

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЧЕРКАСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМ. Б. ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ» ЧЕРКАСЬКИЙ НАВЧАЛЬНО-
НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ЧЕРКАСЬКИЙ ІНСТИТУТ ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ ІМЕНІ ГЕРОЇВ ЧОРНОБИЛЯ
ВСЕУКРАЇНСЬКА ПРОФЕСІЙНА БУХГАЛТЕРСЬКА ГАЗЕТА «ВСЕ ПРО
БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК»
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМ. В. ГЕТЬМАНА
TEMPLE UNIVERSITY, PHILADELPHIA, США
UNIVERSITY OF SOUTH CALIFORNIA, США
БІЛОРУСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ, м. МІНСЬК,
БІЛОРУСЬ
ДЕПАРТАМЕНТ ФІНАНСІВ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ І АУДИТУ ЧДТУ

***ОБЛІК, КОНТРОЛЬ І АНАЛІЗ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ
ДІЯЛЬНІСТЮ***

**МАТЕРІАЛИ XV МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-
КОНФЕРЕНЦІЇ**

15 травня 2018 р.

**м. Черкаси
2018**

Рекомендовано до друку

Редакційною колегією:

Григор О.О., к.е.н., доцент,
Черкаський державний технологічний університет;
Гавриленко В.О., к.е.н., доцент,
Черкаський державний технологічний університет;
Демиденко В.В., к.е.н., доцент,
Черкаський державний технологічний університет;
Коломицева О.В., д.е.н., професор,
Черкаський державний технологічний університет;
Манн Р.В., д.е.н., професор,
Черкаський державний технологічний університет;
Петкова Л.О., д.е.н., професор,
Черкаський державний технологічний університет;
Фінагіна О.В., д.е.н., професор,
Черкаський державний технологічний університет;

Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю: матеріали хv міжнародної науково-практичної інтернет-конференції: Черкаси, 15 травня 2018 р.: / відп. ред. Гавриленко В.О.; М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технолог. ун-т. – Черкаси: ЧДТУ, 2018 – 188с.

Матеріали конференції висвітлюють стратегічні питання управління підприємницькою діяльністю, його облікове, аналітичне та контрольне забезпечення. Рекомендуються для ознайомлення студентам, аспірантам, викладачам, а також фахівцям-практикам усіх галузей економіки.

УДК 657

ББК 65.052.2

Відповідальний за випуск: Пасенко В.В.

Технічний секретар оргкомітету: Калінчук Д.В.

Колектив авторів, 2018

СЕКЦІЯ 3. РЕГІОНАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ

Бібікова Н.О. Інформаційний механізм регулювання розвитку регіональної сільськогосподарської кооперації	137
Білоус С.П. Структурно-рівневі характеристики економічної безпеки.....	139
Гавриленко В.О. Системи показників оцінювання контролінгу в антикризовому управлінні.....	141
Гавриленко Я.В. Сутність трудового потенціалу та підходи до його розвитку.....	143
Долгальова О.В., Єщенко М.Г. сталий розвиток в Україні : проблеми та можливості.....	145
Клєвцова О.М. Економіко-екологічний імідж регіону.....	148
Паламарчук Д.М., Тимошенко А.С. Електронна комерція як механізм отримання максимального прибутку.....	150
Петкова Л.О. Децентралізація та регіональний економічний розвиток.....	152
Плигач К.Д. Сутність та характерні особливості категорії «економічний потенціал регіону».....	153
Прямухіна Н.В. Інформація у формуванні іміджу регіону.....	155
Рубанова С.Я. Податкове навантаження та його вплив на економіку України.....	158
Тютюнник Г.Ю. Регіональні програми формування масивів екологічно чистих земель як основа оптимізації форм господарського використання земель.....	160
Щербатих Д.В. Ризики в системі фінансової безпеки банків України.....	162

Індикаторами кадрового потенціалу обрано плинність кадрів, індекс задоволеності співробітників, співвідношення витрат на навчання до загальних витрат підприємства, рівень кваліфікації персоналу.

Напрямок роботи з клієнтами характеризують такі показники: частка ринку, збільшення кількості замовників, індекс задоволеності клієнта, терміни виконання замовлень.

Вибір показників контролінгу обумовлений моделлю управління підприємством.

На рівні оперативного контролінгу багато показників з різних підсистем управління не є взаємозв'язаними. Забезпечення взаємозв'язку показників оперативного контролінгу відбувається на стратегічному рівні управління підприємством. Перелік запропонованих показників є неповним, і розширити його можна з поправкою на галузеву належність і стадії розвитку підприємства. На ці ж чинники слід коригувати рекомендовані граничні значення коефіцієнтів

Оцінювання ефективності діяльності будь-якого підрозділу має виходити з міри виконання поставлених перед ним цілей. Правильно обрана методика оцінки ефективності антикризового контролінгу дозволить досягти поставлених перед підприємством цілей і забезпечити йому стратегічний розвиток.

Список використаних джерел:

1. Фольмут Х. Й. Инструменты контроллинга от А до Я. /Перевод с немецкого под редакцией и с предисловием М. Л. Лукашевича и Е. Н. Тихоннковой Изд. Москва «Финансы и статистика» 2001. 289 с.
2. Контроллинг в бизнесе. Методологические и практические основы построения контроллинга в организациях / А. М. Карминский, Н. И. Оленев, А. Г. Примак и др. Москва: Финансы и статистика, 1998. 256 с.
3. Королева Л. П. Оценка эффективности контроллинга. *Управленческий учет*. 2007. № 1. С. 89–101.

УДК 331.101.3

Яна Гавриленко

Iana Gavrylenko

Черкаський державний технологічний університет

СУТНІСТЬ ТА ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

В умовах мінливого ринкового середовища та кризової економіки питання наявності, якості та використання трудового потенціалу стають особливо важливими, оскільки зменшення його ефективності віддзеркалюється безпосередньо на рівні життя людей та є фактором деструктивного впливу на показники відтворення населення, його якість та працездатність, соціальний клімат у суспільстві. Використання трудового потенціалу впливає на рівень розвитку суспільства, його життєздатність, є

відображенням тенденцій, які формуються в розвитку виробництва і системі соціально-трудових відносин.

Розвиток трудового потенціалу є проблемою, вирішення якої зумовлює можливість соціально-економічного зростання суспільства, національної економіки в цілому і окремих її складових. Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, забезпеченості майном, але і від наявності та рівня компетенції персоналу й ефективності його внутрішньої організації. Цілком закономірно, що чим вищий рівень компетентності працівників кожної групи та синергетичний ефект від їх взаємодії, тим вищий сукупний кадровий потенціал і, як наслідок, результати діяльності підприємства на обраному ринковому сегменті.[1].

На думку Касянової Н. В. "талановиті, кваліфіковані, досвідчені фахівці - це не тільки ресурс, що дозволяє ефективно досягати поставлених цілей, але і джерело конкурентної переваги". Таку точку зору підтримує і відомий фахівець у галузі стратегічного управління О.С. Віханський, який відзначає, що "...основою будь-якої організації і її головним багатством є людина. При цьому людина стає не тільки ключовим і найціннішим "ресурсом" організації, але і найкоштовнішим."[2].

Це підтверджують наукові праці лауреата Нобелівської премії 2017 р. Річарда Талера, який зробив суттєвий внесок у розвиток у становлення поведінкової економіки за останні чотири десятиліття та забезпечив концептуальні і емпіричні основи для її розвитку. Поєднавши нові поняття з психології людини із економічним аналізом, він забезпечив економістів набором різноманітних аналітичних та експериментальних інструментів для розуміння та прогнозування людської поведінки.

Проблеми забезпечення ефективності управління трудовим потенціалом виникають з причини нечіткості розуміння сутності трудового потенціалу і методів управління ним. [3]. Поняття «трудова потенціал» економісти та соціологи використовують сьогодні для характеристики терміну «людський фактор» в об'ємному вираженні як в масштабах всього суспільства, так і в рамках окремих виробничих колективів. Дослідженням трудового потенціалу займалося багато науковців. Але єдиного трактування поняття «трудова потенціал» досі не існує.

Більшість науковці вважають, що «трудова потенціал» представляє собою людський фактор у динаміці у вигляді безперервного, що розвивається, багатопланового процесу, який характеризує приховані можливості.

Ефективність управління персоналом на будь-якому підприємстві залежить від повноти використання його співробітниками свого трудового потенціалу, своїх розумових, фізичних і підприємницьких здібностей в реалізації основних економічних і організаційних цілей, що стоять перед суб'єктами господарювання. Разом з тим, трудова потенціал підприємства відмінний від трудового потенціалу працівника, так як система завжди більше суми складових її частин - індивідуальних трудових потенціалів працівників -

у силу виникнення синергетичного ефекту, обумовленого взаємодією складових елементів системи.

Очевидно, що на збереження і зростання трудового потенціалу країни впливає підвищення рівня життя на основі збільшення доходів населення. Розробка регулюючих заходів, спрямованих на трудовий потенціал, повинна мати під собою теоретичну основу, що акумулює кращі досягнення економічної та управлінської думки, визначає придатність існуючих концепцій і моделей до сучасних умов, які пояснюють нові явища в сфері праці.

Потреба в такій теоретичній основі, в науковому осмисленні процесу формування і розвитку трудового потенціалу, в розробці нових методичних основ оцінки даного потенціалу, що враховують особливості впливу сукупності політико-правових, соціально економічних, демографічних, науково-технічних та інших факторів, стає все більш і більш нагальною. Розвиток трудового потенціалу в динамічних умовах сучасної економіки вимагає нових підходів, адекватних соціально-економічним трансформаціям.

Список використаної літератури:

1. Навчальні матеріали онлайн. Електронне джерело - Рижим доступу: westudents.com.ua/.../24266-111-sutnst-ta-analtichna-harakt
2. Навчальні матеріали онлайн. Електронне джерело. - Рижим доступу:
http://pidruchniki.com/1601101354113/ekonomika/trudoviy_potentsial_pidpriyemstva_yogo_otsinyuvannya???history=0&pfid=1&sample=20&ref=0
3. Круш П.В., Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура.// П. В. Круш, О. І. Сімчера // Економічний вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". - 2014. - № 11.
4. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська – Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.

УДК 330.34.014-026.16(477)

Олена Долгальова

Марина Єщенко

Донбаська національна академія будівництва і архітектури

Olena Dolgaleva

Maryna Yeshchenko

СТАЛИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ : ПРОБЛЕМИ ТА МОЖЛИВОСТІ

Сталий розвиток – це невиснажливий розвиток в довгостроковому плані. Бурхливий розвиток економічної науки привів все до більшого врахування екологічної складової в системі чинників, які впливають на сталий розвиток суспільства та національної безпеки країни.