

Міністерство освіти і науки України
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (м. Дніпро, Україна)
Запорізька державна інженерна академія (м. Запоріжжя, Україна)
Інститут економіки ім. Паата Гугушвілі Тбіліського державного університету
імені Іване Джавахішвілі (м. Тбілісі, Грузія)
Клайпедський університет (м. Клайпед, Литва)
Лодзинський університет (м. Лодзь, Польща)
Навчально-науковий інститут неперервної освіти
Національного авіаційного університету (м. Київ, Україна)
Регіональний філіал Національного інституту стратегічних досліджень
(м. Дніпро, Україна)
Університет прикладних наук (м. Міттвайда, Німеччина)
Університет професора доктора Асена Златарова (м. Бургас, Болгарія)

*До 100-річчя Дніпровського національного
університету імені Олеся Гончара (1918–2018)*

**ЕКОНОМІКА І МЕНЕДЖМЕНТ 2018:
ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ
ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

**Збірник наукових праць
Міжнародної науково-практичної конференції
(Дніпро, 19–20 квітня 2018 р.)**

У восьми томах

**Том 6. Управління підприємствами:
соціально-економічні аспекти**

**Дніпро
Видавець Біла К. О.
2018**

УДК 336
ББК 65.01
Е 45

*Затверджено на засіданні вченої ради економічного факультету
(протокол № 10 від 10.04.2018)*

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Поляков М. В. – д-р фіз.-мат. наук, проф., член-кореспондент НАН України, ректор Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара, *голова оргкомітету*;

Гринько Т. В. – д-р екон. наук, проф., зав. кафедри економіки, підприємництва та управління підприємствами Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Грабчук О. М. – д-р екон. наук, доц., зав. кафедри фінансів Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Іванов Р. В. – канд. фіз.-мат. наук, доц., зав. кафедри економічної кібернетики Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Коваленко О. В. – д-р екон. наук, проф., зав. кафедри економіки підприємств Запорізької державної інженерної академії;

Абесадзе Р. Б. – д-р екон. наук, проф., директор Інституту економіки імені Паата Гугушвілі Тбіліського державного університету імені Іване Джавахішвілі;

Раманаускас Юліус – доктор габілітований, професор кафедри менеджменту Клайпедського університету;

Гайдка Єжи – д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри економіки промисловості та ринку капіталу Лодзинського університету;

Максютенко І.Є. – канд. екон. наук, доцент кафедри управління професійною освітою Навчально-наукового інституту неперервної освіти Національного авіаційного університету;

Шевцов А. І. – д-р техн. наук, професор, директор Регіонального філіалу Національного інституту стратегічних досліджень у місті Дніпро;

Серджо Велеско – д-р екон. наук, професор міжнародного менеджменту факультету економіки університету прикладних наук у місті Міттвайда;

Дімітров Іван – д-р екон. наук, проф., професор кафедри економіки та управління університету професора доктора Асена Златарова;

Величко Л. А. – канд. наук з держ. упр., доцент кафедри економіки, підприємництва та управління підприємствами Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Гвініашвілі Т. З. – канд. екон. наук, доцент кафедри економіки, підприємництва та управління підприємствами Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара.

Е 45 Економіка і менеджмент 2018: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф., 19–20 квіт. 2018 р. : у 8 т. – Дніпро : Біла К. О., 2018.

ISBN 978-617-645-288-1

Т. 6 : Управління підприємствами: соціально-економічні аспекти. – 2018. – 112 с.

ISBN 978-617-645-294-2

У збірнику надруковано наукові праці Міжнародної науково-практичної конференції, яка відбулася 19–20 квітня 2018 року в Дніпровському національному університеті імені Олеся Гончара.

Для студентів, аспірантів, викладачів ВНЗів та наукових закладів.

**УДК 336
ББК 65.01**

ISBN 978-617-645-288-1

ISBN 978-617-645-294-2 (Т. 6)

© Авторський колектив, 2018

Манжула А. О., к. держ. упр. Величко Л. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективність будь-якої діяльності характеризується результативністю операцій і визначається як сума доходів або прибутку, які співвідносяться з об'ємом залучених ресурсів або витрат. Але в роботі компанії здебільшого складно виділити ефективність комерційних операцій, саме тому доцільно оцінювати їх по ряду певних, специфічних показників, які більш повно відображають успіхи в комерційній діяльності, ніж загальні показники.

Економічна ефективність – це отримання максимально можливих благ від існуючих і наявних у розпорядженні ресурсів [2].

Проблема економічної ефективності – це найчастіше проблема вибору, що стосується того, що, як і яким чином проводити, як розподіляти ресурси, капітал і прибуток.

Поняття ефективність (від латинського «effectus» – дія, виконання) спочатку відносилось до технологій. Тобто це співвідношення фактичних і потенційних результатів будь-якого процесу, не обов'язково пов'язаних з економікою.

Тільки пізніше поняття ефективності стали застосовувати по відношенню до економічної діяльності, а саме ефективність виробничого циклу, як відношення випущеної продукції до витрат на ресурси [1].

Економічна ефективність – це отримання максимально можливих благ від наявних у розпорядженні підприємства ресурсів. Для цього компанії необхідно постійно співвідносити вигоди і витрати, тобто вести раціональну діяльність – максимізувати вигоди і, відповідно, мінімізувати витрати.

Для того, щоб здійснити оцінку економічної ефективності комерційної діяльності підприємства, передбачається використання комплексного підходу до оцінки діяльності з точки зору позицій різних зацікавлених осіб. Зацікавленими

особами в оцінці ефективності комерційної діяльності виступають: власники компанії, керівництво компанії, комерційні партнери, постачальники і кредитори, органи державного контролю та нагляду, споживачі.

Ефективність характеризується співвідношенням між досягнутим результатом (або ефектом) і витратами (або ресурсами). Чим вищі результати, досягнуті за рахунок однакових витрат, або чим менші витрати, понесені для досягнення одних і тих же результатів, тим вище ефективність.

Економічна ефективність будь-якої діяльності в ринковій економіці є одним з найважливіших умов її здійснення. В умовах обмежених ресурсів, які можна використовувати для задоволення потреб, ефективно їх використання стає обов'язковим фактором успішного розвитку. У зв'язку з цим проблема оцінки економічної ефективності підприємницької діяльності завжди займала особливе місце в економічній науці [3].

У широкому сенсі під економічною ефективністю розуміється соціально-економічна категорія, пов'язана з розвитком продуктивних сил і характером виробничих відносин, властивих даному способу виробництва.

В системі суспільної ефективності категорія економічної ефективності виражається через економічну ефективність громадського виробництва.

Економічна ефективність суспільного виробництва може розглядатися на макро- і мікрорівнях. На макрорівні вона представлена економічною ефективністю народного господарства в цілому і його окремих галузей, на мікрорівні – економічною ефективністю підприємницької діяльності окремих підприємств і їх підрозділів. Тому оцінка економічної ефективності повинна носити системний характер, в іншому випадку результати такої оцінки не можна вважати об'єктивними [4].

Отже, в умовах ринкової економіки конкурентоспроможність підприємств і доцільність їх діяльності в майбутньому залежить, перш за все, на ефективності їх функціонування.

Ефективність діяльності служить запорукою фінансової привабливості для зовнішніх інвесторів, контрагентів з фінансово-господарської діяльності, а також

власників організацій. У зв'язку з цим набуває важливого значення оцінка результатів діяльності підприємства в сьогоденні, минулому і майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Богданович О. Г. Аналіз ефективності діяльності підприємства на засадах узгодження інтересів груп економічного впливу / О. Г. Богданович // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2012. – № 1. – С. 25.
2. Величко Л. А. Управління операційними витратами в економічній системі підприємства [Електронний ресурс] / Л. А. Величко // Ефективна економіка. – 2016. – № 3. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua>
3. Гринько Т. В. Методичні підходи до оцінки ефективності організаційних змін на підприємствах зв'язку / Т. В. Гринько, М. М. Кошевий, Т. Гвініашвілі // Економічний часопис – XXI. – 2016. – № 1-2. – С. 78–82.
4. Головенко А. Підвищення ефективності діяльності підприємства як результат ефективного управління / А. Головенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://conference.spkneu.org/2012/12/golovenko>

Масловська Н. П., к. е. н. Водозазська О. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ДО ПРОБЛЕМИ ПОДАТКОВОГО ПЛАНУВАННЯ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Економічно розмір сплачених податків безпосередньо не пов'язаний з наданням платнику певного обсягу державних послуг, тому у платника є можливість коригувати свої податкові зобов'язання. У підприємства може не бути можливості користуватися пільгами, що прямо передбачені податковим законодавством, проте, завдяки податковому плануванню, воно може збільшити кошти, що залишаються у його розпорядженні після сплати належних податків, при чому цілком законно. Тому податкове планування є доцільним як на грані банкрутства, так і при процвітанні підприємства [1].

Для грамотного проведення податкового планування необхідне знання міжнародного і внутрішньодержавного податкового законодавства, відповідне інформаційне, нормативне, технічне, методичне та кадрове забезпечення [2].

При швидкому темпі глобалізації та зростанні цифрової економіки, у транснаціональних корпораціях збільшились можливості щодо здійснення заходів

податкового планування. При цьому національними урядовими структурами, платниками податків, засобами масової інформації такі заходи податкової економії були сприйняті негативно [3]. І це не без причин, адже за таких умов має місце агресивне податкове планування.

Агресивне податкове планування призводить до суттєвого недоотримання надходжень від податків до бюджетів різних рівнів та ускладнює економічний розвиток країни, що є проблемою не тільки для української економіки, а й для значної частини країн світу. За сучасних умов розвитку міжнародних економічних відносин, переміщення фінансових ресурсів та товарів між країнами неможливо вирішити проблему агресивного податкового планування без взаємодії контролюючих органів різних країн та міжнародних інституцій. Глобалізаційні процеси в економіці, прогресуючий розвиток ІТ-технологій, доступність оффшорних інструментів, відмінності у національних податкових системах лише загострюють проблему недобросовісної поведінки суб'єктів оподаткування середнього та великого бізнесу в міжнародній фінансовій та економічній діяльності [4].

В сучасних західних суспільствах питання уникнення від сплати податків є соціально чутливим аспектом. Відомим є приклад, коли з 2013 року у Великій Британії неодноразово піддавалися критиці навіть найбільші світові компанії, такі як Starbucks, Amazon, Google. Це питання морального ставлення до суспільного обов'язку щодо сплати податків було підтримане політиками Британії, а згодом і всього світу, що зробило його нормою міжнародного права [5].

Дослідження, проведене Morgan Stanley Capital International щодо 10 найбільших транснаціональних компаній, виявило певний «податковий розрив» у розмірі 8 % між фактично застосовуваною ставкою оподаткування та ставкою, що діє в країнах, де транснаціональні компанії здійснюють свою діяльність та отримують прибутки. Отже, на думку MSCI, ці компанії отримують значну конкурентну перевагу [6].

За таких обставин, агресивне податкове планування має негативний вплив на суспільство. Так, на думку викладача Школи корпоративного права та М&А Світлани Мусієнко, несплата податків транснаціональними корпораціями завдає

шкоди людям та бюджетам, призводить до спотворення конкуренції та заважає справедливому розподілу ресурсів, як результат, знижується рівень податкової моралі [5]. Звичайний платник податків починає вважати несправедливим такий стан речей, що спричиняє деградацію податкової моралі. Наслідком дії цього негативного чинника є зниження податкової дисципліни та зростання рівня тінізації економіки, що є особливо актуальним і болісним для сучасної української держави.

Отже, на практиці, фіскальні органи переважно борються з порушенням податкового законодавства, проте в сучасних реаліях треба більше уваги приділяти напрямкам протидії агресивному податковому плануванню, яке є невід'ємною частиною діяльності фінансово-промислових груп та великих компаній в Україні. Саме при успішній реалізації системи протидії недобросовісного уникнення від оподаткування буде значно зменшено рівень тінізації економіки країни та отримано додаткові податкові надходження до бюджетів різних рівнів [4].

Список використаних джерел:

1. Податкове планування та вирішення податкових суперечок [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.legalalliance.com.ua/ukr/publikacii/nalogovoe-planirovanie-i-resenie-nalogovyh-sporov>
2. Система податкового планування як інструмент оптимізації підприємницької діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/21011/2/DSESES_2017_Lazebnik_L_L-Systema_podatkovocho_171-174.pdf
3. Роль податкового планування в управлінні податками на підприємстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/2382/1/49.pdf>
4. Система індикаторів ризиків агресивного податкового планування [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.pspaudit.com.ua/files/proskura_kp_stat_a.pdf
5. Податкове планування при BEPS [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://lhs.net.ua/podatkove-planuvannia-pry-beps-iak-buduvaty-budynok-v-umovakh-landshaftu-shcho-zminiuietsia-svitlana-musiienko-lektor-na-legal-high-school/>
6. Агресивне податкове планування: інвестори занепокоєні, бо ризики зростають [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://taxlink.ua/ua/news/agresivne-podatkove-planuvannja-investori-zanepokoni-bo-riziki-zrostajut.htm>

Мицкевич А. Д.

Днепровский национальный университет имени Олеся Гончара (Украина)

**ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ И ЕГО РОЛЬ В ОРГАНИЗАЦИИ
ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

На современном этапе развития несколько трансформировалась роль различных ресурсов в деятельности предприятия. Первоначально считалось, по мнению Ж.-Б.Сея, что в процессе производства принимают участие только три фактора: труд, капитал и земля. В дальнейшем А.Маршалл дополнил и расширил трехфакторную теорию и ввел понятие предпринимательских способностей, как одного из производственных ресурсов. В деятельности любого предприятия одной из важных задач является повышение эффективности использования ограниченных ресурсов, и если модернизация технологий позволяет более рационально использовать материальные ресурсы, то для повышения эффективности использования человеческих ресурсов единого механизма не существует.

В XXI веке проблема эффективности управления трудовыми ресурсами стала гораздо острее, так как профессиональным менеджерам теперь требуется в совершенстве овладеть искусством управления творческим и умственным трудом всех сотрудников предприятия. Для приобретения подобных навыков существуют разные инструменты. Например: общие календари, в которые менеджер заносит все, что происходит внутри команды: кто в отпуске, кто на встрече или на больничном и т.д. – таким образом, менеджер будет осведомлен о рабочем порядке. Еще один полезный инструмент для организации работы – это ведение списка задач команды – создание списков задач, назначение членов команды или даже установление крайних сроков являются основой для эффективного управления работой. Тайм-менеджмент (управление временем) можно выделить как отдельный инструмент успешного менеджера, которым довольно часто пренебрегают начинающие специалисты.

Проблема эффективного использования времени работников была выделена достаточно давно. Однако первые упоминания носили скорее рекомендательный характер и представлены были в виде отдельных советов.

Английский государственный деятель Ф. С. Честерфилд впервые задумался над важностью управления временем, но его правила носили, скорее рекомендательный характер: «Я рекомендую вам заботиться о минутах; часы позаботятся о себе сами». Следующим, кто задумался о важности тайм-менеджмента был Б. Франклин со своей системой управления личным временем: «Тот, кто поздно встает, должен весь день бежать».

Можно отметить также работы Ф. У. Тейлора, Г. Эмерсона, Г. Форда, Р. Уотермена, Т. Питерса, П. Друкера и др. ученых, которые заложили фундамент в исследовании тайм-менеджмента.

Для осуществления необходимых для грамотной работы команды управленческих функций, менеджер должен располагать такими основными ресурсами, как: персонал, капитал и сырьевая база [2]. Но любое количество этих ресурсов будет бесполезным, если неправильно управлять временем, как основным ресурсом, который можно «перевести» в другие ценности.

Для успешного менеджера важно понять принцип наиболее эффективного способа использования основного ресурса. Этот принцип заключается в правильном распределении рабочего времени для себя и своей команды.

Основными задачами тайм-менеджмента в настоящее время является стремление к организации своего рабочего времени и рабочего времени своих сотрудников так, чтобы достичь поставленных целей в кратчайшие сроки и с наименьшими вложениями ресурсов.

Умение управлять временем направлено сознательный контроль над количеством времени, потраченным для определенного вида деятельности, с целью уменьшения затрат времени, повышения эффективности и производительности.

В условиях современных реалий тайм-менеджмент как инструмент менеджмента в компании просто необходим по следующим причинам:

- выявление слабых сторон компании и преобразования их в сильные;
- потребность быстро реагировать на изменения в своем бизнес окружении;
- достижение задач разной сложности за максимально короткий промежуток времени и т.д.

Любой работник компании на протяжении всей своей деятельности охватывает огромный объем работы, и без грамотной деятельности компании по организации рабочего процесса (правильно расставленные приоритеты, четко поставленные цели и задачи), применение тайм-менеджмента не имеет смысла.

Таким образом, для правильного применения такого инструмента как тайм-менеджмент необходимо понимать с какой целью его использовать [4]. Грамотный менеджер способен объединить цели организации и цели работников воедино и направить их на улучшение функционала организации, повысить скорость адаптации организации к внешним изменениям и повысить ее конкурентоспособность. В отношении работников менеджеру важно донести, что неэффективное использование рабочего времени приводит не только к потерям организации, но и к их личным потерям в виде сокращения прибыли или рабочих мест. Соответственно, успешная организация рабочего времени позволит достичь желаемых целей обеих сторон за максимально краткий промежуток времени и с минимальными затратами всех видов ресурсов.

Список использованных источников:

1. Горбачев А. Тайм-менеджмент в два счета / А. Горбачев. – СПб. : Питер, 2009. – 2012. – №3(41). – С. 211–256.
2. Ладанов И. Д. Управление временем менеджера [Электронный ресурс] / И. Д. Ладанов // Практический менеджмент. – Режим доступа : <http://psyera.ru/upravlenie-vremenem-menedzhera-1820.htm>
3. Крупський О. П. Професійна культура майбутнього менеджера: психолого-педагогічні аспекти й чинники формування [Електронний ресурс] / О. П. Крупський, Є. В. Намлієв. – Режим доступу : http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/50419/1/Krupskyi_Profesiina_kultura.pdf
4. Теорія і практика організації самостійної роботи студентів вищих навчальних закладів : моногр. / кол. авторів ; ред. проф. О. А. Коновала. – Кривий Ріг : Книжкове видавництво Кирєєвського, 2012. – 380 с.

Мороз Р. С., к. е. н. Хуторської П. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ГОСПОДАРЮВАННЯ
В УМОВАХ МІНЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА**

З точки зору економіки підприємство визначають як самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування чи іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому ГКУ та відповідними законами України.

З точки зору організації робочого процесу підприємство – це споруди, виробничі ресурси та працівники, які використовують ці ресурси в процесі виготовлення кінцевого продукту для кінцевого споживача.

Однак, з точки зору самого виробничого процесу, підприємство – це група людей, які взаємодіють між собою. Саме ця взаємодія у поєднанні з використанням необхідних ресурсів, є тою силою, завдяки якій виробляється кінцева продукція підприємства.

Довести, що дане твердження не є вигадкою досить легко, варто лише поглянути на роботу будь-якого колективу: усі члени групи взаємодіють між собою, обмінюються інформацією, вносять свої пропозиції і врешті виконують свою роль у обраному сценарії розвитку подій. Так само і на підприємствах, однак в інших масштабах.

Саме тому відносинам у колективі приділяється особлива увага, оскільки відносини між співробітниками можуть бути як джерелом натхнення та підвищення культури, так і найнебезпечнішим джерелом прихованих ризиків і, врешті решт, криз.

Кризую називають явище, коли стратегія підприємства є провальною, тобто вона себе не виправдовує і підприємство несе серйозні збитки. Однак причини кризи криються саме у діяльності працівників підприємства: хтось пропустив етап перевірки продукції, через що величезна партія виявилась бракованою;

керівник неадекватно оцінив свої можливості, через що взявся за замовлення, яке підприємство не змогло виконати; сварка між двома співробітниками, через яку один з них недогледів власну помилку у підрахунках тощо.

Саме з таких, на перший погляд невеличких, прикостей і з'являються кризові ситуації. Деякі з них локальні та їх швидко вирішують, однак для більш масштабних адекватне рішення знаходиться не завжди.

Та якщо поглянути на питання інакше? Що як працівники усі представники трудового колективу підприємства працюватимуть згадано? Таке теж можливо. У результаті подібної співпраці між працівниками виникатимуть дружні відносини, робочий колектив перетвориться на другу сім'ю, а робота приноситиме задоволення. Подібну політику організації трудового процесу активно практикують на японських підприємствах. Заохочення до роботи, навіть добре слівце, здатне позитивно вплинути на діяльність колективу.

На вітчизняних підприємствах такої практики не спостерігається. Більш того, кризи на підприємствах є регулярним явищем, причиною якому є мінливе середовище, і у більшості випадків кризи призводять до серйозних наслідків (у гіршому випадку підприємство буде ліквідоване, причому персонал залишиться з боргами). Проте існують випадки, коли підприємство змогло пережити важкі часи. Таким прикладом є Публічне Акціонерне Товариство «Дніпровський агрегатний завод». У 2008 році на підприємстві виникла кризова ситуація: не вистачало грошових коштів на виплату заробітної плати працівникам. Склалася ситуація, коли підприємство заборгувало працівникам гроші за їхню роботу. Ситуація складна, бо резервів на такий випадок не було.

Рішення було знайдено. На період неспроможності підприємства виплачувати зарплату працівникам, на підприємстві ввели внутрішню систему грошей – спеціальних купонів. Ці купони видавалися замість заробітної плати. Поза підприємством вони були звичайним папером, однак на підприємстві у їдальні та буфеті за них можна було купити продукти харчування першої необхідності (хліб, консерви, овочі, сіль). Після того, як криза минула, всі купони були зібрані і сховані на той випадок, якщо подібна ситуація повториться.

З одного боку ми бачимо яскравий приклад того, як керівництво підприємства знайшло спосіб подолати безлад, який міг бути викликаний кризою, і пережити саму кризу. Також ми бачимо доказ того, що неможливо передбачити абсолютно все, що середовище було і залишається мінливим. З іншого боку, якби описані заходи не були задіяні, невідомо чим все могло закінчитись. Саме правильна постановка питань, правильно обрані дії та правильна організація процесу адаптації до умов, що склались, зіграли вирішальну роль у подоланні кризи.

Отже, організація відносин у колективі підприємства відіграє важливу роль у процесі виробництва.

Список використаних джерел:

1. Господарське право України / Галянтич М. К., Грудницька С. М., Міхатуліна О. М. та ін. – К. : МАУП, 2005. – 202 с.
2. Тимцуник В. І. Роль організаційної культури в діяльності підприємств торгівлі / В. І. Тимцуник, Ю. В. Гайдай [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=267>

Новаковський М. Р., Курінна І. Г.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ НАПРЯМКІВ ЗДІЙСНЕННЯ ОПЕРАТИВНОЇ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Оперативна реструктуризація підприємства являє собою складний багато-аспектний процес, основними напрямками якого є: технологічне оновлення, модернізація виробництва; зміна структури власності на підприємствах, створення і вдосконалення механізмів регулювання корпоративних відносин; перебудова системи зовнішніх господарських зв'язків; перетворення організаційних структур управління і способів організації господарювання.

Прогнозування впливу змін оточення на внутрішнє середовище підприємства і проектування способів реструктуризації вимагають розробки відповідного методичного забезпечення щодо оцінки відповідності внутрішнього середовища підприємства зовнішнім умовам господарювання.

При вивченні внутрішнього середовища підприємства для оцінки його відповідності зовнішнім умовам господарювання як елементи внутрішнього середовища пропонується розглядати функціональні області діяльності.

Необхідність виділення функціональних областей пов'язана з характером впливу, який надають зовнішні умови на внутрішнє середовище підприємства. Для організації більш вагоме значення мають не наслідки змін оточення для окремих її підрозділів або членів, а вплив зовнішнього середовища на способи і ефективність виконання ними своїх функцій. Таким чином, успішна реструктуризація підприємства пов'язана насамперед із забезпеченням функціональної, а тільки потім – структурної стійкості.

Здатність функціональних областей діяльності до реструктуризації залежить від кількості елементів, які вони об'єднують, суми і складностей зв'язків між ними, характеру і різноманітності можливих проблем і пов'язаних з їх подоланням управлінських рішень. У сукупності ці чинники визначають вибір організаційної структури і механізмів координації, необхідних для забезпечення стійкої роботи підприємства.

Наступним етапом вивчення внутрішнього середовища підприємства є визначення механізмів координації, що застосовуються у виділених функціональних областях діяльності.

Особливістю запропонованої методики оцінки відповідності, внутрішнього середовища підприємства зовнішнім умовам господарювання є виділення переважних механізмів координації що використовуються в функціональних областях діяльності. Проте тільки аналіз механізмів координації, що використовуються у внутрішньому середовищі підприємства, ще не дозволяє зробити обґрунтовані висновки відносно відповідності організаційної структури функціональним областям діяльності, необхідно додатково оцінити характер зв'язків між ними.

Результати оцінки зв'язків функціональних областей і механізмів координації всередині них доцільно зводити в матрицю зв'язків, яка буде використовуватися для оцінки відповідності організаційної структури функціональним областям діяльності внутрішнього середовища. Зіставлення фактичних характеристик

функціональних областей дозволяє оцінити гнучкість і раціональність організації виробництва і управління на підприємстві, виявити основні напрями підвищення цих характеристик.

Таким чином, результатами аналізу внутрішнього середовища підприємства має бути визначення функціональних областей діяльності, характеру зв'язків між ними та механізмів координації, що застосовуються. Аналіз оточення підприємства починається з оцінки початкового стану зовнішнього середовища. Мета даного етапу складається у визначенні релевантних меж зовнішнього середовища і його основних поточних характеристик. Для цього здійснюється докладний аналіз господарської діяльності підприємства, оцінка ринкової і галузевої ситуації, виділяються ключові чинники конкурентоспроможності продукції і підприємства загалом, досліджуються суміжні ринки та ін. Велике значення має диференціація зовнішнього середовища по властивостях його чинників. Ключовими характеристиками чинників зовнішнього середовища є: релевантність; динамічність; складність; невизначеність.

Оцінка властивостей чинників зовнішнього середовища проводиться шляхом формування таблиці властивостей. Кожна з властивостей оцінюється в таблиці за трьохрівневою шкалою (високий, середній, низький). Аналіз властивостей дозволяє виділити чинники, які впливають істотним постійним чином на внутрішнє середовище підприємства і внаслідок цього вимагають постійного контролю за своїм станом. Результатом аналізу зовнішнього середовища є прогноз його розвитку. У ньому вказуються склад і властивості чинників зовнішнього середовища і визначаються напрями їх змін.

Наступним етапом оцінки відповідності внутрішнього середовища підприємства зовнішнім умовам господарювання є зіставлення їх властивостей. Невідповідність фактичного положення співвідношенням, що рекомендуються вказує на функціональні області, які не мають адаптивних характеристик, достатніх для успішного пристосування до зовнішніх змін.

Результати оцінки відповідності внутрішнього середовища підприємства зовнішнім умовам господарювання дозволяють скласти прогноз впливу зовнішніх змін. Для цього виділяються найбільш вірогідні зміни оточення, визначаються

функціональні області, в найбільшій мірі схильні до цього впливу, моделюються можливі методи пристосування. За результатами аналізу розробляються необхідні внутрішньо організаційні зміни і проектується способи реструктуризації підприємства.

Список використаних джерел:

1. Назарова Г. В. Організаційні структури управління корпораціями / Г. В. Назарова. – Х. : Вид-во ХДЕУ, 2004. – С. 385–405.
2. Корпоративное управление машиностроительным предприятием: проблемы, пути решения : моногр. / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Луцковский и др. – Х. : ИД «ИНЖЭК», 2006. – С. 205–209.

Олешко Д. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

МЕТОДИ ТА ІНСТРУМЕНТИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Питання мотивації персоналу підприємств різноманітних форм власності, завжди було і нині залишається найактуальнішою проблемою, незалежно від суспільно-політичного ладу окремо взятої країни та всієї світової спільноти в цілому.

Стимулювання є одним з методів управління трудовою мотивацією, тому стимулювання праці – це спосіб впливу на поведінку і трудову функцію працівників, який відбувається через мотивацію. Від вміло розроблених систем мотивації буде залежати не лише соціальна і творча активність персоналу, а й кінцеві результати підприємств в їх діяльності.

При розробці і впровадженні інструментів мотивації, необхідно спиратися на принцип цілісності. Система мотивації повинна бути тісно пов'язана зі стратегічними цілями організації.

Якісна мотивація робітників – це одна з найважливіших умов успіху підприємства. Жодна організація не в змозі досягти успіху без високої віддачі її працівників, без високого рівня лояльності персоналу, без його зацікавленості в кінцевих результатах і без прагнення зробити свій внесок в досягнення цілей підприємства.

На початку попереднього століття для більшості керівників очевидним було те, що найефективніший стимул робітників це гроші. І сьогодні більшість менеджерів дотримуються саме цієї точки зору. Але відомо, що певна кількість працівників залишаються на посаді, навіть коли рівень заробітної плати їх не влаштовує. З іншого боку, багато працівників не візьметься за роботу, яка їх не влаштовує, ні за які кошти. Тож, у мотивації персоналу є щось крім грошей, а іноді навіть більше, ніж гроші.

Існують найрізноманітніші методи мотивації персоналу і їх вибір залежить від загального стилю менеджменту і унікальних характеристик діяльності самої організації.

Залежно від орієнтації на ті чи інші потреби персоналу, методи мотивації поділяються на:

- 1) економічні методи мотивації, зумовлені економічними стимулами. Вони включають матеріальне стимулювання. Використання економічних стимулів пов'язане з планом робіт, контролем за їх здійсненням, а також з раціональною системою оплати праці, що передбачає застосування санкцій або заохочення за результатами праці працівника;
- 2) організаційно-адміністративні методи мотивації, засновані на директивних вказівках. Вони спираються на владну мотивацію, на підпорядкуванні порядку, старшому за ієрархією тощо. Вони включають в себе організаційне нормування, планування, контроль, розпорядництво. В управлінні цей тип мотивації грає істотну роль: вона передбачає чіткий розподіл обов'язків і прав підлеглих і керівників, ієрархію та порядок підпорядкування;
- 3) соціально-психологічні методи, використання яких має на меті підвищення соціальної активності персоналу. Такий тип методів впливає на свідомість працівників, на естетичні, моральні, соціальні, релігійні та інші інтереси працівників. Вони включають в себе різноманітний арсенал прийомів ті способів, що використовуються психологією, соціологією та іншими науками, що досліджують людську поведінку.

На практиці менеджменту, як правило, застосовують різні інструменти та їх комбінації одночасно. Для ефективного управління мотивацією персоналу,

керівнику необхідно застосовувати всі три групи методів. Так, застосування тільки адміністративних і матеріальних методів не дозволяє мобілізувати та проявити творчу активність персоналу, що може знайти відображення на досягненні цілей підприємства. Для максимальної ефективності системи мотивації, необхідно брати до уваги і соціально-психологічні прийоми [1].

У сучасному управлінні застосовуються й інші набори інструментів мотивації. В загальному вигляді, всі методи стимулювання праці персоналу можна об'єднати в наступні чотири групи:

- Економічне стимулювання всіх видів (заробітна плата у всіх її видах, включаючи премії, пільги, страховки і т. д.). Успішність їх проведення визначається тим, наскільки персонал розуміє такі інструменти, визнає їх чесними, в якій мірі мірою сприймається невідворотність покарання чи заохочення результатів роботи.

- Управління цілями. Ця система передбачає встановлення для робітника або групи робітників набору цілей, що допомагають досягти головну ціль підприємства (досягнення певних якісних або кількісних рівнів, підвищення кваліфікації праці персоналу і т. д.). Досягнення кожної цілі автоматично означає підвищення рівня заробітної плати чи інший інструмент заохочення.

- Збагачення праці – система, що, як правило, відноситься до неекономічних методів і передбачає довірення персоналу більш змістовних завдань, автономності у визначенні графіку праці, прийнятті рішень. У більшості випадків до таких інструментів додається ще і підвищення оплати праці, не говорячи вже про соціальний статус.

- Система участі в наш час існує в різноманітних проявах: від широкого заохочення персоналу до прийняття рішень з найважливіших проблем управління та виробництва разом із керівництвом до набуття долі власності, шляхом придбання акцій конкретної організації на пільгових умовах [2].

В рамках визначених вище груп методів, нині винаходяться нові окремі системи і методики стимулювання персоналу.

Напевно, не існує ідеальної і абсолютно справедливої системи стимулювання праці персоналу. Але існують прості правила, які дозволяють будь-якій системі бути більш ефективною і дієвою.

Система мотивації повинна бути: проста і зрозуміла всім, прозора, чесна і публічна, максимально об'єктивно враховувати результати діяльності, кваліфікацію і т. д., прийматися колегіально.

Тільки при дотриманні вищезазначених правил у персоналу компанії формується стійка думка про те, що кожен співробітник має можливість контролювати (в окремих ситуаціях навіть самостійно прораховувати) результати діяльності [3]. У свою чергу, встановлення змісту механізму та інструментів мотивації конкретної організації залежить від мети керівництва і від виду потреб співробітників.

Список використаних джерел:

1. Бурмістров А. Н. Які методи підвищення мотивації персоналу є найбільш дієвими? / А. Н. Бурмістров, Н. В. Газенко // Управління персоналом. – 2002. – № 7. – С. 48–49.
2. Добролюбов Е. А. Система матеріального і нематеріального стимулювання (мотивації) персоналу / Е. А. Добролюбов // Банківські технології. – 2002. – № 3. – С. 41–44.
3. Комаров Е. І. Стимулювання і мотивація в сучасному управлінні персоналом / Е. І. Комаров // Управління персоналом. – 2002. – № 1. – С. 38–41.
4. Гринько Т. В. Оптимизация организационной структуры управления предприятием / Т. В. Гринько // Экономика промышленности. – 2009. – №1. – С. 15–22.
5. Гринько Т. В. Проблеми та перспективи інноваційного розвитку вітчизняних підприємств сфери послуг / Т. В. Гринько // Науковий журнал «Проблеми економіки». – 2015. – №1. – С. 255–260.

К. е. н. Олійник Т. І., Борисенко О.В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ АНТИКРИЗОВОГО ГОСПОДАРЮВАННЯ

Особливістю ринкової економіки є циклічність і повторюваність економічних процесів, які не рідко супроводжуються проявом кризових явищ та нестабільністю. На сьогодні економіка України перебуває в кризовому стані. Результатом цього є різні причини. Втрата позиції на ринку, падіння виробництва, відсутність платіжного балансу, втрата кваліфікованого персоналу та інше складають ряд основних проблем в умовах антикризового господарювання [3].

Підприємства, перебуваючи в такому стані, змушені знижувати витрати на персонал. Для того, щоб передбачити проблеми підприємства в умовах кризи,

потрібно розробити антикризову систему управління підприємством. Слід зазначити, що для подолання кризи і для економічного підйому підприємства, потрібні кваліфіковані і вмотивовані робітники, але вони в час кризи звільняються в пошуках кращих умов і стабільного фінансового доходу.

Перебуваючи у кризовому стані, промислові підприємства мають можливість переходу на новий рівень. Для цього необхідно розробити нові можливості розвитку підприємства. Слід звернути увагу на те, що без персоналу це зробити не можливо, тому дуже важливо правильно реагувати на ситуацію і ефективно діяти в таких умовах.

Підприємства, перебуваючи у кризовому стані, обмежені в матеріальних ресурсах, тому для того, щоб підвищити ефективність роботи, необхідно звернути увагу на мотивацію працівників.

Управління персоналом – це складний процес. Він включає підбір кадрів, аналіз та планування персоналу, навчання та атестацію кадрів, облік співробітників, організацію трудових відносин, створення оптимальних умов для працівників та соціальне забезпечення.

В кризових умовах господарювання, потрібно по перше – зберегти кількість працівників і збільшити продуктивність їхньої праці, по друге – підвищити діяльність працівників. Але на жаль ми бачимо такі проблеми: знижена продуктивність праці, висока плинність кадрів, не має чіткого розподілу праці, дублювання робіт, напружена емоційна атмосфера в колективах [1].

В період кризи потрібно бути чесними і відкритими до співробітників, інформувати їх про реальну сформовану ситуацію, про плани виходу з кризового становища підприємства. Поінформованість працівників про справи підприємства й усвідомлення своєї ролі в ній, сприяють зростанню довіри до керівництва та збільшують підтримку антикризових заходів.

Існує безліч підприємств, керівництво яких вважає, що ефективна мотивація – це правильно вибудована система оплати праці. Насправді це не зовсім так, працівники, які мають лише таку мотивацію стають зацикленими на цьому питанні і говорять про зарплату як про економію коштів за рахунок робітників. Такі ситуації зароджують прискіпливість до керівництва.

Однак, щоб підтримувати трудовий колектив і відособлювати результати їхньої роботи, потрібно розробити такі умови, які будуть мотивувати людину і не знецінювати її працю. Для цього необхідно розробити сприятливу атмосферу за якої результативність повинна уособлюватись і бути визначеною у суспільстві. В період кризи керівництво може взяти на себе відповідальність за проблеми сім'ї підлеглого. Для збільшення мотивації працівників слід застосувати такі нематеріальні методи стимулювання: розвивати культурне життя, підвищувати по посаді, стимулювати робітників вільним часом або гнучким графіком, нагороджувати за досягнення публічно, підвищувати кваліфікацію персоналу, допомагати адаптуватися на підприємстві в такий не легкий для нього час, соціально захищати.

Не менш важливим є моніторинг та оцінка різних чинників для організації доцільної моделі управління. Для цього потрібно застосовувати анкетування, опитування, брати інтерв'ю. Це допоможе удосконалити процес управління людьми, зменшити їх звільнення з підприємства.

На підприємстві в кризовий період дуже важливо мати антикризову програму та ознайомити з нею працівників, створювати організації для виходу з кризи в складі керівництва підприємства і співробітників, сформувати партнерські відносини в середині колективу [2].

Головним чином потрібно вибрати правильні методи для подолання кризи, зосереджуючись на збереженні і підвищенні діяльності персоналу та збільшенні продуктивності праці. Слід чітко розуміти, що ті методи котрі функціонували при стабільному розвитку підприємства не ефективні в період кризи.

При виборі стратегії для подолання кризи, слід зорієнтуватися на збереженні персоналу і збільшенні продуктивності праці, а також важливо, щоб система управління персоналом була гнучкою, стійкою юридично та економічною.

Список використаних джерел:

1. Аніщенко Л. О. Система управління персоналом промислових підприємств в умовах тривалої кризи / Л.О. Аніщенко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – Вип.10. – С. 257–262.
2. Кунденко А. В. Синергетичний підхід до управління персоналом при реалізації антикризової стратегії підприємства / А. В. Кунденко, А. І. Живолуп, В. В. Половецька // Чернігівський науковий часопис. – 2013. – № 1(4). – С. 66–72.
3. Мартинець В. В. Особливості антикризового управління промисловим підприємством / В. В. Мартинець // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Вип. 11. – № 4. – С. 48–51.

К. е. н. Олійник Т. І., Клевцова Н. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ:
НАСЛІДКИ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ**

У сучасній Україні на даний момент існує велика кількість глобальних проблем, це пов'язано з нестабільністю політичної та економічної ситуації країни та порівняно малим терміном її незалежного існування. Тому існує потреба у глибокому дослідженні певних факторів, які негативно впливають на її розвиток та розквіт. Сьогодні, ми пропонуємо звернути загальну увагу на дуже актуальній проблемі – еміграції кваліфікованих кадрів за кордон та розглянути її вплив на економіку України.

Дослідження даного питання є знаходження напрямів його вирішення шляхом вигідної співпраці з іншими країнами, дослідити експертні оцінки та знайти вирішення проблеми яке приведе за собою позитивні зміни в економіці та соціальному житті українців.

З історії ми знаємо, що існувало чотири хвилі еміграції, остання з яких триває й досі. Слід зазначити парадоксальність того факту, що перша хвиля міграції розпочалася на початку 70-х років XIX сторіччя, а четверта вже у період української державності. Головними факторами які спонукали людей виїжджати за кордон, є бідність, соціально-економічна нестабільність та неможливість реалізувати себе на батьківщині. Виходить, майже нічого не змінилося у соціально-економічному становищі українців більше ніж за сторіччя [1]. Це не може не засмучувати, адже Україна перетворилася на постачальника за кордон переважно інтелектуальної, висококваліфікованої та водночас дешевої робочої сили. В країні на державному рівні проблему еміграції вивчає інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи, який веде комплексний аналіз, прогнозує майбутню міграцію та головне, визначає причини переїзду великої кількості людей за кордон. Потреба реалізувати себе професійно, стала найбільш актуальною для освічених фахівців, які змушені виконувати не належну їм працю заради забезпеченого життя.

Рейтинг найбажаніших місць для проживання українців виглядає наступним чином: Канада (40 %), Чехія (37,5 %), Австралія (4 %), Німеччина (3,3 %), США (2,2 %), Польща (2,1 %), Росія (1,5 %). За основу дослідження були взяті запити, що містять в собі слова «еміграція», «постійне місце проживання», і варіації цих слів. Тимур Душко, головний редактор всеукраїнського міграційного видання «Дорожня газета» згідно з запитами які до нього надходять з питань виїзду українців за кордон на заробітки, відзначає, що серед країн які обирають для переїзду українці перші місця займають країни сусіди. На першому місці Росія, далі Польща, в якій існує спеціальна система легалізації українців і завдяки якій близько 60 % емігрантів змогли узаконити своє перебування на території країни. Дослідження, які проводить редакція «Дорожньої газети» говорять про те, що люди зараз зацікавлені в легалізації перебування за кордоном. Якщо раніше ця тенденція була 40 % – легалізовані, а 60 % – ні, то сьогодні – навпаки, основна маса схвалює легалізацію в тих країнах, в яких працює [2].

На противагу негативним наслідкам, існують і позитивні. Основним таким показником з яких гроші, що українські трудові мігранти інвестують в Україну. За експертними оцінками – це близько 19 мільярдів євро на рік, але ці гроші країна отримує втрачаючи найцінніше – свої кваліфіковані трудові ресурси. Вільні та низькооплачувані робочі місця українців на ринку праці займають іммігранти з азійських країн зі стабільним природним приростом населення.

Міжнародна громадська організація українців «Четверта хвиля», співзасновниками якої стала ВГО «Українська взаємодопомога», стала організацією, яка робить значний внесок у поліпшення ситуації з мігрантами шляхом підтримання особистих зв'язків з кваліфікованими фахівцями України, які виїхали за кордон, легальними та нелегальними трудовими мігрантами. МГОУ «Четверта хвиля» спонукає до захисту своїх громадян по всьому світу і до ліквідації в Україні соціально-економічних причин масових переїздів українців в країни Європи. Розроблені були дієві програми з повернення на батьківщину трудових мігрантів які забезпечують відновлення та розвиток генетичного, фізичного та економічного потенціалу українського суспільства. Співпраця з українцями за

кордоном є нагальним питанням, адже тільки власними зусиллями можливо знизити високі показники трудової міграції [3].

Сприяння реєстрації мігрантів у консульських установах України за кордоном, також є одним із ключових напрямків діяльності організації. Передумови для укладання міжнародних угод про тимчасову трудову міграцію наших громадян залежать від легалізації їхнього перебування урядами країн в межах яких і працюють наші громадяни.

Підсумовуючи все вищесказане, можна зробити висновок, що хоча ситуація з трудовими мігрантами в країні не найкраща, але все ж таки для її вирішення створюються певні організації, які наполягають на тому, щоб Україна входила в процес світової міграції на правовій основі. Приймаються міри для регулювання процесів трудової міграції шляхом забезпечення держави від потоків нелегальної міграції з третіх країн. Та головне, гарантування легальним мігрантам інтеграцію за кордон на правовій основі, то це сприятиме поверненню їх до України.

Список використаних джерел:

1. Українська еміграція: причини й наслідки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://veche.kiev.ua/journal/310>
2. Міжнародна громадська організація українців «Четверта хвиля» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.psychonomy.com.ua/ua/chetvertaya-volna>
3. Австрійський бізнес зацікавлений у співпраці з Україною [Електронний ресурс].- – Режим доступу : <http://veche.kiev.ua/news/205331>

К. е. н. Олійник Т. І., Копильченко К. І.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СТРУКТУРА ВИРОБНИЧОЇ СИСТЕМИ – ОСНОВА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

Люди, які об'єднуються для спільної виробничої, громадської, політичної та інших видів підприємницької діяльності, утворюють соціальні системи. У цьому випадку поведінка системи спрямовується і регулюється людьми. Важлива та необхідна сфера людської діяльності – виробництво, являє собою складну багато-

рівневу систему, що включає територіальні промислові комплекси, об'єднання підприємств, підприємства, цехи, дільниці, бригади.

Підприємництво є особливим видом соціальної системи. У цій системі проходять виробничі процеси, під час здійснення яких працівник впливає на предмети праці, за допомогою знарядь праці, перетворюючи їх у кінцевий продукт.

Виходячи з цього, виробнича система – сукупність елементів і підсистем, спроектованих і побудованих для виготовлення і випуску промислової продукції або інших видів матеріальних благ.

У загальному, систему виробництва можна зобразити у вигляді схеми «витрати – переробка – випуск», яка функціонує за принципами аналізу, планування і контролю і регулюється управлінськими інструментами [1, с. 54].

Елемент можна розглядати як просту систему, яка не підлягає розчленуванню на даному рівні дослідження. Елементами (складовими компонентами) виробничої системи є матеріальні об'єкти (предмети праці та знаряддя праці, праця, а також організація та технологія виробництва), а також люди, які на них впливають.

Елементи об'єднуються в комплекси, які є частинами системи і підкоряються цій системі. Такі комплекси називаються підсистемами. У виробничій системі виділяються підсистеми: соціальна, виробничо-технічна, інформаційна. У всіх виробничих системах виділяються підсистеми: керуюча і керована.

Виробнича системи будь-якого рівня і ієрархії підприємств включає такі види ресурсів [2, с. 123]:

1. Технічні ресурси: специфічні ознаки виробничого інвентарю, обладнання, основних та допоміжних матеріалів та ін.
2. Технологічні ресурси: наявність унікальних конкурентоспроможних ідей та висока гнучкість технологічних процесів.
3. Кадрові ресурси: наявність кваліфікованого складу працівників, їх здатність підлаштовуватися до зміни цілей виробничої системи підприємства.
4. Ресурси організаційної структури системи управління: гнучкість керуючої системи підприємства, швидкість здійснення керівних процесів.
5. Просторові ресурси: особливості території підприємства та виробничих приміщень, комунікації підприємства, та наявність можливостей для розширення.

6. Інформаційні ресурси: інформація про виробничу систему і зовнішнє середовище підприємства, можливості до підвищення її достовірності та розширення меж.

7. Фінансові ресурси: стан та ліквідність активів підприємства, наявність кредитних ліній та ін.

Кожен із цих видів ресурсів являє собою важливу складову виробничої системи для досягнення поставлених цілей. Це значить, що, маючи в розпорядженні ті чи інші засоби виробництва, виробничі приміщення, кадри з певними характеристиками, споруди, виробнича система підприємства здатна в тій чи іншій мірі задовольняти мінливі запити та потреби потенційних покупців.

Якість виробничої системи зазвичай знаходить вираження в ефекті синергії, який проявляється в тому, що результат функціонування системи в цілому значно вище, ніж сума одиничних результатів окремих елементів (складових системи). На практиці це показує, що з одних і тих самих елементів можна отримати системи з різними або однаковими властивостями, але різного рівня ефективності залежно від того, як будуть взаємодіяти ці елементи пов'язані між собою, тобто, як буде організована система в цілому.

Виробнича система визначається еволюцією, поведінкою і набором наявних структур. Структура виробничої системи визначається складом і взаємодією її елементів та підсистем.

Сутність управління підсистемами в рамках виробничої системи організації наступна: необхідно розробляти і втілювати стратегію і плани роботи підприємства; формувати і впроваджувати операційну систему, виробничі процеси, приймати рішення про територіальному розміщенні ресурсів і потужностей; прогнозувати і контролювати актуальний стан всієї системи [3, с. 46].

Отже, результативність системи виробництва залежить від того, наскільки доцільно використовують наявні на підприємстві ресурси (сировину і матеріали, працю, капітал, та ін.) з урахуванням підприємницької діяльності та особливостей зовнішнього економічного середовища.

Список використаних джерел:

1. Фатхутдинов Р. Л. Организация производства : учеб. / Р. Л. Фатхутдинов – М. : ИНФРА-М, 2000. – 480 с.
2. Петрович Й. М. Організація виробництва : підруч. / Й. М. Петрович, Г. М. Захарчин. – Львів : Магнолія плюс, 2006. – 400 с.
3. Гончаров В. М. Формування стратегії управління розвитком промислового підприємства на основі показників ефективності : монографія / В. М. Гончаров, М. В. Макаренко, В. Ю. Припутень. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. – 136 с.

К. е. н. Олійник Т. І., Лебідь К. П.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

КОРПОРАТИВНА КАДРОВА ПОЛІТИКА ПАТ «УКРТЕЛЕКОМ»

Останні роки в економіці України все частіше на підприємствах замислюються над побудовою корпоративної політики, як важливого чинника забезпечення ефективної діяльності. Під корпоративною політикою підприємства розуміють «систему організаційно-економічних, правових, соціальних й управлінських відносин між економічними суб'єктами, інтереси яких пов'язані з діяльністю та розвитком підприємства» [1, с. 74]. Основними складовими елементами корпоративної політики підприємств є корпоративна культура, кадрова корпоративна політика та корпоративна соціальна відповідальність.

Ефективна кадрова корпоративна політика не тільки виступає ключовим елементом корпоративної політики, а й важливою умовою успішної результативної діяльності підприємства в цілому. Особливої актуальності це набуває у сучасних умовах стрімкого науково-технічного прогресу, який прискорює процеси «старіння» фахових знань та професійних навичок.

Кадровою корпоративною політикою прийнято вважати «сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання» [2, с. 66].

Побудова кадрової політики як частини загальної корпоративної політики підприємства дозволяє формувати кадровий потенціал на основі персоналу, що розуміє корпоративну ідеологію, цінності, принципи, норми, правила

функціонування організації, що задовольняє особисті цінності людини, сприяє розумінню її поведінки і полегшує управління нею. В такому випадку корпоративна кадрова політика націлена на об'єднання персоналу у спільну команду однодумців, створення позитивного морально-психологічного клімату у трудовому колективі, залучення на підприємство висококваліфікованих, талановитих фахівців.

Адаптація вищенаведеного підходу до роботи ПАТ «Укртелеком», дає змогу показати, що у товаристві застосовується відкрита кадрова політика, особливістю якої є прозорість для потенційного працівника, який може розпочати роботу з посади будь якого рівня і досягти кадрового росту за умови відповідності кваліфікації та досвіду роботи.

Особливість кадрової політики ПАТ «Укртелеком» полягає у наступному:

- орієнтація на залучення на роботу висококваліфікованих фахівців;
- запровадження ефективної системи підвищення кваліфікації і фахової компетентності, професійного зростання персоналу;
- здійснення формування культури праці на основі вдосконалення системи її управління та підвищення відповідальності працівників за виконану роботу;
- просування філософії здорового способу життя.

Особливої уваги в рамках кадрової політики підприємства заслуговує програма співпраці з навчальними закладами щодо підготовки та підбору майбутніх фахівців. В рамках цієї програми студенти та випускники профільних вищих навчальних закладів мають можливість стажування та подальшого працевлаштування на підприємстві.

Стажування проходять у форматі майстер-класів, які проводять менеджери середньої ланки та внутрішні тренери, що дає змогу майбутнім фахівцям отримати практичні знання у сфері управління проектами, маркетингу, фінансів та інших важливих для підприємства напрямках [3].

Працевлаштування молоді з одного боку є проявом соціальної відповідальності в рамках корпоративної культури підприємства з іншого боку використання конкурентних переваг випускників спеціалізованих навчальних закладів, що проявляються у нестандартному мисленні, мобільності, гнучкості, схильності до нововведень та змін, орієнтації на розвиток, кар'єрне зростання.

Корпоративна політика ПАТ «Укртелеком» потребує постійного вдосконалення та усунення недоліків, в тому числі в частині корпоративної кадрової політики. Проте на сьогоднішній день на підприємстві досить недосконалою є система стимулювання та мотивації персоналу, що потребує розробки дієвого обґрунтованого механізму мотивації персоналу, націленого на збільшення продуктивності праці та підвищення конкурентоспроможності підприємства. Так сучасні мотиваційні механізми повинні «враховувати інтереси працівників, їх бажання, підвищувати продуктивність їх роботи та заохочувати прояву ініціативи» [4].

З метою побудови ефективного механізму мотивації на ПАТ «Укртелеком» необхідно поширити ті програми та заходи мотиваційного характеру, які застосовують на інших підприємствах Групи СКМ, а саме: запровадження системи оплати праці на основі грейдів, медичне страхування працівників за рахунок компанії, застосування особистого соціального пакету на основі підбору пільг, які властиві особисто працівникові та його родині, поширення на працівників ПАТ «Укртелеком» програми профілактики серцево-судинних захворювань, організація транспортних перевезень працівників, організація харчування на підприємстві, та інші.

Таким чином запровадження дієвого механізму мотивації персоналу дозволить вдосконалити кадрову корпоративну політику ПАТ «Укртелеком», що сприятиме підвищенню ефективності діяльності підприємства в цілому.

Список використаних джерел:

1. Кудря Я. В. Корпоративна політика / Я. В. Кудря // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2010. – № 56. – С. 73–80.
2. Стрехова С. В. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, механізми та інструменти реалізації / С. В. Стрехова // Економічний часопис–XXI. – 2012. – № 34. – С. 66–70.
3. Офіційний сайт ПАТ «Укртелеком» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrtelecom.ua>
4. Рубцов А. Роль мотиваційного механізму підвищення продуктивності праці персоналу в рамках реалізації кадрової політики на підприємстві [Електронний ресурс] / А. Рубцов, А. Погребняк. – Режим доступу : <http://ape.fmm.kpi.ua/article/view/41663>

К. е. н. Олійник Т. І., Литвиненко В. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ОСНОВНІ ВИРОБНИЧІ ФОНДИ ПІДПРИЄМСТВ ЖКХ:
СУЧАСНИЙ СТАН ТА ДЖЕРЕЛА ОНОВЛЕННЯ**

Ефективність діяльності підприємств міського господарства безпосередньо не впливають на можливості виходу нашої країни на високі позиції в світовому соціально-економічному просторі, але забезпечення населенню комфортного життя у гідних умовах є важливим завданням сучасності. На регіональному та місцевому рівнях зазначене завдання покликано виконувати підприємства різного профілю, поєднанні у житлово-комунальний комплекс. На сьогодні підприємства житлово-комунального господарства здебільшого збиткові, їх діяльність невпорядкована і викликає велику кількість нарікань, значна частка яких є об'єктивними й справедливими. Однією з важливих проблем є недосконалість техніко-технологічної бази галузі, а саме високий рівень морально-фізичного зносу ОВФ, що призводить до функціонування в режимі аварійних й надзвичайних ситуацій та обумовлює низьку якість продукції та обслуговування. Отже, пошук шляхів вдосконалення техніко-технологічної бази підприємств ЖКХ набуває актуального характеру.

В Донецькому регіоні основним постачальником послуг водопостачання є комунальне підприємство «Вода Донбасу», одним із структурних підрозділів якого є Селидівське виробниче управління водопровідно-каналізаційного господарства, основною метою діяльності якого є господарське і питне водопостачання фізичних та юридичних осіб, очищення господарських, промислових та побутових стічних вод. Діяльність підприємства – збиткова, чистий збиток складав у 2016 р. – 14,4 млн грн, у 2015 р. – 20,0 млн грн, у 2014 р. – 17,6 млн грн, у 2013 р. – 13,9 млн грн [1].

Проведений аналіз стану, структури, руху, ефективності використання основних виробничих фондів Селидівського ВУВКГ КП «Вода Донбасу» за 2013–2016 роки показав, що у структурі загальної вартості основних виробничих фондів найбільшу частку (65,2–66,2 %) склали інженерні споруди. Будівлі

нежитлового призначення мали частку від 15,7 до 16,3 %. Найменшу частку в загальній вартості основних виробничих фондів склали машини і обладнання (0,7–1,6 %).

На підприємстві спостерігається вкрай низькі темпи оновлення ОВФ (1–3 %), коефіцієнт вибуття ще нижче – 0,027–0,52 %. Коефіцієнти приросту склали 0,01–0,027, що свідчить про незначний, але все ж таки приріст ОВФ. На підприємстві склалась ситуація за якої відбувається нагромадження застарілих основних фондів.

Високий рівень зносу характеризують значення коефіцієнт зносу основних виробничих фондів, який дорівнює на підприємстві 83–84 %, відповідно придатність основних фондів складає 16–17 %. На кінець 2016 року на підприємстві 43 % основних виробничих фондів складало обладнання віком понад 20 років, 32 % – віком від 10 до 20 років, 25 % – віком від 5,5 до 10 років, що підтверджує тенденцію старіння ОВФ підприємства.

Показники ефективності використання основних фондів, зокрема коефіцієнти фондівіддачі та фондоємності, мають позитивну динаміку за рахунок зменшення середньорічної вартості ОФ та збільшення суми валового доходу, але рентабельність ОВФ має від'ємне значення, що є наслідком збиткової діяльності підприємства.

Отже, на Селидівському ВУВКГ КП «Вода Донбасу» існує потреба в оновленні ОВФ. З усіх виробничих об'єктів водопровідно-каналізаційних господарств найбільше потребують відновлення мережі водопостачання та водовідведення, від стану яких суттєво залежить якість надання послуг. Це в свою чергу потребує пошуків джерел фінансування капітальних вкладень.

В наукових літературних джерелах зазвичай виділяють три основних джерела фінансування вкладень в основні виробничі засоби: власний капітал (статутний фонд, спеціальні фонди, амортизаційний фонд, нерозподілений прибуток, тощо), позиковий довгостроковий капітал (банківські кредити), фінансовий лізинг [2]. Залучення довгострокових банківських кредитів та оновлення ОВФ через лізингові угоди є досить проблематичним для більшості українських підприємств ЖКХ. За умов збиткової діяльності та як наслідок відсутності

прибутку і спеціальних грошових фондів, чи не єдиним власним джерелом фінансування оновлення ОФ є амортизаційний фонд.

За даними Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, основним джерелом інвестицій у 2016 році, як і впродовж попередніх років була амортизація в обсягах, що передбачені структурами тарифів. Так в 2016 р. із загальної суми інвестицій в галузі, яка складала 635,5 млн грн, 78 % профінансовано за рахунок амортизаційних відрахувань, у 2015 р. – 74,7 %. Позитивною тенденцією можна вважати збільшення як загальних обсягів інвестування (в 2016 р. порівняно з 2015 р. більш ніж на 95 млн грн, або на 17,7 %) так і суми фінансування за рахунок амортизації (в 2016 р. порівняно з 2015 р. більш ніж на 90 млн грн, або на 22,5 %) [3]. Таким чином, основним джерелом оновлення та модернізації техніко-технологічної бази Селидівського ВУВКГ КП «Вода Донбасу» на сьогодні є амортизаційний фонд, отже подальші дослідження слід спрямовувати на розробку та економічне обґрунтування пропозицій направлених на вдосконалення амортизаційної політики підприємства.

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт КП «Компанія «Вода Донбасу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.voda.dn.ua>
2. Завора Т. М. Перспективні напрями оновлення основних засобів підприємства у системі підвищення його конкурентоспроможності / Т. М. Завора, О. І. Григоришина // Наука і економіка. – 2013. – №4(32). – Т.1 – С. 68–74.
3. Звіт про результати діяльності Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, у 2016 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nerc.gov.ua/data/filearch/Materialy_zasidan/2017/berezen/30.03.2017/p25_30-03-2017.pdf

К. е. н. Олійник Т. І., Онипенко Ю. Є.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Соціальний розвиток підприємства – це процес якісного удосконалення соціальної складової життєдіяльності персоналу, яке забезпечується власними зусиллями та діями керівництва підприємства, яке функціонує з дотриманням законодавства на принципах соціально-орієнтованого господарювання. Управління

персоналом є один з ключових аспектів успіху підприємства. На досліджуваному підприємстві «Дніпропетровський агрегатний завод», є різні підрозділи, що відповідають за соціальну складову життя робітників. Головним із таких підрозділів на підприємстві «ДАЗ» є профспілкова організація. Основними напрямками в роботі профспілкової організації є: складання, прийняття та контроль за виконанням колективного договору; контроль за дотриманням відповідних умов праці та виконанням правил техніки безпеки; забезпечення збереження прав трудящих при скороченні та звільненні, проведення роботи з медичного страхування працівників підприємства; надання матеріальної допомоги членам профспілки та їх сім'ям, розподіл пільгових путівок в санаторно-курортні установи і оздоровчі дитячі табори; організація і проведення культурно-масових і спортивних заходів.

Управління соціальним розвитком підприємства – комплекс методів, засобів, процедур, що допомагають вирішувати проблеми трудових колективів на основі наукового підходу, знань закономірностей протікання соціальних процесів, обґрунтованих аналітичних розрахунків та перевірених на практиці соціальних нормативів. Представляє собою координаційну систему наперед обдуманого, розпланованого і комплексного впливу на соціальну сферу, з використанням різноманітних чинників [1]. Управлінський вплив на соціальні процеси в роботі підприємства ґрунтується на обов'язковому урахуванні характеру зв'язку між цілями основної (господарської) діяльності підприємства, її виробничо-технічними та економічними параметрами.

З усіх ресурсів підприємства – основними є фінансові ресурси, технології, устаткування і персонал. На підприємстві працюють люди, а вони дуже чутливі до найменших змін в розвитку та функціонуванні підприємства, настроях і стилі роботи керівництва. Управління персоналом необхідно розглядати як систему, що включає усі аспекти управління, які тісно пов'язані з мотивацією персоналу. Для того, щоб ефективно використати наявні у розпорядженні підприємства ресурси, слід створити для людей такі умови, в яких їм хотілося б працювати з користю для себе, підприємства та суспільства в цілому [2, с. 58]. На АТ «ДАЗ» значну увагу приділяють соціальній складовій, тому на постійній основі діє профспілкова організація та відділ молоді, що дозволяє урізноманітнювати

робочі будні працівників даного підприємства. Слід відзначити, що на підприємстві організуються спортивні та творчі конкурси, випускається щотижнева газета, діють оздоровчі табори та бази відпочинку.

Метою соціальної політики АТ «ДАЗ» є:

- забезпечення гідних умов праці і відпочинку для працівників;
- реалізація умов безпеки працівників на виробництві;
- задоволення потреб робітників;
- зміцнення здоров'я і зростання тривалості життя працівників.

Головною ціллю соціальної політики підприємства є реалізація концепції гідної праці та підвищення якості роботи трудового колективу, досягнення збалансованого розвитку, при якому показники відтворення людського капіталу та задоволення потреб населення мають позитивну динаміку при врахуванні балансу між розподіленими в часі ресурсами і цілями соціального розвитку. Соціальний розвиток підприємства відбувається в разі глибокої модернізації виробничого процесу, в результаті якої якісно змінюються склад і система робочих місць так, що з'являється потреба в працівниках з більш високим рівнем професійних знань, загальної культури та творчим потенціалом [3]. На АТ «ДАЗ» надається можливість підвищити робітничі навички та здобути підвищення кваліфікації за допомогою додаткових курсів.

Розвиток підприємства залежить від якісного соціального управління і спрямований на задоволення потреб працюючих на ньому людей, найголовніше завдання полягає в забезпеченні працівників підприємства належними умовами праці і побуту. Соціальне середовище взаємозв'язане з технічною і економічною сторонами функціонування підприємства та складає разом з ними єдине ціле.

Отже, актуальність цієї теми спричинена найважливішим значенням персоналу, як основного ресурсу підприємства, що значною мірою окреслює успіх всієї його діяльності. Все більше працедавців розуміють важливість соціальної складової, і без якісного управління ним, підприємство ніколи повною мірою не реалізує свого наміченого плану та не досягне найефективнішого розвитку.

Тому можна зробити висновок, що управління соціальним розвитком підприємства є однією з актуальних задач соціального управління як найважливішої

функції суспільства. Хоча рішення цієї задачі здійснюється на мікрорівні, його результати вносять істотний внесок в досягнення макросоціальних цілей. Управління соціальним розвитком підприємства є важливим напрямком соціальної політики, оскільки забезпечує прямий зв'язок трудового внеску працівників і можливостями задоволення їх соціальних потреб, істотно пом'якшуючи проблему соціальної нерівності, зменшуючи загальну соціальну напруженість.

Список використаних джерел:

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. [Електронний ресурс] / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/104/7097.html>
2. Варданян И. С. Исследования системы управления мотивацией персонала / И. С. Варданян // Управление персоналом. – 2005. – №15. – С. 58.
3. Соціальний розвиток колективу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://studopedia.com.ua/1_215237_sotsialniy-rozvitok-kolektivu.html

К. е. н. Олійник Т. І., Пушкова Е. Е.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ І ЇЇ РОЛЬ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Формування програм корпоративної соціальної відповідальності та її важливого впливу на фінансове становище підприємств з часом стає все актуальнішим, тому для дослідників необхідно приділяти підвищену увагу цій темі. Для України дане поняття виникло не так давно і поки не отримало належного розвитку. Актуальність проблеми корпоративної соціальної відповідальності пов'язана з процесом глобалізації ринку, в умовах якого компанії вимушені шукати нові способи збільшення ринкової долі та диференціації виробництва і послуг.

Проблеми корпоративної соціальної відповідальності досить актуальні, потрібні матеріальні та мотивуючі можливості для підтримки, супроводження та підвищення рівня життя населення. Основною причиною підвищення уваги до розвитку соціальних факторів та функцій підприємницької спільноти служить

досконалий аналіз традиційних стандартних поглядів на концепцію соціально-економічної політики у сфері розширення кола суб'єктів соціальної політики. В повній мірі скорочується втручання державної влади в вирішення багатьох соціально-економічних проблем.

Головним у діяльності підприємств у сфері ведення соціальної політики є системність, відкритість, недопущення конфронтації, значимість. Підприємства, які дотримуються даних положень, мають певні матеріальні труднощі. Це пояснюється тим, що, для того, щоб впровадити принципи корпоративної соціальної відповідальності, управлінню необхідно велика кількість ресурсів, сил і часу.

Сьогодні, українському бізнесу, а особливо малим та середнім підприємствам, зазвичай бракує чіткого розуміння і свідомого сприйняття того, що соціальна відповідальність бізнесу – це не щось виняткове, а норма, яка є суттю самого бізнесу. Він не може існувати і діяти окремо від соціуму, оскільки є частиною суспільства. Якщо розглядати корпоративну сферу як єдине ціле, то наявність соціо-еколого-економічних зв'язків визначає не тільки розвиток різних сфер, але й всього суспільства в цілому. Держава та корпоративний сектор несуть відповідальність за добробут суспільства в цілому. [1]

Соціальна політика підприємств впливає на тип управління, методи керівництва та роботу менеджерів. Вона носить системний характер і виникає на підприємствах, які спрямовані на розробку такої стратегії. Нам потрібно залучити в заходи соціального та благодійного характеру весь колектив – від топ-менеджерів до обслуговуючого персоналу. Для менеджерів підприємств соціальна політика – це не тільки звітність, але й нові управлінські методи, коли будь-яке рішення приймається з урахуванням економічного, соціального та екологічного впливу. Однак цю проблему вирішують не всі підприємства, які могли би розробляти і застосовували дану стратегію та дотримувалися такого курсу, хоча така практика на сьогодні необхідна і її слід впроваджувати для майбутнього підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Ця робота має розпочатися з підвищення корпоративного іміджу, так як в сучасній економіці цей пункт важливіший за зростання фінансових результатів,

оскільки призведе до фінансової вигоди, а для портфельних інвесторів цей показник – один з найважливіших. [2]

Все це поки що не завжди зустрічається на українських підприємствах, причина головним чином пов'язана з тим, що український бізнес ще не досяг рівня розуміння та усвідомлення всієї повноти своєї соціальної корпоративної відповідальності, в тому числі і що стосується спектру екології. Підприємства надають перевагу платити штрафи за негативний вплив на навколишнє середовище, а не впроваджувати технології для удосконалення щодо його збереження. Для більшої частини крупного бізнесу та великих промислових підприємств розвиток корпоративної соціальної відповідальності за міжнародними стандартами стане великим кроком вперед і допоможе привести до істотного зростання капіталізації.

Принципи соціальної відповідальності та принципи розвитку підприємства в загальному розумінні практично протилежні. Головне завдання будь-якого підприємства – отримання прибутку, а соціально відповідальні підприємства у свою чергу на добровільній основі реагують на різні проблеми суспільства, запроваджуючи соціальні інвестиції, що в свою чергу потребує значних витрат. Однак, реалізуючи концепцію соціальної відповідальності, підприємство ставить за мету максимальне збільшення вкладу в стійкий розвиток, під яким розуміється процес, що дозволяє задовольнити потреби нинішнього покоління [3].

Список використаних джерел:

1. Серєгіна А. С. Социальная ответственность бизнеса: проблемы формирования в Украине [Електронний ресурс] / А. С. Серєгіна// Sustainable Business. – Режим доступу: <http://www.csrjournal.com>
2. Маршавін Ю. М. Соціально-відповідальне підприємництво як чинник розвитку ринку праці України / Ю. М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2009. – №4. – С. 8–10.
3. Деліні М. М. Проблеми реалізації корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах України / М. М. Деліні // Політика корпоративної соціальної відповідальності в контексті сталого соціально-економічного розвитку : І Міжнар. наук.-практ. конф., 5–6 грудня 2013 р. : тези доповідей. – Донецьк : ДонДУУ, 2013. – С. 63–64.

К. е. н. Олійник Т. І., Русс Д. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ВУГІЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

В економіці України базовою галуззю є вугільна промисловість, яка виконує функцію розвідки і видобутку вугілля. В залежності від постійності її роботи, визначається стабільність галузей, які співпрацюють з нею, а саме електроенергетики та металургії, а також постачання палива та енергії житлово-комунальному сектору країни. Більшість покладів кам'яного вугілля нашої країни розташовані в основному у Донецькому, Дніпровському та Львівсько-Волинському басейнах. Окрім того, поклади вугілля знаходяться в межах Полтавської, Харківської областей та Рокосовському і Ільницькому родовищах Закарпатської вугленосної площі. Україна посідає восьме у світі та перше місце в Європі за геологічними запасами вугілля [1].

Вихідна продукція вугільної промисловості постачається для потреб електроенергетики, яка складає майже 38 % від загального обсягу поставок, для населення близько 11 %, коксохімії 22 %, житлово-комунальних підприємств 3 % та інших споживачів [2].

Останнім часом виник дисбаланс між значенням вугільної галузі і її технічно-економічним станом в якому вона зараз знаходиться. Загальний обсяг видобутку у 2014–2017 рр. скоротився на 50 % (в т ч. антрациту на 90 %). Україна перестала бути експортером вугілля. Головними факторами, які вплинули на початок виникнення кризових явищ у вуглевидобувній галузі, це знос основних фондів, експлуатація шахт понад 50 років, малий рівень капіталовкладень та інвестицій, значне підвищення рівня боргу перед бюджетом та заробітній платі.

На сьогодні недостатність фінансування вугільної галузі не дозволяють у повній мірі забезпечити переобладнання та ремонт виробничих потужностей вугільних підприємств, а також освоєння нових територій, які містять значні об'єми покладів вугілля та стабілізацію екологічного середовища в регіоні.

Крім того, це підсилюється військовими діями на сході країни, внаслідок чого виникло скорочення видобутку вугілля з Донбаського басейну, пошкодження

шахтного фонду. З'явилися значні зміни і в організації роботи вугільних підприємств, пов'язаних із скасуванням дотацій на видобуте вугілля та оновлення концепції ціноутворення на продукцію даної галузі.

Руйнація шахт та залізничної інфраструктури спричинили пошкодження виробничих сполучень «вугілля-електроенергія». Це спонукало недостатку кількості вугілля на підприємствах теплової електрогенерації, і породжує дисбаланс роботи всієї енергосистеми України, що в свою чергу провокує спад генеруючої потужності. Зараз майже половина ТЕС в Україні потерпають від гострого дефіциту вугілля. Особливе занепокоєння викликає дефіцит вугілля антрацитової групи. Внаслідок зменшення власного вуглевидобувного виробництва Україна повинна збільшувати його імпорт. Восени 2014 року Україна змушена була імпортувати вугілля з Південно-Африканської Республіки та Російської Федерації [3].

Немаловажне місце займають і вирішення соціальних проблем, як одного із фактору стабільної роботи вугледобувної галузі. Так лише за рахунок виплат заробітної плати шахтарям низькорентабельних, або навіть збиткових шахт, не призводить до розв'язання проблем розвитку вуглевидобувної галузі. Адже ця проблема потребує значних капіталовкладень у розвиток та підвищення потенціалу самої галузі, а не тільки за рахунок погашення заборгованостей із заробітної плати.

Попри це, існують доволі вагомні причини вважати, що на сьогоднішній день фінансово-економічний механізм державного сектору вугільної галузі України у своїй основі є тимчасовим, перехідним. Доказом цьому є те, що Міністерство енергетики та вугільної промисловості оприлюднило план модернізації вугільної галузі.

Зміни і новий підхід розв'язання проблем у вуглевидобувній галузі вкрай необхідні. В Україні знаходиться велика кількість шахт, які при їх модернізації та реструктуризації мали б змогу приносити прибуток, розвиватися і бути конкурентоспроможними. Можливий шлях виходу з вугільної кризи – це підвищення інвестиційної привабливості підприємств вугільної промисловості. Але для інвесторів принциповими є питання встановлення правил взаємодії з державою та ефективно діюче законодавство.

Оновлений план підвищення розвитку вугільної промисловості України має на меті підвищення рівня видобутку вугілля, одночасно із абсолютним виведенням шахт до бездотаційності. В найближчі роки планується впровадити цілковиту заміну антрациту на електростанціях вугіллям газової групи. В планах до 2019 року повністю призупинити спалювання на ТЕС антрациту. Шахти, що мають великі запаси вугілля, повинні бути модернізовані та переобладнані. Запаси вугілля, де майже вичерпано, і де перспектива розвитку відсутня, постає необхідність створювати індустріальні парки [4].

Отже, головною метою нової концепції є легалізація низки непопулярних та негативних для вугільної галузі ключових процесів: завершення приватизації державних шахт, закриття збиткових та концентрація в одних руках дотаційних коштів.

Список використаних джерел:

1. Вугільна промисловість України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki>
2. Вугільна промисловість України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://studentu5.com/index.php?work=632>
3. Вугільна промисловість України в умовах гібридної війни. Аналітична записка – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/1890>
4. Жебрівський П. Нова концепція розвитку дозволить до кінця 2017-го вивести 70 % шахт на беззбитковість [Електронний ресурс] / П. Жебрівський // Цензор. НЕТ. – Режим доступу : http://ua.censor.net.ua/news/442738/nova_kontseptsiya_rozvytku_dozvolyt_do_kintsya_2017go_vyvesty_70_shaht_na_bezzbytkovist_jebrivskyyi

Д. филос. н. Павлова Т. С., к. э. н. Павлов Р. А.

Днепровский национальный университет имени Олеса Гончара (Украина)

РОЛЬ МОРАЛЬНЫХ ЭМОЦИЙ В СОЦИАЛЬНЫХ ДИЛЕММАХ ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ АГЕНТАМИ

С тех пор как один индивид взаимодействуют с другими, наш личный интерес почти автоматически входит в конфликт с интересами других или в более общем плане – с коллективными интересами. Действительно, даже в тех случаях, когда взаимодействие должно быть обоюдновыгодным, почти всегда существуют

способы «перетянуть одеяло на себя». Например, когда осуществляется обмен с другим человеком, переговоры являются процессом, который позволяет разным сторонам заявлять о своих стремлениях и отстаивать собственные интересы. Помимо этого, в ходе осуществления обмена, даже при наличии договора, нередко имеется возможность у одной из вовлеченных сторон, обманывать другую сторону в личных целях. Кроме того, во время сотрудничества или совместной работы часто можно извлечь выгоду из вкладов других индивидов, следовательно имеется экономический стимул попытаться извлечь выгоду от наличия таких внешних факторов. Также по своей природе некоторые ситуации усугубляют масштабы такой внутренней дилеммы. В экономической литературе такие ситуации называют социальными дилеммами, в том числе известная «Дилемма заключенного», применяемая в широкой области социальных наук (экономика, психология, философия, социология).

Вопрос о социальных дилеммах можно рассматривать в контексте способности экономических агентов сотрудничать. Сотрудничество – одна из важнейших основ эволюции рода человеческого, и даже сейчас оно является одним из условий, необходимых для выживания человека как вида. Таким образом, для решения многих глобальных проблем, с которыми сталкивается и/или столкнется человеческая цивилизация, необходимо приложить совместные усилия. Речь идет об экологических проблемах (переработка отходов; парниковый эффект и т. п.), проблемах здравоохранения (финансирование системы здравоохранения, сокращение вредных веществ в продуктах питания и т. п.), а также проблемах контроля над миграцией. В целом, сотрудничество между индивидами является одним из необходимых условий для успеха любого совместного проекта – будь то профессиональный, общественный или личный.

Тем не менее, эгоистичная природа, которая характеризует любого человека, о которой упоминает Адам Смит в работах «Исследование о природе и причинах богатства народов» [10] и «Теория нравственных чувств» (1759) [11] может быть препятствием для сотрудничества в рамках групп экономических агентов. Таким образом, в экономических науках в том числе в теории игр, изначально считается, что при социальных дилеммах невозможно какое-либо сотрудничество

по причине того, что индивидуумы являются не просто рациональными, но прежде всего эгоистичными.

Однако, люди существа социальные, и никто не в состоянии выжить в одиночку, поэтому необходимо, чтобы они могли мирно взаимодействовать и общаться друг с другом. Адам Смит, в своей более ранней и менее известной большому числу современных экономистов работе «Теория нравственных чувств» [11] указывает на то, что сотрудничество между индивидуумами становится возможным благодаря симпатии, т. е. эмоциональному процессу, который можно сравнить с формой сопереживания, благодаря чему люди могут разделять чувства других. Симпатия, по мнению Адама Смита [11], также допускает определенную моральную близость между двумя людьми с одновременным признанием чувств друг друга. Симпатия также представляет собой взаимное эмоциональное обязательство, помогающее индивидуумам координироваться и находиться в согласии, что придает ей центральную роль в социальных отношениях. Такая способность сопереживать другим представляется одной из основ сотрудничества благодаря желанию получать еще больше любви посредством положительных эмоций, возникающих у одних индивидуумов при просоциальном поведении других.

Относительно недавнее возникновение экспериментальной экономики и социальной психологии дало возможность проверить с научной точки зрения поведение индивидов при социальных дилеммах, представленных в виде экономических игр «Дилемма заключенного», «Ультиматум», «Диктатор», а также «Игра на создание общественного блага», и позволило установить, что сделанные согласно классической модели прогнозы, опровергаются теорией игр [5]. Такие разные результаты привели некоторых ученых к пересмотру традиционного представления об экономическом поведении людей и постановке вопроса о том, что делает возможным сотрудничество между экономическими агентами в некоторых особых ситуациях.

Сохраняя традиционные рамки рациональности, модели от поведенческой экономики предполагают, что эгоистичная мотивация не является единственной существующей в процессе принятия управленческих решений экономическими

агентами. Скорее всего, данные модели учитывают множество мотиваций, которые могут меняться в зависимости от содержания конкретного решения и личности экономического агента. Таким образом, в социальном взаимодействии помимо материального эгоистичного благополучия в научной литературе были приняты во внимание дополнительные мотивации, такие как:

- 1) справедливость и правота [6];
- 2) соображения взаимности и обоюдности между индивидуумами [9] (в сочетании с ролью ожиданий и намерений);
- 3) доход (в широком понимании), который получают индивидуумы при соблюдении социальных и моральных норм в обществе [3];
- 4) альтруизм и «страсть дарить» [4];
- 5) наличие социальной связи между экономическими агентами [7].

Такое расширение источников удовлетворения индивида, путем включения разнообразных мотиваций дало возможность строить реалистичные модели экономического поведения. Условно, совокупность данных дополнительных мотиваций действуют на основе способности к эмпатии (или сочувствию, по Адаму Смиту) экономических агентов, а также благодаря появлению определенных чувств и эмоций [1; 2], которые свойственны людям в контексте увеличения их шансов на выживание, делая возможным социальное сотрудничество. В частности, выделяют группу моральных эмоций [8], связанных с положительным развитием жизни в обществе. Среди них рассматривают возмущение (праведный гнев), вину, стыд, отвращение (моральное), благородство, восхищение и благодарность. Каждая из рассматриваемых эмоций играет особую роль у экономических агентов в процессе принятия управленческих решений. Моральные эмоции дополняют друг друга, чтобы индивидуумы могли адаптировать свое экономическое поведение в зависимости от конкретного содержания социальной ситуации.

На наш взгляд, в данном контексте особое место занимает моральная эмоция благодарности. Во-первых, поскольку она содействует принятию просоциальных управленческих решений, во-вторых, играет особую роль в развитии межличностных отношений, в-третьих, способна быть источником материального благополучия экономических агентов.

Список использованных источников:

1. Петражицкий Л. И. Акции. Биржевая игра и теория экономических кризисов. Об акционерном деле и типических ошибках при оценке шансов неизвестной прибыли / Л. И. Петражицкий. – СПб. : ЛЕНАНД, 2016. – 320 с. (Original work published in 1911).
2. Петражицкий Л. И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности / Л. И. Петражицкий. – СПб. : Лань, 2000. – 608 с. (Original work published in 1907).
3. Akerlof, G. A. (1980). A theory of social custom, of which unemployment may be one consequence. *Quarterly Journal of Economics*, 94(4), 749-775.
4. Andreoni, J. (1989). Giving with Impure Altruism: Applications to Charity and Ricardian Equivalence. *Journal of Political Economy*, 97(6), 1447-1458.
5. Camerer, C., & Ho, T.-H. (2015). Behavioral game theory, experiments and modeling. In H. P. Young & S. Zamir, (Eds.), *Handbook of game theory* (pp. 517-573). Amsterdam: Elsevier.
6. Fehr, E., & Schmidt, K. (1999). A theory of fairness, competition, and cooperation. *Quarterly Journal of Economics*, 114(3), 817-868.
7. Frans van Dijk, & Frans van Winden (1997). Dynamics of social ties and local public good provision. *Journal of Public Economics*, 64(3), 323-341.
8. Haidt, J. (2003). The moral emotions. In R. J. Davidson, K. R. Scherer, & H. H. Goldsmith (Eds.), *Handbook of affective sciences* (pp. 852-870). New York: Oxford University Press.
9. Nelson, W. (2001). Incorporating fairness into game theory and economics: comment. *American Economic Review*, 91(4), 1180-1183.
10. Smith, A. (1955). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. Chicago: Encyclopædia Britannica. (Original work published in 1776).
11. Smith, A. (2002). *The theory of moral sentiments*. Cambridge: Cambridge University Press (Original work published in 1759).

Потеря Ю. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара(Україна)

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Запорукою успішної роботи менеджера є не тільки проведення валютно-фінансових робіт, але й вміння працювати з людьми. Психологічна взаємодія – це мистецтво, яким повинен володіти кожен кваліфікований менеджер. З розвитком маркетингу та торгівельної діяльності загалом виникає необхідність вивчати й знати саме психологічні характеристики споживачів, а не тільки збирати про них стандартні дані: вік, стать, місце проживання, рівень доходів тощо [1]. Тому саме соціально-психологічні методики менеджменту допомагають регулювати трудову поведінку персоналу та встановлюють характер спілкування керівників і підлеглих для запобігання стресовим ситуаціям і конфліктам.

Мета роботи – визначити теоретичні та практичні аспекти менеджменту, дослідити психологічні аспекти мотивації в процесі роботи та вивчити соціально-економічні відносини між підлеглими й керівництвом.

Соціально-психологічні методи впливу на роботу колективу або окремої особистості засновані на законах соціології та психології. Однією з головних цілей використання керівництвом психології на виробництві – мінімізація особистісних конфліктів між персоналом. Крім того, соціально-психологічні методи допомагають управляти кар'єрою кожного працівника, допомагають скоординувати дії працівників та формувати корпоративну культуру. Соціологічні методи допомагають виявити лідера, визначити місце кожного в колективі, підвищити ефективність праці та ефективності виробництва.

Правильний підбір персоналу – це процес, з якого починається виробництво. Він є справою першорядної важливості для будь-якої фірми, будь то велика фабрика або приватний салон краси. Схеми відбору кадрів різняться в залежності від того, до якої «хвилі» належить підприємство. Наприклад, компанії старого зразка найчастіше використовують стандартні методики відбору. Перевага віддається кандидатам, які мають досвід у роботі та мають найбільше записів у трудовій книжці. Також увага приділяється автобіографії та наявності диплома або свідоцтва про отриману освіту. Співбесіди з кандидатами різняться залежно від типу підприємства. Компанії старого зразка використовують стандартні методики проведення співбесід.

Зовсім інша сторона управління персоналом, компанії сучасного покоління. Деякі організації при відборі персоналу окрім стандартних методів використовують й новаторські ідеї. Найняті кваліфіковані психологи можуть провести комп'ютерні тестування, які допоможуть виявити відповідних кандидатів, виділити лідерів та допомогти іншим знайти своє місце у компанії. Важливим елементом співбесіди може стати рішення кандидатом практичних завдань, що відображують суть справжньої роботи. Результатом цього тесту буде оцінка творчого потенціалу кандидата за допомогою незвичних для нього завдань. Найбільші шанси на посаду мають кандидати, які мають якомога вищу оцінку здібностей до навчання, здатність роботи в команді [2].

Адаптація – наступна важлива частина продуктивної роботи працівника. Цей процес включає входження нових співробітників у колектив і ознайомлення їх

зі специфікою роботи. Керівництво повинно швидко сприяти адаптації нових членів команди. Для цього використовуються такі методи:

- Наставництво – допомога з боку досвідченого співробітника.
- Семінари та тренінги, які допомагають розвинути комунікативні навички, навчання технологіям поведінки в екстремальних ситуаціях.
- Спеціальні рольові ігри, розроблені для зближення колективу і зміцнення командного духу.
- Експерсії по новому підприємству, знайомство зі співробітниками, корпоративною культурою.
- Бесіда нового співробітника з менеджером з персоналу, безпосереднім керівником [3].

Мотивація є головним інструментом активізації трудової діяльності людських ресурсів. Під системою мотивації розуміють комплекс заходів, що заохочують персонал підприємства до ефективної праці для досягнення мети підприємства [4]. Зазвичай система мотивації персоналу поєднує в собі такі елементи: заробітна плата, соціальний пакет, публічне визнання, участь робітників в управлінні підприємством. Найбільш привабливим місцем роботи для кваліфікованих кадрів є ті організації, де їм буде надані найкомфортніші умови.

Для ефективної роботи персоналу, стимулювання продуктивності виробництва і підтримки кваліфікованих кадрів керівництву необхідно постійно проводити навчання персоналу і сприяти його розвитку. Деякі компанії навіть мають спеціальні підрозділи, де робітники, які мають великий досвід, навчають нових кадрів. Серед найбільш популярних типів навчання можна виділити: тренінги, семінари, лекції, конференції, ділові сніданки, круглі столи, ділові ігри та самостійне навчання.

Такі регулярні заходи працюють як мотивуючий фактор, тому що кожен в робочому колективі має потребу в професійному та особистісному зростанні. Також постійне навчання мотивує та вселяє почуття стабільності та безпеки.

На сучасному етапі HR-фахівці на кожному етапі роботи в своєму арсеналі мають безліч найрізноманітніших розробок і методик. Кожен рівень – від підбору

персоналу до його звільнення – має окремі схеми, які сприяють досягненню максимальної ефективності підприємства.

Для покращення соціально-психологічної взаємодії персоналу менеджеру необхідно враховувати психологічні особливості кожного з співробітників. Приємне оточення, налагоджені стосунки між колегами та комфортні умови для праці сприяють швидкому розвитку підприємства. Доповненням до основи ефективного існування системи менеджменту та виробництвом повинна бути повна взаємодія між керівництвом та працівниками.

Для того, щоб команда працювала ефективно та виконувала усі поставлені задачі, менеджер має бути психологічно готовий до будь-яких проблем, пов'язаних з процесом управління. Єдиний злагоджений колектив – мета, до якої повинен прагнути кожен керівник [1].

Список використаних джерел:

1. Крупський О. П. Професійна культура майбутнього менеджера: психолого-педагогічні аспекти й чинники формування / О. П. Крупський, Є. В. Намлієв // Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі : моногр. / за ред. : О. О. Лаврентьєвої, О. П. Крупського, Є. В. Намлієва. – Дніпропетровськ : Акцент, 2014. – С. 257–281.
2. Положення про Департамент федеральної служби зайнятості населення по Суб'єкту РФ. Постанова Уряду РФ від 19.01.1998 N 55 // М., 2001р.
3. Управление персоналом организации: современные стратегии, технологии и методы [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.kp.ru/guide/upravlenie-personalom-organizatsii.html>
4. Верхоглядова Н. І. Економіка підприємства / Н. І. Верхоглядова, Д. М. Ядранський, Н. А. Іваннікова. – К. : Видавничий дім «Професіонал», 2008. – 384 с.

Прилипко Д.І.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара(Україна)

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сьогодні система управління персоналом підприємства являє собою комплекс цілей, завдань і основних напрямків діяльності, що забезпечує постійне підвищення конкурентоспроможності організації в ринкових умовах, зростання продуктивності праці і якості роботи, забезпечення високої соціальної ефективності функціонування колективу [1].

Для успішного функціонування будь-якому підприємству необхідні наступні умови: забезпечення ефективного кадрового менеджменту та використання сучасних технологій та методів. Однак, якщо другий фактор залежить від матеріального становища підприємства, то ефективне управління кадрами обумовлюється кваліфікацією і навичками керівного складу. Важливо, щоб керівники у своїй роботі з персоналом використовували ефективні методи управління і соціальні технології, які створюють сприятливу атмосферу в колективі, тим самим роблячи позитивний вплив на розвиток компанії.

Саме професійні знання, досвід і здібності працівників забезпечують економічну ефективність і конкурентні переваги підприємств. Тому важливо, щоб керівний склад, розуміючи всю значимість співробітників в роботі організації, грамотно здійснював управління персоналом, надихав і спонукав підлеглих до досягнення поставлених цілей. В сучасних умовах ступінь самостійності і відповідальності організацій значно зростає. Персонал є найважливішим з усіх ресурсів фірми, яким треба грамотно управляти, створювати умови для його розвитку з метою подальшого процвітання організації. Ефективність роботи підприємства значно підвищується, коли його керівництво піклується про своїх співробітників; в результаті підвищується їх життєва активність і психологічний клімат в колективі.

З вищесказаного можна зробити висновок, що людський фактор повинен постійно враховуватися як у тактичних, так і довгострокових стратегіях фірми.

Зазвичай технологія управління персоналом в організації складається з наступних елементів: кадрового планування, набору кадрів, відбору кадрів, визначення заробітної плати і пільг, профорієнтації та адаптації персоналу, оцінки трудової діяльності, підготовки резерву управління, а також формальних процедур організації руху персоналу [2].

Як зазначалось вище, ефективність діяльності підприємства багато в чому залежить від професіоналізму і компетенції керівника. Від того, наскільки грамотно менеджер організовує роботу на підприємстві, які технології управління він використовує, залежить успіх організації. Вибір технології управління персоналом виробляється управлінцем з урахуванням багатьох факторів. Найбільш значущими з них є характер організаційної структури компанії, стиль діяльності, стратегія і кадрова політика, термін існування і власне форма організації. Вплив

на вибір технології також надають зовнішні чинники: соціально-економічні, культурні, політичні, – всі, що мають вплив на діяльність компанії. Рішення про метод управління персоналом нерідко обмежується одним інструментом, проте більший ефект приносить сукупність кількох, які найбільше підходять конкретному підприємству.

Сучасною тенденцією в розвитку управління персоналом є переоцінка цінностей, що змістила акценти в бік цілісного підходу, яка базується на довгостроковому розвитку інтелектуального і трудового потенціалу працівника [2]. Сьогоднішні керівники розуміють, що підвищена увага до кадрів призведе до зростання ефективності роботи підприємства та його розвитку. В сучасних корпораціях нововведення в соціальній сфері організації не менш важливі, ніж нові, сучасні технології. Також, на сьогоднішній день спостерігається така тенденція управління персоналом, як необхідність спільного з колективом вирішення виникаючих проблем. Працівникам в цьому випадку приділяється особлива роль, вони можуть висловити свою думку і вплинути на вибір методу вирішення проблеми. Таким чином, співробітники організації відчувають свою значущість, у них з'являється реальне бажання діяти на благо організації.

Ще однією тенденцією, що спостерігається в сучасних організаціях, є капіталовкладення не тільки в технології, але і в людський ресурс. Вважається, що це найбільш важлива технологія управління, так як вкладення коштів в співробітників в кінцевому підсумку надасть фірмі висококваліфікований і компетентний персонал. [3]. Якщо підприємства приділяють недостатню увагу персоналу, то це призводить до їх економічних втрат. Менеджери, які займаються розвитком співробітників, сьогодні роблять акцент на їх управлінській самостійності як умові економічного успіху [4]. Крім управлінської самостійності, сучасні компанії розвивають мультикомпетенції співробітників, що забезпечує їм професійну мобільність і стає фактором підвищеної гарантії на ринку праці [3].

Технологічна оснащеність підприємства, кваліфіковані працівники, інвестиції і грамотна організація праці впливає на продуктивність підприємства. Однак, не можна не відзначити ще один важливий фактор, який здатний як загальмувати, так і прискорити розвиток фірми, – психологічний клімат в колективі. Для становлення сприятливої атмосфери, серед працівників необхідно проводити

різноманітні заходи, спрямовані на адаптацію та згуртування колективу, а також на встановлення дружніх відносин керівництва і підлеглих. Наприклад, корпоративні заходи допомагають співробітникам отримати більше інформації про один одного, дізнатися таланти, інтереси колег. Також важливо проводити тренінги різного характеру. Так, командоутворюючі спортивні тренінги будуть спонукати мотивацію співробітників до єднання колективу для досягнення спільної мети, а навчальні тренінги згуртують вже працюючий персонал і допоможуть адаптувати нових співробітників до досягнення високих результатів. Всі ці заходи, організовані керівництвом підприємства, в кінцевому підсумку, приведуть до підвищення ефективності діяльності організації, завдяки прагненню працівників до досягнення високого результату і активній роботі всього персоналу.

Список використаних джерел:

1. Кибанов А. Я. Этика деловых отношений / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 368 с.
2. Маусов Н. К. Менеджмент персонала – ключевой фактор внутреннего управления предприятием / Н. К. Маусов // Проблемы теорий и практики управления. – 2015. – С. 109.
3. Перезовова О. В. Организационно-экономический механизм развития современных корпораций / О. В. Перезовова // Стратегии стабильного развития национальной та світової економіки : зб. ст. Міжнародної науково-практичної конференції – 2015. – С. 94–96.
4. Приходько А. Р. Управлінська самостійність менеджерів як умова економічного успіху сучасних організацій / А. Р. Приходько // Символ науки. – 2015. – С. 140–142.
5. Ратушна А. В. Трудовий потенціал як основний чинник впливу на прибутковість діяльності підприємств / А. В. Ратушна, В. Г. Бикова // Економіка і менеджмент – 2013: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. – Т. 2. Проблеми та перспективи розвитку системи управління діяльністю підприємств в інтеграційних умовах. – 24–25 квітня 2014 року. – Дніпропетровськ: Видавець Біла К. О., 2014. – С. 98–100.

Пузенко А. Я.

Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара (Украина)

КЛАССИЧЕСКАЯ ЭКОНОМИКА ГРЕЧЕСКИХ ФИЛОСОФОВ

Классическая экономика философов античности представлена прежде всего древними греками – эллинами Ксенофонтом, Платоном, Аристотелем. Последователь Сократа философ Ксенофонт известен многими научными трудами. В своем сочинении «Лакедемонское государство» ученый достаточно охарактеризовал

особенности домоустройства полиса Спарты: «1. Коллективные формы рабовладения». 2. Уравнительность потребления. 3. «Спартанская система физического воспитания, лагерный режим обязательный для рабовладельцев, строгая дисциплина». Взгляды Ксенофонта на экономику изложены в работе «Домострой» («Экономикос»). Само понятие «экономика» впервые в истории было введено Ксенофонтом: (с греч. «ойкос» – дом; «номос» – закон), то есть, экономика – это обязанность и даже – закон построить дом (с греч. – семью) – создать единый трудовой коллектив, необходимую материальную и финансовую базу (три основных вида ресурсов хозяйствования – домостроя). Ученый «характеризовал домоводство как науку о ведении и обогащении хозяйства». В земледелии философ видел основу хозяйственной деятельности человечества; труд на земле он считал «наиболее достойным видом занятия. К ремеслам и торговле Ксенофонт относился отрицательно», полагал, что они пригодны только для рабов. По мнению мыслителя, товарно-денежные отношения в экономике возможны. Этот ученый относился к той категории античных философов, которые были сторонниками разделения труда.

Платон – ученик Сократа, из известной семьи аристократов, противился демократии афинского полюса. Натуральное – природное хозяйство ученый справедливо считал естественным и единственно правильным, что и отражалось в его научных трудах «Государство» и «Законы». Модель идеального государства предусматривала разделение общества на слои населения: 1. Философы – правильно мыслящие мудрецы, которые наделены искусством управлять людьми. Именно этот класс общества должен быть правящим в полюсе – стране. 2. Следующий слой общества принадлежит воинам, которые стоят на страже своего народа. «Стражи не должны ослаблять свои силы взаимными ссорами из-за золота, жен», поэтому нужно сделать... золото – предметом презрения. 3. Третье сословие – земледельцы и ремесленники. Их обязанность – повсеместно, максимально удовлетворять жизненно необходимые потребности в материальных благах жителей полюса, будучи иногда владельцами даже небольшой частной собственности. Платон был пионером в экономической теории в вопросах составления и уровня цен. Поэтому ученый был сторонником коммунистического уклада

общества: «Наилучшим является государство, где у друзей все общее. Общие... имущество, частная собственность повсюду устранена из жизни»; «Пусть граждане разделят землю и жилища». Экономическая концепция Аристотеля сводится к следующему:

1. Не допустимость аристократии (власти наилучших, самых богатых, привлеченных), олигархической власти. Население Эллады ученый поделил на такие слои: 1) земледельческий класс, 2) класс ремесленников, 3) торговый класс, 4) наёмные рабочие, 5) военные.

2. Защитник частной собственности.

3. Земледелие – основа естественного хозяйствования.

4. «Ограничение крупной торговли, запрет спекуляции и ростовщичества, мелкая торговля для поддержки экономических связей и разделения труда».

5. Богатство человека и общества состоит первоначально в том, чтобы нести исключительно пользу окружающим через наилучшее удовлетворение жизненно необходимых потребностей людей.

6. Анализ торговой деятельности, стоимости товаров и доходов должен быть теоретический. «Обмениваемые товары должны быть равны, а в каком-то отношении и обмен должен возмещать ущерб, который наносится продавцу, потерей проданной вещи».

7. Хозяйственную (экономическую) деятельность мыслитель естественно разделил на экономику (по определению Ксенофонта) и на занятия обогащаться – хрематистику. «В хрематистике никогда не бывает предела в достижении цели, так как целью здесь оказывается беспредельное богатство и обладание деньгами. Все, занимающиеся денежными оборотами, стремятся увеличить свои капиталы до бесконечности». Стремление к непрерывному обогащению, накоплению состояния (хрематистике) классик экономической теории справедливо признаёт неприродным (противоестественным), но он видит и невозможность «чистой экономики». В классической (лат. первоначальной, правильной) экономической науке древней Эллады рекомендуются правильные эффективные рекомендации по определению миссии, принципов, методов хозяйствования и способов достижения общественно полезных намерений. Еще в четвертом столетии до

нашей эры был достигнут расцвет экономики древней Греции благодаря этической культуре хозяйствования, разработанной Аристотелем, этике экономики, в то время, когда ни одно другое государство ни до, ни после нее не имело подобного. Отличительной особенностью классической экономики древности было «стремление сохранить приоритет натурального хозяйства, не допустить, с позиции нравов, морали и этики того времени, развивающиеся товарно-денежные отношения», которое полезно помнить всем, занимающимся производством материальных благ.

Список использованных источников:

1. Аристотель. Политика / Аристотель. – М. : Мысль, 1997. – 365 с.
2. Блауг М. Экономическая мысль в / М. Блауг. – М. : Дело, 1994. – 627 с.
3. История мировой экономики : учеб. / под ред. Г. Б. Поляка, А. Н. Марковой. – М. : Юнити, 2000. – 386 с.
4. Конотопов М. В. История экономики / М. В. Конотопов, С. И. Сметанин. – М. : Акад. проект, 2000.
5. Чанышев А. Н. «Аристотель» / А. Н. Чанышев. – М. : Мысль, 1987. – 167 с.

Пушкова Е. Е.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ

Розвиток соціальної відповідальності досягається втіленням в господарську діяльність таких її принципів:

- соціально-відповідальна (моральна) особистість є основою соціально-економічного розвитку;
- стосунки між трудящими повинні ґрунтуватися на історичних соціокультурних, психологічних цінностях;
- всебічна інтеграція на благо суспільства.

Ключовою метою розвитку СЕС є формування животворного, довговічного функціонування суб'єктів господарювання. Сучасний стан соціально-економічної системи України на шляху до англосаксонської неоліберальної моделі має чітко виражену тенденцію циклічного функціонування (зацикленості) переважної

більшості підприємств. Спостерігається зростання небезпечної кредиторської заборгованості держави і підприємств, кількості збиткових підприємств (офіційно близько 40 %) та інших соціально-економічних, екологічних та демографічних потрясінь. З 2013 р. спостерігається стійка тенденція збитковості підприємств України. Практично за всіма видами економічної діяльності прибуток суб'єктів залишається від'ємним. Середньотривалий цикл склав 6 років, але збиток української економіки у 2015 р. у 14,4 рази перевищив від'ємний прибуток у 2008 р. (-590066,9 та -41025,1 млн грн відповідно).

Згідно з основним законом – конституцією України, основною цінністю та «джерелом добробуту є Людина». Для реалізації цієї конституційної норми в Україні слід реалізувати соціально-відповідальну політику держави, у тому числі, перехід до класичної (первинної, правильної, зразкової) морально-етичної (соціально-відповідальної) економіки. Має бути забезпечена мета народу, споживачів і подателів добробуту – всебічний розвиток морально-етичної культури, яка передбачає рівновагу потреб споживачів та пропозицію підприємства. Щоб були задоволені фізіологічні нужди та потреби переважної більшості мешканців території (місця функціонування соціального підприємства) у доброякісній продукції за доступними всім трудящим цінами.

Таким чином, соціальна мета зобов'язує підприємство реалізовувати свою місію у служінні суспільству через підвищення якості життя як суспільства, так і трудового колективу. Це досягається в основному безконфліктними, гармонійними відносинами у трудовому колективі, забезпеченням споживачів доброякісною продукцією, якісним обслуговуванням та щирої добродійності. Наслідком реалізації такої гуманної мети є цілком вірогідне підвищення рівня довіри, перш за все, місцевих та національних споживачів, попиту та доходів підприємства. А попит збільшується до розмірів потреб споживачів. Досягається подальше зменшення питомої собівартості продукції та ціни для можливості задоволення людських потреб.

Найбільші компанії України уже усвідомили необхідність наслідування принципів КСВ. Але, у той же час, необхідність СВБ, та можливість її позитивного впливу на фінансовий успіх не до кінця розуміють більшість українських

компаній. Соціальна відповідальність бізнесу, в основному сприймається як поміч нужденним, яка потребує і періодичного відшкодування.

Список використаних джерел:

1. Маліновська О. Я. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: етапи становлення / О. Я. Маліновська // Зб. наук. праць Національного лісотехнічного університету України. – 2008. – Вип. 18.6. – С. 200–204.
2. Украина: подготовка к очередному рейтингу социально-ответственных компаний [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hrc.com.ua>
3. Воробей В. Корпоративна соціальна відповідальність чи вигода? / В. Воробей // Києво Могилянська Бізнес Студія. – 2005. – № 10. – С. 18–29.

Доктор хабилитированный Раманаускас Юлиус

Клайпедский университет (г. Клайпеда, Литва)

ПРЕОБРАЗОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ЛОГИСТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УКРАИНСКОЙ АГРАРНОЙ ЭКОНОМИКЕ

В современных условиях динамичного развития аграрных рынков и технологий, прогрессивные реформы являются одними из наиболее важных факторов обеспечения конкурентоспособности агробизнеса и эффективного удовлетворения потребностей потребителей.

Этот вопрос чрезвычайно важен для Украины в настоящее время, особенно в сложившихся обстоятельствах интеграции в экономику Европейского Союза, формирование и развитие в новой структуре сельского хозяйства, наращивании производственных мощностей и экспорта продуктов питания, а также увеличения общей роли аграрной сферы в экономике.

Аграрный сектор является одним из немногих секторов экономики Украины, которому вопреки различным кризисам удалось сохранить стабильность своего собственного развития на фоне общего экономического спада. При этом потенциал аграрных предприятий на мировых рынках еще не реализовано полностью [3].

Привлечение аграрного бизнеса в Украине в последние годы активно растет. Согласно ФАО, Украина считается одной из пяти наиболее перспективных

аграрных стран. Кроме того, спрос и цены на продукты питания постоянно растут на мировых рынках.

В этих условиях задачей развития сельского хозяйства является его дальнейшее усиление и гармонизация. Также необходимо создать интегрированные системы материально-технического обеспечения, которые обеспечивают экономическую устойчивость и стабильность для развития аграрного предпринимательства.

Стоит обратить внимание на то, что особенности агробизнеса в значительной степени связаны с конкретными миссиями различных форм предпринимательства в организационных структурах сельского хозяйства [1]. Среди них в аграрной сфере мировой экономики наиболее отчетливыми являются частно-корпоративные и фермерско-кооперативные формы деятельности. Они имеют право на существование и выполняют различные полезные функции. Вследствие этого аграрная сфера в большинстве развитых стран рассматривается не только как производитель продуктов питания и источник дохода в государственный бюджет, но и как сложная социально-экономическая система, ориентированная на экономическое, экологическое и социальное развитие аграрных территорий.

При этом любая из этих форм имеет тенденцию увеличивать количество земель с целью получения экономических преимуществ или эффектов из масштабов сельскохозяйственного бизнеса. Но достижение одной и той же цели осуществляется совершенно разными способами: через арендные отношения и концентрацию частного капитала, а также демократических союзов многих производителей для совместной работы [2].

Отличительные черты очевидны в организации логистической деятельности различных форм сельскохозяйственного предпринимательства. Кроме того, в корпоративной агрологистической цепочке этапы снабжения, обеспечения производства и распределения находятся под контролем одной или нескольких сторон, а в кооперативно-логистической цепочке контролируются посредством демократического управления и равного совместного владения.

Цель первая заключается в максимизации корпоративных финансовых результатов, в то время как последняя – для минимизации логистических издержек

и увеличения прибыли для членов кооператива. При этом сложное обоснование решений и оценка рисков является существенным компонентом эффективности в системе государственного управления в современных условиях. Такая проблема становится существенной во время упомянутых трансформационных изменений в обществе. Примером этого может служить опыт проведения аграрной реформы в Украине во второй половине 1990-х годов.

Учитывая вышесказанное, исследование процесса трансформации и развития производственно-логистических предприятий в аграрном секторе экономики Украины – очень актуальная и важная тема.

Список использованных источников:

1. Andriichuk V. H. (2014). Problemni aspekty reguluvannia funktsionuvannia agropromyslovykh kompanii [Problematic aspects of in regulation of running agricultural enterprises] // Ekonomika APK [Economy of the agrarian sector]. No. 2: 5–21.
2. Bojnec, S., Kvasha, S., Oliynyk, O. (2014). Agricultural financial systems in Slovenia and Ukraine // Bulgarian Journal of Agricultural Science. Vol. 20. No. 2: 458–468.
3. Vasyliieva, N., Vinichenko, I., Katan, L. (2015). Economic and mathematical evaluation of Ukrainian agrarian market by branches // Economic Annals-XXI. No. 9–10: 41–44.

Романова Ю. С., к. е. н. Олійник Т. І.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ДОХІД ПІДПРИЄМСТВА: ЙОГО СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ

Значення такого поняття як «дохід» підприємства є одним з найактуальніших питань досліджень науковців, адже доходи мають безпосередній вплив на фінансовий результат діяльності будь-якого підприємства. Дохідність підприємства це один з найважливіших показників, який відображає фінансовий стан підприємства. За допомогою цього показника визначається мета підприємницької діяльності.

Сутність економічного терміну «дохід» досліджували протягом довгого часу разом з поняттями «економічна діяльність» і «прибуток» у своїх працях видатні вчені: А. Сміт, К. Маркс, Дж. Мілль, Дж. Хікс, В. Парето, Л. Вальрас, Ф. Найт. На сьогоднішній день поняття «дохід» підприємства вивчали багато відомих сучасних вчених, такі як М. С. Абрютін, І. О. Бланк, Н. М. Бондар, Ф.Ф. Бутинець,

М. І. Бухалков, А. Д. Виверець, В. П. Грузинов, В. В. Кулішов, Л. Г. Мельник, В. І. Шмиголь, І. А. Маринич, В. С. Нікітіна-Львівська.

У дослідженнях «доходу» увага приділяється тому, щоб поглибити теоретичні та методичні аспекти утворення, розподілу і використання доходу на усіх рівнях відокремлених суб'єктів господарювання. Різні точки зору економічної сутності доходу має економічна теорія.

При вивченні цього питання В. І. Шмиголь підкреслює, що дохід організації є збільшенням економічної вигоди внаслідок того, що надходять активи і погашаються зобов'язання, це приводить до збільшення капіталу організації, за винятком внесків учасників (власників майна), та одержання внаслідок використання у господарській діяльності залучених економічних ресурсів і конкурентних переваг в умовах прийняттого рівня підприємницького ризику [1].

Інший вчений, а саме В. І. Грузинов пише, що дохід організації це певна категорія, котра містить виручку від реалізованих товарів (робіт, послуг); доходи, які виникли від позареалізаційних операцій та основні засоби й інше майно організації [2].

Ф. Ф. Бутинець розглядає «дохід» як надходження грошових коштів та інших цінностей за певний період часу, які було одержано після продажу продукції, товарів, робіт, послуг [4].

І. А. Маринич та В. С. Нікітіна-Львівська. у своїх працях розглядають загальний дохід організації як суму усього доходу, який отримує фірма від реалізації певної кількості товарів. Кількість проданої продукції повинна залежати від попиту на неї [3].

У стандартному розумінні дохід – грошові кошти організації, які вона одержує від реалізації товарів або послуг, володіння і продажу матеріальних та фінансових активів. Дохід є основним джерелом покриття витрат та формування прибутку, тому підприємство прагне контролювати всі доходи, для ефективної господарської діяльності. Важлива роль при цьому належить класифікації доходів підприємства.

Усі доходи підприємства поділяються на:

1) доходи, які безпосередньо пов'язані з реалізацією продукції (робіт або послуг) як власного виробництва, так і раніше придбаних. Такі доходи ще називають операційними;

2) позареалізаційні доходи. До цієї групи відносяться всі інші доходи, які підприємство отримує за звітним періодом.

Дохід підприємства виступає як фінансова база його розвитку. Він повинен забезпечувати вирішення таких найголовніших завдань: за допомогою доходів підприємства (основної його частини) відшкодовуються всі поточні витрати, пов'язані зі здійсненням фінансово-господарської діяльності, саме при реалізації даного завдання забезпечується діяльність підприємства; за рахунок частини доходів організації здійснюється виплата податкових платежів, при цьому відбувається поповнення державного та місцевого бюджетів та позабюджетних фондів, за допомогою цієї частини доходів організація виконує фінансові зобов'язання перед державою; певна частина доходів це джерело формування прибутку, здійснюється формування фондів виробничого та соціального розвитку та забезпечується самофінансування організації у майбутньому.

Також необхідно звернути увагу на те, що дохід підприємства повинен розраховуватися у грошовій формі за визначений період часу. Так як відбувається зміна вартості грошей під впливом інфляції та інших чинників, то чим довший період, тим більша буде ймовірність зміни ступеня реального значення доходу господарюючого суб'єкта. Тому для того, щоб правильно оцінити рівень доходу організації потрібно обов'язково враховувати фактор часу.

Отже, підбиваючи підсумок можемо констатувати, що поняття « дохід » є одним із найактуальніших питань, яке потрібно вивчати та аналізувати, адже основна мета діяльності будь-якого підприємства це одержання найбільшого прибутку, який безпосередньо залежить від величини доходів, які отримує підприємство. Наскільки ефективно діє підприємство, його місце та роль на ринку, а також про суспільне визнання продукції, яку воно виробляє, можемо побачити з динаміки доходів та їх величини.

Список використаних джерел:

1. Шмиголь Н. М. Аналіз методів формування доходів підприємства в ринковій економіці [Електронний ресурс] / Н. М. Шмиголь. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_ep/2010_2/files/EC210_51.pdf.
2. Грузинов В. П. Экономика предприятия (предпринимательская) : учеб. / В. П. Грузинов. – 2-е изд. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 795 с.
3. Маринич І. А. Стратегія збільшення доходів підприємства [Електронний ресурс] / І. А. Маринич, В. С. Нікітіна-Львівська. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlntu/20_2/207_Marynucz_20_2.pdf
4. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік / Ф. Ф. Бутинець. – Житомир : Рута, 2006. – 832 с.

Смирнова Т. А., Курінний В. Г.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В РОЗРІЗІ ЯПОНСЬКОЇ МОДЕЛІ

Сьогодні на стан вітчизняних підприємств впливають чинники, які ускладнюють процес отримання стійких конкурентних переваг на ринку або закріплення існуючих позицій. Окреслена ситуація зумовлює необхідність застосування вітчизняними підприємствами усіх можливих методів та способів стабілізації діяльності. Мотивація персоналу є одним із таких механізмів, правильне застосування якого підвищує продуктивність трудової діяльності персоналу, що, своєю чергою, примножує загальну результативність діяльності підприємства [1].

Актуальними питаннями, які розглядаються в роботі є вивчення та аналіз зарубіжного аспекту застосування мотиваційних механізмів, а також визначення перспектив їх використання у сучасних умовах функціонування вітчизняних підприємств.

Сьогодні матеріальне стимулювання працівників вітчизняних підприємств як основна складова загальної системи мотивації перейняло здебільшого риси, притаманні попередній адміністративно-командній системі господарювання [2]. Внаслідок відсутності прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників підприємства вона перестала виконувати свою головну функцію – стимулювальну і перетворилась на надбавку до посадового окладу. В країнах Західної Європи, США та Японії мотиваційні системи

управління персоналом набули великого значення, і вони можуть успішно застосовуватися українськими підприємствами [3].

Японська модель мотивації персоналу зумовлена насамперед вимогами японської економіки та особливостями їх життя. Однією із основних характеристик є випередження зростання рівня продуктивності праці відносно зростання рівня оплати праці та приросту якості життя людей. Стрімке зростання чисельності населення спричинило нестачу робочих місць, що значною мірою вплинуло на світосприйняття та особисті переконання персоналу, які цінують робоче місце та трудову діяльність. Окрім того, японська модель ґрунтується на принципі пожиттєвого найму працівників, що обов'язково передбачає навчання, ротацію та перекваліфікацію кадрів. Навчання, ротація та перекваліфікація кадрів існують як єдиний мотиваційний механізм, який сприяє забезпеченню підприємства висококваліфікованими кадрами, відданими підприємству, вмотивованими до реалізації особистісних професійних, інтелектуальних та творчих здібностей. Не менш важливою для японських працівників є репутація, яку цінує та оберігає кожен, внаслідок чого неякісна праця є неприпустимою.

Розвиток японської економіки потребував інноваційних підходів до мотивації трудової діяльності персоналу. Було запропоновано зробити заробітну плату на 60 % залежною від результатів діяльності та виконання обов'язків, досягнення поставлених цілей та завдань. Такий підхід запропонували металургійні заводи. Тоді як підприємства, що спеціалізувалися на виробництві електротоварів, запропонували зробити заробіток на 80 % залежним від результатів діяльності і лише на 20 % – від стажу працівника та його віку.

Сьогодні на формування сумарного заробітку японського працівника впливають шість основних чинників, а саме [4]: вік, стаж, освіта; посада, професія, обов'язки; умови праці; результати діяльності; пільги на житло, сім'ю та транспорт; регіональні пільги. Зараз пільги на житло, згідно із статистикою, виплачують 85 % підприємств, а пільги на транспорт – 90 %. Один раз на рік, після домовленості із профспілкою, заробітна плата працівників усіх підприємств Японії зростає на деякий відсоток [4].

Ще однією яскравою особливістю японської системи мотивації персоналу є врахування життєвих пікових ситуацій, яких може бути п'ять–шість за життя працівника. Після закінчення університету японець поступає на роботу і отримує зарплатний мінімум, який визначений та передбачений законодавством. Через шість–сім років японець одружується, і його заробіток автоматично збільшується на 5–7 %. Наступний життєвий пік зумовлений появою дитини, у зв'язку з чим влада рекомендує усім роботодавцям збільшувати заробіток ще на певний відсоток. Така особливість відображає турботу влади та роботодавців про добробут кожного працівника. Ще однією із яскравих рис є те, що заробіток менеджерів значною мірою залежить від загальних показників діяльності підприємства, оскільки менеджер покликаний організувати колектив підприємства як єдине ціле.

Сьогодні для вітчизняних підприємств особливої актуальності набуває нематеріальне стимулювання, оскільки національні підприємства часто функціонують в умовах обмеженості ресурсів. В умовах жорсткої економії важливими стають вміння менеджерів втримати та вмотивувати кадри не завдяки рівню оплати праці, а через нематеріальну мотивацію до трудової діяльності. Важливою її компонентою вважаються «міжособистісні відносини». Керівництво японських компаній притримується неформального ділового спілкування з персоналом, що формується на основі повсякденного спілкування, обміні привітаннями між керівником та підлеглими.

Отже, здобутий досвід ефективного управління крізь призму мотиваційних механізмів провідних корпорацій Японії повинен бути використаний для формування, запровадження та розвитку вітчизняної системи мотивації персоналу. Моральні аспекти повинні також бути всіляко враховані, оскільки високий рівень їх результативності доведено практичним досвідом іноземних компаній, а простота застосування буде вигідною для вітчизняних роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
2. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
3. Кузнецов А. А. Світовий досвід мотивації працівників та можливості його адаптації до умов підприємств України / А. А. Кузнецов // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економіка. – 2012. – № 1 (59). – С. 136–139.

4. Криворотько І. О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах / І. О. Криворотько // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2013. – № 2 (71). – С. 151–154.

Смирнова Т. А., Хацько В. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

АСПЕКТИ РОЗВИТКУ МЕДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день сфера медичного страхування в Україні не в змозі у повній мірі задовольнити ні власне страховиків, ні споживачів їх послуг – страхувальників. Масштабною проблемою, яка сьогодні притаманна сфері медичного страхування України – це низький рівень фінансового забезпечення охорони здоров'я. Наслідком цього є недофінансування медичних установ, що, в свою чергу, призводить до надання неякісних медичних послуг. Об'єктивними причинами цієї ситуації є: нестача бюджетних коштів, складна економічна ситуація, різке падіння доходів населення, відсутність традицій страхування.

Недосконала законодавча база – ще одна проблема у сфері медичного страхування, що потребує негайного вирішення. Причини цієї ситуації переважно мають об'єктивний характер, пов'язаний із нестачею бюджетних коштів, складною економічною ситуацією, різким падінням доходів населення, відсутністю традицій страхування.

Варто зазначити, що розвиток медичного страхування в Україні досліджується такими фахівцями-практиками та вченими-економістами, як О. Богомолець, Ю. Вороненко, В. Базилевич, Ю. Гришан, Т. Камінська, С. Козьменко, О. Костюченко, О. Мусій, О. Солдатенко, В. Стеценко та інші.

Метою даної роботи є визначення аспектів розвитку медичного страхування в Україні на сучасному етапі.

Внаслідок історичних особливостей в Україні фінансування сфери охорони здоров'я здійснюється переважно за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів за принципом субсидіарності [2]. При цьому з позиції розподілу функцій основна частина асигнувань призначається для фінансування лікарень

та санаторно-курортних закладів (70 %), а також поліклінік, амбулаторій, станцій швидкої допомоги (13,5 %) [2].

Скорочення обсягів безоплатних медичних послуг, погіршення їх якості, неналежний стан приміщень, застаріле обладнання та неможливість його оновлення, низький розмір оплати праці медичного персоналу – усе це є наслідком недостатності бюджетних коштів.

Розвиток медичного страхування в Україні потребує впровадження нових механізмів (у частині конкретних важелів і методів впливу) фінансування охорони здоров'я, регулювання сфери медичного страхування за допомогою чітко визначених норм нормативно-правової бази, яка стимулюватиме розвиток медичного страхування, з урахуванням національних особливостей українського медичного страхування [2].

Основним напрямом розвитку медичного страхування може слугувати введення обов'язкового медичного страхування, яке має цілу низку переваг порівняно з виключно бюджетним фінансуванням охорони здоров'я [1]. Таке страхування дозволить мінімізувати ризик непередбачених витрат за рахунок поєднання багатьох полісів в один диверсифікований портфель, що дозволить створити умови для кращого доступу споживачів до медичних послуг [1].

Варто зазначити, що законодавчі ініціативи у цій сфері існують досить давно, але відповідне законодавство натепер так і не прийняте. На сьогодні в Україні проходить медична реформа, а також наявний законопроект, який пропонує формувати кошти на медичне забезпечення населення за рахунок цільових страхових внесків з доходів громадян до Фонду загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування [3].

Ми поділяємо цю думку, що пояснюється низкою переваг, які має фінансування за рахунок страхових коштів перед прийнятим в Україні чисто бюджетним фінансуванням.

Список використаних джерел:

1. Камінська Т. Щодо альтернативних моделей обов'язкового медичного страхування в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://econtlaw.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/08/2-14-24.pdf>

2. Шевчук Ю. Сучасний стан розвитку медичного страхування в Україні: фінансовий аспект [Електронний ресурс] / Ю. Шевчук. – Режим доступу : http://ej.kherson.ua/journal/economic_27/3/23.pdf
3. Медичне страхування: яких реформ чекати [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.medsprava.com.ua>

Старун А. М., Курінна І. Г.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПОНЯТТЯ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В сучасних умовах господарювання наявність висококваліфікованого та мотивованого персоналу є одним із найголовніших чинників ефективного функціонування будь-якої організації. Саме це дозволяє вирішувати завдання будь-які, а також досягати поставлених цілей організації.

Проблеми з мотивування персоналу завжди вважались актуальними. Перед керівництвом організації постає задача збалансувати умови роботи та оплатою праці та з'ясувати які саме умови зможуть задовольнити персонал в повній мірі. Саме тому аналіз стимулювання працівників є вкрай важливим як для керівництва організації, так і для наукових діячів.

Багато науковців зробили значний внесок у розвиток теорії, а також і практики стимулювання персоналу, такі як: А. Сміт, Ф. Гілбрет, А. Маслоу, Ф. Герцберг, А. Афонін, Р. Оуен, Д. Мак-Грегор, А. Врум, та інші. Також серед сучасних вчених можна виділити українців: Пугачова В. П., Маскона І. В., Вернадського А. А., Колота А. М.

Досягнення головної мети організації залежить від злагодженості роботи персоналу, тому мотивація виступає провідною функцією управління. Кожен керівник повинен переконати персонал працювати як умово краще, підтримувати зацікавленість до праці. Найважливішим є те, що кожен працівник повинен допомагати в досягненні загальної мети організації добровільно. Але через невміле застосування системи мотивації персоналу можна спостерігати плинність кадрів та низькі результати діяльності на організації. Саме через потрібно застосовувати не тільки матеріальне мотивування, а й моральне. Моральне мотивування є більш

дієвим в деяких випадках та є раціональним в порівнянні з грошовою винагородою за виконану роботу. Через це керівник повинен з'ясувати які саме потреби дають більший поштовх виникненню мотивації у даного працівника, а також в даний проміжок часу[1].

Провідну роль у процесі стимулювання займають потреби людини, які розглядають як три основні групи: матеріальна, трудова та статусна. Тому мотивацію поділяють на матеріальну та нематеріальну. Матеріальна мотивація – є найбільш поширеною та являє собою систему матеріальних стимулів праці, головною цілю якої є співвідношення заробітної плати працівників до кількості та якості виконаної роботи.

Керівники повинні використовувати різноманітні методи матеріального мотивування, тобто виплата не тільки заробітної плати, а різноманітних премій за результати виконаної роботи [2].

Важливе значення також відіграє нематеріальне мотивування. Вона направлена на підвищення лояльності працівника до організації, одночасно із зниженням витрат на стимулювання працівників. Під нематеріальним стимулюванням розуміють заохочення до продуктивної праці працівників, але які не видаються у вигляді грошей, але організація може внести свої інвестиції в якість робочої сили. Наприклад, це можуть бути інвестиції організації у навчання персоналу, оздоровлення, планування кар'єри, пільгове харчування та інше. Основною цілю такого мотивування є, насамперед, зацікавлення працівника в організації, а також покращення внутрішнього іміджу організації [3].

Визнання заслуг працівника є одним із способів мотивування. Суть цього способу мотивування полягає в тому, що працівники які позитивно відзначились у справах організації згадуються керівництвом, наприклад на засіданні.

Варто відзначити також, що останнім часом спостерігається тенденція використання закордонного досвіду мотивації персоналу. Така система охарактеризувала себе дієвою в досягненні довгоочікуваного результату, вона передбачає дотримання саме таких принципів: свобода в діяльності менеджерів, тобто свобода в прийнятті управлінських рішень; створення сприятливих перспектив для персоналу, тобто створення перспектив для розвитку персоналу в майбутньому;

використання тарифної системи оплати праці персоналу; погодинна форма оплати праці.

Поширеним методом стимулювання праці закордоном є застосування моделей компенсаційної системи оплати праці, який розрахований на тривалу кар'єру працівника. В такий спосіб керівництво намагається одночасно виконати такі завдання: зниження витрат на здійснення контрольних функцій, сприяння в формуванні стабільного трудового персоналу, значне зниження витрат на навчання нового персоналу через зниження плинності кадрів, підвищення мотиваційного потенціалу оплати праці працівників [4].

Мотивація праці завжди є соціально-економічною основою активізації продуктивності праці персоналу, яка спрямована на підвищення результативності їхньої діяльності. Систему мотивації можна охарактеризувати, як сукупність взаємопов'язаних заходів, які здатні мотивувати як окремого працівника, так і весь колектив в цілому для досягнення індивідуальних, а також спільних цілей організації.

Отже, всі організації використовують різноманітні методи стимулювання персоналу. Але більшу увагу приділяють матеріальній мотивації працівників. При виборі системи мотивації для того чи іншого працівника керівник повинен зауважити потреби та інтереси працівників. Процес впровадження мотиваційної системи повинен бути спрямований на досягнення певного результату, а саме задоволення працівників.

Список використаних джерел:

1. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
2. Грифін Р. Основи менеджменту: підруч. / Р. Грифін ; наук. ред. В. Яцура, Д. Олесневич. – Львів : БаК, 2001. – 624 с.
3. Черкасов В. В. Управленческая деятельность менеджера. Основы менеджмента / В. В. Черкасов, С. В. Платонов, В. И. Третяк. – К. : Ваклер, Атлант, 1998. – 470 с.
4. Маркіна І. А. Менеджмент підприємства : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / І. А. Маркіна. – К.: НМЦ «Укоопосвіта», 2000. – 268 с.

К. е. н. Суханова А. В.

Університет державної фіскальної служби України (Україна)

ОСНОВНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі розвитку економіки, який характеризується високою швидкістю змін, нестабільністю та невизначеністю, для забезпечення безперервного процесу економічного розвитку кожне підприємство повинне прагнути до раціонального використання ресурсів, підвищення прибутковості виробництва, поліпшення якості продукції і задоволення соціальних потреб своїх працівників і населення території, на якій воно функціонує.

Економічний розвиток підприємства виступає інтегруючим видом розвитку підприємства, оскільки для будь-якого комерційного підприємства досягнення економічного ефекту є необхідною метою господарювання, а інші цілі (соціальні, технічні тощо) виступають обслуговуючими. Неврахування одного напряму розвитку може бути згубним для підприємства, тому крім меркантильних цілей підприємство повинно комплексно узгоджувати зміни усіх сфер діяльності.

Як показують дослідження наукових праць, не існує однозначної думки щодо поділу розвитку підприємства на види. Одним із видів розвитку підприємства є економічний розвиток підприємства, який в свою чергу поділяється на виробничий, фінансовий, інвестиційний, інноваційний, інформаційно-комунікаційний та маркетинговий види розвитку підприємства.

Економічний розвиток – незворотні, спрямовані, закономірні (кількісно-якісні та сутнісні) зміни економічної системи (у нашому випадку підприємства) в довготерміновому періоді, що відбувається під впливом економічних суперечностей, потреб та інтересів, зумовленість яких характеризується дією основних законів діалектики, що не виходять за межі глибинної внутрішньої сутності такої системи [2, с. 203]

Першоосновою і джерелом економічного розвитку підприємства слід вважати різноманітні зміни внутрішньо – системного характеру та зміни, що виступають результатом взаємодії економічної системи з факторами оточуючого зовнішнього

середовища. Ключовим моментом у даному процесі слід вважати протиріччя між обмеженими економічними ресурсами та необмеженістю економічних потреб людини.

На ефективність соціального розвитку промислових підприємств впливає ряд факторів, які поділяються на зовнішні і внутрішні.

До першої групи належать: рівень і ефективність соціального захисту населення з боку держави, рівень державної підтримки розвитку соціальної інфраструктури підприємств, доступність кредитних ресурсів, рівень податкового тиску.

Серед факторів другої групи є механізми формування і використання фонду соціального розвитку, застосовувана система оплати праці і матеріального стимулювання на підприємстві, ефективність економічного потенціалу підприємства, забезпеченість підприємства об'єктами соціальної інфраструктури, підвищення кваліфікації кадрів, управління соціальним розвитком на підприємстві [1, с. 156].

Існує загальна класифікація факторів впливу на економічний розвиток підприємства: за сферою впливу, об'єктами впливу та стадією життєвого циклу підприємства.

За сферою впливу виділяємо ринкові та ділові фактори, оскільки під економічним розвитком підприємства розуміється ділова та ринкова активність. Ділова активність підприємства пов'язана з внутрішніми чинниками – ми розвитку підприємства, а ринкова – із зовнішніми. При цьому, до ринкових факторів відносимо: репутацію, імідж, міжнародну конкуренцію, рекламну політику тощо. До ділових (внутрішніх) факторів відносимо: кваліфікацію керівництва та співробітників, рівень цін, структуру балансу, платоспроможність, ліквідність, співвідношення власних і залучених коштів, рівень прибутку, рентабельність тощо [3].

За об'єктом впливу фактори класифікуємо: на підприємство (стан економіки, НТП, міжнародні відносини, законодавчі акти, політична обстановка, кредитори, постачальники, конкуренти тощо), структурний підрозділ (асортимент, маркетингова стратегія і політика), фінансові операції (структура балансу, платоспроможність, ліквідність, співвідношення власних і залучених коштів, інвестиційна

привабливість, рівень прибутку, рентабельності, дохід на акцію, цінова політика, збутова політика [3].

Також ще одним важливим критерієм вибору факторів впливу на економічний розвиток підприємства є залежність від стадії життєвого циклу. Зовнішні й внутрішні фактори, що впливають на діяльність підприємства, формують його бізнес-середовище, яке фактично визначає становище підприємства на ринку, його економічний потенціал та фінансове благополуччя.

Отже, з викладеного можна зробити висновок, що представлена нами класифікація факторів, які впливають на економічний розвиток підприємства цілком характеризує суть економічної активності підприємства та дає змогу контролювати вплив факторів на діяльність підприємства. Це дозволить більш точно та обґрунтовано управляти підприємством та приймати правильні управлінські рішення в області економічної активності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации : учеб. / И. Е. Ворожейкин. – М. : ИНФРА–М., 2011. – 176 с.
2. Економічний енциклопедичний словник : у 2 т. – Т. 1 / за ред. С.В. Мочерного. – Львів : Світ, 2005. – 616 с
3. Коваленко О.В. Концепція життєвого циклу підприємства та кризові фактори. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/biznes/2010_1/2010/01/100104.pdf

Талаш П. В., к. держ. упр. Величко Л. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Важливими тенденціями розвитку світової економіки є глобалізація, посилення конкуренції, зміна її принципів, а також зростання ролі технічного прогресу. Інновації в сучасному світі є основним джерелом не тільки соціально-економічного прогресу, а й конкурентної переваги бізнесу [1]. Інноваційна діяльність економічних суб'єктів різного рівня набуває все більшого поширення, але при цьому мало вивчена і структурована з наукової точки зору.

У зв'язку з викладеним, метою дослідження є виявлення основних етапів моделі інноваційного розвитку підприємства.

На нашу думку, базою даної моделі є два основних етапи: оцінка рівня інноваційної діяльності організації і вибір шляху вирішення проблеми впровадження інновацій.

В даний час склався ряд методичних підходів до комплексної оцінки інноваційної активності організації. Багато методик, пропоновані дослідниками, оцінюють тільки ефект від впроваджених нововведень, не враховуючи, що інноваційна активність – це динамічна характеристика здійснення інноваційної діяльності на основі ресурсного потенціалу організації [2].

Інші вчені, навпаки, роблять акцент на наявних в компанії ресурсах, залишаючи без уваги регулярність та ефективність їх використання. Багато методик оцінки інноваційної активності занадто складні для практичного застосування, що знижує їх привабливість для сучасних організацій, що функціонують в динамічному бізнес-середовищі.

З іншого боку, більшість існуючих досліджень даного процесу мають симетричне, лінійне уявлення, в той час як загальновідомий той факт, що нелінійність процесів набуває все більшого поширення і є найбільш перспективною в якості базової концепції управління в інноваційних організаціях.

Аналіз методів інноваційної діяльності організації показав, що розглянуті методи не можуть дати повної картини інноваційної діяльності компанії. Необхідний метод, що дозволяє повністю враховувати всі події, що відбуваються в організації, робити прогнози і давати рекомендації підприємству.

Ефективність інноваційної діяльності залежить від трьох складових:

- сприйнятливості до нових ідей (новацій);
- ступінь інтенсивності і своєчасності здійснюваних дій по трансформації новації в нововведення;
- здатність мобілізувати потенціал необхідної кількості і якості для комерціалізації нововведень.

Інтегральний показник ефективною інноваційної діяльності організації включає оцінки показників на ключових стадіях інноваційного процесу:

- пошук і розробка нових наукових ідей;
- технологічна реалізація наукових ідей в рамках організації;
- комерціалізація нововведень.

У методичному плані оцінка рівня інноваційної діяльності організації повинна будуватися на основі принципу системності. Для реалізації даного підходу слід здійснити багаторівневу декомпозицію інноваційної діяльності з введенням в її структуру управляючих впливів, щоб уникнути або скоротити негативний вплив зовнішніх і внутрішніх факторів організаційного середовища.

Отже, формування інноваційного розвитку підприємства неможливо без базових етапів: оцінки рівня інноваційної діяльності та вибору шляху розвитку. Для оцінки інноваційної діяльності, на нашу думку, доцільно використовувати векторний аналіз. Аналіз отриманих з його допомогою даних може відобразити рівень інноваційної діяльності організації і виявити фактори, які в подальшому необхідно розвивати для поліпшення ситуації.

Список використаних джерел:

1. Кошевой Н. Н. Обеспечение развития наукоемкого производства в промышленности Украины / Н. Н. Кошевой // Проблемы устойчивости социально-экономического развития в условия глобализации : Материалы Международной научно-практической конференции (г. Душанбе, 8–9 апреля 2015 г.). – Душанбе, 2015. – С. 149–151.
2. Velychko O. Transformation and development of production-logistics enterprises in Ukrainian agrarian sector / O. Velychko, L. Velychko, J. Ramanauskas // Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development. – 2016. – Vol. 38. – No. 1. – P. 70–87.

Таранік А. А., Фортуна А. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ НА ЗАСАДАХ БЕРЕЖЛИВОГО ВИРОБНИЦТВА

Бережливе виробництво – це не просто засіб проти втрат в абстрактному сенсі слова. Це засіб боротьби з тривалим економічним застоєм (перевиробництвом), циклічно охоплює всі економіки світу. В даний час в умовах світової фінансово кризи бережливе виробництво набуває нового ще більш затребуваний

значення. Ключовим поняттям, що дозволяє розкрити сутність бережливого виробництва є поняття цінності. З точки зору конкуренції цінність – це та сума, яку покупці згодні заплатити за те, що їм надає фірма. Цінність вимірюється загальним доходом, що відображає ціну, яку можна призначити за продукт, і кількістю одиниць такого продукту, яке можна продати. Говорячи мовою японських «гуру менеджменту», цінність – це саме той продукт, який потрібно, в потрібній кількості, в потрібний час, найвищої якості і за належною ціною. Споживач купує товар, тому що він має для нього певну цінність. У процесі виробництва відбувається додавання цінності, коли матеріали так змінюються, що набувають цінності для споживача. Якщо підприємство піднімає ціну, а цінність залишиться тією ж, то підприємство ризикує втратити свого споживача.

Другим важливим поняттям є поняття втрат. Втрати – це дії, які вимагають тимчасових і інших витрат, але при цьому не додають цінності продукту. З точки зору бережливого менеджменту якості кожна дія має бути піддано перевірці на факт створення ним необхідної величини цінності. Тільки в цьому випадку можуть бути усунені причини проблем, що ведуть до втрат. У концепції бережливого виробництва втрати можуть бути, по-перше, пов'язані з діями, не додає цінності, але в даний момент необхідними для здійснення операцій. Такі дії нічого не дають клієнту, але допомагають менеджерам або зацікавленим сторонам. Відповідно до такої позиції накладні витрати є спочатку за своєю природою втратами і в ідеальному випадку повинні бути рівні нулю. Зусилля менеджменту в першу чергу повинні бути спрямовані на їх мінімізацію. По-друге, необхідно розрізняти втрати, пов'язані з діями, які не тільки не додають, а й відбирають цінність з точки зору кожного зацікавленої особи, включаючи клієнтів, акціонерів і співробітників. Такі дії приносять прямий збиток компанії і повинні бути усунені якомога раніше. Згідно з однією з поширених класифікацій втрати можна розглядати, відповідаючи на питання: «Хто такий TimWood (Transport, Inventory, Motion, Waiting, Overproduction, Over-processing, Defects)». Дане питання розкриває класифікацію втрат, пов'язаних [1]: з транспортуванням (Transport); з непотрібними запасами (Inventory); з непотрібними рухами (Motion); з очікуванням

(Waiting); з перевиробництвом (Overproduction); з самою обробкою (Over-processing); з виробництвом дефектної продукції (Defects).

У свою чергу, виробничі програми сучасного підприємства повинні відповідати таким вимогам: збільшення варіантності кінцевого продукту, скорочення життєвого циклу продукту, зменшення розміру серії продукту, скорочення термінів зміни продукту, розширення асортименту продукту, скорочення термінів поставки [2]. Ідеї бережливого виробництва засновані на всебічному зниженні часу виробничого циклу. З цією метою здійснюється вирівнювання обсягів виробництва між процесами, синхронізація всіх процесів, зменшення розміру транспортується партії до одного виробу, поліпшення розташування робочих ділянок, зменшення розміру партії. Все це призводить до усунення затримок процесів і партій, зменшує обсяг транспортувань і складських запасів, оптимізує виробничий цикл. Вирівнювання виробничого процесу по такту (коли кожен працівник виконує свої операції з однаковою частотою) має і соціально-значимий ефект. При однаковій завантаженні і внесок кожного працівника в загальний прибуток підприємства створюється «ефект команди», зростає продуктивність праці, знижується ймовірність конфліктів, система менеджменту якості починає працювати «як годинник» і можливо з синергетичним ефектом.

Іншими принципами бережливого виробництва (на прикладі виробничої системи «Toyota») є наступні:

- витягує виробництво (продукція «витягується» з боку замовника, а не нав'язується виробником);
- чудову якість (здача з першого пред'явлення, система нуль дефектів, виявлення та вирішення проблем у витоків їх виникнення);
- мінімізація втрат (усунення всіх видів діяльності, які не приносять додаткової вартості замовнику);
- максимальне використання всіх ресурсів (капітал, люди, земля);
- безперервне поліпшення (зниження витрат, підвищення якості продукції і використовуваної інформації, зростання продуктивності);
- гнучкість (встановлення довготривалих відносин з замовником, шляхом ділення ризиків, витрат і знань). В цьому випадку можна говорити про

конкурентоспроможність, засновану на часі. Аналіз роботи підприємств відповідно до такого принципу показує, що існує ряд правил, враховувати які зобов'язаний кожен керівник:

1) правило 0,05–5. У багатьох галузях цінність фактично додається лише протягом 0,05–5 % загального часу;

2) правило 3/3. Час очікування, коли цінність не додається, ділиться на три приблизно рівні частки. Це очікування кінця партії, фізичної та інтелектуальної переробки та управлінських рішень про її переміщенні вперед;

3) правило 1/4– 2 – 20. Кожне скорочення вчетверо загального часу виконання тягне за собою подвоєння продуктивності і скорочення витрат на 20 %;

4) правило 3×2. Конкуренція на основі часу дає в даній галузі зростання в три рази вище середнього і подвійний прибуток.

Список використаних джерел:

1. Луйстер Т. Бережливое производство от слов к делу / Т. Луйстер, Д. Теппинг ; пер. с англ. А. Л. Раскина ; под ред. В. В. Брагина. – М. : Стандарты и качество, 2008. – 130 с.
2. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Издательское агентство 2006. – 195 с.
3. Економічне управління підприємством : навч. посіб. / А. М. Колосов, О. В. Коваленко, С. К. Кучеренко, В. Г. Бикова ; за заг. ред. А. М. Колосова. – Старобільськ : Вид-во держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка», 2015. – 352 с.

Тімар І. В., Жерьобкін Р. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ

Туризм, як окрема галузь економіки, є відносно молодим напрямком. До середини ХХ ст. туристична діяльність не розглядалася як окреме джерело доходів, яке потребує стратегічного розвитку. Зміни форм та змісту туризму, що відбулися у 50-ті роки ХХ ст., привернули увагу наукової спільноти до цієї сфери діяльності. У ті часи в економічній літературі з'являються перші оцінки туризму як економічного феномену, усвідомлюється його фактична та потенційна

роль у розвитку національних економік. П. Ротоу став одним з перших економістів, який у 1959 р. довів залежність між економічними стадіями розвитку країн та особливостями розвитку туризму в них. Відповідно до моделі науковця, яку вважають класичною і актуальною на сьогодні, розвиток економічного потенціалу країни супроводжується розвитком туризму та зміною його форми [1].

З економічної точки зору, сфера туризму сьогодні стала однією з ключових ланок фундаменту економічної системи різних країн, зокрема, доходи від сфери туризму сприяють розвитку таких країн, як США, Франція, Іспанія, Китай, Великобританія, Кіпр, Туніс, Єгипет, Туреччина, Таїланд, Йорданія тощо. Індустрія туризму сьогодні входить до п'ятірки галузей, які приносять найбільші доходи у світі, випереджаючи навіть вугільну промисловість. Туризм з фундаментальної точки зору є інструментом перерозподілу національного багатства всередині країни та перерозподілом на рівні окремих країн, який здійснюється без експорту-імпорту товарів. Таким чином, потрібно розуміти, що туризм сьогодні є не лише видом відпочинку, а й сферою економіки, яка здатна створювати значні прибутки.

Одночасно з вагомим внеском у розвиток економіки країни, туризм сприяє соціальному, культурному, духовному розвитку суспільства. Туризм як особлива сфера діяльності має здатність формувати умови реалізації концепції сталого розвитку, яка націлена як на економічне зростання, так і на соціально-культурний, гуманітарний та морально-етичний розвиток країни. Туристичні послуги, сприяють людському розвитку, зокрема збільшенню тривалості життя, покращенню здоров'я та психоемоційного стану особистості.

Основними напрямками впливу туризму на соціальні і гуманітарні аспекти розвитку суспільства є:

- поштовх до економічного розвитку депресивних регіонів, в яких є інвестиційні, технологічні, природні, ресурсні обмеження для розвитку інших видів діяльності;
- здатність забезпечувати скорочення нерівномірності соціально-економічного розвитку окремих регіонів;
- сприяє зростанню зайнятості населення і скороченню безробіття, внаслідок чого зменшується міграція робочої сили;

- через надання рекреаційних послуг туризм сприяє зміцненню здоров'я, збільшенню тривалості й якості життя населення;
- «підвищення стандартів якості життя у різних країнах, які виступають орієнтиром щодо розвитку й вибору пріоритетних життєвих цінностей у державі;
- наявність демократичних законів, які дозволяють без бюрократичних перешкод мати можливість розвиватися кожній людині, підвищувати її освітній професійний рівень» [2];
- туризм є культуростворюючим фактором, соціокультурним реагентом, що чинить вплив на соціально-культурні процеси у суспільстві, впливає на формування культурної самосвідомості та створює підґрунтя раціональної культури.

Туристично-рекреаційний потенціал України характеризується сприятливими кліматичними умовами, різноманітним ландшафтом, багатством флори та фауни, великою кількістю історично-культурних пам'яток, широким вибором подорожей та екскурсій, що створює низку географічних, історичних, культурно-етнічних передумов, які можуть сприяти входженню нашої країни до числа розвинених туристичних країн.

Зростання соціально-економічної значущості функціонування сфери туристичних послуг в Україні може бути забезпечено шляхом реалізації соціально орієнтованої державної стратегії розвитку, забезпечення постійного моніторингу досягнення соціально важливих цілей, активізації механізмів державно-приватного партнерства, ефективного місцевого самоврядування; державної підтримки в'їзного, внутрішнього і соціального туризму; підвищення безпеки туризму; підтримки середнього та малого бізнесу у сфері туризму.

Отже, розвиток сфери туристичних послуг в Україні є актуальним на сьогодні, оскільки дає можливість вирішити низку соціально-економічних завдань в країні, створивши умови для комплексного розвитку територій, забезпечення їх соціальних та економічних інтересів, за умов збереження довкілля та історичної і культурної спадщини.

Список використаних джерел:

1. Мальська М. П. Економіка туризму: теорія та практика : підруч. / М. П. Мальська, М. Й. Рутинський, С. В. Білоус, Р. Л. Мандюк. – К. : Центр учбов. л-ри, 2014. – 544 с.

2. Калінеску Т. Соціально-економічний феномен розвитку туризму / Т. Калінеску // Галицький економічний вісник. – 2015. – № 2 (49). – С. 34-40.
3. Timar I. V. Hospitality services in Ukraine: current state, problems and prospects for further development / I. V. Timar // Economics, management, law: realities and perspectives: Collection of scientific articles. – Les Editions L'Originale, Paris, France, 2016. – P. 241–244.
4. Тімар І. В. Проблеми та перспективи розвитку суб'єктів сфери рекреаційних послуг Автономної республіки Крим / І. В. Тімар // Управління розвитком підприємства в інтеграційних умовах : колект. моногр. – 2014. – С. 287–297.
5. Тімар І. В. Перспективи розвитку промислового туризму в Дніпропетровській області / І. В. Тімар // Проблеми економіки: нові ринки та нові напрямки розвитку: матеріали науково-практичної конференції (м. Дніпропетровськ, 6–7 лютого 2015 р.). – Дніпропетровськ : НО «Перспектива», 2015. – С. 11–14.
6. Гринько Т. В. Удосконалення управління підприємствами туристичної сфери / Т. В. Гринько // Економіка. Фінанси. Право. – 2013. – № 5. – С. 13–15. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr_2013_5_6
7. Економічне управління підприємством : навч. посіб. / А. М. Колосов, О. В. Коваленко, С. К. Кучеренко, В. Г. Бикова ; за заг. ред. А. М. Колосова. – Старобільськ : Вид-во держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка», 2015. – 352 с.

Ткаченко А. О., Рябик Г. Є.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасних ринкових умовах високоефективна система організації праці є необхідною складовою в діяльності будь-якого підприємства. Створення такої організованої системи на підприємствах має на меті в першу чергу вдосконалення діючих трудових, технологічних і виробничих процесів. У загальному вигляді нормальна організація праці означає бережливе використання виробничих ресурсів на основі раціонального поєднання людських і матеріальних чинників на кожному робочому місці, при цьому праця повинна в найбільш повній мірі відповідати всім відомим науковим принципам організації процесів праці і виробництва [1].

Питання організації праці було і залишається предметом вивчення у щоденній практичній роботі спеціалістів підприємств. У своїй основі вона потенційно здатна значно підвищити ефективність певного виробництва і економіки загалом з точки зору результату економічної та соціальної роботи і техніко-технологічних засобів виробництва. Раціональна і ефективна праця є провідним фактором росту його

продуктивності і зниження статей витрат виробничих процесів, яка становить основу забезпечення конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів ринкової економіки [2].

Таким чином, під організацією праці слід розуміти форми та методи поєднання, координації і управління робочою силою, предмети праці та засоби виробництва в єдиному процесі праці. Таким чином, процес організації праці являє собою систему взаємодії людини з основними матеріальними елементами процесу праці, до яких входять працівники, предмети праці і засоби виробництва. Раціональна організація праці дозволяє якнайкраще поєднати всі особисті і матеріальні елементи в процесі виробництва, забезпечити повну зайнятість обмежених економічних ресурсів, наявних на кожному підприємстві, за допомогою науково обґрунтованих норм їх витрачання [3].

Оцінка стану, як основна функція менеджменту організації праці, дозволяє визначити переваги та недоліки організації праці в структурних підрозділах організації і планувати заходи щодо подальшого їх здійснення. Очевидно, що чим вище рівень конкуренції, тим більшого значення набуває організація праці як фактор ефективності виробництва [2].

Організація праці виконує три класи завдань: економічного, психофізіологічного та соціального спрямування.

Економічні завдання покликані забезпечити зростання продуктивності праці; раціональне використання ресурсів праці і робочого часу, зниження витрат усіх видів ресурсів, поліпшення якості продукції та її конкурентоспроможності та ефективності виробництва (ефективне використання матеріальних ресурсів і основних засобів).

Психофізіологічні завдання спрямовані на підтримку життєвої енергії, встановлення обмежень інтенсивності праці, баланс фізичних та психічних навантажень на людину, забезпечення прийнятних і безпечних умов для організму людини в трудовому процесі, зменшення тяжкості і нервово-психічної напруженості.

Соціальні завдання забезпечують змістовність, різноманітність і престижність праці, справедливість і повноцінність оплати праці, виховання гідної дисципліни праці [2]. В умовах сучасної ринкової економіки під впливом науково-технічного

прогресу, зміни засобів виробництва, технологій, форм і методів управління зазнають зміни структури праці, відбувається заміщення одних форм організації праці іншими, більш ефективними. В сучасній організації праці відбулися значні зміни:

1) поліпшення виробництва: істотне зростання диверсифікації продуктів праці – виробів, що випускаються в сучасній промисловості;

2) збільшення потужності і технічних можливостей обладнання, що дозволяє краще поєднувати предмети і знаряддя праці;

3) значна увага приділяється питанням розміщення всіх елементів процесу виробництва в просторі – планування робочого місця, виробничої дільниці, цеху і підприємства, що позначається на продуктивності праці і витратах виробництва;

4) підвищення ролі і значення раціональної організації контролю якості продукції, спрямованого на запобігання бракованої продукції і передбачає випуск продукції в межах допусків, відповідати вимогам стандартів.

Організаційні зміни вплинули на структуру попиту на ринку праці більшості розвинених економік. Фірми почали виявляти велику зацікавленість у підтримці гнучкої бази людських ресурсів, яку можна розширити за допомогою гнучкого переміщення персоналу в разі зміни попиту на продукцію. Політика перехресного навчання дозволяє людям, коли обсяги робіт в підрозділах скорочуються, переходити в інші підрозділи, щоб набути навичок, які можуть знадобитися в майбутньому.

Сучасні зміни в організації праці привели до зростання ефективності продуктивності праці, створення сприятливих умов, автоматизації, а також підвищенню змістовності праці.

Список використаних джерел:

1. Бухтаяров А. А. Особенности социально-трудовых отношений / А. А. Бухтаяров // Современные наукоемкие технологии. – 2008. – № 1. – С. 106.
2. Вукович Г. Г. Качество рабочей силы: компетентностный подход / Г. Г. Вукович // Экономика устойчивого развития. – 2011. – № 8. – С. 32–36.
3. Строителева Т. Г. Формирование эффективной кадровой политики в корпоративном секторе промышленности / Т. Г. Строителева, Г. Г. Вукович. – Саарбрюкен, 2012.

Феденко Ю. В., к. держ. упр. Величко Л. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

КОНТРОЛІНГ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Неминучість об'єднання різних точок зору управління витратами в єдину систему стала однією з основних причин появи і впровадження системи контролінгу. Контролінг – нова область в економіці, як теорії, так і практиці. В великих компаніях створюються цілі відділи контролінгу, служби з надання допомоги тим підприємствам, які впроваджують контролінг самостійно.

Основна причина підвищеного інтересу до контролінгу – необхідність в підвищенні ефективності діяльності підприємства за рахунок виявлення внутрішніх резервів. Коли в компанії сповільнюється етап бурхливого розвитку, настає момент заглянути «всередину». У такій ситуації керівникам доводиться інвестувати не тільки у виробництво, але і в управлінські технології. Існує й інший аспект звернення до контролінгу. Підприємство розвивається успішно, коштів вистачає – чому б не придбати хорошу систему управлінського обліку та бюджетування?

Термін «контролінг» визначає теорію управління, яка інтегрує в собі управлінський облік, планування, контроль і аналітичну роботу. Єдиного розуміння цього терміну серед експертів немає. Фахівці єдині лише в тому, що асоціювати контролінг з контролем не можна, так як англійське дієслово «Tocontrol» перекладається не тільки як «контролювати», а й як «керувати», «регулювати». Існує класифікація основних концепцій контролінгу, які з'явилися в різний час і відображають його розвиток як підсистеми менеджменту.

Контролінг – це система управління майбутнім для забезпечення тривалої стійкої роботи підприємства і його структурних одиниць. Контроль же спрямований в минуле, на виявлення помилок, прорахунків і проблем. Особливість системи полягає у виключенні необхідності планування та обліку всіх витрат на підприємстві, а також в запереченні калькулювання повної собівартості. За своєю суттю система контролінгу ширша, ніж системи стандарт-кост і дірект-кост,

різноманітніша за завданнями і цілями, функціями і методами управління, ступенем використання інформації [1].

Особливість контролінгу полягає в угрупованні та обліку витрат, пов'язаних з господарською діяльністю. Підприємствам необхідно ранжувати поточні витрати за окремими видами або комплексами, відповідно до системи класифікації витрат. Таке групування вимагає істотної зміни методики їх нормування, планування та обліку.

Цілі контролінгу безпосередньо впливають з цілей підприємства і полягають в досягненні певного рівня прибутку, рентабельності або продуктивності.

Основні завдання, які допомагає вирішити контролінг – це домогтися прозорості бізнесу (показати менеджерам, що відбувається всередині компанії), сформувати інформаційну основу для прийняття управлінських рішень, розробити мету компанії в цілому і її структурних підрозділів і забезпечити досягнення цих цілей [2].

Такі функції може виконувати як один співробітник підприємства, так і відділ у кілька людей. Вони виступають в якості своєрідних експертів. Істотно важливо те, що експерт з контролінгу (контролер) йде до свого клієнта (керівника) не тільки з викладом проблеми, але і з варіантами її вирішення. При цьому експерта-контролера не можна асоціювати з менеджером.

Найпопулярніший інструмент контролінгу – система BalancedScorecard – дозволяє, по-перше, конкретизувати стратегію на верхньому рівні (розробити систему стратегічних цілей з показниками і заходами, що дозволяють досягти цих цілей), а по-друге, довести її до співробітників [2].

Основні інструменти контролінгу:

- управлінський облік;
- бюджетування;
- розрахунок витрат по процесах (ActivityBasedCosting);
- розрахунок витрат по життєвому циклу продукту (LifeCycleCosting);
- збалансована система показників (BalancedScorecard);
- звітність за міжнародними стандартами [3].

Вивчаючи досвід європейських країн, і зокрема Німеччини, де контролінг розвивається з 50-х років минулого століття, можна відзначити, що інтерес до контролінгу частіше виявляють великі підприємства. Пояснюється це тим, що при розширенні підприємства внутріфірмова прозорість зазвичай зникає, а бажання тримати руку на пульсі залишається. Великі компанії можуть собі дозволити інвестувати в сучасні управлінські технології, адже якщо хоча б одна з цих технологій себе «проявить», ефект від її впровадження покриє витрати на всі інші нововведення. Малий і середній бізнес не мають достатньо коштів, щоб фінансувати такі ризиковані проекти.

Зацікавленість у впровадженні контролінгу першими проявили промислові підприємства, так як це пов'язано з ціновою конкуренцією, необхідністю застосування новітніх технологій, скороченням життєвих циклів продуктів і зростанням непрямих витрат.

Всі ці фактори змушують постійно шукати внутрішні резерви для підвищення ефективності роботи підприємства. Однак ці ж самі чинники стали причинами впровадження контролінгу і в інших галузях: торгівлі та сфері послуг, а також в некомерційному секторі (лікарні, держустанови, армія, великі спортклуби).

Практика показує, що багато вітчизняних компаній вже успішно впроваджують і використовують найрізноманітніші інструменти контролінгу – від класичного розрахунку сум покриття до системи BalancedScorecard – і стрімко наздоганяють самих «передових» в цьому відношенні західних бізнесменів.

Список використаних джерел:

1. Голов С. Ф. Управлінський облік : підруч. / С. Ф. Голов. – 4-те вид. – К. : Лібра, 2008. – 704 с.
2. Кірейцев Г. Г. Обліково-аналітична система сільськогосподарського підприємства в умовах антикризового управління / Г. Г. Кірейцев, В. А. Нехай // Облік і фінанси АПК. – 2009. – №3. – С. 84–90.
3. Терещенко О. О. Фінансовий контролінг / О. О. Терещенко, Н. Д. Бабяк. – К. : КНЕУ, 2013. – 407 с.

Чабанець М. В. д. е. н. Гринько Т. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У вітчизняній та зарубіжній літературі не існує єдиної точки зору щодо класифікації потенціалу підприємства. Аналіз наукових робіт в більшості випадків дає змогу виділити: ресурсний, функціональний та інноваційний потенціали.

Дослідженням ресурсного потенціалу займалися такі науковці: Кісіль М. І., Бугуцький О. А., Андрійчук В. Г., Лукінов І. І., Мосіюк П. О., Пасхавер Б. І., Яценко В. М., Василенко Ю. В. та ін..

Ресурсний потенціал підприємства – це сукупність взаємопов'язаних матеріальних, фінансових, природних, інформаційних та технологічних ресурсів, які використовуються для виробництва продукції, а також можливість їх використання працівниками з метою виробництва та реалізації продукції для отримання максимального прибутку [6].

Ресурсний потенціал підприємства включає такі види [2]: трудовий, фінансовий, інтелектуально-технологічний, інформаційний, матеріально-технічний та природний потенціал.

Трудовий потенціал підприємства визначає кількісний та якісний потенціал трудових ресурсів, задіяних підприємством для виконання виробничої діяльності.

Фінансовий потенціал визначається фінансовими можливостями здійснення поточних та перспективних процесів, з метою отримання вигод. Він включає різноманітні фінансові вкладення та грошові ресурси (державні, позичкові і власні).

Інтелектуально-технологічний потенціал – це можливості інтелектуальних та технічних ресурсів здійснювати формування управлінських компетенцій, які забезпечують досягнення стратегічних цілей підприємства.

Інформаційний потенціал залежить від швидкості та достовірності отримання інформації (організаційної, виробничої, правової, маркетингової та ін.), її об'єктивності від інформаційних систем.

Матеріально-технічний потенціал підприємства залежить від матеріально-технічних ресурсів їх раціонального та ефективного використання і виробничому процесі для відтворення та формування виробничого потенціалу.

Природний потенціал залежить від розміщення продуктивних сил, які включають природні умови та ресурси (тіла й сили природи, що можуть бути використані з метою задоволення потреб суспільства).

Функціональний потенціал є узагальнюючим видом потенціалу який включає: виробничий, управлінський, екологічний, організаційний, економічний та науково-технічний потенціали. Дослідження питання виробничого потенціалу займалися такі вчені: Загорна Т. О., Кульменко В., Репіна І. М., Сахаєв В. Г., Мельник І. Є., Василенко В. О., Анчишин А. І., Лукінов І. І., Черников Д. А., Удалих О. О., Олексюк О. І. та ін..

Анчишин А. І., Лукінов І. І. та Черников Д. А. визначають виробничий потенціал як сукупність ресурсів, які приймають форму факторів у процесі виробництва, а також якість та кількість ресурсів, які є в розпорядженні господарських систем [4].

Репіна І. М., Федонін О. С. та Олексюк О. І. розглядають виробничий потенціал як приховані та наявні можливості підприємства у факторах виробництва (залучення їх та використання), що забезпечить максимально можливий випуск продукції [7].

Поняття управлінського потенціалу Ансофф І. у своїй праці «Стратегічне управління» розглядає як обсяг роботи, з якою може справитися керівництво підприємства [1]. Нікелін Л. та Єгоров А. розглядають управлінський потенціал через персонал підприємства і наголошують на професіоналізмі та класифікації, а також виокремлюють людський капітал основний чинник економічного зростання [8].

Отже, управлінський потенціал – це сукупність навичок, знань та організаційних спроможностей керівників на кожному рівні управління, які формуються та використовуються ними для ефективною та сталою роботи підприємства. До складових управлінського потенціалу відноситься: організаційна спроможність, творчий потенціал та кваліфікаційний потенціал [8].

Мільнер Б. в складі організаційного потенціалу виділяє такі елементи [5]: системи і процедури, системи ціннісної орієнтації, технологічні процеси, інформацію, управлінський персонал та його структуру. Курінний О. визначає організаційний потенціал як узагальнену систему характеристик, яка відображає відповідність та взаємопогодженість підсистем підприємств опираючись на сукупність ціннісних установок, законів поведінки, норм, що відображають виробничі, економічні та соціальні відносини в економічній системі. Отже, загалом організаційний потенціал підприємства можливо визначити як сукупність можливостей працівників управлінського апарату [9].

Проблематикою науково-технічного потенціалу займались: Амоші А. І., Бажала М. Ю., Єгорова І. Ю., Іванова Н. І., Лахтіна Г. А, та ін.. Науково-технічний потенціал – це сукупність трудових, матеріальних та фінансових ресурсів, що належать до сфери науково-технічної діяльності та мають можливість забезпечувати ефективне використання суспільної праці [6]. Даний потенціал включає: наукові кадри, організаційно-управлінську структуру, інформаційну складову та матеріально-технічну базу.

Як окремий вид потенціалу науковці виділяють «інноваційний потенціал підприємства». Дослідженням сутності та класифікації цього поняття займались: Лисин Б. К. та Фридлянов В. Н., Балабанов І. Т., Протасов В. І., Давидов А. Н., Шулік В. А., та ін.. Більшість науковців структуру інноваційного потенціалу представляють трьома складовими, а саме [3]: продукуючою, ресурсною та результативною. Ресурсна складова включає матеріально-технічні, інформаційні, фінансові та людські ресурси. До продукуючого компонента відносять наукові інститути, законодавче регулювання, методи і форми управління інноваційним потенціалом. Результативна складова містить інноваційний продукт.

Аналіз наукових підходів показав, що потенціал підприємства розглядається як сукупність природних умов і ресурсів, можливостей, запасів і цінностей, що можуть бути використані для досягнення певних цілей. За рахунок ефекту синергії, при взаємодії декількох потенціалів, їх загальна ефективність більша за суму ефективностей потенціалу кожного видового прояву.

Отже, узагальнюючи класифікацію можна стверджувати, що потенціал підприємства є характеристикою розвитку підприємства. Управління розвитком підприємства передбачає необхідність розробки та впровадження системи стратегічного управління, основою якої виступає система аналізу та оцінки потенціалу підприємства, процесів його зміни.

Список використаних джерел:

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М. : Экономика, 1989. – 519 с.
2. Бутенко Г. Д. Сучасні підходи до визначення структури ресурсного потенціалу підприємства / Г. Д. Бутенко // Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. – 2016. – № 1. – С. 44–47.
3. Лисенко С. М. Теоретичні та методичні підходи до визначення поняття «Інноваційний потенціал» / С. М. Лисенко, Ю. Ю. Моїсєєва // Інноваційна економіка. – 2013. – № 2. – С. 36–39. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2013_2_9
4. Лісовенкова І. М. Виробничий потенціал підприємства: методологічні підходи / І. М. Лісовенкова // Економічний вісник Національного гірничого університету. – 2011. – № 2. – С. 47–55.
5. Мартусенко І. В. Сутність організаційного потенціалу та його роль в підвищенні ефективності діяльності підприємства / І. В. Мартусенко, Г. М. Бойківська // Інноваційна економіка. – 2012. – №2. – С. 133–137.3
6. Петренко Л. А. Методичні аспекти оцінювання науково-технічного потенціалу підприємства / Л. А. Петренко, Ю. О. Гернего // Університетські наукові записки. – 2011. – № 1. – С. 428-435.
7. Репіна І. М. Підприємницький потенціал: методологія оцінки та управління / І. М. Репіна, І. М. Протасов // Вісник Української Академії державного управління при Президентові України. – 1998. – № 2. – С. 262–271.
8. Рульєв В. А. Менеджмент : навч. посіб. / В. А. Рульєв, С. О. Гуткевич. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 312 с.
9. Турило А. М. Потенціал підприємства: сутність, класифікація, види / А. М. Турило, К. В. Богачевська // Бізнес Інформ. – 2014. – № 2. – С. 259–263.
10. Гринько Т. Щодо інноваційного потенціалу як складової частини інноваційної активності підприємств / Т. Гринько // Інноваційний аспект. – 2010. – № 5. – С. 56–58.
11. Єфімова С. А. Методичні підходи до оцінки інноваційного потенціалу підприємства сфери послуг / С. А. Єфімова, Т. В. Гринько // Вісник Дніпропетровського університету. Сер. : менеджмент інновацій. – 2015. – №5 (23). – С. 30–37.

Чіненко Д. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ЖКГ

Комплексний характер проблем та складність умов функціонування підприємств житлово-комунальної сфери та благоустрою потребують усвідомлення суспільством, необхідності забезпечення ефективної діяльності житлово-комунального господарства України, зокрема, своєчасного та якісного оновлення основних фондів. При цьому головним завданням урядових органів має стати розробка та впровадження дієвих інструментів реалізації Програми реформування ЖКГ [1]. Аналізуючи діяльність підприємств житлово-комунального господарства та благоустрою, можна стверджувати, що протягом останніх п'яти років багато комунальних підприємств змінились. Була проведена реорганізація багатьох комунальних підприємств та утворено Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства.

На сьогодні для комунальних підприємств України, характерна ситуація, при якій діючі тарифи на їх послуги, незважаючи на їх постійний перерахунок і підвищення, є все одно збитковими, це обумовлено зростання цін на ресурсно-матеріальну складову вартості послуг. Багато фахівців розуміють, що тарифи на послуги житлово-комунального господарства сьогодні економічно необґрунтовані. Щодо тарифів на комунальні послуги, то вони, дещо, завищені, а на житлові послуги, тобто послуги з утримання та ремонту будинку трохи занижені. Багато керуючих компаній, які існують в комунальній сфері не мають можливості для підвищення прибутковості і рентабельності своїх організацій. А варто лише згадати про підвищення тарифу на утримання, все приймається в штики. І це природньо.

До основних проблем вітчизняного житлово-комунального господарства відносяться:

- недосконала нормативно-правова база;
- неефективна система та механізми управління розвитком підприємств житлово-комунального господарства;

- невідповідність якості надання послуг вимогам споживачів;
- високий рівень зносу основних фондів.

У житлово-комунальному господарстві на сьогоднішній день існують всі з перерахованих вище проблем, тому постає необхідність для прийняття обґрунтованих рішень про внесення змін до організації системи управління.

Однак при прийнятті рішення про реорганізацію системи управління галуззю необхідно пам'ятати про її особливості, а саме – високу соціальну значущість, як життєзабезпечуючою галузі господарства.

Сьогодні в Україні гостро постає проблема удосконалення законодавчо-нормативної бази, що визначатимете перспективи розвитку галузі та забезпечуватиме розвиток об'єктів інфраструктури ЖКГ, підвищення надійності та якості послуг, що надаються та високу ефективність діяльності підприємств галузі за рахунок зниження витрат на виробництво послуг [2].

На сьогоднішній день, вступив в силу закон та функціоную такі інститути, як ОСББ (об'єднання співвласників багатоквартирних будинків). Мешканці самі керують власним будинком, або звертаються до відповідної компанії, яка допомагає їм у вирішенні нагальних проблем пов'язаних з будинком. Перехід до нової моделі управління житлово-комунальним комплексом повинен бути заснований на вільній конкуренції і економічно обґрунтовані тарифи. Підвищення ефективності, стійкості та надійності функціонування систем життєзабезпечення населення, залучення інвестицій в житлово-комунальну галузь, поліпшення якості послуг з одночасним зниженням витрат за рахунок впровадження програм ресурсозбереження – це є метою створення нової системи управління в комунальному господарстві. Саме завдяки розвитку та покращення послуг, можна домогтися більш якісного та кількісного виконання поставлених задач на комунальних підприємствах України [3]. Методи формування стратегії розвитку характеризуються надмірно нормативним характером. Головним недоліком методик і підходів є функціональна орієнтація, сувора регламентація процесів управління, а не їх результатів. Тому цілям і взаємозв'язкам різних ланок системи управління приділялося менше уваги, ніж суворому встановленню їх функціональної спеціалізації. Це особливо чітко проявилось при вирішенні проблем, пов'язаних

з питаннями експлуатації житлового фонду. Поетапне вирішення реформування зводилося до формування структур, які здатні акумулювати максимальний обсяг функцій в рамках однієї організації.

На нашу думку, необхідно розробити та впровадити комплексний підхід до проблеми функціонування підприємств ЖКГ, який би включав не тільки фінансування, але і всі аспекти управління, реформування, впровадження довгострокових програм інноваційних заходів, спрямованих на застосування їх у сфері житлово-комунального господарства. Відповідаючи сучасним реаліям, на нашу думку, необхідним є широке використання принципів та методів, які би стосувались саме перспективному розвитку даної галузі.

Список використаних джерел:

1. Про житлово-комунальні послуги: Закон України від 24.06.2004 р. № 1875-IV. – [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Дондоков З. Б. Стратегічне планування розвитку житлово-комунального господарства регіону: особливості, проблеми і перспективи / З. Б. Дондоков, Ж. Е. Бадмажапова // Сучасні проблеми науки та освіти: навч. посіб.. – 2014. – № 6. – С. 89–100.
3. Гринько Т. В. Особливості функціонування комунального підприємства в умовах ринкової економіки / Т. В. Гринько, Д. М. Чієнова // Економіка і менеджмент 2017: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. : у 5 т. (м. Дніпро, 23–24 березня 2017 року). – Дніпро : Біла К.О., 2017. – Т. 5. – С. 86–89.

Швець В. А., к. держ. упр. Величко Л. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

На тлі загострення кризових явищ в економіці України удосконалення управління сучасних підприємств є одним із найбільш важливих завдань сьогодення. Світовий досвід засвідчує, що здатність успішно конкурувати на ринку і зберігати лідерські позиції зможуть продемонструвати ті підприємства, які покращать якість власного менеджменту за рахунок сучасних засобів управління [5].

На ефективність діяльності будь-якого підприємства суттєво впливає якість планування обсягів збуту. Тож, плануючи свою діяльність підприємства повинні приділяти багато уваги саме цьому питанню.

Важливе значення для продажу продукції, виробленої підприємством має активізація маркетингових заходів (сезонні знижки, реклама-нагадування, яскрава приваблива упаковка), що дозволять підприємству отримати переваги над конкурентами.

На нашу думку, важливим в діяльності підприємств, які функціонують в сучасному економічному просторі є формування стратегії розвитку підприємства [3].

Основним елементом реалізації даної стратегії є запровадження маркетингових заходів.

Залежність обсягу збуту від рівня витрат на маркетингові заходи відображена на рис. 1.

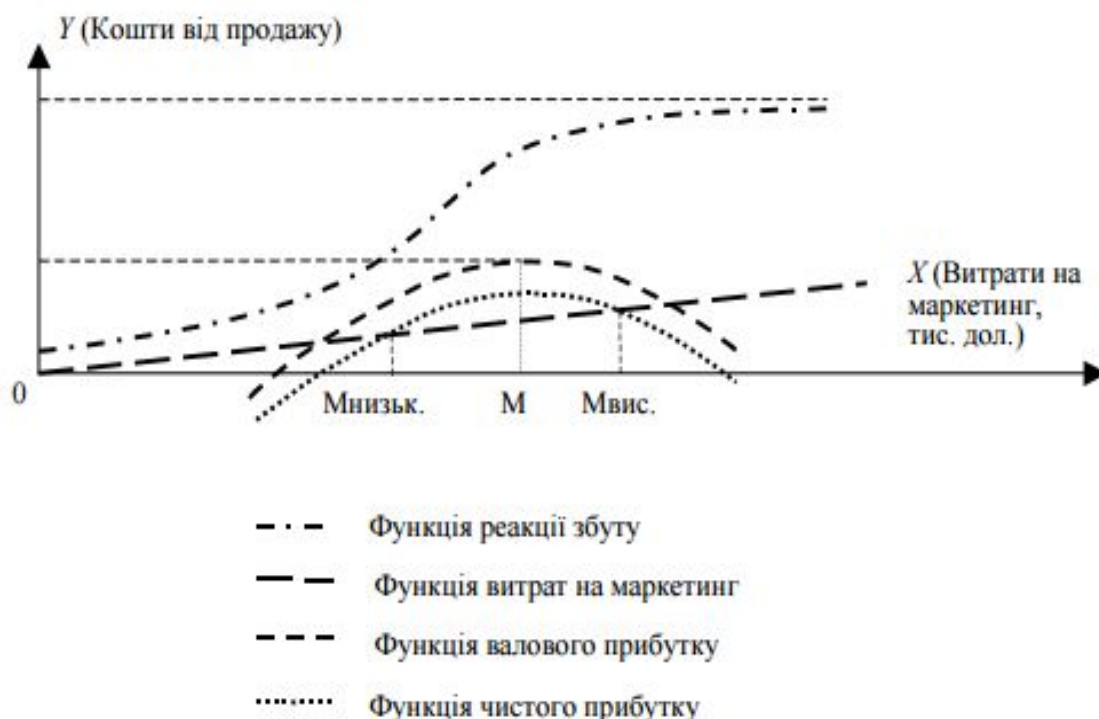


Рис.1. Взаємозв'язок між обсягом збуту, рівнем витрат на маркетинг і прибутком [4]

Низький рівень витрат на маркетинг не дає змоги суттєво збільшити виручку фірми, хоча зі збільшенням витрат на маркетинг обсяг збуту спочатку суттєво

зростає. Проте дуже високі затрати на маркетинг не дадуть пропорційно великого збільшення обсягів продажу. Це так званий ефект «маркетингового перебору»: скорочення обсягів приросту збуту продукції при високому рівні маркетингових витрат. Ефект пов'язаний з наявністю граничної межі попиту на продукцію та активізацією конкурентної боротьби.

Для того, щоб визначити функцію валового прибутку фірма повинна видалити з функції реакції збуту всі не маркетингові витрати; для визначення функції чистого прибутку від функції валового прибутку необхідно відняти функцію маркетингових витрат [1].

Отже, позитивний чистий прибуток формується в діапазоні $M_{\text{низьк.}}$ та $M_{\text{вис.}}$ (раціональний інтервал на маркетинг). Найвищий показник чистого прибутку фірма отримує за рівня маркетингових витрат M .

Таким чином підприємства, функціонуючі в сучасних ринкових умовах, здійснюючи свою виробничо-збутову діяльність, повинні орієнтуватися на свої переваги та ліквідувати слабкі сторони та загрози [2].

Важливими заходами з підвищення результативності виробничо-збутової діяльності підприємств на сучасному етапі господарювання є:

- здійснення безперервних маркетингових досліджень;
- визначення специфіки функціонування ринку продукції та пристосування до неї;
- проведення науково-обґрунтованого аналізу запланованих заходів активізації збуту.

Список використаних джерел:

1. Блудова Т. В. Оптимізація маркетингових витрат фірми / Т. В. Блудова, В. В. Магда // Вчені записки : зб. наук. пр. / Мін-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; [редкол.: А. Ф. Павленко (відп. ред.) та ін.]. – К. : КНЕУ, 2009. – Вип. 11. – С. 167–174.
2. Гринько Т. В. Концептуалізація моделей управління змінами на підприємствах в умовах мінливого середовища / Т. З. Гвініашвілі, Т. В. Гринько // Технологический аудит и резервы производства. – 2015. – № 1/5 (21). – С. 34–40.
3. Кошевий М. М. Формування стратегії розвитку наукоємних виробництв в Україні / М. М. Кошевий // Технологічний аудит та резерви виробництва. – Полтава, 2013. – №1/3 (9). – С. 26–29.

4. Hansen, D., Mowen, M., & Guan, L. (2007). Cost management: accounting and control. Cengage Learning.
5. Velychko, O., Velychko, L., Ramanauskas, J. (2016) Transformation and development of production-logistics enterprises in Ukrainian agrarian sector”. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development. Vol. 38. No. 1. pp. 3–20.

К. е. н. Шевченко В. А., Дмитрук О. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ МАТЕРІАЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

*«Економіка – це мистецтво задовольняти
безмежні потреби за допомогою обмежених
ресурсів»*

Лоренс Пітер

Успіх розвитку підприємства визначається в більшій мірі ефективністю використання ресурсів, основним елементом з яких є матеріальні ресурси.

У загальному вигляді матеріальними ресурсами є «основні та оборотні засоби виробництва, які використовуються (або можуть бути використані) у виробничому процесі та формують його матеріально-речову базу» [1].

Матеріальні ресурси – необхідні умови функціонування підприємства, які впливають на ефективність та якість його функціонування. Від ефективності управління матеріальними ресурсами залежать основні показники діяльності підприємства – виконання плану продаж, зростання продуктивності праці, зниження собівартості продукції, прискорення оборотності оборотних засобів, зростання ефективності використання основних засобів.

Структуру матеріальних ресурсів будь якого підприємства визначають характер його господарської діяльності, належність до певної галузі, види продукції, яку виготовляє підприємство; вони є основою виробничого процесу основним об'єктом вкладення оборотних коштів.

Оцінка ефективності використання матеріальних ресурсів з метою вдосконалення механізмів управління ними полягає в одержанні інформативних вагомих

даних, які дають можливість зробити всебічний аналіз наявності на підприємстві та визначити ефективність використання різних елементів матеріальних ресурсів з метою забезпечення його довгострокової конкурентоспроможності, сталої прибутковості господарської діяльності, оцінки ефективності постачання матеріальних ресурсів, виявлення резервів та розробки заходів збільшення ефективності використання та вдосконалення механізмів управління матеріальними ресурсами підприємства.

Успішне та стає функціонування підприємства в теперішній час на ринках з високим рівнем конкуренції та швидких змінах в його зовнішньому середовищі та усіх параметрах господарської діяльності вимагає від підприємства актуальних підходів до управління його господарською діяльністю. Постійно є необхідність удосконалення існуючих та впровадження новітніх підходів що використовуються при управлінні матеріальними ресурсами. Значущу роль для підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів на підприємстві має, передусім, раціональна організація, повнота та оперативність бухгалтерського обліку, звітності та аналізу як найважливіших джерел інформації для прийняття ефективних та своєчасних управлінських рішень.

В економічній літературі ототожнюється зміст понять «матеріальні ресурси», «матеріальні цінності», «предмети праці», «засоби праці», «виробничі запаси», «запаси», «матеріальний потік», «оборотний капітал», «оборотні активи», «засоби виробництва». Результатом дослідження літературних джерел, є висновок, що термін «матеріальні ресурси» поєднує різні елементи і складається із предметів і засобів праці, готової продукції та інших матеріальних цінностей, отже є сумою матеріальних активів підприємства. Матеріальними активами є активи, які можна побачити або доторкнутися до них, вони представлені в матеріальній формі, їх вартість можливо достовірно визначити.

У положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку та в інших законодавчих актах України не наведено визначення поняття «матеріальних ресурсів». Тому це поняття, «матеріальні ресурси», можна розглядати у декількох аспектах.

У вузькому розумінні, «матеріальні ресурси» – предмети праці, що використовують для виробництва готової продукції підприємства.

У більш ширшому значенні, «матеріальні ресурси» є матеріальними активами, існують в матеріальній формі, мають вартісне визначення, зберігаються підприємством для споживання під час виготовлення продукції, забезпечення виробничого циклу підприємства, виконання робіт, надання послуг, управління підприємством.

Відповідно до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», «активи – ресурси, контрольовані підприємством у результаті минулих подій, використання яких, як очікується, призведе до отримання економічних вигод у майбутньому; оборотні активи – гроші та їх еквіваленти, що не обмежені у використанні, а також інші активи, призначені для реалізації чи споживання протягом операційного циклу чи протягом дванадцяти місяців з дати балансу; необоротні активи – всі активи, що не є оборотними» [2].

В забезпеченні виробничого процесу підприємства приймають участь як оборотні, так і необоротні активи, в даній роботі матеріальні ресурси підприємства, з метою визначення механізму удосконалення управління ними, будуть розглядатися в більш широкому значенні цього аспекту.

Класифікацію матеріальних ресурсів підприємства здійснюється за різними параметрами та критеріями, наприклад: за способами використання і призначенням, на основі ролі у виробничих процесах, за розташуванням у просторі, за технічними характеристиками, за швидкістю їх обертання у виробничому циклі.

Успішне довгострокове та стає функціонування підприємства вимагає своєчасного та якісного його забезпечення матеріальними ресурсами, ефективного їх використання. Комплексному та раціональному використанню матеріальних ресурсів, застосуванню не дорогих і сучасних матеріалів належить важлива роль у поліпшенні економічних результатів діяльності підприємства.

Беручи до уваги економічну сутність матеріальних ресурсів, їх значущу роль у виробничому процесі підприємства, досконала організація та механізм управління ними, їх збалансованість і наявність в достатній кількості прямо впливають на результативність, ефективність та конкурентоспроможність функціонування підприємств.

Зростання ефективності використання, вдосконалення механізмів управління матеріальними ресурсами в будь-які часи, а особливо на сучасному кризовому етапі України, є одним з найважливіших завдань кожного суб'єкта господарювання, оскільки саме матеріальні витрати в багатьох галузях становлять значну частину витрат виробництва, від яких, в основному, і залежить розмір прибутку підприємства.

Отже, поняття «матеріальні ресурси» підприємства слід розглядати всебічно, з урахуванням різноманітних його сутнісних аспектів, які лежать в основі натурально-речової, вартісної, інформаційної, організаційної і соціально-економічної форм їх руху. Це дає можливість виділити такі напрямки дослідження проблем вдосконалення механізму управління та забезпечення ефективного використання матеріальних ресурсів підприємств:

- техніко-технологічний;
- соціально-економічний;
- інформаційний;
- організаційний.

Список використаних джерел:

1. Економічний енциклопедичний словник: у 2 т. / Мочерний С. В., Ларіна Я. С., Устенко О. А., Юрій С. І. – Т.1 / за ред. С. В. Мочерного. – Львів : Світ, 2005. – С.463.
2. Міністерство фінансів України, Наказ від 07.02.2013 № 73, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 28.02.2013 за № 336/22868 «Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», {із змінами, внесеними згідно з Наказами Міністерства фінансів № 627 від 27.06.2013р., № 48 від 08.02.2014р., № 241 від 17.02.2017р.}. Матеріали офіційного сайту Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13>
3. Гринько Т. В. Формирование механизма инновационного развития предприятия / Т. В. Гринько // Инвестиції: практика та досвід. – 2011. – № 7. – С. 18–22.

К. е. н. Шевченко В. А., Кузьменко О. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

За сучасних умов функціонування закладів охорони здоров'я та формування соціальної моделі розвитку економіки особливого значення набуває соціальна відповідальність.

Існує багато підходів до визначення сутності цього поняття, але найбільш поширеним є підхід запропонований Р. Хачатуровим та Р. Ягутяном, які вважають, що соціальна відповідальність це «дотримання суб'єктами суспільних відносин вимог соціальних норм, а у випадках безвідповідальної поведінки, що не відповідає вимогам норм чи порушує суспільний порядок, вони зобов'язані нести доповнюючий обов'язок особистого чи майнового характеру» [4].

В більшості випадків соціальна відповідальність вітчизняних закладів та організацій націлена передусім на «трудові відносини і заходи із захисту здоров'я, безпеки споживачів» [6; 10].

Соціальна відповідальність закладу охорони здоров'я – відповідальне ставлення будь-якого закладу охорони здоров'я до своїх послуг, до споживачів цих послуг, тобто пацієнтів, працівників, партнерів в наданні медичних послуг; активна соціальна позиція лікувально-профілактичного закладу (далі – ЛПЗ), що ґрунтується на гармонійних взаємовідносинах та постійних діалогах із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем.

Таким чином, соціальною відповідальністю є узагальнене поняття, яке складається з різних складових, які можна групувати як правові та не правові.

Для закладів охорони здоров'я в їх діяльності вагоме значення має саме не правова відповідальність: дотримання морально-етичних норм, збереження медичної таємниці, дотримання етики та деонтології, робота «до останнього пацієнта» та інше.

Важливим компонентом не правової соціальної відповідальності є етика.

Під медичною етикою розуміють – підгалузь етичної науки, що займається дослідженням об'єктивних основ, сутності, специфіки, структури й основних функцій моралі спеціалістів і робітників сфери медичних послуг.

До основних аспектів медичної етики відноситься:

1. Дотримання лікарської таємниці. Зазначений пункт має юридичне підґрунтя. Стаття 286 Цивільного Кодексу України [1], статті 39-1, 40 Основ законодавства України про охорону здоров'я [3] закріплюють право пацієнтів на «таємницю про стан здоров'я, факт звернення за медичною допомогою, діагноз, а також про відомості, одержані при його медичному обстеженні»; стаття 78 Основ законодавства України про охорону здоров'я [3] закріплює професійні зобов'язання працівників лікарських закладів, щодо їх обов'язку додержуватись лікарської таємниці; Указ Президента України від 15.06.1992 закріплює обов'язки лікаря «зберігати лікарську таємницю і не використовувати її на шкоду людині» [4].

2. Заходи відповідальності за життя і здоров'я хворих. Юридична основа сконцентрована у Особливій частині, розділі II ККУ «Злочини проти життя і здоров'я особи» [2].

3. Проблеми взаємовідносин у медичному співтоваристві.

4. Проблеми взаємовідносин із пацієнтами та їх рідними і близькими.

Не правова складова соціальної відповідальності в галузі охорони здоров'я щільно пов'язана з правовою складовою соціальної відповідальності. Це ще раз доказує, що життя людини та її здоров'я є самим цінним скарбом як окремої особистості, так і суспільства загалом.

Моральною відповідальністю вважають «зв'язок людини з суспільством в результаті якого людина має нести відповідальність за будь-які свої вчинки. Внутрішня відповідальність, така як совість, дає змогу людині передбачити результат своїх вчинків, та діяти згідно норм моралі» [7].

Кожне рішення, дія, слово однієї людини може завдати біль іншій людині. Саме в сфері охорони здоров'я слово лікаря стає і вироком, і надією, і поверненням до життя. Медичний працівник, не залежно від посади, повинен контролювати об'єм інформації, яку надає пацієнту, її зміст, інтонацію та психоемоційне забарвлення повідомлення.

Не залежно від відносин медичного працівника до тієї чи іншої релігії, або при наявності атеїстичних поглядів, медичний працівник повинен надавати медичну допомогу людині будь-якої віри. Папа Франциск сказав: «Одне життя не може бути більш священним і якісним, ніж інше, через великі ресурси, права, соціальні і економічні можливості. Медики покликані свідчити словом і прикладом, що входить у їх професійні якості, збагачені духом віри» [7].

Особливу увагу привертає правова відповідальність як складова частина соціальної відповідальності. Одним із видів правової відповідальності є юридична відповідальність. Під нею розуміється необхідність слідувати встановленим суспільством правил, досягнення мети у рамках закону.

Також до правової відповідальності відноситься економічна відповідальність.

Це система, що поєднує формальні та неформальні норми та правила поведінки суб'єктів підприємництва, що перебувають у стані економічного вибору та приймають рішення щодо раціонального використання обмежених ресурсів. Сфера охорони здоров'я постійно знаходиться у стані недостатнього фінансування [8; 9]. Перед керівництвом ЛПЗ постійно стає питання вибору першочергових закупок; проводити вибір за ціною політикою – дешевше і більше або дорожче і якісніше; надавати безкоштовні послуги чи переводити їх на госпрозрахункові та скільки вони мають коштувати та багато іншого. Тому дуже важливим є функціонування цих закладів на засадах забезпечення соціальної відповідальності.

Список використаних джерел:

1. Цивільний Кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
2. Кримінальний Кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>
3. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>
4. Указ Президента України від 15 червня 1992 року N349» Про клятву лікаря» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/349/92>
5. Хачатуров Р. Л. Юридическая ответственность / Р. Л. Хачатуров, Р. Г. Ягутян. – Тольятти : Международный академ. бизнеса и банковского дела, 1995. – 200 с.
6. Охріменко О. О. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / О. О. Охріменко, Т. В. Іванова. – К. : Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут», 2015. – 180 с.
7. Лікувально-діагностичний центр Святого Луки – Мораль та етика... [Електронний

- ресурс]. – Режим доступу : <http://medcentr.if.ua/statti/78-moral-ta-etyka-v-medytsyni.html>
8. Гринько Т. В. Науково-методичні підходи до оцінки кадрового потенціалу медичного закладу / Т. В. Гринько, К. С. Савченко // Наукові записки Національного університету «Острозька академія», серія «Економіка». – 2017. – № 7(35). – С. 23–27.
 9. Гринько Т. В. Організаційно-економічний механізм у системі управління господарською діяльністю закладів охорони здоров'я / Т. В. Гринько, В. А. Шевченко // Економіка та підприємництво : зб. наук. праць. – К., 2016. – №36–37. – С. 96–110.
 10. Гринько Т. В. Імідж підприємств сфери послуг: сутність поняття та особливості формування / Т. В. Гринько, І. В. Тімар // Зб. наук. праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. Випуск 38 / М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси : ЧДТУ, 2014. – Частина I. – С. 127–133.

Шкарупа А. К.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Прибуток можна розглядати з різних сторін, наприклад, як кінцевий результат поточної, інвестиційної і фінансової діяльності за певний період часу, який може бути визначено двома способами:

– згідно теорії статичного балансу, фінансовий результат визначається як нарощування капіталу за відповідний період, скорегований на приріст капіталу за рахунок емісії фінансових інструментів, переоцінки основних засобів і операцій по викупу власних акцій;

– згідно теорії динамічного балансу, визначення за відповідний період доходів і пов'язаних з ними витрат.

Визначення фінансового результату згідно першої теорії може здійснюватися з використанням даних бухгалтерського балансу. Але на практиці широко використовують другий спосіб визначення фінансових результатів. З метою розкриття і надання заінтересованим користувачам інформації про фінансові результати підприємства складають відповідний звіт.

На нашу думку, управління прибутком можна трактувати як систему функцій, методів, інструментів, важелів, пов'язаних із формуванням, розподілом і використанням прибутку, що застосовуються з метою досягнення тактичних

(забезпечення прийняттого рівня рентабельності діяльності) і стратегічних цілей підприємства (зростання його вартості).

При розробці відповідної стратегії підприємства щодо управління прибутком до основних завдань необхідно віднести створення відповідних організаційних структур. Ці структури мають забезпечити прийняття та реалізацію різних рішень з формування та використання прибутку на різних рівнях. Це передбачає формування відповідної інформаційної системи, яка б дозволяла здійснювати розробку різних варіантів управлінських рішень.

Стратегія управління формуванням та використанням прибутку підприємства передбачає виконання функцій: планування (оперативне та стратегічне планування формування та використання прибутку), облік і аналіз (попередній, поточний, підсумковий, перспективний), регулювання (рівня рентабельності, прибутковості окремих підрозділів і видів товарної продукції, тактичних і стратегічних цілей розвитку), координації, контролю (попередній, наступний, поточний) та стимулювання. Інші функції реалізуються в межах виконання окремих етапів.

Не менш важливою є розробка дієвих способів і методів формування прибутку з урахуванням товарної структури виробництва; проведення планування, аналізу та забезпечення контролю основних аспектів формування, розподілу та використання прибутку. Практична реалізація функцій і форм управління здійснюється за допомогою системи методів управління, а саме: економічні, соціально-психологічні та організаційні методи управління прибутком підприємств. Найчастіше ці методи використовуються комплексно для вирішення поставлених завдань. Їх оптимальне поєднання дає змогу забезпечити достатньо ефективно господарювання.

Будь-яка стратегія повинна мати широке коло інструментів реалізації, які б дозволили досягти тактичних і стратегічних цілей. Це можуть бути плани, прогнози, інвестиції, інновації, кредити, ціна, заробітна плата, дивіденди, реклама. Паралельно з інструментами визначають і важелі впливу, що використовуються з метою стимулювання діяльності підприємства чи, навпаки, дестимулювання – накладення певних санкцій. До важелів, на нашу думку, слід відносити норми преміювання персоналу, норми відрахувань на соціальний розвиток, цінові знижки, дисконтні картки, штрафи.

Управління прибутком підприємства доцільно представити у вигляді ряду взаємопов'язаних і взаємодіючих функціональних підсистем. Важливим інструментом конкурентної боротьби в сучасних умовах стає правильно визначена стратегія розвитку підприємства, заснована на зіставленні власного ресурсного потенціалу з зовнішнім оточенням, в якому воно діє. Правильно обрана стратегія дозволяє зберігати конкурентоспроможність підприємства в довгостроковій перспективі.

Поєднання стратегічних підходів і методів вирішення складних проблемних ситуацій дає разюче реалістичні результати. З'являється пряма можливість поліпшити ступінь управління підприємством шляхом визначення стратегії фірми.

Таким чином, впровадження методів розв'язання багатокритеріальних задач зі структурованими критеріям в процедури аналізу економічних величин дозволить на сьогоднішній день значно вдосконалити системи підходу до проблем моделювання економічних процесів, створення адекватних і реальних оцінок діяльності підприємств будь-якої сфери діяльності.

Список використаних джерел:

1. Фецович Т. Р. Формування фінансових результатів підприємств / Т. Р. Фецович // Вісник Львівської комерційної академії. – 2011. – №36. – С. 405–410.
2. Власова Н. Ефективність формування фінансових результатів роздрібної торгівлі: моногр. / Н. Власова, І. Мелушова. – Х. : Харківський державний університет харчування та торгівлі, 2008. – 259 с.

Шкарупа А. К., к. держ. упр. Величко Л. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Застосування інновацій у промисловому підприємстві завжди орієнтоване на підвищення ефективності його промислового виробництва [1]. Але багатогранність інновацій, що безпосередньо визначають конкретну сферу для їх застосування, виявляє себе в діловій практиці з точки зору різних видів інновацій,

які різним чином впливають на економічну ефективність. Отже, інновації визначають різні способи збільшення ефективності формування інноваційного та технологічного потенціалу підприємства, що відповідає цим самим інноваціям.

У деяких випадках інновації забезпечують підвищення ефективності промисловості шляхом збільшення попиту на продукцію за рахунок поліпшення її якості або шляхом розширення виробництва товарів з новими властивостями, в інших випадках – шляхом скорочення витрат, наприклад, через зниження собівартості підприємства за рахунок застосування нових вищих та більш економічно ефективних технологій [3].

Сьогодні ми знаємо і застосовуємо досить багато типів інновацій у діяльності промислових підприємств. Це технологічні, технічні, економічні, організаційні та управлінські інновації [2].

Поки що технологічні інновації є найкращими у повному розумінні. Вони служать основою для багатьох інших інновацій, охоплюють всі рівні промислового виробництва, а також впливають на формування основних тенденцій зростання та розвитку підприємств.

Технічні інновації знаходяться безпосередньо поруч із технологічними за їх значимістю для промисловості. Продуктивність виробництва здійснюється в основному за рахунок виготовлення виробів з новими поліпшеними властивостями.

Інша сфера економічних інновацій, які значно розвиваються на базі технологічних – це застосування більш ефективних форм управління виробничим процесом, таких як спеціалізація, співробітництво, диверсифікація, а також нові та вдосконалені методи управління процесом виробництва, залучення нових фінансових та кредитних інструментів, видів цінних паперів тощо.

Організаційні та управлінські новинки, які часто пов'язані з терміном «організаційні та управлінські інновації», позитивно впливають на ефективність промислових підприємств шляхом вдосконалення промислової структури, управління певними економічними процесами, шляхом прогнозування динаміки їх розвитку та змін у конкурентному середовищі. Вони значною мірою перевершують економічні інновації, що формуються для промислового зростання.

Поліпшення інновацій орієнтоване на просування технологій нового покоління. Інновації використовуються у виробництві та управлінні, найчастіше зустрічаються в практичній економічній діяльності промислових підприємств.

У порівнянні з вдосконаленням нововведень, меншу роль у формуванні резервів для промислового зростання набувають мікроінновації та псевдоінновації. Перші спрямовані лише на поліпшення деяких окремих елементів, властивості продукції або процесів.

Псевдоінновації передбачають або часткове вдосконалення, або відновлення всіх застарілих елементів системи виробництва, які вже вичерпали свій потенціал ефективності.

Таким чином, ми бачимо, що підвищення ефективності економічної діяльності промислових підприємств на основі інновацій і формування відповідних резервів для промислового зростання передбачають типологію новинок, аналіз шляхів їх впливу на ефективність діяльності підприємства та прихильність до тих типів, які здатні забезпечити найкращий результат.

Список використаних джерел:

1. Гринько Т. В. Організаційні зміни на підприємстві в умовах його інноваційного розвитку / Т. В. Гринько, Т. З. Гвініашвілі // Економічний часопис – XXI. – 2015. – № 1-2 (2). – С. 51–54.
2. Кошевой Н. Н. Обеспечение развития наукоемкого производства в промышленности Украины / Н. Н. Кошевой // Проблемы устойчивости социально-экономического развития в условия глобализации : материалы Международной научно-практической конференции (г. Душанбе, 8–9 апреля 2015 г.). – Душанбе, 2015. – С. 149–151.
3. Velychko O. Transformation and development of production-logistics enterprises in Ukrainian agrarian sector / O. Velychko, L. Velychko, J. Ramanauskas // Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development. – 2016. – Vol. 38. – No. 1. – P.70–87.

Юрасова Д. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УПРАВЛІННЯ ПІДВИЩЕННЯМ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Формування ринкових відносин і конкурентного середовища взаємопов'язані між собою, а їх взаємозв'язок виражається в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. Конкуренція є рушійною силою світового ринкового розвитку, яка змушує учасників ринку постійно змагатися між собою для найкращого задоволення потреб сучасних споживачів, удосконалювати свою діяльність, підвищувати якість та ефективність виробництва та надання послуг. «Конкурентоспроможність – властивість товару, послуги, суб'єкта ринкових відносин виступати на ринку нарівні з присутніми там аналогічними товарами, послугами або конкуруючими суб'єктами ринкових відносин».

Ключовим словом тут є нарівні, тобто товар (послуга) як суб'єкт ринку має бути не гірше, ніж аналогічні товари (послуги) або суб'єкти ринку. При цьому виділяються конкурентоспроможність товарів (послуг) та конкурентоспроможність суб'єктів ринку. Професор Р. А. Фатхутдинов визначає конкурентоспроможність як «...властивості об'єктів, що характеризує ступінь задоволення конкретної потреби в порівнянні з кращими аналогічними об'єктами, представленими на даному ринку. Конкурентоспроможність може розглядатися щодо таких об'єктів, як нормативні акти, науково-методичні документи, проектно-конструкторська документація, технологія, виробництво, продукція, що виробляється (услуга, що надається), нерухомість, працівник, інформація, фірма, регіон, галузь, країна в цілому» [1].

Розгорнуте визначення поняття конкурентоспроможності було запропоновано Л. П. Кураковим: «Конкурентоспроможність – рівень переваг чи відставок фірми, підприємства, організації по відношенню до інших учасників – конкурентам на ринку всередині країни і за її межами, визначається за такими параметрами, як технологія, кваліфікація персоналу, якість, політика торгівлі та ін.

Аналізуючи поняття конкурентоспроможності у боротьбі між підприємствами та впровадження процесу виведення підприємства на новий рівень, актуальним є загальний розгляд фінансово-господарської діяльності підприємств, аналіз технологій, стратегій, структури, аналіз даних процесів, починаючи з метою існування підприємства та закінчуючи методами впровадження інновацій. Це дозволить виявити слабкі місця в управлінсько-організаційній діяльності підприємства та дає змогу сформулювати поради щодо шляхів удосконалення політики підприємства, впровадження інноваційних технологій та удосконалення управлінської структури. Все більше уваги приділяється поняттю конкуренції та методам конкурентної боротьби на ринку. Поняттями, пов'язаними з конкуренцією, такими як конкурентоспроможність, фактори успіху тощо, цікавилися та цікавляться велика кількість науковців, адже існування компаній на ринку не може не супроводжуватися впливом інших підприємств.

Вагомі внески у дослідження сутності та проявів конкуренції зробили такі зарубіжні вчені, як А. Сміт, Фрідріх А. фон Хайек, М. Портер, Г. Менш, Х. Фрімен, Й. Шумпетер, М. Мескон, Р. А. Фатхутдинов, які розробили фундаментальні положення теорії економічної конкуренції та конкурентоспроможності, звертали увагу на нові методи її підвищення.

Й. Шумпетер визначав конкуренцію як суперництво старого з новим, з інноваціями. Нобелівський лауреат з економіки, австрійський учений Фрідріх А. фон Хайек відзначає, що конкуренція – процес, за допомогою якого люди одержують і передають знання. Вчення М. Портера часто використовується в аналізі діяльності підприємств не лише с теоретичної точки зору, але й практичної, розробляючи стратегії розвитку. М. Портер вважає, що конкурентоспроможність відбиває продуктивність використання окремих матеріальних та не матеріальних ресурсів [2].

Існує кілька способів оцінки конкурентоспроможності формування:

- на базі теорії ефективної конкуренції;
- на основі теорії рівноваги;
- матричні методи;
- метод І. Ансоффа;

- на основі фінансового підходу;
- з позицій якості.

Оцінка з позицій теорії ефективної конкуренції акцентується на визначенні конкурентоспроможності галузі, що не зовсім прийнятне для окремої транспортної організації.

Відповідно до теорії рівноваги конкурентоспроможність організації залежить від її здатності використовувати показники виробництва з більшою продуктивністю, ніж інші. Дана теорія застосовується в умовах розвиненої конкуренції.

Велика частина авторів згодні в думці, що традиційними оцінками показників роботи інших організацій на ринку послуг (виконання договірних завдань за об'ємами перевезень, вантажообігу, доходів і прибутку) не вичерпується перелік умов, що впливають на якість обслуговування клієнтів.

Механізм управління якістю транспортного обслуговування має виконувати єдину цінність та цілі обслуговування клієнтів транспортних організацій, що відображається в таких показниках, як своєчасність, повнота, збереження вантажів, економічність, екологічність та конкурентоспроможність.

Впровадження якісної системи управління конкурентоспроможністю на підприємстві дозволить активізувати діяльність працівників, покращити роботу управлінського персоналу, прискорити комунікаційні зв'язки, удосконалити організаційну структуру, що призводить до загального підвищення конкурентоспроможності підприємства та ефективності його діяльності.

Список використаних джерел:

1. Porter M. Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors. – N.Y.:Free Press. – 1980.
2. Наукова бібліотека «Буковина» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://buklib.net>
3. Інформаційний портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.studyport.net>
4. Електронна бібліотека економіста [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://library.if.ua>
5. Дикань В.Л. Забезпечення конкурентостійкості підприємства / В.Л. Дикань. – Х. : Основа., 1995. – 160 с.
6. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>.
7. Стадник В. В. Менеджмент / В. В. Стадник, М.А. Йохна // Академвидав. – 2003. – 464 с.
8. Чернега В. В. Конкурентостійкість підприємств та механізми її забезпечення / В. В. Чернега. – К. : ППК ДСЗУ, – 2008. – 235 с.
9. Гринько Т. В. Напрями вдосконалення економічного механізму конкурентоспроможності вітчизняних підприємств / Т. В. Гринько // Теоретичні та прикладні аспекти підвищення конкурентоспроможності підприємств : колект. моногр. у 4 томах. – 2013. – №2. – С. 111–121.

Юрасова Д. Д., к. е. н. Олійник Т. І.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ В СИСТЕМІ ВИРОБНИЧО-ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Логістична система на підприємстві являє собою цілісну сукупність елементів, які мають певні характеристики, взаємодіють між собою і об'єднуються в підсистеми [1]. Логістична система на підприємстві спрямована на забезпечення постачання продукції у певний час у необхідній кількості з найвищою якістю та мінімальними затратами. Побудова ефективного механізму управління логістичною системою підприємства спрямована на оптимізацію та вдосконалення існуючої системи логістики, як в довгостроковій перспективі її функціонування, так і в режимі реального часу. Це є необхідністю зараз, коли на сучасному ринку практично кожне підприємство повинно «виживати» у складних конкурентних умовах перехідної економіки. Також сьогодні підприємства мають проблеми з найрізноманітнішими потребами споживачів. Тому корисно розглянути такі питання, як основні завдання та функції механізму управління логістичною системою підприємства, вимоги та принципи до його побудови. Також актуальним є питання про важливість інформації при вивченні, побудові, аналізі, функціонуванні та впровадженні даного механізму [2].

Будь-яка фірма, підприємець або сервісна структура в ринкових умовах є організатором її товарного руху, та самостійно обирає шляхи вирішення питання на макро- та мікрорівнях. За таких обставин суб'єкт господарювання не може бути достатньо впевненим, що починаючи будь-яку свою діяльність, він матиме змогу ефективно працювати, при цьому покривати всі свої затрати, а також довго і успішно здійснюватиме свою діяльність.

В основному завдання виробника «продуцента» виглядає наступним чином:

- проаналізувавши потреби, попит та пропозицію, передусім дізнатися, що потребує покупець;
- забезпечувати доставку товарів і виробів необхідної якості у потрібному місці та за найнижчою витратою;

– створювати відповідне виробництво та управляти його регулюванням таким чином, щоб його діяльність була настільки ефективною, наскільки це можливо, з урахуванням не тільки прибутковості, але й узгодження його можливостей у ринкових умовах;

– організувати систему реалізації, оптимізовану та синхронізовану з усіма параметрами виробничо-господарської діяльності підприємства.

Суть інтегрованої логістики визначається наступним чином [3]:

1. По-перше, застосування концепції комплексної логістики для підприємства та його зміст конкурентних переваг у перспективі.

2. Підприємства спрямовують свою діяльність на збільшення та підтримку високої споживчої вартості товарів або послуг, використовуючи для цього комплексну логістику.

3. Підприємства набувають вищого організаційно-управлінського рівня, створюючи стратегічні інтегровані структури з партнерами для досягнення конкурентних переваг та цілей.

В даний час в концепції організації виробничих систем великим досягненням можна вважати ідентифікацію та опис того, як складаються закони організації високоефективних, ритмічних виробничих процесів. Мова йде про закон упорядкованої роботи у виробництві, терміни синхронізації довжини технологічних операцій, резерв ресурсів у виробництві, ритм виробничого процесу та виконання замовлення.

Використання цих законів дозволяє планувати та підтримувати ритмічну роботу виробничих підрозділів підприємства, що означає роботу у вигляді раціональної організації виробничих процесів, в процесі виробництва якоїсь частини і виконання конкретної програми замовлення об'єднуються відповідно до заздалегідь визначеного плану [4].

Можна зробити висновок, що необхідність розгляду логістичного управління промислового підприємства спричинена [5]: нестабільність навколишнього середовища; підвищення конкурентоспроможності; безперервне і швидке розширення обсягу інформації; ускладнення внутрішньої структури об'єктів управління; збільшення зв'язків між підприємствами.

Найбільша перевага управління логістичним підходом у промисловості – це в першу чергу спрямування на слабо структуровані проблеми та ефективний пошук оптимального варіанта їх найшвидшого вирішення.

В основному логістичні заходи спрямовані на створення ефективної мережі матеріальних та інформаційних потоків, які складається з різних логістичних ланцюгів.

Список використаних джерел:

1. Денисенко М.П. Організація та проектування логістичних систем: підручник для вузів / М. П. Денисенко, П. Р. Лековець, Л. І. Михайлова. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 336 с.
2. Григорьев М. Н. Логистика: / М. Н. Григорьев, А. П. Долгов, С.А. Уваров. – М. : Гардарики, 2006. – 463 с.
3. Загорна Т. О. Управління ризиками в логістичній системі підприємства / Т. О. Загорна, А. В. Ткачова // Экономика Крыма : научно-практический журнал. – 2009. – №27. – С. 89.
4. Зборовська О. М. Актуальність використання логістики у виробничо-господарській діяльності підприємств / О. М. Зборовська // Вестник национального технического университета «ХПИ» № 5, 2010 р. – С. 36–42.
5. Амітан В. Н. Логістизація процесів в організаційно-економічних системах / В. Н. Амітан, Л. Л. Антонюк, А.М. Поручник, В.С. Савчук. – К. : КНЕУ, 2003. – 394 с.

ЗМІСТ

<i>Манжула А. О., Величко Л. А.</i> Теоретичні засади підвищення економічної ефективності діяльності підприємства	3
<i>Масловська Н. П., Водолазська О. А.</i> До проблеми податкового планування в управлінні підприємствами.....	5
<i>Мицкевич А. Д.</i> Тайм-менеджмент и его роль в организации эффективного управления персоналом.....	8
<i>Мороз Р. С., Хуторської П. О.</i> Корпоративна культура господарювання в умовах мінливого середовища.....	11
<i>Новаковський М. Р., Курінна І. Г.</i> Методика визначення напрямків здійснення оперативної реструктуризації підприємства.....	13
<i>Олешко Д. В.</i> Методи та інструменти стимулювання персоналу.....	16
<i>Олійник Т. І., Борисенко О.В.</i> Управління персоналом промислових підприємств в умовах антикризового господарювання.....	19
<i>Олійник Т. І., Клевцова Н. О.</i> Проблеми трудової міграції: наслідки та шляхи її вирішення.....	22
<i>Олійник Т. І., Копильченко К. І.</i> Структура виробничої системи – основа підприємницької діяльності суб'єкта господарювання.....	24
<i>Олійник Т. І., Лебідь К. П.</i> Корпоративна кадрова політика ПАТ «Укртелеком»	27
<i>Олійник Т. І., Литвиненко В. О.</i> Основні виробничі фонди підприємств ЖКХ: сучасний стан та джерела оновлення.....	30
<i>Олійник Т. І., Онипенко Ю. Є.</i> Управління соціальним розвитком підприємства.....	32
<i>Олійник Т. І., Пушкова Е. Е.</i> Корпоративна соціальна відповідальність і її роль в управлінні підприємством	35
<i>Олійник Т. І., Русс Д. А.</i> Тенденції розвитку вугільної промисловості України.....	38
<i>Павлова Т. С., Павлов Р. А.</i> Роль моральних емоцій в соціальних дилеммах при прийнятті управленческих рішень економічними агентами	40
<i>Потеря Ю. О.</i> Соціально-психологічні методи управління персоналом	44
<i>Прилипко Д. І.</i> Особливості управління персоналом підприємства в сучасних умовах	47
<i>Пузенко А. Я.</i> Классическая экономика греческих философов.....	50
<i>Пушкова Е. Е.</i> Соціальна відповідальність бізнесу: характерні риси та особливості.....	53
<i>Раманаускас Юлиус</i> Преобразование и развитие производственной логистики предприятия в украинской аграрной экономике.....	55
<i>Романова Ю. С., Олійник Т. І.</i> Дохід підприємства: його сутність та значення.....	57
<i>Смирнова Т. А., Курінний В. Г.</i> Мотивація персоналу в розрізі японської моделі.....	60
<i>Смирнова Т. А., Хацько В. В.</i> Аспекти розвитку медичного страхування в Україні	63
<i>Старун А. М., Курінна І. Г.</i> Поняття мотивації та стимулювання трудової діяльності	65
<i>Суханова А. В.</i> Основні фактори впливу на економічний розвиток підприємства	68
<i>Талаш П. В., Величко Л. А.</i> Формування інноваційної моделі розвитку промислового підприємства	70
<i>Таранік А. А., Фортуна А. В.</i> Принципи управління підприємством на засадах бережливого виробництва.....	72
<i>Тімар І. В., Жерьобкін Р. М.</i> Соціально-економічні аспекти розвитку туризму в Україні	75
<i>Ткаченко А. О., Рябик Г. Є.</i> Соціально-психологічні аспекти організації праці на підприємстві.....	78
<i>Феденко Ю. В., Величко Л. А.</i> Контролінг в системі управління витратами на підприємстві.....	81

<i>Чабанець М. В., Гринько Т. В.</i> Наукові підходи до класифікації потенціалу підприємства	84
<i>Чіненова Д. М.</i> Проблеми та перспективи розвитку підприємств ЖКГ	88
<i>Швець В. А., Величко Л. А.</i> Удосконалення управління підприємствами за сучасних умов господарювання	90
<i>Шевченко В. А., Дмитрук О. А.</i> Удосконалення механізму управління матеріальними ресурсами підприємства.....	93
<i>Шевченко В. А., Кузьменко О. О.</i> Соціальна відповідальність в управлінні закладом охорони здоров'я	97
<i>Шкарупа А. К.</i> Особливості формування стратегії управління прибутком підприємства.....	100
<i>Шкарупа А. К., Величко Л. А.</i> Управління інноваційною діяльністю промислових підприємств.....	102
<i>Юрасова Д. В.</i> Управління підвищенням конкурентоспроможності підприємств	105
<i>Юрасова Д. Д., Олійник Т. І.</i> Управління логістичними процесами в системі виробничо-збутової діяльності підприємства.....	108

Наукове видання

Мови видання: українська, російська, англійська

**ЕКОНОМІКА І МЕНЕДЖМЕНТ 2018:
ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

Збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції
(Дніпро, 19–20 квітня 2018 р.)

У восьми томах

**Том 6. Управління підприємствами:
соціально-економічні аспекти**

Окремі доповіді друкуються в авторській редакції

Організаційний комітет не завжди поділяє позицію авторів

*За зміст, наукову новизну, достовірність та точність викладеного матеріалу
відповідальність покладається на авторів*

Відповідальний редактор *Біла К. О.*
Дизайн обкладинки *Пильов В. Г., Медведєва А. Д.*
Оригінал-макет *Біла К. О.*

Підписано до друку 18.04.18. Формат 60x84¹/₁₆. Спосіб друку – плоский.
Ум. др. арк. 5,8. Тираж 95 пр. Зам. № 0418-01/7.

Видавець та виготовлювач СПД Біла К. О.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи ДК № 3618 від 06.11.09

Надруковано на поліграфічній базі видавця Білої К. О.
Україна, 49000, м. Дніпро, пр. Д. Яворницького, 111, оф. 2
тел. +38 (067) 972-90-71 www.confcontact.com e-mail: conf@confcontact.com