[1].

Економічна стійкість формується під впливом комплексу чинників внутрішніх та зовнішніх умов середовища. Такі умови можна поділити на економічні та неекономічні (політичні, правові, екологічні), на фактори прямого та непрямого впливу. Для всієї економічної системи їхнє співвідношення, взаємодія, взаємозв'язок винятково важливе та актуальне.

Саме тому, управління економічною стійкістю підприємства має бути важливою підсистемою в системі управління підприємницькою діяльністю.

Сучасний стан проблематики управління економічною стійкістю підприємства можна представити як відсутність чіткого визначеного механізму, що забезпечує динамічне та ефективне відстеження довгострокових перспектив розвитку як самого підприємства, так і зовнішнього середовища і приймає адекватні методологічно обґрунтовані управлінські рішення. .

Для забезпечення дієвості управління економічною стійкістю в залежності від стадії кризового процесу, підприємство має будувати систему, що дасть змогу концентровано відобразити її основні елементи, надати їм ситуативного наповнення, сформувати зв'язки, які об'єднують їх для обґрунтованої мети на визначеному етапі розвитку підприємства (життєвого циклу). До можливих методів, які здатні допомогти зберегти стійке економічне становище підприємства в нестабільних умовах, можна віднести гнучке економічне планування антикризових управлінських рішень. Важливою умовою формування антикризової моделі планування має бути розробка уніфікованих документів системи планування, встановлення для всіх учасників процесу єдиних правил формування, контролю та аналізу планів і управління ними. Збільшенню ступеня гнучкості антикризового економічного планування може сприяти складання багатоваріантних економічних планів, це дозволить передбачити можливі негативні наслідки, мінімізувати загрози і ризики, викликані економічними кризами.

Головною напрямом вдосконалення системи управління економічною стійкістю підприємства слід вважати використання сучасних антикризових методів, котрі дозволять попередити та подолати кризові явища і процеси на підприємстві на основі ефективного використання його потенціалу.

Список використаної літератури

1. Піменов Н.А. Фінансова стійкість і безпека організацій/ Н.А Піменов

[Електронний ресурс].- Режим доступу

:http://afdanalyse.ru/news/finansovaja_ustojchivost_i_bezopasnost_organizacij/2013-09-06-283;

2. Економічна сутність фінансової стійкості підприємства та фактори, що на неї впливають// Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". – 2015. – №2. – С. 91.

3. Єгінян Х.А.Управління економічною стійкістю промислового підприємства в умовах кризи/ Х.А. Єгінян [Електронний ресурс] - Режим доступу : <http://www.dslib.net/economika-xoziajstva/upravlenie-jekonomicheskoy-ustojchivostju-promyshlennogo-predprijatija-v-uslovijah.html>

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА
ПІДПРИЄМНИЦТВА**

**Матеріали всеукраїнської наукової конференції студентів
та молодих науковців**

Мовою оригіналу

Відповідальні за видання: К.Ю. Бондик

Покровськ, ДонНТУ, 2019 р.