

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара  
(м. Дніпропетровськ, Україна)  
Інститут економіки промисловості НАН України (м. Донецьк, Україна)  
Запорізька державна інженерна академія (м. Запоріжжя, Україна)  
Інститут проблем управління Російської академії наук (м. Москва, РФ)  
Національний авіаційний університет (м. Київ, Україна)  
Регіональний філіал Національного інституту стратегічних досліджень  
(м. Дніпропетровськ, Україна)  
Університет професора доктора Асена Златарова (м. Бургас, Болгарія)  
Познанський економічний університет (м. Познань, Польща)  
Інститут економіки ім. Паата Гугушвілі Тбіліського державного університету  
ім. Іване Джавахішвілі (м. Тбілісі, Грузія)

---

ЕКОНОМІКА І МЕНЕДЖМЕНТ – 2013:  
ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ  
ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Збірник наукових праць  
Міжнародної науково-практичної конференції  
(Дніпропетровськ, 24–25 квітня 2014 р.)

У шести томах

Том 1. Економіка підприємства:  
стратегічні пріоритети розвитку в XXI сторіччі

Дніпропетровськ  
Видавець Біла К. О.  
2014

УДК 336  
ББК 65.01  
Е 45

#### ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

*Поляков М. В.* – д. ф.-м. н., професор, ректор Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара, співголова оргкомітету;

*Амоша О. І.* – д. е. н., професор, академік НАН України, Президент Академії економічних наук України, директор Інституту економіки промисловості НАН України;

*Карплюк В. І.* – к. ф.-м. н., професор, проректор з наукової роботи ДНУ імені Олеся Гончара;

*Смирнов С. О.* – д. ф.-м. н., професор, декан економічного факультету ДНУ імені Олеся Гончара;

*Гринько Т. В.* – д. е. н., професор, завідувач кафедри економіки та управління підприємством ДНУ імені Олеся Гончара, співголова оргкомітету;

*Нижегородцев Р. М.* – д. е. н., завідувач лабораторії Інституту проблем управління Російської академії наук, професор Фінансового університету при Уряді Російської Федерації;

*Ложачевська О. М.* – д. е. н., професор, зав. кафедри міжнародної економіки Інституту економіки та менеджменту Національного авіаційного університету;

*Коваленко О. В.* – д. е. н., доцент, зав. кафедри економіки підприємства Запорізької державної інженерної академії;

*Яцек Лучак* – д. е. н., професор кафедри стандартизації Познанського економічного університету;

*Транєв Стоян* – д. е. н., доцент кафедри економіки і управління університету професора доктора Асена Златарова

Е 45 Економіка і менеджмент – 2013: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф., 24–25 квіт. 2014 р. : у 6 т. – Дніпропетровськ : Біла К. О., 2014.

ISBN 978-617-645-170-9

Т. 1 : Економіка підприємства: стратегічні пріоритети розвитку в ХХІ сторіччі. – 2014. – 120 с.

ISBN 978-617-645-171-6

У збірнику надруковано наукові праці Міжнародної науково-практичної конференції, яка відбулася 24–25 квітня 2014 року в Палаці культури студентів імені Ю. Гагаріна Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара.

Для студентів, аспірантів, викладачів ВНЗів та наукових закладів.

**УДК 336**  
**ББК 65.01**

ISBN 978-617-645-170-9  
ISBN 978-617-645-171-6 (Т. 1)

© Авторський колектив, 2014

**Д. е. н., проф., академік НАН України Амоша Олександр Іванович**  
*Директор Інституту економіки промисловості НАН України, м. Донецьк*

## **ЩОДО СУЧАСНИХ ПОГЛЯДІВ НА ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Ефективна модернізація національної промисловості потребує, перш за все, знань про об'єктивні тенденції щодо змін її (промисловості) інституціонального середовища. Саме недооцінкою важливості інформації про інтереси держави і провідних груп підприємців можна пояснити фіаско, або недостатню результативність багатьох національних програм, що реалізувалися в Україні за роки її незалежності.

Але, як виявляється, немає узагальненого поняття сутності інституціонального середовища, що обумовило необхідність таких досліджень.

Дж. Ходжсон (Geoffrey M. Hodgson) запропонував континуум організаційних форм [1, с. 40], за яким «капіталістична фірма» та ін. залишаються за своєю суттю організаціями. Але, оскільки кожен суб'єкт конкурує не тільки з іншими суб'єктами своєї галузевої лінійки, а також з клієнтами, постачальниками, О. Вільямсон (Oliver E. Williamson) ввів більш широке, ніж ходжсоновський континуум, поняття економіки галузі – «інституційні матриці», в яких цілком здійснюється трансакція» [2, с. 378].

Разом з тим, будь-то економічна організація, будь-то інституційна матриця, вони існують в інституційному середовищі. До третьої чверті ХХ ст. інституціональне середовище розглядалося як екзогенно задане. Цих поглядів дотримувався О. Вільямсон, цих поглядів дотримувався Р. Коуз (Ronald Harry Coase) та ін. Усе змінилося з появою просоченого ідеями Дугласа Норта (Douglass Cecil North) «Підходу Вашингтонського університету», з його еволюційністю, кумулятивністю, визнанням закоснілості траєкторій розвитку та ін. Дуглас Норт, один з батьків-засновників неінституціоналізму, стояв на тому, що всі інституційні зміни відбуваються під впливом зміни двох факторів – цін і суб'єктивних моделей, через призму яких люди сприймають і оцінюють навколишній світ. Ідеологія може діяти як самостійний фактор, але сильніше ідеології, за Нортом, є технічний прогрес, відкриття нових ринків, зростання населення – тобто усе, що веде до зміни цін. Під впливом таких змін деякі з колишніх форм організаційної та інституційної взаємодії стають не вигідними і економічні агенти починають експериментувати з новими формами. Неформальні ж норми «роз'їдаються» цінними зрушеннями поступово – їх дотримується все менше і менше людей. Відсутність інституційних змін означає відсутність інтересів впливових агентів

до перегляду діючих «правил гри». Неefективні «правила гри» і застійні економічні форми можуть існувати досить довго. В їх збереженні може бути зацікавлена держава; могутні групи; проявлятися ефект «path dependence» – одного разу обраної інституційної траєкторії.

Ілюстрацією з української практики до ідей Д. Норта можна вважати прагнення уряду до приватизації вугільних шахт. Регіональним бізнес-елітам більш вигідними були неринкові зв'язки, що склалися між приватними коксохімічними, металургійними компаніями й державними вугільними підприємствами. При негласному потуранні держави були сформовані міжгалузеві за своєю суттю картелі [3], які субсидіювалися через механізми державної підтримки шахт. І тільки конкуренція між потужними регіональними бізнес-структурами змусила вдатися до приватизації збиткових на той час об'єднань «Павлоградвугілля» і особливо «Краснодонвугілля» [4].

За Д. Нортом і Л. Девісом (Lance Edwin Davis) інституціональне середовище – це сукупність основоположних політичних, соціальних і юридичних правил, яка утворює базис виробництва, обміну і розподілу.

Головними характеристиками інституційного середовища суспільства в цілому та окремих його підсистем, до яких входить і організація, є щільність і ієрархічна структура [5].

Д. Норт і Л. Девіс, як і О. Вільямсон, інституційне середовище вважали категорією макроекономічною, у сучасних умовах інституційні середовища, в яких розгортається діяльність організацій, прийнято диференціювати більш детально: макроінституціональне середовище, що регулює процеси на рівні національного соціально-економічного простору; мезоінституціональне середовище, що регулює процеси на рівні регіональних систем і мікроінституціональне середовище, що визначає діяльність організацій та їх взаємодію. Але не було б перебільшенням за сучасними правилами ввести мегарівень, що охоплює світову економіку, суспільство і породжує наднаціональні інститути. Такі, наприклад, як інститут сталого розвитку.

Аналіз інституціональної середовища за алгоритмом «щільність та специфіка інституціональної середовища за ієрархічними рівнями» здатен забезпечити успіх програм розвитку підприємств, регіонів і галузей, поставити завдання щодо необхідних змін законодавчої бази країни.

#### **Список використаних джерел:**

1. Hodgson G. The Coasean Tangle : the Nature of the Firm and the Problem of Historical Specificity / G. Hodgson // Coasean Economics : Law Economics and the New Institutional Economics / Ed. By S. Medema. – Boston : Kluwer Acad Publishers, 1997. – P. 23–49.
2. Williamson O. E. The Mechanisms of Governance / O. E. Williamson. – NY : Oxford University Press, 1996. – 429 p.

3. Аптекара С. С. Міжгалузеві промислові картелі вугільної генези / С. С. Аптекар, Д. Ю. Черватський // Схід. – 2005. – № 3. – С. 24–27.
4. Амоша О. І. Державна підтримка та перспективи інноваційного розвитку і структурних перетворень вугільної промисловості України : монографія / О. І. Амоша, А. І. Кабанов, Л. Л. Стариченко та ін. – Донецьк : Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2009. – 326 с.
5. Василенко Н. В. Институциональная среда организаций: характеристики и уровни регулирования / Н. В. Василенко // Проблемы современной экономики. – 2008. – № 3. – С. 147–150.

**Jacek Łuczak**

*Dr hab. inż., prof. nadzw. UEP, Faculty of Commodity Research,  
The Poznań University of Economics, Poznań, Poland*

**ASSESSMENT OF QMS REQUIREMENTS IMPORTANCE  
FOR CAR INDUSTRY SUPPLIERS – RESEARCH RESULTS**

The automotive industry is a highly developed network of suppliers providing components direct for OEM. The suppliers cooperate with one another in various areas of activity and under diverse contracts e.g. providing supplies for production lines, service stations or the aftermarket of spare parts and equipment. In each case, the supplier has to meet strict requirements related not only to product quality, but also, above all, to management system. Companies make efforts to obtain the status of an OE/OES supplier, since this type of references makes it possible for them to expand on the OEM market. Quality management can play a key role here. It is based on different sets of requirements which vary in respect of how detailed they are and how difficult it is to implement them. Without any doubts QMS requirements which should be met by suppliers play a key role when their success on the market is concerned. The scope of requirements themselves is considerably wide – from those determined by economic aspects to all elements of a standardized Quality Management System to industry specific and customer specific requirements.

Thus, using quality management methods and techniques is a key component of a system approach to quality management in the automotive industry.

In case of many companies, quality management methods and techniques are not well-known and if used, they are only used only in a partial way. At the same time, there is vast literature available on the market which characterizes a wide spectrum of tools for improvement. These tools can be helpful when monitoring non-compliances and taking corrective and preventive actions is concerned. In case of automotive industry, using the said tools when identifying causes of non-compliance and determining priorities for improvement is an everyday practice. Based on the conducted research, the author is trying to find an answer to the question of which methods mentioned in the literature are used and what motivates organizations to implement specific methods.

**Justyna Światowiec-Szczepańska**

*Dr hab. inż., prof. nadzw. UEP, Faculty of Management,  
The Poznań University of Economics, Poznań, Poland*

## **SYNCRETISM OF ENTERPRISE'S ECONOMIC RENTS**

A firm's competitive advantage, which involves achieving above-average profitability, refers to economic rent, a concept developed by economic theory. Investigating competitive advantage from the viewpoint of rent seeking seems to be a special instance of the convergence of management sciences and economics at microeconomic level. The concept of economic rent may serve as a key which helps to systematize different views about firm's competitive advantage. Such an approach seems to be particularly useful in the context of advantage building in company networks.

The article analyses the most representative conceptions of building competitive advantage of the enterprise, with special attention paid to the nature of the rent sought. The author presents the concepts of strategizing and economizing in advantage building. In the former case, she refers to industrial economics, Porter's theory, the positioning school and strategic conflict theory. Another group of conceptions is based on the resource approach. By analyzing the phenomena of relationism and network, the article demonstrates that, at present, economic rents are syncretic in nature, covering a number of component rents which refer to traditional methods of creating economic rent. A basic problem is their appropriate integration as well as the right proportion of competition- and cooperation-oriented behavior adopted by enterprises.

**Maikovska Maria**

**Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Bykova Veronika**

*Oles Honchar Dnipropetrovsk National University, Ukraine*

## **THE MOTIVATIONAL FOR MECHANISM WORKFORCE CAPACITY MANAGEMENT AT AN ENTERPRISE**

The issue of personnel labor motivation is assuming its essential in all types of innovative activity.

Motivation is connected with the use of a range of specific categories and concepts, such as necessities, reasons, inducement to motivational behavior, incentives and remunerations.

Under present-day conditions of the economic downturn the mechanism of motivation workforce at an enterprise is especially urgent. The crisis situation threatens an enterprise not only with financial problems and the loss of positions on the market but also the loss of skilled staff without whom it is impossible to overcome a crisis. Retaining key employees is one of the main tasks of management during the crisis, and it is possible to reach this aim only if the staff is informed on time and an appropriate mechanism for motivation is used.

The motivational mechanism is a set of organizational and economic, material and technical as well as social and psychological instruments and methods of inducement to effective work in order to achieve the goal of motivational policy.

The mechanism for labor motivation is predetermined by the system of interests and incentives. The motivational aspect of labor management is widely used in countries with the developed market economy. In Ukraine the concept «labor motivation», in terms of economy, has appeared relatively recently as a result of economic reforms. It was mainly used in industrial sociology, pedagogy and psychology.

The motivational mechanism for enterprise strategic management must, in particular, serve workers` adequate self-determination to labor and employees of an organization must consider it to be a fair one.

The basis for enterprise motivational policy is the principle of complexity, in accordance with which staff motivation must be based on three main components: the potential possibilities of an employee (physiological characteristics, experience and others), personal motivational components; business tasks and objectives.

The incentives created under this mechanism should maintain employees` high satisfaction with their material welfare and morale (as company`s profit margins largely depend on them).

The creation and operation of motivational mechanism for workforce capacity management at an enterprise is based on the complex application of management methods, necessity to create certain conditions which can help to restrict negative behavior, management efforts must be directed at elimination of consequences of negative behavior, its prevention and personal motivation.

Economic motivation is a very important factor of motivational mechanism, and a pay rise would have a considerable motivational effect. Unfortunately, to solve the problem of society motivation only in terms of money factor is impossible, because practice proves that motivation by means of money is short term. Besides people are not so interested in the ultimate amount of money as they are in the amount of money they receive compared with.

The main components of labor motivational mechanism at the enterprise are:

- to improve the payment system;
- to provide employees with an opportunity to contribute to the profits of an enterprise;
- to improve labor organization, to set objectives to rising of aims, to expand labor functions, to enrich labor, productive rotary rotation;
- to apply flexible working hours and improve of terms of labor;
- to improve the structure of existing material and non-material incentives.

The motivational mechanism provides transformation of factors, principles, stimuli, reasons, value orientations, hopes, behavioral reactions from the linear discrete state into a reserved, constantly repetitive process. In structural relation, the motivational mechanism includes financial and economic methods and levers, a certain structure of managers, norms and rules of motivation, regular estimation of feasible measures.

In order to manage employees' labor activity and form an effective motivational mechanism, we suggest introducing a motivational monitoring that is important for most enterprises, as nowadays the study of necessities and interests of personnel motivation is occasional in Ukraine. Under such conditions the existing material and non-material motivation systems at enterprises are doomed to subzero efficiency.

The motivational mechanism for enterprise strategic management, at the center of which is a person, must in particular be the result of the combination of motivational and supporting factors. Before creating the motivational mechanism for strategic management it is necessary to remove demotivating factors that may have a place at an enterprise.

Only economic stability, application of economic methods of motivation are able to make people work productively. Creation of enterprises with a high innovative culture will provide competitiveness, continuous economic growth and meet personal and collective interests of workers.

**Басова Марія Миколаївна, к. е. н., доц. Скрипник Наталія Євгенівна**  
*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

## **СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДІАГНОСТИКИ ЗАГРОЗ СТАБІЛЬНОСТІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

Процес глобалізації світового економічного простору характеризується зростанням взаємозалежністю і взаємопов'язаністю національних економік країн з різним рівнем соціально-економічного розвитку. Тому дедалі актуальнішим



стає питання забезпечення ефективності і конкурентоспроможності національних економік як чинник стабільного розвитку та адаптованості до глобальних викликів сьогодення.

Сучасне управління будь-якою економічною системою покликане запобігти виникненню та розвитку кризових процесів. Фундаментом подібної спрямованості управління є антикризова діагностика соціально-економічних систем. Система антикризового менеджменту здатна трансформуватися і приймати форму реактивного, превентивного (попереджувальний), антиципативного (випереджальний) антикризового управління. Тому діагностика, як функція антикризового управління повинна мати реактивну, антиципативну й превентивну спрямованість. Методика і технологія антикризової діагностики повинні відповідати вимогам сучасного менеджменту, бути універсальними, моніторинговими системами спостереження виникнення та розвитку кризових процесів.

Реактивний антикризовий менеджмент можна охарактеризувати як планування та впровадження заходів, метою яких є відновлення попереднього, докризового стану. Діагностика в межах реактивного менеджменту ґрунтується на дослідженні певної обмеженої кількості індикаторних показників, які порівнюються з базовими, нормативними змінними величинами системи. Проведення діагностичного дослідження обмежено в часі. Цілеспрямованість реактивного менеджменту, брак часу суттєво ускладнюють розробку зваженої антикризової концепції, а також перегляд діючих цілей та норм.

Превентивний (попереджувальний) антикризовий менеджмент може бути організований в соціально-економічних системах з високим ступенем саморегулювання та самоорганізації. В умовах складного й динамічного зовнішнього середовища, розбалансований стан є досить поширеним явищем внаслідок безперервної зміни цільової установки системи для її адаптації до небезпек і загроз ззовні. Превентивний антикризовий менеджмент вимагає розробки регулюючого механізму як саморегулюючої системи, тобто налагодження саморегульованого зворотного зв'язку з урахуванням параметрів зовнішнього середовища.

Антиципативний антикризовий менеджмент являє собою управління, орієнтоване на зростання або інновації. Його впровадження можливе в гнучких, здатних до змін, адаптивних соціально-економічних системах, його прийняття означає відмову від реалізації класичної моделі підприємницької поведінки та перехід до інноваційної моделі, яка ґрунтується на агресивній ринковій стратегії. Діагностика в межах антиципативного антикризового менеджменту має ґрунтуватися на скануванні підприємницького середовища, формуванні комплексу прогностичних індикаторних показників з метою реалізації управління за

«слабкими сигналами» і в умовах стратегічних несподіванок, постійній підтримці на цій основі вигідного технологічного випередження. Діагностика в системі антиципативного антикризового менеджменту має відігравати роль інноватора, спрямованого на пошук нових шляхів безкризового розвитку, головним завданням якого є уникнення проблемних зон у сфері самого управління. Відомо, що будь-якій соціально-економічній системі відповідає певна корельована з нею технологія управління. На наш погляд, в антикризовому управлінні повинна віднайти чільне місце концепція рефлексії, яка вже на ранніх стадіях розвитку кризових процесів стане методологічною основою формування моделі, здатною ув'язати альтернативні економічні теорії й динамічну економічну дійсність.

Концептуальною основою превентивних діагностичних досліджень функціонування складних соціально-економічних систем і забезпечення процесу антикризового управління є ідея ієрархічної наскрізної моделі діагностики. Ефективність антикризового менеджменту обумовлена мірою адаптованості діагностичних моделей та технологій до сучасних умов структурного трансформування економіки України. Використання ієрархічної наскрізної моделі економічної діагностики в антикризовому менеджменті дозволить сформулювати оптимальну стратегію антикризового регіонального регулювання, розробити систему оперативно-тактичних заходів, спрямованих на реалізацію організаційно-економічних та нормативно-правових трансформацій.

Діагностична цінність запропонованої моделі полягає в тому, що вона встановлює зв'язок між трьома ієрархічними рівнями, а саме діагностикою кризового стану підприємств різних форм власності та розмірів, діагностикою видів економічної діяльності та регіональною діагностикою. Встановлення зв'язків та поєднання окремих різнорівневих діагностичних досліджень в єдину систему антикризової діагностики стане методологічною основою стратегічного антикризового управління розвитком регіону. Діагностика результатів системи управління суб'єктів господарювання надасть змогу визначити (розпізнати) ознаки, фактори і масштаби їх розвитку, ідентифікувати стадії кризового процесу. Результати цього діагностичного дослідження будуть формувати інформаційне поле діагностики видів економічної діяльності, обумовлюючи її глибину й обґрунтованість. Впровадження цієї методики дозволить не тільки визначити диспропорції, або дисфункції, розвитку напрямів економічної діяльності регіону, характер, вид і глибину кризових процесів, але й враховувати чинники мікрорівневого походження, які є вирішальними.

**К. е. н., доц. Бикова Вероніка Григорівна**

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

## **УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ СТРАТЕГІЧНОГО КОНТРОЛІНГУ**

В основі застосування контролінгу до процесу забезпечення економічної безпеки підприємства лежить концепція системного поєднання функцій контролю, планування, зворотного зв'язку та інформаційного забезпечення. На підставі цього будемо вважати контролінг економічної безпеки підприємства самоорганізованою системою, яка забезпечує інтеграцію, організацію і координацію всіх фаз управління економічною безпекою підприємства. Як одна з концепцій управління контролінг по відношенню до забезпечення економічної безпеки, на наш погляд, ґрунтується на чотирьох принципових положеннях.

По-перше, підприємство є складною відкритою соціально-економічною і технічною системою, яка має місію і цілі (інтереси). Для забезпечення довгострокового функціонування підприємства необхідним є підтримання його економічної безпеки на належному рівні. Тому в процесі стратегічного управління економічною безпекою ця мета трансформується в задачу постійного зростання ринкової вартості підприємства.

По-друге, в процесі здійснення контролінгу економічної безпеки управління нею слід розглядати як взаємопов'язану систему планування, інформаційного забезпечення, контролю і зворотного зв'язку. Цей складний процес реалізується пофазно: аналіз стану економічної безпеки і постановка проблеми захисту економічної безпеки, оцінка ситуації, що склалася, розробка управлінських рішень щодо забезпечення економічної безпеки, пошук альтернатив, реалізація рішень, контроль із застосуванням зворотного зв'язку. За допомогою контролінгу забезпечується інтеграція і координація цих фаз.

По-третє, контролінг виступає інтегруючою і координуючою системою забезпечення економічної безпеки підприємства. Він не підмінює управління економічною безпекою, а переводить його на якісно інший рівень.

По-четверте, контролінг виконує функцію підтримки процесу управління економічною безпекою підприємства.

Таким чином, контролінг економічної безпеки підприємства виступає методологією управління, в якій поєднуються організаційні, економіко-математичні та інформаційні моделі, що забезпечує ефективне управління економічною безпекою. Хоча контролінг теж є однією з моделей управління, але він має певні особливості у змісті функцій, врахування яких дозволить більш ефективно забезпечувати належний рівень економічної безпеки підприємства:

1) функція планування – застосування математичних моделей для покращання показників ефективності прийнятих рішень щодо забезпечення належного рівня економічної безпеки;

2) функція регулювання – внесення змін в показники економічної безпеки підприємства на основі дії зворотного зв'язку і організація їх виконання;

3) функція обліку – облік значень показників економічної безпеки з урахуванням результатів зворотного зв'язку;

4) функція аналізу – забезпечення первинною інформацією щодо значень показників економічної безпеки, аналіз значень цих показників чинників, які забезпечують їхній рівень;

5) функція контролю – контроль реалізації запропонованих рішень щодо забезпечення економічної безпеки підприємства з використанням зворотного зв'язку.

Отже, використання засад контролінгу в забезпеченні економічної безпеки підприємства підвищує оперативність та ефективність управління цим процесом завдяки можливості застосовувати різні методи управління.

Для побудови системи контролінгу економічної безпеки підприємства необхідно здійснити наступні дії:

1) чітко визначити об'єкт контролінгу – економічну безпеку – і його межі, а саме, реалізація заходів щодо забезпечення економічної безпеки, виконання показників економічної безпеки, виявлення наявних і потенційних загроз.

2) на основі визначення об'єкту контролінгу розробити концепцію побудови системи контролінгу економічної безпеки підприємства, в якій відобразити мету, принципи побудови, функції, завдання, сукупність контрольованих показників економічної безпеки, організаційну структуру, персонал контролерів, їхню відповідальність, підсистему моніторингу, ланку зворотного зв'язку. Метою функціонування системи контролінгу є забезпечення економічної безпеки підприємства на належному рівні;

3) встановити перелік конкретних функцій і завдань, які покладаються на систему контролінгу. Це слід зробити, виходячи з концепції побудови системи контролінгу економічної безпеки підприємства;

4) визначити сукупність контрольованих показників економічної безпеки і встановити в ній пріоритети, що надасть можливість полегшити визначення причин відхилення фактичних величин показників економічної безпеки підприємства від запланованих значень;

5) підібрати персонал контролерів і встановити їхні завдання і відповідальність за результативність роботи щодо забезпечення економічної безпеки, у тому числі – матеріальну;

б) побудувати підсистему моніторингу економічної безпеки, яка є в системі контролінгу основною і найактивнішою. Ця підсистема являє собою механізм постійного спостереження за контрольованими показниками економічної безпеки, реалізацією заходів щодо забезпечення економічної безпеки та виявленням загроз. Здійснення моніторингу економічної безпеки слід покласти на контролерів.

**К. е. н., доц. Бикова Вероніка Григорівна, Сєркова Ганна Михайлівна**  
*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ЯК ОСНОВА ДИНАМІЧНИХ ЗМІН У ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

Формування ринкової економіки в Україні істотно вплинуло на умови діяльності підприємств: змінилася форма власності, методи та принципи державного регулювання, посилилася міжнародна конкуренція. В сформованих умовах бізнесу традиційні методи управління підприємством мало підходять у швидкозмінному конкурентному середовищі на зовнішньому та внутрішньому ринках. Оптимальним процесом, який направлений на виживання й стабільне функціонування підприємства в подібних умовах є розвиток. У зв'язку з цим економічний розвиток є важливою умовою ефективності життєдіяльності вітчизняних підприємств в конкурентній боротьбі на внутрішньому та зовнішньому ринках. Розвиток є важливою передумовою ефективності функціонування вітчизняних підприємств, суттєвою перевагою у конкурентній боротьбі і запорукою успіху, а ринкове середовище його функціонування є відображенням стану та динаміки економічних та соціальних процесів.

Економічний розвиток підприємства означає якісні зміни та оновлення його господарської системи та організаційної структури, підвищення ефективності функціонування на основі вдосконалення техніки, технології та організації праці у всіх структурних підрозділах, підвищення якості продукції та послуг, що ним надаються [4]. Зростання є складовою економічного розвитку підприємства. В той же час, розвиток підприємства можливий не тільки за одночасного його зростання, а й за незмінних масштабів його діяльності, тобто відсутність зростання не є перешкодою для розвитку підприємства.

Розвиток може бути екстенсивним, тобто проявом і збільшенням уже маючого, або інтенсивним, тобто виникненням якісно нових форм. З іншого боку, розвиток може бути екзогенним, тобто несправжнім розвитком, обумовленим тільки з зовні, навколишнім світом, або ендогенним, тобто дійсним розвитком, джерело якого знаходиться усередині об'єкта, що розвивається [5]. Вітчизняні

науковці виділяють три головних напрямки розвитку: збільшення масштабів споживання економічних ресурсів – кількісний аспект; зміни в складі елементів і їхніх комбінацій – структурний аспект; зрушення в споживчих характеристиках елементів, у їхній індивідуальній і інтегральній корисності – якісний аспект [1]. Розрізняють три форми розвитку: ринковий розвиток, відображає процес розширення кола споживачів, клієнтури; організаційний розвиток, відображає процес розвитку індивідуума, груп, сфер відповідальності, систем управління, ініціатив тощо; діловий розвиток – спрямування ресурсів туди, де вони мають забезпечити максимальну конкурентоспроможність протягом максимально великого терміну часу [3].

Найбільш часто поштовхом до змін на підприємстві є кризові ситуації. Необхідні зміни у стратегії, виробничих процесах, організаційній структурі можуть здійснюватись поступово, у вигляді низки кроків, або ж радикально, у вигляді великих стрибків. Відповідно до цього розрізняють «революційну» та «еволюційну» моделі розвитку на підприємстві.

«Революційна» модель змін або концепція реінжинірингу бізнесу розглядає реінжиніринг бізнесу як принципове переосмислення та радикальне перепроєктування підприємства і його найважливіших процесів з метою кардинального поліпшення найважливіших кількісно вимірюваних показників сучасної ефективності: вартості, якості, сервісу та оперативності [2].

«Еволюційна» модель змін або концепція організаційного розвитку базується на концепції планування, ініціювання та здійснення процесів зміни соціальної системи, що передбачає залучення великої кількості учасників. Тобто, організаційний розвиток розглядається як довготерміновий, ретельний та всеохоплюючий процес зміни та розвитку підприємства та людей, які в ньому працюють.

Концепція організаційного розвитку передбачає здійснення змін у структурному та кадровому аспектах. В межах структурного підходу робиться спроба за допомогою організаційного регулювання створити сприятливі умови для досягнення підприємством поставлених цілей. В межах кадрового підходу проводяться заходи із підвищення кваліфікації працівників підприємства (розвитку персоналу) та стимулювання їхньої готовності до сприйняття змін.

Враховуючи викладене, організаційно-економічний розвиток підприємства може бути визначений як процес сукупних змін в організаційно-економічній системі підприємства, направлений на його перехід в новий якісно-кількісний стан у часі під впливом факторів внутрішнього й зовнішнього середовища.

Основними варіантами організаційно-економічного розвитку підприємства, на нашу думку, є: внутрішнє зростання за рахунок використання власних

ресурсів; злиття, поглинання інших господарюючих суб'єктів з метою збільшення ресурсів та виходу на нові ресурсні ринки та ринки збуту; перерозподіл внутрішніх ресурсів, зосередження їх на пріоритетних напрямках діяльності; припинення здійснення неефективних напрямків діяльності, не забезпечених ресурсами, яке може відбуватись шляхом продажу пакету акцій та активів, внутрішньої ліквідації або переорієнтації; відокремлення, передача видів діяльності, не забезпечених ресурсами, іншим виконавцям на договірній основі, через продаж або виділення активів. Зазначимо, що вибір варіанту розвитку тісно пов'язаний із цілями, які стоять перед підприємством.

### **Список використаних джерел:**

1. Афанасьев Н. В. Управление развитием предприятия : монография / Н. В. Афанасьев, В. Д. Рогожин, В. И. Рудыка. – Х. : ИНЖЭК, 2003. – 184 с.
2. Беляев А. А. Системология организации / А. А. Беляев, Э. М. Коротков. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 182 с.
3. Забродська Л. Д. Стратегічне управління: реалізація стратегії : навч. посіб. для студ. екон. спец. / Л. Д. Забродська. – Х. : Консул, 2004. – 208 с.
4. Запасна Л. С. Економічна сутність розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Л. С. Запасна – Режим доступу : <http://www.masters.donntu.edu.ua/2009/fem/zavorotneva/library/tez5.htm>
5. Философский энциклопедический словарь / гл. ред. Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов. – М. : Сов. энциклопедия, 1983. – 840 с.

**Власенко Марина Олександрівна, Пономаренко Юлія Сергіївна**

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

### **ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОЇ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується інтенсивним розширенням міжнародної підприємницької діяльності, тобто діяльності, що здійснюється через науково-технічну, виробничу, торгівельну, сервісну та іншу взаемокорисну співпрацю суб'єктів господарювання двох чи більше країн (міжнародних партнерів). Основним спонукальним мотивом активізації і розширення участі партнерів у міжнародному бізнесі є можливість збільшення масштабів та ефективності підприємництва за рахунок інтернаціоналізації певних сегментів ринку, використання нових додаткових джерел необхідних матеріальних (інвестиційних) ресурсів, диверсифікації виробничо-господарської діяльності.

Підприємницька діяльність являє собою основу будь-якої розвиненої країни, адже у процесі розвитку виробництва підприємство має змогу досягти того рівня, завдяки якому воно здатне виготовляти більше, аніж того вимагає внутрішній ринок. На даному етапі для підприємства є доцільним вийти на зовнішні ринки товарів і послуг, тобто з цього моменту здійснювати міжнародну підприємницьку діяльність.

При визначенні економічної сутності підприємництва варто відштовхуватися від характеристики категорії «підприємець». Прийнято вважати, що підприємець – це «суб'єктивний чинник відтворення, котрий здатний на ініціативній та інноваційній основі, та не боячись повної економічної відповідальності, йти на ризик і особливим чином з'єднувати та використовувати інші фактори виробництва на власний розсуд так, щоб у перспективі отримати додатковий дохід» [1].

У свою чергу міжнародне підприємництво – це новий тип господарювання, який базується на інноваційному поведженні суб'єкта зовнішньоекономічної діяльності, на вмінні знаходити і використовувати нові ідеї, втілювати їх у конкретні підприємницькі проекти.

Міжнародне підприємництво – це різновид економічної активності. Даний вид підприємництва являє собою динамічний, активний елемент міжнародного бізнесу. Та все ж таки бізнес – поняття більш широке, воно охоплює всі відносини, котрі можуть виникати між учасниками ринкової економіки

У сучасну добу ринкових відносин часто ототожнюють поняття «міжнародне підприємництво» та «міжнародний бізнес». Хоча з юридичної точки зору між підприємцем та бізнесменом немає жодних законодавчо закріплених відмінностей, цього робити не варто, адже дані поняття мають між собою суттєву різницю. Підприємництво – це економічна категорія, що виражає відносини між суб'єктами господарської діяльності, спрямованої на досягнення такої комбінації економічних ресурсів, котра здатна забезпечити їм комерційний успіх, тобто максимізувати дохід. У протиположності бізнес – це будь-яка діяльність, котра спрямована на отримання прибутку. Він не має чітких норм, бізнес – це скоріше спосіб життя, ніж сфера економічних знань. Бізнес – це не наука про те, як стати багатим. Отримання прибутку само по собі не є бізнесом, адже існують приклади збагачення кримінальним шляхом. Також відмінність у веденні міжнародного бізнесу та здійсненні міжнародної підприємницької діяльності полягає у тому, що бізнесмен – це людина, яка використовує та керує вже створеним кимось бізнесом, у той час як підприємець навпаки – він сам формує та впроваджує нову технологію, ідею, послугу чи товар. Підприємець завжди знаходиться у стані ризику та може втратити свою діяльність, бізнесмен не ризикує своєю діяльністю, він може втратити лише власний капітал, котрий знаходиться у його розпорядженні. Тоді виникає питання: а кого ж більше – підприємців чи бізнесменів? За даними Державної реєстраційної служби станом на липень 2013 року в Україні зареєстровано понад 3 млн фізичних осіб-підприємців, тобто на кожному 10 тис. населення нараховується 663 фізичні особи-підприємця. Таким чином,



фактично кожен 15-й українець є підприємцем [2]. Щодо бізнесменів, то деталізованих даних, на жаль, немає, але можна бути певним, що їх не менше, адже керувати вже створеною технологією завжди легше, ніж починати так би мовити «з нуля».

Останнім часом в Україні зменшується кількість зареєстрованих патентів на розробки та з кожним роком скорочується кількість наукових кадрів. Однією з головних причин тому є зменшення видатків на фінансування науково-дослідної діяльності. Так, у 2005р. витрати на фінансування наукових розробок склали 1,11 % до ВВП України, а вже у 2012 році – 0,80 % [3]. Зменшення кількості наукових кадрів та інших показників розвитку науки та інновацій країни опосередковано може свідчити про тенденцію до зменшення кількості підприємців-новаторів. Тому перспективи розвитку підприємництва в Україні залежатимуть не лише від здібностей самих підприємців, а й від державної підтримки та економічної ситуації в країні в цілому.

#### **Список використаних джерел:**

1. Валієва Е. І. Еволюція теорії підприємництва у ринковій економіці / Е. І. Валієва, У. Ф. Ібрагімов // Молодий вчений. – 2013. – № 6 – С. 287–290.
2. Зайцева О. Предприниматель и бизнесмен: в чем разница [Електронний ресурс] / О. Зайцева. – Режим доступу : [http://www.aleksandr.kz/obrazovatelnyiy-material/predprinimatel-i-biznesmen-v-chem-razlichie.html#.U0FmFfl\\_uXm](http://www.aleksandr.kz/obrazovatelnyiy-material/predprinimatel-i-biznesmen-v-chem-razlichie.html#.U0FmFfl_uXm)
3. Державна служба статистики України. Наукова та науково-технічна діяльність [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/ni/ind\\_rik/ind\\_u/2002.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/ni/ind_rik/ind_u/2002.html)

#### **Волохов Антон Сергійович**

*комерційний директор ТОВ «Semper Legal Assistance», м. Київ, Україна*

### **ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ, ПОВ'ЯЗАНІ ІЗ ВПРОВАДЖЕННЯМ ІННОВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Серед проблем, з якими стикається сучасний бізнес, немає важливішої і складнішої, ніж проблема інновацій (Елвін Тоффлер)*

Сучасні підприємства, які функціонують у складному соціально-економічному середовищі, змушені створювати і впроваджувати різного роду інновації, які забезпечують їх ефективну діяльність, шляхом збільшення прибутків та обсягів виробництва, оптимізації виробничих процесів.

Втім для того, щоб результати наукових досліджень, винаходи, розробки, проекти перетворились на фактори економічного розвитку господарських

систем, а отже стали інноваціями необхідно здійснювати організацію інноваційних процесів. В результаті здійснення цих процесів нові знання трансформуються у прогресивні техніку, технології, нові товари і послуги, більш високі кваліфікацію й навички працівників, нові організаційно-управлінські прийоми і методи. Можна із впевненістю сказати, що успішне функціонування вітчизняних промислових підприємств на сучасному рівні розвитку економіки України безпосередньо залежить від активної інноваційної діяльності, яка максимально використовує умови, створені зовнішнім середовищем, та можливості, що існують у внутрішньому середовищі підприємства.

В цілому, інноваційна діяльність підприємства процес складний та непередбачуваний, що призводить до виникнення додаткових ризиків. Окремі ризики пов'язані із дією зовнішніх та внутрішніх чинників, які гальмують інноваційні процеси на підприємстві. Аналіз цих чинників та проблем впровадження інновацій необхідний з метою пошуку напрямів активізації інноваційних процесів на українських підприємствах.

До загальних чинників та проблем, які перешкоджають активізуванню інноваційної діяльності вітчизняні дослідники Ч. Чернобай та С. Стоцько зокрема відносять цілий ряд факторів, які умовно поділяють на макроекономічні та мікроекономічні фактори. Так, до макроекономічних факторів вони включають відсутність системного управління інноваційною діяльністю з боку держави, а також нестачу стимулювання з боку регіональних органів влади інноваційної діяльності підприємств та організацій. До макроекономічних факторів вони відносять відсутність в Україні цілісної нормативно-правової бази, яка б регулювала ведення та активізування інноваційної діяльності на підприємствах.

Усі мікроекономічні фактори впливу дослідники розділили на категорії пов'язані із споживачами, ресурсами та працівниками. Так, до мікроекономічних факторів належать інформування споживачів про нові продукти та невизначений попит на інноваційні товари і послуги. Акцент на такій проблемі є слушним, оскільки відсутність можливості визначити попит ставить під сумнів розрахунки оцінки ефективності інноваційних процесів. На макрорівні інноваційній діяльності перешкоджає наявність застарілого і фізично зношеного обладнання, низький коефіцієнт оновлення обладнання (по Україні не перевищує 1–1,5 %). Щодо працівників то тут стає на заваді тенденція до зменшення науковців та інженерів, чия професія пов'язана із інноваціями (питання професійної еміграції), вікова структура дослідників та еміграція фахівців у сфері інновацій.

Ще однією окремою проблемою є те, що на багатьох ринках існує жорстка конкуренція і цикл виробництва скорочується. Деякі ринки насичуються, і досить важко знаходити нові ідеї для виробництва продукції та послуг [1, с. 77–79].

У свою чергу проблеми, пов'язані із інноваціями та інноваційною діяльністю підприємств Р. Квасницька та Н. Ардашкіна поділяють на техніко-економічні, організаційно-управлінські, юридичні та соціально-психологічні. До техніко-економічних дослідники включають відсутність джерел фінансування, слабкість матеріально-технічної та наукової бази, домінування інтересів існуючого виробництва, відсутність попиту на продукцію, відсутність інформації про ринки, ускладнення та подорожчання науково-дослідних розробок, низький науково-інноваційний потенціал держави, регіонів. До організаційно-управлінських включають сталі організаційні структури, консервативність, ієрархічних принципів побудови організації, перевага вертикальних потоків інформації, установча замкненість, орієнтація на усталені ринки, відсутність науково-інноваційних організаційних структур, недостатність міжнародного науково-технічного співробітництва. Юридичні проблеми пов'язані із недосконалістю законодавчої бази з питань інноваційної діяльності, низького рівня охорони інтелектуальної власності. І нарешті до соціально-психологічних включаються опір змінам, які можуть викликати такі наслідки, як необхідність нової діяльності, зміна стереотипів поведінки, існуючих традицій, супротив усьому новому, що надходить, низький професійний статус інноватора, відсутність матеріальних стимулів та умов творчої праці, вплив наукових кадрів [2, с. 250].

Отже, належне управління інноваційними процесами є серцевиною підприємницької діяльності, необхідною умовою успішного бізнесу, а тому врахування усіх проблем інноваційної діяльності та оцінка чинників, що їй перешкоджають повинні здійснюватися та бути враховані на будь-якому етапі впровадження інновацій. З розглянутих вище чинників та проблем інноваційної діяльності бачимо, що основну роль у функціонуванні суб'єктів інноваційної діяльності та розвитку підприємництва в інноваційній сфері відіграє держава.

### **Список використаних джерел:**

1. Чернобай Л. Інноваційна діяльність підприємств: сутнісна характеристика та проблеми її активізування / Л. Чернобай, С. Стоцько // Демократичне врядування. – 2012. – № 10. – С. 74–82.
2. Квасницька Р. Особливості інноваційної діяльності підприємств у сучасних умовах / Р. Квасницька, Н. Ардашкіна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 6, Т. 3. – С. 250.

**Гайдаш Аліна Жоржівна,**

**Чубаренко Катерина Миколаївна**

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

## **ТРУДОВІ РЕСУРСИ ЯК СКЛАДОВА РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА**

Успіх роботи підприємства безпосередньо пов'язаний з вдалим вибором виду діяльності, навичками щодо роботи в ринкових умовах та наявністю достатньої кількості і якості ресурсів. Ресурси відіграють важливу роль в ефективності роботи підприємств, тому що вони є засобом для отримання прибутку. Розгорнута класифікація ресурсного забезпечення підприємства наведена на рис. 1.

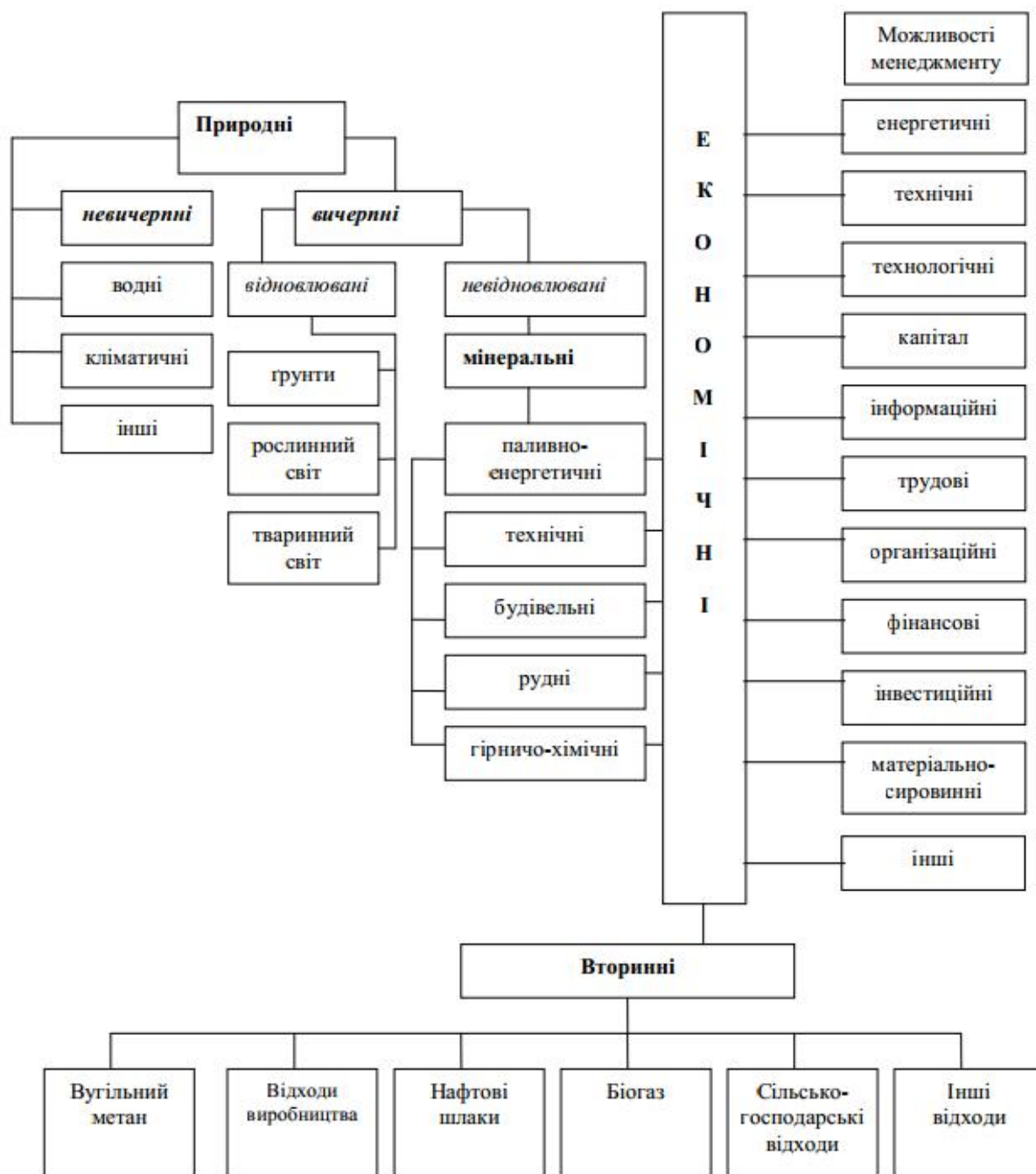
Ефективність функціонування організації та її структурних підрозділів найбільшою мірою залежить від людини – безпосереднього учасника та керівника всіх процесів. В такому разі на перший план виходять інтелектуальні та професійні здібності, які визначають можливості підприємства ефективно функціонувати, тобто раціонально розподіляти ресурси і одержувати відповідний ефект. Вивченням ролі та значення трудових ресурсів підприємства займається багато вчених, які в своїх дослідженнях підкреслюють, що рівень ефективності і конкурентоспроможності підприємства у ринкових умовах залежить від його трудових ресурсів. Рівень розуміння керівництвом значимості людського фактору у розвитку організації має визначальний вплив на ефективність праці, а отже і на ефективність роботи підприємства в цілому [3].

Люди створюють матеріальні, інформаційні, інноваційні, фінансові ресурси і самі є трудовими ресурсами. Таким чином, вони є головною складовою ресурсного забезпечення підприємства [4].

Економісти різних поглядів визнавали, що праця є одним із найголовніших факторів економічного розвитку, а носієм праці є людина – суб'єкт господарства. З другої половини ХХ століття вони почали використовувати терміни «людський фактор», «людський капітал». В Україні кілька десятиліть переважали кількісні показники трудових ресурсів, які були прирівняні до матеріально-сировинних факторів виробництва. Під впливом якісних змін в економіці, впроваджень наукових досягнень у виробництво, подальшого розвитку науково-технічної революції виникла потреба в перегляді суто кількісного підходу до трудових ресурсів [2].

Трудові ресурси подібні до природних, тому що не зроблені штучно і первинно не є виробничими, вони мають обмежений час використання та вичерпуються.

З іншого боку, подібні речовинним ресурсам, тому що людина як економічний ресурс є виробником трудових послуг і в цьому вона подібна до машини чи механізму.



**Рис. 1. Розгорнута класифікація ресурсного забезпечення підприємства**  
(Джерело: [1])

Від кількості та якості робочої сили залежить продуктивна здатність підприємства, разом з тим, підприємства самостійно визначають потребу у трудових ресурсах, їхню структуру та кваліфікаційний склад. Труд людини поступово замінюється машинним за рахунок комплексного перетворення техніки,

технології, вдосконалення організації виробництва, праці та управління, рівня професійних знань та досвіду. Таким чином, робоча сила взаємозамінна з іншими видами виробничих ресурсів, а її характеристики завжди адекватні виробленій продукції.

Отже, для забезпечення ефективного функціонування підприємства, потрібно дослідити трудові ресурси, що є вирішальними для отримання підприємством бажаного рівня прибутковості та є однією з ключових складових ресурсного забезпечення підприємства.

### Список використаних джерел:

1. Вовк І. Класифікація ресурсів підприємства. Сучасні підходи [Електронний ресурс] / І. Вовк // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2011. – № 1 (4). – Режим доступу : <http://www.sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2011/11vippsp.pdf>
2. Красноженова Г. Ф. Управление трудовыми ресурсами: учеб. пособ. / Г. Ф. Красноженова, П. В. Симонин. – М. : Инфра-М, 2012. – 157 с.
3. Майстер Л. А. Економічна сутність персоналу та його сучасне значення в системі управління підприємством / Л. А. Майстер // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. – 2012. – № 3. – С. 212–218.
4. Моїсеєнко Т. Є. Ресурсне забезпечення діяльності підприємств : теоретичні аспекти / Т. Є. Моїсеєнко // Інвестиції: практика та досвід. – 2010/2. – № 18. – С. 16–19.

**Гончарова Анна Олександрівна,**

**д. фіз.-мат. н., проф. Корхін Арнольд Самуїлович,**

*Національний гірничий університет, м. Дніпропетровськ, Україна*

### **МЕТОД ПРОГНОЗУВАННЯ СЕЗОННИХ РЯДІВ ДИНАМІКИ**

Відповідно до [1] будемо розглядати таку структуру ряду динаміки  $x$  :

$$x = TR \cdot S \cdot E, \quad (1)$$

де  $TR$  – тренд,  $S$  – сезонна компонента,  $E$  – випадкові коливання, які є результатом дії великої кількості другорядних факторів.

Для розрахунку прогнозу необхідно виділити довготривалу компоненту, тобто член  $TR \cdot E$ , що містить тренд і циклічну компоненту. Для цього згладимо часовий ряд за допомогою зваженого ковзкого середнього:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=t-6}^{t+6} f_i x_i}{\sum_{i=t-6}^{t+6} f_i},$$

де вага  $f_{t-6} = f_{t+6} = \frac{1}{2}$ ,  $f_{t-i} = f_{t+i} = 1, i = 0, 5$ . Тоді ширина інтервалу згладжу-

вання дорівнюватиме року ( $\sum_{i=t-6}^{t+6} f_i = 12 \text{ місяців}$ ) і ковзке середнє перебуватиме

в середині його. Таке згладжування дозволяє усунути сезонні коливання з періодом в один рік. Тоді остаточно запишемо

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=t-6}^{t+6} f_i x_i}{12}, t = \overline{7, T-6}, \quad (2)$$

де  $T$  – довжина вихідного часового ряду.

Відповідно до формули (2) ковзке середнє має на 12 точок менше, ніж вихідний часовий ряд: втрачається 6 точок спочатку і 6 вкінці ряду.

З виразу (1) випливає  $S \cdot E = \frac{x}{\bar{x}}$  тому, що  $\bar{x} = TR$ . Звідси слідує розрахунок сезонних індексів:

$$u_t = \frac{x_t}{\bar{x}}, t = \overline{7, T-6}, \quad (3)$$

де величина  $\bar{x}$  розраховується за формулою (2).

Щоб зменшити вплив випадкових коливань на індекси, їх необхідно усереднити за однойменними місяцями. Згідно з [1] усереднення при певних умовах дає незміщені та конзистентні оцінки сезонних індексів.

Виключаємо сезонність з вихідного часового ряду діленням його рівнів на усереднені оцінки сезонних індексів, згідно з формулою

$$y_t = \frac{x_t}{SI_t}, t = \overline{1, T}, \quad (4)$$

де  $x_t$  – вихідний рівень часового ряду в періоді часу  $t$ ;  $SI_t$  – оцінка сезонного індексу в цьому періоді після усереднення.

Далі логарифмується ряд  $y_t, t = \overline{1, T}$ , в якому виключена сезонність відповідно до (4). Потім знаходиться тренд лагарифмованого ряду у вигляді поліному, сплайну або іншої неперервної функції.

Цей тренд далі екстраполюється на майбутні періоди часу, потім знаходиться його антилогарифм. Для врахування сезонності, цей антилогарифм множиться на оцінку сезонного індексу того місяця року, який відповідає періоду часу, що прогнозується.

Розрахунки цін ряду продовольчих товарів показали ефективність запропонованої методики.

### Список використаних джерел:

1. Корхин А. С. Компьютерная статистика : Ч. 2 / А. С. Корхин, Е. П. Минакова. – Днепропетровск : Национальный горный университет, 2009. – 239 с.

**К. е. н., доц. Горянська Тетяна Валеріївна**

*Донецький державний університет управління, Україна*

## **АУТСОРСИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТИМУЛЮВАННЯ ЕКСПОРТУ**

Сучасна підприємницька діяльність все активніше застосовує нові інструменти організації бізнесу. Одним з них є аутсорсинг, який представляє собою передачу бізнес-процесів на виконання сторонніми виконавцями і концентрацію на профільних видах діяльності, що дозволяє підприємству зменшити витрати і підвищити рентабельність [1, с. 65].

Особливу актуальність набуває аутсорсинг у сфері торгівлі. Досвід практичної роботи у сфері торгівлі товарною продукцією доводить, що успішний збут продукції залежить від ефективності й узгодженості зусиль всіх учасників розробки, виробництва, продажу, обслуговування товару, що пропонується на ринку. Товар, який має необхідні споживчі властивості надходитиме на ринок не тільки своєчасно і у відповідній кількості, але й забезпечуватиметься після-продажним обслуговуванням, поставками запасних частин, технічною документацією тощо на рівні, який склався у світовій торгівлі.

Дослідження специфіки функціонування сфери торгівлі, яка застосовує аутсорсинг, має практичну значність, оскільки може визначити переваги його застосування, витрати, можливі ризики, виникаючі в даній моделі бізнес-відносин.

В умовах загострення конкуренції на світових ринках можна визначити наступні переваги аутсорсингу: зменшення витрат виробництва; «фокусування» компанії на виконанні основних функцій; отримання доступу до кращих світових виробничих технологій; вивільнення внутрішніх ресурсів для інших цілей; відсутність у вітчизняній структурі необхідного обладнання, знань, технологій; скорочення впливу чинників, якими не можна керувати (недостатність комплектуючих для основного виробництва); розподіл ризиків; додатковий доступ до фінансів (на фондовому ринку) [2, с. 7].

Найінтенсивніше впливає аутсорсинг на розвиток світогосподарських зв'язків. Підвищення рівня міжнародної спеціалізації виробництва і поглиблення практики аутсорсингу в інтернаціональному масштабі виступає головною рушійною силою розвитку світової торгівлі товарами. Аутсорсинг використовують усі розвинуті країни, оскільки він забезпечує достатньо високі результати у розширенні експорту товарної продукції.

У сучасному розвитку зовнішній торгівлі можна визначити наступні етапи.

Перший – закупочний. Для нього типовим є локальне (внутрішньонаціональне) виробництво готового стандартизованого продукту з послідовним його



експортом та імпортуванням тих продуктів, які не виробляються у даній країні. Дослідженню цього етапу присвячено теорії абсолютних і порівняльних переваг, Хекшера-Оліна. Адаптація до вимог замовника на цьому етапі відсутня. Міжнародний поділ праці відбувається за типами виробничої діяльності (сільське господарство, видобувна і обробна промисловість, сфера послуг).

Другий етап – аутсорсинговий передбачає локалізацію виготовлення одного й того ж товару у різних країнах. При цьому між країнами переміщується не готовий продукт, а напівфабрикат.

В інтересах компанії-замовника іноземні партнери-аутсорсери залучають і використовують фактори виробництва. Успіх аутсорсера на міжнародному ринку визначається не наявністю надлишкових ресурсів, згідно моделі Хекшера-Оліна, а ефективністю їх використання. До речі, ефективність обумовлюється якістю менеджменту, технологій і підприємницького середовища у цілому в країні. Це повністю відповідає теорії конкурентних переваг М. Портера [3], оскільки можна стверджувати, що його теорія описує аутсорсингову стадію розвитку зовнішньої торгівлі, коли компанія-замовник формує свої конкурентні переваги, використовуючи конкурентні переваги залучених аутсорсерів.

Сьогодні країни знаходяться на різних стадіях розвитку зовнішньої торгівлі, що обумовлено загальною специфікою їх економіки. У багатьох випадках найрентабельнішим залишається експорт готового стандартизованого продукту без залучення підприємства-експортера у світовий аутсорсинговий ланцюг. Характерний приклад – це сировинні країни, які експортують максимально стандартизовані товари.

Перехід до другого аутсорсингового етапу розвитку зовнішньої торгівлі створює мотивацію для формування ефективного середовища ведення бізнесу і розширення асортименту товарів і послуг, які пропонують національні компанії. Одночасно зростає продуктивність праці, підвищується якість використання ресурсів, збільшується сума доданої вартості, що залишається в країні. Це сприяє розвитку національної економіки, підвищенню рівня і якості життєдіяльності населення.

Якщо країна залишається на першій стадії, вона виконує роль постачальника ресурсів або товарів з низькою доданою вартістю. Саме така ситуація характерна для України, яка досить не залучена у світові аутсорсингові ланцюги. Перехід до нової зовнішньоторговельної моделі повинен відбуватися через систему міжнародного поділу праці інтелектуальних ресурсів, які є в Україні. Крім того, для успішного функціонування аутсорсингу, встановлення прав і обов'язків усіх зацікавлених сторін, необхідно прийняти закон про аутсорсинг.

### **Список використаних джерел:**

1. Котляров И. Формы аутсорсинга в современной международной торговле / И. Котляров // *Мировая экономика и международные отношения*. – 2011. – № 6. – С. 65–72.
2. Савинов Ю. А. Аутсорсинг в международной торговле / Ю. А. Савинов // *Российский внешнеэкономический вестник*. – 2006. – № 4. – С. 3–14.
3. Портер М. Конкуренция : пер. с англ. / М. Портер. – М. : Вильямс, 2000. – 495 с.
4. Аборвалова О. Н. Аутсорсинг в торговле [Электронный ресурс] / О. Н. Аборвалова // *Современные исследования социальных проблем*. – 2012. – № 4(12). – Режим доступа : <http://www.sisp.nkras.ru>

**Грищенко Марія Юріївна, к. т. н., доц. Куценко Володимир Йосипович**  
*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

### **ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

В сучасних умовах особливого значення набувають питання формування та ефективного використання трудового потенціалу, якому належить визначальна роль щодо підвищення ефективності суспільного виробництва і відтворення трудових ресурсів. Досвід роботи провідних підприємств України свідчить про те, що їх головною конкурентною перевагою є унікальний трудовий потенціал. Достатньо високий рівень корпоративної культури робить підприємство привабливим для талановитих працівників, утримує їх в організації, а результати їхньої праці, в свою чергу, створюють відповідну репутацію підприємства, привертають нових споживачів та висококваліфікованих співробітників. Головним завданням таких підприємств є сприяння зростанню культурно-професійної компетенції трудящих та розвитку їх навичок і вмінь. Саме тому актуальним виявляється вивчення особливостей використання трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах України та шляхів його покращення в сучасних умовах господарювання.

Питанням розвитку трудового потенціалу присвячено роботи таких вітчизняних учених, зокрема: Д. Богиня, І. Бондар, О. Власюк, В. Геєць, І. Гнибіденко, О. Грیشнова, Т. Заяць, Ю. Краснов, Е. Лібанова та ін.

Під трудовим потенціалом підприємства розуміють сукупну трудову дієздатність його колективу, ресурсні можливості у сфері праці облікового складу підприємства, виходячи з їхнього віку, фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок [2]. Головним же показником, що характеризує виробничі можливості підприємства, є чисельність духовно-моральних членів трудового колективу: чим більша ця чисельність, тим більшим є обсяг виробленої доброякісної продукції і більш сталим (життєдайним) є розвиток

соціально-економічної системи підприємства та суспільства. Сьогодні професійна діяльність не зводиться до вирішення лише виробничо-технічних завдань, вона все більше пов'язана з активною участю в реалізації соціальних, економічних, комерційних, правових і управлінських завдань. З огляду на це, стратегічним завданням кадрової політики підприємства можна назвати підготовку висококультурного, ефективного (результативного) працівника, який зацікавлений в якості продукту, економії ресурсу, зниженні собівартості, що й забезпечує конкурентоспроможність суб'єкта господарювання. Трудовий потенціал як ресурс відіграє провідне значення, оскільки від освіченості, компетентності, кваліфікованості, навиків і досвіду людей залежить ефективно та раціональне використання інших ресурсів. Крім того, лише трудовий потенціал, виступаючи самостійним ресурсом з одного боку, є носієм іншого ресурсу – інтелектуальних здібностей [4]. Зазначимо, що головні завдання стратегії управління трудовим потенціалом підприємства спрямовуються на забезпечення: постійної, ефективної зайнятості на основі активної взаємодії соціальних партнерів; привабливих умов трудової діяльності та соціальної захищеності працівників галузей національної економіки; соціальної та економічної мотивації підвищення професійної компетентності; стимулювання трудової та інноваційної активності працівників підприємств; безперервного культурно-професійного навчання та підготовки висококваліфікованих працівників; інвестування у розвиток трудового потенціалу (інноваційної складової) [1].

Виходячи із наведеного, можемо виділити основні шляхи покращення ефективності використання трудового потенціалу підприємства:

- підвищення ефективної кадрової роботи, тобто покращення укомплектованості штату та його відповідності потребам, раціональний рух кадрів, формування ефективної системи ротації кадрів, визначення основних напрямів підвищення культурно-професійної кваліфікації персоналу підприємства;

- покращення показників продуктивності та ефективності праці – формування взаємозв'язку між показниками ефективності праці на рівні окремого працівника та загалом по підприємству та з матеріальними, моральними і соціальними засобами стимулювання праці;

- застосування ефективної системи морально-матеріального стимулювання;

- підвищення якості трудових ресурсів шляхом навчання та підвищення кваліфікації наявного персоналу, залучення нових висококваліфікованих спеціалістів;

- застосування соціальних факторів стимулювання праці, створення позитивної атмосфери у колективі, мінімізація конфліктних ситуацій у робочому

процесі, а також створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника та ін. [3].

Таким чином, чималі зусилля підприємців мають бути спрямовані на формування якісного складу персоналу підприємства, його стабілізацію та життєздатний розвиток, ефективну мотивацію і формування у працівників культури господарювання та зацікавленості в результатах суспільно-корисного труда.

#### **Список використаних джерел:**

1. Гнибіденко О. О. Соціально-економічний механізм ефективного використання та розвитку трудового потенціалу промисловості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. : спец. 08.00.07 / О. О. Гнибіденко. – К., 2008. – 24 с.
2. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / Н. С. Краснокутська : навч. посіб. – К. : Центр навч. літ-ри, 2005. – 352 с.
3. Набока Р. М. Управління трудовим потенціалом на підприємствах легкої промисловості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / Р. М. Набока. – К. : Вид-во КНУТД, 2010. – 21 с.
4. Рудий В. І. Стратегія вдосконалення кадрової політики підприємства / В. І. Рудий // Формування ринкових відносин в Україні. – 2004. – № 9. – С. 239.

**Дробишева Олена Олегівна**

*Запорізька державна інженерна академія, Україна*

### **ОЦІНКА ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ АНТИКРИЗОВОЇ ДІАГНОСТИКИ**

Сутність антикризової діагностики полягає в тому, щоб отримати достовірну інформацію про стан і можливості підприємства з позиції його платоспроможності. В умовах сьогодення головним завданням антикризового управління є забезпечення платоспроможності підприємств та пошук шляхів її підтримання на рівні, достатньому для своєчасного виконання своїх зобов'язань наявними грошовими коштами, і, при цьому, здійснювати повсякденну діяльність. Саме тому, особливої актуальності набувають питання оцінки платоспроможності підприємств з метою ранньої діагностики кризових явищ, дослідження основних факторів, що зумовлюють їх розвиток.

Питання оцінки платоспроможності підприємства знайшли широке висвітлення у працях: Бланка І. О., Бойчик І. М., Кошкіна В. І., Кривов'язюк І. В., Лазаршина І. Д., Терещенка О. О., Шило В. П., Шеремет А. Д. та ін. Проте, незважаючи на достатню увагу до питань оцінки платоспроможності підприємства в кризових умовах на сьогодні залишаються проблемними питання, що пов'язані з оцінкою платоспроможності з позиції превентивного антикризового менеджменту.

Підхід до оцінки платоспроможності в рамках превентивного антикризового менеджменту повинен зміститися з позиції визначення ризику можливого банкрутства підприємства на припущення того, що підприємство має наміри безперервно продовжувати свою діяльність та одночасно виконувати зобов'язання. Отже, проблема забезпечення платоспроможного стану функціонуючого підприємства вимагає використання іншого методичного підходу та інструментарію оцінки платоспроможності, що зазвичай використовують в антикризовій діагностиці.

Традиційно в економічній практиці для оцінки платоспроможності підприємства використовуються показники ліквідності, які розраховуються на основі балансових співвідношень для оцінки поточної платоспроможності, та показники фінансової стійкості для оцінки загальної платоспроможності. Більш досконалыми вважаються методи, що ґрунтуються на аналізі грошових потоків із застосуванням Звіту про рух грошових коштів, які поділяються на дві групи:

1) методи оцінки фактичної платоспроможності, що характеризують платіжні можливості підприємства на конкретну дату на основі даних звітності;

2) методи оцінки перспективної платоспроможності, що визначають потенційні можливості виконання зобов'язань та витрат, враховують потенційні надходження та необхідні грошові витрати протягом майбутнього періоду на основі планових даних розвитку підприємства.

Систематизація антикризових методів оцінки платоспроможності на підприємстві наведена в табл. 1 [1, с. 123; 2, с. 88; 3, с. 298; 4, с. 138; 5, с. 152].

**Таблиця 1. Види та методи оцінки платоспроможності**

Платоспроможність		Методи оцінки платоспроможності		
		балансовий	грошовий	комбінований
Фактична	Поточна	Показники (коефіцієнти) ліквідності та платоспроможності	Показники грошового потоку	Розрахункові показники Cash-flow
	Загальна			
Перспективна (планова)	Поточна		Бюджетування	Скориговані коефіцієнти платоспроможності
	Загальна		Плановий бюджет грошових коштів	
			Показники грошового потоку інвестиційного проектування	Скориговані коефіцієнти покриття

Удосконалення методів оцінки платоспроможності з метою підвищення ефективності антикризового управління потребує розширення показників, які б дозволяли, враховуючи фази життєвого циклу та раціональні цілі бізнесу, виявити загрози кризового розвитку на підприємстві для своєчасного їх нівелювання. На наш погляд, таким показником може виступати «динамічна платоспроможність». Кількісно динамічну платоспроможність можна визначити співвідношенням наявних та напрацьованих грошових коштів та зобов'язань на визначений час, використовуючи різні форми фінансової звітності. Основною перевагою динамічних показників платоспроможності є те, що вони розкривають механізм формування платоспроможності та пов'язують його з механізмом функціонування підприємства в цілому. Це, в свою чергу, дозволяє формувати та конструктивно використовувати економічний інструментарій управлінського впливу на платоспроможність, що суттєво підвищує практичну реалізацію антикризового управління.

Оцінка динамічної платоспроможності має практичне значення як один з факторів довгостроково виживання підприємства та підлягає обов'язковому моніторингу з боку менеджменту підприємства.

Отже, сучасні завдання антикризового управління та існуючі проблеми оцінки платоспроможності дозволяють констатувати необхідність удосконалення системи показників оцінки платоспроможності підприємства з метою оперативного та адекватного реагування на окремі кризові явища в фінансовому розвитку підприємства.

#### **Список використаних джерел:**

1. Іванюта С. М. Антикризове управління : навч. посіб. / С. М. Іванюта. – К. : Центр учбової літ-ри, 2007. – 288 с.
2. Ізмайлова К. В. Фінансовий аналіз : навч. посіб. / К. В. Ізмайлова. – К. : МАУП, 2000. – 152 с.
3. Коваленко О. В. Антикризове управління: теорія, методологія та механізм реалізації : монографія / О. В. Коваленко. – Запоріжжя : ЗДА, 2011. – 466 с.
4. Антикризове фінансове управління підприємством : навч. посіб. / С. Я. Салига, Є. І. Ляшенко, Н. В. Дацій [та ін.]. – К. : Центр навчальної літ-ри, 2005. – 208 с.
5. Ван Хорн Дж. К. Основы управления финансами : пер. с англ. / Ван Хорн Дж. К. ; гл. ред. серии Я. В. Соколов. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 800 с.

**Д. е. н., проф. Єліссєва Оксана Костянтинівна, Єліссєва Ганна Юрїївна**  
*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*  
**РОЗВИТОК ЗЕЛЕНОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ**

Визначення зеленої економіки є близьким за змістом до визначення сталого розвитку. Європейська комісія зазначає, що розвиток зеленої економіки є передумовою сталого розвитку. Водночас, концепція зеленого зростання зосереджується на більш глибокій оцінці використання природних ресурсів у господарській діяльності, а також економічних можливостях, які є результатом нових джерел росту. Політика зеленого зростання включає два основні напрями: озеленення економіки та пошук потенціальних можливостей, що виникають в результаті впровадження принципів зеленої економіки.

«Зелена економіка» спрямована на поліпшення добробуту людини та встановлення соціальної справедливості, при значному зниженні екологічних ризиків та екологічного дефіциту [1]. Її концепція спирається на економічну, соціальну та екологічну складові сталого розвитку.

Перехід до «зеленої економіки» є складним і багатовимірним процесом, що передбачає встановлення цін на відшкодування втрат, нанесених довкіллю в процесі економічної діяльності, а також на послуги, що надаються природними активами. Для оцінки зеленого зростання, необхідності коригування політики та оцінки досягнення поставлених цілей необхідно проведення моніторингу тенденцій розвитку, прогресу, потенційних можливостей і супутніх ризиків.

Аналіз внеску навколишнього середовища у соціально-економічний розвиток є складним через неадекватне відображення вартості «екологічних послуг». Вони не розглядаються як частина виробничих ресурсів при складанні національних рахунків виробництва, що пов'язано з відсутністю індикаторів екологічних послуг, а також з існуванням неврахованих факторів негативного впливу господарської діяльності на навколишнє середовище [2].

Одним із напрямків впровадження принципів зеленої економіки є розвиток органічного ринку України. Багато виробників органічної продукції ще не досягли рівня самоокупності або використання своїх прибутків для реінвестування у бізнес, розвиток ринку, зростання компетенції, становлення технологій та підвищення конкурентоспроможності з метою організації виробничо-збутових ланцюгів та підвищення рівня продажу органічної продукції. В Україні спостерігається низька конкуренція серед виробників, а іноді навіть її повна відсутність у більшості продуктових лінійок. Цей факт разом з вузьким асортиментом органічних продуктів, регіональним розпорошенням органічних виробників та

постійно зростаючим попитом має наслідком те, що органічний ринок в Україні є ринком продавця.

Нами було проведено аналіз рівня ціни на звичайну продукцію та екопродукцію в Україні у 2013 році.

Для аналізу були обрані основні групи товарів споживання з використанням середньої вартості за 1 кг(л) продукції табл. 1).

**Таблиця 1. Вартість екопродукції та звичайної продукції на українському ринку у 2013 році**

Перелік груп товарів	Екопродукт, грн.	Звичайний продукт, грн.	Різниця (еко – зв), грн
Крупа	51	12	39
Сир	235	80	155
Молоко	20	12	8
Творог	70	35	35
Мука	120	15	105
Макаронні вироби	44	16	28
Масло	304	15	289
Олія	211	20	191
Курка	75	30	45
Свинина	115	50	65
Телятина	184	60	124
Яйця	18	10	8
Хліб	60	15	45

Отже можна зробити висновок, що найбільша різниця у ціні екопродукції та звичайної продукції на українському ринку у таких продуктів: на першому місці – масло та олія, на другому – сир, телятина та мука. Найменше ціни відрізняються на молоко – 8 гривень, та яйця – 8 гривень.

Для підтримки розвитку українського органічного сектору вважаємо за доцільне переглянути нормативно-правову базу в аспекті привабливості для вітчизняних та закордонних інвесторів, щоб забезпечити підвищення якості та безперервність постачання органічної продукції. Термін «органічний продукт» повинен бути чітко визначеним та законодавчо захищеним для підвищення прозорості взаємовідносин між споживачами та виробниками.

Закріплення термінологічних понять органічного виробництва підтримає розвиток органічного ринку шляхом надання можливості ідентифікації, посилення довіри та захисту інтересів споживачів, запобігання нечесній конкуренції, спричиненій фальсифікованим маркуванням або маркуванням, яке вводить в оману споживача.

Досвід інших країн свідчить, що узгоджена та цільова підтримка органічного сільського господарства, особливо розвитку та впровадженню національного плану дій може сприяти розвитку виробництва та ринку.



Світовий ринок органічної продукції зростає. За останні 10 років загальний обіг зріс на 170 % і досяг 63 млрд доларів у 2011 році (звіт FiBL-IFOAM). 90 % попиту на органічну продукцію – у країнах Євросоюзу і Сполучених Штатах Америки. Найбільше зростання продажу через торговельні мережі очікується саме в органічному секторі. Україна з її родючими ґрунтами та низькими цінами на оренду землі може скористатися перевагами зростання попиту на органічну продукцію. Україна може повчитися на негативному і позитивному досвіді країн Європейського Союзу.

### **Список використаних джерел:**

1. UN (2011), Working Towards a Balanced and Inclusive Green Economy, United Nations Environment Management Group, Geneva [Electronic resource]. – Access mode : [http://www.fao.org/fileadmin/user\\_upload/sustainability/pdf/GreenEconomy-Full.pdf](http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/sustainability/pdf/GreenEconomy-Full.pdf)
2. Policy research working paper «From Growth to Green Growth: A Framework» [Electronic resource] / S. Hallegatte, G. Heal, M. Fay, D. Treguer. – The World Bank Sustainable Development Network. – 2011. – 38 p. – Access mode : <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/3670/WPS5872.pdf?sequence=1>

**Задорожко Гліб Ігорович, Куцарєва Ірина Федорівна**

*Одеський національний політехнічний університет, Україна*

## **ОСНОВНІ ШЛЯХИ СКОРОЧЕННЯ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ**

Виробничі запаси становлять значну частку в складі запасів на підприємстві, тобто сировину, матеріали і паливо, що знаходяться на складах підприємства і призначені для виробничого споживання, але ще не вступили у виробничий процес. Ефективність використання оборотних коштів залежить від багатьох факторів. Серед них можна виділити зовнішні чинники, мають вплив незалежно від інтересів і діяльності підприємства, і внутрішні, на які підприємство активно впливає. До внутрішніх факторів можна віднести:

– раціональне використання необхідного для виробництва кількості сировини і матеріалів: впровадження матеріалозбереження, маловідходних і безвідходних технологій; посилення контролю за станом сировини і матеріалів та раціональному їх використанні; технічні оснащені складські приміщення з сучасними ваговимірювальними приладами та пристроями, що дозволяють механізувати і автоматизувати складські операції і складський облік;

– ліквідація наднормативних запасів матеріалів, які найближчим часом можуть бути не залучені у виробничий оборот. Зберігання надлишків запасів, особливо при високому рівні процентних ставок в країні, стає дорогим і збільшує загальні витрати підприємства;

- поліпшення організації постачання, яка включає своєчасну доставку сировини і матеріалів у цеху або на склади;
- оптимальний вибір постачальників, що залежить від вартості придбання продукції або послуг і якості обслуговування;
- налагоджена робота транспорту, що перебуває на балансі підприємства та обслуговуючого виробництва допомогою перевезення сировини і матеріалів, або збут за допомогою реалізації готової продукції;
- покращення нормування виробництва;
- удосконалення організації складського господарства.

До зовнішніх факторів можна віднести:

- загальна економічна ситуація. макроекономічна нестабільність, що супроводжується дисбалансом в структурі попиту та пропозиції, динамікою процентних ставок та рівнем цін, – все це може зробити зберігання запасів або дорогим, або необхідним. У цьому випадку при організації складського господарства слід орієнтуватися на стан економіки;
- особливості податкового законодавства;
- умови отримання кредиту;
- можливості державного фінансування.

Перед урахуванням виробничих запасів стоять такі завдання:

- правильне і своєчасне документальне відображення всіх операцій по заготівлі, надходження та відпуску матеріалів; виявлення і відображення витрат, пов'язаних з їх заготовленням; розрахунок і списання відхилень за напрямками витрат;
- контроль за збереженням матеріальних цінностей у місцях їх зберігання і на всіх стадіях руху;
- постійний контроль за дотриманням настановних норм виробничих запасів;
- систематичний контроль за використанням матеріалів у виробництві на базі обґрунтованих норм їх витрачання;
- контроль за технологічними відходами та втратами та їх використання; своєчасне отримання точної інформації про величину економії чи перевитрати матеріальних ресурсів у порівнянні з встановленими лімітами;
- своєчасне здійснення розрахунків з постачальниками матеріальних ресурсів.

В умовах переходу до ринкової економіки важливого значення набуває поліпшення якісних показників використання виробничих запасів. Поліпшенню ресурсопостачання сприяє впорядкування первинної документації, широке впровадження типових уніфікованих форм, підвищення рівня механізації і автоматизації

обліково-обчислювальних робіт, забезпечення строгого порядку приймання, зберігання і витрачання сировини, матеріалів, комплектуючих виробів тощо, обмеження числа посадових осіб, що мають право підпису документів на видачу особливо дефіцитних і дорогих матеріалів. Для забезпечення збереження виробничих запасів, правильної приймання, зберігання та відпуску цінностей важливе значення має наявність на підприємстві в достатній кількості складських приміщень, оснащених ваговими і вимірювальними приладами, мірною тарою та іншими пристосуваннями. Необхідно також впроваджувати ефективні форми попереднього і поточного контролю за дотриманням норм запасів і витрачанням матеріальних ресурсів, приділяти більше уваги підвищенню достовірності оперативного обліку руху напівфабрикатів, комплектуючих виробів, деталей і вузлів у виробництві. Дані бухгалтерського обліку повинні містити інформацію для пошуку резервів зниження собівартості продукції в частині раціонального використання матеріалів, зниження норм витрат, забезпечення належного зберігання.

#### **Список використаних джерел:**

1. Раицкий К. А. Экономика предприятия [Електронний ресурс] / К. А. Раицкий. – М. : Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2004. – 690 с. – Режим доступу : <http://www.lib.ua-ru.net/content/21.html>
2. Теория организации [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.plam.ru/bislit/teorija\\_organizacii\\_konspekt\\_lekcii/p3.php](http://www.plam.ru/bislit/teorija_organizacii_konspekt_lekcii/p3.php)

**Звонарьова Каріна Ростиславівна,**

**к. т. н., доц. Куценко Володимир Йосипович**

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

### **ЗАХОДИ З ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Україну, як і всі інші країни, інтегровані у світову економіку, в повній мірі торкнулася світова фінансова криза, що вибухнула в недавньому минулому. В даний час всі вітчизняні економісти як один пропонують різні рецепти виходу української економіки з кризи. Однак в останні роки багато з них оцінювали розвиток країни за темпами зростання ВВП, часто забуваючи про те, що в основі довгострокового економічного зростання лежить продуктивність праці. Низька продуктивність праці стає основним стримуючим чинником і ризиком української економіки. На сьогоднішній день для всіх очевидно, що жодна система управління не зможе успішно функціонувати, якщо не буде включати

в себе ефективну систему мотивації праці, яка спонукає кожного конкретного співробітника працювати продуктивно і якісно для досягнення конкретно поставленої мети.

У зв'язку з цим найважливіше значення набуває проблема раціонального використання трудового потенціалу вітчизняних підприємств, а також впровадження ефективного механізму мотивації персоналу, що і зумовило вибір теми дослідження та її актуальність.

Вперше питання розподілу праці і розвитку трудових ресурсів піднімалися вже в роботах Ксенофонта, Платона та Аристотеля. Повною мірою соціально-економічні питання трудових ресурсів стали об'єктом вивчення в творах представників класичної політекономії. Глибоке вивчення природи праці здійснив в своїх роботах К.Маркс, що дозволило йому розвинути трудову теорію вартості. За останні десятиліття інтерес до питань праці в кілька разів зріс. Даній проблематиці присвятили свою увагу багато авторів, з яких найбільшу популярність завоювали роботи Р. Беккера, Я. Мінсера, Т. Шульца. В той же час стан кадрового потенціалу підприємств в Україні свідчить про те, що ця проблема потребує подальшого розвитку.

Метою дослідження є розробка заходів та методів ефективного управління трудовим потенціалом підприємства, а також створення механізмів його мотивації.

Головна специфіка сутності трудового потенціалу полягає у тому, що під впливом постійних змін суспільних форм і видів праці поступово розвивається людський фактор, підвищуються якісні характеристики робочої сили. Це, в свою чергу, має зворотний вплив на виробництво і зумовлює необхідність якісного оновлення форм його організації. Ефективність використання трудових ресурсів підприємства у великій мірі залежить від оптимальності структури персоналу підприємства. Структура персоналу підприємства завжди має бути мобільною, дієздатною, зручною в управлінні, забезпечувати оперативність і точність вирішення повсякденних проблем і ситуацій, які виникають у процесі виробництва.

Економічною основою активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результативності їх трудової діяльності, тобто підвищення продуктивності праці є стимулювання праці. У ринковій економіці, що базується на різноманітних формах власності й господарювання, підвищення матеріальної зацікавленості працівників в ефективній роботі має ґрунтуватися на таких умовах оплати праці, які б максимально стимулювали збільшення обсягу реалізованої продукції, товарів і послуг, підвищення рівня техніки та технологій, освіти й професійної підготовки, удосконалення організації виробництва і праці.

Підвищення продуктивності праці на підприємстві передбачає:

– поліпшення мотивації праці у підприємствах на основі: 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, забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників, підтримування в колективі атмосфери довіри й зацікавленості в реалізації загальної мети;

– зниження трудомісткості продукції за рахунок підвищення продуктивності виробництва та раціонального використання робочого часу;

– вдосконалення організації праці, що також має включати найм співробітників в умовах неповної зайнятості, розміщення працівників у відповідності зі сформованою системою виробництва, розподіл серед них обов'язків; підготовку і перепідготовку кадрів тощо;

– розробка та впровадження програми управління продуктивністю праці, яка має ґрунтуватись на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність, з іншого боку.

### **Список використаних джерел:**

1. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2008. – 224 с.
2. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / О. С. Федонін, О. Т. Олексюк, І. М. Репіна. – 2-ге вид, без змін. – К. : КНЕУ, 2008. – 316 с.

### **Калюжна Юлія Вікторівна**

*Запорізька державна інженерна академія, Україна*

### **КЛАСИФІКАЦІЯ РІЗНОВИДІВ БАНКРУТСТВА**

Сучасна економіка України перебуває у глибокій кризі, що обумовлено негативними тенденціями у соціальному та політичному житті. Гострою проблемою для суб'єктів господарювання є криза неплатежів, нестабільність діяльності, вплив змін макросередовища тощо. Підприємства, які не здатні з будь-яких причин погасити заборгованість перед державними фондами та іншими суб'єктами господарювання, ускладнюють оздоровлення ринку товарів і послуг, економіки України та понижують ступінь довіри ділових відносин в цілому. Неповнення заборгованості для деяких суб'єктів господарювання може мати наслідком власне банкрутство.

Виходячи з власних інтересів суб'єкти господарювання можуть приховувати банкрутство, доводити підприємство до банкрутства чи оголошувати підприємство неплатоспроможним при фіктивному банкрутстві.

Згідно методичних рекомендацій Міністерства економіки України № 14 від 19 січня 2006 р. доведення до банкрутства – умисне, з корисливих мотивів, іншої особистої зацікавленості або в інтересах третіх осіб вчинення громадянином-засновником (учасником) або службовою особою суб'єкта господарської діяльності дій, що призвели до стійкої фінансової неспроможності суб'єкта господарської діяльності, якщо це завдало великої матеріальної шкоди державі чи кредитору [1]. Приховування банкрутства – умисне приховування громадянином-засновником (учасником) або службовою особою суб'єкта господарської діяльності своєї стійкої фінансової неспроможності шляхом подання недостовірних відомостей, якщо це завдало великої матеріальної шкоди кредиторам [1].

Фіктивне банкрутство – завідомо неправдива офіційна заява громадянина-засновника (учасника) або службової особи суб'єкта господарської діяльності, а так само громадянина-підприємця про фінансову неспроможність виконання вимог з боку кредиторів і зобов'язань перед бюджетом, якщо такі дії завдали великої матеріальної шкоди кредиторам або державі [1].

На основі вивчення причинно-наслідкових зв'язків, які досліджує аналіз вірогідності необережного, умисного, приховуваного та фіктивного банкрутства, пропонується класифікація різновидів банкрутства у табл. 1.

**Таблиця 1. Класифікація різновидів банкрутства (розробка автора)**

<b>Вид банкрутства</b>	<b>Класифікація різновидів</b>
Необережне банкрутство [6]	– реальне – абсолютна неспроможність відновити свою нормальну операційну, фінансову та іншу діяльність – технічне – неспроможність відновити діяльність із-за прострочення дебіторської заборгованості.
Умисне банкрутство	– має головною метою ухилення від сплати податків і претензій з боку кредиторів; – направлене на зміну власника шляхом створення нової організації за рахунок бюджету організації, що банкрутує; – обумовлене конкурентною боротьбою і здійснюване представниками інших організацій [4]
Банкрутство, що приховується	– має головною метою залучення коштів на підприємство для задоволення особистих потреб управлінського персоналу; – має на меті уникнення покарання за неефективне чи некомпетентне управління; – має надію на покращення фінансового стану
Фіктивне банкрутство	– має на меті ухилення від сплати податків і претензій з боку кредиторів; – обумовлене розкраданнями та відчуженням коштів з метою подальшої ліквідації; – направлене на залучення додаткових коштів шляхом впровадження санаційних процедур

Діагностика банкрутства спирається на моніторинг внутрішніх та зовнішніх явищ фірми, які дозволять визначити причини та, як результат, вид можливого банкрутства. Економічні ознаки кожного з видів банкрутства можна виявити вже за 1–2 роки до визнання підприємства неплатоспроможним до появи очевидних ознак. Управлінському персоналу необхідно досліджувати економічний стан підприємства у динаміці, використовуючи планові та фактичні значення основних фінансових коефіцієнтів. Загальними індикаторами погіршення фінансового стану та можливості настання банкрутства є: збитковість протягом останніх 2–3 років; коефіцієнт поточної ліквідності  $< 2$ ; коефіцієнт забезпечення власними засобами  $< 0,1$ ; прибутковість є меншою за власний капітал; власний капітал є меншим за позиковий; зменшення вкладень кредиторів та власників; стабільне зменшення суми готівки у касі; систематичне зменшення ціни емітованих цінних паперів; збільшення запасів; зростання кредиторської заборгованості; припинення пролонгації більшості кредитних угод тощо. Всі вищезазначені попередні ознаки можуть вказувати на необережне банкрутство підприємства.

Таким чином, використання певної класифікації різновидів банкрутства необхідно, оскільки саме розуміючи вид можливого банкрутства, підприємства мають змогу розробити найбільш ефективний антикризовий курс, так як для кожної окремої кризової ситуації повин бути знайдений свій конкретний шлях економічного оздоровлення.

#### **Список використаних джерел:**

1. Методичні рекомендації щодо виявлення ознак неплатоспроможності підприємства та ознак дій з приховування банкрутства, фіктивного банкрутства чи доведення до банкрутства, затверджені Наказом Міністерства економіки України № 14 від 19 січня 2006 р.
2. Чеберяк П. П. Наукова розробленість проблемних питань розслідування справ про банкрутство / П. П. Чеберяк // Адвокат. – 2011. – № 12(135). – С. 35–37.
3. Глушук О. М. Ретроспективний аналіз захисту дисертацій: проблематика організації обліку при процедурі банкрутства / О. М. Глушук // Вісник ЖДТУ. – 2010. – № 4 (54).
4. Павлисов А. Н. Первоначальный этап расследования преднамеренного банкротства юридических лиц : автореф. дисс. на соиск. научной степени канд. юрид. наук / А. Н. Павлисов. – Ростов н/Д., 2007.
5. Подцерковний О. П. Правова природа мір відповідальності за прострочення виконання боржником грошового зобов'язання / О. П. Подцерковний // Вісник господарського судочинства. – 2005. – № 4. – С. 164–170.
6. Базилінська О. Я. Фінансовий аналіз: теорія і практика : навч. посіб. / О. Я. Базилінська. – К. : ЦУЛ, 2009. – 328 с.

**Карпенко Віталій Володимирович**  
*Запорізька державна інженерна академія, Україна*  
**ДО ПИТАННЯ ПРО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ**  
**ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Проблема підвищення ефективності господарської діяльності суб'єктів господарювання завжди посідала важливе місце серед актуальних проблем економічної науки. Зацікавленість нею виникає на різних рівнях управління економікою – від власників приватного підприємства до керівників держави. Пошук і реалізація шляхів підвищення ефективності діяльності забезпечує розвиток підприємства і гармонізацію інтересів його власників, персоналу та держави.

Важливим напрямком підвищення ефективності господарської діяльності ПАТ «Запоріжсталь» є зниження витрат на виробництво. Зниження собівартості продукції є одним з головних джерел збільшення прибутку і зростання рентабельності діяльності підприємства [1].

З економічних і соціальних позицій значення зниження собівартості для підприємства полягає у наступному:

- у збільшенні прибутку, що залишається у розпорядженні підприємства, а отже, у появі можливості не тільки в простому, але й розширеному відтворенні;
- у появі більшої можливості для матеріального стимулювання робітників і рішення багатьох соціальних проблем колективу підприємства;
- у поліпшенні фінансового стану підприємства і зниженні ступеню ризику банкрутства;
- у можливості зниження ціни реалізації на свою продукцію, що дозволяє значною мірою підвищити конкурентоздатність продукції і збільшити обсяг продажів.

Економію витрат можна забезпечувати техніко-економічними та організаційними рішеннями. Техніко-економічними рішеннями є: удосконалення конкуренції виробів, упровадження нової техніки і технології, механізації та автоматизації виробничих процесів) [2, с. 274].

До організаційних рішень належать: упровадження прогресивних методів організації виробництва, удосконалення організації праці з метою підвищення її продуктивності, удосконалення управління виробництвом, поглиблення спеціалізації та кооперування виробництва та інші напрями, які забезпечують зниження собівартості продукції.

Основним джерелом зниження собівартості продукції є зростання продуктивності праці, друге джерело – зменшення витрат на матеріали, паливо, енергію –



має найважливіше значення для матеріалоемних галузей. Скорочення витрат на обслуговування виробництва та на управління досягається головним чином шляхом зменшення чисельності робітників за рахунок застосування ефективніших методів організації управління та обслуговування виробництва, більш прогресивної техніки. Економія витрат на збут досягається завдяки укріпленню дисципліни праці, ритмічності виробництва, дотримання договірної дисципліни. Отже, найбільш ефективними шляхами зниження собівартості продукції є впровадження економних технологій виробництва, використання світового досвіду щодо зменшення собівартості.

Стосовно зниження собівартості продукції на підприємстві ПАТ «Запоріжсталь» рекомендується провести наступні організаційно-економічні заходи: підвищення технічного рівня виробництва, модернізація діючого устаткування і поліпшення його експлуатації, режим економії, раціональне використання трудових ресурсів, зниження накладних витрат, удосконалювання організації виробництва і праці, скорочення витрат на обслуговування виробництва і керування, економія енергоресурсів.

#### **Список використаних джерел:**

1. УНІАН. Інформаційний портал. «Запоріжсталь» можна врятувати тільки великими інвестиціями з боку СКМ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economics.unian.net/ukr/news/168206-zaporijstal-mojna-vryatuvati-tilki-velikimi-investitsiyami-z-boku-skm-ekspert.html>
2. Тарасюк Г. М. Планування діяльності підприємства / Г. М. Тарасюк, Л. І. Шваб. – К. : Каравела, 2005. – 312 с.

**К. е. н., доц. Касян Сергій Якович,**

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

**Матвієць Максим Володимирович**

*Начальник групи стратегічного управління самостійної науково-дослідної лабораторії КБ «Південне» імені М. К. Янгеля, м. Дніпропетровськ, Україна*

#### **МАРКЕТИНГОВІ АСПЕКТИ**

#### **УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ**

#### **ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Урахування маркетингових аспектів управління трудовими ресурсами промислових підприємств сприяє прискоренню розширеного відтворення у економічній системі. Цій проблематиці присвячені праці відомих учених, таких як А. О. Заглинський, О. В. Зозульов, Є. В. Крикавський, О. Лабурцева, І. Лилик, Д. Е. Чесноков. Розуміння глибинних засад змісту трудових ресурсів дозволяє

своєчасно виявляти комплекс чинників, що впливають на їх продуктивне застосування. Оптимальне формування трудового капіталу нації сприяє підвищенню позитивних фінансових потоків підприємств. У ході інноваційного забезпечення поновлення трудових ресурсів слід ураховувати їх унітарність та аспекти взаємодії продуктивних сил і виробничих відносин.

Представники наукової школи маркетингу і логістики НУ «Львівська політехніка» Є. В. Крикавський, Л. І. Третякова, Н. С. Косар досліджують сутність і склад маркетингового середовища підприємства. Вони справедливо виокремлюють комплекс елементів навколишнього середовища, які впливають на успішне формування стратегічного маркетингового плану. Серед низки таких елементів науковці виділяють взаємодію внутрішніх ресурсів зі стратегією підприємств; кон'юнктурні умови, опосередковані конкурентним середовищем; характер змін у природі конкуренції; особливості поведінки потенційних споживачів [3, с. 32–33]. На наш погляд, важливо досліджувати формування свідомості у представників трудових ресурсів, ураховуючи соціально-психологічні складові накопичення інтелектуального, інноваційного потенціалу.

В умовах сучасної соціально-економічної формації слід ураховувати комунікаційну взаємодію у ході управління трудовими ресурсами. Встановлення істотних закономірностей розвитку трудових ресурсів дозволить ураховувати комплекс факторів макро- і мікрорекламного середовища, яке здійснює постійний вплив на планування і координацію економічної діяльності промислових підприємств [4, с. 57–59].

Слід розуміти значущість аспекту єдності трудових ресурсів і населення. Активна роль трудових ресурсів при виробництві соціальних благ привертає увагу до аналізу маркетингових аспектів їх координування. Створення і розповсюдження інновацій у сучасних економічних системах приводить до утворення нових засобів виробництва на яких з підвищеною продуктивністю виготовляються товари та надаються послуги [1]. Освоєння нових галузей економічної діяльності вимагає відповідного маркетингового та комунікаційного забезпечення. На наш погляд, слід ураховувати здатність трудових ресурсів до накопичення і примноження інтелектуального потенціалу, що забезпечує постійність їх споживчої вартості і, навіть, здатність до підвищення корисності. У результаті споживачі отримують покращений потік маркетингової цінності, який спрямовується до них у необхідних обсягах, доречний час та бажаному місці. Тобто, реалізуються відомі правила логістики, які є актуальними і при управлінні трудовими процесами на промислових і споживчих ринках.

Державне регулювання розподілу та перерозподілу трудових ресурсів має бути побудовано з урахуванням можливостей підготовки кадрів, забезпечення зайнятості. Працездатне населення своєю діяльністю вносить важливий внесок у формування трудового потенціалу промислових підприємств. Оцінюючи трудові ресурси, слід урахувувати єдність їх якісних та кількісних характеристик. Право на працю дає змогу співпрацівникам розвивати свої творчі здібності, формуючи відповідні навички і компетенції. Варто обґрунтовувати набір чинників, які впливають на вибір майбутньої професії. НТП впливає на маркетингове комунікаційне забезпечення формування трудового потенціалу високотехнологічних підприємств України [2].

У ході організації процесу навчання слід впроваджувати сучасні інтерактивні дидактичні методи. При цьому слід стимулювати відтворювальну сферу діяльності людини, у ході якої створюються умови для поновлення сил і здібності до праці. Рівень освіти відображає індивідуальні здібності людини та опосередковує заробітну плату, що отримують працівники. При цьому доречно впроваджувати концепцію внутрішнього маркетингу та ціннісного сприйняття, що позитивно впливає на встановлення ефективного діалогу у трудовому колективі [5].

Таким чином, в умовах інформаційного суспільства важливими факторами, що впливають на управління трудовими ресурсами виступають обізнаність, знання, зокрема, вимоги щодо складності і напруженості праці. Забезпечення умов до самореалізації, самовираження індивіда сприяють покращенню маркетингової ефективності управління трудовим колективом, що сприяє уникненню конфліктів та підвищенню потоків прибутку.

### **Список використаних джерел:**

1. Заглинський А. О. Проблеми розвитку ринкових відносин у сфері зайнятості трудових ресурсів / А. О. Заглинський. – Рівне : Академія, 2002. – 399 с.
2. Зозульов О. В. Економічні логіки маркетингових дій / О. В. Зозульов // Маркетинг в Україні. – 2012. – № 5. – С. 57–61.
3. Крикавський Є. В. Стратегічний маркетинг : навч. посіб. / Є. В. Крикавський, Л. І. Третякова, Н. С. Косар. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2012. – 256 с.
4. Лабурцева О. Дослідження історичної генези сучасної концепції маркетингу / О. Лабурцева // Маркетинг в Україні. – 2007. – № 6. – С. 57–61.
5. Лилик І. Маркетинг у нових ринкових економіках / І. Лилик // Маркетинг в Україні. – 2006. – № 5. – С. 25–30.
6. Чесноков Д. Е. Маркетинг во время и после кризиса / Д. Е. Чесноков // Маркетинг и маркетинговые исследования. – 2009. – № 2. – С. 23–27.

**Д. е. н., доц. Катан Людмила Ігорівна, Рожко Юлія Валеріївна**

*Дніпропетровський аграрно-економічний університет, Україна*

## **ФІНАНСОВИЙ АНАЛІЗ ПРИБУТКОВОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА**

В умовах ринкової економіки для зростання та стабільності економіки України потрібне підтримання сталого рівня національної безпеки. Рівень національної економічної безпеки визначається рівнем безпеки певних секторів економіки. Для нашої країни, сільське господарство є важливою складовою фінансової безпеки держави, адже це дасть подальший економічний розвиток Україні. Одним із найважливіших показників, які характеризують фінансову безпеку підприємства, є прибуток. Зараз можна спостерігати зниження прибутковості сільськогосподарських підприємств, що свідчить про неефективну політику щодо формування і розподілу прибутку. Це відбувається через неврахування факторів, що безпосередньо на нього впливають.

Сьогодні рівень економічної безпеки аграрного підприємства у більшості регіонів України є низьким. Це видно із негативних показників фінансового стану, ефективності функціонування сільськогосподарських підприємств, неповного використання ресурсів, низького рівня конкурентоспроможності підприємств та їх інноваційної активності. Фінансова безпека аграрного підприємства характеризується такими показниками: рівень забезпеченості власним капіталом; наявність резервного капіталу; диверсифікація сільськогосподарського бізнесу; страхування сільськогосподарського підприємства; прибуткова діяльність [2].

Найважливішим показником фінансової безпеки є прибутковість сільськогосподарської діяльності, яка обраховується за допомогою показників рентабельності. Так збільшити власний капітал, сформувати резервний фонд, застрахувати свою діяльність, започаткувати нові напрями сільськогосподарського виробництва для диверсифікації бізнесу можна за допомогою прибутку. Він являється підсумковим показником позитивних результатів господарської діяльності підприємства.

Процес формування і використання прибутку є досить складним і неоднозначним у зв'язку із специфікою аграрної галузі. Можна виділити такі особливості формування прибутку сільськогосподарських підприємств, які впливають із особливостей їх діяльності:

1. Вища ймовірність неотримання прибутку в результаті обставин, що не залежать від підприємства (епідемія, навала сарани, посуха, ураган).

2. Частину прибутку необхідно спрямовувати на придбання та утримання дорогих основних засобів (процес виробництва здійснюється на великих площах, широко використовуються сільськогосподарські машини).

3. Формування прибутку відбувається залежно від періоду закінчення виробничого процесу, оскільки процес виробництва не збігається з календарним роком.

4. За частиною продукції не формуються фінансові результати, оскільки вона надходить до внутрішнього обороту, тобто спрямовується на внутрішньогосподарське споживання.

5. Застосовується різний порядок формування і розподілу прибутку, оскільки передбачені особливі організаційно-правові форми аграрних підприємств.

6. Значний вплив на процес формування прибутку мають природно-кліматичні фактори (характерна сезонність виробництва) [3].

Також на прибуток впливають дві групи різноманітних факторів: фактори, що не залежать від діяльності підприємства (зовнішні); фактори, що перебувають у компетенції підприємств (внутрішні). До зовнішніх факторів відносяться природні умови, державне регулювання цін, податкових ставок і пільг, штрафних санкцій. Внутрішні фактори поділяються на виробничі, які характеризують наявність та використання засобів і предметів праці, трудових, фінансових ресурсів та поза виробничі: соціальні умови праці та життя, природоохоронна діяльність підприємства. Усі вище перераховані фактори перебувають у тісному взаємозв'язку і взаємозалежності, і всі впливають на величину прибутку. Аналіз ступеня впливу цих факторів на прибуток дасть змогу знайти та використати резерви зростання прибутку сільськогосподарських підприємств і підвищити рівень їх фінансової безпеки.

У зв'язку з цим діяльність вітчизняних підприємств, незалежно від форм власності, особливо в умовах кризи в Україні, спрямовується на те, щоб забезпечити зростання прибутку або принаймні стабілізацію його на певному рівні. При цьому слід зазначити, що за рахунок прибутку підприємств відбувається формування в значному обсязі бюджетних ресурсів держави, здійснюється матеріальне стимулювання працівників та проводиться фінансування процесів вирішення проблем соціально-культурних заходів [1].

Забезпечення фінансової безпеки сільськогосподарських підприємств неможливе без фінансової підтримки з боку держави (надання державних дотацій, закупівля державою за відповідними цінами сільськогосподарської продукції та зменшення податкового тиску). Лише комплексні дії сільськогосподарських підприємств та держави, спрямовані на підтримання фінансової безпеки шляхом

створення умов і вживання заходів для отримання прибутку необхідного рівня, забезпечать бажаний результат.

### **Список використаних джерел:**

1. Мазурок П. П. Дослідження ролі та стану наукових поглядів на трактування категорії «прибуток» підприємств / П. П. Мазурок // Держава та регіони. Серія: «Економіка та підприємництво». – 2009. – № 4. – С. 117–120.
2. Мельник О. Г. Інноваційний прибуток як джерело фінансування інновацій / О. Г. Мельник // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 8. – С. 108–115.
3. Приказок О. В. Прибуток у формуванні фінансової безпеки сільськогосподарських підприємств / О. В. Приказок // Банківська справа. – 2009. – № 2. – С. 82–88.

### **Кашубська Владислава Вадимівна**

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Україна*

## **ПРИНЦИПИ РЕАЛІЗАЦІЇ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Принципи організації – основні положення, висхідні пункти у визначенні будь-якої теорії, вчення, науки, світогляду, організації; керівна ідея, основне правило діяльності; норми поведінки і діяльності, основне влаштування будь-чого [2, с. 25]. Відповідно, принципи реалізації методів управління персоналом – це основні положення та правила, якими менеджеру слід керуватись при впровадженні прийомів та способів впливу на людські ресурси з метою досягнення цілей організації.

Принцип – це вимога об'єктивних законів управління кадрами і правило їх реалізації в конкретних умовах діяльності персоналу, тобто науково обґрунтована категорія, і він не вибирається довільно. Всі принципи реалізуються у взаємодії. Їх поєднання залежить від конкретних умов функціонування системи управління персоналом організації [3].

Реалії сьогодення характеризуються трансформаційними змінами, які мають загальносистемний характер і безпосередньо впливають на розвиток усього світового господарства [6]. Формується так звана «нова економіка», тобто на перший план серед виробничих ресурсів виходять знання та інформація. Р. Алкалі дає визначення «нової економіки» як такої, що ґрунтується на інтенсивному впровадженні інновацій і нових способів ведення бізнесу, що впливають на зростання продуктивності праці [1].

Можна навести наступні ознаки нової економічної системи: переважний розвиток сфери виробництва духовних цінностей та послуг порівняно із сферою виробництва товарів; перехід від капіталомісткого до переважно наукомісткого

типу економічного зростання; зростання витрат на придбання інформації та інформаційних технологій порівняно з витратами на основні фонди; упровадження новітніх технологій, інноваційних процесів, продуктів, засобів, форм управління; безперервне підвищення здібностей, професіоналізму та їх безпосередня реалізація; розвиток освіти, науки, охорони здоров'я як переважна форма нагромадження, що супроводжується різким зростанням інвестицій у виробництво знань та інтелектуального капіталу [5].

Рушійною силою економіки знань виступають інновації, а джерелом – знання, освіта, наука. Тому вона потребує суттєвого зростання кількості і якості працівників інтелектуальної та творчої праці, широкого впровадження комунікаційних технологій, інноваційного продукту, що породжує постійні еволюційні та трансформаційні зміни, підвищення здатності усіх суб'єктів господарювання до нових умов існування. Нова економіка має демократичну структуру менеджменту та високу маркетингову культуру, де саме клієнт виступає як головна діюча особа [5].

Вищезазначені особливості становлення та функціонування нової економіки диктують нові умови розробки і реалізації методів управління персоналом. Тому менеджеру слід враховувати актуальні глобальні економічні процеси, які знаходять своє вираження і на принципах реалізації методів управління.

До принципів реалізації методів управління персоналом в умовах становлення нової економіки можна віднести наступні:

1. Принцип відповідності. Полягає у взаємозв'язку методів управління з цілями організації, кваліфікацією персоналу, наявним ресурсам та вимогам глобальної економіки.

2. Принцип економічності, суть якого у розробці та впровадженні раціонального інструментарію, що обумовлено обмеженістю ресурсів.

3. Принцип оперативності – методи управління персоналом в умовах становлення нової економіки повинні забезпечувати своєчасність прийняття рішень та усунення проблем.

4. Принцип науковості вимагає, щоб розробка методів управління персоналом була заснована на актуальних досягненнях науки у галузі менеджменту за урахуванням фактору глобалізаційних процесів.

5. Принцип прогресивності, відповідно до якого впроваджені методи управління повинні відповідати передовим зарубіжним та вітчизняним аналогам.

6. Принцип перспективності означає, що при формуванні системи методів управління персоналом треба врахувати перспективи розвитку як організації, так і глобальної економічної системи.

7. Принцип пріоритетності знань. В умовах нової економіки найбільш ефективними виступають витрати на придбання та виробництво знань як суспільного блага, на розвиток здатності їх використання, відтворення, передачі, а також створення нових знань. Тому цю тенденцію важливо не ігнорувати при впровадженні системи методів управління.

8. Принцип інноваційності. Інновації виступають рушійною силою розвитку нової економіки, тому їх необхідно активно залучати до управлінської практики, зокрема до методичного інструментарію організації.

9. Принцип інформативності, що обумовлює необхідність швидкого обміну актуальною та якісною інформацією між членами колективу усіх ланок та змінним зовнішнім середовищем.

10. Принцип гнучкості. Оскільки нова економіка характеризується форсуючими змінами, наявні методи управління персоналом організації повинні швидко реагувати на них.

11. Принцип розмиття кордонів посилається на іноземну практику та вихід управлінської діяльності, зокрема у сфері впровадження і координування системи методів управління за межі конкретної країни.

12. Принцип пріоритету взаємовідносин [5]. Ще однією визначальною рисою нової економіки є першочергова увага до людського фактора, забезпечення сприятливого клімату в організації. Тож при впровадженні методів управління, менеджеру слід забезпечити комфортні та продуктивні взаємовідносини між своїми підлеглими.

Залучення даних принципів реалізації методів управління персоналом забезпечить організації ефективну діяльність та досягнення поставлених цілей і завдань в умовах швидких змін світового господарства. При цьому, управлінська практика організації буде актуальною у пануючій економічній ситуації та відповідною до найкращих світових стандартів.

### **Список використаних джерел:**

1. Alkaly R. The New Economy / R. Alkaly. – New York : Farrar, Strausand Giroux, 2003. – 250 с.
2. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
3. Колпаков В. М. Стратегічний кадровий менеджмент : навч. посіб. / В. М. Колпаков, Г. А. Дмитренко. – К. : МАУП, 2002. – 280 с.
4. Мамалуй О. О. Нова економіка: складові її становлення [Електронний ресурс] / О. О. Мамалуй. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/24\\_SVMN\\_2008/Economics/27240.doc.htm](http://www.rusnauka.com/24_SVMN_2008/Economics/27240.doc.htm)
5. Маркович І. Особливості змін у промисловості України під впливом переходу до умов «нової економіки» / І. Маркович // Галицький економічний вісник. – 2010. – № 1(26). – С. 12,16.
6. Швиданенко О. А. Сучасні тенденції становлення глобальної економічної системи [Електронний ресурс] / О. А. Швиданенко // Вісник Криворізького економічного інституту. – 2009. – № 4(20). – Режим доступу : [http://www.archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Vkei/2009\\_4/4.pdf](http://www.archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vkei/2009_4/4.pdf)



**Д. е. н., проф. Кендюхов Олександр Володимирович**  
*Донецький національний технічний університет, Україна*  
**МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ТВОРЧОЇ ПРАЦІ**  
**ЯК КЛЮЧОВА СКЛАДОВА ПРОЦЕСУ ПІДГОТОВКИ**  
**УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ**

Надзвичайно важливо для розуміння можливостей застосування основних мотиваційних теорій до розвитку творчого мислення студентів економічних спеціальностей представити мотиви, які ініціюють і активізують творчість.

Важливо показати студенту, що він у процесі навчання збільшує свій власний персоніфікований інтелектуальний капітал, який від нього не відчужується. Творча праця, крім націленості на створення якогось інтелектуального продукту, несе в собі ще два найважливіші аспекти: у її процесі відбувається відтворення персоніфікованого інтелектуального капіталу, і саме це відтворення може бути серйозним мотиваційним фактором. Результатом творчої праці є не тільки створення нового інтелектуального продукту, але й інтелектуальний розвиток самої особистості. У зв'язку із цим розглянемо мотивацію творчої праці через призму диспозиційного підходу.

Спираючись на теорію потреб, можна зробити такі висновки:

1) при підвищенні матеріального рівня працівників інтелектуальної праці прагнення до удосконалення власної особистості буде домінувати в системі цінностей;

2) джерелом задоволення потреб у соціальному визнанні, повазі, включенні до складу домінуючих груп стає володіння інформацією і здатність продукувати нові знання.

Виходячи з особистісного підходу до вивчення мотивації, слід зазначити, що перехід від традиційних утилітарних мотивів до мотивів більш високого рівня є тривалим процесом. Як підкреслює Р. Інгельгарт, система переваг і орієнтирів конкретної людини, як правило, формується ще на початку життя і згодом змінюється дуже рідко [1, с. 54–55].

Творча праця за своєю природою є індивідуальною і припускає високий ступінь автономності. Як відзначають І. Нонака і Х. Такеучі, «на індивідуальному рівні всім членам організації має бути надано можливість діяти автономно, наскільки це дозволяють обставини. Надаючи працівникам велику автономність, організація підвищує шанси появи нових можливостей; збільшується також імовірність того, що в індивідів з'явиться стимул до створення нового знання» [2, с. 75–76].

Застосування когнітивного підходу, зокрема теорій очікувань, дозволяє з'ясувати, як впливають інтелектуальні здібності на мотивацію. Характер цього впливу визначається значенням очікування виконання роботи залежно від зусиль. Низьке значення цього чекання по суті означає: «Навіть якщо я докладу більше зусиль, малоймовірно, що я зможу виконати роботу на рівні, необхідному для одержання цінних результатів». Тому в багатьох випадках «недолік мотивації» може бути відображенням віри в те, що старанням неможливо заповнити нестачу інтелектуальних здібностей і знань. Звідси безпосередньо випливає необхідність перманентного навчання, збагачення новими знаннями. Уведене в мотиваційних теоріях очікувань поняття очікування виконання роботи залежно від зусиль припускає, що підвищена самоефективність, придбана під час навчання, може впливати на зусилля, які докладаються до виконання інтелектуальної роботи.

Поняття очікування виконання роботи залежно від зусиль указує на те, наскільки важливо створити середовище, яке підтримувало б зусилля особи, яка навчається. Установка «навіщо старатися?» може підсилюватися за рахунок розуміння того, що досягнення бажаного рівня виконання практичної, курсової або дипломної роботи неможливе через неадекватність умов, а також через нестачу здібностей або ненавченість. До таких умов належать нереальні, занадто короткі терміни, відсутність адекватного робочого місця, застарілі технічні засоби, нестача інформації або інших ресурсів, необхідних для успішного виконання роботи.

Оцінка виконання роботи, як і навчання, пов'язана з мотивацією різними способами. Найбільш очевидним є зв'язок за рахунок того, що можливість одержання високої зовнішньої оцінки і самооцінки може служити стимулом до гарного виконання роботи, а одержання високої оцінки може виступати як позитивне підкріплення зусиль, завдяки яким вона була отримана.

В умовах формування нової ціннісної орієнтації слухачів перестають працювати балансові теорії. Ключове положення цих теорій полягає в тому, що студенти намагаються підтримати баланс між зусиллями, які вони вкладають у роботу, і досягнутими результатами. Відома теорія справедливості С. Адамса припускає, що, оцінюючи індивідуальну винагороду за досягнуті у процесі навчання результати, студенти прагнуть до соціальної рівності, тобто, таке явище як хабарництво знищує мотивацію до якісного навчання.

Когнітивні балансові теорії мотивації припускають, що студенти, дивлячись, як інші працюють менш ретельно або менш ефективно, але одержують такі ж (чи більші) винагороди, можуть виправляти цю сприйману несправедливість шляхом

зниження власної активності у процесі навчання. Але виникає питання, якщо високі результати навчання прямо пов'язані із самовдосконаленням особистості, чи буде ця особистість орієнтуватися на менш досконалу, знижуючи результативність своєї роботи?

Таким чином, аналіз мотивації творчої інтелектуальної праці [3] у рамках диспозиційного підходу показав, що в основі задоволення найвищих потреб у повазі й самоактуалізації лежить володіння інформацією і здатність продукувати нові знання. Однак самі ці потреби перестають бути вершиною піраміди. У міру їх задоволення домінуючим фактором мотивації творчої інтелектуальної праці стає потреба особистості у самовдосконаленні. А самовдосконалення співробітника відбувається як природний наслідок процесу створення інтелектуального продукту. У процесі творчої інтелектуальної праці відбувається відтворення персоніфікованого інтелектуального капіталу, і саме це відтворення виступає серйозним мотиваційним фактором.

У рамках когнітивного підходу практичне використання теорії очікувань передбачає формування і реалізацію програми перманентного навчання, збагачення новими знаннями. Підвищення самоефективності, що є результатом навчання, буде позитивно впливати на зусилля, які докладаються до виконання інтелектуальної роботи. Крім того, необхідно створити середовище, яке підтримувало б зусилля співробітника.

Важливим результатом аналізу мотивації творчої інтелектуальної праці є зниження практичної значущості балансових теорій. Це пов'язано з тим, що результати інтелектуальної праці прямо пов'язані із самовдосконаленням особистості. Складність мети, центральний принцип теорій постановки цілей, відносно до творчої інтелектуальної праці перестає носити домінуючий характер і втрачає свою значущість. Його місце займає інший принцип – оригінальність поставленої мети, її новизна.

### **Список використаних джерел:**

1. Inglehart R. The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Publics / R. Inglehart. – Princeton, NJ, 1977.
2. Project a Validity Result: The Relationship Between Predictor and Criterion Domains / McHenry J. J., Hough L. M., Toquam J. L., Hanson M. A., Ashworth S. Project // Personnel Psychology. – 1990. – № 43. – P. 335–354.
3. Кендюхов О. В. Мотивація творчої інтелектуальної праці: дослідження основних підходів / О. В. Кендюхов // Економіка України. – 2005. – № 3. – С. 49–56.

**Кіріченко Оксана Юріївна, к. т. н., доц. Куценко Володимир Йосипович**  
*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

## **МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ У ПІДПРИЄМНИЦТВІ**

На 23-у році перетворень в Україні, соціально-економічний стан більшості підприємств потребує докорінних змін у розробці та реалізації нових підходів господарювання, орієнтованих на задоволення потреб суспільства якнайкращим чином. Соціальна відповідальність підприємств сьогодні є одним із вирішальних факторів фінансово-економічного успіху. Дослідженням питання соціальної відповідальності займалися Е. Фріман, М. Портер, Ю. Є. Благов, О. А. Грішнова, А. Г. Зінченко, М. А. Саприкіна та ін.

Питання соціальної відповідальності у підприємстві є надзвичайно актуальним для сучасних українських підприємств, що націлені на досягнення суспільно корисної мети. Ключовими стандартами компетенції (робочої поведінки) наразі є такі: орієнтація на потреби споживача, мотивація на успіх, надійність, доброякісність продукції за доступною ціною, доброзичливі стосунки керівництва з персоналом і трудового колективу – з середовищем, командна робота та ін. Криза наша не економічна, а етично-моральна, тому метою дослідження – є розробка механізму соціальної відповідальності трудового колективу на засадах гуманності та господарської культури.

Соціальна відповідальність – це відповідальність компанії за вплив її дій та рішень на суспільство, навколишнє середовище, шляхом прозорості та етичної поведінки, яка:

- сприяє сталому розвитку, у т. ч. здоров'ю та добробуту суспільства;
- враховує очікування заінтересованих сторін;
- відповідає чинному законодавству та міжнародним нормам поведінки;
- інтегрована у діяльність організації і практикується у її відносинах з іншими [2].

Соціальна відповідальність є основою ведення бізнесу, саме тому її сфера має бути інтегрованою в бізнес-стратегію компанії. Одним з найбільш важливих аргументів на користь необхідності впровадження соціальної відповідальності у практику діяльності підприємства є те, що традиційно соціальна відповідальність визначається як активний чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства та, водночас, як ефективна стратегія зростання добробуту населення та досягнення збалансованого розвитку [5].

Зокрема, одним із найбільш важливих чинників впливу на ринок, попит, як показують численні дослідження, в сучасних умовах виступає імідж підприємства

як соціально відповідального. Властивостями соціальної відповідальності як вихідної стратегії корпоративного управління є такі: забезпечення стратегії сталого розвитку; збільшення обсягів продажу, натурального обміну, благочинності та частки ринку; морально-матеріальна мотивація співробітників підприємства; оптимізація бізнес-процесів та витрат; покращення інвестиційного клімату; гармонізація відносин із споживачами, партнерами, бізнес-середовищем та владою; гармонійні стосунки між членами трудового колективу; поліпшення фінансових та економічних показників.

Заходами соціальної відповідальності мають виступати:

- доброякісна продукція на довгострокову перспективу використання;
- доступна ціна товарів, послуг (вища або нижча собівартості у залежності від класу споживачів за доходами);
- найкраще задоволення потреб споживачів через продаж продукції, натуральний обмін та благодійність;
- внутрішньо фірмова торгівля, харчування, культурні заходи за цінами, меншими за ринкові;
- забезпечення належних умов життєдіяльності на підприємстві та у побуті – в домівках (справедливе нарахування заробітної плати, недопущення фінансових махінацій, належний соціальний пакет, підтримка непрацевдатних членів родини; відомчі домівки, культурно-оздоровчі, дитячі дошкільні заклади, транспорт на роботу тощо);
- культурно-професійне навчання, наставництво на підприємстві;
- прийом на роботу на постійній основі, за бажанням працівника – життєве працевлаштування з виплатою заробітної плати та пенсії;
- неприпустимість звільнення працівників за умови погіршення кон'юнктури ринку, зменшення замовлень, попиту тощо.

Концепція соціальної відповідальності підприємства є засобом гармонізації трудового колективу, покращення життя суспільства, наслідком якого є удосконалення бізнес-процесів, технологій, ділової активності, загально-суспільної репутації підприємства, підвищення мотивації та продуктивності працівників, поліпшення економічних показників підприємства, підвищення ефективності управління та конкурентної спроможності підприємства, мінімізації ризиків та забезпечення збалансованого (сталого) розвитку трудового колективу і початком розвитку суспільства.

### **Список використаних джерел:**

1. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння і впровадження / І. Акімова, О. Осінкіна, О. Філіпченко, А. Марцінків. – К. : КІТ, 2005. – 41 с.
2. Зінченко А. Г. Соціальна відповідальність в Україні: Погляди різних стейкхолдерів. Регіональний аспект / А. Г. Зінченко, М. А. Саприкіна. – К., 2008. – 60 с.

3. Отенко І. П. Управління конкурентними перевагами підприємства / І. П. Отенко, Є. О. Полтавська. – Х. : Вид-во КНЕУ, 2010. – 212 с.
4. Соціальна відповідальність українського бізнесу. Результати опитування ПРООН. – К. : КІТ, 2005. – С. 14.
5. Стародубська М. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні / М. Стародубська // Вісник доктрини приватної ініціативи. – К. : УНЦПД, 2005 – 40 с.
6. Howard R. Bowen's Social Responsibilities of the Businessman / R. Howard. – New York, 1993. – 276 p.

**Д. е. н., проф. Коваленко Олена Валеріївна, Громова Ірина Василівна**

*Запорізька державна інженерна академія, Україна*

## **РЕЗЕРВИ ЕКСТЕНСИВНОГО ТА ІНТЕНСИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ФОНДІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Основні фонди – це засоби праці, що беруть участь у виробництві тривалий час (більше 365 днів), не змінюють своєї речовинної форми і переносять свою вартість на щойно виготовлений продукт частинами, по мірі їх зносу (шляхом амортизаційних відрахувань) [1, с. 228].

Усю сукупність технічних, організаційних та економічних заходів щодо ліпшого використання основних фондів підприємства можна умовно поділити на дві групи: збільшення екстенсивного завантаження; підвищення інтенсивного навантаження. Однак треба врахувати дві важливі обставини. По-перше, якщо екстенсивне завантаження машин та устаткування обмежується тільки календарним фондом часу, то можливості підвищення інтенсивного навантаження устаткування, його продуктивності залежать передовсім від інженерних рішень, покладених в основу конструкцій цього устаткування. По-друге, здійснення заходів екстенсивного напрямку, як правило, не потребує капітальних витрат, а підвищення рівня інтенсивного використання виробничого апарату в багатьох випадках зв'язане зі значними інвестиціями; проте останні порівняно швидко скуповуються за рахунок одержаного внаслідок інтенсифікації додаткового економічного ефекту. Вирішальне значення для підвищення рівня інтенсивного використання основних фондів має своєчасна заміна та модернізація фізично спрацьованого й технічно застарілого устаткування. До важливих факторів, що зумовлюють зростання продуктивності устаткування за одиницю часу, належать також запровадження нових (нано) технологій, інтенсифікація виробничих процесів. Значного підвищення інтенсивного навантаження устаткування на підприємствах можна досягти завдяки застосуванню прогресивних форм і методів організації виробництва, що уможливають використання високопродуктивного автоматизованого устаткування. Резерви ліпшого екстенсивного та інтенсивного

використання основних засобів можна реалізувати з допомогою уведення в дію нових технологічних агрегатів, ліній, устаткування. За умов раціонального функціонування економіки система господарювання повинна формувати достатні економічні стимули для забезпечення ефективної експлуатації основних фондів та іншого майна підприємств [2, с. 237–239].

Слід сказати, що екстенсивне поліпшення використання основних фондів та виробничих потужностей хоча повністю на сьогодні не реалізоване, все ж воно має межі. Набагато ширші можливості має інтенсивне поліпшення використання основних фондів та виробничих потужностей, яке передбачає підвищення ступеня завантаження устаткування за одиницю часу.

До інтенсивних напрямів підвищення ефективності використання основних фондів можна зарахувати такі засоби:

- 1) механізація та автоматизація виробництва;
- 2) технічне переозброєння та модернізація підприємства;
- 3) удосконалення технологічних процесів;
- 4) скорочення тривалості операційного циклу виробництва;
- 5) підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня промислово-виробничого персоналу [3].

За сучасних умов слід запровадити і реалізувати такі головні напрями інтенсифікації відтворення основних фондів:

– усебічне прискорення розвитку машинобудівного комплексу України, радикальна перебудова його структури з метою максимально можливого задоволення народногосподарського попиту на достатньо широку номенклатуру різних видів машин та устаткування, забезпечення виготовлення нових поколінь техніки і закінчених (технологічно зв'язаних) систем машин, розроблення та організація виробництва тих знарядь праці, які раніше взагалі не виготовлялись або імпортувались з інших країн;

– зосередження зусиль різних галузей науки на пріоритетних напрямках науково-технічного прогресу, форсованому розвитку передовсім наукомістких виробництв, істотному підвищенні техніко-організаційного рівня та соціально-економічної ефективності виробництва на підприємствах різних галузей народного господарства;

– докорінне поліпшення всієї організації робіт та економічного її обґрунтування на всіх стадіях відтворювального процесу (проектування – виробництво – розподіл – провадження – експлуатація нової техніки);

– переорієнтація інвестиційної політики на максимальне технічне переозброєння й реконструкцію діючих виробничих об'єктів; невідкладне значне

збільшення масштабів вилучення з виробництва технічно застарілих і економічно малоефективних машин та устаткування;

– формування організаційно-економічної системи на рівні країни, спроможної забезпечити постійну заінтересованість усіх ланок управління науково-виробничим комплексом у здійсненні найефективніших відтворювальних процесів і сприйнятті науково-технічних та організаційних новацій (нововведень) [2, с. 237–239].

**Висновки.** Основними напрямками підвищення ефективності використання основних виробничих фондів підприємством є максимально можливе використання техніки, календарного часу, своєчасне оновлення основних виробничих фондів, зменшення кількості недіючого устаткування, введення в дію нових технологічних агрегатів, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня обслуговуючого основні виробничі фонди персоналу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Гетьман О. О. Економіка підприємства : навч. посіб. / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. — К. : Центр учбової літ-ри, 2010. — 488 с.
2. Економіка підприємства : підручник / [Швиданенко Г. О., Васильков В. Г., Гончарова Н. П. та ін.] ; за заг. ред. Г. О. Швиданенко. — К. : КНЕУ, 2009. — 598 с.
3. Череп А. В. Ефективність використання основних фондів / А. В. Череп, А. А. Клименко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. — 2009. — № 6. — С. 214–217.

**Д. е. н., доц. Коваленко Олена Валеріївна, Лисенко Лідія Вікторівна**

*Запорізька державна інженерна академія*

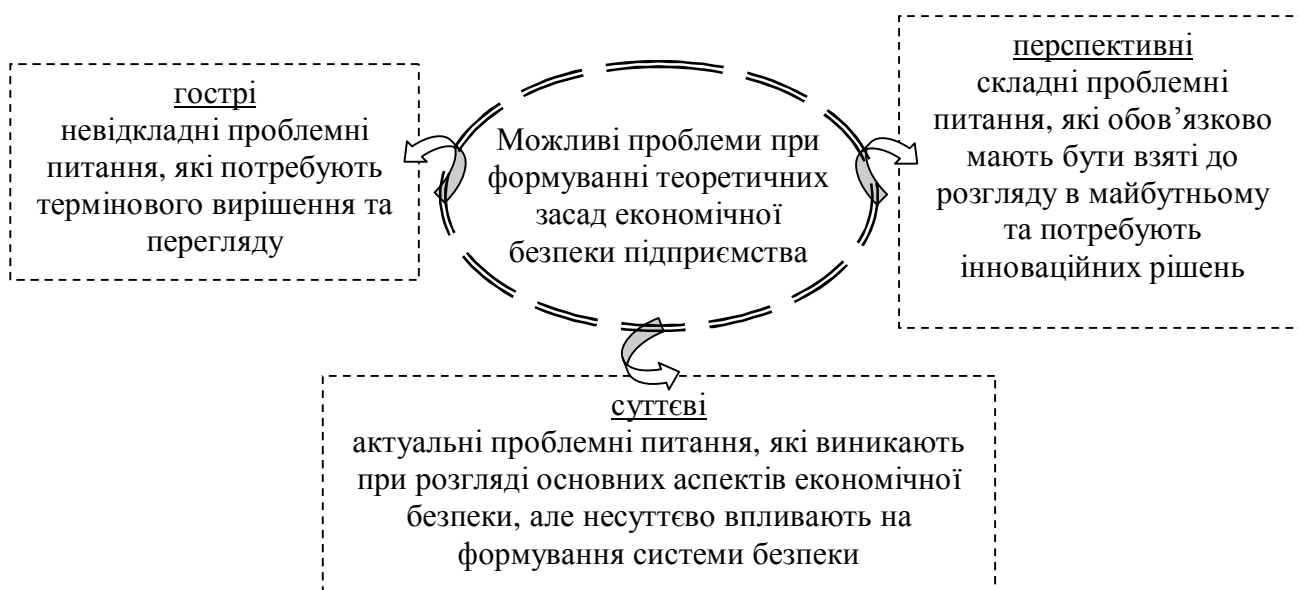
#### **ЦІЛІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Економічна безпека підприємства – це комплексна характеристика досягнутих та очікуваних результатів діяльності підприємства, яка зумовлена узгодженням цілей та передбачає раціональне використання ресурсів. Забезпечення економічної безпеки підприємства можливе за умови здійснення безперервного, системного процесу, перебіг якого передбачає діагностику зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства, планування, організацію та реалізацію заходів щодо підтримки стабільного функціонування підприємства у відповідності до його стратегічних, тактичних та поточних цілей, що досягається в першу чергу шляхом найбільш раціонального розподілу та використання ресурсів. Таке трактування забезпечення економічної безпеки дає можливість виділити в якості одного з вагомих критеріїв забезпечення економічної безпеки підприємства – досягнення ним цілей своєї діяльності.



При формуванні теоретичних засад економічної безпеки підприємства постає комплекс проблем, які можна згрупувати за певними ознаками (рис. 1) (складено за [1, с. 116]).

Аналіз підходів до визначення сутності економічної безпеки підприємства дає можливість зробити висновок, що жоден з них не можна вважати всеохоплюючим. При цьому, кожен підхід має певні переваги та недоліки. Можливість застосування будь-якого з існуючих підходів залежить безпосередньо від інтересів власників підприємства, мети функціонування підприємства, стратегії розвитку підприємства тощо.



**Рис. 1. Проблеми, що виникають при формуванні теоретичних засад економічної безпеки підприємства**

В основі забезпечення економічної безпеки підприємства лежить головна мета, яка зводиться до забезпечення його стабільного і максимально ефективного функціонування в теперішніх умовах та створення високого потенціалу розвитку підприємства в майбутньому [2], а також функціональні цілі, що сприяють досягненню головної цілі.

Основні функціональні цілі економічної безпеки включають: забезпечення високої фінансової ефективності роботи і фінансової стійкості та незалежності підприємства; забезпечення технологічної незалежності та досягнення високої конкурентоспроможності технічного потенціалу; досягнення високої ефективності менеджменту оптимальної та ефективно організації структури управління підприємством; досягнення високого рівня кваліфікації персоналу та його інтелектуального потенціалу належної ефективності корпоративних НДДКР; мінімізацію руйнівного впливу результатів виробничо-господарської діяльності на стан навколишнього середовища; якісну правову захищеність усіх аспектів

діяльності підприємства; забезпечення захисту інформаційного поля, комерційної таємниці і досягнення необхідного рівня інформаційного забезпечення роботи всіх підрозділів підприємства та підрозділів організації; ефективну організацію безпеки персоналу підприємства, його капіталу, майна, а також комерційних інтересів [2].

Головна та функціональні цілі зумовлюють формування необхідних структуроутворюючих елементів і загальної схеми організації економічної безпеки підприємства.

Таким чином, під економічною безпекою підприємства доцільно розуміти комплексну характеристику досягнутих та очікуваних результатів діяльності підприємства, яка зумовлена, перш за все, узгодженням цілей та передбачає раціональне використання ресурсів. Відповідно, забезпечення економічної безпеки підприємства полягає в безперервному, системному процесі, перебіг якого передбачає діагностику зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства, планування, організацію та реалізацію заходів щодо підтримки стабільного функціонування підприємства відповідно до його стратегічних, тактичних та поточних цілей, що досягається, в першу чергу, шляхом найбільш раціонального розподілу та використання ресурсів. Отже, досягнення цілей функціонування підприємства головним чином залежить від правильності формування цілей в процесі формування та забезпечення його економічної безпеки.

#### **Список використаних джерел:**

1. Сорокіна І. В. Теоретико-методологічні аспекти формування системи економічної безпеки підприємства / І. В. Сорокіна // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 12. – С. 114–122.
2. Економіка підприємства : підручник / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. С. Ф. Покропивного. – К. : КНЕУ, 2003. – 608 с.

**К. психол. н., доц. Крупський Олександр Петрович**

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

#### **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ СФЕРИ ПОСЛУГ**

У сучасних умовах господарювання основні функції управління мають ряд загальних характеристик, а саме вимагають : оперативного прийняття рішень, адекватних бізнес-завданням комунікацій, взаємозалежності і взаємодії. Сучасна система підходів до управління, припускає, що підприємство є відкрита система, яка розглядається в єдності факторів внутрішнього і зовнішнього середовища, що орієнтується на якість послуг і задоволення споживачів. При цьому в якості підходів до управління розвитком сфери послуг, превалюють наступні [1]:

1. Ситуаційний підхід, визнання важливості швидкості та адекватності реакції на будь-які зміни факторів зовнішнього та внутрішнього середовища.
2. Управління підприємницькою діяльністю по цілях.
3. Управління підприємницькою діяльністю за результатами з організацією управлінського обліку та його ефективність з позиції підприємницького менеджменту.
4. Корпоративне управління підприємницькою діяльністю в сфері послуг.
5. Підхід, орієнтований на управління людськими ресурсами підприємства, як головним джерелом прибутку, з урахуванням ефективного використання індивідуально-психологічного, інтелектуального та професійного потенціалу працівників.
6. Система управління, орієнтована на підвищення ролі організаційної культури та інноваційної культури підприємства, мотивації працівників і стилю керівництва.

Однак, якщо перші чотири підходи мають однакове значення як при управлінні промисловим підприємством, так і у сфері послуг, то останні два мають визначають значення саме при формуванні системи управління підприємством сфери послуг, що обумовлено рядом особливостей сфери послуг як об'єкта управління.

Для початку визначимо, що таке послуга. «Послуга – це результат безпосередньої взаємодії виконавця і споживача, а також власної діяльності виконавця щодо задоволення потреби споживача. Поняття «послуга» має універсальне значення, вона нематеріальна і незбережна, послугу не можна виміряти, її можна тільки оцінити» [2]. Таким чином, послуга включає в себе виробничі та обслуговуючі функції.

Дещо інше визначення дає відомий теоретик і практик в області маркетингу послуг Ф. Котлер: послуга – це «об'єкт продажу у вигляді дій, вигод і задоволень» [3]. У цьому визначенні ми бачимо вже економічну спрямованість послуги.

Таким чином, послуга є продуктом праці. Послуга передається покупцеві як результат задоволеності покупця послугою. Коли покупець вирішує придбати послугу, він ще не знає, що насправді отримає, оскільки у момент покупки продукт праці ще не існує. Покупець відокремлений від продукту праці уявою і часом. Для надання послуги необхідно одночасна присутність, як замовника, так і виконавця. Сформулюємо таке визначення послуги: послуга – це продукт праці, що виражається в матеріальній формі, корисному ефекті або задоволенні потреб, які служать об'єктом купівлі-продажу, і є результатом безпосередньої

взаємодії виконавця і споживача. Виходячи з цього визначення, можна виділити специфічні характеристики послуг: невідчутність, незбережність, нерозривний зв'язок процесу надання і споживання послуги, можливість пристосування послуги до запитів конкретного клієнта, непостійність (суб'єктивність) якості.

Таким чином, надання послуг є особливим видом бізнесу, що володіє досить специфічними характеристиками, які можуть стати як чинником зростання конкурентоспроможності підприємства, так і причиною його провалу. Одним з факторів успішного використання вищезазначених характеристик може стати формування та розвиток такої організаційної культури, яка сприятиме як зростанню якості послуг, що надаються, так і зростанню задоволеності персоналу своєю роботою. Відповідно, для того щоб така культура була найбільш ефективною, необхідно враховувати специфіку функціонування підприємств у сфері послуг.

Керівництво має вивчати особливості галузі та специфіку своїх людських ресурсів з метою реалізації стратегічних і тактичних завдань. Різноманіття посад і функцій, які виконує персонал, є відмінною рисою сфери послуг. Завдання кожного керівника полягає в тому, щоб, знаючи особливості своїх співробітників і галузі, добитися ефективності використання кожного окремого співробітника. Тільки таким способом можна досягти зростання ефективності функціонування сервісного підприємства. Формування позитивного іміджу підприємства в очах клієнтів тотожне зростанню його конкурентоспроможності, що особливо важно для підприємств сфери послуг. Для цього необхідно формування та підтримку такої організаційної культури, яка буде скріплює елементом підприємства, дозволить уникнути внутрішніх конфліктів, підвищить лояльність співробітників до підприємства.

### **Список використаних джерел:**

1. Арсланбеков Б. У. Повышение эффективности управления предпринимательской деятельностью в сфере услуг : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. экон. наук / Б. У. Арсланбеков. – М., 2006. – 21 с.
2. Сорокина А. В. Организация обслуживания в гостиницах и туристских комплексах : учеб. пособ. / А. В. Сорокина. – М. : Альфа-М; ИНФРА-М, 2006. – 304 с.
3. Котлер Ф. Маркетинг. Гостеприимство. Туризм : пер. с англ. / Ф. Котлер, Дж. Боуэн, Дж. Мейкенз. – 4-е изд.– М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 1071 с.

**Кундеревич Наталія Миронівна, к. е. н., доц. Власова Інна Володимирівна**  
*Київський національний економічний університет імені В. Гетьмана, Україна*

## **ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА ЗАХОДИ ПОЛІПШЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО КЛІМАТУ В УКРАЇНІ**

Створення сприятливого інвестиційного клімату є важливим і актуальним питанням для економічного розвитку і зростання країни, оскільки стимулює приплив іноземного капіталу і активізує діяльність внутрішніх інвесторів, що в свою чергу сприяє збільшенню інвестицій та заощаджень, підвищенню показників рівня і якості використання людського капіталу, посилення конкуренції на місцевих ринках та покращення конкурентоспроможності країни.

Інвестиційний клімат є сукупністю економічних, правових, регуляторних, політичних та інших факторів, які визначають ступінь ризику капіталовкладень та можливість їх ефективного використання.

Оцінку інвестиційного клімату країни здійснюють на основі аналізу макроекономічних показників та міжнародних рейтингів.

За даними Держкомстату станом на початок 2014 року обсяг прямих іноземних інвестицій становив 58 млрд доларів США, тобто приріст за 2013 рік склав 5,2 % (за останніх 5 років з 2009 року – 63 %) [1].

Значення Індексу інвестиційної привабливості Європейської Бізнес Асоціації щодо України за останній квартал 2013 року знизилось на 25 % до рівня 1,81 (оцінка по 5-бальній шкалі) порівняно з попереднім кварталом цього року, а порівняно з початком 2011 року, коли цей показник сягнув свого максимуму у 3,4 бали знизилось на 46,7 % [2]. Головні негативні зміни – відмова України від підписання Угоди про Асоціацію з ЄС, пов'язані з цим політична нестабільність, економічні ризики, в тому числі очікування падіння національної валюти.

У рейтингу Doing Business-2014, підготовленого Світовим банком та Міжнародною фінансовою корпорацією, Україна піднялась на 112 місце, порівняно з 137 у минулому році, і 152 місцем у 2012 році [3]. Це відбулось внаслідок того, що в 2011–2012 рр. в Україні були імплементовані значущі реформи в трьох регуляторних сферах (відкриття бізнесу, оподаткування, реєстрація власності), що дозволило країні увійти до першої світової десятки економік, що найбільш активно реформуються.

Вагомим чинником, що гальмує економічний розвиток та діяльність інвесторів в країні залишається податкове навантаження. Згідно з дослідженням експертів Світового банку, платник податків в Україні здійснює понад 20 податкових платежів на рік, витрачаючи на це 390 годин. Всього в країні існує більше

100 податків і зборів. Відтак, потрібно зменшити податковий тягар на суб'єктів малого та середнього підприємництва та мінімізувати бюрократію.

В Україні відсутня стратегія та відповідний національний план дій, спрямований на забезпечення усім суб'єктам економічних відносин рівних економічних прав та обов'язків у здійсненні фінансово-економічної діяльності. Суттєвою вадою розбудови сприятливого інвестиційного клімату є фокусування політики переважно на розвитку великого бізнесу і відставання у здійсненні регуляторної реформи, що гальмує розвиток підприємницького середовища в країні.

Зосередження заходів державних стратегій і програм на розподілі державних коштів чи наданні преференцій окремим групам господарюючих суб'єктів призвело до викривлення конкурентних можливостей на національному ринку та непрозорості в сфері розподілу ресурсів. Важливим негативним наслідком створення «інвестиційного клімату для обраних» стала втрата довіри суспільства до влади. Проте позитивним є надання можливості молоді обирати шлях для розвитку країни. З цією метою розпочато розробку «Концепції розвитку України: студентська платформа», яка стане стратегічно важливим документом в подальшому розвитку держави та розкриє бачення студентською спільнотою подальшого розвитку України.

Отже, основними заходами для покращення інвестиційного клімату є оптимізація системи оподаткування, забезпечення верховенства права і захисту прав, свобод і власності інвестора; концентрації наявних ресурсів у пріоритетних галузях економіки з наступною їхньою трансформацією в інвестиції і, завдяки цьому, створити умови для економічного зростання; створенню системи стимулів, спрямованих на залучення інвестицій, які включають податкові пільги, передачу новим підприємствам держзамовлень, спрощення процедур реєстрації та ліцензування, фінансова підтримка; поліпшення ділового клімату [4].

Незважаючи на стійку позитивну динаміку окремих показників України, що впливають на обсяги та характеристики інвестиційних потоків, інституційна неспроможність (незабезпечення прав власності, слабка судова система, часті зміни правил ведення зовнішньої торгівлі, корупція) не дає можливості країні скористатися наявними перевагами, отже – залишає невикористаним потенціал можливостей країни.

У зв'язку з несприятливим інвестиційним кліматом в Україні управління інвестиційними процесами є надзвичайно складним, бо інвестиційна діяльність в умовах кризи є слабкою; інвестиційна політика – нестабільною. Хоча і є деякі зміни в кращу сторону та перспективи до розвитку, необхідно реформувати економіку та покращувати інвестиційний імідж України на світовій арені.

### **Список використаних джерел:**

1. Статистичні дані Державної служби статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Матеріали офіційного сайту Європейської бізнес асоціації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.eba.com.ua/uk/about-eba/indices/investment-attractiveness-index>
3. Матеріали офіційного сайту Світового банку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.worldbank.org>
4. Носова О. В. Інвестиційний клімат в Україні: основні напрями поліпшення / О. В. Носова // Стратегічні пріоритети. – 2008. – № 1(6). – С. 59–65.

**Кураш Анастасія Олександрівна,**

**к. е. н., доц. Кучеренко Сергій Костянтинович**

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

### **УПРАВЛІННЯ ЗНИЖЕННЯМ ВИТРАТ ВИРОБНИЦТВА ТА СОБІВАРТІСТЮ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА**

Проблеми зниження витрат на підприємстві, пошуку шляхів їх вирішення є складними і цікавими питаннями сучасної економіки підприємства. Проблема зниження витрат дуже актуальна в сучасних економічних умовах, так як її рішення дозволяє кожному конкретному підприємству вижити в умовах жорсткої ринкової конкуренції, збудувати міцне і сильне підприємство, яке буде мати хороший економічний потенціал.

Метою будь-якого підприємства є досягнення економічного ефекту від діяльності. Економічний ефект може бути виражений в залежності від цілей створення і діяльності підприємства як через прибуток, так і через досягнення будь-яких соціальних, екологічних та інших поліпшень. Більшість підприємств прагнуть максимізувати прибуток, а це неможливо без аналізу собівартості продукції, окремих витрат на виробництво і реалізацію продукції, виявлення резервів зниження собівартості та впровадження рекомендацій щодо зниження витрат на підприємстві. Тільки комплексно аналізуючи витрати на виробництво, правильно визначаючи резерви їх зниження, підприємство зможе досягти своєї мети і не програти своїм конкурентам.

Питанням дослідження різних підходів до проблеми зниження витрат присвячено ряд праць зарубіжних і вітчизняних учених-економістів: І. Ансоффа, Л. Дікань, Е. Дихтла, А. Золотарьова, В. Малькова, Д. Морріса, П. Орлова, В. Пономаренко, К. Шим Джея, Г. Шмалена, А. Яковлева та ін.

Зазначимо, що собівартість являє собою виражені в грошовій формі затрати на витрачені засоби виробництва, оплату праці і соціальні заходи. Іншими словами, собівартість вважають сумою всіх витрат на створення продукції,

вираженою у грошовій формі, одночасно зазначаючи, що собівартість продукції – це об'єктивна економічна категорія, а її існування зумовлене, насамперед, тим, що кожне підприємство мусить в межах собівартості відшкодовувати витрачені ним ресурси, щоб безперервно продовжувати виробництво [4].

Показник собівартості продукції завжди мав велике значення для підприємства. Розрахунок собівартості продукції необхідний для визначення рентабельності підприємства в цілому і окремих видів продукції, визначення цін, прийняття рішення на основі собівартості про виробництво нових видів продукції або зняття з виробництва, виявлення резервів зниження витрат.

Зниження витрат на виробництво і реалізацію продукції дозволяє підприємству отримати певні переваги на товарному ринку перед конкурентами, а також здійснювати свою цінову політику і отримувати додатковий прибуток. Зниження витрат на виробництво є важливою задачею, але не метою управління витратами, оскільки зниження витрат може супроводжуватися зниженням якості продукції [2].

Процес управління витратами на виробництві пов'язаний з виявленням та обліком факторів, що впливають на формування собівартості продукції. Ці чинники поділяються на дві групи: внутрішньовиробничі (підвищення технологічного рівня виробництва, удосконалення організації виробництва і праці, зміна обсягу виробництва) та позавиробничі (ринкові ціни на сировину і матеріали, зміна ставок податкових платежів, курси валют, інфляція, амортизаційна політика, природно-кліматичні фактори) [1].

Резервами зниження собівартості продукції підприємства можуть бути: зниження витрат на оплату праці на одиницю продукції на основі підвищення продуктивності праці; поліпшення використання основних фондів шляхом підвищення випуску продукції на кожну гривню основних фондів; усунення перевитрати матеріальних запасів, палива, енергії; зниження витрат від браку; зниження витрат, пов'язаних зі збутом продукції; раціональне використання ресурсів; зниження витрат на апарат управління шляхом раціональної його організації та ін. [3].

Використання зазначених резервів, на нашу думку, сприятиме збільшенню обсягів продажів і зниженню собівартості продукції, що дозволить підприємствам вкладати засоби, що звільнилися, в розвиток та розширення власного виробництва, що, в свою чергу, відкриє нові можливості для впровадження нової техніки та підвищення ефективності виробництва та, як наслідок, підвищення рівня прибутковості підприємства в цілому. Витрати підприємства в будь-який період рівні вартості ресурсів, використаних для виробництва реалізованих



протягом періоду товарів і послуг. Прибуток підприємства, залежить від ціни продукції і витрат на її виробництво.

Таким чином, одним з головних резервів зниження витрат на підприємстві є підвищення обсягів виробництва, яке впливає на зменшення витрат на одиницю продукції, а отже, на кінцеву ціну одиниці продукції та розмір прибутку. Досягти зниження витрат можна також, скоротивши суми амортизаційних відрахувань, замороживши невикористані основні фонди. Також ефективним є зниження умовно-постійних витрат. Тільки комплексне дослідження резервів зниження собівартості продукції, окремих витрат дозволяє досягти підприємству економічного ефекту і конкурентоспроможного становища на ринку.

### **Список використаних джерел:**

1. Давидович І. Є. Управління витратами : навч. посіб. / І. Є. Давидович. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 320 с.
2. Економіка підприємства : підручник / І. О. Чаюн, Г. М. Богославець, Л. Л. Стасюк та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. – 569 с.
3. Постолук Н. Значення собівартості продукції при прийнятті управлінських рішень / Н. Постолук // Підприємництво, господарство і право. – 2008. – № 6. – С. 114–116.
4. Цал-Цалко Ю. С. Витрати підприємства / Ю. С. Цал-Цалко. – К. : ЦУЛ, 2002. – 656 с.

**К. т. н., доц. Куценко Володимир Йосипович**

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

### **СОЦІОКУЛЬТУРНЕ ПАРТНЕРСТВО – ПОЧАТОК СТАНОВЛЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

В умовах монетарної економіки розвиток соціокультурного партнерства набуває першорядної значущості. Цю тему активно досліджують такі вчені як Українець С., Ляшенко Т., Мірошніченко О., Качан Є.П. та інші. Настав час істинного соціокультурного партнерства: морального, людяного, мирного, миролюбного, життєдайного, яке на засадах духовно-моральної культури господарювання дозволить приймати вірні управлінські рішення, щоб забезпечити ефективність виробництва й започаткувати сталий (життєдайний) розвиток трудового колективу підприємства та суспільства. Лише в умовах соціального миру та співпраці всіх учасників середовища на благо народу можна досягти процвітання суспільства.

Отже, соціокультурне *партнерство* (лат. *parte, pars...*) – це:

– миролюбні, *плідні* соціокультурні трудові *відносини* між керівником та працівниками, споживачами, конкурентами, владою; культурні *відносини* між трудящими як між партнерами – *товаришами, членами свого роду*, як між

*дітьми*, які є щирими, доброзичливими, мирними, будують свої стосунки на взаємодопомозі, співчутті, співпереживанні, носінні тягот один одним (катарсисі), взаємоповазі, порозумінні, любові, на домовленості, а не на війні, протистоянні чи конкуренції; *участь* у вирішенні спільних завдань, це *зобов'язання, завдання, обов'язок* мирної плідної співпраці, узгодження місії, мети діяльності та способів її досягнення заради служіння суспільству; це *причастя* до загальної справи розбудови економіки та забезпечення сталого розвитку і отримання своєї частки доходів як винагороду за труд;

– *виробництво, народження плоду* – добрих результатів творчої трудової діяльності: матеріальних та духовно-моральних благ суспільству (*народження дитини*, тобто – дитячої щирої душі трудящого, нове його народження); *розпускання бруньок* перед цвітінням, *початок* створення єдиної сім'ї трудового колективу, моральної економіки, сталого розвитку та процвітання суспільства. *Адже партнер – це товариш, учасник, член роду, дитина, плід – частинка батька, родини* – трудового колективу як однієї сім'ї споріднених душ. Тобто, керівник та працівники мають бути *партнерами – частинками* єдиної сім'ї, дбаючи один про одного і відношення керманича-батька до підлеглих має бути як до своїх *дітей*. Отже, *соціокультурне партнерство* – це *суспільний обов'язок* кожного забезпечувати плідний мир та блага оточуючим.

Мета соціокультурного партнерства – забезпечення сталого-життєдайного розвитку суспільства та трудового колективу на таких універсальних (загально-світових) принципах:

– духовно-моральна єдність та співпраця соціальних партнерів: трудового колективу чи культурно-професійної спілки, керівника підприємства, споживачів, конкурентів та органів державної влади; дотримання вірного слова, свободи творчого об'єднання; взаємодовіра, взаємоповага між партнерами, неприпустимість протистояння, ворожнечі, конкурентної боротьби, фінансових махінацій бізнесу; самоврядування (право трудящих брати участь в управлінні підприємством); сприяння розвитку соціально-відповідальної економіки, загальному міцному миру у суспільстві;

– забезпечення нормальних-життєдайних умов праці та проживання;

– *усі люди... мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи..., сталості в економіці та рівних можливостей у діяльності та регулярних переговорах; недопустимість обмежень законних прав трудящих; сприяння забезпечення повної зайнятості і підвищення життєвого рівня; добровільне довічне працевлаштування; бідність* (наслідок аморальності й без-

духовності) є загрозою для загального добробуту; обов'язковість виконання досягнутих домовленостей та відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань (принципи Міжнародної організації праці) [1].

Способи досягнення соціокультурного партнерства: 1) підвищення рівня соціокультурного виховання трудящих через організацію постійно діючого навчання на підприємстві; 2) ведення рівноправних переговорів; 3) участь у складанні колективних договорів; 4) втілення в життя морального маркетингу; 5) розробка та реалізація гуманної концепції управління підприємством; 6) стратегії мирного співіснування та співпраці з оточуючим середовищем; 7) узгодження соціально-економічних, інноваційних проектів, нормативно-правових актів; 8) консультації на всіх рівнях при прийнятті управлінських рішень.

Завдання соціокультурного партнерства на мікро-, макрорівнях: 1) подолання диктатури керівника у прийнятті рішень, у т.ч. щодо розподілу чистого прибутку, через самоуправління трудового колективу; 2) дотримання прав трудящих на підвищення кваліфікації, забезпечення належного режиму праці, соціальний розвиток та своєчасне отримання зарплати у відповідності до кількості, якості, умов труда, досвіду та наявності непрацездатних членів родини; підвищення морально-матеріальної мотивації труда та рівня життя; 3) усунення чинників соціально-економічної нестабільності в суспільстві (аморальності бізнесу, тотальної приватизації великих та середніх промислових підприємств, монетарної економіки, доларизації країни, лихварного кредитування, конкурентної боротьби і війн за ринки збуту, невтручання держави у дії підприємств, перманентний ріст цін, інфляції, безробіття); 4) створення законодавчої бази щодо соціокультурного партнерства.

Отже, початком становлення сталого соціально-економічного розвитку є соціально-відповідальна економіка на засадах соціокультурного партнерства.

### **Список використаних джерел:**

1. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
2. Мірошніченко О. Система показників стану соціокультурного партнерства в Україні та її інформаційне забезпечення / О. Мірошніченко // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : [зб. наук. праць]. Вип. 7. – Тернопіль : «Економічна думка», 2002. – С. 200–205.

**К. е. н., доц. Лизньова Анжела Юріївна, Дейнега Карина Вікторівна**  
*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*  
**МОТИВАЦІЙНІ ВАЖЕЛІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ**

Ускладнення природи, стратегічних і тактичних рішень, пов'язаних з необхідністю інтелектуалізації капіталу підприємства вимагає збагачення системи методів активізації трудової поведінки як окремого творчого працівника, так і їх команд. Протиріччя між потребами мотиваційного забезпечення та відсутністю дієвих мотиваційних важелів в стимулюванні до продуктивної діяльності персоналу гальмує запровадження інноваційної моделі розвитку, нарощування конкурентних переваг вітчизняної продукції.

Управлінський персонал є активом фірми, людським капіталом, який передбачає менше контролю над собою та очікує своєчасну та гідну економічну, психологічну та кар'єрну винагороду за високопродуктивну та високоякісну працю. Мотивація праці управлінського персоналу є органічною складовою забезпечення стійкого функціонування та результативності підприємства. Проблемі мотивації праці управлінського персоналу досліджували зарубіжні і вітчизняні вчені-економісти, серед них – П. Друкер, Дж. Коттер, Дж. Максвелл, Л. Якокка, О. Гарват, О. Гривківська, В. Гриньова, А. Колот.

У загальному вигляді управління мотивацією здійснюється на основі економічних методів, цільового методу, методу розширення й збагачення робіт і методу співучасті (табл. 1). Основним із чинників мотивації праці будь-якого працівника є оплата його праці, тобто матеріальна зацікавленість, яка виражена у виплаті грошових винагород, доплат, премій, надбавок за понаднормову роботу. Важливим компонентом винагороди керівників вищого рівня служать опціони акцій.

**Таблиця 1. Регулятори мотивації трудової діяльності персоналу**

<b>1. Робоче середовище</b>	<b>2. Винагороди</b>	<b>3. Безпека</b>
Нормальне робоче місце, низький рівень шуму, ергономіка, дизайн, столу, чистота, добрі фізичні умови праці	Добра зарплата, справедливі винагороди за результати роботи (премії, акції, дивіденди), соціальні блага (житло, медичне обслуговування, санаторії, спорт, дитячі садки, відпочинок, безкоштовне харчування)	Відчуття потреби працівника на підприємстві, повага, визнання керівником і колегами, добрі відносини в колективі
<b>4. Особистий ріст</b>	<b>5. Відчуття належності</b>	<b>6. Інтерес і виклик</b>
Можливість навчатися. Ріст кар'єри. Ріст відповідальності і впливу. Можливість творчого росту, самовираження	Відчуття потреби своєї роботи. Інформованість про справи, плани, перспективи підприємства. Інтерес і врахування керівництвом думок і поглядів працівника. Спільне прийняття рішень	Цікава робота. Можливість росту майстерності. Підвищена відповідальність. Змагальний ефект (бути кращим за інших). Вирішення нових складних завдань

Джерело: [2].

Щоб уникнути наслідків падіння вартості акції та з метою мінімізації втрат застосовується спеціальна система, суть якої зводиться до наступного [3]: акції продаються керівному складу за ціною нижче ринкової; в разі падіння вартості акцій керівникам відшкодовується різниця між первісною її вартістю і вартістю після падіння на фондовому ринку; керівники можуть брати в позики половину акції, отримувати половину їх відсотків для купівлі додаткових акцій або нерухомості.

У пакеті привілеїв вищих керуючих вищого рівня повинні знаходитися і контракти на випадок припинення трудових відносин. Їх мета-зберегти основний склад керівних кадрів в досягнутому соціальному статусі на період реорганізації або ліквідації компанії. Такі контракти можуть передбачати два варіанти винагороди [3]:

- при добровільному припиненні трудових відносин з обох сторін певні суми будуть виплачені в будь-якому випадку;
- в разі вимушеного припинення відносин для керівників передбачається матеріальна компенсація, яка може бути рівна одно-триразовій річній винагороді, яка виплачується відразу або частинами.

Одним з елементів винагороди керівників є так звані натуральні виплати (тобто оплата організацією повністю або частково різного роду послуг): поліпшення житлово-побутових умов, надання транспорту, безкоштовні паркування автомобіля, безкоштовне обслуговування в кафетеріях, путівки в санаторії та пансіонати, безкоштовне відвідування спортзалів.

Система мотивації керівників підприємства, окрім матеріальних стимулів залежно від особистого внеску працівників, визначає і нематеріальні стимули: можливості професійного розвитку, навчання та кар'єрного росту; імідж підприємства; визнання успіхів і досягнень; участь працівників у прийнятті рішень; корпоративні заходи, вечори відпочинку, спортивні змагання, «посвячення в фахівці» [1].

Створення мотиваційного середовища на підприємстві через забезпечення залежності винагородження працівника від досягнутих ним результатів і кваліфікації, максимальна зацікавленість людей у реалізації свого фізичного або інтелектуального потенціалу – пріоритетне завдання будь-якого підприємства. Однією з найважливіших форм мотивації є матеріальне стимулювання праці, яке являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці.

### **Список використаних джерел:**

1. Дороніна М. С. Протиріччя в мотивації управлінського персоналу / М. С. Дороніна, Т. С. Черкашина // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2013. – № 1(21). – С. 4–15.
2. Іляш О. І. Посилення мотивації праці в системі управління трудовим потенціалом підприємства / О. І. Іляш, М. В. Капериз // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.2. – С. 167–171.
3. Механізм мотивації управлінського персоналу : монографія / М. С. Дороніна, Л. О. Сасіна, В. М. Лугова, Г. О. Надьон ; Харк. нац. екон. ун-т. – Х., 2010. – 240 с.

**К. е. н., доц. Лизньова Анжела Юріївна, Касьянов Максим Олегович**  
*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

### **ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПОЛІГРАФІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Собівартість як узагальнюючий економічний показник відображає усі засади господарської діяльності підприємства: ступінь технологічного оснащення виробництва, використання виробничих потужностей, освоєння технологічних процесів, рівень організації виробництва, ступінь використання виробничих потужностей та економічну ефективність від використання матеріальних і трудових ресурсів. Проблема управління собівартістю продукції розкрита в працях таких зарубіжних та вітчизняних вчених-економістів: О. Ф. Андросова, Н. Г. Міценко, В. І. Несвет, Л. І. Радченя, А. Г. Семенов, О. Філінков, І. І. Цигилик, Н. В. Шандова, А. Хьюз, Р. Купер, Р. Каплан.

Особливості оцінки собівартості продукції обумовлено технологією виробництва, його організацією та номенклатурою продукції, яка випускається. Для поліграфічних підприємств з багатоступеневою структурою доцільно застосовувати позамовний метод обліку витрат у поєднанні із попроцесним. Враховуючи складність технологічного процесу й асортимент друкованої продукції необхідно обліковувати витрати не лише за замовленнями, а й за технологічними стадіями. Це сприятиме здійсненню ефективного контролю за діяльністю центрів витрат і точністю розрахунку собівартості продукції. Оцінка собівартості продукції методом прямого та непрямого віднесення витрат широко застосовується на поліграфічних підприємствах на етапі підготовки видань до виробництва [1]. У собівартості друкованої продукції непрямі витрати на виробництво становлять від 7,1 % (на бланкову продукцію) до 25,9 % (на поліграфічні послуги). Отже, раціональна організація оцінки і контролю за непрямыми витратами має вагомий вплив на рівень собівартості друкованої продукції.

Використання ABC-методу в системі управління витратами дозволяє підвищити обґрунтованість віднесення накладних витрат на певний продукт та проводити оцінку вартості продукції підприємства у випадках, коли виробництво характеризується переважанням непрямих витрат над прямими. Процес розрахунку собівартості виробленої продукції (послуг) із застосуванням ABC-методу можна представити у вигляді схеми (рис. 1). Цей процес передбачає калькуляцію витрат у кілька етапів.



**Рис. 1. Етапи проходження витрат в методі ABC**  
(Джерело [3])

*Першим етапом є розподіл витрат на ресурси.* На даному етапі вартість накладних витрат переноситься на вартість ресурсів. Для того, щоб розрахувати вартість ресурсів, необхідно, по-перше, охарактеризувати структуру ресурсів, а також перелік витрат, які виділяються на забезпечення діяльності кожного ресурсу, а по-друге, розподілити витрати на ресурси.

*Другим етапом є перенесення вартості ресурсів на операції.* На цьому етапі повна вартість ресурсів, розрахована на першому етапі, транспонується на операції, які використовують відповідні одиниці ресурсів. Таке перенесення відбувається пропорційно показникам, що відображають ступінь використання даного ресурсу у відповідній операції. Відповідні показники носять назву «драйвери ресурсів». В якості даного драйверу може виступати кількість часу, який був використаний ресурсом на ту чи іншу операцію [3].

*Третім етапом є розподіл вартості обслуговуючих операцій на ресурси, що ними обслуговуються.* Для цього етапу необхідно класифікувати усі операції наступним чином: основні – операції, що прямо створюють об'єкти витрат (закупівлі, виробництво та збут); їх вартість можна віднести на об'єкти витрат; допоміжні – операції, які створюють умови для функціонування ресурсів певного виду, їхня вартість переноситься на ресурси, що ними обслуговуються; управляючі – операції, що спрямовані на управління як основними, так і допоміжними операціями; їх вартість відноситься на всі операції сектору управління.

*Четвертим етапом є розподіл вартості управляючих операцій на основні та обслуговуючі операції.*

*П'ятим етапом є перенесення вартості основних операцій на об'єкти витрат.*

Операційно-орієнтований підхід системи ABC відмінний від традиційного, оскільки краще відображає причинно-наслідкові зв'язки між економічними елементами всередині організаційної системи. З урахуванням технологічних особливостей діяльності поліграфічних підприємств автором [2] підтверджено доцільність запровадження системи калькулювання на основі діяльності (Activity Based Costing), що передбачає спершу групування накладних витрат за видами діяльності (процесами, операціями), а далі – розподіл між видами продукції (окремими замовленнями), виходячи з їх потреби при здійсненні видів діяльності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Управління затратами підприємства : монографія / Г. В. Козаченко, Ю. С. Погорелов, Л. Ю. Хлап'юнов, Г. А. Макухін. – К. : Лібра, 2007. – 320 с.
2. Ковтун С. Управління затратами / С. Ковтун, Н. Ткачук, С. Савлук. – Х. : Фактор, 2008. – 272 с.
3. Хринюк О. С. Технологія ABC- методу розподілу витрат на основі видів діяльності [Електронний ресурс] / О. С. Хринюк, М. Р. Корчовна // Ефективна економіка. – 2014. – №3. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2837>

**К. е. н., доц. Лизньова Анжела Юріївна, Олефіренко Сергій Олександрович**  
*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

#### **НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Важко переоцінити значення ефективності використання основних засобів й виробничих потужностей підприємства. Рішення даної задачі означає збільшення виробництва продукції, підвищення віддачі створеного виробничого потенціалу, покращення балансу устаткування, зниження собівартості продукції та зростання рентабельності виробництва. Успішне функціонування основних виробничих засобів залежить від того, наскільки повно реалізуються екстенсивні й інтенсивні фактори поліпшення їхнього використання. Дослідженню проблеми використання основних засобів підприємства присвячено роботи В. Ткаченка, Е. Тарасенко, А. Поддєрьогіної, Я. Манівчука, С. Мочерного, В. П. Вихрущ, І. В. Тирпак, В. О. Оваденко.

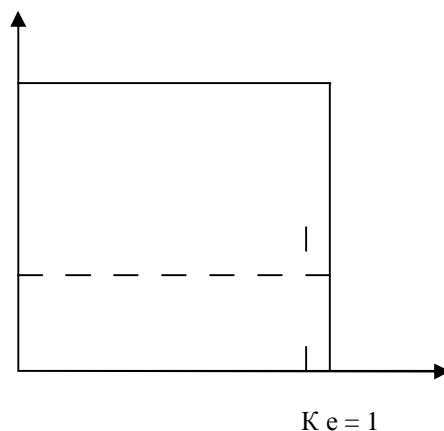
Усі резерви підвищення ефективності використання основних виробничих засобів й потужностей можна звести до двох груп резервів – інтенсивні й екстенсивні.



При наявності стабільного попиту на продукцію галузі й сировинні ресурсів на їхнє виробництво напрямки поліпшення використання основних виробничих засобів визначаються необхідністю реалізації резервів найбільш повного завантаження устаткування. Резерви росту обсягу виробництва на основі підвищення коефіцієнтів інтенсивного й екстенсивного використання основних виробничих засобів наочно продемонстровано Гуррарем (рис. 1).

*До інтенсивних напрямів підвищення ефективності використання основних засобів можна зарахувати такі засоби: механізація та автоматизація виробництва; технічне переозброєння та модернізація підприємства; удосконалення технологічних процесів; скорочення тривалості операційного циклу виробництва; застосування прогресивних форм організації та управління виробництвом; підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня промислово-виробничого персоналу [1].*

*Екстенсивні напрями підвищення використання основних засобів такі: скорочення простоїв обладнання внаслідок своєчасного забезпечення сировиною, матеріалами, напівфабрикатами тощо, підвищення якості ремонтів та обслуговування обладнання; збільшення кількості машино-змін роботи обладнання та зменшення кількості устаткування, що не працює; введення додаткового обладнання [1].*



**Рис. 1. Резерви підвищення обсягу виробництва**  
(Джерело: [3])

У цілому сукупність резервів покращення використання основних засобів підприємства може бути поділена на 5 великих груп [3]:

– технічне вдосконалення засобів праці, яке передбачає: технічне переозброєння на базі комплексної автоматизації та впровадження гнучких виробничих систем; заміну застарілої техніки, модернізацію обладнання; ліквідацію вузьких місць і диспропорцій у виробничих потужностях підприємства; механізацію допоміжних та обслуговуючих виробництв; розвиток винахідництва та раціоналізаторства;

– збільшення тривалості роботи машин та обладнання за рахунок: ліквідації незадіяного обладнання (здавання його в оренду, лізинг, реалізація тощо); скорочення строків ремонту обладнання; зниження простоїв: цілозмінних та всередині змін;

– покращення організації та управління виробництвом, а саме: прискорення досягнення проектної продуктивності введених в експлуатацію основних фондів; впровадження наукової організації праці та виробництва; покращення забезпечення матеріально-технічними ресурсами; вдосконалення управління виробництвом на базі сучасної комп'ютерної техніки;

– підвищення якості сировини, маючи на увазі збільшення змісту корисних речовин у сировині та його технологічність. З підвищенням якості сировини вихід товарної продукції підвищується, а при тих же існуючих основних виробничих засобів неминуче підвищення фондівіддачі. З урахуванням досягнень вітчизняної й зарубіжної практики це дозволяє збільшити фондівіддачу на 20–25 %;

– підвищення рівня концентрації виробництва до оптимальних розмірів. За законом концентрації виробництва з подвоєнням обсягів виробництва вартість основних засобів зростає лише в 1,5 рази. Це наслідок збільшення частки активної частини основних фондів, ефекту агрегатної концентрації й збільшення масштабів виробництва. Адже економічна ефективність концентрації виробництва в більшій мірі обумовлена зниженням фондоємності, а це зворотна величина фондівіддачі.

У зв'язку з тим, що основні виробничі засоби підлягають інтенсивному зносу, необхідно реалізувати програмно-стратегічний підхід до побудови системи регулювання відтворення основних виробничих засобів та здійснювати це регулювання відповідно до довгострокових цілей. Процеси управління основними виробничими засобами (Enterprise Asset Managment – EAM) є складовою частиною єдиної системи управління підприємством, що направлені на забезпечення їхнього ефективного використання. Інформаційна система управління основними засобами (EAM) призначена для підвищення загальної ефективності основних засобів підприємств за рахунок автоматизації процесів експлуатації, технічного обслуговування й ремонту технологічного устаткування споруд, а також процесів матеріально-технічного постачання та ведення складського господарства підприємств. Основна задача EAM – підвищення окупності інвестицій в основні виробничі засоби підприємства. Згідно з даними консалтингової компанії А.Т. Kearney, впровадження EAM дає підприємству [2]:

- зниження часу простоїв устаткування на 20,1 %;
- скорочення витрат на закупівлю запчастин на 19,4 %;
- скорочення запасів на складі на 17,8 %;
- підвищення ефективності робіт з технічного обслуговування на 28,3 %.

Таким чином, будь-який комплекс заходів щодо поліпшення використання виробничих потужностей й основних засобів повинен передбачати забезпечення збільшення обсягів виробництва продукції, насамперед за рахунок ефективного використання внутрішньогосподарських резервів, повного використання машин й устаткування, скорочення термінів освоєння знов введених у дію потужностей.

#### **Список використаних джерел:**

1. Череп А. В. Ефективність використання основних фондів підприємства / А. В. Череп, А. А. Клименко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – № 6. – С. 212–215.
2. Чорна І. О. Ефективність використання виробничих фондів та розробка пропозицій щодо її поліпшення / І. О. Чорна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – № 2. – С. 212–216.
3. Городянська Л. В. Відтворення основних засобів на підприємствах України: теорія і практика обліку та аналізу : монографія / Л. В. Городянська. – К. : КНЕУ, 2008. – 224 с.

**К. е. н., доц. Лизньова А. Ю., Ратушний В. В.**

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

### **НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОБОРОТНИХ КОШТІВ ПІДПРИЄМСТВА**

Забезпечення стійкого розвитку підприємств буде залежати від вибору ефективної стратегії використання й формування їх активів, в тому числі оборотних активів. Головним інструментом в оцінці ефективності використання оборотних активів виступають саме методи економічного аналізу, за допомогою яких можна оцінити та обґрунтувати вплив оборотних активів на фінансовий стан підприємства. Питання управління оборотними активами висвітлено у працях провідних економістів, таких, як І. А. Бланк, І. М. Бойчик, Є. Ф. Брігґем, А. М. Ковальова.

Процес вимірювання очікуваного чи досягнутого рівня ефективності використання оборотних активів підприємства методологічно пов'язаний передусім із визначенням належних критеріїв, індикаторів і формуванням відповідної системи показників. У довгостроковій перспективі найважливішим критерієм ефективності використання оборотних активів є фінансовий стан підприємства та перспектива його розвитку в майбутньому, тобто його платоспроможність, ліквідність, ділова активність, фінансова стійкість та прибутковність.

У короткостроковій перспективі основними критеріями оцінки ефективності використання оборотних активів, як правило, використовуються показники

«чисті оборотні активи» і «рентабельність оборотних активів». Система показників ефективності використання оборотних активів заснована на розрахунку відносних показників, що характеризують різні аспекти діяльності підприємства і його фінансовий стан. Узагальнивши досвід науковців, пропонуємо використати наступні групи фінансових коефіцієнтів [1]:

- показники стану та структури оборотних активів;
- узагальнюючі показники ефективності оборотних активів (показники рентабельності), які визначають здатність організації до росту її економічного потенціалу за рахунок внутрішніх джерел, розкривають можливості залучення й обслуговування позикових засобів;
- показники ділової активності характеризують результати й ефективність поточної основної виробничо-збутової діяльності підприємства (до цієї групи належать різні показники оборотності);
- показники ліквідності оцінюють достатність оборотних активів для погашення поточних зобов'язань (ці показники не тільки дають характеристику стійкого фінансового стану підприємства, але й відповідають інтересам різних зовнішніх користувачів аналітичної інформації);
- показники фінансової стійкості, показують наявність або відсутність у підприємства можливостей по залученню додаткових позикових засобів, здатність погасити поточні зобов'язання за рахунок активів різного ступеня ліквідності.

Однією з умов забезпечення ефективного управління оборотними коштами промислового підприємства є вмiле оперування товарними, виробничими запасами та запасами готової продукції. Оптимальне значення партії поставки матеріалів на підприємство за рахунок математичної моделі EOQ на основі умовних даних табл. 1 [3].

**Таблиця 1. Вихідні дані для визначення оптимального значення поставки упакування та тарних матеріалів за методом EOQ-аналізу**

Назва запасу	Витрати на одиницю продукції	Ціна грн/од.	Річна потреба, од	Вартість зберігання, грн/од.
1. Пляшка	1	1,05	346980	0,7
2. Кришка	1	0,48	346980	0,84

Застосування моделі EOQ дозволить оптимізувати пропорціям між всіма групами витрат таким чином, щоб загальна сума витрат була мінімальною.

Визначити оптимальний розмір виробничого запасу. Оптимальне значення партії поставки визначається за формулою:

$$q = \sqrt{\frac{2C_o \cdot S}{C_u \cdot i}}, \quad (1)$$

де  $S$  – річний збут в одиницях;  $C_u$  – закупочна ціна одиниці товару, грн;  $i$  – витрати збереження, грн;  $q$  – розмір партії, грн;  $C_o$  – витрати виконання замовлення, грн.

Розрахунок для запасу 1 «Пляшка» оптимального значення партії поставки. Оптимальне значення партії поставки:

$$q_o = \sqrt{[2 \times 0,70 \times 346980] : 1 \times 0,7} = 833 \text{ од.}$$

Оптимальний розмір виробничого запасу ( $ПЗ_{\text{опт}}$ ) складає:

$$ПЗ_{\text{опт}} = 833 / 2 = 417 \text{ од.}$$

Розрахунок для запасу 2 «Кришка» оптимального значення партії поставки. Оптимальне значення партії поставки:

$$q_o = \sqrt{[2 \times 1 \times 346980] : 1 \times 0,84} = 909 \text{ од.}$$

Оптимальний розмір виробничого запасу ( $ПЗ_{\text{опт}}$ ) складає:

$$ПЗ_{\text{опт}} = 909 / 2 = 455 \text{ од.}$$

Розрахунковий механізм моделі EOQ заснований на мінімізації сукупних операційних витрат по закупівлі і збереженню запасів на підприємстві. Ці операційні витрати попередньо розділяються на дві групи: сума витрат по розміщенню замовлень (які включають витрати по транспортуванню і прийманню товарів); сума витрат по збереженню товарів на складі.

З одного боку, підприємству вигідно завозити сировину і матеріали як можна більш високими партіями. Чим вище розмір партії постачання, тим нижче сукупний розмір операційних витрат по розміщенню замовлень у визначеному періоді (оформленню замовлень, доставці замовлених товарів на склад і їхньому прийманню на складі) [4].

При незмінному обсязі виробничого споживання і середньої вартості розміщення одного замовлення загальна сума операційних витрат по розміщенню замовлень мінімізується з ростом середнього розміру однієї партії постачання товарів. З іншого боку, високий розмір однієї партії постачання товарів викликає відповідний ріст операційних витрат по збереженню товарів на складі, тому що при цьому збільшується середній розмір запасу в днях обороту (період їхнього збереження) [2].

При незмінній вартості збереження одиниці товару в розглянутому періоді загальна сума операційних витрат по збереженню товарних запасів на складі мінімізується при зниженні середнього розміру однієї партії постачання товарів.

Таким чином, з ростом середнього розміру однієї партії постачання товарів знижуються операційні витрати по розміщенню замовлення і зростають операційні

витрати по збереженню товарних запасів на складі підприємства (і навпаки). Модель EOQ дозволяє оптимізувати пропорції між цими двома групами операційних витрат таким чином, щоб сукупна їхня сума була мінімальною.

Оптимізувати структуру оборотних активів можна шляхом прискорення їх оборотності, що є першочерговою задачею підприємств у сучасних умовах і досягається різними шляхами. Проблема визначення тривалості періоду обігу активів є дуже актуальною, оскільки позначається на обсягах виробництва та реалізації продукції. За будь-яких умов намагання скоротити час оборотності коштів підприємства досягається підвищенням рівня виробничої діяльності, організацією ефективної системи збуту готової продукції, а також застосуванням сучасних видів розрахунків із постачальниками і покупцями.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бланк И. А. Управление использованием капитала / И. А. Бланк. – К. : Ника-Центр, 2000. – 656 с.
2. Фінанси підприємств : підручник / А. М. Поддєрьогін, М. Д. Білик, Л. Д. Буряк та ін. – К. : КНЕУ, 2004. – 546 с.
3. Маргосова В. Г. Системний підхід до управління оборотним капіталом на підприємствах харчової промисловості / В. Г. Маргосова // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 7. – С. 5–12.
4. Кодацький В. П. Шляхи ефективного управління оборотними активами промислових підприємств / В. П. Кодацький // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 4. – С. 150–158.

**К. э. н., доц. Могилевская Ольга Юрьевна**

*Киевский международный университет, Украина*

#### **АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ МОДЕРНИЗАЦИИ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ В ЕВРОПЕЙСКОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО**

Экономический рост в Украине в решающей степени зависит от развития отечественной промышленности как основы совершенствования производительных сил. Однако воспроизводственные процессы, протекающие на промышленных предприятиях страны, не отвечают требованиям их глубокой модернизации и опережающего развития, необходимых на современном этапе рыночных трансформаций.

Решение задачи ускоренного наращивания промышленного потенциала невозможно без применения адекватных этой задаче организационно-экономических механизмов и инструментов. Важнейшая роль среди них принадлежит производственной интеграции – объединению усилий хозяйствующих

субъектов для осуществления целей своей деятельности, благодаря чему обеспечивается повышение общей эффективности производства.

Между тем степень развития интеграционных процессов в отечественной промышленности в настоящее время не соответствует требованиям современного производства. Речь идет не столько о количестве созданных интегрированных структур и их масштабности, сколько об использовании интеграции для ускорения темпов инновационного развития предприятий, укрепления их конкурентоспособности.

Проблемы интеграции в современной украинской экономике рассматриваются в работах целого ряда отечественных экономистов. Однако многие теоретико-методологические, методические и практические вопросы, связанные со спецификой развития интеграционных процессов в промышленном секторе, все еще остаются недостаточно разработанными.

Сегодня функционирование и развитие национальной экономики все в большей степени определяется закономерностями глобализационных процессов, обуславливающих как формирование новой структуры хозяйственных связей, так и определение конкретного статуса отдельного предприятия в структуре мировой экономики. В качестве одной из основных составляющих глобализации выступает экономическая интеграция. Всякая высокоорганизованная система объективно тяготеет к укреплению своей целостности, поскольку при ослаблении связей и отношений между образующими ее подсистемами утрачивается общая цель. Объединение экономических субъектов, развитие связей между ними определяются как экономическая интеграция. На этой основе экономика получает импульсы, с одной стороны, к поддержанию равновесного состояния, с другой – к саморазвитию.

Производственная интеграция в современном понимании – явление не новое, которое было обусловлено как сужением сферы приложения свободных капиталов и обострением конкуренции, так и потребностью в укрупнении производственных форм, для того чтобы более эффективно применять новые технологии, источники энергии. Однако мы полагаем, что в настоящее время производственная интеграция промышленных предприятий выходит за рамки обычных контрактов на рынках товара и капитала. В качестве основных целей промышленных предприятий в рамках интегрированного комплекса можно выделить:

- повышение финансовой устойчивости;
- обеспечение динамичности реализации инновационных процессов;
- повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции;

- проведение технического перевооружения на прогрессивной основе;
- вхождение в интернациональный бизнес с целью выхода на международные рынки;
- повышение привлекательности для внешних инвесторов;
- получение разнообразной помощи для ведения бизнеса в виде консалтинговых, маркетинговых и других услуг.

Объединение происходит на основе тех или иных стратегий межфирменной интеграции. Особо хочется отметить стратегию диверсификации. Именно желание диверсифицировать свою деятельность является определяющим мотивом к объединению хозяйствующих субъектов. Развитие производства во многом определяется его экономическим потенциалом и, безусловно, должно опираться на финансово-инвестиционный фактор. Только посредством инвестиций можно обеспечить производство современными технологиями и высококвалифицированными кадрами, определяющими уровень развития производства. В целом выгода будет зависеть от того, насколько удалось улучшить сочетание свойств целостности и обособленности реорганизованной производственной системы.

Учет финансово-инвестиционных факторов внутренней экономической среды имеет особое значение при решении проблем интенсификации расширенного воспроизводства, где важна независимость хозяйствующего субъекта в финансовом и инвестиционном аспекте. Наличие собственных финансовых и инвестиционных ресурсов – важный фактор, определяющий целостность интегрированной структуры. Эффективность интеграции промышленных предприятий при централизации различных сфер деятельности в решающей степени зависит от воздействия системы факторов внешней и внутренней экономической среды и определяется подготовленностью хозяйствующих субъектов к восприятию данных факторов, а также возможностью создания соответствующих экономических, организационных и правовых условий для их развертывания.

#### **Список использованных источников:**

1. Анискин Ю. П. Управление инвестиционной активностью / Ю. П. Анискин, А. Ю. Бударов, В. В. Привалов, А. Н. Попов ; под ред. Ю. П. Анискина. – М. : Омега, 2002. – 272 с.
2. Журавлев П. В. Теория системного менеджмента / П. В. Журавлев, Р. С. Седогова, В. Г. Янчевский. – М. : Экзамен, 2002. – 512 с.
3. Лапушинская Г. К. Планирование в условиях рынка / Г. К. Лапушинская, А. К. Петров. – М. : Дашков и Ко, 2003. – 252 с.
4. Минцберг Г. Школы стратегий / Г. Минцберг, Б. Альстренд, Д. Лемпел. – СПб. : Питер, 2001. – 570 с.
5. Прагт Ш. П. Руководство по оценке бизнеса / Ш. П. Прагт, Дж. Е. Фришман, Дж. К. Гриффит, Д. К. Вилсон. – М. : Квинто-Консалтинг, 2000. – 371 с.
6. Райе-Джонсон У. Тактический менеджмент / У. Райе-Джонсон. – СПб. : Питер, 2001. – 672 с.
7. Шим Дж. Основы коммерческого бюджетирования / Дж. Шим, Дж. Сигел. – СПб. : Азбука, 2001. – 496 с.



**Могильна Ольга Віталіївна**

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

## **МІГРАЦІЯ ТА ІНШІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ**

Вступ людства в нову стадію розвитку – ноосферну стадію, яка характеризується наукомісткістю і новою структурою виробництва, обумовлюють нову роль інтелектуальних ресурсів. Відбувається процес переходу від «матеріального» до інформаційного суспільства – суспільства, заснованого на виробництві, поширенні і споживанні інформації.

Проблема міграції інтелектуального капіталу являється актуальною не лише для України, але і для будь-якої окремо взятої країни. Внаслідок відтоку кваліфікованої робочої сили держава несе матеріальні втрати, скорочується інтелектуальний потенціал країни.

Міграція інтелектуального капіталу перебуває під впливом цілого спектру різних чинників. Серед них: різний рівень життя і матеріальної винагороди праці; регіональні особливості рівня безробіття в різних країнах; неможливість реалізувати потенціал в національній економіці; втеча від різного роду переслідувань (релігійних, расових, національних і так далі); незахищеність результатів інтелектуальної роботи; кращі можливості для творчості і самореалізації; невизнання результатів праці інтелектуального працівника та ін.

В силу природної обмеженості інтелектуальних ресурсів будь-якої країни все більша увага приділяється «імпорту інтелекту». Адже соціально-економічна ситуація в країні, життєвий рівень населення визначаються рівнем культурної просвіти суспільства. Ніякі природні багатства, вигідна територіальна розташованість країни не зможуть реалізувати себе без потужного потенціалу людського капіталу. Так, в США за 2006–2013 рр. кількість іммігрантів досягла 10,3 млн чол. В результаті в 2013 р. на території США мешкало 37,9 млн вихідців з інших країн, або 12,6 % населення країни, а частка іммігрантів у складі робочої сили дорівнювала 15,8 %. Чистий приріст кваліфікованих кадрів в Австралію в 2010–2013 рр. складав 29,4 тис. чол., а в 2003–2004 рр. – вже 43,6 тис. чол. [1]. Таким чином, полювання за інтелектом незабаром може перетворитися на досить вигідний і прибутковий бізнес.

Відтік з України висококваліфікованих фахівців призводить до того, що на ринку праці збільшується кількість некваліфікованих працівників з інших країн. Це призводить до того, що Україна несе великі людські і матеріальні втрати. Так, кількість громадян України, працюючих за кордоном у 2013 році в порівнянні

з 2007 роком, зросла практично вдвічі (у 2007 р. – 36329 чол., у 2013 р. – 73184 чол.) [2].

У той же час число іноземців, працюючих в Україні, з кожним роком росте: в 2007 р. – 6227 чол., в 2013 – 19551 чол. Це не є позитивним для ринку праці України. Відбувається відтік заробленого капіталу в інші країни, оскільки іноземці відсилають зароблені гроші своїм сім'ям в інші країни.

Одним з напрямів вирішення проблеми інтелектуальної еміграції може бути підвищення кваліфікації і набуття досвіду за кордоном, але з подальшим поверненням в країну. Причому йдеться не тільки про учених, але і про представників інших інтелектуальних професій (лікарі, військові, будівельники, що управляють та ін.). Так, за даними Держкомстату України, у 2012 р. 49,3 % таких поїздок вчинили дослідники в області технічних наук, 23,1 % – фахівці з обробки металів, виробництва машин і устаткування, 16,3 % – фізики і математики [3].

Державі необхідно створити:

- соціальні культурно-просвітні умови і систему духовно-моральних цінностей життєдіяльності населення України (розуміння істинної сутності людини, труда, визнання і оцінка кінцевих результатів праці);

- культуру господарювання через дотримання законодавчої бази, тобто не лише закріплення в законах окремих положень, але і суворе їх дотримання (по захисту патентів, авторського права, товарних знаків, ноу-хау тощо);

- умови добровільного довічного працевлаштування трудящих як основи безперервної активної творчості на благо суспільства та своєї родини;

- сприятливі матеріальні умови для інтелектуальних працівників (з отриманням заробітної плати за результатами особистого й колективного труда та поступове наближення показника середнього рівня оплати праці до європейського для належного утримання усієї родини працівника, у тому числі, – непрацездатних її членів);

Подібні заходи патріотичного, гуманного характеру дозволять підвищити соціально-економічний розвиток та ефективність національної економіки і досягнути позитивного ефекту від інтелектуального труда та міграції.

### **Список використаних джерел:**

1. Кириченко Э. От «утечки умов» к глобальному «круговороту умов» / Э. Кириченко // Мировая экономика и международные отношения. – 2011. – № 10. – С. 3–11.
2. Ярошенко В. І. Вплив міграційних процесів на ефективність функціонування професійного ринку праці / В. І. Ярошенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 9. – С. 143–152.
3. Майданік І. Інтелектуальна міграція в Україні у контексті міжнародної наукової співпраці / І. Майданік // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 5. – С. 34–38.

**Мульова Аліна Олександрівна**

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛІЗАЦІЇ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА**

Головною проблемою при здійсненні підприємницької діяльності є ефективне управління фінансами підприємства. Забезпечення фінансової стабільності є важливою передумовою успішного ведення господарської діяльності. Тому питання вдосконалення стабільного фінансового стану є актуальним сьогодні, бо саме фінансова стабільність є запорукою виживання підприємств в сучасних умовах та основою їх фінансово-стійкого стану.

Значну увагу дослідженню питання забезпечення стабілізації фінансового стану підприємства приділили як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, а саме: І. О. Геращенко, Н. М. Донець, Л. С. Ларка, О. Ю. Литовченко, Л. О. Матвійчук, Г. Г. Мельник, Л. Ф. Ніколаєнко, Т. Є. Никифорець, О. І. Павленко, В. І. Пазинич, Г. С. Цой та ін.

Метою дослідження є вивчення організаційно-економічних умов забезпечення стабілізації фінансового стану підприємства.

Забезпечення стабільного фінансового стану є важливим завданням функціонування будь-якого підприємства. Попередньою процедурою для прийняття ефективних управлінських рішень є оцінка, яка визначає стан підприємства та виявляє проблеми в його роботі.

Розв'язання проблеми управління фінансовим станом підприємства стоїть у центрі уваги багатьох сучасних наукових досліджень. Але потрібно мати на увазі, що науковці, які проводять дослідження не мають однозначної думки з приводу чіткого визначення поняття «фінансовий стан підприємства». Дослідження переважно зосереджуються тільки на окремих його елементах.

Характеризуючи фінансовий стан, здебільшого спираються на індикативну основу, яка встановлює ефективність взаємодії внутрішніх чинників (наявних економічних ресурсів), хоча у сучасному ринковому середовищі зовнішні фактори можуть спричинювати істотний (інколи визначальний) вплив на фінансово-економічну позицію підприємства [6, с. 223].

Фінансовий стан підприємства слід розглядати як результат взаємодії всіх елементів системи фінансових відносин всередині підприємства і визначається всією сукупністю виробничо-господарських факторів. Враховуючи, що підприємство є одночасно і суб'єктом і об'єктом в системі антикризових процедур, найбільш важливим представляється поділ факторів на зовнішні і внутрішні.

Перша група факторів (зовнішні) – не залежать від організації роботи самого підприємства, їх зміна непідвладна волі підприємства. До таких факторів належать: зміна системи оподаткування, зростання тарифів на енергоносії, транспортні перевезення та утримання соціальних об'єктів підприємства. Друга група факторів (внутрішні) – безпосередньо залежать від рівня антикризового менеджменту на підприємстві і є основою для визначення внутрішніх резервів відновлення платоспроможності [1].

У системі фінансового оздоровлення організації в першу чергу необхідно широко використовувати внутрішні резерви фінансової стабілізації. Це пов'язано з тим, що успішне їх застосування дозволяє не тільки зняти фінансову загрозу банкрутства, а й значною мірою позбавити організацію від залежності використання позикового капіталу, прискорити її відновлення з меншими витратами [2, с. 9].

Основними складовими організаційно-економічних умов забезпечення стабілізації фінансового стану підприємства мають бути:

1. Аналіз внутрішніх і зовнішніх умов господарювання, тенденцій економічної динаміки, стадії кризи та прогнозування змін у перспективі.

2. Виявлення загроз для функціонування підприємства, що утворюються у результаті впливу кризи, або переваг від започаткування стабілізаційних процесів для його подальшого розвитку.

3. Визначення і оцінювання потреб підприємства щодо виживання в умовах кризи чи відновлення та розвитку – на етапі стабілізації.

4. Розробка комплексу взаємоузгоджених антикризових заходів, визначення плану-графіку їх реалізації.

5. Визначення джерел фінансування антикризових заходів та формування оптимального плану руху грошових потоків.

6. Оновлення організаційної структури та структури і стилю управління підприємством, формування системи морально-матеріальної мотивації персоналу, що відповідає можливостям господарства і стадії кризи.

7. Аналіз перспектив впливу антикризових заходів на стан, потенціал і перспективи розвитку підприємства, майнові права його власників, добробут суб'єктів.

8. Оцінювання ефективності антикризових заходів й програми в цілому [3, с. 108; 4, с. 12].

Підсумовуючи, відзначимо, що для забезпечення стабілізації фінансового стану підприємства слід сприяти усуненню неплатоспроможності, відновленню фінансової стійкості та забезпеченню фінансової рівноваги на тривалий період часу. Так, метою забезпечення стабілізації фінансового стану підприємства є покриття поточних збитків та усунення причин їх виникнення, поновлення

або збереження ліквідності й платоспроможності підприємств, скорочення всіх видів заборгованості, поліпшення структури оборотного капіталу та формування фондів фінансових ресурсів, необхідних для проведення санаційних заходів виробничо-технічного характеру [5, с. 73; 7, с. 160]. Таким чином, стратегія фінансової стабілізації підприємства є узагальненням усіх складових загальної економічної стратегії підприємства. Вона повинна містити у собі стратегічні заходи у сферах товарної політики і ціноутворення, інноваційної та інвестиційної діяльності, поведінки підприємства на ринку, взаємодії з іншими підприємствами, розглянути усі ризики, які здатні привести до погіршення фінансового стану підприємства.

Як показує багаторічний досвід зацикленого функціонування підприємств у ринкових умовах, особливо закордонний, забезпечення сталого (життєздатного), у тому числі, фінансово-економічного розвитку суб'єктів господарювання можливе лише за умови розробки та впровадження фундаментальних інновацій: місії, соціально-економічної мети підприємства, принципів, стилю, методів управління та способів досягнення мети на засадах кардинально нової – соціально-відповідальної, етично-моральної політики підприємства. У сучасних умовах жорсткої конкурентної боротьби, торгових війн та фінансових зловживань за захват нових ринків збуту, матеріальних та трудових ресурсів з метою отримання максимальних прибутків, що призводить до перманентних криз та банкрутств, особливого значення набуває нова місія господарювання – блага суспільства.

### **Список використаних джерел:**

1. Литовченко О. Ю. Сутність та концептуальні засади управління фінансовим станом підприємства [Електронний ресурс] / О. Ю. Литовченко, Г. С. Цой. – 2012. – № 1. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/1\\_NIO\\_2012/Economics/10\\_98585.doc.htm](http://www.rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/10_98585.doc.htm)
2. Матвійчук Л. О. Формування та оптимізація структури капіталу в системі фінансової безпеки підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Л. О. Матвійчук. – Хмельницький : ХНУ, 2011. – 20 с.
3. Мельник Г. Г. Методи та моделі оцінки фінансової стійкості підприємств регіону в антикризовому управлінні / Г. Г. Мельник // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 3 (25). – С. 108–111.
4. Ніколаєнко Л. Ф. Розробка фінансової стратегії як елемент антикризової програми підприємства / Л. Ф. Ніколаєнко, І. О. Герашенко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 1. – Т. 1. – С. 11–15.
5. Павленко О. І. Вдосконалення механізму оцінки фінансового стану підприємства / О. І. Павленко // Бізнес-навігатор. – 2010. – № 2(19). – С. 72–78.
6. Пазинич В. І. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. / В. І. Пазинич, А. В. Шулешко. – К. : ЦУЛ, 2011. – 408 с.
7. Стратегія управління потенціалом підприємства як складова його стратегічного набору / Л. С. Ларка, Н. М. Донець, Т. Є. Никифорець // Вісник НТУ «ХП». Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х. : НТУ «ХП». – 2013. – № 20(993) – С. 159–163.

**Нечепуренко Денис Олександрович**

*Машинобудівний коледж*

*Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара, Україна*

**ГНУЧКІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ  
ЯК ГОЛОВНИЙ СТРАТЕГІЧНИЙ ФАКТОР ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ  
В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Металургійна промисловість вельми чутлива до коливань світового ринку. Тому її майбутнє, в тому числі і в Україні, залежить від стану економіки. Драматична ситуація в Україні на початку 2014 р. лише посилила дестабілізуючі процеси усіх сфер національного господарства. Найбільш сильного деструктивного впливу зазнали галузі промисловості. Зокрема останні тенденції та прогнози запевняють, що представникам сталевих індустрій не варто сподіватися на швидке відновлення ринку.

Українські металурги під перехресним вогнем міжнародних санкцій, торговельних обмежень та згорання національних програм підтримки промисловості знаходяться у критичному фінансово-економічному стані. У такій ситуації важливо вчасно відчувати й реагувати на ринкові коливання, перевага сьогодні на боці того, хто скоріше, а не краще відреагує на зміни середовища. Таким прикладом може бути зростання популярності міні-заводів у металургійному виробництві, що відрізняються більш низькими витратами і гнучкістю управління, ніж великі підприємства. Ступінь гнучкості та адаптивності як галузі в цілому, так і окремого металургійного підприємства набувають значної актуальності. В останні роки чимало уваги приділялося теоретичним дослідженням інструментів стратегічного розвитку металургійних підприємств, однак питання оцінки стратегічної гнучкості підприємства у кризовий період залишається не достатньо висвітленим у сучасній науковій літературі [1].

Під гнучкістю підприємства необхідно розуміти здатність підприємства отримати необхідний результат, що дозволяє йому без докорінної зміни основних виробничих фондів освоювати за стислі строки певну кількість виробів, які можуть бути затребувані ринком й в свою чергу дозволять у майбутньому періоді отримати необхідний результат, що забезпечить виживання й розвиток підприємства [2, с. 20].

Ми пропонуємо розглядати гнучкість підприємства з точки зору двох критеріїв гнучкості:

1. Стійкість до оновлення – визначається за техніко-економічними показниками підприємства для оцінки результатів діяльності підприємства як передумови для оновлення.

2. Здатність до оновлення – здатність освоїти завтра виробу, необхідні ринку у наступні періоди, тобто здатність підприємства планувати та прогнозувати процес свого оновлення.

При оцінці гнучкого розвитку підприємства у стратегічному контексті, який наразі визначається скороченням життєвого циклу як продукту, так і технологій, безумовно важливе врахування кадрової політики та структури управління.

За пропонованою методикою стійкість до оновлення розраховується через показники рентабельності продукції, оборотності активів, фінансового важелю та прибутку на оновлення й виражається відношенням прибутку на оновлення (ПО) до власних активів (ВА) за формулою [2, с. 81]:

$$C_{\text{он}} = \frac{ПО}{ВА} \quad (1)$$

**Таблиця 1. Оцінка здатності підприємства до оновлення**

Етапи визначення показників здатності до оновлення	Методика оцінки (агрегатний вид формули)	Критерій	Показник
Кластеризація продукції, підприємством	Кластерний аналіз	Статистичні діапазони змін	Параметри виробів промислового підприємства
Встановлення часових залежностей складових циклу освоєння нового виробу для кожної групи виробів	Кореляційно-регресійний аналіз циклів освоєння продукції за групами виробів $T_{\text{оп}} = \bar{t}_1^0 + \bar{t}_2^0 + \bar{t}_3^0$ $T_{\text{пр}} = \bar{t}_4^0 + \bar{t}_5^0$	Інформація оцінюється за критеріями загальної теорії статистики	Тривалість етапів освоєння й виробництва нового виробу, показники роботи персоналу на різних стадіях освоєння $\bar{t}_i^0$ – середній час підготовки та освоєння виробництва
Визначення коефіцієнта оновлення кожної групи виробів	$K_{oi} = T_{\text{оп}i} / T_{\text{пр}i}$	Детермінований стан виробництва	$T_{\text{оп}i}$ – час освоєння і-го виробу; $T_{\text{пр}i}$ – час виробництва та реалізації і-го виробу
Визначення імовірного коефіцієнта оновлення виробів	$K'_{oi} = \frac{\bar{t}_1 + \bar{t}_2 + \bar{t}_3}{\bar{t}_4 + \bar{t}_5}$	Врахування ринкових умов господарювання	$\bar{t}_i$ – середній час підготовки виробництва та реалізації продукції
Визначення здатності до оновлення	$\Delta Z_{\text{он}} = \frac{K'_{oi}}{K_{oi}}$	$K'_{oi} > K_{oi} \rightarrow Z_{\text{об}_{\text{max}}} > Z_{\text{об}} > 1$ – сприятлива зона гнучкості та великі технічні можливості; $K'_{oi} < K_{oi} \rightarrow Z_{\text{об}_{\text{min}}} < Z_{\text{об}} < 1$ – менша гнучкість та технічні можливості	$Z_{\text{об}_{\text{max}}}$ – максимально можливе значення здатності до оновлення; $Z_{\text{об}_{\text{min}}}$ – мінімально можливе значення здатності до оновлення

Розраховується нормативне значення стійкості до оновлення  $C_{он}$  та фактичне  $C_{онф}$ . Таким чином, показник стійкості до оновлення може бути визначений за формулою:

$$\Delta C_{он} = \frac{C_{онф}}{C_{он}}. \quad (2)$$

Якщо  $\Delta C_{он} \geq 1$ , то положення підприємства стійке,  $\Delta C_{он} < 1$  – положення нестійке й чим нижче його значення до нуля, тим нижче його стійкість [2, с. 82].

Здатність до оновлення як одна з складових частин стратегічної гнучкості оцінюється також через комплекс показників. В результаті аналізу та оцінки ключових чинників формуються узагальнені характеристики здатності до оновлення підприємства.

Результатом отриманих оцінок гнучкості підприємства може стати генерування значної кількості альтернатив стратегічного розвитку підприємства [1], що будуть включати напрямки змін як фінансовий-економічних, так і техніко-технологічних факторів розвитку підприємства.

#### **Список використаних джерел:**

1. Нечепуренко Д. О. Інваріантні методологічні підходи до визначення стратегічних альтернатив / Д. О. Нечепуренко // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 7. – С. 321–328.
2. Самочкин В. Н. Гибкое развитие предприятия: анализ и планирование / В. Н. Самочкин. – М. : Дело, 1999. – 336 с.

#### **Д. э. н. Нижегородцев Роберт Михайлович**

*Заведующий лабораторией экономической динамики и управления инновациями*

*Института проблем управления РАН, г. Москва, Российская Федерация*

#### **МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ НЕРАВНОВЕСИЕ, ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕВРАЗИЙСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ**

В современной экономической науке (особенно в той ее части, которая в качестве основного инструмента исследования применяет количественные модели) распространен подход, основанный на так называемой парадигме равновесия. При анализе реальных макросистем исследователи нередко, не утруждая себя доказательствами, молчаливо принимают предпосылки, которые не имеют места в реальной жизни, – прежде всего предпосылку о наличии состояния макроэкономического равновесия.

Реальные макросистемы, не выдуманные авторами научных трактатов и учебных пособий, как правило, являются неравновесными. При этом состояния



рецессионного и инфляционного разрывов чаще всего весьма устойчивы, в том смысле, что одна и та же макросистема способна находиться в определенном состоянии неравновесия в течение десятков лет, и в течение этого периода она не испытывает часто приписываемого ей «стремления» к равновесному состоянию. Это значит, что в определенных макросистемах чаще всего либо совокупный спрос обгоняет совокупное предложение (это инфляционный разрыв), либо, напротив, отстает от совокупного предложения (этот тип неравновесия называется рецессионным разрывом).

Макросистемы в рецессионном разрыве характеризуются более высоким общим уровнем цен по сравнению с равновесным. Чаще всего такое состояние фиксируется в развитых странах. Макросистемы в инфляционном разрыве имеют более низкий общий уровень цен, там ресурсы в целом недооценены и в отсутствии барьеров входа они утекают из этих макросистем. Такое состояние характерно для большинства развивающихся стран и стран с плановой экономикой [1].

Недальновидные эксперты порой утверждают, что размещение производства на территории макросистемы выгодно тогда, когда внутренний уровень цен на ресурсы в ней ниже среднемирового. Однако реальную выгоду страна способна извлечь из такого положения при наличии двух условий. Во-первых, если она умеет тем или иным способом предотвращать утечку необходимых ресурсов из страны (в первую очередь – наиболее дефицитных для нее ресурсов) либо замещать их. Во-вторых, если основу экономического успеха страны составляют экспортно ориентированные отрасли, поскольку действующие в них производители реально выигрывают от того, что покупают ресурсы по низким внутренним ценам, а продают готовый продукт по относительно высоким мировым ценам. Если эти два условия не выполнены, то мировой капитал станет тормозить экономическое развитие данной страны при наличии достаточной степени ее открытости.

Естественно, что транснациональный капитал способен различным образом решать задачи по овладению ресурсами макросистем, пребывающих в инфляционном разрыве. Здесь возможны четыре основных сценария.

1. Разрушение экономики, пребывающей в инфляционном разрыве, стимулирование в ней рецессии всеми возможными способами. При этом национальная валюта ослабляется и начинается бегство от денег, в том числе в другие, более ликвидные, валюты, охотно принимаемые резидентами этой макросистемы. Далее развитые страны просто входят со своей валютой на внутренний рынок этой страны и выкачивают оттуда необходимые им ресурсы.

2. Если организация кризиса по каким-то причинам не удалась, можно интегрировать эти макросистемы в свою валютную зону. Развитая страна остается эмитентом единой валюты, а менее развитая допускает ее легальное хождение на своей территории. Результат будет, в общем, таким же, но без разрушительных краткосрочных последствий для ограбляемой макросистемы. Этот вариант накладывает некоторую долю ответственности на страну-эмитента, во всяком случае в части дисциплины исполнения своих эмиссионных обязательств.

3. Если интегрировать потенциальный объект грабежа в свою валютную зону не получается (например, в силу слишком большой площади территории или слишком значительных различий в институциональных механизмах функционирования экономики), то эффективным шагом является использование членства в международных экономических организациях, например, в ВТО. Посредством этого механизма можно добиваться от другой страны открытия своих внутренних рынков для проникновения иностранного капитала. Дальнейшая процедура откачки необходимых ресурсов (минерального сырья, рабочей силы, интеллектуальных и финансовых активов) становится чисто технической задачей.

4. На худой конец, можно связать правительство или частных агентов этой страны долгосрочными контрактами на поставку необходимых ресурсов (например, энергетических), причем желательно, чтобы эти ресурсы экспортировались в наименее переработанной форме, содержащей низкую добавленную стоимость.

Для стран, пребывающих в рецессионном разрыве, необходим поиск макросистем, находящихся в противоположном состоянии неравновесия, из которых можно тем или иным способом выкачивать дешевые ресурсы [2]. В начале прошлого века, как известно, разгорелся теоретический спор между сторонниками позиции Розы Люксембург, утверждавшей, что для существования буржуазного строя жизненно необходимо наличие территорий с господствующими добуржуазными укладами хозяйства, постепенно вовлекаемыми в сферу отношений наемного труда, и сторонниками позиции В.И.Ленина, который (вслед за Марксом) доказывал, что происхождение прибавочной стоимости вытекает из самой сущности буржуазных производственных отношений и его нельзя объяснять наличием добуржуазных укладов и неэквивалентным обменом.

Сегодня, век спустя, оказалось, что каждый из участников спора оказался по-своему прав. Происхождение прибавочной стоимости в самом деле порождается куплей-продажей рабочей силы, и его объяснение не нуждается в привлечении каких-либо иных отношений производства, кроме капиталистических.

Однако для успешного функционирования развитых стран мира *необходимы* наличие территориальной дифференциации и насильственное, принудительное поддержание неравноправного международного разделения труда.

В результате функционирования современных механизмов глобализации развитые страны «золотого миллиарда» потребляют львиную долю общественного богатства, создаваемого на территории Земного шара (от 75 до 95 % всех вовлекаемых в оборот хозяйственных ресурсов – электроэнергии, нефти, железной руды, пресной воды и т. д.), а достойное существование обеспечивают едва лишь шестой части населения планеты. Поэтому система отношений, которую адепты транснационального капитала называют обществом изобилия или обществом массового потребления, на самом деле оказывается обществом массового ограбления.

По этим причинам сегодня непосредственной целью должно стать укрепление интеграционных объединений – ЕврАзЭС, ШОС, сближение позиций стран БРИКС по коренным вопросам глобальной экономики и политики.

Следует подчеркнуть, что организация интеграционных процессов в современном мире не является российской спецификой. Необходимость интеграции была не столь ощутима в условиях индустриального производства, но в эпоху наступления информационных технологий процессам экономической интеграции нет реальной альтернативы, поскольку макросистеме, избирающей автаркический путь развития, приходится в одиночку конкурировать с объединенным интеллектуальным потенциалом всего мира.

Российская специфика этих процессов заключается в том, что обширное территориальное пространство создает широкие возможности для развития энергетических, транспортных и других инфраструктурных систем, поэтому страна с наибольшей площадью автоматически создает фундамент для интеграции хозяйственных процессов, обусловленной в первую очередь положительным эффектом масштаба, т.е. взаимными экономическими интересами интегрирующихся макросистем [3].

Актуальной задачей является построение хотя бы приблизительных, эскизных дорожных карт инновационного развития евразийского пространства. Для этого необходимы выявление и оценка стратегических принципов, алгоритмов и конкретных мер макроэкономической политики, позволяющих добиться более тесной конвергентности макроэкономических систем соответствующих стран, повысить шансы их успешного скоординированного развития.

#### **Список использованных источников:**

1. Нижегородцев Р. М. Парадигма неравновесной динамики макросистем и проблемы регионального развития / Р. М. Нижегородцев // Бизнес Информ. – Х., 2009. – № 4(1). – С. 86–90.

2. Нижегородцев Р. М. Неравновесная динамика макросистем и механизмы преодоления мирового кризиса / Р. М. Нижегородцев. – Новочеркасск: НОК, 2011. – 100 с.
3. Нижегородцев Р. М. Скоординированное инновационное развитие евразийского экономического пространства: методология построения дорожных карт / Р. М. Нижегородцев // Вестник экономической интеграции. – 2013. – № 10. – С. 126–130.

**Пашенко Альона Василівна, Берковська Катерина Геннадіївна**

*Український хіміко-технологічний університет, м. Дніпропетровськ, Україна*

## **АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ЩОДО РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ЗБУТОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Загальновідомим є існування двох підходів до вирішення завдань в управлінській площині: локальний і системний. Перший досліджує автономну, окремо взяту частину всієї системи управління, тобто він передбачає поділ об'єкта дослідження на складові елементи з вивченням поведінки складного об'єкта як результату об'єднання властивостей систем, котрі до нього входять. Унаслідок цього дослідник вбачає вирішення на основі охоплення лише невеликої кількості суттєвих факторів, а тому, не здатний вирішити проблеми комплексно.

Ці та інші можливі приклади доводять: по-перше, можливість використання локального підходу лише у випадках вузького дослідження, що не потребує поєднання об'єкта, що розглядається, з іншими складовими загальної системи, до якої вони входять; по-друге, чітку недосконалість, непридатність локального підходу для вирішення поставлених у рамках даної роботи; по-третє.

Усі названі недоліки дослідження можливо компенсувати шляхом упровадження в управління об'єктами системних ідей. Багатогранна характеристика збутової діяльності і всіх її об'єктів, необхідність всеохоплюючого управління ними, яке містить планування, облік, аналіз, контроль та інші функції, потребує саме системного підходу до розвитку. Останній передбачає, перш за все, вивчення частин системи, взаємодію між ними, дослідження процесів, що їх пов'язують з цілями системи.

Досліджувана система є настільки складною, з великою кількістю взаємопов'язаних неоднорідних елементів, зв'язків та розгалуженою структурою, що вивчити всі явища та процеси в ній можливо лише при широкому використанні системного підходу.

Для цілей комплексного дослідження об'єкта необхідно насамперед зрозуміти зміст поняття «системи управління збутовою діяльністю». У наукових джерелах на підтвердження такої тези знаходимо незначний перелік думок, які

в основному мають місце у працях дослідників проблем збуту та управління ним. Але далеко не у всіх таких дослідженнях автори, аналізуючи систему управління збутовою діяльністю та уточнюючи категоріальний апарат, взагалі дають їй визначення та змістовну характеристику.

При системному розгляді управління необхідно насамперед виокремити управляючу систему та систему, якою управляють, а потім визначитися з складом управлінських підсистем та підходами щодо їх виокремлення; зі складом і змістом функцій та методів управління; наприкінці дати розгорнуту характеристику кожній підсистемі системи управління збутовою діяльністю.

Методична складова зводить воєдино дослідження щодо формулювання загальної мети збутової діяльності, яка впливає з основної мети підприємства, побудови «дерева цілей» основних складових об'єкта, а також трансформації цілей у систему показників, на досягнення яких повинна бути орієнтована система управління збутовою діяльністю.

«Дерево цілей» у досліджуваному аспекті – структурована, побудована за ієрархічним принципом сукупність цілей управління збутовою діяльністю, в якій виділяються: головна мета, підпорядковані їй підцілі першого, другого і за необхідності подальших рівнів.

Наступне, що передбачається методичною складовою – це накладення цілей системи управління об'єктом на практичну діяльність з конкретно цільовою орієнтацією, тобто власне трансформація цілей у систему показників. Крім інших рішень, у даний блок входять розробка організаційної структури і розміщення в ній функцій, а також формування практичних рекомендацій щодо вдосконалення інформаційного забезпечення. Ця низка рекомендацій чи не найважливіша на шляху впровадження ефективного управління збутовою діяльністю на промисловому підприємстві, оскільки прийняті на цьому рівні рішення торкаються таких життєво важливих для неї аспектів, як:

- вибір конкретної організаційної структури, найбільш ефективної та при-  
таманної досліджуваній системі;
- визначення складу і порядку розміщення в ній функцій управління, а також  
цілей та завдань у кожній управлінській функції;
- взаємодія персоналу різної функціональної направленості у збутовому  
підрозділі, а також визначення їх обов'язків, прав та відповідальності в залежності  
від займаних посад і місця в організаційній структурі;
- поглиблення змісту та вдосконалення функцій інформаційного забезпе-  
чення (обліку, контролю та економічного аналізу) тощо.

Останнім кроком буде розробка методики оцінки ефективності управління збутовою сферою. Вирішення цього питання повинно базуватися на результатах і рішеннях, що були отримані на концептуальному рівні дослідження, зокрема відповідати обраному загальному підходу до оцінки ефективності.

Отже, при застосуванні системного підходу до управління збутовою діяльністю керівництво промислового підприємства отримає можливість визначити низку проблемних питань, комплексно дослідити, а в подальшому і вирішити їх, дотримуючись запропонованої моделі. При цьому досягнутий результат у вигляді певних рекомендацій та розробок так чи інакше буде торкатися не тільки вдосконалення управління збутовою сферою, але й усієї системи управління підприємством загалом.

**Підвальна Аліна Геннадіївна,**

**к. е. н., доц. Скрипник Наталія Євгенівна**

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

## **ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПОЛІТИКИ ПІДВИЩЕННЯ АДАПТИВНОСТІ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ КРИЗИ**

Процес глобалізація не тільки ускладнив світ, але і породив безліч проблем і загроз, з якими людство раніше не стикалося. Глобальна економіка все більш входить у зону невизначеності і перебуває під прискореним впливом кліматичних, технологічних, політичних, культурних та суто економічних змін, які є основною загрозою для стабільного розвитку та джерелом постійних збурень та потенційних ризиків. Глобальна фінансово-економічна криза 2008 року продемонструвала, що дестабілізація однієї складової світового господарства негативно впливає на інші її компоненти, а дисбаланс декількох складових, утворюючи синергетичний ефект, призводить до значних руйнівних наслідків за умов низької адаптивності економіки. Формування конкурентоспроможної та адаптивної до зовнішніх збурень національної економіки є головним завданням державної соціально-економічної політики, розв'язання якого потребує визначення ключових складових адаптивності, що відповідатимуть наявним і майбутнім викликам.

Глобальна фінансово-економічна криза стала черговим викликом світовій цивілізації, обумовила невизначеність перспектив глобальної і національних економік, прискорила пошук шляхів модернізації суспільних систем. Криза виявила глибинні вади глобальної економічної моделі, сприяла усвідомленню необхідності системних змін світового і соціального порядку. Криза супроводжувалася

банкрутством провідних світових фінансових компаній, падінням попиту та цін, входженням провідних ринкових економік у фазу стагнації. В Україні кризові процеси проявлялися через стрімке падіння експорто-орієнтованого виробництва, що супроводжувалося відпливом капіталу, скороченням коштів населення в банківській системі, девальвацією та кредитним колапсом.

Початок 2009 року ознаменувався небаченим раніше зниженням обсягів зовнішньої торгівлі, яка останні десятиріччя зростала досить динамічно. Розповсюдження фінансово-економічної кризи на реальний сектор економіки призвело до згортання виробництва та падіння ВВП у провідних країнах світу (табл. 1).

**Таблиця 1. Динаміка та прогноз ВВП країн світу (річний приріст, у відсотках до минулого року) Складено та розраховано авторами за даними**

Країни світу	Середнє 1995–2004 рр.	Фактичні показники ВВП за роки, %								Прогноз	
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2018
Весь світ	3,6	4,7	5,2	5,3	2,7	-0,4	5,2	3,9	3,2	2,9	4,1
Держави з розвинутою економікою у т.ч.	2,8	2,0	3,0	2,7	0,1	-3,4	3,0	1,7	1,5	1,2	2,5
Сполучені Штати	3,4	3,4	2,7	1,9	-0,3	-2,8	2,5	1,8	2,8	1,6	3,1
Зона Євро	2,2	1,7	3,2	3,0	0,4	-4,4	2,0	1,5	-0,6	-0,4	1,6
Японія	1,1	1,3	1,7	2,2	-1,0	-5,5	4,7	-0,6	2,0	1,7	3,0
Держави з ринком, що формується та держави, що розвиваються у т.ч.	4,9	7,3	8,3	8,7	5,8	3,1	7,5	6,2	4,9	4,5	5,5
Центральна та Східна Європа	4,0	5,9	6,4	5,4	3,2	-3,6	4,6	5,4	1,4	2,3	3,7
СНД у т.ч.	2,9	6,7	8,8	8,9	5,3	-6,4	4,9	4,8	3,4	2,1	3,7
Росія	2,8	6,4	8,2	8,5	5,2	-7,8	4,5	4,3	3,4	1,5	3,5
Україна	1,2	3,0	7,4	7,6	2,3	-14,8	4,1	5,2	0,2	0,4	2,0
Білорусія	4,7	9,4	10,0	8,7	10,3	0,1	7,7	5,5	1,5	2,1	3,6
Казахстан	4,5	9,7	10,7	8,9	3,2	1,2	7,0	7,5	5,1	5,0	5,4
Держави Азії, що розвиваються	7,1	9,5	10,3	11,5	7,3	7,7	9,8	7,8	6,4	6,3	6,7

Джерело: [1].

За даними Міжнародного валютного фонду за останні двадцять років економіка більшості країн світу зазнала спаду у 2008–2009 рр. Обсяг ВВП всіх країн світу зменшився на 0,4 %, держав з розвинутою економікою на 3,4 %, а саме США на 2,8 %, країн зони Євро на 4,4 %, Японії на 5,5 %. Значне скорочення ВВП відзначається у країнах з ринком, що формується, та країнах, що розвиваються, до 3,1 %.

Падіння ВВП країн Центральної та Східної Європи становить 3,6 %, СНД – 6,4 %. У державах Азії, що розвиваються темпи росту ВВП уповільнюються, досягають рівня 2003 р. и становлять 7,7 %.

Розгортання світової фінансово-економічної кризи та поширення її негативних проявів на Україну виявило низку системних вад макроекономічної архітектури, яка досить хаотично формувалась останні роки без підтримки фундаментальних чинників економічної моделі. Серед країн СНД економіка України демонструє найбільше падіння ВВП, яке становить 14,8 %, основними причинами якого є значне скорочення обсягів експортних операцій та внутрішнього попиту. Загострення світової конкуренції привело до втрати українськими експортерами ринків збуту. Глобальні та локальні прояви фінансово-економічної кризи виявили неспроможність економіки України та відсутність системних механізмів підтримки фінансової стійкості як у банківській системі, так і у реальному секторі економіки.

Таким чином, реалії сьогодення вимагають формування антикризової політики України на принципах підтримки високої адаптивності національної економіки до зовнішніх та внутрішніх збурень. Ефективна антикризова політика розроблена на основі підвищення адаптивності економіки спрямована на структурну гармонізацію на макро- та макрорівнях, регіональному та секторальному рівнях, що підвищить гнучкість ринку та його здатність до маневру наявними ресурсами.

#### **Список використаних джерел:**

1. Міжнародний валютний фонд. World Economic Outlook (WEO). Transitions and Tensions. October 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2013/02/pdf/text.pdf>

**Полторацька Наталя Валентинівна**

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

### **ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ОСНОВІ СИСТЕМИ ГРЕЙДУВАННЯ**

Впровадження вдосконаленої системи оплати праці на основі методики Hay Group на підприємствах різних галузей народного господарства вже більш ніж півстоліття є однією з найбільш ефективних методів трудової мотивації персоналу.

На сьогоднішній день методологією оцінки посад за методом Hay Group успішно користується більше 10 000 найбільших компаній в 40 країнах світу і понад



300 українських компаній (ПівнГЗК, ЦГЗК, ІнГЗК, «Азовсталь», ХТЗ, ЄМЗ, АКХЗ, «Краснодонвугілля», «Скіф-Шіппінг» тощо).

Головною перевагою нової системи оплати праці є можливість кожного працівника підприємства особисто впливати на заробітну плату в кінці кожного періоду її перегляду (як правило, кожні півроку, з урахуванням ринкових зарплат) на основі оцінки персональної ефективності в рамках діапазону оплати – мінімуму і максимуму зарплати, які може отримувати співробітник, що займає посаду на певному грейді.

Грейдинг (від англ. *grading* – класифікація, сортування, упорядкування) – створення вертикальної структури посадових розрядів і рівнів, універсальної для всього персоналу компанії, в якій всі посади побудовані за значимістю та орієнтовані на бізнес-цілі і стратегію підприємства [1].

Суть методу полягає в оцінці робіт, виконуваних на кожній з позицій (*job evaluation*) на основі трьох основних груп факторів, які вважаються найбільш суттєвими: ноу-хау (професійні знання, широта їх застосування та комунікативні навички); рішення проблем (здатність до творчості і аналітичного мислення); відповідальність (межі, в яких працівник на даній позиції може приймати самостійні рішення). Залежно від отриманої оцінки посадові позиції зараховуються в певний грейд (розряд), який гарантує отримання певної заробітної плати і соціального пакету, а в ряді випадків – премії.

Грейдингова система передбачає погодинну диференційовану форму оплати праці, скасовуючи відрядну оплату. Це дає значний благодійний ефект, тому що залежить від того, який вплив конкретний співробітник робить на кінцевий результат.

Впровадження системи грейдів, крім забезпечення ефективної схеми винагороди та підвищення мотивації персоналу, також дозволяє помітно підвищити ефективність управління фондом заробітної плати; оптимізує організаційну структуру підприємства; забезпечує незалежну оцінку співробітників на предмет займаним ними посадам; дозволяє визначити взаємозв'язок рівня доходу працівника на конкретній посаді з відносною цінністю його позиції з іншими існуючими в компанії; скорочує плинність кадрів; зменшує ефекти «вигорання» співробітників, що перебувають тривалий час на одній посаді; забезпечує прозорість перспектив росту для співробітників.

Слід зазначити, що для ефективної роботи системи грейдування ключовим є прив'язка мотивації персоналу до стратегічних цілей компанії, що слід постійно підтримувати (наявність системи контролю над виконанням ключових показників ефективності – створення спеціальної експертної групи). Наприклад,

стратегія розвитку бізнесу – збільшення частки ринку. Отже, в системі мотивації відділу продажів повинні бути присутніми показники, пов'язані із залученням нових клієнтів і збільшення вартості чека.

Основна складність, з якою доводиться стикатися при впровадженні системи, – це чималі витрати на розробку, впровадження і підтримку її в робочому стані на конкретному підприємстві (індивідуальний підхід). Складність також полягає в коректній оцінці посад, розробці умов переміщення між грейдями різного плану (організаційні, фінансові, психологічні тощо), підтримці системи в актуальному стані. Не менш важливим є і готовність самих співробітників компанії до внутрішніх змін.

Таким чином, визначивши для себе пріоритети, керівництво компанії має право змінити вектор свого розвитку з метою зайняти лідируючу конкурентоспроможну позицію на ринку, зробивши акцент на посиленні мотивації персоналу, перейшовши від традиційних тарифікаційних процесів до сучасної системи грейдуння.

#### **Список використаних джерел:**

1. Грейдинг / Управление персоналом : словарь-справочник [Електронний ресурс] // Сайт «Пси-Фактор». – Режим доступу : <http://www.psyfactor.org/personal/personal4-03.htm>
2. И. Аксютко Грейдинг: путь к справедливому вознаграждению [Електронний ресурс] / И. Аксютко, В. Бойченко, О. Суминова // Деловой портал «Управление производством». – 18.07.2013. – Режим доступу: [http://www.up-pro.ru/library/personnelmanagement/wage\\_system/grading-metinvest.html](http://www.up-pro.ru/library/personnelmanagement/wage_system/grading-metinvest.html)
3. Степанова М. В. Инновационные подходы к оценке персонала: грейдинг [Електронний ресурс] / М. В. Степанова. – Научно-издательский центр «Социосфера». – Режим доступу: [http://www.sociosphere.com/publication/conference/2012/137/innovacionnye\\_podhody\\_k\\_ocenke\\_personala\\_grejdning/](http://www.sociosphere.com/publication/conference/2012/137/innovacionnye_podhody_k_ocenke_personala_grejdning/)
4. Мансуров Р. Е. HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала / Р. Е. Мансуров. – СПб. : БХВ-Петербург, 2011. – 210 с.
5. Мотивация в стиле экшен [Електронний ресурс] / А. Паньков / Консалтинговая группа «Здесь и Сейчас». – 19.06.2013. – Режим доступу: <http://www.zis.by/articles/0004587/>
6. Яковлева Т. Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда / Т. Г. Яковлева. – СПб. : Питер, 2009. – 240 с.

**Сечіна Олександра Марленівна, Збарський Денис Геннадійович**

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

#### **ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ВИРОБНИЧИХ ФОНДІВ ПІДПРИЄМСТВА**

Одним з головних завдань українських підприємств є підвищення ефективності використання основних фондів. Актуальність та важливість питання про використання основних засобів зумовлена тим, що від їх вирішення залежать

фінансовий стан підприємства та конкурентоспроможність його продукції на ринку.

Будь-яке підприємство незалежно від форми створення і виду діяльності має постійно розглядати рух своїх основних виробничих фондів, їх склад і стан, ефективність використання. Дана інформація дозволяє підприємству виявити шляхи і резерви підвищення ефективності використання основних фондів, а крім того, вчасно виявити і скоригувати негативні відхилення, які в подальшому можуть спричинити серйозні наслідки для успішної діяльності підприємства.

Поліпшення використання основних фондів і виробничих потужностей означає також прискорення їхньої оборотності, що значною мірою сприяє вирішенню проблеми скорочення розриву в термінах фізичного і морального зносу, прискорення темпів оновлення основних фондів. Нарешті, ефективне використання основних фондів тісно пов'язане і з іншого ключовим завданням – підвищенням якості продукції, що випускається, так як в умовах ринкової конкуренції швидше реалізується і користується попитом високоякісна продукція.

Напрями підвищення ефективності використання основних виробничих фондів можуть бути різноманітними.

1. Підвищення якості сировини, маючи на увазі збільшення вмісту корисних речовин у сировині та його технологічність, можливості вилучення продукту. З підвищенням якості сировини вихід товарної продукції підвищується, а при тих же діючих основних виробничих фондах – підвищується фондівіддача. З урахуванням досягнень вітчизняної та зарубіжної практики це дозволяє збільшити фондівіддачу на 20–25 % [2].

2. Зменшення втрат корисних речовин у відходах. Промислова утилізація відходів на місці їх виникнення дозволяє збільшити обсяги продукції до 20 %, а фондівіддачу на 10–15 % [2].

3. Поліпшити фінансові показники підприємства можна як за рахунок збільшення оборотних коштів, так і за рахунок зниження витрат. Істотна частка витрат великих виробничих підприємств припадає на основні виробничі фонди і насамперед на їх активну частину – обладнання. Процеси управління основними виробничими фондами (Enterprise Asset Management – EAM) є складовою частиною єдиної системи управління підприємством і спрямовані на забезпечення їх ефективного використання.

На даний момент система EAM – це повністю інтегроване програмне рішення, створене для контролю за щоденної експлуатаційною діяльністю капіталомісткого підприємства та супроводу життєвого циклу його основних активів

і фондів. Впровадження підприємством системи ЕАМ як правило окупається протягом першого року експлуатації.

Сучасні інтегровані системи класу ЕАМ дають можливість вести статистику по об'єкту, фіксувати зміни безлічі параметрів і на цій основі створювати більш об'єктивний план ремонту і технічного обслуговування, готувати дані для оцінки ризиків, автоматизації підготовки програми техпереозброєння та реконструкції. Технологія ЕАМ дозволяє автоматизувати виробничі процеси для того, щоб уникати незапланованих збоїв, підбирати відповідних фахівців для робіт, знижувати кількість ремонтів і складати графік обслуговування або заміни обладнання з мінімальним збитком для основного виробництва.

Інформаційна система управління основними фондами (ЕАМ) призначена для підвищення загальної ефективності основних фондів підприємств за рахунок автоматизації процесів експлуатації, технічного обслуговування і ремонту технологічного устаткування будівель і споруд, а також процесів матеріально-технічного постачання і ведення складського господарства підприємств. Основне завдання ЕАМ – у підвищенні окупності інвестицій в основні виробничі фонди підприємства [3].

За даними консалтингової компанії А.Т. Kearney, впровадження ЕАМ дає підприємству:

- зниження часу простоїв обладнання на 20,1 %;
- скорочення витрат на закупівлю запчастин на 19,4 %;
- скорочення запасів на складі на 17,8 %;
- підвищення ефективності робіт з техобслуговування на 28,3 %.

Середній термін окупності проектів впровадження ЕАМ становить 14,5 міс. [4].

Таким чином, будь-який комплекс заходів щодо поліпшення використання виробничих потужностей і основних фондів повинен передбачати забезпечення зростання обсягів виробництва продукції, насамперед, за рахунок ефективного використання внутрішньогосподарських резервів, повного використання машин і устаткування, скорочення термінів освоєння знову введених у дію потужностей.

### **Список використаних джерел:**

1. Мазуркевич І. О. Оцінка ефективності використання основних засобів на підприємстві / І. О. Мазуркевич // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. – № 2. – С. 91–94.
2. Фіщук О. М. Організаційно-економічні аспекти підвищення ефективності виробництва / О. М. Фіщук // Зб. наук. праць Луганського НАУ. Серія: «Економічні науки». – Вип. 14, Т.1: Мат-ли Міжнар. наук.-практ. конф. – Луганськ, 2009. – 218 с.
3. Череп А. В. Ефективність використання основних фондів підприємства [Електронний ресурс] / А. В. Череп, А. А. Клименко. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Dtr\\_ep/2009\\_6/files/ekon\\_06\\_09\\_43\\_Cherep\\_Klimenko.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_ep/2009_6/files/ekon_06_09_43_Cherep_Klimenko.pdf)
4. Чорна І. О. Ефективність використання основних виробничих фондів та розробка пропозицій їх поліпшення [Електронний ресурс] / І. О. Чорна. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Dtr\\_ep/2009\\_2/files/Econ\\_02\\_2009\\_Chorna.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_ep/2009_2/files/Econ_02_2009_Chorna.pdf)

**Соловійов Денис Васильович**

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

## **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Одним з основних чинників вирішення економічних проблем як підприємства, так і суспільства в цілому, – є підвищення продуктивності праці, яке залежить від кваліфікаційного та соціально-економічного рівня робітників вітчизняних підприємств. Підвищенню ефективності діяльності підприємства сприятиме грамотне і раціональне управління його кадровим потенціалом.

В умовах постійної активізації кадрової політики, управління кадровим потенціалом є необхідною умовою досягнення соціально-економічного розвитку виробництва та підвищення його ефективності. Недостатність теоретичних розробок у сфері управління кадровим потенціалом підприємства не дає змогу визначити найбільш ефективні умови, що створили б основу для подальшого вирішення цього складного проблемного завдання.

Проблеми, що стосуються управління кадровим потенціалом підприємства, розглянуто в працях наступних авторів: С. О. Баркова, У. Б. Галицька, Д. П. Доманчук, Г. Мацькова, З. Пушкар, І. П. Фоміченко, С. Ю. Хамініч, В. І. Чобіток, О. В. Шляга.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування управління кадровим потенціалом підприємства. Для досягнення поставленої мети визначено сутність і особливості кадрового потенціалу підприємства для більш ефективного управління ним.

Управління кадровим потенціалом підприємства є невід'ємним елементом і важливим напрямом діяльності будь-якого підприємства.

Термін «управління» етимологічно означає діяльність з керівництва чимось або кимось. Найчастіше категорію «управління» розуміють як діяльність, що спрямовує і регулює суспільні відносини. Є різні підходи до визначення категорії «управління кадровим потенціалом» (табл. 1).

Виходячи з цього, сформульовано, що управління кадровим потенціалом підприємства – це процес, за допомогою якого керівництво підприємства спрямовує і регулює діяльність кадрів, а саме: планує, організовує, мотивує і контролює їх діяльність. Керівництво підприємства має використовувати управління кадровим потенціалом для отримання висококваліфікованих фахівців, для створення у них стимулу до ефективної роботи, а це вимагає розвитку, напруженості і спрямованості кадрів до конкретної мети діяльності підприємства [1, с. 73]. Оскільки ефективність управління визначається характеристикою, яка відоб-

ражає відношення між досягнутим та можливим результатом, то це дає право зробити висновок про те, що повний комплекс умов ефективного формування, розвитку та використання кадрового потенціалу можна забезпечити тільки за умови використання не єдиного підходу до управління, а комплексу підходів, які поєднує в собі концепція управління.

**Таблиця 1. Сутність поняття «управління кадровим потенціалом підприємства»**

<b>Автори</b>	<b>Управління кадровим потенціалом</b>
О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк [4, с. 81]	Це управління потенційними можливостями як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників підприємства в цілому для забезпечення якісної збалансованості і розвитку особистого й уречевленого факторів виробництва
Е. К. Онищенко [2, с. 44]	Це організація праці на підприємстві, побудова і контроль трудового процесу, проектування умов праці, нормування праці, робочих місць тощо
З. Пушкар, Г. Мацькова [3, с. 194]	Це управління сукупністю штатних працівників, кількісні та якісні характеристики яких за відповідної мотивації та з урахуванням особливостей виробництва забезпечують можливість та здатність в умовах ринкового середовища здійснювати виробничо-господарську діяльність з максимальною результативністю
О. В. Шляга [8, с. 157]	Це управління якісними та кількісними характеристиками персоналу підприємства для успішного виконання призначених йому функцій та досягнення цілей перспективного розвитку підприємства
У. Б. Галицька, Д. П. Доманчук [1, с. 72]	Це процес реалізації кадрової політики і розвитку персоналу, що містить підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, планування трудової кар'єри, створення і підготовку резерву на заміщення тощо

Управління кадровим потенціалом має бути націлене на підвищення кваліфікації та навичок працівників в різних сферах виробництва для досягнення соціального ефекту та отримання прибутку [7, с. 146].

Управління кадровим потенціалом визначає можливості формування і використання персоналу підприємства шляхом реалізації різних заходів кадрової політики. Відтворення і зростання кадрового потенціалу так само, як і ступінь відповідної йому ефективності праці, залежить не стільки від якого-небудь одного елемента системи управління, скільки від їх інтеграції, а також їх збалансованості і для окремої людини, і для груп працівників. Етапи процесу управління кадровим потенціалом підприємства подано на рис. 1.

При управлінні кадровим потенціалом важливою є його оцінка, прогноз потреби в кадрах.

При формуванні ефективно діючої управлінської команди важливою складовою виступає можливість оптимально підібрати найближче оточення в організації

на основі реальної оцінки особистісних та професійних якостей робітників з урахуванням їх потенціалу.



**Рис. 1. Етапи управління кадровим потенціалом підприємства**  
(Джерело: [5, с. 316])

**Висновки.** Раціональне і ефективне управління кадровим потенціалом підприємства, формування і використання раціональних трудових ресурсів, їх оцінка, організація та контроль – сприятиме підвищенню ефективності виробництва, відтворенню людських ресурсів й підвищенню конкурентоспроможності підприємства та України в цілому.

### **Список використаних джерел:**

1. Галицька У. Б. Формування та ефективність використання кадрового потенціалу / У. Б. Галицька, Д. П. Доманчук // Вісник ПДАТУ. – 2012. – № 14. – С. 72–78.
2. Онищенко Е. К. Кадровий потенціал та його місце в структурі потенціалу підприємства / Е. К. Онищенко // Зб. наук. праць СНУ ім. В. Даля. – 2011. – № 23. – С. 43–46.
3. Пушкар З. Кадрове планування як елемент реалізації кадрової політики / З. Пушкар, Г. Мацькова // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2010. – № 14–15. – С. 193–198.
4. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 316 с.
5. Фоміченко І. П. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / І. П. Фоміченко, С. О. Баркова // Науковий Вісник ДГМА. – 2011. – № 2. – С. 315–321.
6. Хамініч С. Ю. Управління підприємством на засадах освітнього потенціалу : монографія / С. Ю. Хамініч. – Дніпропетровськ : Вид-во ДНУ, 2006. – 288 с.
7. Чобіток В. І. Ефективність формування та використання кадрового потенціалу на вітчизняних промислових підприємствах / В. І. Чобіток // Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. – 2013. – № 3.3 (Вип.18). – С. 145–147.
8. Шляга О. В. Важелі управління кадровим потенціалом підприємства в умовах сьогодення / О. В. Шляга // Вісник економічної науки України. – 2010. – № 1(17). – С. 157–160.

**Сорокін Олександр Григорович**

*Класичний приватний університет, м. Запоріжжя, Україна*

## **МЕТОДИ ТА ФУНКЦІЇ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ УРАНОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ**

Сектор природних монополій може вважатися по праву однією з найважливіших складових економічної системи, адже від його функціонування залежать успішність господарської діяльності багатьох підприємств та рівень життя населення.

Водночас, функціонування монопольної галузі часто має негативні наслідки для економіки. Одним з таких наслідків існування природних монополій в економіці В. Кривуцький відзначає те, що підприємства-монополісти, не знаючи конкуренції, можуть ігнорувати можливості раціоналізації своєї господарської діяльності.

Природні монополісти традиційно є байдужими до витрат продукції, адже згідно з існуючими методиками, вони відносяться на собівартість продукції [4]. Ще одним негативним проявом функціонування природної монополії є завищення ними цін на свою продукцію (послуги). Поряд з проблемами нераціональності витрат підприємства-монополістів та завищення цін на їхню продукцію, існує також проблема недостатньої якості цієї продукції та послуг.

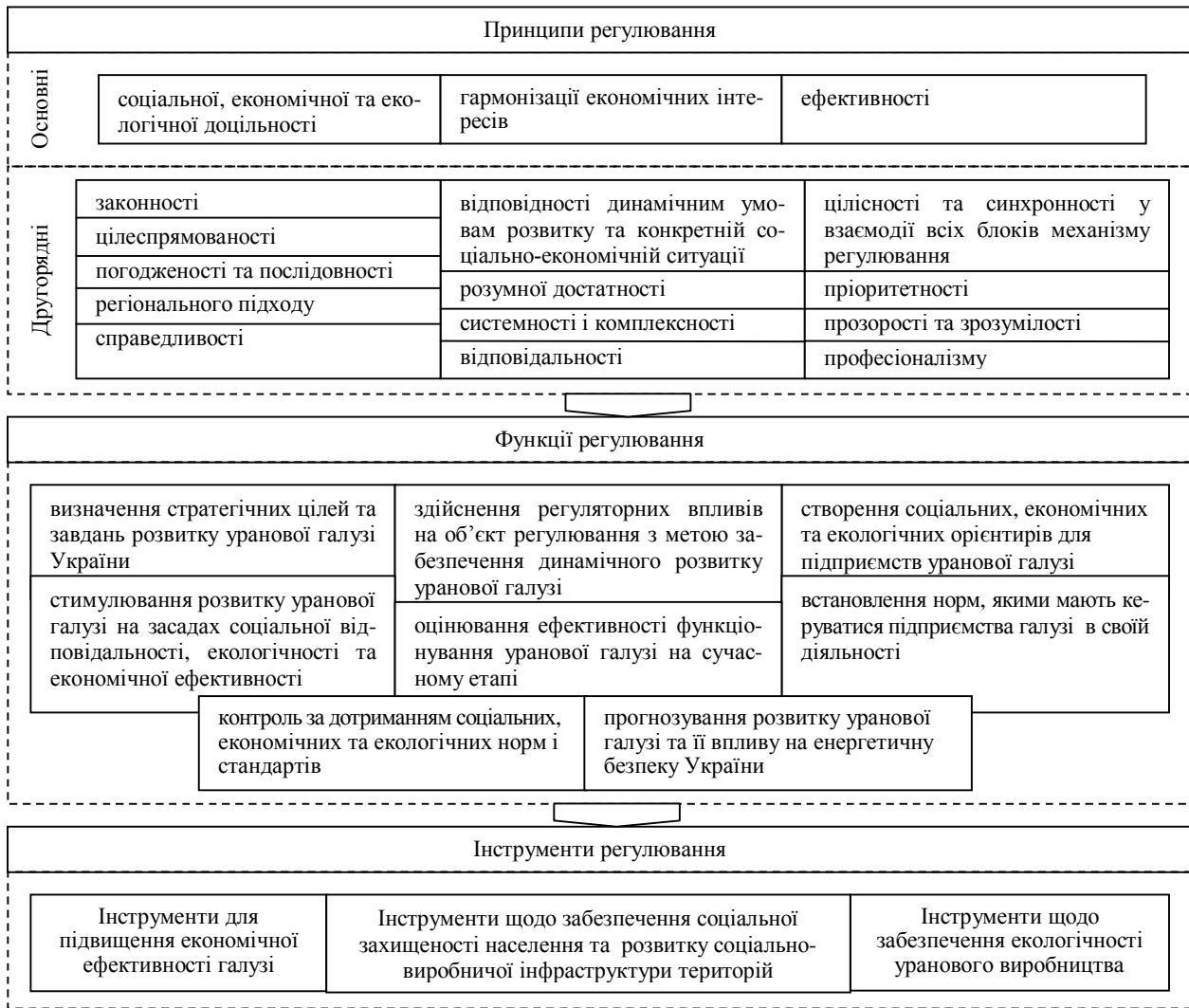
З іншого боку, монополії є «становим хребтом», основою національних економік. Як правило, саме вони є експортно утворюючими ланцюгами, в тому числі за рахунок активної участі в міжнародних фінансово-промислових корпораціях. В умовах кризових явищ саме вони забезпечують стійкість товарних та фондових ринків. Нарешті, маючи значні ресурси, монополії можуть успішно реалізовувати науково-технічні програми, проводити довгострокову інноваційну політику. Регулювання розвитку будь-якої монопольної галузі передбачає наявність та функціонування відповідного механізму, що є системою формування соціо-еколого-економічних інструментів, методів, важелів впливу регуляторних органів на розвиток галузі.

Сутність державного регулювання уранової промисловості комплексно розкривають його основні функції (рис. 1).

Об'єктом регулювання в такому разі виступає процес функціонування уранової промисловості України, суб'єктом – державні та недержавні інституції, вповноважені здійснювати регуляторну діяльність в сфері регулювання розвитку уранової промисловості.

На рис. 1 наочно представлено взаємозв'язок між функціями, принципами та інструментами регулювання уранової промисловості.





**Рис. 1. Взаємозв'язок між функціями принципами та інструментами регулювання уранової промисловості**

Отже, кожен з приведених нами принципів, функцій та інструментів має свої елементи, що характеризують регулювання розвитку економіки галузі з економічної, соціальної та екологічної сторони.

#### Список використаних джерел:

1. Державне регулювання / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.uk.wikipedia.org/wiki/Державне\\_регулювання](http://www.uk.wikipedia.org/wiki/Державне_регулювання)
2. Аналіз розвитку урановидобувної галузі та пов'язаних з нею проблем екологічної безпеки / Т. В. Дудар, Ю. В. Маслово, М. А. Савицька, С. П. Бургер // Наукоємні технології. – 2011. – № 3–4. – С. 87–92.
3. Козинська І. П. Розвиток уранодобувної галузі в Україні / І. П. Козинська [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/Nzvdpu\\_geogr/2008\\_15/index.htm](http://www.archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/Nzvdpu_geogr/2008_15/index.htm)
4. Мочерний С. В. Економічна теорія [Електронний ресурс] / С. В. Мочерний. – Режим доступу : [http://www.pidruchniki.ws/ekonomika/derzhavne\\_regulyuvannya\\_ekonomiki](http://www.pidruchniki.ws/ekonomika/derzhavne_regulyuvannya_ekonomiki)

**Стоян Екатерина Сергеевна, Клименко Антон Ростиславович**  
*Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара, Украина*

## **РОЛЬ ТУРИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В РЕГИОНАЛЬНОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ**

В современных условиях социально-экономического развития регионов международный туризм играет важную роль, как один из факторов повышения социально-экономического уровня и перехода на модель устойчивого развития. Экономическое значение международного туризма, как одной из форм международных экономических отношений, состоит в конечном результате, а именно, валютных поступлениях в национальный бюджет. Социальное значение выражается в обеспечении одновременного использования и сохранения социокультурной самобытности и историко-архитектурного наследия. Экологическое значение международного туризма особенно важно, учитывая необходимость стабилизации техногенной нагрузки на окружающую среду и решения ряда экологических проблем [1].

В данном исследовании рассмотрено влияние туризма на экономику регионов, на примере промышленных регионов Украины. Основными промышленными регионами Украины являются Донецкая, Днепропетровская, Луганская и Запорожская области, которые имеют весомый вклад в экономику страны, характеризуются сравнительно высоким уровнем платежеспособности населения, занимая передовые места в рейтинге показателей уровня жизни населения регионов Украины.

Несмотря на статус промышленных регионов, выбранные для анализа области имеют необходимый потенциал для создания собственного туристического продукта. На сегодняшний день развитие туризма промышленных регионов ориентировано, в первую очередь, на удовлетворение спроса внутренних туристов. Обеспечение необходимыми природно-рекреационными ресурсами рассматривается как внутренний потенциал для оздоровления местного населения.

Оценивая ресурсный потенциал промышленных регионов необходимо отметить, что потенциал очевиден, но существует ряд проблем, которые приостанавливают его развитие для обеспечения оздоровления местного населения, не говоря о привлечении иностранных туристов, а именно: неэффективное использование ресурсного потенциала; устаревшая материально-техническая база санаторно-курортных, оздоровительных и рекреационных объектов; несоответствие санитарно-эпидемиологическим нормам; недостаточная финансовая государственная поддержка; неудовлетворительная информационная поддержка туристического имиджа регионов.

Среди проблем развития сельского зеленого туризма промышленных регионов следует отметить отсутствие законодательной базы, государственной поддержки частного сектора, отсутствие поддержки развития туристической привлекательности регионов. Развитию культурно-познавательного и религиозного туризма способствуют культурно-историческое наследие промышленных регионов. Перспективным направлением также является спортивный туризм, особенно в Днепропетровской и Донецкой областях благодаря развитию спортивной инфраструктуры.

Специфический туристический продукт промышленных регионов – это туристический продукт, основанный на использовании промышленного потенциала промышленных центров. Промышленный туризм позитивно влияет на повышение привлекательности и эффективности деятельности, как отдельных промышленных единиц, так и в целом городов и регионов. В значительной степени развитие промышленного туризма Днепропетровской, Донецкой, Запорожской и Луганской областей зависит от возможностей и желания руководителей промышленных предприятий сотрудничать с туристическими агентствами и государственными органами местного управления.

Одним из возможных путей продвижения регионального туристического продукта на международный уровень может стать сотрудничество с субъектами туристической деятельности (туристический агентства, туристические операторы, экскурсионные бюро). С помощью внедрения основных элементов маркетинга, предприятия туристической отрасли способны повышать конкурентоспособность турпродуктов. Опираясь на исследования в сфере маркетинга передовых мировых туристических предприятий, выделяют семь последовательных маркетинговых мероприятий («Семь Р туристического продукта»): продукт (product), планирование (planning), место (place), люди (people), цены (prices), продвижение (promotion), процесс (process).

Из изложенного материала можно сделать выводы, что развитие международного туризма в регионах, обеспеченных необходимым туристским потенциалом может служить дополнительным источником повышения социально-экономического развития. Приоритетным направлением развития рекомендован иностранный туризм, как источник валютных поступлений в бюджет. Для реализации развития поставленных задач необходимо разработать стратегию развития туризма на государственном и предпринимательском уровнях, главной целью которых должно быть формирование конкурентоспособного регионального туристического продукта.

### **Список использованных источников:**

1. Стратегія сталого розвитку України [Електронний ресурс] / Всеукраїнська громадська організація «ЖИВА ПЛАНЕТА». – Режим доступу : <http://www.ecolabel.org.ua/index.php?id=253>
2. Закон України. Про внесення змін до Закону України «Про туризм» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1282-15>
3. Мальська М. П. Організація та планування діяльності туристичних підприємств: теорія та практика : навч. посіб. / М. П. Мальська, О. Ю. Бордун. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 248 с.
4. Голованева И. П. Условия развития рекреационно-туристической отрасли в промышленном регионе (на примере Донецкой области) / И. П. Голованева, А. В. Чубатая // Экономика та право. – 2010. – № 1. – С. 39–44.

### **Хайрутдінов Едгард Олександрович**

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

### **ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

За сучасних умов функціонування всіх суб'єктів господарювання характеризується нестабільністю умов зовнішнього середовища, мінливістю попиту та пропозиції, змінами в конкурентному середовищі та іншими макро- і мікроекономічними чинниками. У цих умовах однією з першочергових завдань керівництва підприємства стає формування і оцінка поточних і перспективних можливостей підприємства, тобто його потенціалу.

Формування потенціалу підприємства – це процес ідентифікації та створення підприємницьких можливостей, його структуризації та побудови певних організаційних форм для стабільного розвитку та ефективного відтворення. З огляду на те, що формування потенціалу підприємства є складним процесом, орієнтованим на максимальну взаємодію із зовнішнім середовищем і забезпеченням високої якості реалізації, важливо визначити, які саме чинники зумовлюють розвиток його елементів і впливають на їхню збалансованість та ефективність використання.

Формування та ефективне використання економічних ресурсів підприємства визначає його функціонування та результативну діяльність.

Процес формування потенціалу підприємства – один з найважливіших процесів, які відбуваються на підприємстві. На жаль, сьогодні в Україні цьому не приділяють належної уваги. Існує багато чинників, які призводять до втрати потенціалу, наприклад, кризовий стан окремих підприємств, зміна суспільно-економічного ладу в країні. І тому дуже важливим і необхідним є розгляд і дослідження процесу і підходів до формування потенціалу підприємства.

Проблему формування потенціалу підприємства досліджувало багато як зарубіжних так і вітчизняних вчених, а саме А. Дж. Стрікленд, П. Друкер, І. Ансофф, А. А. Томпсон., В. С. Пономаренко та ін.

Визначення потенціалу підприємства дозволяє отримати сумарний потенціал галузі та економіки в цілому, створює основу для розробки, вибору та обґрунтування довгострокових цілей їх розвитку. Для ефективного функціонування та забезпечення конкурентоспроможності підприємств та інших суб'єктів господарювання необхідно якісно розвивати матеріально-технічні, структурно-функціональні, соціально-трудові та інші елементи потенціалу.

Потенціал підприємства можна розглядати з точки зору ресурсно-цільової, ресурсної та функціональної концепції.

Ключовим поняттям для вітчизняних підприємств є проблема ефективного формування власного конкурентного потенціалу та забезпечення інноваційного наповнення кожної з його складових (виробничої, маркетингової, науково-дослідної, кадрової тощо). Державна політика у сфері впровадження та регулювання інноваційного процесу суб'єктів підприємницької діяльності буде найефективнішою, якщо поєднуватиметься з усвідомленням власником кожного окремого підприємства важливості формування інноваційного потенціалу.

Відповідно до визначення Великого економічного словника потенціал як економічна категорія становить наявні можливості, ресурси, запаси, засоби, що можуть бути використані для досягнення, здійснення будь-чого [2].

Потенціал підприємства характеризується наступними властивостями:

- цілісності;
- взаємозв'язок і взаємодія елементів;
- ефект синергії;
- складність;
- комунікативність;
- здатність до розвитку;
- альтернативність форм функціонування та розвитку [1].

Сьогодні в Україні існує ряд проблем, що гальмують процес формування, управління та оцінки потенціалу на підприємстві. Серед них можна виокремити наступні:

- відсутність визначеного єдиного чіткого механізму управління інноваційним розвитком підприємств, що в свою чергу призводить до його неповного використання, уповільнених темпів розвитку суб'єктів господарювання і, як наслідок, – повне гальмування розвитку економіки країни в цілому;
- недостатні досягнення України в міжнародному вимірі

- конкурентоспроможності економіки, ефективності функціонування національної інноваційної системи (НІС) для того, щоб забезпечити розвиток вітчизняної економіки, гарантування національної безпеки;
- поступове зниження кількісних і якісних характеристик
- трудового потенціалу, деформація попиту та пропозиції кваліфікованих кадрів на ринку робочої сили;
- низький рівень іноземного інвестування в розвиток економіки
- країни через її внутрішню нестабільність та відсутність законодавства, яке б захищало інтереси інвестора від свавілля місцевих чиновників та рейдерських атак;
- припинення видачі кредитів, що веде за собою ланцюгову
- реакцію серед підприємців, більшість яких кредити використовувала в розрахунку з постачальниками і іншими особами, що приймають участь у виробничому процесі;
- різноманіття, множинність показників потужності;
- виробнича потужність не має одновимірного значення;
- незацікавленість керівництва та інженерно-технічних робітників
- підприємств в повноцінному розрахунку існуючих виробничих потужностей;
- проблеми оцінювання виробничих можливостей [3].

Кризовий стан національної економіки та окремих підприємств, що супроводжується недовикористанням виробничих потужностей, нагромадженням понаднормативних запасів матеріалів і готової продукції, скороченням чисельності працівників, зниженням їхнього кваліфікаційного рівня і продуктивності праці та інші негативні явища, як результат призводять до втрати потенціалу.

Розмір і структура потенціалу сучасних виробничо-комерційних організацій формуються за рахунок нагромаджених за радянських часів основних фондів, земельних ділянок, технологій і т. д. Хаотичність процесів розвитку і неконтрольованість кризових тенденцій на макрорівні призвели до руйнування структури потенціалу, що виявилось в порушенні пропорцій між основними елементами соціально-економічних систем сучасних підприємств.

Для ефективного вирішення проблем, що пов'язані з формуванням, управлінням та оцінкою потенціалу підприємства у нашій країні необхідно розробити основи структурно-інвестиційної політики, сформувати інвестиційний потенціал, створити сприятливий інвестиційний клімат з урахуванням реалій вітчизняної економіки та ринкової системи. Необхідно зазначити, що ефективне здійснення структурної трансформації економіки можливе за умови залучення

всіх джерел формування інвестиційного потенціалу, основними з яких є – прибуток, амортизація, заощадження населення, державні інвестиції, ресурси фінансово-кредитної сфери, іноземні інвестиції [4].

Для залучення інвестицій для нашої країни необхідно здійснити ряд дій:

- зниження рівня інфляції та підвищення передбачуваності рівня цін в економіці держави;
- запровадження простої системи оподаткування, яка б передбачала формалізований характер стягнень податків;
- надання пільг малому та середньому бізнесу;
- вдосконалення діяльності антимонопольних органів в Україні;
- приділення особливої уваги підвищенню якості і творчої віддачі інтелектуального, кадрового потенціалу, покращенню підготовки і використання спеціалістів.

Отже, існування певних організаційно-економічних особливостей формування потенціалу підприємств, залежно від сфери бізнесу, визначає успішність чи, навпаки, крах у довготерміновій перспективі. У структурі кожної соціально-економічної системи треба виокремлювати ключові точки, які зумовлюють розвиток всієї структури. Вирішення проблеми формування потенціалу підприємства в подальшому значно вплине на подолання негативних явищ ринкових відносин, тому кожному суб'єкту господарювання необхідно знати і розуміти теоретичні основи, закономірності процесу формування, структуру, джерела зростання, методи оцінювання й напями ефективного використання такого потенціалу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бабина О. Є. Потенціал як системна економічна категорія / О. Є. Бабина // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – № 36. – С. 23.
2. Борисов А. Б. Великий економічний словник / А. Б. Борисов. – М. : Книжковий світ, 2003. – 530 с.
3. Дубовиков М. М. Проблеми формування науково-технологічного та інноваційного потенціалу України / М. М. Дубовиков, О. В. Величко // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 3(25) – С. 158.
4. Управління потенціалом підприємства / Должанський І. З., Загорна Т. О., Удалик О. О., Герасименко І. М. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 362 с.
5. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / Н. С. Краснокутська. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
6. Матеріали міжнародних інтернет-конференцій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rusnauka.com>
7. Електронний архів Сумського державного університету [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.essuir.sumdu.edu.ua>

**К. е. н., доц. Шляга Ольга Володимирівна,  
Пархоменко Лариса Олександрівна**  
*Запорізька державна інженерна академія, Україна*  
**МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

Найважливішим питанням стратегії розвитку українського суспільства є питання про соціальну спрямованість економічного росту, що повинно знайти належне відображення в державній політиці у сфері праці.

Законодавством передбачено два методи регулювання оплати праці: першим є державне регулювання оплати праці, а другим – локальне регулювання.

Державне регулювання оплати праці є системою визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій в оплаті праці на основі ухвалення певних законодавчих і нормативних актів та контролю за їх дотриманням органами влади [1, с. 57].

Питання законодавчого регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці, їх захист визначаються Конституцією України, міжнародно-правовими актами, Законами України «Про оплату праці», «Про колективні договори й угоди» та іншими законами і законодавчими актами [2].

При цьому головною метою державного регулювання оплати праці залишається створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх притаманних їй основних функцій, а також стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаного з обсягами виробництва й реалізації продукції [1, с. 57].

Відсутність ефективних механізмів державного впливу на формування та розподіл заробітної плати негативно впливає на соціально-економічні процеси, а саме: на стійкість національної грошової одиниці, споживчий попит, інфляцію, структурні перетворення та інше.

На національному рівні державне регулювання оплати праці є здійсненням системоутворюючої, гарантованої, захисної, контролюючої і консультаційно-інформаційної функцій [2].

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати [3].

Причинами загострення проблеми державного регулювання оплати праці є: відсутність дієвого контролю з боку держави за політикою оплати праці; недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці; невиконання чинного законодавства [4].



Необхідний критичний перегляд політики регулювання оплати праці в частині посилення контролюючих функцій держави за процесом формування та розподілу витрат від національного до локального рівнів економіки, що зумовлює необхідну розробку методології та основ обґрунтованого збільшення витрат на оплату праці в Україні.

Водночас залишається і ряд проблем, що потребують термінового вирішення: ліквідація порушень законодавства про оплату праці, подальше підвищення основних соціальних гарантій і наближення їхнього рівня до прожиткового мінімуму, «детінізація» заробітної плати населення тощо [5].

Дослідження механізму державного регулювання оплати праці на макро-економічному та мікроекономічному рівнях дають можливість стверджувати, що необхідно відмовитися від спрощених уявлень про перебудову всього механізму регулювання оплати праці та прямого копіювання зарубіжних досягнень [6].

Вдосконалення механізму оплати праці як основного чинника створення умов для гідної праці передбачає: вжиття заходів з легалізації заробітної плати; забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та недопущення виникнення заборгованості з її виплати; ліквідація заборгованості із заробітної плати на підприємствах державної форми власності; посилення ролі колективно-договірного регулювання оплати праці; забезпечення захисту прав працівників; зміцнення інститутів соціального діалогу; сприяння укладенню колективних договорів і угод на територіальному і локальному рівні [7].

### **Список використаних джерел:**

1. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. й доп. – К. : Кондор, – 2006. – 308 с.
2. Шульгінова В. А. Механізм державного регулювання заробітної плати в Україні, сутність і складові / В. А. Шульгінова // Державне управління та самоврядування. – 2011. – № 4(3.5).
3. Машика Ю. Механізм державного регулювання оплати праці в Україні. Мінімальна заробітна плата як основний інструмент ефективного регулювання [Електронний ресурс] / Ю. Машика. – Режим доступу : [http://www.confaiapv.at.ua/publ/konf\\_15\\_16\\_bereznja\\_2012\\_r/sekcija\\_5\\_ekonomichni\\_nauki/mekhanizm\\_derzhavnogo\\_reguljuvannja\\_oplati\\_praci\\_v\\_ukrajini\\_minimalna\\_zarobitna\\_plata\\_jak\\_osnovnij\\_instrument\\_efektivnogo\\_reguljuvannja/35-1-0-1631](http://www.confaiapv.at.ua/publ/konf_15_16_bereznja_2012_r/sekcija_5_ekonomichni_nauki/mekhanizm_derzhavnogo_reguljuvannja_oplati_praci_v_ukrajini_minimalna_zarobitna_plata_jak_osnovnij_instrument_efektivnogo_reguljuvannja/35-1-0-1631).
4. Попівняк Р. Б. Аналіз співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму / Р. Б. Попівняк // Інноваційна економіка. – 2011. – № 3. – С. 266–269.
5. Сердюк І. В. Сучасні проблеми державного регулювання заробітної плати в Україні [Електронний ресурс] // І. В. Сердюк, О. О. Школяренко. – Режим доступу : <http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/economy-411/mechanism-of-regulation-of-the-economy-411/11089-411-0049>
6. Наумук В. В. Удосконалення механізму державного регулювання оплати праці в Україні [Електронний ресурс] / В. В. Наумук. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/9\\_KPSN\\_2011/Economics/7\\_83697.doc.htm](http://www.rusnauka.com/9_KPSN_2011/Economics/7_83697.doc.htm)
7. Соціальні ініціативи Президента – курс на якісні зміни життя людей [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.korostyshiv-rda.org.ua/content/view/420>

## Шукаєва Катерина Юрївна

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна*

### **ФОРМУВАННЯ ПРИБУТКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Головна ціль підприємницької діяльності полягає в отриманні прибутку як найбільш надійного фінансового джерела добробуту для підприємства. Діяльність підприємства ґрунтується на досягненні економічного ефекту у вигляді прибутку. Очевидно, що будь-яка комерційна організація, незалежно від її розмірів, сфери діяльності, прибутковості чи збитковості, – складна система, яка взаємодіє з ринковим середовищем. Тому навряд чи знайдеться єдиний показник, який міг би вичерпно відобразити всі сторони комерційної діяльності підприємства. Таким не може бути навіть прибуток, хоча цей показник найбільш точно визначає ефективність функціонування підприємства.

Прибуток – це грошові надходження, які утворені в результаті виробничо-господарської діяльності. Прибуток виконує такі основні функції:

- оцінки підсумків діяльності підприємства;
- розподілу доходів між підприємством і державою;
- джерела утворення фондів економічного стимулювання і соціальних фондів.

Прибуток є постійно відтворюваним джерелом формування фінансових ресурсів підприємства. Чим вище рівень прибутку підприємства, тим менша його потреба у залученні фінансових коштів із зовнішніх джерел і вище рівень самофінансування його розвитку.

Прибуток являє собою різницю між сукупними доходами і сукупними витратами підприємства

Розглянемо детальніше фінансові показники діяльності підприємства на прикладі ПП «ТРЕЙДАЛЬЯНС».

Отже, як бачимо з табл. 1, дохід від реалізації продукції протягом досліджуваного періоду 2012–2013 рр., зменшився на 2,1 %, що є негативним результатом падіння попиту на продукцію. Балансовий прибуток підприємства за 2013 р. становить 6 986,4 тис. грн, що на 17,4 % більше за аналогічний період 2012 р., який становить 5 951,0 тис. грн.

Ключовим елементом на підприємстві в 2013 р. став чистий прибуток на суму 5 773,5 тис. грн, що на 21,7 % більше за 2012 р. Позитивний результат чистого прибутку підприємство отримало завдяки суттєвим зростанням цін.

Проаналізувавши фінансову діяльність підприємства, ми виявили що найголовнішою задачею підприємства є подальше зростання розмірів прибутку, пов'язуючи це із збільшенням рівня попиту на продукцію, що досягається

належною якістю товарів та доступними споживачам цінами. Тобто, важливим є управління цінами реалізації залежно від обґрунтованості вибору цінової політики підприємства на споживчому ринку; використання сприятливої торгової кон'юнктури в окремі періоди року, місяців; забезпечення постійного збільшення ринкової вартості підприємства; підтримка конкурентоспроможності у довгостроковому періоді; підтримка інвестиційної привабливості. Рівень отриманого прибутку залежить від обсягу діяльності підприємства (товарообороту), кількості реалізованих товарів.

**Таблиця 1. Основні фінансові показники діяльності ПП «ТРЕЙДАЛЬЯНС»**

Показники діяльності	2011	2012	2013	Відхилення 2013 р. від 2012 р., %
Дохід (виторг) від реалізації продукції, тис. грн	89 711,9	109 822,0	107 483,8	-2,1
Непрямі податки та інші відрахування з доходу, тис. грн	14 545,9	18 212,0	17 580,1	-3,4
Чистий дохід (виторг) від реалізації продукції, тис. грн	75 166,0	91 612,0	89 903,7	-1,8
Інші операційні доходи, тис. грн	600,1	1 015,0	326,2	-67,8
Інші доходи, тис. грн	2 210,1	513,0	345,1	-32,7
Разом чисті доходи, тис. грн	77 976,2	93 138,0	90 575,0	-2,7
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	49 265,5	60 011,0	59 682,8	-0,54
Інші операційні витрати, тис. грн	22 349,8	26 334,0	22 610,4	-14,17
Інші витрати, тис. грн	4 407,6	842,0	1 295,5	+53,8
Разом витрати, тис. грн	76 022,9	87 187,0	83 588,6	-4,1
Балансовий прибуток, тис. грн	1 953,3	5 951,0	6 986,4	+17,4
Податок на прибуток, тис. грн	290,0	1 208,0	1 212,9	+0,4
Чистий прибуток (збиток), тис. грн	1 663,3	4 743,0	5 773,5	+21,7

Збільшенню обсягу продажу сприяє здійснення ефективної маркетингової політики шляхом включення до асортименту продукції взаємодоповнюючих товарів, надання споживчого кредиту при реалізації товарів, розширення системи додаткових торгових послуг, пов'язаних із реалізацією товарів, здійснення ефективних рекламних заходів. Для оптової торгівлі важливе значення в розширенні продажу має регіональна диверсифікація збуту. Розглянуті фактори прямо впливають на величину доходів, а відповідно, і на прибуток підприємства. При тій же величині доходів підприємство може мати різний розмір прибутку, що залежить від величини витрат обігу. Розмір витрат обігу формується під впливом таких факторів, як обсяг товарообороту, його склад та асортиментна структура, джерела надходження товарів, місцезнаходження контрагентів комерційних угод, умови страхування угод, рівень продуктивності праці на підприємстві, ступінь використання ресурсів, структура капіталу, розміри матеріально-технічної бази тощо. Отже, прибуток підприємства є важливою

економічною категорією, так як він є кінцевою метою діяльності будь-якого підприємства.

#### **Список використаних джерел:**

1. Економічний аналіз: навч. посіб. / М. А. Болюх, В. З. Бурчевський, М. І. Горбатов та ін.; [за ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченка]. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2003. – 170 с.
2. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства / С. Ф. Покропивний. – К. : КНЕУ, 2000. – 528 с.
3. Бланк И. А. Управление прибылью / И. А. Бланк. – К. : Ника-Центр, 1998. – 544 с.
4. Блонська В. І. Вдосконалення формування та використання прибутку підприємства / В. І. Блонська, О. І. Вужинська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – № 18.1. – С. 122–128.

## ЗМІСТ

<i>Амоша О. І.</i> Щодо сучасних поглядів на інституціональне середовище організацій .....	3
<i>Jacek Łuczak</i> Assessment of QMS Requirements Importance for Car Industry Suppliers – Research Results .....	5
<i>Justyna Światowiec-Szczepańska</i> Syncretism of Enterprise's Economic Rents.....	6
<i>Maikovska M. V., Bykova V. G.</i> The Motivational for Mechanism Workforce Capacity Management at an Enterprise.....	6
<i>Басова М. М., Скрипник Н. Є.</i> Сучасний інструментарій діагностики загроз стабільності економічного розвитку підприємства .....	8
<i>Бикова В. Г.</i> Управління економічною безпекою підприємства на засадах стратегічного контролінгу .....	11
<i>Бикова В. Г., Серкова Г. М.</i> Організаційно-економічний розвиток як основа динамічних змін у діяльності підприємств .....	13
<i>Власенко М. О., Пономаренко Ю. С.</i> Особливості сучасної підприємницької діяльності.....	15
<i>Волохов А. С.</i> Окремі проблеми пов'язані із впровадженням інновацій на підприємстві.....	17
<i>Гайдаш А. Ж., Чубаренко К. М.</i> Трудові ресурси як складова ресурсного забезпечення підприємства .....	20
<i>Гончарова А. О., Корхін А. С.</i> Метод прогнозування сезонних рядів динаміки .....	22
<i>Горянська Т. В.</i> Аутсорсинг як інструмент стимулювання експорту .....	24
<i>Грищенко М. Ю., Куценко В. Й.</i> Шляхи покращення ефективності використання трудового потенціалу підприємства .....	26
<i>Дробишева О. О.</i> Оцінка платоспроможності підприємства в контексті антикризової діагностики .....	28
<i>Єлісєєва О. К., Єлісєєва Г. Ю.</i> Розвиток зеленої економіки в Україні .....	31
<i>Задорожко Г. І., Куцарева І. Ф.</i> Основні шляхи скорочення виробничих запасів.....	33
<i>Звонарьова К. Р., Куценко В. Й.</i> Заходи з підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства .....	35
<i>Калюжна Ю. В.</i> Класифікація різновидів банкрутства.....	37
<i>Карпенко В. В.</i> До питання про підвищення ефективності господарської діяльності підприємства .....	40
<i>Касян С. Я., Матвієць М. В.</i> Маркетингові аспекти управління трудовими ресурсами промислових підприємств .....	41

<i>Катан Л. І., Рожко Ю. В.</i> Фінансовий аналіз прибутковості сільськогосподарського підприємства .....	43
<i>Кашубська В. В.</i> Принципи реалізації методів управління персоналом в умовах становлення нової економіки .....	46
<i>Кендюхов О. В.</i> Мотиваційний механізм творчої праці як ключова складова процесу підготовки управлінського персоналу .....	49
<i>Кіріченко О. Ю., Куценко В. Й.</i> Механізми управління соціальною відповідальністю у підприємстві .....	52
<i>Коваленко О. В., Громова І. В.</i> Резерви екстенсивного та інтенсивного використання основних фондів промислового підприємства .....	54
<i>Коваленко О. В., Лисенко Л. В.</i> Цілі економічної безпеки підприємства .....	56
<i>Крупський О. П.</i> Особливостей управління підприємством сфери послуг .....	58
<i>Кундеревич Н. М., Власова І. В.</i> Проблеми формування та заходи поліпшення інвестиційного клімату в Україні .....	61
<i>Кураш А. О., Кучеренко С. К.</i> Управління зниженням витрат виробництва та собівартістю продукції підприємства .....	63
<i>Куценко В.Й.</i> Соціокультурне партнерство – початок становлення сталого розвитку .....	65
<i>Лизньова А. Ю., Дейнега К.В.</i> Мотиваційні важелі управлінського персоналу .....	67
<i>Лизньова А. Ю., Касьянов М. О.</i> Особливості оцінки собівартості продукції поліграфічних підприємств .....	70
<i>Лизньова А. Ю., Олефіренко С. О.</i> Напрями підвищення ефективності використання основних засобів виробничого підприємства .....	72
<i>Лизньова А. Ю., Ратушний В. В.</i> Напрями підвищення ефективності використання оборотних коштів підприємства .....	75
<i>Могилевская О. Ю.</i> Актуальные вопросы модернизации отечественных промышленных предприятий в условиях интеграции в европейское экономическое пространство .....	78
<i>Могильна О. В.</i> Міграція та інші чинники розвитку інтелектуального капіталу .....	81
<i>Мульова А. О.</i> Організаційно-економічні умови забезпечення стабілізації фінансового стану підприємства .....	83
<i>Нечепуренко Д. О.</i> Гнучкість підприємств як головний стратегічний фактор їх діяльності в сучасних умовах .....	85
<i>Нижегородцев Р. М.</i> Макроэкономическое неравновесие, глобализация и перспективы евразийской интеграции .....	88
<i>Пащенко А. В., Берковська К. Г.</i> Аналіз підходів щодо розвитку управління збутом на підприємстві .....	92

<i>Підвальна А. Г., Скрипник Н. Є.</i> Основні напрями політики підвищення адаптивності економіки в умовах глобальної кризи.....	94
<i>Полторацька Н. В.</i> Підвищення ефективності використання трудових ресурсів на основі системи грейдування .....	96
<i>Сечіна О. М., Збарський Д. Г.</i> Підвищення ефективності використання основних виробничих фондів підприємства .....	98
<i>Соловійов Д. В.</i> Теоретичні аспекти управління кадровим потенціалом підприємства.....	101
<i>Сорокін О. Г.</i> Методи та функції регулювання розвитку уранової промисловості .....	104
<i>Стоян Е. С., Клименко А. Р.</i> Роль туристических підприємств в региональном економічному розвитку .....	106
<i>Хайрутдінов Е. О.</i> Проблеми формування потенціалу підприємства .....	108
<i>Шляга О. В., Пархоменко Л. О.</i> Механізм державного регулювання оплати праці в Україні.....	112
<i>Шукаєва К. Ю.</i> Формування прибутку на підприємстві.....	114

Наукове видання

Мови видання: українська, російська, англійська

ЕКОНОМІКА І МЕНЕДЖМЕНТ – 2013:  
ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ  
ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Збірник наукових праць  
Міжнародної науково-практичної конференції  
(Дніпропетровськ, 24–25 квітня 2014 р.)

У шести томах

Том 1. Економіка підприємства:  
стратегічні пріоритети розвитку в ХХІ сторіччі

*Окремі доповіді друкуються в авторській редакції  
Організаційний комітет не завжди поділяє позицію авторів  
За точність викладеного матеріалу відповідальність покладається на авторів*

Відповідальний редактор Біла К. О.  
Оригінал-макет Капуш О. Є., Біла К. О.  
Технічний редактор Капуш О. Є., Єпішко М. Г.

Здано до друку 18.04.14. Підписано до друку 18.04.14.  
Формат 60x84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Спосіб друку – різнограф.  
Ум. друк. арк. 6,93. Тираж 100 пр. Зам. № 0414-04.

Видавець та виготовлювач СПД Біла К. О.  
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 3618 від 06.11.09 р.

Надруковано на поліграфічній базі видавця Білої К. О.  
Україна, 49000, м. Дніпропетровськ, пр. К. Маркса, 111, оф. 17

тел. +38 (067) 972-90-71

www.confcontact.com  
e-mail: conf@confcontact.com