

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)
Вища Лінгвістична Школа (м. Ченстохова, Польща)
Регіональний філіал Національного інституту стратегічних досліджень
(м. Дніпро, Україна)
Університет прикладних наук (м. Міттвайда, Німеччина)
Університет професора доктора Асена Златарова (м. Бургас, Болгарія)
Мерія м. Громадка (Польща)

ЕКОНОМІКА І МЕНЕДЖМЕНТ 2019:
ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ
ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Збірник наукових праць
Міжнародної науково-практичної конференції
(Дніпро, 18–19 квітня 2019 р.)

У восьми томах

Том 1. Економіка підприємства: проблеми та перспективи
економічного та соціального розвитку XXI сторіччя

Дніпро
Видавець Біла К. О.
2019

*Затверджено на засіданні вченої ради економічного факультету
(протокол № 7 від 25.03.2019)*

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., Заслужений діяч науки та техніки України, декан факультету економіки 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;

Томаш Кук – віце-президент Вищої Лінгвістичної Школи;

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;

Даріуш Павліцій – мер міста Громадка (Польща);

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;

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

Е 45 Економіка і менеджмент 2019: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф., 18–19 квіт. 2019 р. : у 8 т. – Дніпро : Видавець Біла К. О., 2019.

ISBN 978-617-645-326-0

Т. 1 : Економіка підприємства: проблеми та перспективи економічного та соціального розвитку ХХІ сторіччя. – 2019. – 112 с.

ISBN 978-617-645-327-7

У збірнику надруковано наукові праці Міжнародної науково-практичної конференції, яка відбулася 18–19 квітня 2019 року в Дніпровському національному університеті імені Олеся Гончара.

Для студентів, аспірантів, викладачів ВНЗів та наукових закладів.

УДК 336
ББК 65.01

ISBN 978-617-645-326-9

ISBN 978-617-645-327-7 (Т. 1)

© Авторський колектив, 2019

**ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА:
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
ЕКОНОМІЧНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ XXI СТОРІЧЧЯ**

PhD in Economics, Associate Professor Bondarevskaya K. V., Bogomolova J. A.

Dnipro National University by Oles Honchar (Dnipro, Ukraine)

**THE FEATURES OF THE MOTIVATION FUNCTION'S DIVIDING
BETWEEN HR- AND LINE MANAGER**

Recently, many employers have recognized that staff motivation includes a wider range of motivational tools, in addition to the «classic» ones – material incentives or the threat of dismissal (so-called «carrots and sticks»). Consequently, the most popular questions are: «How to identify the distinctive employee's qualities and his interest area?», «What motivation methods are rationally used taking into account the knowledge gained?», «Who is responsible for staff motivation – line manager or HR manager?». Exactly the last one question is the basis for further research.

First of all, it is necessary to make a comparative analysis of the line manager's and HR manager's functions.

The line manager is entrusted with a number of tasks and functions which have to be performed in order to the working process to be organized: setting clear and precise goals, explaining important work information, taking into account the qualifications and professionalism of employees, coordinating their actions, accepting work after it is completed and monitoring for the quality of its implementation, regular analysis of the employees' works, the adoption of measures to rally the working team, increase productivity [2]. On the basis of the data obtained, the manager should promote the most productive employees and take measures to those who do not meet the required metrics.

HR manager's tasks and functions are to create the right conditions for employees to be as efficient and satisfied as possible – creating appropriate working conditions and conditions for professional growth and development; working with the psychological climate and teamwork. Also, the HR manager is responsible for processes as adaptation, motivation, training, development, evaluation, rotation; optimization of any processes, standardization for more efficient work [1].

Considering this issue, we have to introduce a third subject of business relations within the company – the director or owner (the key figure of any organization), which

creates the corporate culture's foundations and sets certain tasks that he expects to be done by line managers. Thus, exactly he may adjust both HR manager's and line managers' work. Schematic dividing of responsibilities in relation to human resources is depicted in Fig.1.

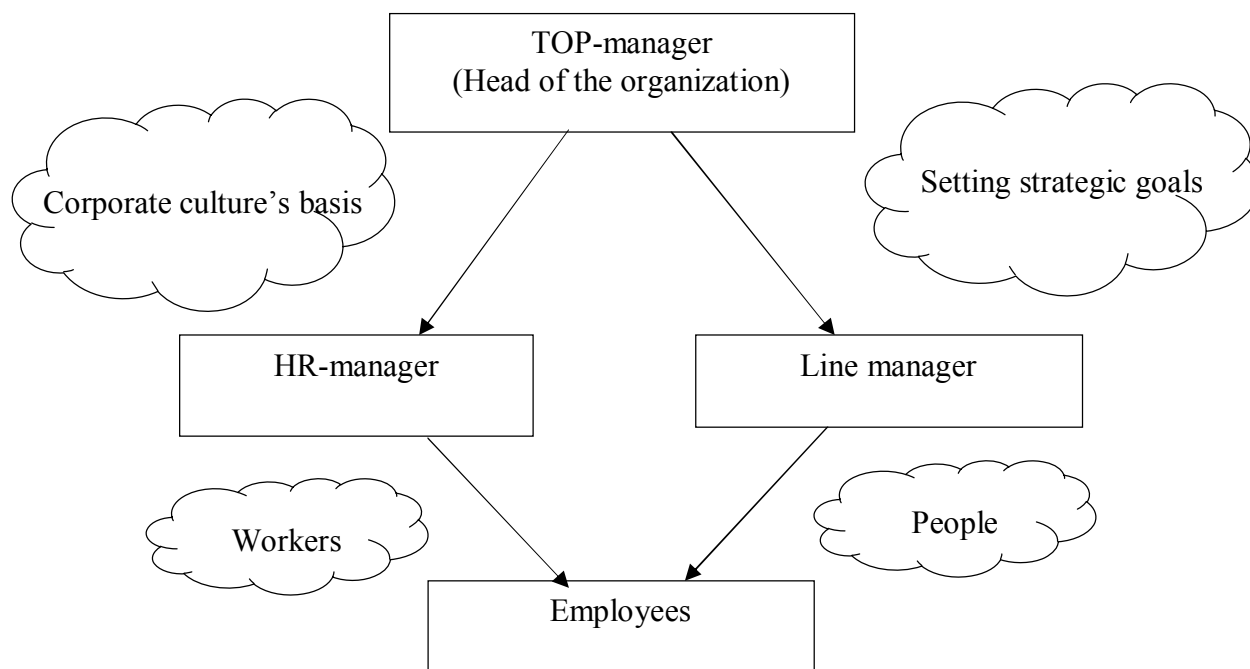


Fig. 1. Responsibilities for human resources [3]

Having received information from a TOP manager, HR manager considers employees as workers which could be evaluated by certain indicators and then, using the data obtained, takes some steps to meet the ultimate goal (established performance metrics, corporate culture's principles, etc.). In turn, the line manager considers employees as a team, in which everyone has distinctive knowledge and abilities.

Returning to the main study's question – how the motivation function should be divided between HR- and line manager –we should note that the last one influences the most on the employees' reward and at the same time line managers should influence on whole team rewards' system [4]. This system is considered to be the most effective when there are clear criteria for evaluating productivity and performance, which, in turn, is the area of HR's activity – assistance in creating a system of fair evaluation, rewards based on the results of this evaluation, as well as compliance analysis of the selected rewards system with market offers (competitiveness compensation package).

Thus, we believe that the most effective dividing is next: line manager uses the methods proposed by HR manager, while direct interaction on motivation's issues should occur strictly between the employee and his manager in order to obtain an effective effect.

References:

1. Human Resource Management [Electronic source]. – Access mode: <https://www.inc.com/encyclopedia/human-resource-management.html>
2. Line manager – who is it? [Electronicsource]. – Access mode: <https://delatdelo.com/organizaciya-biznesa/linejnyj-rukovoditel-kto-eto.html>
3. Manager and HR: responsibility [Electronicsource]. – Access mode: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1652>
4. Spheres of influence or how to divide responsibility between HR and linemanager?[Electronic source]. – Access mode: <https://prohr.rabota.ua/sfery-vliyaniya/>

PhD Krupskyi O. P., Shavliuk S. E.

Oles Honchar Dnipro National University (Ukraine)

SHADOW ECONOMY. CAUSES OF THE SHADOW BUSINESS IN UKRAINE

The concept of the shadow economy today has no generally accepted interpretation, and therefore there are various interpretations of this definition. So F. Smith defines the shadow economy as the market production of legal or illegal goods and services that have escaped detection in official GDP estimates [2]. F. Schneider and D. Enst understand the concept of the shadow economy as all types of economic activity, “which would normally be subject to taxation if they were presented to the tax authorities” [1].

In this study, the shadow economy refers to those activities that “... are completely legitimate, but at the same time, are hidden from public authorities in order to evade taxes and social insurance contributions; evading the need to follow certain standards and administrative procedures provided for by law” [3].

The causes of the shadow business differ for different regions of the world, however, it is possible to identify the main groups of factors that contribute to the development of the informal sector.

1. Economic factors: high taxes (on profits, income tax, etc.), restructuring of economic activities, imperfection of the privatization process, the crisis of the financial system and the impact its negative effects on the economy as a whole, activity unregistered economic structures.

2. Social factors: the low standard of living of the population that promotes the development of hidden economic activities, high unemployment rate (including unofficial or hidden) and orientation part of the population to receive income in any way that is uneven distribution of gross domestic product.

3. Legal factors: imperfection of tax legislation, corruption of public servants and law enforcement structures, the imperfection of the state mechanism to combat economic crime, insufficient law enforcement structures to curb illegal and criminal economic activities [4].

Thus, the prevalence of “shadow” activities is largely depends on the general state of the economy, the standard of living of the population and outgoing from state restrictions. As one of the most significant factors stimulating growth and the activation of the shadow business, most often determine the high level taxation. However, its influence in each country has its features So, in the US, the strongest impact on the development of the shadow Sectors have high income tax rates, while in Ukraine and Russia high rates of income contribute to the spread of income hiding social security contributions and high tax rates Additional cost.

A high level of taxation leads to the emergence of a shadow economy, which may manifest itself in the form of concealment of revenue, intentional understating official wages and profits from export-import operations, illegal export of capital abroad, undisguised tax evasion, etc.

Each of the above reasons is relevant for Ukraine today. However, the level of shadow economy in Ukraine in 2017 decreased to 31 percent of GDP, falling by 4 percentage points compared to the figure of 2016, according to the website of the Ministry of Economic Development and Trade.

According to the ministry, the de-shadowing of the economy last year was a consequence, in particular, of reducing investment risks against the backdrop of relative macro-finance stability and the continuation of economic reforms.

At the same time, this process is restrained by low confidence in power institutions, the persistence of significant challenges to the financial system stability, the availability of the territories not controlled by the authorities, the report says [5].

The study of this issue in the Dnieper National University deals with Privarnikova I. Yu. In her works there is an analysis of the shadow economy in Ukraine and the ways to combat it. This author is the most quoted on this topic and is considered a classic. On the basis of her work, I can conclude about what needs to be done in Ukraine to combat this problem.

To further fight the shadow business, the Ukrainian government needs to pay more attention to monitoring the activities of enterprises. And steps are also needed to meet the entrepreneurs in the form of more comfortable conditions for business.

To further fight the shadow business, the Ukrainian government needs to pay more attention to monitoring the activities of enterprises. And steps are also needed to meet the entrepreneurs in the form of more comfortable conditions for business.

References:

1. Шнайдер Ф., Енсте Д. Тіньові економіки: розмір, причини і наслідки. *Journal of Economic Literature*, 2000, vol. XXXVIII, С. 77–114.

2. Сміт Ф. Оцінка розміру підпільної економіки: канадські статистичні перспективи // Канадський економічний спостерігач. 1994. Каталог № 11-010, 3.16-33, 3.18.
3. Вимірювання економіки, що не спостерігається: Довідник. Організація економічного співробітництва та розвитку. – Париж. 2002. – 297 с.
4. Бородюк В., Турчинов А., Приходько Т. Оцінка масштабів тіньової економіки та її вплив на динаміку макроекономічних показників. // Економіка України. – 2006.
5. <https://www.kyivpost.com/business/level-of-shadow-economy-in-ukraine-down-to-33-percent-of-gdp-in-2017.html>

Ramanauskas Julius

Habilitated Doctor, Professor of Management Department of Klaipeda University

Klaipeda University (Lithuania)

**DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL AND LOGISTIC ENTERPRISES IN
AGROBUSINESS OF UKRAINE**

In the post-reformation period in the first decade of the 21st century, a new stage of restructuring of agricultural enterprises began in the direction of the formation of vertically integrated technical and logistical systems for the production, harvesting, processing and marketing of agricultural products and foodstuffs. At the same time, in the period after the reform, there was a tendency towards a more powerful expansion of agricultural production. During this period, large agricultural companies have grown and become stronger.

One of the features of the evolution of the production and logistics system in Ukraine's agribusiness was the formation of vertically integrated agro-industrial groups that controlled tens and hundreds of thousands of hectares of agricultural land.

At one time, B. M. Semevsky's dissertation was the basis for the economic doctrine of the country's agriculture: "The enterprise that covers the entire globe will be the most profitable." This led to the formation and development of large-scale agricultural production [1].

In modern conditions of functioning of the agricultural sector of the economy of Ukraine, the leading positions in most areas are mainly occupied by agrarian-industrial groups.

Nowadays the only exception are the dairy and meat industries, fruit growing. But every year the production of these sub-directions of the agrarian sector also gradually decreases towards the large-scale manufacturing sector. Such business organizations began to be called "agroholdings" (agrarian cooperatives, corporations). Today, these organizations are the main exporters of agricultural products to international markets [2].

At the present level of development, most agricultural holdings in Ukraine have such features as the active distribution of leased land areas, substantial investments in the development of agrolistics, the formation of vertical integration and the desire to enter international markets to attract finance. Such agro-industrial entities are created as integrated trans-regional corporate unions in agribusiness. Plans for creating corporate vertical, integrated formations in the agricultural sector of the Ukrainian economy are often quite complex [3].

The formation of large agricultural companies as new production and logistics systems have significant advantages for the economy of Ukraine. An example is the creation of closed supply chains (production-warehousing-distribution) with a focus on global exports of agricultural products. The dynamic development of large business occurs along with the dynamic development and introduction of modern technologies in agricultural enterprises [1].

Innovations almost invaded the traditionally conservative agrarian industry and significantly increased its productivity. In addition to nanotechnology in high-performance agricultural equipment, ultrasound sensor devices, scanners with the definition of soil inequality to minimize the pressure of machines on the surface of the earth and other innovations have become a reality. Online plowing control can be carried out with just one computer, sowing can be controlled by satellite.

In the systems of production, storage and transportation of agricultural products, many advanced logistics innovations were introduced. The usual use of such technologies and equipment requires significant long-term investments.

Large companies due to their large-scale effect work much easier than other manufacturers. Most of the shares are sold on international stock markets and in the world, and domestic banks are willing to provide loans for large Ukrainian agribusiness.

The strategic objective of the development of the agrarian sector of the country should be the creation of a favorable business climate to increase the level of capitalization, primarily for production and logistics enterprises. Further studies should focus on the development of mechanisms for adapting production and logistics enterprises in Ukraine's agribusiness to the conditions and standards of the European Union.

References:

1. 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. 3–20.

2. Vasylieva, N., Vinichenko, I., Katan, L. (2015). Economic and mathematical evaluation of Ukrainian agrarian market by branches // *Economic Annals-XXI*. No. 9–10: 41–44.
3. Balmann, A., Kataria, K., Schaft, F., Kulyk, I. (2013). Efficiency and productivity of Ukrainian Agroholdings, Paper presented at the 2013 IATRC Symposium, Productivity and Its Impacts on Global Trade, Factor Markets session, June 2–4. Seville, Spain.

Sergio Velesco

Doctor of Science, Professor of Hochschule Mittweida

University of Applied Sciences (Germany)

THEORETICAL PRINCIPLES OF DEVELOPMENT OF INNOVATIVE POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

In modern environment where different businesses operate has a tendency to change that can be observed due to its uncertainty, the emergence of unpredictable risks, etc. Therefore, the main task of enterprise management should be the formation and evaluation of the enterprise's capabilities, both current and prospective, that is, its potential [1].

At present, the innovative component of enterprise development is the main source of economic growth. World experience demonstrates the dependence of sustainable development of the enterprise and its long-term competitiveness on innovation activity. The current management of innovation activity is related to the size and structure of the innovative potential of the enterprise, which is a prerequisite for the implementation of innovations [2].

Innovative potential represents a certain set of visible and hidden possibilities of the organization, which will allow to implement and implement innovations by attracting personnel, financial, production, information resources, drawing on the experience and results of R & D, in order to improve the results of the economic activity of the enterprise, increase its level of competitiveness in the market and satisfaction of public needs.

The amount of innovation potential of the enterprise is an important parameter that will enable an enterprise to evaluate the possibilities of innovation activity and to determine the direction of innovation development in the strategic plan.

An enterprise that has significant innovation potential, seeks to shape and develop it, has a huge competitive advantage in the strategic group.

An assessment of the innovation potential and performance of the enterprise's innovation activity is carried out according to its structural components [3].

The components of the innovation potential are personnel (the number, composition and movement of personnel engaged in research and development,

training of scientific personnel, experts), information resources (results of search work used in further developments, the number of scientific publications per one scientific worker, educational projects and programs, availability of sufficient information for development), intellectual resources (volumes of theoretical and research studies, publication activity, technologies, samples, patents created), material and technical resources (availability, structure, movement and use of fixed assets and working capital of research and development) and financial resources (volumes, structure and dynamics of financial resources necessary for research and development, technical and economic expertise of the project, registration of copyright for innovation, licensing and venture capital funds).

An assessment of innovation potential is carried out in order to determine the direction of innovation development, which will enable the company to transition to the production of more competitive products and significantly increase the stability and flexibility in accordance with changes in the external changing environment.

The basis of innovation potential are people who are attracted to innovation processes. The key task of the management of the enterprise should be to create incentives for activating innovation in the staff, the use of best practices, the achievements of education and science, which in the modern world becomes a factor for personal, social and economic development.

Awareness of the value of creativity and innovation of personnel should be supported by direct material incentives. In the future, for the growth of activation of innovation activity of personnel, it is necessary to consolidate the property rights of intellectual property by its real author with the payment of bonuses, royalties, and to use methods of non-material motivation. Effective tools for increasing the use of innovative potential are special grant programs, systems of continuous education and internships.

Therefore, taking into account the complexity and ambiguity of innovation potential, different methods are used for its estimation, namely, graph-analytic models, integrated indicators, etc. On the basis of the results of the assessment of the innovative potential of the enterprise, a system of measures is being developed that will be aimed at creating an effective mechanism for the growth of innovation potential and improvement of the economic activity of the enterprise.

Taking into account current trends and peculiarities of current economic conditions, it can be argued that the economic development of the enterprise is directly proportional to its ability to generate innovative solutions. Therefore, it is necessary to pay special attention to the innovative potential of the enterprise and

make the most of the hidden and explicit possibilities of increasing the organization's innovative activity.

References:

1. Tetyana Grynko, Tetyana Gviniashvili. Organisational and economic mechanism of business entities' innovative development management // Економічний часопис-XXI, 2017. – № 165 (5-6). – С. 80–83.
2. Velychko, O.P. (2013) Innovative development in logistics and its connection with logistical management and management of logistics. *Marketing and Management of Innovations*, Vol. 4, No. 1, pp. 45–52.
3. Orlov, O.O., & Honchar, O.I. (2014). Marzhynalni pidkhid do otsiniuvannia potentsialu pidpriemstva. The marginalize going is near the evaluation of enterprise potential. *Prometey*, 2 (44), pp. 156–162.

Zimina K. O., PhD Krupskyi O. P.

Oles Honchar Dnipro National University (Ukraine)

ENTREPRENEURSHIP IN UKRAINE: PROBLEMS AND PROSPECTS

Entrepreneurship is one of the main parts of the market economy, which shows the level of stability in the country. Since the moment of signing and becoming independent, modern Ukraine have been trying to overcome a planned economy, which has a big influence on the development of entrepreneurship in the country.

In the works of K. Marx and T. Veblen, entrepreneurship is viewed as a dysfunctional phenomenon of the social system. Karl Marx fully identified the entrepreneur with the capitalist, saw in him only the investor of the production process and the exploiter of the proletariat [1].

Analysis of the current state of entrepreneurship shows that political instability causes damage to the economy of Ukraine [2]. The main problem for our country is business. Its level is not high enough, compared to other countries, and needs to be improved. There are problems at each of the levels, whether macro or micro. Some of them are so global that even the most radical economic reforms cannot help to solve them. Identify the main problems of entrepreneurship, which become a barrier to its development in general (Fig. 1).

It is important that one of the main directions of strengthening the competitiveness of domestic business, whose value is often underestimated, is providing a high level of innovation activity enterprises. Unfortunately, only 11% of Ukrainian industrial

enterprises are active in innovation, which resulted in its low level International Competitiveness [4].

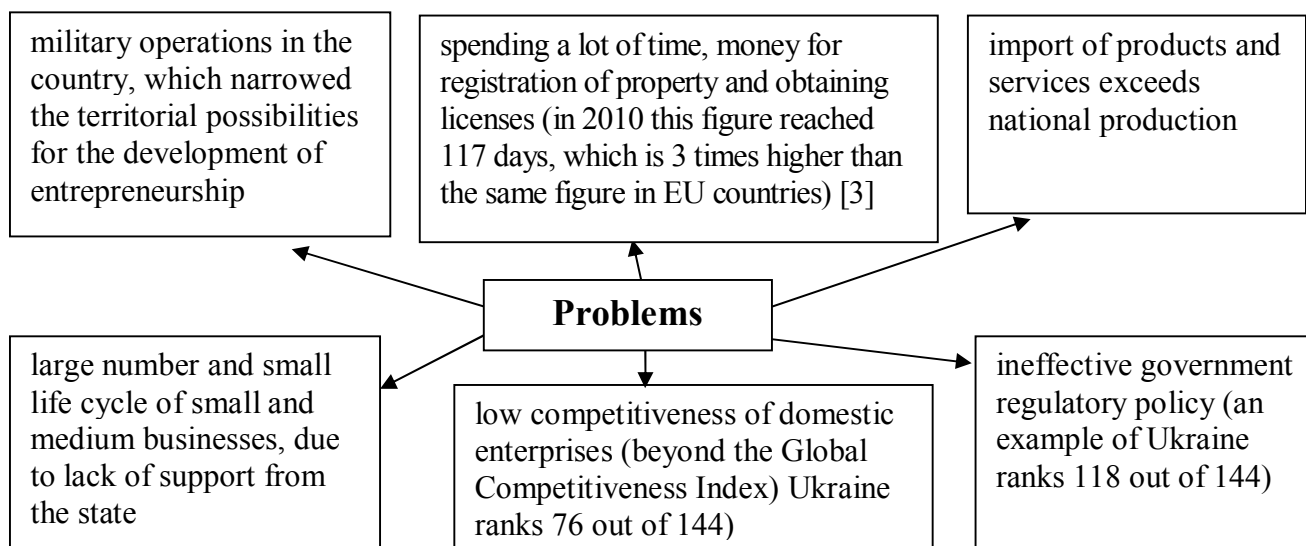


Fig.1. Entrepreneurship in Ukraine: Problems

Source: built by the author on the basis of [2; 3]

In 2010, for Ukraine ranked 89th (out of 139 countries), in 2009, with the overall rating of global competitiveness year – 82 place (Poland – 46, Russia – 63), by rating) Gom for innovation factor – 80th place (Poland- 46, Russia – 73) [5]. It should be noted that Ukraine has welcomed significant prospects for development, provided that it enters the EU. These can be attributed to: financial globalization activities that enable to overcome a number of legislative restrictions and norms that exist within the boundaries of national borders; liberalization of trade and politics is taking place the regime for commodity markets and services markets, capitals and stock markets significantly reduces the level customs tariffs, cancel many restrictions; influence External global factors for the development of the national economy will be more powerful than impact internal national development factors. For such the conditions of entrepreneurship really become popular and multinational, awareness and formation Effective communications help reduce a cost, which leads to new investments, the growth of the welfare of citizens and increased productivity [6].

After considering all the above problems and data, we can confirm the absence of any business development, compared with other developed countries. Despite of the policy flaws, in the field of entrepreneurship Ukraine still has development prospects. Sticking to the aspects outlined below, it can achieve positive changes in the short and long term:

- Creating effective competitiveness among enterprises;
- Temporary cancellation of taxes for medium and small businesses;
- Structural expansion of supply in the domestic market;
- Creating more jobs and increasing employment;
- Regulation of tariffs in favor of the national manufacturer;
- Development of public-private partnership in Ukraine

Ukraine now is in the process of becoming a social, legal, and economically efficient state and this causes problems at a lower level, which lead to a deterioration in the state of entrepreneurship. By taking concrete measures towards the development of entrepreneurship, we will be able to overcome those global problems in the economic, social and legal aspects. We will be able to overcome those global problems in the economic, social and legal aspects, by taking concrete measures towards the development of entrepreneurship.

References:

1. Vinogradov A. Concept of Business: basic concepts of foreign // PAGS Bulletin. – 2004. – P. 65–69.
2. Political instability in Ukraine: Annex to the decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated December 2, 2015 No. 1275 // On approval of the list of settlements in the territory of which the antiterrorist operation was carried out. – [Elemental resource] – Access mode: "https: // www. kmu.gov.ua/ru/npas/pro-vnesennya-zmin-u-dodatok-do-rozporyadzhennya-kabinetu-ministriv-ukrayiin-vid-2-grudnya-2015-r-1275
3. Kashuba A. Entrepreneurship in Ukraine: Problems and Prospects of Development / A. Kashuba // Innovations. – 2015. – No.6. – P. 103–106.
4. Skoruk O. State and Problems of Business in Ukraine [Electronic resource]. – Access mode: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/2_2016/21.pdf
5. Report on the socio-economic situation of Lviv region in January-February 2014. – Main Directorate
6. Yurynets O. Socio-economic status of the Lviv region: analysis and prospects [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.conf.inem.lviv.ua/thesis/s5/Yurynets.pdf>
7. Economic Code of Ukraine of 16.01.2003, number 436- IV [Electronic resource]. – Access mode: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=436-15>

Біла Г. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток економіки України переходить на новий етап – інноваційний розвиток, що потребує нових вимог у господарській діяльності підприємств. Організація виробництва, забезпечення працівників підприємства соціальним

захистом і соціальними гарантіями в умовах ринкової економіки та конкуренції потребує нових, не властивих адміністративній економіці, норм.

На практиці для реалізації інноваційних методів до організації господарювання підприємства необхідно створити наукові та організаційні передумови, щоб сформувати соціально-економічну систему покращення господарської діяльності, щоб надати вітчизняним підприємствам конкурентоспроможності на ринках України та за кордоном, щоб умови всередині фірм спонукали до роботи творчої та результативної, щоб трудове життя було високоякісним [3].

Виробництво та його різнобічні відносини самі обумовлюють ефективність та її різновиди. Робоча сила та засоби виробництва необхідні для випуску продукції. Також потрібні економічні відносини, які спрямовані на ефективне функціонування. Під час господарської діяльності між керівниками та працівниками виникають відносини стосовно привласнення результатів праці та засобів виробництва, саме вони характеризують соціально-економічний тип роботи. Отже, виробництво характеризують три елементи: економічний, соціальний і технічний. Соціально-економічна ефективність відображує ступінь задоволення інтересів робітників в міру того, наскільки ці інтереси співпадають з поточною метою діяльності підприємства (максимізація прибутку) [2; 6].

Потреби стають внутрішньою спонукальною причиною трудової поведінки тільки тоді, коли усвідомлюються працівниками, набувають форму інтересів до різних видів діяльності, об'єктів і предметів; тільки через інтереси виявляються їхні економічні відносини. Узгодженість особистих, колективних і суспільних інтересів, подолання суперечностей між ними, для досягнення економічного зростання, здійснюється політикою соціального партнерства, укладанням державних, галузевих, колективних договорів, трудових угод і контрактів [1; 5].

В Україні теоретичним критерієм соціально-економічної ефективності функціонування підприємства (для колективу робітників) можуть бути високі темпи зростання реальної заробітної плати при відповідному зростанні продуктивності праці, сукупній економії уречевленої і живої праці. Але на практиці як критерій для даної категорії доцільно використовувати співвідношення заробітної плати і прожиткового мінімуму.

Аналіз статистичних даних показує, що соціально-економічна ефективність підприємств України знаходиться на невисокому рівні. Це проявляється в низькому рівні заробітної плати і великій заборгованості по ній, у незадовільному стані техніки безпеки, відсутності необхідних ергономічних та естетичних умов праці і тощо.

Реалізація соціальної ефективності стикається з глибокими протиріччями виробництва і в першу чергу з протидією сучасних відносин власності, для яких пріоритетом є виробництво прибутку. Однак досягнутий рівень сучасних виробничих сил і тенденція соціалізації виробництва створюють умови для певного руху і в області соціальної ефективності.

Соціальна ефективність є відображенням передусім інтересів робітників підприємства. Її специфічною рисою є те, що до неї неможливо застосувати принцип економічної ефективності, а саме «найбільший результат при найменших витратах». Але сама по собі соціальна ефективність не реалізується, а потребує витрат. Щоб отримати соціальний ефект необхідні економічні результати виробництва, налагоджені виробничі відносини та, головне, форма власності на засоби виробництва, а також політика держави. Чим більше коштів виділяється на соціальні потреби і чим раціональніше вони використовуються, тим вище соціальна ефективність підприємства, а також всебічний його розвиток у даний час і в майбутньому. У подоланні соціально-економічного протиріччя головну роль відіграє держава. Вона намагається гармонізувати економічний і соціальний розвиток підприємства, але реалії показують, що державне регулювання не вирішує цієї проблеми у повній мірі. Негативні соціальні тенденції, притаманні сучасному суспільству, все більше виявляються.

Таким чином, розвиток багатьох країн показав, що помилково робити ставку лише на економічну ефективність, відокремлюючи її від соціальної. Недооцінка зростання соціальної ефективності багатьма власниками і керівниками підприємств не дозволяє більш повно використовувати потенціал трудового колективу для його економічного розвитку [2; 4].

Список використаних джерел:

1. Докучаєв О. А. Мотивація персоналу та її взаємозв'язок з ефективністю господарської діяльності підприємства : дис... канд. наук: 08.00.04 – 2009.
2. Лісна Ірина Федорівна. Єдність економічної і соціальної ефективності на підприємстві: Дис... канд. наук: 08.06.03 – 2003.
3. Солоха Д. В. Інноваційні складові підвищення якості праці та трудового життя на підприємствах харчової промисловості / Д. В. Солоха // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. – 2013. – № 2. – С. 92–101.
4. Величко Л. А. Управління мотивацією праці на підприємствах сфери обслуговування / Л. А. Величко // Сучасні трансформації організаційно-економічного механізму менеджменту та логістики суб'єктів підприємництва в системі економічної безпеки України / за заг. ред. д.е.н., проф. Т. В. Гринько. – Дніпро: Біла К. О., 2017. – 487 с.
5. Grynko T., Krupskiy O., Koshevyi M., Maximchuk O. Modern Concepts of Financial and Non-Financial Motivation of Service Industries Staff // Journal of Advanced Research in Law and Economics; Craiova Vol. 8, Iss. 4(26), (Summer 2017): 1100-1112.

6. Сардак С. Е. Особливості функціонування ринку праці України та використання потенціалу саморозвитку для підвищення зайнятості населення / С. Е. Сардак // Україна : аспекти праці. – 2006. – № 7. – С. 8–12.

Галушко В. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТА СУЧАСНІ МЕТОДИ ЇЇ ОЦІНКИ

Оцінка ефективності діяльності підприємства – це складний процес, який залежить від специфіки підприємства, галузі й масштабу його діяльності, цілей, які стоять перед менеджментом тощо. В сучасних конкурентних умовах оптимальне функціонування і, навіть, життєздатність підприємства багато в чому залежить від можливості об'єктивно проаналізувати поточну діяльність підприємства, спрогнозувати його перспективи, оцінити всі фактори впливу та приймати зважені управлінські рішення на основі результатів цього аналізу.

Найчастіше оцінка ефективності, особливо економічної, обмежується тільки розрахунком співвідношення передбачуваного або отриманого результату до витрат для його отримання [1, с. 11]. При цьому для оцінки результатів господарської діяльності підприємства використовується такий набір показників, як: прибуток; рентабельність продукції; рентабельність активів, основних засобів і власного капіталу; прибутковість акціонерного капіталу та інші показники, які розраховуються на основі фінансової звітності підприємства [2]. Проте, сам по собі такий підхід не розглядає діяльність підприємства як систему взаємопов'язаних бізнес-процесів, їх вплив один на одного та динаміку у часі, а також не враховує фактори соціально-економічних відносин на виробництві.

Вищий і більш складний рівень оцінки ефективності діяльності підприємства полягає у визначенні рівня взаємозв'язку між витратами, ресурсами і результатами, а також накопиченого потенціалу для подальшого розвитку підприємства. Найбільш повним, але й в той же час найбільш складним підходом до аналізу стану підприємства, а також впливу різних чинників на його ефективність наразі вважається бенчмаркінг [3], який є безперервним процесом всебічного пошуку, порівняння, аналізу та адаптації до умов свого підприємства найвищих досягнень з метою підвищення ефективності діяльності.

Американський економіст Д. С. Сінк запропонував оцінювати результати діяльності підприємства як систему за наступними показниками (підсистемами) [4]:

- дієвість як здатність досягнення намічених цілей, насамперед, за такими параметрами як випуск продукції, що відповідає вимогам споживачів;
- економічність як співвідношення між фактичним споживанням ресурсів та їх плановим споживанням (або ресурсна результативність);
- якість продукції як відповідність вимог фактичних показників якості договірним або нормативним показникам (результативність за якістю);
- прибутковість як співвідношення між кінцевими результатами і використаними для цього ресурсами (ресурсоемність);
- продуктивність як відображення динаміки зміни ресурсоемності;
- інноваційність як міра своєчасності та конкурентоспроможності всіх сфер діяльності підприємства, а також його кінцевої продукції;
- якість трудового життя, що характеризує умови праці на виробництві.

Як видно з переліку показників, метод Д. С. Сінка використовує як кількісні, так і якісні індикатори, що відображають параметри стану організаційно-господарської системи, та їх відповідність цілям підприємства.

Ці критерії оцінки застосовуються до різних рівнів управління і видів діяльності підприємства, а також до організацій державного і приватного секторів із позначенням вагомості кожного критерію для різних рівнів. Для аналізу підприємства критерії застосовуються до наступних рівнів організації: працівник; група; виробничий підрозділ; підприємство в цілому.

В якості видів діяльності підприємства Д.С. Сінк розглядає такі: виробництво; науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи; збут; обслуговування.

Для оцінювання за результатами методом Д.С. Сінка попередньо потрібно визначити відносну вагомість кожного критерію, його вимірювач, а також пов'язати систему вимірювання з підвищенням продуктивності. При цьому пріоритети та вага кожного з критеріїв залежать від:

- масштабів системи (підприємства);
- напрямків діяльності підприємства;
- типу виробничої системи (механічний цех, конвеєр, переробне підприємство);
- стану системи (підприємства, виробничого підрозділу, кадровий склад, система управління, технології, організаційні структури тощо).

Очевидно, що вибір і оцінка критеріїв – вельми складні процеси, які потребують аналітичного підходу та використання математичних методів. При цьому кожне підприємство як організаційна система по своєму оцінює не тільки важливість кожного з критеріїв, а й розраховує самі критерії.

Підсумовуючи, можна зазначити, що метод Д.С. Сінка поєднує традиційні кількісні показники ефективності діяльності підприємства з якісними індикаторами, які мають не меншу вагомість у процесі прийняття управлінських рішень. Це робить застосування методу зрозумілим для менеджменту підприємства, проте, вимагає достатньо високої кваліфікації аналітиків при розробці власної системи критеріїв, їх вагомості та методів їх обчислення.

Список використаних джерел:

1. Экономическая результативность деятельности предприятий: моногр. / А. Н. Тищенко, Н. А. Кизим, Я. В. Догадайло. – Х.: ИД «ИНЖЭК», 2005. – 143 с.
2. Кошевий М. М. Еволюція систем управління матеріально-технічним забезпеченням підприємств у сучасних умовах [Електронний ресурс] / М. М. Кошевий, Ю. В. Матвійчук. – Режим доступу: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/12_2018/12_2018.pdf#page=162.
3. Михайлова Е.А. Бенчмаркинг / Е.А. Михайлова. – М.: Благовест-В, 2003. – 236 с.
4. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. С. Синк. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.

К. е. н. Гинда О. М.^{*}, к. е. н. Гинда С. М.^{}, Вишневський М.^{***}**

^{*} *Львівська філія ВПНЗ «Європейський університет» (Україна),*

^{**} *Національна Академія сухопутних військ ім. П.Сагайдачного (Україна),*

^{***} *Львівська філія ПВНЗ «Європейський університет» (Україна)*

**ВПЛИВ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ РОЗВИТКУ
ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ**

Сучасні тенденції в економіці України викликають необхідність по-новому сприймати найважливіший економічний ресурс суспільства – людину. Особистість людини є одним із найважливіших складників людського потенціалу і національного багатства. Розвиток людського потенціалу, як вирішальна передумова соціально-економічної стабілізації, стає основою забезпечення продуктивності національної економіки. Зміна системи господарювання та кризові явища в економіці України негативно вплинули на соціально-трудова сферу країни загалом і на розвиток її людського потенціалу зокрема. Помітне зниження рівня життя населення, демографічна криза, зменшення чисельності зайнятих, збільшення масштабів відкритого і прихованого безробіття, інші негативні тенденції вказують на необхідність вироблення такої державної політики щодо управління розвитком людського потенціалу, яка б сприяла призупиненню цих тенденцій та зменшила напругу на національному і регіональних ринках праці.

Сьогодні актуальна думка державного секретаря США, Кондолізи Райс, яка наголосила, що в XIX столітті велич країн залежала від того, що можна викопати з землі, в XX столітті – наскільки ефективні промислові процеси, яка продуктивність праці і скільки продукції можна зібрати на конвеєрі, то в XXI столітті все залежить від людського потенціалу, освіти та інновацій. Тому в різнопланових наукових дослідженнях основна увага має бути звернена на проблеми цього потенціалу, процеси його управління, розвитку та реалізації.

Проблематиці комплексного оцінювання розвитку людського потенціалу присвячено багато наукових праць і розглянуто в працях таких вітчизняних вчених, як О. Амоша, С. Бандура, Г. Башнянин, Д. Богиня, В. Брич, С. Гринкевич, О. Грішнова, М. Долішній, Л. Ємельяненко, С. Злупко, А. Колот, О. Кендюхова, Є. Лібанова, І. Малий, І. Михасюк, В. Мікловда, І. Мойсеєнко, О. Новікова, І. Петрова, С. Пирожков, М. Пітюлич, В. Приймак, У. Садова, О. Стефанишин та ін. Аналіз опублікованих праць, матеріалів наукових конференцій, присвячених дослідженню цієї багатогранної проблеми, показав, що, незважаючи на значні досягнення в теорії і практиці управління процесами розвитку людського потенціалу суспільства, багато питань ще потребують свого вирішення.

Людський потенціал – це людський капітал плюс соціально-економічні умови його формування, розвитку і використання. Тобто людський потенціал крім економічного аспекту вкладень у людину враховує соціальне середовище, котре формує особистість цієї людини, а також її якість життя.

Ми погоджуємось з Стефанишин О. В. у тому, що людський потенціал – це здатність, можливість і потреба людей працювати в умовах постіндустріального суспільства, основою якого є інформаційно і інтелектуально місткі технології [5]. Е. Лібанова разом з співробітниками Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України комплексно дослідила складові людського розвитку та показники, що його характеризують, вивчила особливості сучасного стану цього розвитку в Україні, його соціальні ризики та загрози [3]. На цих чинниках наголошують й інші науковці [2; 4].

Людський потенціал крім економічного аспекту вкладень у людину враховує соціальне середовище, котре формує особистість цієї людини, а також її якість життя. Для вироблення ефективного механізму управління процесами його розвитку потрібне розуміння його компонентної структури. Досліджуючи компонентну структуру людського потенціалу можна зробити висновок, що значна частина науковців займалась цією проблемою, тому ми виділяємо такі

компоненти ЛП: демографічну, духовну, активнісну, інформаційну, екологічну, економічну, мотиваційну, соціальну і освітню, а також компоненту здоров'я.

Управління розвитком людського потенціалу виконують на загальнодержавному, регіональному і місцевому рівнях та на рівні підприємств. Об'єктом цього управління є соціально-економічні та організаційні відносини, що складаються в суспільстві з приводу підвищення якості життя населення, формування, відтворення та використання ресурсів праці, а суб'єктом – органи управління всіх рівнів, які відповідальні за ці дії.

Сьогодні для управління розвитком людського потенціалу потрібне інформаційне, організаційне, наукове, фінансове, кадрове, правове і нормативне забезпечення. Кожне з цих забезпечень є важливе проте одним з найважливіших є інформаційне забезпечення. Оскільки для ефективного прийняття управлінських рішень потрібна оперативна, відкрита, привселюдна і достовірна інформація про рівень розвитку цього потенціалу.

Розвиток людського потенціалу значною мірою залежить від можливості його реалізації. Адже в процесі праці людина не тільки реалізує свої можливості, а й примножує їх. Тому управління розвитком ЛП нерозривно зв'язане з регулюванням ринку праці. Разом з можливістю державного регулювання треба враховувати його здатність до саморегулювання для цього проводимо оцінку показника еластичності, тобто гнучкості ринку праці, який фіксує чутливість співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили на дисбаланс між рівноважною і фактичною заробітною платою [1].

Держава через відповідні органи управляє системою розвитку людського потенціалу, впливає на демографічні процеси, здійснює підготовку і перепідготовку кадрів, удосконалює організаційно-правові форми праце забезпечення, регламентує і контролює використання трудових ресурсів. Управління ЛП здійснюється на основі законів України та програм уряду за допомогою суб'єктів – державних органів, профспілок, підприємств та трудових колективів. Головним завданням державної системи управління розвитку людського потенціалу є прийняття законів, контроль за їх виконанням, розробка і реалізація політики та рекомендацій з питань освіти, здоров'я, культури та якості життя людини. Сьогодні на державному рівні в Україні цим управлінням займаються органи законодавчої, виконавчої та судової влади різних рівнів.

Законодавча влада України представлена Верховною Радою яка формує різні комітети, у тому числі ті, що займаються проблемами розвитку людського потенціалу. Серед них комітет з питань науки і освіти, охорони здоров'я,

свободи слова та інформації, соціальної політики та праці, сім'ї, молодіжної політики та спорту. Верховна Рада приймає закони, визначає засади внутрішньої і зовнішньої економічної політики, затверджує загальнодержавні програми економічного, соціального, науково-технічного розвитку, охорони довкілля, формує Державний бюджет та приймає інші рішення.

Виконавчу владу в Україні здійснює Кабінет Міністрів, який формує міністерства, комітети, відомства, що спеціалізуються на вирішенні функціональних завдань та реалізує виконання законів.

Третьою складовою державної політики України, щодо системи управління процесу розвитку людського потенціалу є органи судової влади різних рівнів, які представлені Міністерством юстиції та конституційним, верховним, арбітражним судами. Це судові органи, які здійснюють правосуддя, вирішення конфліктів, пов'язаних з застосуванням трудового законодавства.

Отже, з проведених досліджень можна зробити висновок, що необхідно впроваджувати зміни в систему управління процесами розвитку ЛП. Економіка України безпосередньо залежить від розвитку людського потенціалу, тому необхідно збільшувати обсяги державного фінансування освіти, наукових досліджень, охорони здоров'я, а також духовного і фізичного розвитку населення.

Список використаних джерел:

1. Балацкий Е. В. Гибкость рынка труда: опыт макроэкономической оценки / Е. В. Балацкий // Мировая экономика и международные отношения. – 1998. – № 2. – С. 80–90.
2. Гинда О. М.. Управління процесами розвитку та реалізації людського потенціалу в економіці України : монографія / В. І. Приймак, О. М. Гинда. – Л. : РАСТР 7, 2013. – 438 с.
3. Лібанова Е.М. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 383 с.
4. Новікова О. Ф. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: монографія. НАН України. Ін-т економіки пром-сті / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. – Донецьк, 2008. – 468 с.
5. Стефанишин О. В. Людський потенціал економіки України: монографія / Стефанишин О. В. – Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2006. – 315 с.

Головко Д. Д.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розвиток підприємницької діяльності в сучасних соціально-економічних умовах є важливим завданням, оскільки від ефективності розвитку підприємництва залежить рівень розвитку економіки країни. Успішність розвитку підприємництва визначається умовами, які формують специфічне підприємницьке середовище.

Під підприємницьким середовищем в науковій літературі розуміється сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, що сприяють досягненню цілей і успіху суб'єктом підприємницької діяльності. Слід зазначити, що підприємницьке середовище являє собою сукупність двох складових: зовнішньої (фактори, що безпосередньо або побічно впливають на розвиток підприємницької діяльності) та внутрішні (фактори, що формуються підприємцем) (табл. 1).

Таблиця 1. Фактори, що впливають на ефективність підприємництва

Фактори	
Внутрішні	Зовнішні
Економічна політика	Структура суб'єктів підприємництва
Економіко-географічні фактори	Виробництво
Соціально-економічні фактори	Маркетинг, збут та фінанси
Науково-технічний прогрес	Технології
Ринкова кон'юктура	Персонал

Джерело: складено автором самостійно на основі [1].

Оскільки ефективність дозволяє давати характеристику рівню розвитку різних систем, явищ і процесів вона виступає як індикатор розвитку. Крім цього ефективність підприємницької діяльності є динамічною якісною категорією, оскільки пов'язана з інтенсивністю розвитку підприємництва.

Слід зазначити, що ефективність розвитку підприємництва необхідно оцінювати як на рівні окремого суб'єкта підприємництва (мікрорівень), так і на рівні системи господарювання (макрорівень). При цьому на мікрорівні зазвичай оцінюється не тільки інтенсивність функціонування підприємницької системи, а також рівень її організованості, але і ступінь досягнення цілей [1].

Важливим елементом оцінки ефективності підприємництва на мікрорівні є аналіз співвідношення результативності з витратами. Зазвичай це трактується

досить вузько, як величина одержаного прибутку з мінімальними витратами, фактично розглядаючи ефективність як рентабельність підприємницької діяльності.

Система показників ефективності малого підприємництва на макрорівні зазвичай включає в себе наступні групи показників: економічні показники, показники фінансової стійкості, показники ліквідності, показники ділової активності, показники рентабельності, ринкові показники.

При визначенні ефективності підприємницької діяльності на макрорівні розглядається внесок цього сектора в досягнення загальнонаціональних цілей, включаючи прискорення науково-технічного прогресу, подолання економічної кризи тощо. Пропонується оцінювати рівень такої ефективності шляхом порівняльного аналізу показників ефективності підприємницького сектора та інших секторів, наприклад, державного.

У науковій літературі виділяють наступні принципи вимірювання ефективності підприємницької діяльності [2]. Перший принцип відображає взаємозв'язок мети і кінцевого результату підприємницької діяльності, оскільки прийняті рішення, їх ефективність адекватні умовам альтернативного визначення мети й моделі кінцевого результату.

Другий принцип, будучи наслідком першого, полягає в доступності використання декількох критеріїв оптимальності. Це пов'язано з особливостями підприємницької діяльності з погляду вибудовування технології визначення мети й кількісної оцінки досягнення результату, а також кількісної оцінки характеристики поставленої мети.

Наступний принцип оцінки ефективності підприємницької діяльності відображає характеристику і сутність процесу цілепокладання. Вибір мети здійснюється на основі характеристики стійкості позиції підприємництва на ринку. При цьому оцінка ефективності здійснюється на базі стратегічних пріоритетів.

Останній принцип оцінки ефективності будується на взаємозв'язку з життєвим циклом продукції, на кожній стадії якого від підприємця потрібне встановлення особливих показників, орієнтованих на стратегічні завдання.

Необхідно відзначити, що підприємництво, як вид діяльності, досить багатогранний і підрозділяється на сукупність відносно самостійних видів, таких як комерційна діяльність, фінансова діяльність та виробнича діяльність.

Кожен з перелічених видів діяльності впливає на кінцевий результат і ефективність підприємництва. У табл. 2 представлені основні показники ефективності підприємницької діяльності за трьома підсистемами: виробничою, фінансовою та комерційною.

Таблиця 2. Основні показники ефективності підсистем підприємницької діяльності

Ефективність		
Виробнича	Комерційна	Фінансова
Ефективність виробництва	Обсяг реалізованої продукції	Дохід від основної діяльності
Продуктивність праці	Відносна величина прибутку	Собівартість продукції
Рентабельність	Витрати на просування товару	Чистий дохід

Джерело: складено автором самостійно на основі [3].

В даний час найбільш придатною концепцією оцінки ефективності підприємницької діяльності є система збалансованих показників, яка відображає стратегічну спрямованість аналізу ефективності підприємництва. При цьому в систему збалансованих показників доцільне включення наступних показників: показники, що характеризують ефективність використання матеріальних і нематеріальних активів; показники, що відображають стан об'єкта підприємницької діяльності в часі; показники, що характеризують досягнення результатів, а також показники, що відображають конкурентні переваги.

Разом з тим система збалансованих показників оцінки ефективності підприємницької діяльності повинна відповідати наступним вимогам:

1. Комплексність (взаємозв'язок всіх показників суб'єкта підприємництва);
2. Взаємозв'язок зі стратегічними цілями суб'єкта підприємницької діяльності (показники, що відображають найбільш важливі стратегічні напрямки діяльності);
3. Уніфікація (показники мають чіткі визначення і цільові результати);
4. Простота і гнучкість (простота розрахунку показника, наявність моніторингу показників, автоматизація розрахунків).

Таким чином, система збалансованих показників оцінки ефективності підприємницької діяльності може використовуватися як на рівні окремого суб'єкта підприємницької діяльності, так і для оцінки ефективності підприємництва на регіональному рівні і на сьогоднішній день є одним із найефективніших підходів до оцінки фінансового стану підприємства та його положення у конкурентному середовищі галузі.

Список використаних джерел:

1. Алексеева А. І. Комплексний економічний аналіз господарської діяльності: Навчальний посібник / А. І. Алексеева, Ю. В. Васильев, А. В., Малєєва, Л. И. Ушвицький. – М.: Фінанси та статистика, 2006. – 529 с.
2. Воронкова А. Е. Діагностика стану підприємства: теорія і практика : монографія / А. Е. Воронкова. – Х. : Вид-во «ІНЖЕК», 2008. – 520 с.
3. Череп А. В. Ефективність як економічна категорія / А. В. Череп, Є. М. Стрілець // Ефективна економіка [Електронний ресурс]. – № 5. – 2013. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1727>.

4. Гринько Т. В. Методичні підходи до оцінки ефективності організаційних змін на підприємствах зв'язку / Т. В. Гринько, М. М. Кошевий, Т. З. Гвініашвілі // Економічний часопис-XXI. – 2016. – №156 (1-2). – С. 78–82.
5. Гринько Т. В. Фактори підвищення ефективності діяльності підприємства / Т. В. Гринько, Д. В. Пасека // Економіка і менеджмент-2013: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку: Збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції: у 6 томах (м. Дніпропетровськ, 24-25 квітня 2014 р.). – Дніпропетровськ: Біла К.О., 2014. – Т. 4. – С. 103–105.

Дмитрук О. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ МАТЕРІАЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЮВЕЛІРНОЇ ГАЛУЗІ

Високий рівень конкуренції на ринку ювелірних виробів потребує постійного пошуку шляхів підвищення ефективності господарської діяльності підприємств галузі з метою забезпечення високого рівня їх конкурентоспроможності. На успішний розвиток ювелірних підприємств впливає рівень ефективності управління матеріальними ресурсами, що обумовлено високою матеріаломісткістю ювелірної продукції. Отже, на сьогодні актуального характеру не втрачають дослідження, направлені на обґрунтування напрямів вдосконалення управління матеріальними ресурсами ювелірних підприємств з урахуванням особливостей галузі.

Високоєфективного управління матеріальними ресурсами підприємства можливо досягти шляхом застосування адекватного, науково-обґрунтованого механізму, особливо з огляду на те, що розмаїття цільових установок, методів, принципів, важелів, суб'єктів та об'єктів управління призвели до розробки, формування, побудови науковцями та практиками значної кількості різноманітних механізмів управління, які застосовують на підприємствах [2].

Механізм управління матеріальними ресурсами підприємства – це сукупність взаємопов'язаних елементів (цілей, завдань, методів, важелів, інструментарію, принципів, функцій та інших), які дозволяють здійснювати процес управління, спрямований на забезпечення ритмічності, безперебійності виробничого процесу, підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів та як наслідок зростання прибутковості та рентабельності діяльності підприємства в цілому [1]. Застосування механізму управління матеріальними ресурсами на підприємствах, які займаються виготовленням ювелірних виробів, потребує врахування особливостей ювелірного виробництва.

Ювелірними є вироби, виготовлені із дорогоцінних металів і каміння та із деяких інших матеріалів високохудожньої обробки. Дорогоцінними металами вважають золото, срібло, платину та метали платинової групи (паладій, родій, рутеній, іридій і осмій). В сучасних умовах на ювелірному виробництві використовують сучасні технології, такі як прецизійне відцентроване лиття із воску, механізовану пайку в печах із захисною атмосферою, алмазне різання, електрохімічне полірування, блискуче золоте цинкування, ультразвукову обробку коштовного каміння, тощо. Необхідність застосування особливих підходів до управління матеріальними ресурсами ювелірного підприємства обумовлені, зокрема, наступними чинниками:

1. Особливістю обліку в ювелірній галузі в цілому (і не лише на виробництві), яка полягає у необхідності ведення обліку у двох одиницях виміру – в штуках і грамах – по кількості і масі.

2. Наступна особливість також відноситься до галузі в цілому та полягає в тому, що кожен ювелірний виріб є індивідуальним, особливо якщо мова йде про вироби з каменями. Це обумовлює необхідність мати вичерпну інформацію про кожен виріб, включаючи усі параметри вставок і в той же час мати уявлення про параметри кожної моделі.

3. Необхідністю враховувати різноманітні дані: метали, сплави з урахуванням фактичної проби, лігатури; камені з множиною характеристик (розсівання, діаметр / розміри, огранку колір, якість), причому різні камені мають різні обов'язкові параметри; деталі виробів; напівфабрикати, що пройшли різні стадії обробки.

4. Наявністю великої кількості виробничих операцій, кожна з яких має свою специфіку. Наприклад, при литті, видавши на операцію сировину, отримуємо на виході деталі з кодами, при монтуванні з декількох деталей виходить напівфабрикат, що має на закріпці артикул; видавши камені і напівфабрикат, отримуємо напівфабрикат із закріпленими в нім каменями. При цьому необхідно враховувати витрати основних матеріалів та витрати допоміжних матеріалів на кожній операції.

5. Високою матеріаломісткістю ювелірних виробів, яка сягає 80–85% загальної собівартості, та високою вартістю дорогоцінних металів і коштовних каменів, які використовують у виробництві, що обумовлює необхідність застосування високо-ефективних систем обліку та контролю використання матеріальних ресурсів.

6. Широкою практикою використанням на ювелірному виробництві давальницької сировини, що потребує особливих підходів до обліку та звітності її використання.

7. Високою вартістю безповоротних втрат дорогоцінних металів, що пов'язано із технологіями їх обробки, що обумовлює необхідність застосування ефективної системи нормування не тільки в частині розрахунку норм витрачання основних матеріалів, а й в частині економічно обґрунтованих норм безповоротних втрат на кожному етапі технологічної обробки.

Враховуючи вищевказане, очевидно, що управління матеріальними ресурсами на сучасному ювелірному підприємстві не можливе без застосування автоматизованих систем, які дозволяють вести оперативний облік наявності та руху сировини, напівфабрикатів і готових ювелірних виробів на складах, ділянках і виробничих цехах; оперативно вирішувати завдання підвищення ефективності роботи ювелірних виробництв, складів, відділів збуту [3], що потребує подальших наукових досліджень у даному напрямку.

Список використаних джерел:

1. Шевченко В. А., Дмитрук О. А. Формування механізму управління матеріальними ресурсами підприємства в сучасних умовах господарювання. *East European Scientific Journal* 2018. 10 (38), part 4. С. 24–28.
2. Гринько Т. В., Тімар І. В. Теоретичні підходи до формування механізму управління іміджем підприємств сфери послуг. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 6 (06). Ч. 1. С. 85–90.
3. «Егман». Новые горизонты автоматизации: её роль и задачи в ближайшем будущем [Электронный ресурс] – 2011. – Режим доступа: egman.ru/articles/horizons.html
4. Гринько Т. В. Теоретико-методологические основы адаптивного инновационного развития / Т. В. Гринько // Экономика промышленности. Институт экономики промышленности НАН Украины. – 2011. – №2-3 (54-55).
5. 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.

Дудніченко А. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Однією з центральних проблем на сучасному етапі розвитку суспільства є забезпечення високого рівня ефективності діяльності підприємства. Лише через комплексне підвищення ефективності суспільного виробництва можна успішно вирішити низку соціальних і економічних завдань.

Розробка та реалізація заходів щодо скорочення різних статей витрат, оптимізації та більш раціонального використання ресурсів і виробничого

потенціалу підприємства займають пріоритетне значення в області підвищення економічної ефективності виробництва.

Значний вплив на рівень ефективності підприємства здійснюють чинники зовнішнього та внутрішнього середовища:

- державний та соціальний інститути (законодавство, фінансові інструменти регулювання, діяльність владних структур, економічні норми та нормативи);
- інфраструктура (транспортні мережі, сфера торгівлі, інноваційні фонди, товарні, валютні та фондові біржі, комерційні банки, інформаційні мережі);
- інституційні механізми (асоціації, інститути та різного рівня акредитації дослідні та навчальні центри);
- соціально-економічні структурні зміни (інновації у сфері наукових досліджень та технологій, реформи у сфері кваліфікації та освіченості персоналу) [1].

Серед внутрішніх чинників впливу виділяють «тверді», особливістю яких є те, що їм притаманні фізичні параметри та можливість кількісного виміру.

Інша група – це «м'які» чинники, такі як контроль та система організації, стиль управління, корпоративна культура та контингент працівників, методи роботи.

Насамперед, кожне підприємство повинне розробити власну програму заходів підвищення ефективності на підприємстві, при цьому проаналізувавши всі показники та врахувавши вплив чинників як зовнішнього, так і внутрішнього середовища.

Кількісна оцінка та розрахунок впливу внутрішньовиробничих чинників відображається в планах по вдосконаленню технічного та організаційного виробництва – зниження показників трудомісткості та матеріаломісткості, зростання продуктивності праці, раціональне використання матеріальних ресурсів, економія внаслідок мінімізації витрат виробництва, приріст показників рентабельності та випуску продукції, виробничих потужностей; терміни застосування «оздоровчих» заходів на підприємстві, розмір капітальних витрат на їх реалізацію та економічний ефект від їх впровадження.

Існує три основні критерії, за якими класифікують фактори підвищення ефективності діяльності підприємств:

- 1) сфера застосування: внутрішньовиробничі, галузеві, регіональні, народно-господарські та міжгалузеві фактори;
- 2) важелі підвищення ефективності: зниження загальної величини економічних показників матеріалоємності, капіталоємності, фондоємності та трудоємності виробництва, економії та раціонального використання ресурсів;

3) за основними напрямками покращення виробництва, що являють собою набір заходів організаційного, технічного та соціально-економічного характеру, за допомогою яких досягається раціоналізація та економія суспільної праці.

Якщо більш детально розглянути останню характеристику, то конкретно існують такі заходи, щодо підвищення ефективності:

- з боку держави це загальна структурна перебудова економіки, модернізація відтворювального механізму капітальних вкладень, зробити головним вектором розвитку економіки – виробництво вітчизняних товарів народного споживання, конверсія оборонних галузей, бюджетування у високотехнологічні галузі;

- активне покращення кооперації та територіальної організації виробництва, залучення інноваційної політики, впровадження ноу-хау, сучасних технологій та розвиток технічного рівня виробництва;

- запровадження заходів щодо диверсифікації, реорганізації;

- відновлення апарату державного регулювання за рахунок роздержавлення і приватизації економіки, господарського розрахунку і покращеної системи мотивації до праці;

- врахування творчих ініціатив працівників, впровадження тимблдингу для всебічного розвитку та підвищення відповідальності, орієнтація на соціальну спрямованість та екологічність в розвитку виробництва [3].

Не можна заперечувати важливість ефективного менеджменту як засобу зниження витрат виробництва.

Сучасні управлінські методи, які враховують потреби не лише фірми, але й персоналу значною мірою здатні підвищити функціонування діяльності на підприємстві, за допомогою раціоналізаторських пропозицій та впроваджуючи при цьому мотиваційні механізми [3].

За допомогою проведення аналізу фінансово-господарської діяльності на підприємстві можливо побачити перспективи його розвитку у майбутньому, що є головною метою оцінки ефективності діяльності фірми.

Тому на підприємстві перед економістом стоїть задача – чітко виявити індивідуальні заходи, щодо покращення показників всіх видів діяльності, що будуть ефективні саме для даного підприємства [4].

Будь-яка організація рано чи пізно зіштовхується з проблемою підвищення ефективності її діяльності. І не завжди йде мова про економічну складову.

Проблеми пошуку шляхів підвищення ефективності діяльності підприємства мають комплексний характер. Лише використовуючи засоби системного підходу при дослідженні діяльності окремого кожного процесу в роботі підприємства

можливо надати адекватну оцінку стану справ та скласти програму ефективних заходів щодо його поліпшення.

Список використаних джерел:

1. Богданович О. Г. Аналіз ефективності діяльності підприємства на засадах узгодження інтересів груп економічного впливу. Маркетинг і менеджмент інновацій / О. Г. Богданович. – 2012. – №1. – С. 45–58.
2. Адамова К.Р. Факторингові операції комерційних банків // Бізнес і банки. – 2010. – № 15. – С. 4–5.
3. Алпатов А. А. Управління реструктуризацією підприємств. – М.: Вища школа приватизації та підприємництва, 2012. – С.31.
4. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. / Н. С. Краснокутська. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 352 с.
5. Гринько Т. В. Методичні підходи до оцінки ефективності організаційних змін на підприємствах зв'язку / Т. В. Гринько, М. М. Кошевий, Т. З. Гвініашвілі // Економічний часопис-XXI. – 2016. – №156 (1-2). – С. 78–82.
6. Гринько Т. В. Формування системи управління інноваційним розвитком / Т. В. Гринько// Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – №4. – С. 39–43.

Дяченко А. О., Марченко А. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

НООСФЕРНА ЕКОНОМІКА – ЕКОНОМІКА МАЙБУТНЬОГО

В умовах глобалізації кількість екологічних змін та катаклізм щорічно зростає, перекреслюючи здобутки економічного росту. Передусім, це пов'язано із втратою природного ресурсного капіталу планети, стійкості її біосфери та можливостей. Висновки екологів свідчать про те, що у сучасному світі людство використовує різні види ресурсів у десять разів швидше, ніж вони здатні оновитися в природних умовах, при цьому не створюючи альтернативних замінників для подальших поколінь. Така модель господарювання є життєворуйнуючою за своєю суттю та ризикованою для майбутнього. Саме це забезпечує актуальність та важливість формування нових вимог до побудови іншої моделі економіки як в Україні, так і в світі, що враховуватиме і раціональне використання наявних на даний час світових ресурсів, і розробку альтернативних форм ведення господарської діяльності, і відтворення біосфери, яка вже отримала значні наслідки від людських дій. Такою формою для майбутнього ведення господарської діяльності задля забезпечення стійкого розвитку слід вважати ноосферну економіку.

Для становлення і розвитку ноосферної економіки величезне світоглядне і практичне значення має теоретична спадщина В. І. Вернадського, М. М. Моїсеєва

і їх послідовників, адже вперше системно обґрунтоване вчення про ноосферу було зроблено В. І. Вернадським та в подальшому отримало втілення в економіці за допомогою концепції сталого розвитку [1].

Вчені визначають ноосферу як певну сферу розуму, яка, зростаючи, здійснює вплив на природні процеси, які відбуваються в біосфері, на її еволюцію.

Здійснюючи господарську діяльність та використовуючи природні ресурси, і перетворюючи природу, людина одночасно змінює і свою власну природу, розвиває в собі фізичні, інтелектуальні та потенціальні сили. Разом з тим вона все частіше стикається з численними не тільки позитивними, але і негативними наслідками перетворення навколишньої природи, особливо тоді, коли її діяльність не відповідає природнім законам розвитку, наносячи шкоду біосфері та ноосфері. Тому важливо глибоко усвідомлювати саме розумом практичну значимість гармонізації соціально-економічної і природоохоронної діяльності в умовах загрози глобальної екологічної та наявної економічної кризи. Іншими словами, рішення проблем ноосферного громадського відтворення повинно виходити з розуміння того, що людина є частиною не тільки соціально-економічного, соціокультурного, науково-технічного, а і глобального ноосферного процесу [2].

Загалом, ноосферизація є поняттям планетарного масштабу та розглядається під різними кутами, у багатьох площинах, тому єдиного визначення не існує. Під ноосферизацією розуміють такий процес створення ноосферної економіки, при якому:

- будується система відтворення суспільного продукту з пріоритетною цінністю для розвитку людини і збереження природи майбутнім поколінням в умовах гармонії природи, людини та суспільства;

- розвиток людини, соціально-економічної системи суспільства, природи, техносфери, ноосфери є наслідком взаємодії загальних природних і суспільних законів;

- боротьба ведеться не за ринки, прибуток та особисте збагачення, а за усвідомлення цінності життя, природи, свободи, майбутнього розвитку та процвітання;

- процес глобалізації відбувається не конфліктним, руйнівним шляхом, а мирним та життєдайним;

- вирішальним ресурсом у змаганні глобальних ринків не є запаси сировини конкретної країни, а обмеженість планетарних ресурсів, які необхідно відновлювати, знання, науково-технічний розвиток, інновації, інформації;

- відкривається шлях до глобального добробуту через нові ринки, на яких представлені продукти та послуги, що є результатом знань, освіти, науки та інновацій, та є соціально корисними;

- не позбавляє національні держави влади, а веде через глобалізацію до нового партнерства між сферами економіки, політики і права на міжнародному, планетарному рівнях [3].

Отже, ноосферна економіка має стати економікою майбутнього, адже вона є основою, базисом для забезпечення сталого розвитку, що ґрунтується на розумному способі ведення господарства та суспільного відтворення товарів, робіт та послуг в умовах розвитку особистості людини, збереження природи і світових ресурсів для майбутніх поколінь, їх раціонального та ефективного використання та відновлення в біосфері, є передумовою зростання ВВП і його раціональним розподілом між різними прошарками населення та забезпечує глобалізацію мирним шляхом.

Список використаних джерел:

1. Гринів Л. С. Трансдисциплінарні засади формування ноосферної моделі розвитку економіки / Л. С. Гринів // Вчені записки Таврійського національного університету імені В.И. Вернадського. Серія «Географія». –Т. 26 (65). – №3. – 2013. – С. 211–220.
2. Величко М. В. Экономика и ноосфера. Научно-методологические основы государственного управления социально-экономическим развитием в условиях глобализации. Ноосферный (этико-экологический) подход / М. В. Величко, В. В. Ефимов, Г. М. Иманов// «Смолярный институт РАО, кафедра «Психологии, акмеологии, ноосферологии и педагогики». – Санкт-Петербург: МФИН. – 2012. – 168 с.
3. Шевчук В. Я. Ноосферогенезис і гармонійний розвиток / В. Я. Шевчук, Г.О. Білявський, Ю. М. Саталкін, В. М. Навроцький. – К.: Геопринт, 2002. – 127 с.

Єгорова О. Р.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧОЇ ПОТУЖНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах швидкого розвитку глобалізаційних процесів та стрімкого зростання конкуренції, виробничим підприємствам необхідно максимально мобільно та гнучко реагувати на зміну зовнішнього середовища, потреб споживачів та появи нових технологій. При цьому підприємство має зберігати стабільне фінансове становище, виходити із власного ресурсного забезпечення та факторів, що впливають на ефективність використання виробничого потенціалу.

Оскільки, світ направлений на мінімізацію використання природних ресурсів, підприємство повинно максимально підвищити потенціал виробничих потужностей та ефективність використання ресурсів.

Проблему ефективного використання, впровадження та розширення за рахунок нових виробничих потужностей виробництва вивчали такі зарубіжні та вітчизняні вчені: Слеп'ян Е. В., Сотченко Ю. К., Ніколаєв С. В., Кваша Я. Б., Ойнер К. Ф., Чейз Р., Эквилайн Н., Якобс Р., Подкroppивний С. Ф.

Ступінь використання виробничих потужностей залежить від їх екстенсивного та інтенсивного завантаження. Екстенсивне завантаження – це добовий (тижневий, місячний річний) продуктивний фонд роботи обладнання, а інтенсивне завантаження – це ступінь використання знарядь праці за одиницю часу [2].

Виходячи з цього шляхи підвищення інтенсивного завантаження виробничих потужностей такі:

1) максимально можливе скорочення простою виробничого устаткування. Цей показник можливо підвищити за рахунок: організації більш узгодженої пропускнуої спроможності різних цехів та дільниць; регулярного проведення технічно-профілактичного обслуговування обладнання та своєчасний його ремонт; прийому на роботу кваліфікованих кадрів, задля подолання дефіциту робочої сили; організації безперебійного постачання матеріалів, пристроїв устаткування тощо;

2) максимальне підвищення коефіцієнта змінності роботи виробничого обладнання. Підвищення цього показника можна досягнути за допомогою усунення надлишку обладнання на підприємстві – реалізувати застаріле обладнання та купити нове, а також, якщо підприємству все ж необхідне дане обладнання, то потрібно скооперуватись з іншим підприємством для використання виробничих потужностей;

3) своєчасна модернізація та заміна застарілого обладнання на підприємства. Для ефективної роботи виробничих потужностей, щорічно повинно замінюватись 4–6%, а проходити модернізацію 6-8% основних засобів на підприємстві;

4) впровадження нових технологій на підприємстві та прискорення виробничих процесів [1];

5) зниження браку на виробництві;

6) застосування прогресивних форм та методів організації виробництва. Наприклад, це можуть бути методи концентрації, кооперування та комбінування, спеціалізації та інші.

7) раціональне розміщення виробничого устаткування на наявних виробничих площах;

8) удосконалення системи морального та матеріального стимулювання праці.

Для підвищення екстенсивного завантаження виробничих потужностей необхідно знизити частку недіючого устаткування. Також необхідно вивести з експлуатації зайве й неефективне обладнання, обирати обладнання такої якості, яке буде відповідати заданим стандартам якості. Ці процедури дозволять підвищити фондівдачу основних виробничих засобів й збільшить виробництво продукції на одиницю часу [3].

Але необхідно звернути увагу на те що, якщо екстенсивне завантаження обладнання обмежене лише календарним фондом часу, то наявні резерви його збільшення значно обмежені. На збільшення екстенсивного завантаження позитивно впливає введення багатозмінного режиму підприємства.

Також заходи направлені на підвищення екстенсивного використання устаткування майже не несуть за собою витрат, а заходи направлені на підвищення інтенсивного використання обладнання потребують значних інвестицій, які досить швидко окупаються, за рахунок збільшення фондівдачі. Збільшення основних засобів на основному виробництві не дасть потрібного ефекту без пропорційного розвитку допоміжних цехів [4].

Способи ефективнішого використання виробничих потужностей такі самі, як і використання основних засобів підприємства. Отже, для підвищення рівня використання виробничих потужностей для більшості підприємств необхідно якомога швидше подолати спад виробництва, стабілізувати й поступово нарощувати обсяги виробництва конкурентоспроможної продукції, яка користується попитом на вітчизняному та світовому ринках.

Список використаних джерел:

1. Гринько Т. В. Обґрунтування стратегії зниження витрат підприємства / Т. В. Гринько // Економічний вісник «Запорізької державної інженерної академії», 2016. – Вип. 2. – С. 102–105.
2. Подкroppивний С. Ф. Економіка підприємства: Підручник/ За заг. ред. С. Ф. Подкroppивного. – 2-ге вид., перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2005. – 528 с.
3. Слеп'ян Е. В. Виробнича потужність підприємства та підвищення ефективності її використання / Е. В. Слеп'ян, Ю. К. Сотченко, С. В. Ніколаєв // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2017. – Вип. № 1-1 (07). – С. 21.
4. Чейз Р. Производственный и операционный менеджмент / Р. Чейз, Н. Эквилейн, Р. Якобс. – [8-е изд., перев. с англ.]. – М. : Издательский дом “Вильямс”, 2008. – 704 с.
5. Гринько Т. В. Формування системи управління інноваційним розвитком / Т. В. Гринько// Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – №4. – С. 39–43.

Завгородня А. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ми живемо у період глобалізації та діджиталізації, іншими словами – у вік цифрової революції. У цей час у провідних країнах середньостатистична людина не уявляє свого життя без технологій, не кажучи вже про підприємства. Головною метою діджиталізації на підприємстві є автоматизація рутинної та монотонної діяльності, створення певних прозорих алгоритмів, та мінімізація впливу людського фактору там, де він не потрібен або завдає шкоди (приводить до збитків).

Пріоритетними завданнями підприємств в умовах глобалізації та діджиталізації є проектування фундаментальної бізнес моделі та ефективної реалізації конкурентоспроможної стратегії діяльності, що враховує домінуючі діджитал тренди [1, с. 143].

Діджитал трансформація діяльності підприємств передбачає зміну ключових блоків їх діяльності:

- практичного досвіду роботи з покупцями або клієнтами (розуміння переваг, персоналізація продажів, конструювання взаємовідносин);
- операційних бізнес процесів (діджиталізація бізнес-процесів, віртуалізація індивідуальної роботи співробітників, транзакційні системи продуктивності);
- бізнес моделі (бізнес-модель підприємства з частковими діджитал-змінами, бізнес-модель нових діджитал-підприємств, адаптивна бізнес-модель підприємств з урахуванням тенденцій діджитал-глобалізації).

Розглянемо детально блоки діджитал трансформації діяльності підприємства та їх складові. Трансформація практичного досвіду роботи з покупцями або клієнтами включає три елементи:

1. Розуміння переваг. Відповідно до проведених досліджень [2; 5; 6], підприємства використовують результати попередніх інвестицій у проведення маркетингових досліджень, для детального вивчення переваг споживачів конкретних географічних регіонів, тобто сегментів ринку, а також здійснюють моніторинг соціальних мереж, щоб зрозуміти ступінь їх задоволеності. Підприємства створюють нові онлайн спільноти для консультування і підвищення лояльності постійних клієнтів. Також певна кількість підприємств розширює власні аналітичні можливості для більш глибокого розуміння клієнтів [4, с. 174].

2. Персоналізація продажів. Підприємства використовують діджитал технології для збільшення обсягів особистих продажів за допомогою застосування

різних девайсів і гаджетів. Також можливе застосування мобільних інструментів, щоб допомогти продавцям в здійсненні аналітичного планування, краще розуміння покупців або клієнтів допомагає у трансформації досвіду продажів. Підприємства інтегрують дані про покупки клієнтів, щоб забезпечити більшу персоналізацію продажів і краще обслуговування клієнтів.

3. Конструювання взаємовідносин. Діджитал ініціатори значно поліпшують обслуговування клієнтів, адже саме швидке і прозоре вирішення проблеми формує довіру клієнтів. Створення облікових записів підприємства в соціальних мережах сприяє швидкому реагуванню на скарги клієнтів, тому багато підприємств, особливо у сферах роздрібних і фінансових послуг, здійснюють комплексну багатоканальну комунікаційну діяльність, що вимагає подання та впровадження ІТ-інновацій у взаємовідносинах з клієнтами та внутрішніх операційних бізнеспроцесів. Деякі підприємства виходять за рамки простих багатоканальних бізнесмоделей, щоб реалізувати нову форму діджитал стратегії. Також підприємства пропонують самообслуговування клієнтам за допомогою діджитал інструментів, що дозволяють зекономити час клієнтам та заощадити грошові кошти підприємства одночасно.

Незважаючи на те, що трансформація практичного досвіду роботи з клієнтами є ключовим аспектом діджитал трансформації підприємств, здійснення трансформації внутрішніх операційних бізнеспроцесів також виступає пріоритетним завданням при прийнятті обґрунтованих управлінських рішень в умовах диджиталізації, складовими якої виступають:

1. Диджиталізація бізнес процесів. З метою розробки більш ефективних, масштабних бізнес процесів підприємства здійснюють автоматизацію даних для прийняття раціональних рішень. Так, ERP забезпечує значну ефективність і підвищення якості в основних транзакційних, фінансових бізнес процесів і ланцюгах поставок, створює центральну діджитал платформу для головних бізнес-процесів, та загальну діджитал модель для підприємств у мережі магазинів. Широко поширені системи самообслуговування співробітників, особливо у такій сфері, як управління персоналом. Деякі підприємства виходять за рамки традиційної автоматизації задля отримання додаткових конкурентних переваг.

2. Віртуалізація індивідуальної роботи співробітників. Підприємства використовують у діяльності діджитал технології, діджитал інструменти, у тому числі додатки на гаджетах, зокрема для спільної роботи і відеоконференцій. Персонал регулярно контактує з потенційними покупцями, з яким він ніколи не зустрічається особисто, у віддалених місцях або регіонах. Мобільні гаджети

дозволяють співробітникам залишатися на зв'язку з офісом у будь-який час і працювати вдома, коли вони не можуть перебувати в офісі, тобто діджитал інструменти дозволяють співробітникам контактувати з колегами, партнерами та споживачами незалежно від місцезнаходження, що створює підґрунтя для подальших трансформацій, пов'язаних з глобалізацією.

3. Транзакційні системи продуктивності. Забезпечення прозорості відображення продуктивності є ключовим моментом у діяльності підприємства, завдяки чому керівники більш поінформовані про поточні умови функціонування та економічний стан підприємства, та приймають обґрунтовані управлінські рішення. Транзакційні системи продуктивності надають можливість керівникам підприємств більш глибоко розуміти уподобання покупців або клієнтів щодо вибору товарів на базі реальних даних [7; 8].

Трансформація бізнесмоделі, як і попередні два блоки, включає також три складових елементи:

1. Бізнес-модель підприємств з частковими діджитал змінами. Зазначена бізнесмодель передбачає пошук способів збільшення фізичних можливостей підприємств за допомогою діджитал пропозицій і використання діджитал контенту для спільного використання в організаційних сховищах. Це означає, що підприємства здійснюють традиційну діяльність та використовують діджитал технології для трансформації і підвищення результативності діяльності. Так, деякі підприємства створюють безкоштовний email, прикріплений до кожної фізичної адреси, що може бути використана підприємством у якості заміни фізичного email клієнта; інші – впроваджують інноваційні діджитал технології просування для певних асортиментних позицій, що вимагають меншої кількості залучених співробітників.

2. Бізнес-модель нових діджитал підприємств. Підприємства впроваджують діджитал послуги, які доповнюють традиційні асортиментні позиції, змінюють бізнесмоделі, розширюючи межі своєї діяльності за допомогою діджитал технологій, що, у цілому, надає покупцям і клієнтам інтегрований багатоканальний досвід взаємодії в онлайн просторі.

3. Адаптивна бізнес-модель підприємств з урахуванням тенденцій діджитал глобалізації. Підприємства, що виробляють або просувають на ринок бренди або відомі торгові марки, трансформуються з багатонаціональних у глобальні. Діджитал технології у поєднанні зі своєчасною маркетинговою інформацією дозволяють підприємствам отримувати глобальний синергетичний ефект, здійснюючи при цьому власну діяльність на місцевому рівні. Ці підприємства є

централізованими і децентралізованими одночасно. Глобальні спільні ІТ-служби підприємств підвищують ефективність їх діяльності і знижують ризики, а також сприяють глобальній гнучкості. Головне підприємство може розміщувати виробничі потужності по всьому світу і контролювати у режимі онлайн збої у виробництві, приймати рішення з регулювання надлишкового попиту на ринку.

Разом ці дев'ять елементів утворюють набір складових діджитал трансформації. Згідно з дослідженнями [3], в Україні жодне підприємство ще не трансформувало повністю дев'ять елементів. Керівники обирають серед блоків лише ті, що, на їхню думку, є важливими для підприємства.

Список використаних джерел:

1. Гринько Т. В. Економічна сутність та етапи управління змінами на підприємстві / Т. В. Гринько, Т. З. Гвініашвілі // Управління розвитком підприємства в інтеграційних умовах: Колективна монографія / за заг. ред. Т. В. Гринько. – Україна, Дніпропетровськ: Біла К. О., 2014. – С. 142–154.
2. Офіційний вебсайт GfK [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gfk.com/ukua/>
3. Офіційний вебсайт ProConsulting [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://proconsulting.ua/>
4. Пашкевич М. С. Моделювання сталого розвитку територіальних виробничих систем / М. С. Пашкевич, О. С. Чернишева, Т. З. Гвініашвілі // Регіональна економіка. – № 1. – 2013. – С. 173–178.
5. Digital Government: Building a 21st Century Platform to Better Serve the American People (2013). The White House. Available at: <http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/omb/egov/digitalgovernment/digialgovernment.html>
6. Digital Transformation of Industries (January 2016). Industry Agenda, World Economic Forum. Available at: <http://reports.weforum.org/digitaltransformation/wpcontent/blogs.dir/94/mp/files/pages/files/wef1601digitaltransformation200116.pdf>
7. Manu A. (2016). Behavior Space: Play, Pleasure and Discovery as a Model for Business Value (New Edition), Kindle Edition, 264 p.
8. Wade M. (2015). Digital Business Transformation. Global Center for Digital Business Transformation, 16 p.

Іотова К. О., д. е. н. Гринько Т. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Глобалізаційні та інтеграційні процеси, що нині відбуваються у світовій економіці, призвели до підвищення актуальності проблеми формування якісної стратегії зовнішньоекономічної діяльності та застосування новітніх концепцій міжнародного менеджменту в управлінні підприємствами України. Насамперед,

це орієнтація на довгострокове перебування на міжнародних ринках, яка вимагає стратегічного підходу до маркетингової діяльності, а також можливість диверсифікації та зміни стратегічних партнерів.

Міжнародна маркетингова стратегія – це комплекс стратегічних задач та рішень, сформованих шляхом детальної обробки та аналізу кожного етапу її формування. Необхідним є не тільки формування міжнародної маркетингової стратегії, а й управління нею в умовах підвищеного ризику, в реаліях функціонування сучасних міжнародних бізнес-процесів.

Серед вітчизняних та міжнародних науковців, які досліджували поняття формування міжнародних маркетингових стратегій підприємств, можна виділити Котлера Ф., Роджерса Л., Співаковську Т. В., Попову Т. Л., Голуб Ю. О., Антоненко К. В., Тимошенко О. І., Портера М., Райса Е., Дж. Траута, Ламбен Ж. Ж., Маджаро С., Старостіну А. О., Хруцького В. Є., Корж М. В., Циганкову Т. М. та інших.

Роль міжнародного маркетингу важко переоцінити. Концентрація управління в цьому напрямі відкриває підприємству двері у значно ширший простір ринкових відносин, а отже і розширене коло можливостей та розвитку.

Не дивлячись на існуючу низку розробок щодо аналізу кон'юктури міжнародних ринків та методів вирішення проблем зовнішньої торгівлі, питання виходу українських підприємств на світовий ринок є недосить вивченим. Отже, для вітчизняної економіки залишається актуальним розгляд та розвиток розвитку інструментів маркетингу у системі управління підприємством, спрямованих на посилення конкурентоспроможності вітчизняних компаній на зовнішніх ринках та зміцнення позицій на них. Особливо цікавою та перспективною є сфера машинобудування, враховуючи кількість підприємств в Україні, наявність кваліфікованих кадрів цій галузі та можливості для її розвитку.

Вертолітна техніка на сьогоднішній день експлуатується більш ніж в 190 країнах світу. Як відомо, вона використовується як в цивільних, так і у військових цілях. У сучасних умовах розширення використання авіатехніки за військовим та цивільним призначенням все більше зростає попит на техніку вітчизняних машинобудівних підприємств, які надають увесь спектр послуг та виробництва: від ремонту до виробництва повного циклу вертолітної техніки. За прогнозами експертів протягом найближчих 10 років найбільший обсяг попиту буде припадати на пасажирські гвинтокрили різного класу: багатоцільові (38%), приватні (24%), корпоративні підвищеної комфортності за індивідуальним замовленням (10%).

Основними сегментами на ринку вертолітної техніки, з огляду на основних споживачів, є такі:

- держава в особі державних підприємств які орієнтовані на придбання здебільшого спеціалізованої вертолітної техніки (пожежні, медичні) та військових вертольотів;
- приватні компанії – великі підприємства, які для забезпечення власних потреб націлені на сектор VIP та для надання послуг пасажирських перевезень;
- приватні особи, які є споживачами вертолітної техніки за індивідуальним замовленням.

Таким чином слід зосередити стратегію охоплення ринку саме на цих сегментах. Цілеспрямоване освоєння та утримання цих сегментів дозволить максимізувати прибутки та скоротити витрати підприємства в порівнянні з намаганням масово охопити всі підприємства та приватні структури.

Українські підприємства досить широко представлені на світовому ринку, але обсяги укладених договорів та темпи зростання залишають бажати кращого та вимагають розробки ефективних стратегій просування на ринок, який динамічно розвивається та потребує постійної модернізації. Вітчизняні підприємства мають достатній науково-технічний та технологічний потенціал для входу у конкурентну боротьбу зі світовими лідерами цього ринку.

Значна кількість факторів, що створюють можливості для АТ «Мотор Січ», а також їх високі експертно-бальні оцінки свідчать про значні перспективи щодо реалізації вертольотів та двигунів на ринку Індії.

З метою утримання позиція на ринку вертолітної техніки, що зростає щорічно в середньому на 2%, та розширення своєї присутності на ринку, що відповідає позиціям у матриці БКГ, АТ «Мотор Січ» рекомендується розширити напрями залучення інвестиційних коштів, а саме:

- продовження модернізації устаткування;
- розширення навчальної бази (додаткові тренажери);
- освоєння сучасних технологій;
- максимізація впровадження автоматизованого контролю та документообігу;
- постійне оновлення систем оцінки якості продукції, роботи.

АТ «Мотор Січ», яке є підприємством зі світом ім'ям в галузі виробництва двигунів, почавши виробництво вертольотів Мі-2МСБ та Мі-8МСБ, які є новим товаром в асортиментному ряді, доцільним є як виведення його на ринки країн, де вже сформовано імідж підприємства (Угорщина, Індія, Іран, Польща), так і на нові ринки (особливо країн зі складним рельєфом, виходячи зі специфікації

вертольотів). Для двигунів ТВ3-117ВМ та ТВ3-117ВМ серії 02 стало актуальним впровадження стратегії «той самий товар-той самий ринок». Стратегія «той самий товар – новий ринок» можлива для двигунів ТВ3-117ВМА-СБМ1В 4Е серії та ТВ3-117ВМА-СБМ1В. Обрана стратегія диференційованого маркетингу передбачає максимальне розширення своїх позицій у ніші продажу двигунів особливо враховуючи досить високий рівень потреб в модернізації парку вертольотів МІ військово-повітряних сил Індії та певну застарілість техніки приватних авіаперевізників, а також виведення на ринок Індії нових розробок компанії вертольотів Мі-2МСБ та Мі-8МСБ.

Отже, реалізація зазначених стратегій забезпечить стабільне функціонування АТ «Мотор Січ» на міжнародному ринку шляхом посилення його конкурентоспроможності. В результаті, підприємство зможе стабільно функціонувати, тобто отримувати прибуток та бути спроможним інвестувати нововведення та впровадження стратегічних змін та, як наслідок, збільшити тривалість життєвого циклу.

Список використаних джерел:

1. General Aviation Statistical Databook& 2015 Industry Outlook. General Aviation Manufacturers Association [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gama.aero>
2. Джадан І. М. Підходи до трактування сутності міжнародної стратегії маркетингу промислового підприємства // Технологический аудит и резервы производства. – 2014. – № 6/2(20). – С. 7–12.
3. Рейтинг вертольотів, що користуються найбільшим попитом у світі. DefenceExpress – Центр досліджень армії, конверсії та роззброєння [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.defense-ua.com>
4. Гринько Т. В. Інтернет-технології як інструмент маркетингової діяльності підприємства/ Т. В. Гринько, А. М. Стрепетова // Економіка і менеджмент 2018: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку: зб. наук. праць Міжнар. наук-практ. конф., 19–20 квіт. 2018 р.: у 8 т. – Т. 7. Інноваційні технології фінансового менеджменту суб'єктів господарювання. Управління якістю як механізм економічного зростання регіону та країни – Дніпро: Біла К. О., 2018. – С. 69–72.

Карапетян А. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Наразі зміна характеру, структури і змісту управління ресурсами на підприємствах, осмислення їх природи, аналіз засобів і методів управління – усе це є умовою підвищення ефективності управління сучасним підприємством.

Воно має забезпечити не лише зростання реальної віддачі від використання ресурсів і підтримку стійкого стану підприємства, але також створення і максимальне використання можливостей підприємства. Іншими словами, стратегічною метою управління ресурсами є ефективна і повна реалізація потенціалу підприємства, а також забезпечення його довготривалих конкурентних переваг.

З точки зору ресурсної концепції будь-яке підприємство – це, передусім, сукупність різних продуктивних ресурсів, які поділяються на відчутні і невідчутні. Перші (матеріальні, фінансові і людські ресурси) є найбільш важливими для підприємства в період активного зростання підприємства, а також в період стійкого економічного розвитку суспільства. Другі (організаційні процеси, організація праці і організація виробництва) виходять на перший план в період спаду або фінансово-економічної кризи.

Аналіз теорії і практики управління ресурсами підприємства показав, що найважливішим напрямом його вдосконалення є застосування системного підходу (рис. 1).

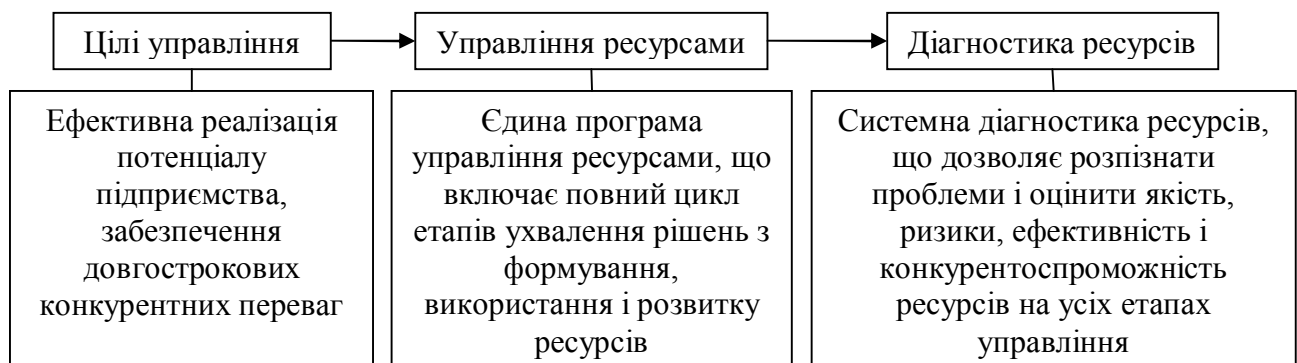


Рис. 1. Характеристика системного підходу до управління ресурсами підприємства
(складено на основі [2])

Основні положення ресурсної концепції, аналіз суті і особливостей ресурсів і активів, а також узагальнення різних джерел дозволили сформулювати наступні принципи управління ресурсами:

- двоїстої природи ресурсів (як джерел і як активів);
- системності в управлінні ресурсами;
- формування «ядра» ресурсів;
- упорядкованості структури ресурсів;
- конкурентоспроможності;
- ефективності використання ресурсів;
- синергізму і ефекту комплементу різних видів ресурсів;
- забезпечення стійкого розвитку ресурсів;

- узгодженості із стратегією розвитку підприємства;
- ліквідності (поступової трансформації у грошові кошти);
- формування, зміни і використання ресурсів у взаємозв'язку з управлінням ризиками.

Реалізація вищеназваних принципів здійснюється у трьох напрямках (табл. 1).

Таблиця 1. Напрями управління ресурсами підприємства

Напря́м	Управління									
	джерелами ресурсів	формуванням ресурсного портфелю	потребою у ресурсах	запасами ресурсів	ключовими ресурсами – «ядром»	якістю ресурсів	ризиками	ефективністю	конкурентоспроможністю	середовищем функціонування і розвитку ресурсів
1. Формування ресурсів	+	+	+			+	+	+		
2. Розвиток ресурсів						+	+	+	+	+
3. Використання ресурсів			+	+	+	+	+	+		

Отже, системне управління ресурсами слід розглядати як складне господарське рішення, процес прийняття якого повинен здійснюватися з використанням багатокритеріального підходу, оскільки:

- управління ресурсами відбувається в умовах невизначеності;
- існує велика кількість важко оцінюваних, взаємопов'язаних і суперечливих чинників зовнішнього і внутрішнього середовища, що впливають на ресурси;
- мають місце різноманіття і різнонаправленість критеріїв управління ресурсами, багатоваріантність можливих рішень.

Структуризація зовнішніх і внутрішніх чинників, що впливають на характеристики ресурсів підприємства, дозволила визначити, щодо основних чинників належать: стратегія підприємства, економічний і фінансовий стан підприємства, ринкова кон'юнктура джерел потенційних ресурсів, ресурсів-конкурентів, ринку реалізації ресурсів тощо.

Основою ефективного управління ресурсами підприємства є діагностика, провідною метою якої виступає ідентифікація і оцінка слабких і сильних сторін потенційних і реальних ресурсів, у тому числі ідентифікація потреби в них, можливостей їх придбання і чинників, що на них впливають.

Список використаних джерел:

1. Саймон Г. Рациональность как процесс и продукт мышления [Електронний ресурс] / Г. Саймон; пер. К. Б. Козловой и М. А. Бланко // THESIS. – 1993. – Вып. 3. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/data/629/779/1217/3_1_2simon.pdf
2. Снитко О. А. Формирование системы управления ресурсами предприятия / О. А. Снитко // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2012. – № 2. – С. 330–334.
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.

Кащина К. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

Сучасні умови господарювання в Україні, що характеризуються стрімким розвитком ринків і зміцненням її позицій на світовому ринку, вимагають підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, яке є неможливим без впровадження інноваційної діяльності та формування конкурентних переваг. Незважаючи на це загальний рівень інноваційної активності українських компаній залишається невисоким. Тому однією з основних проблем для вітчизняних організацій на даному етапі розвитку світового ринку є те, що не всі підприємства вбачають за необхідне використовувати інноваційний потенціал для підвищення своєї конкурентоздатності. Актуальності набуває обґрунтування необхідності та ефективності впровадження інноваційних технологій задля посилення ринкових позицій вітчизняних підприємств.

Ефективна діяльність суб'єктів господарювання в сучасних умовах постійно зростаючої конкуренції заснована на постійному створенні та оновленні своїх унікальних конкурентних переваг, які реалізуються у формі інновацій. Розвиток підприємств пов'язують з розробкою та впровадженням інновацій, адже саме вони спонукають здійснювати зміни та модернізувати виробничі процеси, продукти, послуги або підприємство в цілому [1]. Взагалі інновації можна визначити як сукупність певних заходів, здійснюваних організацією, яка здатна генерувати нові ідеї та впроваджувати їх, перетворюючи у певний новий продукт, процес або послугу [3].

Інновації та конкурентоспроможність взаємопов'язані. Переваги в конкурентній боротьбі отримують саме ті учасники ринку, які впроваджують нові ідеї,

тим самим підвищуючи цінність власної пропозиції та стають кращими за конкурентів.

Ключовими умовами для досягнення високого рівня конкурентоздатності та забезпечення довгострокових конкурентних переваг для будь-якого підприємства є:

- дослідження ринку та використання нових знань ефективної конкурентної боротьби;
- розробка та впровадження інноваційних стратегій, що передбачають застосування нових технологій, отриманих знань та інформації задля переходу до більш ранніх стадій життєвого циклу підприємства;
- забезпечення адаптивності інноваційних технологій з існуючими на підприємстві;
- збереження конфіденційності впроваджених інновацій, що аргументується тим, що практично будь-яке досягнення можна повторити;
- постійний моніторинг зовнішнього середовища та підтримання досягнених позицій на ринку.

Таким чином, основою конкурентних переваг є процес безперервного оновлення і вдосконалення підприємства, рушійною силою якого виступають інноваційні технології. Застосування інновацій в своїй діяльності допоможе українським компаніям не тільки налагодити внутрішні процеси з виробництва продукції за рахунок нових прогресивних технологій, а й сприятиме підвищенню рівня конкурентоздатності та збереженню конкурентних переваг у часі.

Світова практика доводить важливість розробки й впровадження інноваційних технологій на підприємствах, адже вони є не лише шляхом до підвищення конкурентоспроможності компанії, але й серйозним стимулом для економічного розвитку країни в цілому.

Використання інноваційних процесів багато в чому визначає напрямки й тенденції майбутнього стратегічного розвитку держави, адже зберігати і розширювати свої позиції здатні лише ті країни, які більш широко застосовують нововведення й розвивають інноваційну сферу.

На сьогодні Україна має декілька основних чинників, що становлять загрозу розвитку інноваційних процесів як в країні, так і на вітчизняних підприємствах, а саме:

- 1) недостатнє фінансування науково-технічних центрів, університетів та інших наукових закладів, що займаються розробкою та впровадженням інноваційних технологій;

2) значний «відтік мізків», тобто процес масової еміграції фахівців, вчених та кваліфікованих робітників;

3) недостатня мотивація науковців для створення інноваційних технологій;

4) недостатній рівень інформаційного забезпечення інноваційної сфери;

5) недосконалість податкової системи та нестабільність в економіці країни.

Більшість українських підприємств розуміють важливість впровадження інноваційних технологій задля підвищення конкурентоспроможності, але, в переважній більшості, проявляють це лише в заміні морально застарілого обладнання більш новим. З огляду на стрімке старіння існуючих і розвиток нових технологій в більшості галузей, цього недостатньо [2].

Можна зробити висновок, що на сьогодні всі організації мають розробляти та реалізовувати інноваційні стратегії для постійного власного розвитку, це можливо завдяки безперервному моніторингу за інноваційними змінами та змінами у зовнішньому середовищі і впроваджені інноваційних технологій, випереджаючи конкурентів. Такий підхід у сучасних умовах господарювання забезпечуватиме підприємствам підвищення рівня конкурентоспроможності.

Список використаних джерел:

1. Grynko T. Organisational and economic mechanism of business entities' innovative development management / T. Grynko, T. Gviniashvili // *Economix annals-XXI*. – 2017. – №165 (5-6). – P. 80–83.
2. Пашкевич М. С. Принципи регулювання інноваційних процесів в економіці України: перспективи для підприємств і регіонів / М. С. Пашкевич, Т. З. Гвініашвілі // *Сталий розвиток економіки*. – 2013. – №1. – С. 230–233.
3. Поліщук Н. В. Теоретичні підходи до визначення сутності інновацій / Н. В. Поліщук // *Галицький економічний вісник*. – 2009. – № 1 (22). – С. 20–23.
4. Гринько Т. В. Формування системи управління інноваційним розвитком / Т. В. Гринько // *Вісник Хмельницького національного університету*. – 2010. – №4. – С. 39–43.
5. Гринько Т. В. Теоретико-методологические основы адаптивного инновационного развития / Т. В. Гринько // *Экономика промышленности*. Институт экономики промышленности НАН Украины. – 2011. – №2–3 (54-55).

Кащина К. С., д. е. н. Гринько Т. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні умови господарювання в Україні, що характеризуються нестабільністю у зовнішньому середовищі, швидким розвитком ринків та інтеграцією, викликають необхідність пошуку механізмів та інструментів,

які забезпечуватимуть гнучкість та пристосування до змін, а також підвищуватимуть ефективність діяльності підприємства в цілому. Для забезпечення зазначених завдань доцільно впроваджувати та застосовувати стратегічне планування.

Стратегічне планування являє собою процес прийняття рішень щодо довгострокових цілей організації, змінах в цих цілях відповідно до середовища функціонування, ресурсах, що необхідні для досягнення мети, їх використання та розпорядження, а також систематизація та узгодження робіт для визначення подальших напрямків діяльності, що забезпечуватимуть ефективність господарювання та розвиток підприємства [3].

Стратегічне планування виступає одним з основних напрямів стратегічного управління організації та являє собою довгострокове планування, що здійснюється на вищому рівні управління, адже пов'язане з визначенням генеральних цілей підприємства, воно допомагає визначити напрямки розвитку організації, шляхи їх досягнення та результати від впровадження розроблених стратегій [2].

Необхідність впровадження стратегічного планування залежить від характеру й потреб організації та їх безпосереднього мінливого зовнішнього середовища [1]. Застосування стратегічного планування доцільне якщо:

- підприємство тільки починає свою господарську діяльність (стратегічний план зазвичай є частиною загального бізнес-плану поряд із маркетинговим, фінансовим та операційним планами);

- готується впровадження нового відділу, підрозділу, дочірнього підприємства, випуску нового продукту чи лінійки продуктів, виходу на нові ринки тощо;

- підприємство прагне збільшити результативність, ефективність діяльності та підвищити фінансові результати. В цьому випадку стратегічне планування має проводитись вчасно з метою визначення організаційних цілей, що мають бути досягненні у наступному фінансовому році, ресурсів, які є необхідними для їх досягнення й джерел їх формування;

- відбуваються неочікувані зміни у зовнішньому середовищі й є необхідність швидкої зміни цілей та стратегій підприємства.

Застосування такого інструменту як стратегічне планування забезпечує підприємству ряд переваг, серед яких: чітке формування реалістичних цілей та завдань, що відповідають можливостям організації в певних умовах і у визначний час; доведення цілей до працівників на усіх рівнях; розвиток відповідальності

у керівництва і у виконавців за ефективність розробленого плану; створення бази, на основі якої можна оцінити прогрес й впроваджувати зміни, коли це є необхідним; забезпечення більш ясного фокусу розвитку для організації, що забезпечує більше ефективності і дієвості для підприємства; більш швидке рішення основних задач завдяки структурованості[3].

Спосіб розробки стратегічного плану залежить від характеру та стилю керівництва, організаційної культури, складності та мінливості оточуючого середовища, розміру підприємства, досвіду менеджерів, наявних ресурсів тощо.

Проте більш важливим є не сам стратегічний план як документ, а процес стратегічного планування. Тому для ефективного формування стратегічних планів необхідно враховувати основні етапи їх розробки:

1) визначення місії підприємства та цілей, вони виступають основою для всіх подальших етапів розробки стратегії, їх розробка та вибір є найпершим і найбільш відповідальним рішенням при стратегічному плануванні, в результаті якого встановлюються напрямки діяльності підприємства та альтернативи подальшого розвитку [1];

2) аналіз внутрішнього середовища організації, що передбачає оцінку стратегічного потенціалу, визначення сильних та слабких сторін підприємства, можливостей та загроз, на основі результатів яких приймаються управлінські рішення, що сприяють підтримці ринкових позицій та формуванню конкурентних переваг;

3) аналіз та діагностика зовнішнього середовища та оцінка стратегічного клімату. На даному етапі визначаються впливи факторів макросередовища та розробляються варіанти мінімізації їх впливу та використання сприятливої кон'юнктури ринку;

4) формування стратегічних планів та впровадження їх у діяльність;

5) контроль та обернений зв'язок за результатами впровадження [2].

Проте, у сучасних умовах господарювання зміни у зовнішньому середовищі відбуваються безперервно та дуже швидко, тому результати аналізу ситуації у макросередовищі отримані сьогодні, можуть бути неактуальними завтра. Це створює певні бар'єри для ефективної реалізації стратегічних планів. Для вирішення даної проблеми пропонуємо після етапу аналізу та діагностики зовнішнього середовища, впровадити етап прогнозування розвитку середовища на найближчу перспективу, що допоможе передбачити конкурентні реакції та зміни на ринку й включити їх у свої стратегічні плани.

Отже, застосування стратегічного планування на підприємствах слугує одним з найбільш дієвих інструментів стратегічного управління, що здатне забезпечити

досягнення генеральних цілей організації відповідно до умов господарювання та наявних ресурсів, довгостроковий розвиток та конкурентоздатність. Все це підвищує ефективності діяльності підприємства в сучасних умовах господарювання.

Список використаних джерел:

1. Гринько Т. В. Формування стратегії вітчизняних підприємств / Т. В. Гринько // Прикладна статистика: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць 12. – К., 2013. – 459 с.
2. Міщенко А. П. Стратегічне управління: навч. посіб. / А. П. Міщенко. – К: Центр навчальної літератури, 2004. – 285 с.
3. Blatstein, I. M. Strategic Planning: Predicting or Shaping the Future? Organization Development Journal, 2012. – Vol. 30, № 2. – P. 32.
4. Гринько Т. Проблеми впровадження стратегічного менеджменту на вітчизняних підприємствах / Т. Гринько, М. Скрипченко // Облік, економіка, менеджмент: наукові нотатки: Міжнародний збірник наукових праць. – Луцьк: РВВ Луцького НТУ, 2016. – Вип. 1 (9). – Ч. 1. – С. 206–210.

Кащіна К. С., Литвиненко В. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СОЦІАЛЬНА МІСІЯ

ЯК ОСНОВА СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Поняття «місія» є одним з ключових при вивченні стратегічного управління підприємством чи стратегії розвитку підприємства. З практичної точки зору місія є передбачуваною кінцевою метою існування компанії, яка повинна постійно реалізовуватися і включає як внутрішні, так і зовнішні керівні принципи діяльності підприємства, сутність наміченого підприємством розвитку та успіху.

У сучасних умовах господарювання, що характеризуються глобалізацією, інтеграцією та інтернаціоналізацією, з'являється таке поняття як «соціальна місія» підприємства. Вона представляє собою соціальне призначення організації, тобто те, що суспільство очікує від діяльності цієї фірми, і спрямована на задоволення потреб споживачів та реалізацію довгострокового розвитку [2]. Дана проблематика є актуальною до розгляду, адже все більше і більше організацій починають звертатися саме до соціальної складової своєї діяльності. Оскільки зараз, як ніколи у світі приділяється увага саме «людині», її здоров'ю, бажанням, які і намагаються задовольнити різноманітні підприємства, забезпечуючи, тим самим, свій довгостроковий стійкий розвиток.

Важливість для підприємств пошуку шляхів, що забезпечуватимуть стійкий розвиток зараз не піддається сумнівам, оскільки практика та широкий

досвід вітчизняних і закордонних компаній доводить, що сформовані звичні підходи ведення господарської діяльності здатні забезпечувати розвиток лише декілька років, після чого відбувається занепад та, як наслідок, він призводить до кризи та можливого банкрутства. Концепція стійкого розвитку формується на одному принципово важливому постулаті – довгостроковий розвиток підприємства забезпечується соціально-відповідальним веденням господарської діяльності, тобто на зміні традиційного підходу до бізнесу на нову модель розвитку.

Досліджуючи таке поняття, як «соціальна місія підприємства» стає очевидним, що воно тісно пов'язане з соціально-відповідальним веденням бізнесу, що спрямоване на здійснення соціально важливої діяльності з виготовлення корисної продукції та послуг, що задовольняють життєво-важливі потреби споживачів та націлені на розвиток суспільства в соціальній, економічній і екологічній сферах [4]. Місія загалом покликана дати чітку відповідь на питання про те, для чого існує підприємство, проте вона полягає не тільки в розумінні, чим є організація, а й те, чим компанія хоче бути і як вона хоче цього досягти. Відмінність соціальної місії від традиційної місії підприємства полягає у тому, що вона забезпечує соціальні зміни в суспільстві шляхом створення як соціальної, так і економічної цінності та націлена на досягнення й реалізацію цілей, що забезпечують соціальні потреби суспільства.

Впровадження соціальних місій на підприємствах та спрямованість на суспільне задоволення і його розвиток забезпечує компанії значну кількість конкурентних переваг, формує у всього суспільства привабливий образ фірми, підвищує його довіру до товарів та послуг, що впливає на зростання попиту на вироблену соціально-корисну продукцію, розповсюджує інформацію про даного товаровиробника без додаткової реклами, знижує кількість ризиків, що формуються у зовнішньому середовищі та спрямовує підприємство на довгостроковий безперервний розвиток загалом [3].

Якщо підприємство прагне отримати усі перераховані вище переваги від розробки соціальної місії, то керівництво має розробити стратегії довгострокового розвитку відповідно до неї та ефективно впроваджувати і реалізовувати їх на всіх рівнях, при цьому важливими є реалізація наступних принципів:

1) зробити соціальну місію частиною бренду компанії, тобто вона має бути пізнаваною та слугувати слоганом або частиною фірмового стилю. Це є важливим для споживачів, адже вони мають точно розуміти, що підприємство націлене на виготовлення соціально-корисної продукції (чи послуг) та орієнтується передусім на їх потреби, а не на максимізацію свого прибутку;

2) залучити усіх співробітників до участі у реалізації соціальної місії, тобто ведення господарської діяльності, орієнтованої на суспільство, має підтримуватися усіма працівниками без винятків, від цього залежить успіх розроблених соціально-важливих цілей підприємства. Тому важливим є постійна підтримка інтересу у команди до реалізації соціальної місії та мотивація його;

3) дотримуватися розробленої соціальної місії постійно, тобто підприємство повинне не лише заявити про наміри бути соціально-відповідальним, а й реалізовувати їх у житті, а також не має відходити від планів її реалізації [1].

Отже, формуючи місію підприємства, насамперед менеджери повинні турбуватися саме про соціальну її складову, а це є населення, його здоров'я, соціальні блага, екологія, суспільство в цілому. Досвід соціально-відповідальних компаній свідчить, що вони отримують переваги, маючи навіть одну соціальну місію, проте бізнес може мати ще декілька соціальних цілей. Такий підхід до ведення господарської діяльності не лише забезпечує конкурентні переваги та підвищує ефективність діяльності й прихильність споживачів, а й сприяє формуванню довгострокового сталого розвитку як організації, так і суспільства загалом.

Список використаних джерел:

1. Маховикова Г. А. Планирование на предприятии: конспект лекций / Г. А. Маховикова, Е.Л. Кантор. – М. : Эксмо, 2007. – 29 с.
2. Кузьмін О. Є. Соціально-економічна діагностика в умовах глобалізації: навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник, Н. Я. Петришин, Л. С. Ноджак, О. С. Скибінський. – Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2012. – 284 с.
3. Головінов О. М. Соціальна відповідальність бізнесу: українські реалії і проблеми / О. М. Головінов // Економічний вісник Донбасу. – 2014. – № 2 (36). – С. 187–192.
4. Алексина Т. А. Деловая этика : учебник для академического бакалавриата / Т. А. Алексина. – М.: Юрайт, 2015. – 384 с. – Серия: Бакалавр. Академический курс.

Козік В. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

НЕОБХІДНІСТЬ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

У сучасних умовах неможливо уявити успішну діяльність жодної організації без проведення аналізу трудових показників, що дає можливість визначити резерви використання персоналу, покращити умови праці, підібрати більш ефективні засоби мотивації персоналу та поліпшити соціально-трудова відносини в колективі.

Протягом тривалого часу в Україні управління підприємством зводилось до забезпечення ефективного використання матеріальних та фінансових ресурсів, при цьому не надавалось достатньої уваги трудовим ресурсам, особливо це можна простежити за рівнем оплати праці. Через що в нашій країні показники продуктивності праці є нижчими ніж в країнах Європи та інших розвинутих країнах.

Така ситуація спричинена не тільки економічною кризою, застарілими основними засобами, а в першу чергу байдужим ставленням керівництва до свого персоналу. Більшість керівників бажають отримувати максимальні доходи та прибутки без вкладень в персонал, їх умови праці та безпеку.

Тому українським підприємствам необхідно, насамперед, звернути увагу на персонал, оскільки саме персонал є основною цінністю організації, а формування та реалізація кадрової політики є обов'язковим етапом управління підприємством.

Кадрова політика становить собою сукупність певних ідей, принципів, умов та вимог, які характеризують основні напрями, форми й методи роботи з персоналом [1]. Розробкою кадрової політики займаються вище керівництво та кадрова служба підприємства, вони встановлюють основні напрямки роботи з персоналом, вимоги до них, систему оплати праці та мотивації, порядок підвищення кваліфікації під впливом факторів зовнішнього та внутрішнього середовища.

Головна мета розробки кадрової політики полягає у забезпеченні оптимальної структури персоналу його збереження, розвитку згідно з потребами організації, ринку праці та вимогами законодавства.

Цілі кадрової політики:

- своєчасне задоволення потреб підприємства у кадрах необхідного рівня якістю та кількістю;
- ефективне використання трудового потенціалу підприємства;
- організація трудових колективів і створення для них відповідних умов праці [2].

До основних складових кадрової політики можна віднести політику набору, відбору та розставлення кадрів, політику навчання, політику стимулювання, політику зайнятості та політику соціальних відносин [1].

Кадрова політика дозволяє показати наміри керівництва щодо взаємовідносин з персоналом, підвищує взаємодію між підрозділами, інформує працівників щодо правил внутрішнього розпорядку та поліпшує психологічний клімат у трудовому колективі.

Розробка кадрової політики дозволить:

- спрогнозувати потребу у нових робочих місцях шляхом впровадження новітніх технологій;
- розробити програму розвитку працівників на базі покращення системи навчання та службового переміщення працівників;
- розробити інструменти мотивації, які б сприяли більшій зацікавленості персоналу та задоволеністю від виконаної роботи;
- сформулювати сучасні системи відбору та найму працівників, а також концепції оплати праці;
- створити нормальні, безпечні умови праці та однакові можливості продуктивної праці;
- визначити головні вимоги до працівників в рамках прогнозованого розвитку компанії.

Проблемою управління персоналом є те, що керівники різних рівнів управління є переважно особами з технічним рівнем освіти та недостатньо орієнтуються в основах управління персоналом. В наслідок чого можна спостерігати за відсутністю інтересів керівництва до соціальних та культурних аспектів життя персоналу і т. п. Тому необхідно забезпечити своєчасний обмін інформацією з кадрових питань між різними рівнями управління, аби забезпечити системний підхід до реалізації кадрової політики.

Оцінка ефективності реалізації розробленої кадрової політики здійснюється шляхом розрахунку певних показників, а саме продуктивності праці, плинності кадрів, аналізу наявних прогулів та скарг, проведенням опитувань трудового колективу й т. д.

Отже, українським компаніям, враховуючи досвід іноземних компаній, необхідно зосередити свою увагу на тому, що якість результатів роботи кожного працівника прямо впливає на фінансово-економічний стан підприємства. Тому необхідно займатися саме розвитком персоналу підприємства.

Кадрова політика, насамперед, спрямована на формування цілісного та відповідального колективу, який зможе своєчасно відреагувати на зміни як у внутрішньому, так і у зовнішньому середовищі підприємства, забезпечивши ефективність виробничого процесу, реалізацію стратегічних цілей підприємства та високий рівень конкурентоспроможності компанії на ринку.

Список використаних джерел:

1. Балабанова І. В. Управління персоналом: навч. посіб. / І. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.

2. Гасюк Л. М. Сутність, роль і зміст кадрової політики підприємства в ринкових умовах / Л. М. Гасюк // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2011. – №5 (50). – С. 155–159.
3. Кошевий М. М. Особливості впровадження логістичного підходу в управління підприємством / М. М. Кошевий // Сучасні трансформації організаційно-економічного механізму менеджменту та логістики суб'єктів підприємництва в системі економічної безпеки України: колект. моногр. – Дніпро: Біла К.О., 2017. – С. 41–49.

Козік В. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРОБЛЕМИ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ДО ЄВРОПЕЙСЬКИХ РИНКІВ

На сьогодні є актуальною проблема інтеграції підприємств України на європейські ринки та подальший розвиток інтеграційних процесів.

Сучасний економічний розвиток неможливо уявити без інтеграційних процесів. Ні одна країна не може досягти високого рівня ефективності свого національного виробництва без його інтеграції у світове виробництво. Україна також має євроінтеграційний напрям, якому сприяли події на Сході країни та загострення конфлікту із Росією. Тому необхідно визначити основні фактори, що впливають на здатність нашої країни до інтеграції на європейський простір.

Одним з основних факторів, який заважає інтеграційним процесам українських підприємств є їх нездатність швидко переорієнтовуватись. Історично так склалось, що основним постачальником сировини та матеріалів, а також ринком збуту для українських підприємств була Росія. Проте після загострення конфлікту ми мали можливість спостерігати за негнучкістю та неспроможністю українських підприємств перебудувати свою систему під нові ринки збуту та постачальників, саме через це безліч підприємств опинилися в складних кризових ситуаціях або збанкрутіли.

Також однією з основних проблем інтеграції вітчизняних підприємств є відтік висококваліфікованих кадрів за кордон, у зв'язку з відсутністю гідних умов праці та її оплати, незадовільний рівень технічного забезпечення виробництва, що впливає на рівень якості продукції та її невідповідність європейським стандартам.

Європейський ринок є стабільним та з високою конкуренцією, саме ці особливості впливають на стримані темпи освоєння вітчизняними підприємствами європейських ринків. Нестача певного досвіду та знань в сфері маркетингу та сертифікації вітчизняної продукції є однією із перешкод з якими зустрічається

наш товаровиробник. Тому підприємствам, що орієнтують випуск своєї продукції на європейські ринки необхідно прилаштуватися до взаємних європейських стандартів. Ринок Європи має потужних виробників в кожній галузі господарства, тому необхідно звертати увагу саме на ті галузі, які є розвиненими в Україні, конкурентоздатними та виробництво яких можна швидко переорієнтувати на систему європейських стандартів, а саме продукти харчування та сировина, що є необхідною для їх виробництва, текстильна промисловості. Однією з найпроблемніших галузей є машинобудування. Продукція даної галузі була орієнтована на російський ринок, тому виробництво має спільні технічні стандарти у вагонобудування та інших підгалузях машинобудування, а його переорієнтація на європейські стандарти є дуже складним і довготривалим процесом [1].

Загострення військової ситуації у Донецькій та Луганській областях також є одним з факторів, що гальмують експорт вітчизняної продукції до ЄС, оскільки саме ці області були українськими лідерами з експорту товарів, особливо продукції чорної металургії та гірничо-видобувної галузі. Також даний фактор значно впливає на рівень надійності внутрішнього клімату для бізнесу України.

Проте найважливішою проблемою, що не дозволяє українським товаровиробникам-експортерам інтенсивно освоювати та інтегруватися до ринків ЄС виступає відсутність держаної підтримки експортної діяльності підприємств. Офіційно на державному рівні прийнято стратегію підтримки національних підприємств-експортерів, але їх підтримка має здійснюватися на основі стимулювання експорту через надання пільгових кредитів підприємствам, що експортують свою продукцію і т. п. Тобто фактично політика підтримки українського експорту не здійснюється, хоча формально вона розроблена і прийнята. Проте на початку року було прийнято рішення про створення експортно-кредитного агентства, яке в свою чергу буде здійснювати страхування, надання гарантій за відповідними договорами для українських експортерів. Це беззаперечно сприятиме покращенню іміджу вітчизняних підприємств на європейських ринках та більш простому їх освоєнню.

Однак, незважаючи на вище перелічені причини, які створюють перешкоди на шляху до інтеграції українських підприємств та України в цілому з ринками ЄС, частка експорту до європейських країн з кожним роком зростає і у 2017 році становила 40,2% [2].

Отже, сучасні можливості інтеграції українських підприємств до ринків збуту ЄС є достатньо непоганими, оскільки інтеграційним процесам сприяють налагодження стосунків з країнами ЄС та майбутні перспективи включення

України до складу країн Європейського Союзу. Але дані перспективи уповільнюються за рахунок недостатніх знань про ринки збуту Європи, повільної переорієнтації української економіки та галузей господарства на європейський устрій, використання застарілих технологій та оснащення, що впливає на якість продукції, а також недостатньої державної підтримки українського експорту.

Безперечно, Україну очікує складний шлях перебудови економіки та переорієнтації виробництва, а наші підприємства – складний період переорієнтації виробництва товарів, але існує велика ймовірність успішної європейської інтеграції, яка позитивно позначиться як на українській економіці так і на якості життя всього українського суспільства.

Список використаних джерел:

1. Деліні М. М. Проблеми інтеграції України в світове співтовариство в сучасних умовах // М. М. Деліні // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2014. – Вип. 2. – С. 58–61.
2. Ксьондз С. М. Перспективи інтеграції України та українських підприємств за умов нестабільної економічної ситуації / С.М. Ксьондз // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2017. – Вип. 13(2). – С. 5–8.
3. Гринько Т. В. Key performance indicators: формування, використання, впровадження / Т. В. Гринько // 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. – Т. 5. – С. 75–78.

Колосова К. А.

Луганський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)

ЕКОНОМІЧНИЙ СТАН СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА: ПІДТРИМКА СТІЙКОСТІ В УМОВАХ НЕСТІЙКОГО СЕРЕДОВИЩА

Однією з найхарактерніших рис сучасної економіки є функціонування підприємств в умовах нестійкого ринкового середовища. За таких умов економічний стан будь-якого підприємства не може залежати лише від якості праці економічних служб підприємства, а завжди стає також функцією сили впливу різноманітних чинників середовища на результати його діяльності. Лише незначна частка підприємств функціонує за умов, коли їхній економічний стан цілком визначається сукупністю розроблених планів і повнотою їхнього виконання, що в цілому характеризує певну кризу планування як функції, що відповідає за встановлення показників економічного стану, і, навпаки, підсилює функцію регулювання, призначену для використання всіх наявних можливостей підприємства для збереження позитивних ознак свого економічного стану. У загальному визначенні

такий новий зміст економічної діяльності підприємств на основі гіперболізації функції регулювання слід вважати за прояв такої нової технології управління як підтримка стійкості підприємства в нестійкому середовищі.

Характеристика нестійкості середовища функціонування підприємства складається з суми актуальних зовнішніх сил, що впливають на економічний стан підприємства, до переліку яких відноситься дуже широке коло чинників, зокрема:

- 1) жорстка конкуренція на ринку;
- 2) падіння рівня платоспроможності споживачів продукції;
- 3) зміна споживацьких переважень на ринку;
- 4) збільшення ціни сировини, палива та інших закупівельних матеріалів;
- 5) коливання, частіше – у менший бік, курсу національної валюти;
- 6) зміна умов кредитування від банківських установ;
- 7) несвоєчасні розрахунки з боку споживачів продукції та послуг;
- 8) передчасні вимоги розрахунків з боку кредиторів та ін.

Дія різних комбінацій вказаних чинників відбивається негативним чином на рівні економічних показників діяльності підприємства, у першу чергу – виручки, прибутку, рентабельності тощо.

Зі свого боку кожне підприємство використовує наявні в нього можливості протидіяти чинникам негативного впливу з боку середовища, до яких також належить велике коло заходів, зокрема, таких як:

- 1) підвищення конкурентоздатності продукції;
- 2) підсилення реклами та інших маркетингових заходів щодо підтримки власної продукції;
- 3) запровадження новітніх технологій підвищення лояльності до споживачів, управління зв'язками з клієнтами;
- 4) заходи захисту ринку споживання державними замовленнями, контрактами щодо постачання тощо;
- 5) приєднання до виробничих або споживацьких асоціацій;
- 6) створення і своєчасне використання резервів підприємства, спрямованих на компенсацію погіршення економічних показників роботи підприємства;
- 7) розширення можливостей користування банківськими кредитами;
- 8) своєчасна структурно-організаційна реорганізація підприємства в частині номенклатури продукції, зміни спеціалізації або перепрофілювання підрозділів, філій, дочірніх підприємств;
- 9) своєчасні інституціональні перетворення підприємства шляхом злиття і поглинань, або продажу зайвих об'єктів виробничої потужності та ін.

Попередніми дослідженнями [1] показано, що запровадження заходів з підтримки стійкості підприємства потребує, по-перше, створення необхідної інформаційної бази для контролю і оцінки міри нестійкості середовища, показників поточного економічного стану і наявних резервів у підприємства для підтримки його стійкості, а по-друге, створення також у системі управління підприємством спеціального управлінського контуру, який би здійснював моніторинг стану стійкості підприємства і приймав рішення щодо його підтримки. Принципову схему інформаційної моделі підтримки стійкості підприємства можна відобразити на рис. 1.

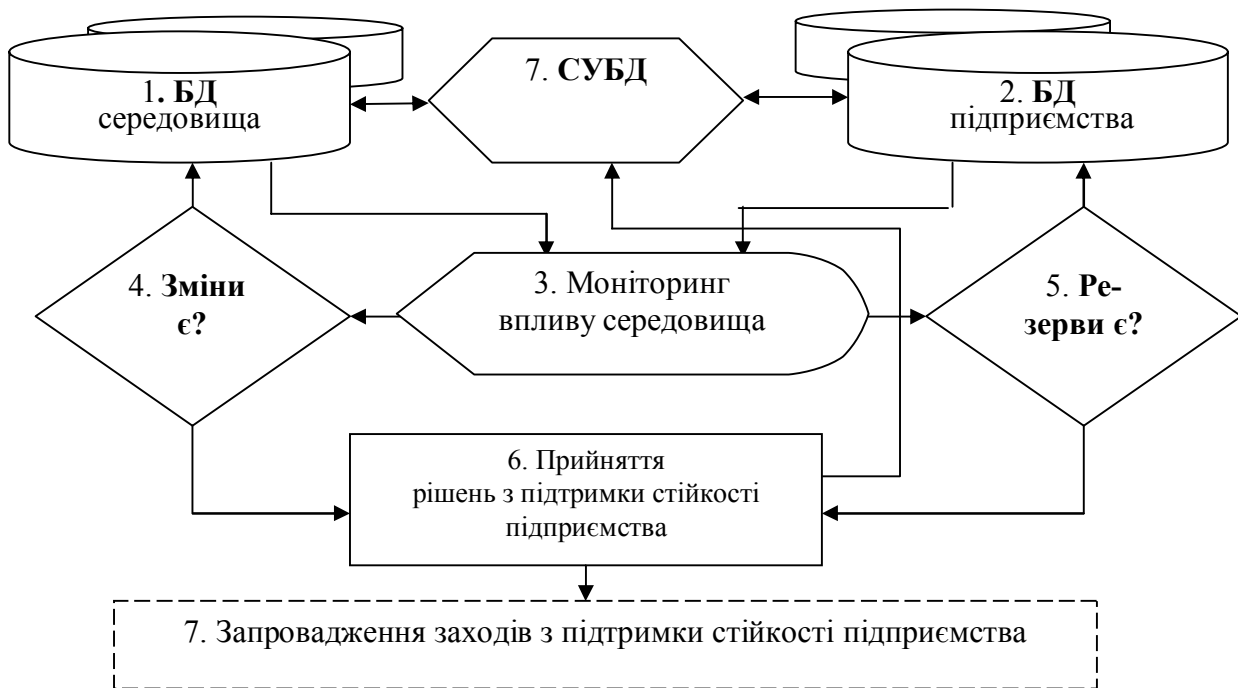


Рис. 1. Принципова схема інформаційної моделі підтримки стійкості в нестійкому середовищі: БД – бази даних; СУБД – система управління базами даних

Враховуючи, що традиційні системи управління, які базуються на плануванні економічних показників на тривалі календарні періоди і внесенні корекцій за підсумками календарних звітів, потребують серйозного реформування для запровадження підтримки стійкості шляхом розподілу і закріплення за діючими управлінськими службами нових функціональних обов'язків з моніторингу стану середовища, економічного стану підприємства та запровадження необхідних заходів з підтримки його стійкості.

Список використаних джерел:

1. Управління стійкістю підприємства : монографія / А. М. Колосов, Г. П. Штапаук, К. А. Колосова; за заг. ред. А. М. Колосова. – Старобільськ: Вид-во Держ. закл. «Луган. Нац. ун-т імені Тараса Шевченка», 2016. – 336 с.

Корса І. А.

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЦИФРОВА ЕКОНОМІКА – ЕКОНОМІКА ХХІ СТОЛІТТЯ

У ХХІ столітті спостерігається помітний розвиток глобальної цифрової економіки, це вимагає від суспільства адаптуватися до нових умов функціонуванню. Уваги набувають електронний бізнес та цифрові технології.

Цифрова економіка – це нова економіка, інтернет-економіка або веб-економіка, яка базується на цифрових технологіях. Переважно під цифровою економікою розуміють виробництво, продаж і постачання продуктів за допомогою інформаційно-комунікаційних мереж. Вперше термін «цифрова економіка» надав Дон Тапскотт у 1995 році [1]. Через цифровізацію дослідження у даному напрямку є актуальними.

Сьогодні важливістю набуває людський капітал, який розвиває технології штучного інтелекту, а саме перехід від обробки даних до представлення та обробки знань. Тобто економіка стає більш інноваційною – Smart-економікою. З'являються системи інтелектуальної підтримки рішень, розпізнавання образів. Також помітно, що все більше для розрахунку використовуються електронні сервіси, платіжні системи, електронні гроші. Тому цифрову економіку ще можна зустріти у таких виразах, як: нова економіка, інформаційна економіка, економіка знань, електронна економіка, мережева економіка, Інтернет-економіка, Веб-економіка, Smart-економіка, криптоекономіка.[2]

До ознак створення цифрової економіки відносять [3]:

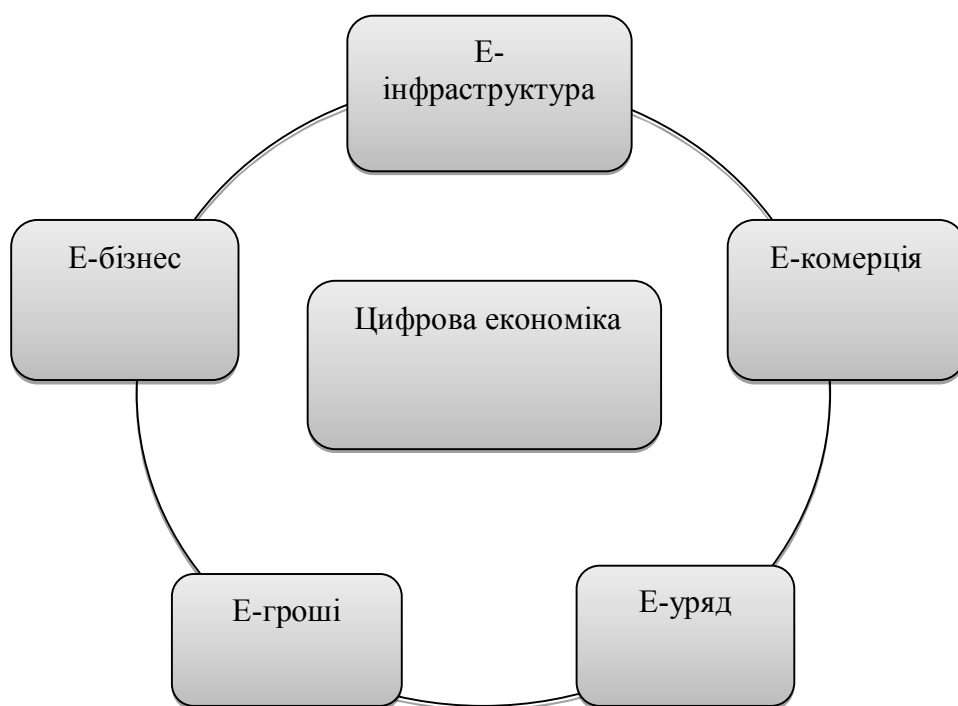
- 1) широке поширення Інтернету, мобільного зв'язку та інформаційно-комп'ютерних технологій (ІКТ);
- 2) цифрова економіка багатьох країн світу знаходиться в стадії бурхливого розвитку;
- 3) цифрова економіка приведе до радикального перетворення світу.

По всьому світу відбувається перехід від традиційної економіки, до цифрової (рис. 1).

Внаслідок цифровізації відбуваються зміни, пов'язані з переоцінкою ресурсів, зміни в системах управління (структура, принцип, облік і працівник), зрушення відносин власності, перехід від взаємодоповнюваності до взаємозамінності ресурсів.

Вже зараз можна виділити країни, що встигли досить розвинути цифрову економіку: Норвегія, США, Швеція, Швейцарія, Великобританія, Південна

- створення нових можливостей для реалізації людського капіталу. За рахунок цифровізації у різні галузі можна досягти збільшення ефективності продуктивності праці, підвищення якості товарів та послуг, автоматизації виробництва, підвищення швидкості збору, зберігання та обробки даних.



Разом з усіма перевагами розвиток цифрової економіки приховує певні ризики [4]:

- 60

– збільшення безробіття, оскільки інформаційні технології замінюють людську працю;

– «цифровий розрив» внаслідок цифрової нерівності використання сучасних цифрових технологій.

Отже, розвиток цифрової економіки у сучасному світі може стати основним фактором підвищення якості життя суспільства.

Список використаних джерел:

1. Что такое цифровая экономика [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ru.crypto-news.io/news/chto-takoe-cifrovajaekonomika.html> – Назва з екрана.
2. Коляденко С. В. Цифрова економіка: передумови та етапи становлення в Україні та світі / С. В. Коляденко // Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. – 2016. – № 6. – С. 105–112.
3. Цифровая экономика. Что это? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://vo-vremya.ru/stati/it/cifrovaya-ekonomika-chto-eto/> – Назва з екрана.
4. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації [Електронний ресурс]: розпорядження від 17 січня 2018 р. № 67-р/. – Електронні текстові дані. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/67-2018-p#n13>, вільний. – Назва з екрана.
5. Гринько Т. В. Інноваційна безпека підприємства: проблеми оцінки та забезпечення / Т. В. Гринько // Integration of business structures: strategies and technologies: International scientific-practical conference (February 24, 2017, Georgia, Tbilisi). – Tbilisi: BaltijaPublishing. – P. 146–149.

Красна О. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ

В умовах посткризового економічного розвитку на перший план виступають проблеми ефективної організації виробничих систем. Нестабільна економічна ситуація вимагає від виробничих підприємств вироблення нових організаційних механізмів, спрямованих на ефективну координацію і кооперацію всіх елементів виробничих систем.

Опису сутності та методології механізмів такого рівня присвячені роботи багатьох вітчизняних фахівців: І. Л. Борисенко, А. М. Букреєва, В. І. Гусакова, Т. І. Коропової, Л. В. Кузьміна, А. Кульман, Ю. М. Осипова.

Під ефективністю організації виробничої системи розуміється властивість системи, що сприяє формуванню властивих їй цілей, досягнення запланованих результатів в умовах використання всіх необхідних і доступних ресурсів при

встановленому підприємством співвідношенні витрат і результатів. Дане співвідношення може бути встановлено на основі вивчення світового досвіду та досвіду конкурентів.

Таким чином, під механізмом підвищення ефективності організації виробничих систем розуміється сукупність організаційних форм, інструментів і методів управління, що дозволяють за рахунок використання наявних у розпорядженні підприємства ресурсів досягти максимального економічного ефекту для підприємства і його клієнтів.

Механізм включає в себе три взаємопов'язані і взаємодоповнюючі підсистеми, що організують роботу з підвищення ефективності організації виробничої системи [2]: 1) забезпечуюча підсистема: відповідає за вибір наукових підходів і принципів організації механізму, а також вибір інструментів і методів; 2) підсистема реалізації механізму: виконує роботи щодо визначення способу реалізації інструментів і методів механізму, відповідає за постановку цілей і завдань перед безпосередніми виконавцями, формує систему показників для оцінки рівня ефективності організації виробничої системи, а також виявляє фактори підвищення ефективності та фактори, які гальмують зростання ефективності організації виробничої системи; 3) аналітична підсистема: відповідає за проведення оцінки досягнутого рівня ефективності організації виробничої системи, визначає ступінь реалізації поставлених завдань, виявляє резерви для подальшого зростання ефективності організації системи.

Формулюючи засади побудови механізму підвищення ефективності організації виробничих систем, слід виділити дві групи принципів: загальнометодологічні і специфічні, що відображають специфіку процесів, що відбуваються у виробничій системі.

Загальнометодологічні принципи побудови механізму підвищення ефективності організації виробничих систем характеризуються: 1) оптимальною кількістю елементів у виробничій системі і взаємозв'язків між ними; 2) високою надійністю функціонування виробничої системи; 3) спадкоємністю системи; 4) безперервним розвитком системи.

Специфічними принципами побудови механізму є диференціація процесів і робіт в системі, комбінування процесів і робіт у виробничій системі, концентрація робіт, спеціалізація елементів виробничої системи, а також паралельність і ритмічність процесів і робіт [2].

Застосування зазначених принципів найбільшою мірою забезпечує процеси формування і функціонування механізму підвищення ефективності організації виробничих систем.

Основними науковими методами, що лежать в основі механізму підвищення ефективності організації виробничих систем виступають чотири групи методів: організаційні (регламентування, нормування, інструктування), економічні (ціноутворення, витрати виробництва, матеріальна мотивація), соціально-психологічні (дослідження умов праці, ступінь задоволеності персоналу, його моральне стимулювання) і правові методи управління (регулювання залучення позикових коштів, діяльності трудових колективів).

В якості основних інструментів механізму підвищення ефективності організації виробничих систем раціонально використовувати зарекомендовані та перевірені інструменти, такі як:

1) «just in time» – передбачає, що при заданому виробничому розкладі, можливість організації руху матеріальних потоків таким чином, що всі матеріали, компоненти і напівфабрикати будуть надходити в необхідній кількості, в потрібне місце, до призначеного терміну для виробництва, складання або реалізації готової продукції;

2) 5S – система раціоналізації робочого місця, що включає такі складові: сортування – чіткий поділ речей на потрібні і непотрібні і позбавлення від останніх; акуратність – організація зберігання необхідних речей, яка дозволяє швидко і просто їх знайти і використовувати; утримання в чистоті – дотримання робочого місця в чистоті і охайності; стандартизація – необхідна умова для виконання перших трьох правил; вдосконалення – виховання звички точного виконання встановлених правил, процедур і технологічних операцій.

Таким чином, були виявлені сутність і зміст механізму підвищення ефективності організації виробничих систем, сформульовано наукове обґрунтування формування механізму на основі визначення наукових підходів до його побудови та функціонування, принципи та інструменти.

Список використаних джерел:

1. Исаева О. В. Организационно-экономический механизм контроллинга промышленного предприятия: моногр. / О. В. Исаева, И. Л. Борисенко. – В.: ГОУВПО, 2010. – 210 с.
2. Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1999. – 416 с.
3. Кошевий М. М. Методичний підхід до оцінки ефективності створення науково-виробничого кластеру забезпечення розвитку наукоємних виробництв / М. М. Кошевий // Сучасні технології управління розвитком підприємств України: механізми, реалії, перспективи: колект. моногр. – Дніпропетровськ: Біла К. О., 2016. – С. 32-42.
4. Четвертаков И. М. Принципы эффективной организации систем / И. М. Четвертаков // Организатор производства. – 2009. – №3. – С. 9–11.

К. т. н. Куценко В. Й.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

КРИЗА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ – МОРАЛЬНО-ЕТИЧНА КРИЗА

Перманентна полісистемна криза суспільства й бізнесу в Україні та світі свідчить про те, що сталий (без кризовий, животворний, довговічний) розвиток суб'єкта господарювання та суспільства досягається на основі економічної безпеки – захищеності трудящих від внутрішніх та зовнішніх загроз їхньої життєдіяльності. Але, щоб здобути стабільну незалежність, звільнитися від усілякого роду соціально-економічних потрясінь, злих вчинків внутрішнього та оточуючого середовища, недостатньо ні законодавчих правових актів, ні погроз, ні покарань, ні креативного ума стратегів, ні фінансового капіталу, на що так розраховує сьогодні переважна більшість сучасного бізнесу. Оскільки «криза» (з давньо грець. «*вирок, суд*») – це покарання за беззаконня, то бізнес, який чинить беззаконня, порушуючи загальнолюдські морально-етичні цінності (совість, чесність, відкритість, доброзичливість, пропонуючи споживачам часто соціально шкідливі товари, послуги, та ще й за малодоступними цінами для нижнього класу, дбаючи переважно за особисте збагачення, що вже не є економікою, а хрематистикою – за класиком економіки Аристотелем), резонно такий бізнес періодично потерпає від усякого роду непередбачуваних потрясінь, тобто, стабільно залишається в небезпечному (незахищеному) стані. Тому сталий розвиток для більшості практично залишається недосяжним.

Отже, знаючи причину небезпек, просто вирішується ця проблема без жодних інвестицій: щоб здобути стабільну безпеку господарювання та не допустити кризи, єдиним виходом є відродження соціальної відповідальності перед людьми та довкіллям через дотримання соціокультурної (морально-етичної) системи господарської діяльності на мікро- та макрорівнях, що починається, перш за все, зміною свідомості та поведінки життєдіяльності кожного з нас. І час такому переосмисленню людського буття настав. Мир, злагода і об'єднання заради процвітання й добробуту суспільства і сталого розвитку, а не конкуренція і розбрат, торгові чи гарячі війни; не максимізація прибутків власників будь-якою ціною, а місія підприємства – добробут трудящих через задоволення, перш за все, фізіологічної нужди та потреб життєдіяльності переважної більшості місцевих споживачів у доброякісній продукції (послугах) за доступними цінами.

Підприємці, громадські діячі та вчені приходять до такого розуміння. Так, Український союз промисловців і підприємців (УСПП) зазначає, що

«морально-етична складова має вирішальне значення для подолання кризи» та формування «сталого економічного розвитку. ...стрімко розвивається світовий рух соціально відповідального бізнесу, в якому досягнення економічної ефективності сприймається лише на фоні етичного та турботливого ставлення до громади, споживачів, трудових колективів, навколишнього середовища. Президент УСПП, голова Антикризисної ради громадських організацій А. Кінах наголошує: *«В народі говорять: якщо не знаєш як вчинити, вчиняй за совістю. ...нині пріоритетом треба зробити саме морально-етичну складову, поклавши її в основу виховання управлінських кадрів, зробивши «пунктом №1» кадрових конкурсів та призначень. Лише духовне, морально свідоме суспільство готове здійснити реформи, забезпечити якісні результати в розбудові міцної, процвітаючої, європейської держави»* [4]. «Моральне оздоровлення влади й суспільства» учений, публіцист М.Ф.Маринович справедливо вважає українською ідеєю. Більшість населення України також визнає, *«що головною причиною нинішньої кризи є занепад моральних цінностей. Отже, навіть на прагматичному рівні ми починаємо розуміти, що нехтування Божим законом веде всю країну до краху»*. Саме моральна культура наближає нас до національної єдності [5]. Проф. Сидоренко Л. І. нагадує, що за національною духовною культурою *«Моральність, практичність та краса в світосприйманні українця були єдиним цілим»* [6]. Підприємець В. Комаров застерігає, що *«Криза підприємства – криза його економічної безпеки»; «криза підприємства – криза його кадрової і психологічної безпеки»* [1]. Канд. екон. наук Корольова Л.А. наголошує на суттєвому впливі організаційної культури на ЕБП як головного чинника розвитку його економіки. *«Методи адміністрування, морально-психологічний клімат в колективі»* можуть вплинути на стан економічної безпеки. Головним завданням втілення організаційної культури є формування керівництва на *«прихильність цінностям «нового підприємства»», яке повинно «стати прикладом для інших співробітників»*[2]. Академік Нікітенко П. Г., ноосферолог основною проблемою ЕБП та його розвитку вважає *«моральне старіння... організації економіки»*. Необхідне дотримання *«культурних цінностей, моралі: відтворення людини як особистості, зміцнення сім'ї, підвищення життєздатності соціуму в цілому; зміцнення єдності народу, примноження його моральних і духовних цінностей і традицій; сприяння підвищенню культурного рівня та моральному оздоровленню колективу»*. Все відомо, то ж, за добру справу, друзі!

Список використаних джерел:

1. Комаров В. Экономическая безопасность в условиях кризиса. 20 февраля, 2009. – http://psj.ru/saver_people/detail.php?ID=15332
2. Королева Л. А. Обеспечение экономической безопасности предприятия на основе развития его организационной культуры. Тема диссертации и автореферата, 2011. Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat – <http://www.dissercat.com/content/obespechenie-ekonomicheskoi-bezopasnosti-predpriyatiya-na-osnove-razvitiya-ego-organizatsion#ixzz5bkpKftBd>
3. Экономическая безопасность: теория, методология, практика / под науч. ред. Никитенко П. Г., Булавко В. Г.; Ин-т экономики НАН Беларуси. – Минск: Право и экономика, 2009. – 394 с.
4. Морально-етична складова має вирішальне значення для подолання кризи [Електронний ресурс]/ Український союз промисловців і підприємців. 2016. – Режим доступу: <https://uspp.ua/moralno-etichna-skladova-maje-virishalne-znachennya-dlya-podolannya-krizi.html>
5. Маринович М. Ф. Криза моральності. 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://tyzhden.ua/Society/4680>
6. Сидоренко Л. І. Сучасна екологія: наукові, етичні та філософські ракурси [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.philsci.univ.kiev.ua/biblio/Cidorenko/Cid-ekol-6.html>

Кучеренко С. К.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ПРОБЛЕМИ БАЛАНСУВАННЯ РИНКУ ПОСЛУГ ЖКГ В ІСНУЮЧИХ
УМОВАХ ЦІНОУТВОРЕННЯ В ГАЗОПОСТАЧАННІ**

У нинішньому році ринок послуг ЖКГ в Україні знаходиться в стані балансування через необхідність чергового підвищення ціни на газ у процесі виконання взятих Україною перед Міжнародним валютним фондом (МВФ) зобов'язань щодо доведення внутрішньої ціни на газ в Україні до рівня світової ринкової ціни. На цьому етапі виявилися чергові проблеми, викликані сукупністю вчасно не вирішених питань стосовно обліку використання газу, ціноутворення в сфері теплопостачання та інших, в яких ціна газу відіграє суттєву роль.. Ситуація, що склалася на ринку газопостачання в системі ЖКГ, потребує певного вивчення й визначення більш об'єктивного погляду на першочергові кроки і ціноутворенні, що й і пояснює актуальність даної доповіді.

Сучасний стан розвитку ринку послуг в системі житлово-комунального господарства (ЖКГ) характеризується крайньою динамічністю, яка характеризує процес встановлення більш сталих пропорцій, окремі параметри яких відображаються законодавчими та виконавчими документами та досліджуються багатьма фахівцями і науковцями. Законодавча і організаційна база сучасного ринку послуг ЖКГ сформована, зокрема, положеннями Законів України про

житлово-комунальні послуги (ЖКП), про особливості здійснення права власності у багатоквартирному будинку, про порядок обліку теплової енергії та водопостачання. Значна увага науковців і фахівців прикута до загальних принципів менеджменту в сфері надання послуг, до визначення моделі створеного в Україні Енергоринку. Логістичні парадигми теплоспоживання в сучасному ринку ЖКГ досліджено в роботі [1].

У центрі дослідників постійно залишається проблема цінового коректування ціни на газ, періодичне зростання якої повинно зіставлятися з динамікою доходів населення. Указують, що чергове зростання наштотується на вкрай низькі доходи споживачів послуг ЖКГ в Україні, і, відповідно, найвищий рівень витрат на оплату комунальних послуг відносно рівня доходів серед країн Європи [2; 3]. Динаміка ринку ЖКГ постійно аналізуються міністерством регіонального розвитку України, яке надає змістовні звіти стосовно стану й найближчих кроків уряду в сфері його реформування [4].

Аналізуючи теперішній стан ринку ЖКХ, судячи по наявним публікаціям, можна стверджувати, що черговий крок з коректування ціни на газ, що впливає зі змісту всієї реформи, потребує не просто урядового рішення, але й глибокого економічного аналізу, що ставить важливі завдання не тільки перед урядом, але й перед фахівцями і вченими, що зацікавлені в економічно обґрунтованому рішенні як для ринку ЖКГ, так і для України в цілому.

Отже, метою даної доповіді є обговорення результатів дослідження автором чинників, що впливають на балансування ринку послуг ЖКГ у зв'язку із необхідністю чергового кроку цінового коректування в сфері газопостачання.

У основу реформи ЖКГ в Україні, яка практично розпочата в 2015 році, покладено європейську практику та директиви Європейського Союзу (ЄС), адаптовані під реалії української економіки. Реформа ринку послуг ЖКГ в Україні просувається за певною логікою, але процес ускладнюється тим, що сам цей ринок балансує в умовах постійного реформування економіки країни в цілому. Через це, Кабмін України вимушений постійно приймати низку підзаконних актів, уточнюючих законодавчо врегульовані межі дієвості учасників ринку, серед яких особливе значення відводиться місцевій владі. Роль місцевої влади, з огляду на законодавчий пакет реформування сфери ЖКГ, визначена з урахуванням загальнодержавної концепції децентралізації. Тобто, місцева влада стає уповноваженим агентом держави в сфері надання житлово-комунальних послуг при тому, що всі об'єкти ЖКГ розподілені між іншими власниками. Отже, згідно із Законом про житлово-комунальні послуги (ЖКП) в Україні місцевій владі

поставлено у виконання важливий перелік робіт і вона отримує повноваження та інструменти для створення конкурентного ринку управління багатоквартирними будинками, який замінив застарілу модель ЖЕКів і сприяє модернізації житлового фонду за допомогою державних програм, встановленню 100% комерційного обліку комунальних послуг, модернізації підприємств теплокомуненерго.

Ситуація поточного стану цінового коректування ринку послуг ЖКГ в Україні залишається дуже гострою, оскільки в єдиному часовому періоді збіглися декілька завдань: 1) необхідність чергового шагу просування реформи ЖКГ згідно із затвердженим календарним планом; 2) гарантування наявності бюджетних коштів для забезпечення програми субсидування споживачів послуг ЖКГ, перш за все, теплової енергії; 3) обґрунтування заявки на отримання від Міжнародного валютного фонду (МВФ) чергового валютного траншу.

За усталеною «традицією» вартість тарифів на житлово-комунальні послуги в Україні збільшується щороку, але на часі таке рішення потребує взаємного врахування приведених трьох чинників. Через це рішення щодо підвищення ціни газу на 23,5% було перенесено з грудня 2018 на січень 2019 року.

Одним з обмежувальних питань прийняття чергового кроку з підвищення ціни на газ є необхідність враховувати ситуацію із часткою витрат на ЖКГ в бюджеті родин різних країн. Отже, витрати українських родин на оплату послуг ЖКГ становлять біля 40%, що в 1,6 рази вище від середньоєвропейського рівня, при тому, що Україна посідає останнє місце в Європі за рівнем оплати праці, розміром пенсій і загальних доходів родин.

Сформована парадигма теплопостачання й оплати за тепло створює дієві важелі впливу на всю систему розподілення газу, мотивації споживачів теплової енергії та фінансові можливості цього ринку в залежності від тих чи інших актуальних завдань, що виникають на певному етапі розвитку економіки країни.

Аналізуючи нову схему теплопостачання й розрахунків за тепло можна вважати, що ефект цілком досягнутий завдяки диференціації споживачів в системі ЖКГ, лише частка з яких є отримувачами субсидій. Очевидно, що кінцевими бенефіціарами субсидіювання стають теплові компанії, які отримують відповідні зобов'язання щодо технічного переобладнання теплових мереж і сприяння заходам з енергозбереження кінцевим споживачам.

Усі споживачі поділяються ще на дві групи – індивідуального і централізованого теплопостачання і лише перша з них має власні важелі впливу на енергозбереження, тоді як можливості централізованих отримувачів тепла обмежуються лише об'єктами обігрівання, тоді як система постачання тепла до

них залишається поза їхнім впливом. Отже, можна з великою мірою вірогідності спрогнозувати кінцеві наслідки енергозбереження, якщо структура індивідуальних і централізованих споживачів залишатиметься незмінною. І, навпаки, лише корінна зміна цієї пропорції на користь індивідуальних споживачів може бути наступним дієвим кроком у напрямку енергозбереження, яким є, ураховуючи передовий досвід інших країн, обладнання індивідуальних споживачів спеціальними лічильниками з можливостями регулювання кількості споживаного тепла, що й повинно скласти завдання чергового кроку уряду – стимулювання й прямого зобов'язання теплових компаній стосовно вирішення цієї задачі. У цілому, представлені результати дослідження дозволяють зробити наступні висновки.

Висновки та перспективи подальшого дослідження питань цінового балансування на ринку послуг ЖКГ зводяться до наступного:

1) кожний черговий крок в змінюванні ціни газу не може здійснюватися прямим адмініструванням, а потребує ретельного обґрунтування із дослідженням низки найважливіших чинників. 2) при запровадженні нової ціни на газ слід враховувати, що внаслідок проведеної реформи теплопостачання в системі ЖКГ так званий «вільний» ринок газопостачання повністю перейшов під контроль держави, а, отже, директивно визначена ціна газу фактично не відбиває баланс інтересів газовиробників, газопостачальників і споживачів, через що надвисокі житлові тарифи покриваються за рахунок субсидій з бюджету України, сума яких наближається до критичної;

3) аналізуючи схему логістики теплопостачання можна зробити висновок, що не сама структура ринку ЖКГ надає можливості запровадження єдиної ціни на газ, а навпаки, сама єдина і надвисока ціна на газ стає чинником єдності самого ринку ЖКГ, який має схильності до дезінтеграції в разі, якщо держава втратить монополію на ціноутворення в сфері газопостачання, що зводить проблему цінового балансування в ЖКГ до загальноекономічного значення.

Список використаних джерел:

1. Колосов А. М., Кучеренко С. К. Логістичні парадигми теплоспоживання: наступний крок – подальша індивідуалізація споживачів. – Маркетингові комунікації та логістика у сфері технологій енергозбереження в Україні і світі. Зб. матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, Том 1. – Дніпро: Вид-тво: ТОВ «Акцент ПП», 2016. – С. 100–104.
2. Савенко Сергій. Тарифи-2018: скільки і кому доведеться віддавати за комуналку? / НьюсФінансUA. – 22.01.2018. – 17:30. – Режим доступу: <https://news.finance.ua/ua/news/-/418925/taryfy-2018-skilky-i-komu-dovedetsya-viddavaty-za-komunalku>
3. Sardak S. E. Potential of economy socialisation in the context of globalisation // S. Sardak, O. Bilskaya, A. Simakhova // Economic Annals-XXI. – 2017. – № 164(3-4). – P. 4–8. DOI: <https://doi.org/10.21003/ea.V164-01>

4. Зубко Г. Ринок ЖКП запрацює у 2018 році, якщо всі його учасники виконають свої ролі / Сьогодні. – 12 грудня 2017, 19:30. – Режим доступу: <https://www.segodnya.ua/opinion/zybkocolumn/rinok-zhkp-zapracyu-u-2018-roc-yakshcho-vs-yogo-uchasniki-vikonayut-svo-rol-1098109.html>

Залата В. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара(Україна)

ЖІНОЧЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО В УКРАЇНІ

Для ефективного розвитку ринкової економіки необхідно проводити економічні реформи, а на самперед має розвиватися підприємництво, для поширення якого необхідно постійно створювати економічні та соціальні умови.

Серед тих, хто починає свою підприємницьку діяльність зростає кількість жінок, які віддають перевагу дрібному бізнесу. Такі дії для переважної більшості жінок вимушені, ніяк не пов'язане з професійною колишньою діяльністю. Розглядаючи основні елементи ринку праці, то спостерігається те, що жіноче підприємництво є важливим елементом у будь-якій країні.

Саме жінки є активними складовими у перетвореннях економіки, домагаються змін у формах трудової активності. Дуже багато вчених різних країн світу, а особливо в Польщі, Литві та Україні проводили дослідження в розвитку жіночого підприємництва і зазначали, що основними факторами, які спонукають жінок розпочати свою бізнес діяльність, виступають наступні мотиви [1]:

- коли виникає загроза втратити роботу або коли жінка стає осередком обмеженого вибору при пошуку основного місця роботи;
- коли жінка ставить перед собою особливі ті важливі цілі, і для її здійснення їй потрібно бути незалежною і впевненою у своїх власних;
- коли у жінки виникає певна можливість застосувати свої знання та здібності на практиці;
- коли у жінки є хоча б маленька впевненість в тому, що вона зможе заробити гроші;
- коли жінка відчуває, що активна її участь у громадському житті, дає їй відчуття того, що її особистість має цінність в даному середовищі, вона стає відповідальною при виробництві товарів та послуг, які є необхідними для населення країни.

Крім того, при опитанні жінок, майже сорок відсотків погодилися з тим, що досягнення які вони здобули при відкритті власного бізнесу стало звісно бажання

довести своїм партнерам або чоловікам свою індивідуальність і корисність в даному середовищі. Це майже було головним фактором для досягнення основної мети в становленні бізнесу.

Зауважимо, що мале підприємництво як ніщо інше здатне піднести економіку, знайти шляхи для виводу її з кризи і запропонувати індивідуальний спосіб для населення, яке споживає певні товари і послуги, а також знаходитись в головному осередку в найбільш значущих сферах споживання. Слід звернути увагу на те, що при розгляді соціальної функції в суспільстві, саме мале підприємництво виконує її найефективніше. Також необхідно зазначити, що даний вид діяльності, а саме мале підприємництво є найбільш прийнятний для жінок. При цьому треба пам'ятати, що в даному виді діяльності чи мало перешкод, а особливо коли це стосується жіночого бізнесу, які можна представити в трьох видах [2]:

1. Економічні перешкоди: не стабільні юридичні особливості, що стосуються відкриття та розвитку бізнесу; незрозумілі і непостійні податки; обмежений доступ до фінансових ресурсів; високий рівень; конкуренція; обмеження при бажанні вийти на закордонні ринки та інші.

2. Освітні перешкоди: існує обмежений доступом інформації для тих, хто бажає відкрити свій бізнес; обмежені можливості при необхідності проходження постійного навчання.

3. Культурні перешкоди: спостерігається відсутність заходів, щодо навчання населення підприємницької діяльності, невпевненість в собі людей щодо майбутнього; дискримінація в бізнесовій діяльності.

Культурні перешкоди є найбільш відчутні для жінок, коли вони приймають рішення розпочати свою справу, тому що бізнес завжди асоціювалося з чоловіками. Тому саме жінки частіше всього, ніж чоловіки, почуваються безпорадними, захищеними, невпевненими в собі і в своєму успіху. Тож, для розвитку жіночого малого бізнесу і економіки країни в цілому, необхідно створити сприятливі економічні, соціальні, політичні та правові умови.

Отже, виходячи з вищесказаного, можна сказати, що формування жіночого підприємництва в нашій державі відбувається дуже суперечливо і з дуже великими труднощами, тому державі необхідно розробляти основні напрями щодо державної політики в цій значущій галузі.

Список використаних джерел:

1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.businesslaw.org.ua/jinoch-pidpriemnytvo-v-ukraini/#more-5068>

2. Пачковський Ю. Ф. Інституціональні проблеми розвитку підприємницької активності в Україні (за результатами експертного опитування) / Ю. Ф. Пачковський, А. С. Лоза // Український соціум: наук. журнал. – 2015. – № 4. – С. 105–113.

Литвиненко В. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ПРИНЦИПОВІ ПОЛОЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ
КОРПОРАТИВНОГО КОНТРОЛЮ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

Досвід управління корпоративними правами показує, що керівництво компаній і власники контрольних пакетів акцій часто використовують такі корпоративні структури, як групи компаній, «піраміди» і угоди між акціонерами, для того щоб забезпечити перерозподіл контролю над компанією без дотримання принципу пропорційності. Відтак деякі акціонери переймають на себе більший ризик порівняно з іншими, хоча вони і є власниками однакових інструментів. Ефективний контроль і стратегічне управління покликані попереджати такі випадки.

Відзначені випадки незаконних операцій у власних інтересах, коли ресурси акціонерних товариств використовуються задля вигоди власників контрольних пакетів. Існують випадки, коли велика структура перевела усі свої повноцінні активи у нову корпоративну структуру (з тими ж власниками контрольного пакета), залишивши акціонерам меншості (кредиторам) порожнє підприємство, до того ж обтяжене зобов'язаннями.

Ще один дуже поширений метод перекачування цінностей з дочірніх компаній, з кишені сторонніх інвесторів у холдингові структури використання трансфертних цін. Прибуток з'являється в офшорних компаніях, контрольованих керівництвом холдингу. Тут виникають ті самі проблеми із засобами судового захисту, і з практичним застосуванням законів, як і у випадках із незаконним переведенням активів. Принципове значення для боротьби з такими зловживаннями має виявлення справжніх власників-бенефіціарів офшорних фірм.

Життя дедалі настійніше вимагає переходу від ідеології «ефективного власника», що не виправдала себе, до реалізації ідеології формування і підтримки «реального та цивілізованого власника», що діє у довгострокових інтересах компанії (АТ).

Рада директорів компанії виступає об'єктом і суб'єктом контролю. Головний обов'язок ради директорів забезпечити підзвітність менеджменту на основі

чіткої системи контролю й оцінки його роботи. При цьому особливо важливою є формалізація процедури взаємин ради директорів і менеджерів корпорації. У протилежному випадку цілком можливе виникнення не тільки істотних, суперечностей між ними, а й ситуацій, при яких права власності фактично переходять до менеджменту. На ділі це означає встановлення межі між стратегічним управлінням і повсякденним керівництвом.

Практика показує, що наділення ради директорів контрольними повноваженнями повинне здійснюватися не за рахунок зниження обсягу прав менеджерів. Там, де здійснюється активний контроль за управлінням, апарат не відчуває зменшення сфери повноважень, а рада директорів краще інформована про реальну роботу з управління компанією.

Одним з рідко обговорюваних наслідків приватизації стало виникнення в Україні величезної кількості акціонерів, більшість з яких по суті, є «псевдоакціонерами». Це стала передумовою для зрушення системи повноважень від загальних зборів акціонерів до ради директорів АТ.

Формально інтереси акціонерів виражає виборна рада директорів компанії, що має право наймати і звільняти її менеджерів. Рада директорів (контрольно-розпорядницький орган) і професійний менеджмент (виконавчий орган) саме і становлять структуру управління великої корпорації. Якщо говорити про дійсну картину розподілу влади і повноту реалізації економічних інтересів усіх суб'єктів корпорації, то вона залежить від положення у контрольно-розпорядницькому органі корпорації таких груп, як професійний менеджмент, представники акціонерів (як фізичних, так і юридичних осіб), зацікавлених груп (насамперед профспілок), фінансових посередників (банків).

Реальна влада при здійсненні прав власника у корпораціях належить великим власникам акцій, що мають більшість у раді директорів), інтереси яких представляють і великі фінансові інститути. Таким чином, демократизація діяльності ради директорів в інтересах маси дрібних акціонерів може відбутися лише при участі організацій, що представляють інтереси найширшого кола дрібних власників акцій (пулів дрібних акціонерів). При цьому, однак, можливий негативний вплив на стратегічний розвиток корпорації.

Важливим аспектом функціонування ради директорів є процедурно-регламентні відносини. До загальних принципів організації його роботи можна віднести такі: надання менеджерам значної волі в оперативному управлінні; здійснення контролю за вірогідністю інформації; забезпечення раціонального балансу сил у схемі «ради – менеджери»; ясність і чіткість функцій ради.

Рада директорів і адміністрація повинні повідомляти про свою матеріальну зацікавленість в угодах чи питаннях, що стосуються акціонерного товариства. Це найважливіша умова ефективної протидії будь-яким зловживанням, пов'язаним з операціями у власних інтересах адміністрації. В українській практиці це зобов'язання існує лише стосовно конкретних угод, але й у таких випадках воно сформульовано занадто розпливчато і не передбачає ніяких санкцій. Ключем до підвищення ефективності цих вимог є чіткий режим адміністративної і кримінальної відповідальності для директорів і керуючих акціонерного товариства.

Результати роботи ради директорів і менеджменту визначаються ефективністю кінцевих параметрів діяльності компаній, оцінити яку досить складно. Уявляється, що вона не повинна зводитися до одного параметра – прибутку. Найперспективнішою є комплексна оцінка таких сфер діяльності: фінансовий результат, перспективи на ринках, конкурентоспроможна позиція компанії.

Список використаних джерел:

1. Беляева И. Ю. Совершенствование практики корпоративного управления в российских компаниях / И. Ю. Беляева, Н. П. Козлова // *Управленческие науки*. – 2014. – № 2. – С. 16–24.
2. Бурков В. Н. Механизмы корпоративного управления / В. Н. Бурков, И. А. Агеев, Е. А. Баранчикова, С. В. Крюков, П. И. Семенов. – М.: ИПУ РАН, 2004. – 109 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.
4. Grynko T. V. Organizational culture and a factor in the competitiveness of tourism and hotel enterprises / T. V. Grynko, O. P. Krupskyi, I. V. Timar // *National Economic Reform: experience of Poland and prospects for Ukraine – Collective monograph – Vol.3. Poland: "Izdevnieciba "Baltija Publishing", 2016 – P. 252–270.*

Литвиненко В. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Сучасні умови господарювання в Україні характеризуються наявністю якісних та кількісних змін у зовнішньому середовищі, що обумовлено процесами інтеграції, інтернаціоналізації та глобалізації. Це викликає необхідність здійснення швидких змін на підприємствах, що має відображення на майбутньому розвитку та функціонуванні організацій. Тому задля підвищення ефективності ведення бізнесу в зазначених умовах є необхідним пошук шляхів та інструментів

пристосування та адаптації підприємств до змін у макросередовищі. Одним із таких інструментів можна вважати процес управління змінами на підприємствах.

Важливість наявності процесу управління змінами на підприємствах та його необхідність доведено досвідом вітчизняних та закордонних організацій. Значну увагу управлінню змінами приділили як зарубіжні автори, серед яких І. Адізес, У. Бріджес, Р. Джонсон, Е. Камерон та М. Грін, Д. Надлер, Дж. Фімен, І. Фішер та інші, так і вітчизняні: Т. Андрєєв, О. Боседіна, Д. Воронкова, І. Петрова, Л. Скібіцька, Г. Широков та інші [1]. Проте, виникає необхідність розглянути запропоновані теорії і рекомендації адаптуючи їх до сучасних умов господарювання українських підприємств.

Зміни на підприємстві є наслідком реакції будь-якої організації на розвиток зовнішнього середовища, корегуючи вимоги, можливості та встановлюючи нові загрози. Компанії мають бути гнучкими та постійно адаптуватися до навколишнього середовища, в якому здійснюють свою господарську діяльність. Кожне підприємство також може виступати ініціатором змін у макросередовищі шляхом розроблення та впровадження інновацій у своїй діяльності, серед яких можуть бути нові технології, товари, послуги, що отримують розповсюдження на ринку та стають домінуючими [2].

Саме зміни являють собою поступовий процес переходу організацій на інший, принципово новий рівень з дотриманням вже існуючих ідей і концепцій. Зміни на підприємствах за сучасних умов господарювання можуть відбуватися у різних напрямках:

1) зміни в основних структурах, що передбачають перехід на нові рівні ділової активності, пошук нових джерел фінансування, проведення реорганізації, диверсифікації, злиття або створення спільних підприємств, що є характерним для України через нестабільність економіки, правової системи та політичної ситуації;

2) зміни в основній діяльності підприємств, що стають необхідними через постійне впровадження інноваційної продукції, збільшення асортиментів, появу попиту на нові види товарів і послуг, конкуренцію, зростання ринків та виходу України на нові світові ринки;

3) технологічні зміни, які стають наслідком науково-технічного розвитку, розробки інновацій та створення нових видів обладнання, знарядь праці, матеріалів та сировини, технологічних процесів;

4) зміни в управлінських та організаційних структурах: є необхідними через зміни у трудових процесах, інформаційних системах, появу нових методів і способів управління та менеджменту;

5) зміни в організаційних культурах підприємств, що обумовлені поступовою появою в Україні нових цінностей і традицій, навіяних західною культурою, наприклад, поява неформальних відносин в організаціях, проведення корпоративів, тимбілдингів тощо;

6) зміни у людському потенціалі підприємств, що включають зміни компетентності, мотивацій, поведінки та ефективності і продуктивності праці, окрім цього зміни персоналу, керівництва та збільшення плинності персоналу, через відтік кадрів закордон;

7) зміни в ефективності господарської діяльності, тобто фінансового стану підприємства, рентабельності, потенціалу, соціальні, економічні та інші показники, що характеризують зв'язок організації з макросередовищем.

Таким чином, у сучасних умовах господарювання основним завданням вітчизняних підприємств є адаптація до змін, що зумовлені середовищем їх функціонування, тобто забезпечення ефективного управління змінами.

Управління змінами виступає процесом пошуку й вирішення проблем. Здійснювати процес управління змінами означає рухатися від проблемного та загрозливого стану до стану вирішених проблем та стабільності [3]. Проте лише вирішення вже існуючих проблем, на нашу думку, не є повноцінним процесом управління змінами. Тому, пропонуємо у подальшому розглядати процес управління змінами в компаніях одночасно у двох вимірах, а саме: проведення змін заплановано, контрольовано та систематично, орієнтуючись на впровадження інноваційних методів й систем в діючу організацію, забезпечуючи підвищення ефективності діяльності; та забезпечення адекватної реакції на нововведення, які є неконтрольованими підприємствами (або частково контрольовані) й гнучкості.

Ефективне управління змінами здатне забезпечити українським організаціям ряд прерогатив: зменшити ризики ведення бізнесу, підвищення конкурентоздатності, оптимізувати роботу підприємства, підвищити якість продукції своєчасно впроваджуючи інноваційні технології, мінімізувати витрати, раціонально використовувати можливості зовнішнього середовища перетворюючи їх у сильні сторони тощо [2].

Можна зробити висновки, що саме управління змінами на підприємствах за сучасних умов господарювання в Україні визначає подальший успіх функціонування будь-якої організації. Ігноруючи потребу у впровадженні змін та управління ними, компанія послаблює свої конкурентні позиції, ставить під загрозу ефективність своєї господарської діяльності та значно знижує темпи свого розвитку. На сьогодні, в існуючих ринкових умовах, неможливо уявити жодну

організацію, що має стабільний фінансовий стан або стійкість на ринку у довгостроковій перспективі. Саме в можливості негайно реагувати на зміни у макро- й мікросередовищі полягає запорука виживання підприємств.

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. Гвініашвілі Т. З. Управління змінами на підприємствах в сучасних умовах господарювання/ Т. З. Гвініашвілі// Економіка і менеджмент 2016: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку. – Т. 3. – С. 37–40.
3. Жаворонкова Г. Управління організаційними змінами сучасних підприємств / Г. Жаворонкова, О. Дяченко // Наука й економіка: наук.-теорет. журнал, 2010. – № 3. – С. 69–72.

Мирошниченко О. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

АГРАРНА КРИЗА УКРАЇНИ

«Аграрні кризи України – економічні кризи в сільському господарстві, проявляються у скороченні обсягів виробництва, зростанні нереалізованих запасів та в інших формах. Аграрні кризи близько пов'язані з промисловими, оскільки під час таких аграрних криз скорочується попит на (сільськогосподарські машини, мінеральні добрива та промислові товари, що негативно впливає на розвиток промислового виробництва)» [1].

Однією з фундаментальних причин фінансово-економічних криз сільського господарства є протиріччя між ефективним розвитком малих і середніх сільськогосподарських підприємств – кооперативів та приватних крупних агропромислових комплексів, що лобіюють свої бізнес інтереси в державних органах влади центральних та місцевих.

Тривалість криз у аграрному секторі значно вища, ніж у інших галузях національної економіки, у тому числі, – в промисловості. Причина такого явища полягає в особливостях функціонування сільськогосподарського виробництва: це, перш за все, вплив погодних умов, сезонності, більшою тривалістю часу розробки й прийняття законодавчих актів щодо цього виду економічної діяльності, політикою «ножиць цін», яку проводять уряд та крупні промислові компанії. Найбільше аграрні кризи шкодять дрібним фермерським господарствам, зростають іпотечні заборгованості.

«Причина аграрної кризи в Україні – є диспаритет цін на сільськогосподарську продукцію і на промислові товари, що виробничо споживаються

сільськогосподарськими товаровиробниками. Так, ціни на промислові товари, що їх купує село, зростають швидше, ніж ціни на сільськогосподарську продукцію, які лише частково покривали витрати на її виробництво»[1].

«Оскільки в агропромисловому комплексі України зосереджено понад 50% функціонуючих в народному господарстві основних виробничих фондів, виробляється майже 50% ВВП, формується 70% зведеного бюджету і зайнято майже 40% працюючого населення, (аграрна криза перетворилася на серйозну загальнонаціональну проблему, системну економічну кризу)» [1].

До основних причин, що сприяють кризовим процесам у сільськогосподарській галузі, можна віднести такі чинники як скорочення земельних площ сільськогосподарського призначення, що спричинило зменшення обсягів збору зернових на 90%, врожайності – з 35,1 до 20,6 ц/га), нераціональне землекористування сільськогосподарського фонду земель (70%), розораність угідь (80%), у той час як у закордонних – європейських країнах (50%).

Це сприяє зі свого боку виснаженню площ посіву, утрудненню самовідновлення ґрунтів, зниженню якості ветеринарної служби, що викликає скорочення поголів'я худоби, наприклад, свиней – наб млі. голів, зростанню обсягів еродованих ділянок земель, що досягають 30%, скороченню кількості добрив (органічних та мінеральних), які вносяться у ґрунт і так далі.

Через ліквідацію великих господарств з колективною формою власності, суттєве зменшення спеціалізації сільськогосподарської діяльності (коли переважна більшість агропідприємств перейшла на комбіновану форму господарювання), зниження рівня концентрації сільськогосподарського виробництва суттєво знизилася ефективність господарської діяльності та зросли ризики кризових явищ у агропромисловому бізнесі. «Узагальнюючою причиною аграрної кризи – є погіршення умов його розвитку й функціонування» [1].

Закордонний досвід агропромислового бізнесу свідчить про високий рівень технологічності з використанням біотехнологій, комп'ютерних технологій, що ж стосується України, то у нас ще переважають здебільшого використана техніка (трактори, жатки, сіялки, комбайни тощо часто не належної якості) та ручна праця. Таке господарювання не сприяє стабільно ефективній економічній діяльності.

У переважній більшості високорозвинених країн держава постійно підтримує агропромисловий бізнес дотаціями, адже сільськогосподарська діяльність безпосередньо залежить від погодних умов, природи. «В Україні ця вимога була проігнорована, що означало порушення закономірностей розвитку

сільського господарства, що й призвело до посилення аграрної кризи». «Проблема кредитування для сільського господарства значно ускладнена ще й тим, що ця галузь розцінюється комерційними банками як кредитно ризикована» [1].

«Об’єктивні причини криються в складнощах перехідного періоду від планово-централізованої до ринкової економіки» [1]. Перехід України на ринкову економіку сприяв великим труднощам сільськогосподарської галузі, оскільки історичного досвіду ліберальної економічної моделі у нас ніколи не було. Крім того, міжнародні фінансові організації (насамперед МВФ) фактично змушували владу України йти на необґрунтовані та навіть неприйнятні вимоги, що шкодило соціально-економічному розвитку країни та сільськогосподарській галузі. Отже, вихід з фінансово-економічної кризи агропромислового комплексу та подальше її недопущення повинні бути забезпечені дотриманням основного (класичного – первинного, правильного) принципу економіки – самоокупність та самофінансування.

Список використаних джерел:

1. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т. 1. / редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр “Академія”, 2000. – 864 с.

Олешко Д. В., Петьков В. Л.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Економіка України на сьогодні характеризується високим ступенем конкуренції як всередині країни, так і з закордонними виробниками, імпортерами, динамічністю, ризикованістю, що потребує розробки нових підходів до управління підприємствами та підвищення ефективності їх діяльності у комплексі виробничої, операційної маркетингових та інших складових.

Забезпечення здатності підприємства вирішувати поставлені завдання та досягати довгострокових цілей є однією з передумов його стабільного розвитку та конкурентоспроможності. Питанням визначення та оцінки ефективності діяльності підприємства присвячено багато праць вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема, Д. Рікардо, М. Х. Мескон, Т. С. Хачатуров, Д. Хан, П. Друкер, Е. Долан, Ю. П. Сурмін, Г. Емерсон, Е. Росс, С. Фішер, С. Ф. Покропивний, В. А. Гросул, Н. Е. Аванесова, В. Білий, Губенко В., П. Зав’ялов.

Історично вперше поняття ефективності з'явилося у роботі Томаса Мена у розрізі прибутковості зовнішньої торгівлі. А. Маршалл досліджуючи категорію визначив її як потік доходів і витрат виробництва. К. Маркс з урахуванням індустріалізації говорить про ефективність результативність використання ресурсів виробництва, визначаючи її як відношення торгового прибутку до авансованого капіталу або доходу підприємця-орендатора до витрат виробництва (ефективність фактору «земля»).

Проаналізувавши існуючі на сьогодні підходи до визначення категорії «ефективність», можна виділити два ключові напрями. Перший підхід характеризує «ефективності» в значенні результативності, тобто відповідає на питання яких результати досягнуті і за яку ціну, які і скільки ресурсів було витрачено на досягнення отриманих результатів [1]. В цьому підході ефективність розглядається як співвідношення результатів та витрат. Критеріями першого підходу є оптимальність відношення «витрати-результати». В той же час даний підхід не враховує цілі, що були закладені в основі здійснення господарської діяльності і не показує чи їх було досягнуто. З урахуванням цілеспрямованості впливу на процеси, ресурси та капітал було виділено другий підхід, що характеризує «ефективності» з позиції досягнення мети і відповідає на питання щодо її досягнення чи наближення до бажаного результату. Критеріями даного підходу є співвідношення «результат-мета».

Основою підходу до визначення ефективності відповідно до досягнення мети є розвиток науки про способи діяльності. Для того, щоб бути ефективною, діяльність повинна бути результативною, продуктивною або плідною, тобто досягати поставленої мети, точною, адекватною щодо норм та середовища, «чистою» (уникати непередбачених наслідків і непотрібних додаткових включень), «надійною» і послідовною [2]. Один із основоположників даної теорії Я. Зеленевський розглядає ефективність, вигідність і економічність як основні критерії ефективної діяльності.

Також на увагу заслуговую системний підхід, на основі науковці Жнякіна Б. О., Краснова В. В. визначити економічну ефективність як вид ефективності, що характеризує результативність діяльності економічних систем (підприємств, територій, національної економіки). Основною особливістю таких систем є вартісний характер засобів (видатків, витрат) досягнення цілей (результатів), а в деяких випадках і самих цілей (зокрема, одержання прибутку) [2].

Но сьогоднішній день виправданим є комплексний підхід, що поєднує в понятті ефективності як результативність, так і цілеспрямованість діяльності

підприємства. Так, І. Г. Павленко ефективність розглядає як комплексну оцінку кінцевих результатів використання трудових, матеріальних, інформаційних та фінансових ресурсів підприємства у виробництві товарів та наданні послуг за певний термін, а також наголошує на тому, що кінцевою метою ефективності є не тільки результати діяльності, а й неперервність виробничого процесу, пов'язаного із задоволенням потреб як окремих суб'єктів, так і суспільства загалом [3].

З точки зору методики стратегічного управління та його цілей ефективності можна розглядати з урахуванням ринкового середовища підприємства та розподілити за часовою складовою та показниками конкурентного середовища організації. Так, у короткостроковій перспективі, під ефективністю можна розуміти результативність виробництва, результативність організації та задоволеність зацікавлених груп. У середньо терміновому періоді ефективністю можна вважати показники розвитку, економічної гнучкості та адаптивності. А ефективність у довготерміновій перспективі асоціюється з конкурентоздатністю організації на ринку [4].

Найбільш поширеною у виробничій та невиробничій діяльності є розподіл ефективності на з економічну, соціальну, соціально-економічну. На думку науковців [1; 2], економічна ефективність відображається через різні вартісні показники, які характеризують проміжні та кінцеві результати діяльності. Даний вид ефективності не відображає всієї специфіки відносин, що притаманні певній діяльності. Її критерій – мінімізація витрат або максимізація результатів.

З точки зору необхідності управлінського впливу на діяльність організації доцільно виділити поняття ефективності управління як основу складову ефективності господарської діяльності. Досліджуючи методологічні питання ефективності управління, І. Маркіна виділила три основних види ефективності [4]:

- очікувану (співвідношення цілей до потреб, ідеалів, норм);
- результативну (співвідношення досягнутого результату до намічених цілей);
- затратну (співвідношення затрат до досягнутих результатів).

Отже, ефективність господарської діяльності підприємства доцільно визначати як з позиції досягнення мети його діяльності, так і у розрізі результативності. Під ефективністю господарської діяльності будемо розуміти отриманий ефект від здійснення управлінського впливу щодо досягнення мети підприємства та результативності витрат діяльності.

Список використаних джерел:

1. Салига К. С. Ефективність господарської діяльності підприємств: монографія / К. С. Салига. – Запоріжжя : ЗЦНТЕІ, 2005. – 180 с.
2. Рац О. М. Визначення сутності поняття «ефективність функціонування підприємства» / О. М. Рац // Економічний простір. – 2008. – №15. – С. 275–285.
3. Зеленська М. О. Управління потенціалом поліграфічного підприємства: монограф. / М. О. Зеленська, П. В. Круш. – К.: НТУУ «КПІ», 2017. – 248 с.
4. Друкер П. Эффективное управление / П. Друкер : пер. с англ. М. Котельниковой. – М. : Астрель, 2004. – 284 с.
5. Гринько Т. В. Обґрунтування стратегії зниження витрат підприємства / Т. В. Гринько // Економічний вісник «Запорізької державної інженерної академії», 2016. – Вип. 2. – С. 102–105.

К. е. н. Олійник Т. І., Шелест В. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ
МАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА**

Особливості функціонування підприємств на сучасному етапі тісно пов'язані зі зміною стратегічних орієнтирів в їх діяльності. Основним стратегічним напрямком їх розвитку в цілому і конкретної галузі зокрема, є підвищення ефективності виробничої складової.

Економічні аспекти ефективності характеризуються економічним ефектом, під яким розуміється різниця між результатами і витратами, зробленими для отримання і використання результатів, де «...прибуток розглядається не тільки як показник, але й критерій ефективності, або показник збалансованості використаних ресурсів і отриманих доходів» [1, с. 131].

Ефект вирівнювання забезпеченості матеріальними ресурсами (збалансованості ресурсів) виникає внаслідок використання закономірностей, що пояснюються концепцією лімітуючого фактора. Як правило, ефект збалансованості ресурсів досягається за рахунок збільшення забезпеченості матеріальними ресурсами, в протиположності цьому – недостаток обмежує отримання прибутку. Він обумовлений не тільки тим, що вкладення коштів у матеріальні ресурси тягне за собою найвищу віддачу від інвестицій, але й тим, що вирівнювання ресурсозабезпеченості збільшує віддачу від ресурсів які знаходяться у своєму відносному надлишку.

В даному випадку на перший план висувається оптимізаційний ефект у забезпеченості матеріальними ресурсами, але він спрацьовує в тому випадку, якщо всі матеріальні ресурси використовуються в оптимальній кількості. Будь-яка зміна

оптимальної забезпеченості матеріальними ресурсами призводить до економічних втрат. Проте останнє в якійсь мірі є окремим випадком ефекту вирівнювання ресурсозабезпеченості, оскільки оптимальна забезпеченість ресурсами передбачає таке їх поєднання, при якому жоден з них не перебуває у надлишку або дефіциті.

Крім того, в діяльності підприємства необхідно сприймати до уваги і ефект масштабу виробництва, який досягається за рахунок такого збільшення обсягів виробництва продукції, при якому питомі витрати зменшуються. Його природа обумовлена існуванням так званих постійних витрат, абсолютна величина яких не залежить від зміни обсягів виробництва продукції. Така сталість при використанні матеріальних ресурсів сприяє досягненню певного випуску продукції, де абсолютна величина постійних витрат збільшується, але в наступному виробничому періоді вони знову не змінюються, хоча можуть бути і на порядок більше ніж в попередньому періоді.

Заслуговує на увагу і корпоративний ефект, який отримується шляхом об'єднання інтересів підприємств і спільних узгоджених їх дій. Він може бути отриманий без значних інвестицій і залежить від масштабів виробництва. Так чим більшою кількістю ресурсів розпоряджається підприємство, тим більше можливостей у нього для маневру капіталом, ширший простір для отримання оптимального рішення. В цьому випадку має місце бути економія на трансакційних витратах, які, перш за все, виникають у вертикально інтегрованих структурах, де обмін товарами відбувається не стихійно, а планомірно і зводиться до міжцехових обмінів.

Отже, на підприємстві можуть виникати різні економічні ефекти, в результаті яких забезпечується ефективність виробництва на основі управління матеріальними ресурсами, а саме: при збільшенні масштабів виробництва – за рахунок зниження умовно-постійних витрат, яке сприяє зменшенню господарського ризику і збільшення прибутку; при інтеграційних процесах – за рахунок економії на витратах, що супроводжує встановлення взаємовигідних відносин економічних агентів.

З причини циклічності виробничого процесу, забезпечення ефективності використання матеріальних ресурсів є безперервним, рівень якої визначається на основі співвідношення витрат і результатів, і коригується залежно від цілей діяльності підприємства шляхом впливу на витрати живої і матеріалізованої праці та використанні матеріальні ресурси, які виражають досягнутий рівень продуктивних сил і ступінь їх використання.

При матеріалізованому ресурсному підході до оцінки їх ефективності, за базу порівняння приймаються необхідні види матеріальних ресурсів, а при витратному – спожиті. У використанні витратного підходу для аналізу беруться тільки поточні витрати, так як саме вони показують фактичну характеристику кількості спожитих ресурсів віднесених на витрати, що дозволяє говорити про реальну ефективну діяльність підприємства.

Звідси, достовірність оцінки економічної ефективності залежить від правильності формування інформації про витрати і матеріальні ресурси. Сам розрахунок економічної ефективності, шляхом порівняння витрат із результатами, є показником абсолютної ефективності, який характеризує ефективність використання витрат, спрямованих на отримання загального економічного ефекту. А при порівнянні витрат і результатів за різних варіантів – отримується показник порівняльної ефективності, який характеризує їх економічні переваги. Такі розрахунки можуть виконуватися як з використанням показників абсолютної ефективності, так і з використанням показників одноразових та поточних витрат за їх матеріально-ресурсним забезпеченням.

Таким чином, абсолютна і порівняльна ефективність використання матеріальних ресурсів у виробництві, тісно і органічно пов'язані між собою, оскільки обґрунтування і вибір найкращого варіанту рішення виробничого завдання підприємства ґрунтуються на зіставленні показників абсолютної ефективності ресурсного вкладення у фондомісткості та матеріаломісткості продукції, трудомісткості і матеріаломісткості виробництва, собівартості і рентабельності продукції та ін.

Список використаних джерел:

1. Савицька Г. В. Аналіз господарської діяльності підприємства : підручник / Г. В. Савицька. – Мн.: Нове знання, 2012. – 688 с.

Самойлова Д. О., Смирнова Т. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

НЕФОРМАЛЬНІ ОРГАНІЗАЦІЇ: ПОЗИТИВНИЙ ТА НЕГАТИВНИЙ АСПЕКТ ДЛЯ МЕНЕДЖЕРІВ

Суспільство складається з великої кількості організацій, з якими пов'язані всі прояви людського життя – освіти, економіки, науки, і, насамперед, особистого життя. Дослідження структури організації – один із важливих напрямків

розвитку сучасного менеджменту. Особливо тоді, коли мова йде про формування та діяльність неформальних організацій, аналіз яких допоможе розкрити фактори, що впливають на ефективність роботи підприємства, змінити структуру організації з метою покращення діяльності, запобігти прояву її негативних факторів тощо.

Неформальна організація – це спонтанно утворена група людей, яка виникає для досягнення певних цілей, як правило, не пов'язаних з цілями формальних організацій. Така структура не підтримує формальні правила, вона управляється вільно за допомогою суспільних норм [1].

В основі неформальних відносин перебувають відносини між конкретними особистостями, а не між посадами, що встановлені всередині підприємства. Неформальні зв'язки існували і будуть існувати завжди, оскільки немає можливості всі особливості людського життя утиснути в рамки інструкцій. Ці неформальні об'єднання часто великою мірою впливають на якість діяльності та її ефективність. Тому можна сказати, що проблема виникнення та взаємодії формального і неформального всередині організації має велике значення для сучасного менеджменту та потребує особливої уваги.

У будь-якій організації, незалежно від форм власності або виду діяльності, існують неформальні групи, хоча вони ніяким чином не відображаються у формальній структурній схемі організації. Виникнення неформальних груп є наслідком природнього прагнення людини до об'єднання та взаємодії з іншими людьми, до формування стійкої форми взаємовідносин. Сприятливими для утворення та зміцнення таких відносин в організації є також взаємні симпатії, дотримання однієї системи цінностей, спільні інтереси, духовна близькість. Неформальні зв'язки виникають тоді, коли в цьому відчувається особлива потреба, необхідність в особистісних контактах і міжособистісному спілкуванні. Такі групи виявляються високоефективними як у досягненні важливих цілей, так і у впливі на оточуючих, тобто саме через неформальні організації керівництво може досягати більш ефективної роботи, якщо воно на це направить лідера цієї організації і проявить високу мотивацію робітників до поставленої задачі [2].

Слід відмітити, що неформальні групи можуть здійснювати вплив на організацію в цілому як позитивно, так і негативно. Позитивний вплив визначається допомогою у конфліктних ситуаціях, у налагодженні спілкування всередині організації, в адаптації співробітників до навколишнього середовища під час роботи, а також у створенні сильного прагнення до успіху внаслідок міцного духу колективу тощо. Тож, чим більше на фірмі неформальних організацій, тим краще, тому що: у менеджерів створюються умови більш ефективного впливу

на такі групи на основі задоволення їх інтересів та потреб; забезпечується найбільш сприятливий соціально-психологічний клімат всередині організації. Негативний вплив може проявлятися в опорі змінам в організації, поширенні чуток, що призводять до конфліктів та негативного ставлення до керівників [3].

Отже, для збільшення ефективності роботи всієї організації, керівництво має визнати неформальну організацію і впливати через неї на ефективність діяльності вцілому, прислухатися до думки неформальних груп, враховувати ефективність рішень неформальних організацій та не допускати розповсюдження пліток шляхом оперативного надання офіційної інформації.

Список використаних джерел:

1. Мнушко З. Н., Дихтярева Н. Н. Менеджмент и маркетинг в фармации. Ч. I. Менеджмент в фармации / под ред. З. Н. Мнушко. – Х., 2013.
2. Управління людськими ресурсами. Групи в організації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.naiu.kiev.ua/books/osnovu_menedjmentu/files/.pdf
3. Монастирський Г. Л. Теорія організації : навч. посіб. / Г. Л. Монастирський. – К.: Знання, 2014. – 319 с.

К.е. н. Сисоліна Н.П., к. т. н. Савеленко Г. В., к. е. н. Нісфоян С. С.

Центральноукраїнський національний технічний університет,

м. Кропивницький (Україна)

ЕКОНОМІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ВІТЧИЗНЯНИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

На конкурентоспроможність країни, на її місце в світовій спільноті безпосередньо впливає інноваційний розвиток вітчизняних промислових підприємств. Проте на сучасному етапі вітчизняні промислові підприємства машинобудування не відповідають сучасному рівню науково-технічного прогресу, тому потребують значного переоснащення для забезпечення виробництва якісної та продуктивної техніки, яка зможе конкурувати із провідними іноземними виробниками техніки та приносити прибуток, зокрема і національній економіці.

Більшість машинобудівних підприємств по випуску техніки, зокрема сільськогосподарської, часто балансують на межі банкрутства, вони втрачають свій потенціал, коли випускають продукцію в одиничних екземплярах або малими серіями, або взагалі, на даний час, зупинені, а деякі вже порізані на металобрухт. Виходом з цієї ситуації, тобто на конкурентні позиції з світовими

лідерами техніки, є впровадження та належне виконання державних програм розвитку з чітко прописаними кроками їх виконання.

Промислові підприємства машинобудування, зокрема сільськогосподарського, в кращому випадку працюють на вторинний ринок, а, взагалі, в сучасних умовах поступово втрачають ринки збуту.

Те що відбувається відповідає закону спадної віддачі, тобто безперервне зростання одного змінного ресурсу у сполученні з незмінною кількістю інших ресурсів на певному етапі призводить до припинення віддачі від нього, а потім скороченню [1, с.174]. Так, на вітчизняних підприємствах металургії десятки років не впроваджували нові технології, на багатьох підприємствах залишилися технології про які вже забули в світі, і внаслідок цього Україна, з експортера метала, наприклад, в Китай, стала імпортером китайського металу, тому що Китай в цей самий час розвивав свою металургію, щоб вийти на світові ринки. А з іншого боку, з'являються матеріали-замінники. Майже теж саме відбувається і на підприємствах машинобудування.

З кожним роком вийти з кризи стає все важче: старіють і вибувають з господарського обігу виробниче обладнання і технічне оснащення; морально застарівають численні експериментальні зразки нових моделей техніки, які так і не були поставлені на серійне виробництво.

За останні ж десятиліття промислові підприємства суттєво, а у деяких випадках критично, втратили унікальні кадри конструкторів, проєктантів, інженерів, організаторів виробництва, працівників робітничих професій.

В сучасних міжнародних відносинах Україна, як і Китай, перестає бути дешевим виробником, що є позитивним явищем, оскільки виникла об'єктивна необхідність збільшувати розмір заробітної плати, оскільки і кваліфіковані, і некваліфіковані кадри їдуть закордон на тимчасову або більш постійну роботу, частіш за все, до Польщі, а зараз, і до Німеччині та звикають до іншого рівня заробітної плати. Проте, китайські підприємства в той же час покращують якість своєї продукції, а вітчизняні, на жаль, частіш за все не проводять робіт на перспективу, інноваційні процеси відбуваються за залишковим принципом.

Для промислових підприємств вироблення сучасної стратегії розвитку передбачає націленість на ринок, в основі якої повинна бути технологічна політика. Крім того, осучаснений виробничий процес передбачає розвиток експериментального виробництва, організаційну та мотиваційну підтримку творчого креативного мислення на підприємстві. Тобто отриманий прибуток

підприємства не повинен бути повністю направлений на «проїдання», а хоча б частково на перспективу[2].

Шляхи по відновленню конкурентоспроможності вітчизняних підприємств машинобудування повинні бути дієвими. Це різноманітне сприяння виробництву сучасної продукції з врахуванням нових технологій, що відповідає сучасним позиціям якості, необхідно надавати перевагу впровадженню енергозберігаючих технологій, нетрадиційних енергоресурсів та засобів контролю за витратами енергії.

Підприємствам необхідно впроваджувати комплексний механізм підвищення інноваційного розвитку, оскільки саме від управління внутрішньою діяльністю підприємства залежатимуть результативні показники всієї роботи підприємства. Крім вже визначених підходів є необхідність проведення обґрунтованої політики закупівлі по тендерах та постійний програмний ціновий моніторинг по закупівлі матеріалів та комплектуючих, що дозволить прозоро залучити нових постачальників з більш сприятливою ціною. Дієвий маркетинг як частина продажу продуктів підприємства, з цілеспрямованим відзначенням якості, може збільшити частку ринку внаслідок чого зростуть обсяги продажу.

Список використаних джерел:

1. Петюх В. Н. Рыночная экономика. Настольная книга делового человека. – К.: Урожай, 1995. – 432 с.
2. Сисоліна Н. П., Савеленко Г. В., Сисоліна І. П. Проблемні аспекти і перспективи інноваційного розвитку сільськогосподарського машинобудування // Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки.–Кропивницький: ЦНТУ, 2018. – Вип. 1(34). – С. 278–286.

Тицький В. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сучасна концепція управління економічними системами на різних рівнях (країна – регіон – галузь – підприємство) – це концепція стратегічного менеджменту. Вона виникла в протидію викликам і загрозам навколишньому середовищу, підвищенню його глобалізації, погіршенню і радикальним змінам конкуренції. В процесі еволюції контролю, які відбулися під впливом змін у виробництві 60–70 роках ХХ століття і з'явилося стратегічне управління.

Основоположною концепцією науки є поняття стратегічного управління. Серед вчених, які досліджували формування і реалізацію бізнес-стратегії, не існує спільної думки про походження поняття «стратегія».

У економічній науці під поняттям стратегія розуміється генеральна програма дій, яка виявляє пріоритети проблем і ресурси для досягнення поставлених цілей.

У бізнесі, відповідно до стратегії, розуміється загальна концепція досягнення організаційних цілей, вирішення проблем, які можуть існувати в ньому.

Узагальнюючи вище наведені поняття, можемо зробити висновок, що стратегія підприємства, як модель довгострокового розвитку, була створена для того, щоб підприємство мало змогу пристосовуватися до умов навколишнього середовища, шляхом здійснення стійких конкурентних переваг. Важливим її компонентом є вектор розвитку підприємства, що визначає стратегічні напрями здійснення економічних, організаційних, технічних, соціальних та інших перетворень у функціональних областях діяльності підприємства.

Тому найбільш важливим фактором, що визначає ефективність стратегічного управління розвитком підприємства, є систематичний підхід до планування, який полягає у тому, що стратегічне планування повинно бути впроваджено на всіх рівнях ієрархії підприємства.

У сучасних умовах відновлення систем планування здійснюється за рахунок зміщення центру ваги від мікро до макрорівня, особливо при визначенні загальних тенденцій економічного розвитку і формування стратегії економічного зростання, забезпечення тісної координації національних і регіональних стратегій. Наступний приклад покаже встановлення взаємозв'язку і взаємозалежності стратегічного планування на підприємстві, на мезо- і макрорівнях.

Для підприємства, компанія буде підлягати плануванню в цілому, її функціональних областей та стратегічної бізнес-області. Для галузі це буде вид економічної діяльності у регіоні. Для національної економіки – національна економіка в цілому та її окремі ділянки [2].

Предметом планування для підприємства буде більш високий рівень державного управління. Для промисловості планування буде діяти як регіональний орган влади, гілка влади. Для народного господарства – державні органи виконавчої влади (Міністерство економічного розвитку і торгівлі України).

Звернімося до функції адаптації підприємства до навколишнього середовища, координації і управління, розподілу ресурсів для найкращого досягнення поставлених цілей, організаційних змін. В області є кілька функцій, таких як формування єдиного вектору розвитку економіки, економічного зростання,

безпеки і конкурентоспроможності підтримки галузі (регіону). Національна економіка повинна виправдовувати національну економічну політику, з метою забезпечення сталого економічного зростання, підтримки балансу циклічної економіки, забезпечення макроекономічної конкурентоспроможності [3].

Зміст підприємства, галузі і національного господарства мають відмінності, тому що це стратегічний вибір основних напрямків соціально-економічного розвитку.

Методи стратегічного аналізу підприємства включають STEP-аналіз, управління дослідженнями, SWOT-аналіз, аналіз портфеля, модель циклу промисловості і технології. В ізольованому аналізі рівня сектора тенденцій і закономірностей економіки: бізнес – життя – оцінка факторів навколишнього середовища, SWOT-аналіз, аналіз конкурентних переваг та ключових факторів успіху регіону (галузі).

На рівні національної економіки методи стратегічного аналізу включають в себе: аналіз конкурентоспроможності національної економіки, оцінку конкурентних переваг, оцінку впливу організаційних змін в інституціональних параметрах економіки, виявлення умов і факторів обмеження розвитку економіки [1].

Проведене дослідження показує, що стратегія управління розвитком та стратегія конкурентоспроможності будь-якого підприємства не буде успішною, якщо вони не будуть розроблені на основі стратегічних пріоритетів галузі, регіону і національної економіки в цілому. Тобто, формування стратегічних пріоритетів галузі та окремих підприємств є складним процесом, тобто система управління завданнями, яка надає методи виведення і «мотивує» промисловість адаптуватися до постійних змін як у внутрішньому, так і у зовнішньому середовищі.

Список використаних джерел:

1. Портер М. Конкурентная стратегия / М. Портер; пер. с англ. – К.: Основы, 1997. – 390 с.
2. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд. – М.: Банки и биржи. Юнити, 1998. – 576 с.
3. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р. Фатхутдинов. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.
4. 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.
5. Гринько Т. Методичні підходи до вибору стратегічних альтернатив розвитку суб'єктів підприємництва / Т. Гринько, М. Шибецька // Управління розвитком. – 2017. – №1-2(187-188). – С. 94–100.

Ткаченко Д. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара(Україна)

ВПЛИВ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА НА ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ

Оточення сучасного бізнесу це – зовнішнє середовище, яке складається з сукупності господарських суб'єктів, економічного, соціально-культурного і екологічного середовища, міжнародних та державних умов і чинників, що діють у макроекономічному оточенні бізнесу.

Будь-яка організація – це найважливіша основа де виконуються всі функції менеджменту. Сучасна організація не тільки знаходиться, а ще й взаємодіє з елементами цього середовища бізнесу. Дії організацій можливі, коли середовище саме дозволяє здійснення їх. Можна вважати, що сучасна організація та зовнішнє середовище постійно знаходяться в процесі зворотного зв'язку, тим самим забезпечуючи можливість виживання і розвитку.

Якщо менеджери розглядають вплив зовнішнього середовища на організацію, їм важливо в управлінських рішеннях розуміти, що характеристики оточення відмінні, але в той же час пов'язані з факторами організацій та внутрішнім середовищем бізнесу.

Також зовнішнє середовище організації трактують як систему та сукупність факторів, які впливають на діяльність організації, а саме: конкуренти, споживачі, державні установи, фінансові інститути, постачальники та партнери, HR – ресурси та інші. Основні фактори зовнішнього середовища найчастіше класифікуються за такими групами: економічні, політико-правові, соціально-демографічні, екологічні, технологічні та інноваційні, міжнародні.

Така ризикова складова зовнішнього середовища як конкуренти найбільш небезпечна. Кожен менеджер повинен в своїй управлінській діяльності розуміти, якщо він не задовольняє потреби цільового сегменту так ефективно, як і його конкуренти, то тривало бізнесу динамічних ринкових умовах існувати не буде і не зможе рухатись вперед. Під конкурентами менеджери повинні розуміти не тільки ті організації, які реалізують такі ж товари, але з іншою маркою, але і компанії, що випускають товари-субститути. Треба розрізняти конкурентів реальних за долею ринку і потенційних в перспективі.

Численна кількість організацій може не звертати уваги на можливі загрози з боку зовнішнього середовища і як результат доля ринку може зменшитись. Про це менеджмент компанії потрібен пам'ятати та своєчасно вирішувати

питання, які з'явилися через вихід на ринок нових товарів чи виробників. Вирішення цих питань спрямоване до глибокої спеціалізації та високої унікальності у виробництві продукту чи послуги, зниження витрат та контроль над каналами збуту продукції та логістики.

Саме конкуренти можуть певним чином про стимулювати та активізувати вже монотонну діяльність підприємства, але вони стимулюють впровадження інноваційних процесів. Завдяки конкурентам підприємство з метою збільшення своєї частки ринку намагається постійно вдавати різноманітні заходи, тобто впроваджувати інновації, модернізовувати свою ринкову та збутову діяльність. Таким чином, конкуренти спонукають менеджерів до розробки правильних стратегій диверсифікації, що зменшує ризики від факторів прямого впливу.

При прямуванні напрямків роботи, організації ринкової діяльності сформовані фактори зовнішнього середовища необхідно брати до уваги при виборі галузі та сфери, при розробці стратегій, місії та системи цілей організації. Питання налагодження відносин з іншими підприємствами та державою також потрібно об'єднувати з впливом позитивних та негативних проявів факторів оточення, та вміти перетворювати ризики та можливі загрози на сприятливі можливості розвитку в майбутньому.

Виживання – це найголовніше завдання будь-якої організації і саме це залежить від зовнішнього оточення та вміння менеджерів управляти ситуацією. Зовнішнє середовище бізнесу формується її діловим та фоновим оточенням. Завдяки елементам ділового впливу організація перебуває в стані невизначеності, це ознака процесу двобічної дії, тому що це може впливати шляхом цілеспрямованих дій або договорів на постачальників, посередників, споживачів.

Взаємодія організації чи окремих підприємств з ринковим оточенням часто характеризується специфічними рисами: окремі компоненти середовища по-різному впливають на окремі підприємства завдяки системному підходу, окремі підприємства що залежать як від сфери та галузі діяльності, а також територіального розміщення та якості менеджменту підприємства. Управлінські рішення в рамках аналізу зовнішнього середовища дозволяють зробити головний висновок: для ефективних управлінських рішень кожне підприємство має з'ясувати для себе, які саме із зовнішніх факторів найістотніше впливають на його діяльність, і ретельно досліджувати цей вплив.

Отже, сучасні конкурентоздатні організації повністю залежать від навколишнього світу, зовнішнього середовища, різноманітних ресурсів, споживчої поведінки, економічного клімату, впливу державних установ, конкуренції,

соціального середовища, рівня інноваційного розвитку. Саме ці фактори які дуже пов'язані між собою системно впливають на все, що відбувається навколо та всередині організації.

Список використаних джерел:

1. Гершун А. М. Анализ внешней среды бизнеса [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.cfin.com/management/strategy/plan/t_e_m_p_l_e_s.shtml
2. Кіпа Д. В. Визначення впливу зовнішнього середовища на формування конкурентної стратегії підприємства / Д. В. Кіпа // Бізнес Інформ. – 2014. – № 9. – С. 322–329.
3. Стратегічне управління : навч. посіб. / [Дикань В. Л., Зубенко В. О., Маковоз О. В. та ін.]. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 272 с.

Фортуна А. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СУЧАСНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ

ЙМОВІРНОСТІ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА

Банкрутство – це визнаний у судовому порядку фінансовий стан суб'єкта господарювання, за якого він не здатен виконати свої зобов'язання у визначений термін у зв'язку зі значним їх перевищенням над активами [1]. Методичне забезпечення ймовірності настання банкрутства можна розділити на два підходи: державний та науковий [2].

Державний підхід ґрунтується на використанні «Методики проведення поглибленого аналізу фінансово-господарського стану неплатоспроможних підприємств та організацій» та «Методичних рекомендацій щодо виявлення ознак неплатоспроможності підприємства та ознак дій із приховування банкрутства, фіктивного банкрутства чи доведення до банкрутства». Особливу увагу в цих методиках приділено розрахунку не лише загальних показників оцінювання фінансового стану, а коефіцієнтів, що дають змогу визначити схильність підприємства до погіршення фінансового стану або у цілому до проявів банкрутства [3].

Науковий підхід ґрунтується на авторських методиках (комерційних), які є комерційною таємницею їх власників та базових методиках (загальновідомих), які широко висвітлюються у спеціальній літературі, використовуються в науково-дослідній роботі. Авторські методики, здебільшого, розробляються для практичного використання на вибір і за потреби фінансовими аналітиками, менеджерами, спеціалістами з антикризового управління. Базові методики (загальновідомі)

поділяються на два підходи. Перший базується на фінансових даних і оперування деякими коефіцієнтами, а саме: Z-коефіцієнтом Альтмана, коефіцієнтом Таффлера та ін., а також умінням «читати баланс». Другий підхід виходить із даних щодо збанкрутілих підприємств та порівняння їх із відповідними даними свого підприємства.

Одним із найбільш важливих інструментів діагностики ймовірності банкрутства підприємства у світовій практиці є дискримінантний аналіз, суть якого полягає у тім, що за допомогою використання математичних методів будують функцію та розраховують інтегральний показник, за допомогою якого можна зробити висновок щодо ймовірності банкрутства суб'єкта господарювання.

Проаналізовано та наведено на рис. 1 порівняльну характеристику найбільш поширених дискримінантних моделей прогнозування банкрутства підприємства.

Назва	Ймовірність банкрутства, значення Z
Двофакторна модель Альтмана	$Z > 0$ – висока; $Z < 0$ – низька
П'ятифакторна модель Альтмана	$Z < 1,8$ – дуже висока; $1,81 < Z < 2,6$ – висока; $2,61 < Z < 2,9$ – ймовірна; $2,91 < Z < 3,0$ і вище – дуже низька
Модель Спрінгейта	$Z < 0,862$ – висока; $Z > 2,45$ – мінімальна
Модель Ліса	$Z < 0,037$ – висока; $Z > 0,037$ – низька
Модель Р. Таффлера і Г. Тішоу	$Z > 0,2$ – низька; $Z < 0,2$ – висока
Модель Бєлікова- Давидової	$Z < 0$ – максимальна; $0 < Z < 0,18$ – висока; $0,18 < Z < 0,32$ – середня; $0,32 < Z < 0,42$ – низька; $Z > 0,42$ – мінімальна
Модель Терещенка	$Z > 2$ – не загрожує банкрутство; $1 < Z < 2$ – фінансова рівновага порушена, у разі переходу на антикризове управління банкрутство не загрожує; $0 < Z < 1$ – загроза банкрутства, якщо не будуть проведені санаційні заходи; $Z < 0$ – підприємство є напівбанкрутом

Рис. 1. Дискримінантні моделі прогнозування і визначення ймовірності банкрутства підприємства

Зарубіжні дискримінантні моделі, як правило, позиціонуються як універсальні. Вони не містять чітких рекомендацій щодо того, для яких підприємств

їх можна застосовувати найбільш ефективно, а для яких узагалі не слід. Аналіз цих моделей свідчить про те, що вони спрямовані, насамперед, на прогнозування банкрутства великих і середніх підприємств, тому точність прогнозу щодо підприємств малого бізнесу є щонайменше під сумнівом.

Деякі методики взагалі неможливо застосовувати для аналізу фінансового стану малих підприємств. Такі моделі спираються на показники, які або не відображаються у звітності малого підприємства (наприклад, Cash-flow), або не є характерними для малого підприємства (наприклад, ринковий курс акцій). Виділити одну з моделей як ту, що дає найточніший прогноз, складно. Однак модель О. О. Терещенка є найбільш оптимальною для застосування українськими підприємствами, оскільки була створена на основі аналізу діяльності саме вітчизняних підприємств. Незважаючи на те що всі моделі мають певні переваги та недоліки, їх можна й потрібно застосовувати комплексно й завчасно (навіть якщо підприємство функціонує добре й є рентабельним), завдяки цьому можна попередити проблеми й за відповідного менеджменту уникнути їх [6].

Список використаних джерел:

1. Похожа Н. В. Проблемні аспекти формування та використання фінансових ресурсів підприємства в умовах рецесії України [Електронний ресурс] / Н. В. Похожа. – Режим доступу: [www.irbis-nbuv.gov.ua/.cgiirbis_64.exe](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/./cgiirbis_64.exe)
2. Костіна О. М., Майборода О. Є. Методи та моделі діагностики кризового стану підприємства. Вісник Сумського державного університету. Серія «Економіка». – 2012. – № 4. – С. 91–97.
3. Повстенюк Н. Г. Методи діагностики банкрутства підприємств у сучасних умовах. Економіка і регіон [Електронний ресурс] / Н. Г. Повстенюк. – 2015. – № 1. – С. 25–31. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig_2015_1_6.
4. Тімар І. В. Особливості формування системи ризик менеджменту на підприємствах будівельної галузі / І. В. Тімар, А. В. Коваленко // Науковий вісник НГУ, тематичний–Дніпропетровськ, 2011. – С.104–106.
5. Тімар І. В. Ризик менеджмент в антикризовому управлінні підприємством будівельної галузі / І. В. Тімар // Мировая экономика XX века: современные тенденции и перспективы развития: матеріали V Міжнародн. наук.-практ. конфер. – Львів, 18–19 листопада 2011р. – Львів: Львівська економічна фундація, 2011. – С. 71–73.
6. Янковець Т. М., Чернюк Ю. В. Порівняння сучасних моделей діагностики ймовірності банкрутства підприємства: закордонний та вітчизняний досвід. Інвестиції: практика та досвід. – 2016. – № 20. – С. 58–62.
7. Гринько Т. В. Особливості антикризового управління підприємством в сучасних умовах / Т. В. Гринько // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». – Дніпропетровськ: Біла К.О., 2014. – №10/1. – Вип. 8 (2). – Т. 22. – С. 117–122.

Хамза Зерігат А., д. е. н. Гринько Т. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

Одним з основних елементів, на якому ґрунтується конкурентна боротьба, є конкурентоспроможність. Конкурентоспроможність – це комплексна характеристика здатності суб'єкта господарювання ефективно конкурувати на ринку за умови зростання конкурентного потенціалу [1]. Конкурентоспроможність виступає економічною категорією, яка зумовлює спроможність суб'єкта господарської діяльності впливати на ринкову ситуацію у власних інтересах та здатність виробляти продукцію, яка б задовольнила потреби споживача за умови невеликого рівня витрат [2].

Ключовими особливостями конкурентоспроможності підприємства як економічної категорії є:

- порівняльний характер (відносна оцінка);
- короткострокові та довгострокові складові;
- залежність від конкурентоспроможності товару;
- залежність від ефективності функціонування підприємства.

На думку закордонних експертів, сутність конкурентоспроможності підприємства виражається через багаторівневу ієрархію факторів [1]. Верхній рівень – це частка ринку, яка безумовно залежить від досягнутої конкурентоспроможності продукції. Другий рівень встановлює її потенційну конкурентоспроможність. Третій і четвертий – якість та ефективність управління, а п'ятий рівень характеризує економічні результати діяльності підприємства.

На думку вченого [2] до факторів зовнішнього середовища відносять:

- рівень державного регулювання та розвитку економіки країни (система оподаткування, кредитно-фінансова та банківська система, система зовнішньоекономічних зв'язків країни);
- система комунікацій;
- фактори, які визначають споживання продукції (ємність ринку, вимоги споживачів до якості продукції).

Фактори внутрішнього середовища підприємства характеризують наступні внутрішньовиробничі показники: технічний рівень виробництва; технологія; організація виробництва та управління; система формування та стимулювання попиту.

Фактори зовнішнього середовища поділяються на чинники прямого та опосередкованого впливу. До факторів прямого впливу відносяться державні, конкурентні, ринкові фактори. До факторів непрямого впливу належать стан економіки, соціальні, міжнародні та політичні фактори.

У внутрішньому середовищі рівень конкурентоспроможності підприємства визначається ключовими факторами – виробничий потенціал (організаційно-технічні, фінансово-економічні чинники та маркетинг) та інвестиційний потенціал (розмір власних джерел інвестування та можливість залучення додаткових фінансових ресурсів) [2]. Також варто зазначити, що рівень конкурентоспроможності залежить від взаємодії п'яти конкурентних сил, якими виступають: постачальники сировини, потенційні нові конкуренти, товари-субститути, покупці продукції та специфіка галузі [3].

П'ятифакторна модель конкурентних сил дає можливість виявити сильні та слабкі сторони підприємства, проаналізувати, в яких областях стратегічні зміни матимуть максимальний позитивний ефект та виявити області, в яких галузеві тенденції здійснюють найбільший вплив на потенціальні можливості компанії або загрози. Розуміння цих базових факторів дозволяє визначити можливі напрямки диференціації. Конкурентоспроможність підприємства є одним із основних критеріїв оцінки ефективності його діяльності. Це його здатність забезпечувати вищу ефективність виробництва у порівнянні з конкурентами в довгостроковій перспективі. Очевидно, що конкурентоспроможність є результатом діяльності усіх підрозділів підприємства в усіх напрямках виробництва та його обслуговування.

Таким чином, на основі вищенаведеного можна зробити висновок, що для досягнення бажаного рівня конкурентоспроможності необхідним є формування та реалізація конкурентної стратегії підприємства. Варто зазначити, що нові підходи до управління конкурентоспроможністю повинні ґрунтуватися на баченні майбутнього підприємства та узгоджуватися з його цілями. Запорукою успішного функціонування підприємства є формування стратегії його розвитку. Саме від того, наскільки правильною та доцільно обраною є стратегія, залежить високоефективна господарська діяльність та конкурентоспроможність підприємства.

Список використаних джерел:

1. Грецький Р. Л. Теоретичні підходи до визначення природи і сутності конкуренції / Р. Л. Грецький // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 12. – С. 35–38.
2. Должанський І. З. Конкурентоспроможність підприємства: навч. посібник / І. З. Должанський, Т. О. Загорна. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 384 с.
3. Портер М. Е. Конкуренція: учеб. пособ. / пер. с англ. под ред. Я. В. Заблоцкого / М. Е. Портер. – М.: ИД «Вильямс», 2000. – 495 с.

4. Гринько Т. В. Управління формуванням конкурентних переваг підприємств готельного бізнесу / Т. В. Гринько, Д. О. Михайлова // Science and society: Collection of scientific articles. – Edizioni Magi, Roma, Italy, 2017. – P. 150–159.
5. Тимар И. В. Конкурентоспособность горнодобывающих предприятий железорудной промышленности Украины и пути ее повышения / И. В. Тимар // Материалы международной научно-практической конференции «Проблемы устойчивости социально-экономического развития в условиях глобализации». – 8–9 апреля 2015 года. – Душанбе, 2015. – С. 314–316.

Черненко І. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: ОЦІНКА ТА ОГЛЯД

Оборотний капітал (далі – ОК), управління та формування відповідної його системи є важливим елементом забезпечення ефективної діяльності будь-якого підприємства. Як відомо, вітчизняне законодавство надає кожному підприємству самостійно планувати та здійснювати діяльність, а тому підприємства можуть самостійно обирати ті чи інші методи управління, в тому числі й оборотним капіталом, а відтак і здійснювати контроль за найбільш раціональним і використанням оборотного капіталу.

Зараз у господарській практиці поширеними є різні методи, які застосовуються для управління ОК. Серед них – коефіцієнтний метод, який дозволяє розрахувати ряд показників, що характеризують стан ОК в цілому або його окремих складових, стан джерел його формування, якість та ефективність використання. Інформаційною основою цього методу є дані офіційної звітності підприємства, управлінські дані, поточна інформація. Так у складі цих показників виділяють: коефіцієнт обертання, тривалість одного обороту, коефіцієнт завантаження, рентабельність оборотних коштів, абсолютне вивільнення оборотного капіталу, відносне вивільнення оборотного капіталу тощо.

Також необхідно відзначити, що в теорії та практиці управління ОК підприємств окремої уваги заслуговує дослідження наявних методів нормування. Даний метод передбачає розробку норм і нормативів ОК підприємства, розрахунок яких проводиться за окремими видами матеріалів, сировини, напівфабрикатів, інших видів товарно-матеріальних цінностей та за окремими видами витрат за кожним з видів оборотних коштів підприємства. Такий перелік залежить від особливостей господарської діяльності підприємства, оскільки склад і структура оборотних активів такого підприємства залежить від типу виробництва, складу

витрат на виробництво продукції, особливостей їх матеріально-технічного постачання тощо. Необхідно зазначити, що не зважаючи на те, що даний метод є найбільш трудомістким, водночас він є найбільш точним. Саме через його складність і деталізованість елементного складу ОК підприємства нормування здійснюється не всіма підприємствами або ж здійснюється нерегулярно. Також необхідно відзначити, що даний метод можна застосувати лише до частини оборотного капіталу, тобто до оборотних виробничих фондів, частка яких для промислового підприємства знаходиться в межах 60–80%. Але в сучасних умовах, застосування цього методу не поширене, оскільки перевищення фактичної наявності оборотних коштів над нормативним значення зустрічається доволі рідко.

Іншим альтернативним методом управління ОК є метод ABC, який передбачає поділ всієї номенклатури запасів на три категорії. Так до групи А належать запаси, які є найбільш цінними з огляду їх вартості, але в натуральному вираженні вони використовуються в незначних об'ємах, група В – це запаси середньої вартості та середньої кількості їх використання у виробництві, група С – це запаси незначного грошового вираження. При застосуванні цього методу найбільша увага приділяється запасам групи А, а в меншій мірі – запасам групи В та групи С.

На практиці для оптимізації запасів поряд з методом ABC застосовують метод XYZ, який передбачає поділ запасів на три групи в залежності від рівномірності їх використання.

Також для управління ОК застосовують оптимізаційні методи, при цьому оптимізація його структури базується на оптимізації розміру кожної складової ОК.

Процес оптимізації структури ОК підприємства передбачає:

- аналіз власних та запозичених оборотних коштів підприємства, планування їх співвідношення;
- розрахунок потреби підприємства в запозичених джерелах фінансування оборотного капіталу;
- розрахунок потреби окремих складових оборотного капіталу, їх планування.

Так у теорії оптимізації оборотного капіталу підприємства застосовують моделі оптимізації для виробничих запасів (для цього застосовується модель Уілсона) та грошових коштів підприємства (для цього застосовується модель Міллера-Орра, модель Баумоля). Безперечно наведені методи є ідеалістичними методами, але їх застосування є доцільним.

Отже, управління ОК суттєво впливає на діяльність підприємства в цілому, від них залежить фінансовий стан підприємства, його кредитоспроможність, інвестиційна привабливість тощо.

Список використаних джерел:

1. Баранова В. Г. Теоретичні засади управління оборотним капіталом / В. Г. Баранова, С. М. Гоцуляк // Вісник соціально-економічних досліджень. – О. : ОДЕУ, 2008. – С. 32–36.
2. Бондаренко О. С. Методологічні основи управління оборотними активами підприємств / О. С. Бондаренко // Інвестиції. – 2008. – №4. – С. 40–44.
3. Кодацький В. П. Шляхи ефективного управління оборотними активами промислових підприємств / В. П. Кодацький // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №4. – С. 150–163.
4. Кошевий М. М. Особливості впровадження логістичного підходу в управління підприємством / М. М. Кошевий // Сучасні трансформації організаційно-економічного механізму менеджменту та логістики суб'єктів підприємництва в системі економічної безпеки України: колективна монографія. – Дніпро: Біла К. О., 2017. – С. 41–49.

Д. е. н. Шерстенников Ю. В., Тараканова Ж. І.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**РОЗРАХУНКИ ЧАСУ ПОГАШЕННЯ
КРЕДИТНОЇ ЗАБОРГОВАНOSTІ**

Важливим фактором розвитку малого підприємства (МП) є інвестиції. Джерелом інвестицій може бути як власний прибуток підприємства, так і зовнішня фінансова підтримка. Якщо підприємство залучає зовнішній кредит для збільшення виробничих потужностей, то воно повинне мати програму погашення кредитної заборгованості. Для складання обґрунтованої програми фінансової діяльності підприємства, необхідно використовувати методи економіко-математичного моделювання, які дозволяють зробити достовірний прогноз розвитку підприємства.

У роботах [1–3] детально досліджується аналітична структура отриманих розв'язків. У справжній роботі автор ставить завдання виконати кількісний аналіз стосовно конкретних параметрів МП і застосувати методи економіко-математичного моделювання до чисельного дослідження динаміки МП.

Метою даної роботи було виконати розрахунки мінімального часу погашення кредитної заборгованості малим підприємством, що залучають зовнішній кредит. Ставилося завдання – виразити мінімальний час погашення кредитної заборгованості через основні параметри підприємства. Розрахунки виконувалися для різних значень фондів віддачі. Дана проблема є особливо актуальною для МП, оскільки МП зазвичай використовують банківський кредит, і для зниження виплат по кредиту необхідно мінімізувати час погашення кредитної заборгованості.

Перед малим підприємством ставиться наступне завдання. Для збереження конкурентоспроможності необхідно залучити зовнішній кредит для розвитку

основних виробничих фондів. При цьому потрібно виробити таку фінансову політику, щоб погашення кредитної заборгованості зробити в найкоротший термін.

Будемо розглядати наступну модель МП [1]. Вважаємо, що МП може розширюватися за рахунок, як внутрішніх джерел (прибутки), так і зовнішньої фінансової підтримки. Основні виробничі фонди – це єдиний фактор, що визначає випуск продукції. Виробнича діяльність описується однофакторною виробничою функцією, а темпи розвитку підприємства визначаються динамікою розвитку основних виробничих фондів.

На рис. 1 представлені результати розрахунків часу T виплати кредитної заборгованості залежно від ξ (частки реінвестицій у чистому прибутку) при значенні фондовіддачі $f = 0,08$; q – коефіцієнт амортизації. При інших значеннях f характер залежності T від ξ не зміниться. З рис. видно, що при збільшенні ξ час T монотонно зростає. Це означає, що мінімальне значення T буде отримано при $\xi = 0$, тобто коли всі вільні кошти підприємство направляє на погашення заборгованості та не придбає нових виробничих фондів. Мінімальне значення T перебуває в результаті граничного переходу.

З рис. 2 видно, що мінімальний час виплати кредиту зменшується зі збільшенням фондовіддачі.

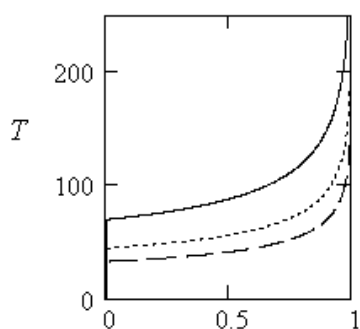


Рис. 1. Залежність T від ξ :
суцільна лінія – $q = 0,03$; кратковолниста
лінія – $q = 0,015$; пунктирна лінія – $q = 0,01$.

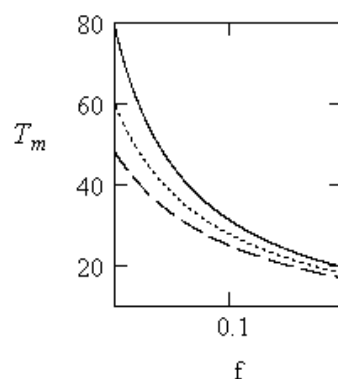


Рис. 2. Залежність T_m від f : су-
цільна лінія – $q = 0,02$; кратковолниста лінія –
 $q = 0,015$; пунктирна лінія – $q = 0,01$

Висновки: економіко-математична модель, що дозволяє розраховувати динаміку розвитку малого підприємства, застосовна до аналізу часу виплати кредитної заборгованості; виконані розрахунки дозволяють зв'язати час погашення кредиту з основними параметрами проведення (наприклад, з фондовіддачею).

Список використаних джерел:

1. Егорова Н. Е., Хачатрян С. Р. Динамічні моделі розвитку малих підприємств, що використовують кредитно-інвестиційні ресурси. / Препринт # WP/2011/118. М.: ЦЭМИ РАН, 2011.
2. Егорова Н. Е., Біленький В. З., Хачатрян С. Р. Моделювання динаміки розвитку малих підприємств із урахуванням інвестиційного фактору. / Препринт # WP/2013/157. – М.: ЦЭМИРЛН, 2013.

Шкарупа А. К.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**АНАЛІЗ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ
ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ**

Інновації є основою для швидкого та стабільного соціально-економічного розвитку сучасної економіки, оскільки вони забезпечують його належний технологічний та конкурентний рівень завдяки виробництву та застосуванню ідеї, що володіють науковою та ринковою новизною. Поточне ринкове середовище вимагає регулярної активізації інноваційної діяльності як одного з найбільш продуктивного способу підвищити конкурентоспроможність країни та її подальший розвиток [1, с. 81]. Послідовно мотивація стратегічного напрямку розвитку України, де ключова роль надається інновації – це успіх високорозвинутих країн завдяки практичній реалізації інноваційних технологій моделі розвитку.

Ситуація, яка виникла в останні роки в Україні, проведені економічні реформи, недосконала податкова система, негативний вплив державного регулювання на діяльність підприємств.

В даний час поточний спад виробництва в українській промисловості демонструє необхідність стимулювати структурні зміни, заклавши основи нової національної моделі економічного розвитку, що буде збігатися з особливостями конкурентних викликів посткризового світу.

Інноваційний розвиток української промисловості характеризувався нестабільністю протягом 2008–2018 рр. За даними Державної служби статистики України у 2013 році кількість підприємств, що займалися інноваційною діяльністю сягала 1715 одиниць (16,8% загальної кількості підприємств), що на 253 одиниці більш ніж у 2010 році, у 2012 р. – 1758, або 17,4% [1, с. 163].

Світова фінансово-економічна криза 2008–2009 років завдала руйнівного впливу на стан інновацій сфери та в цей період індикатори інноваційної діяльності

українських промислових підприємств, в основному малу деградаційну динаміку [3, с. 124].

Згідно з останнім звітом Всесвітнього економічного форуму про глобальну конкурентоспроможність у період 2012–2013 рр. Україна зайняла 73 місце у порівнянні з 82 у 2011–2012 роках серед 144 країн. Належне до економічних та політичних труднощів, Україна втратила 16 позицій у 2009–2010 роках.

Але стан економіки поліпшився в 2011–2012 роках, що дозволило країні перейти на 7 позицію у рейтингу. І відповідно, доповідь Всесвітнього економічного форуму про глобальну конкурентоспроможність в 2012–2013 роках Україна перемістилась на ще 9 позицій, продовжуючи демонструвати свої основні конкурентні переваги – освіта і ємність ринку. Україна займає 71 місце за рейтингом з підіндексами «Інновації».

Активізація інноваційної діяльності промислових підприємств сприятиме реалізації науково-технічного потенціалу, що показано в [4, с. 298]:

- підвищенні конкурентоспроможності продукції, що виробляється промисловістю підприємств, шляхом використання нових або значно вдосконалених виробничих методів, пов'язаних із використанням нових технологій, зокрема енергозбереження, поліпшення виробничого обладнання;
- відкритті нових ринків та отриманні нових позицій для промислового виробництва та збільшення продаж через впровадження нових методів продажу та просування товарів;
- покращенні фінансових результатів діяльності промислових підприємств шляхом збільшення надходжень від продаж нових продуктів або значно покращених продуктів за їх якістю або способом використання;
- сприянні оновленню та повному використанню виробничих потужностей та технологічної бази державного промислового комплексу, який оптимізує виробничі процеси, прискорить технологічну модернізацію промисловості та забезпечити розвиток галузевої реструктуризації промислового сектору України.

Отже, ключова інтегративна роль у формуванні інноваційного потенціалу української промисловості належить державі, яка повинна використовувати системні економічні інструменти державного впливу, які відповідають стратегії економічної політики. Стратегічна необхідність збереження та підвищення інноваційного потенціалу вітчизняної промисловості диктує доцільність введення заходів для інноваційного розвитку галузей на основі їх характеристик та необхідності стимулювати перебудову галузі [5, с. 17].

Список використаних джерел:

1. Grynko T. Organisational and economic mechanism of business entities' innovative development management / T. Grynko, T. Gviniashvili // Economic annals-XXI, 2017. – №165 (5-6). – P. 80–83.
2. Статистичний збірник «Наукова та інноваційна діяльність в Україні» // відповідальний за випуск О. О. Кармазіна. – К.: Держстат, 2014. – 314 с.
3. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / под ред. Б. З. Мильнера. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 624 с.
4. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2013 році: Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. – К.: НІСД, 2013. – 576 с.
5. Собкевич О. В. Розвиток промислового потенціалу України в процесі післякризового відновлення / О. В. Собкевич, А. І. Сухоруков, В. Г. Савенко [та ін.]; за заг. ред. Я. А. Жаліла. – К.: НІСД, 2010. – 48 с.
6. Колісник В. О. Перспективи розвитку інвестиційної діяльності в Україні/ В.О. Колісник, І. В. Тімар // Матеріали XIII міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих вчених «Наукові дослідження у Східній Європі». Т. 1. – Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2017. – С. 117–120.
7. Гринько Т. В. Теоретико-методологические основы адаптивного инновационного развития / Т. В. Гринько// Экономика промышленности. Институт экономики промышленности НАН Украины. – 2011. – №2-3 (54-55).

Шкарупа А. К.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ТА УПРАВЛІННЯ
ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ**

Головним чином, соціально-економічний розвиток може бути направлений на градацію соціальних, політичних норм та технологій, що використовуються в роботі з метою підвищення добробуту зацікавлених сторін. Така політика допомагає країнам та компаніям розвивати стиль життя зацікавлених сторін. Вони мають можливість освітньої підтримки, розвитку доходів, підвищення кваліфікації працівників та створення більш реальної зайнятості. Такі модулі розвитку поділяються на два різних соціально-економічних сегменти.

Економічний розвиток означає зростання економічного процвітання країни або районів. Жителі таких країн, як США, Велика Британія, Китай, Індія, Австралія та багато інших розвинених і країн, що розвиваються розглядають економічне зростання як одну з основних обов'язків. Фінансовий ріст та паритет купівельної спроможності розглядаються як основні показники економічного розвитку. Країни використовують такі параметри, як валовий внутрішній продукт, реальний національний дохід і дохід на душу населення, щоб судити про економічні можливості цих народів. Економічний розвиток означає поглиблення можливостей країни.

Такий процес розвитку використовується націями з метою поліпшення економічного, політичного та соціального блага резидентів та інших залучених народів.

Валовий внутрішній продукт (ВВП) є показником контрастності національного доходу та виробничих витрат у межах однієї конкретної компанії. Такий індекс в основному є популярним показником економіки країни. ВВП в основному відображає загальну вартість товарів та послуг у межах країни на рік. Валовий внутрішній дохід подібний до ВВП відповідно до їх функціональності.

Національний дохід – це загальний дохід, який отримують резиденти будь-якої конкретної компанії. Генерація доходів охоплює праці та капітальні вкладення, що здійснюються всередині країни. Загальний дохід включає заробітну плату працівників, прибуток від місцевих компаній, проценти боргу та інвестиції, орендні ставки національних позицій та пенсійні виплати. В основному національний дохід країни контрастується на один рік чи шість місяців.

Доходи на душу населення: у цьому розрахунку індексу весь національний дохід ділиться на населення країни. Така статистика буде допомагати фірмам та урядам в плані розробки цінових стратегій та маркетингового каналу відповідно до купівельної спроможності. Цей індекс окреслює одержання доходу окремих осіб або на душу населення.

Отже, соціально-економічний розвиток та управління людськими ресурсами тісно пов'язані. Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) та залучення працівників є основними стратегіями соціально-економічного розвитку фірм. Головним чином менеджери з персоналу несуть відповідальність за підвищення мотивації та добробуту працівників або зацікавлених сторін фірм. Ієрархія моделей потреб Маслоу використовується як ключові фактори, що стимулюють працівників працювати краще. Стратегія соціального-економічного розвитку є одним з основних аспектів управління людськими ресурсами. Керівництво повинно визначити сфери розвитку та скласти належні плани для мотивації працівників, що опосередковано веде до підвищення продуктивності та соціальної відповідальності. Стратегія соціально-економічного розвитку передбачає створення робочих місць з тим, щоб рівень зайнятості зростав разом із особистими економічними умовами. Відтепер розвиток людських ресурсів збагатить національний рівень ВВП в країнах, що розвиваються.

Список використаних джерел:

1. Барановська Т. І. Управління кадровим потенціалом промислових підприємств / Т. І. Барановська // Науковий вісник НАУ. – 2003. – № 7–8. – С. 50–52.

2. Бісвас П. Ч. Управління персоналом на іноземних підприємства в Україні / П. Ч. Бісвас // Маркетинг в Україні. – 2008. – № 3. – С. 36–39.
3. Тянікова К. П. Соціально-економічна сутність кадрової політики підприємства / К. П. Тянікова, С. В. Березюк // Економічні проблеми розвитку аграрного виробництва в регіоні. – 2010. – Вип. 6. – С. 78–82.
4. Давидович І. Є. Управління витратами / І. Є. Давидович. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 320 с.
5. Галушко В. П. Сучасні методи навчання в системі підготовки керівних кадрів / В. П. Галушко, І. А. Міщенко // Міжнародний збірник наукових праць. – 2007. – № 1 (13). – С. 6–12.

Д. т. н. Яковенко О. Г., Келембет В. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

В економіці України фінансовий ринок має відчутні відмінності від фінансових ринків інших країн. Основною особливістю функціонування цього ринку є те, що домінуючу роль на ньому грають комерційні банки.

В цілому у кожному секторі економіки є деякі проблеми його розвитку, тому актуальність даної теми полягає в тому, що вона дозволяє розібратися з проблемою розвитку комерційних банків як складової фінансової банківської системи України та її економічного зростання.

В даний час в діяльності комерційних банків України існують серйозні проблеми. Це пов'язано з причинами фінансового неблагополуччя в банківській системі, яка залежить від загального стану економіки держави, а також від нестачі необхідного досвіду і підготовлених кадрів для роботи банків в умовах ринкових перетворень [1].

На офіційному сайті НБУ знайдено основні показники діяльності банків України за 2015–2017 роки, млн. грн. (табл. 1) [2].

Таблиця 1. Основні показники діяльності банків України за 2015-2017 роки, млн. грн.

Назва показника	Станом на			Темп росту, (2017 р./ 2015 р.) %
	01.01.2016	01.01.2017	01.01.2018	
Кількість діючих банків	117	93	82	70,09
з них: з іноземним капіталом	41	38	38	92,68
Активи	1 254 385	1 256 299	1 336 358	106,53
Готівкові кошти та банківські метали	34354	36513	44908	130,72
Капітал	103 713	123 784	163 597	157,74
Зобов'язання банків	1 150 672	1 132 515	1 172 761	101,92

За основними показниками даної таблиці проаналізовано діяльність комерційних банків України за 3 роки. Аналізуючи дані таблиці можна побачити, що за 2015–2017 роки кількість банківських установ має тенденцію до зменшення, відповідно кількість банків з частковим іноземним капіталом також зменшується, а зі 100% іноземним капіталом у 2017 році збільшилась на один банк. Помітним є скорочення не лише кількості банківських установ, але і їх структурних підрозділів.

При цьому з початку активи банківської системи України мали позитивну тенденцію до зростання, так за 2016 рік вони зросли на 1 914 млн грн відносно 2015 року та на 81 973 млн. грн. у 2017 році.

Капітал банків збільшився на 57,74 % у 2017 році порівняно з 2015 роком.

Вищевказаний аналіз призводить до висновку, що активи банків досить мінливі, так як збільшилися на 6% за 2015–2017 роки, тому вони вимагають граничної уваги, як з боку клієнтів банку, так і контролюючих і наглядових органів. Ймовірно, варто було б частіше проводити Національним банком України перевірки ведення фінансової діяльності і дотримання нормативних вимог, в тому числі особливого контролю за змінами простроченої заборгованості та залученням коштів фізичних осіб.

Для більш детального аналізу комерційних банків України на офіційному сайті НБУ знайдено 10 найбільший українських банків за загальними активами, які представлені у табл. 2 [2].

Таблиця 2. 10 найбільших українських банків за загальними активами

№	Назва банку	Усьогоактивів на 01.01.2018, (тис. грн)	Усьогоактивів на 01.01.2017, (тис.грн)	Приріст, %
1	ПриватБанк	259 061 473	220 017 621	▲17,74
2	Ощадбанк	234 241 045	210 099 278	▲11,49
3	Укрексімбанк	171 011 254	160 303 832	▲6,67
4	Райффайзен Аваль	72 108 061	55 999 735	▲28,76
5	Укргазбанк	69 274 260	53 681 058	▲29,04
6	Альфа-Банк	49 530 306	38 953 914	▲27,15
7	УкрСиббанк	46 576 672	45 367 425	▲2,66
8	ПУМБ	46 532 329	44 552 608	▲4,44
9	Сбербанк	42 363 126	48 355 811	▼-12,39
10	CreditAgricole	30 946 062	29 895 180	▲3,51
	Загалом (в усіхбанкахУкраїни)	1 336 357 747	1 242 851 194	▲7,52

Найбільший український «Приватбанк» продовжує відрив від інших учасників банківського ринку. Загальні активи банку за 12 місяців 2017 року збільшилися на 17,74%. Друге місце належить Ощадбанку з ростом на 11,49%, а третє Укрексімбанку зі збільшенням на 6,67%.

Дані банки, які знаходяться на перших трьох позиціях у списку найбільших українських банків за загальними активами станом на 1 січня 2018 року визначені Національний банком України як системно важливі. Це означає, що ці три банки мають особливий нагляд та регулювання з боку Держави для того, щоб зменшити ризики порушення їх фінансової стабільності.

Найбільший приріст банків України зміг показати Укргазбанк, де приріст складає 29,04% протягом 2017 року. А ось від'ємний приріст активів банку спостерігається в Сбербанку (-12,39 %).

Проаналізувавши основні показники діяльності комерційних банків можна зробити висновок, що для підвищення ефективності поточної діяльності комерційних банків необхідно: забезпечувати високу якість капіталу; продовжувати подальший розвиток систем управління ризиками з урахуванням міжнародної практики; вжити заходів щодо розвитку роботи, спрямованої на формування баз даних, необхідних для оцінки ризиків з використанням математичної статистично і теорії ймовірності; забезпечити комплексні підходи до управління ризиками, враховуючи їх взаємозв'язок і взаємовплив; посилити увагу до питань достовірності обліку і звітності, в тому числі консолідованої; впровадити в практику розробку планів заходів та дій, що забезпечують безперервність діяльності банків в непередбачених ситуаціях [3].

Раннє попередження НБУ коливань, висування вимог до пояснення від керівництва таких банків і чіткого виконання заходів щодо недопущення подібних коливань, дозволить уберегти банківську систему України від банкрутства великих учасників ринку і не допустить підриву банківського іміджу.

В даний час банківська система повинна вирішувати не тільки свої «внутрішні» проблеми, але і сприяти реформуванню економіки в цілому.

Список використаних джерел:

1. Гриньова В. М. Проблеми та перспективи структурної перебудови банківської системи України / В. М. Гриньова, О. М. Колодізев // Фінанси України. – 2006. – № 1. – С. 94–101.
2. Показники банківської системи Національного Банку України URL: https://bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=65833&cat_id=44578 (дата звернення 01.04.2018)
3. Аванесова І. А. Інструментарій регулювання кредитної діяльності комерційного банку / І. А. Аванесова // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. – 2004. – Т. 9. – С. 316–329.

Якунін О. П.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОБОРОТНИХ КОШТІВ ПІДПРИЄМСТВА

Платоспроможність, ліквідність та фінансовий стан компанії залежить в значній мірі від господарської діяльності, оптимізації використання оборотного капіталу, його розміру і структури. Це пов'язано з тим, що оборотний капітал є найбільш ліквідним активом компанії. Його значення має бути достатнім, щоб забезпечити ритмічне і стабільне функціонування організації.

Використання оборотного капіталу для підприємств повинно бути на рівні, який зводить до мінімуму час і максимізує швидкість обертання оборотного капіталу і перетворює його в реальні гроші для додаткового фінансування і придбання нового капіталу. Фінансові потреби пропорційні коливанням швидкості оборотності активів.

Що нижча оборотність оборотного капіталу, тим більша потреба в додаткових джерелах фінансування, оскільки організація не має коштів для збереження господарської діяльності. Тому, співвідношення оборотного капіталу тісно пов'язане з платоспроможністю та плинністю структури балансу підприємства.

Як показано в табл. 1, ефективність використання оборотних коштів може бути збільшена за рахунок впливу на продукцію, що вироблена, системи планування та організації виробництва. Існують значні резерви в плані організації виробництва і праці. Також важливо використовувати правильні економічні стимули. Є три основних напрямки виробництва, що спрямовані мінімізувати матеріальні витрати: поліпшення дизайну продукту, скорочення часу обробки (за рахунок використання нових технологій) і усунення браку, що у підсумку має призвести до скорочення використання матеріалів.

На стадії реалізації, доцільно звернути увагу на участь кінцевої продукції в загальному обсязі короткострокових оборотних активів. Практика показує, що велика частка готової продукції на складі характерна неплатоспроможним компаніям (до 60% всіх активів). Варто докласти зусиль, щоб скоротити це співвідношення з точки зору прибутковості.

Керівникам організації з метою підвищення ефективності їх роботи слід організувати виконання моніторингу з дотриманням норм та динаміки реальних витрат і робочого часу обороту капіталу. Справа в тому, що в багатьох випадках витрати на матеріали становлять значну частину загальних витрат виробництва, що, у свою чергу, робить істотний вплив на прибуток.

Таблиця 1. Резерви зростання ефективності застосування оборотних коштів підприємства

Резерви	Об'єкт впливу	Досягнуто
Зменшення матеріаломісткості продукції	Вироблена продукція	Зменшується потреба в продуктах, сировині, компонентах і знижується частка виробничих запасів
Зменшення тривалості виробничого циклу	Виробничо-технічний рівень виробництва	Зменшення частки оборотних коштів у безперервній роботі
Вдосконалення порядку планування та формування оборотних коштів	Техніко-організаційний рівень виробництва	Скорочення нормативу оборотних коштів у виробничих запасах
Автоматизація та механізація робіт, пов'язаних зі зберіганням і навантажувальними розвантажувальними роботами	Техніко-організаційний рівень виробництва	Скорочення нормативів виробничих запасів і готової продукції на складі
Модернізація системи збуту продукції	Система маркетингу	Скорочення нормативів готової продукції
Застосування оптимальних методів матеріальних затрат	Організація і технологія виробництва	Зменшення потреби в матеріалах і сировині

Тепер розглянемо етапи оптимізації оборотного капіталу:

1. Ефективне управління грошовими засобами, які є в розпорядженні підприємства.

2. Контролювати наявність дебіторської заборгованості, підвищення якої призводить до витікання власного капіталу, що показує збільшення можливих доходів і збільшення ліквідності.

3. Нормування товарів та виробничих запасів. Оскільки всі робочі запаси капіталу є найбільш неліквідними, його надлишок призводить до зниження ліквідності і зниження платоспроможності компанії.

4. Утримувати рівень кредиторської заборгованості. Постійно зростаюча кредиторська заборгованість, знижує платоспроможність компанії.

Усі зазначені заходи можуть бути використанні задля підвищення ефективності використання оборотних коштів будь-якого підприємства.

Список використаних джерел:

1. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия / под ред. А. И. Любушина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 312 с.
2. Стоянова Е. С. Управление оборотным капиталом / Е. С. Стоянова, Е. В. Быков. – М.: Перспектива, 2010. – 156 с.
3. Кошевий М. М. Управління ефективністю діяльності сільськогосподарських підприємств на засадах системного підходу / М. М. Кошевий, К. А. Лимаренко // Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова, 2018. – Т. 23. – Вип. 5 (70). – С. 100–105.

ЗМІСТ

<i>Bondarevskaya K. V., Bogomolova J. A.</i> The Features of the Motivation Function's Dividing Between HR- and Line Manager	3
<i>Krupskiy O. P., Shavliuk S. E.</i> Shadow Economy. Causes of the Shadow Business in Ukraine.....	5
<i>Ramanauskas Julius</i> Development of Industrial and Logistic Enterprises in Agrobusiness of Ukraine.....	7
<i>Sergeo Velesco</i> Theoretical Principles of Development of Innovative Potential of the Enterprise.....	9
<i>Zimina K. O., Krupskiy O. P.</i> Entrepreneurship in Ukraine: Problems and Prospects	11
<i>Біла Г. С.</i> Теоретичні засади соціально-економічної ефективності функціонування підприємства.....	13
<i>Галушко В. А.</i> Ефективність діяльності підприємства та сучасні методи її оцінки.....	16
<i>Гинда О. М., Гинда С. М., Вишневський М.</i> Вплив управління процесами розвитку людського потенціалу на економіку України.....	18
<i>Головко Д. Д.</i> Наукові підходи до оцінювання ефективності підприємницької діяльності	22
<i>Дмитрук О. А.</i> Особливості управління матеріальними ресурсами на підприємствах ювелірної галузі	25
<i>Дудніченко А. В.</i> Чинники підвищення ефективності діяльності підприємства	27
<i>Дяченко А. О., Марченко А. О.</i> Ноосферна економіка – економіка майбутнього	30
<i>Єгорова О. Р.</i> Шляхи підвищення ефективності використання виробничої потужності на підприємстві.....	32
<i>Завгородня А. О.</i> Діджиталізація діяльності вітчизняних підприємств	35
<i>Іотова К. О., Гринько Т. В.</i> Наукові підходи до формування міжнародної маркетингової стратегії підприємства.....	38
<i>Карапетян А. А.</i> Системний підхід до управління економічними ресурсами підприємства...	41
<i>Каціна К. С.</i> Впровадження інноваційних технологій для забезпечення конкурентоспроможності підприємств.....	44
<i>Каціна К. С., Гринько Т. В.</i> Стратегічне планування як інструмент підвищення ефективності діяльності підприємства	46
<i>Каціна К. С., Литвиненко В. О.</i> Соціальна місія як основа сталого розвитку підприємства..	49
<i>Козік В. А.</i> Необхідність удосконалення кадрової політики вітчизняних підприємств у сучасних умовах	51
<i>Козік В. А.</i> Проблеми інтеграції українських підприємств до європейських ринків	54
<i>Колосова К. А.</i> Економічний стан сучасного підприємства: підтримка стійкості в умовах нестійкого середовища	56
<i>Корса І. А.</i> Цифрова економіка – економіка XXI століття	59
<i>Красна О. В.</i> Механізм підвищення ефективності організації виробничих систем	61
<i>Куценко В. Й.</i> Криза економічної безпеки – морально-етична криза.....	64
<i>Кучеренко С. К.</i> Проблеми балансування ринку послуг ЖКГ в існуючих умовах ціноутворення в газопостачанні.....	66
<i>Залата В. В.</i> Жіноче підприємництво в Україні	70
<i>Литвиненко В. О.</i> Принципові положення організації системи корпоративного контролю на підприємствах	72
<i>Литвиненко В. О.</i> Управління змінами на підприємствах в сучасних умовах господарювання.....	74
<i>Мирошниченко О. Ю.</i> Аграрна криза України	77
<i>Олешко Д. В., Петьков В. Л.</i> Економічна сутність ефективності господарської діяльності підприємства.....	79
<i>Олійник Т. І., Шелест В. В.</i> Економічні аспекти ефективності використання матеріальних ресурсів підприємства	82

Самойлова Д. О., Смирнова Т. А. Неформальні організації: позитивний та негативний аспект для менеджерів	84
Сисоліна Н. П., Савеленко Г. В., Нісфоян С. С. Економічний потенціал вітчизняних промислових підприємств	86
Тицький В. О. Особливості стратегічного управління розвитком підприємств у сучасних умовах	88
Ткаченко Д. С. Вплив зовнішнього середовища на діяльність організації	91
Фортуна А.В. Сучасні методи оцінки ймовірності банкрутства підприємства	93
Хамза Зерігат А., Гринько Т. В. Фактори впливу на конкурентоспроможність виробничого підприємства	96
Черненко І. О. Методи управління оборотним капіталом підприємства: оцінка та огляд	98
Шерстенников Ю. В., Тараканова Ж. І. Розрахунки часу погашення кредитної заборгованості	100
Шкарупа А. К. Аналіз інноваційної активності промислових підприємств України	102
Шкарупа А. К. Соціально-економічний розвиток та управління людськими ресурсами	104
Яковенко О. Г., Келембет В. О. Проблеми розвитку комерційних банків України та шляхи їх вирішення	106
Якунін О. П. Резерви підвищення ефективності використання оборотних коштів підприємства	109

Н а у к о в е в и д а н н я

Мови видання: українська, англійська

**ЕКОНОМІКА І МЕНЕДЖМЕНТ 2019:
ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

**Збірник наукових праць
Міжнародної науково-практичної конференції
(Дніпро, 18–19 квітня 2019 р.)**

У восьми томах

**Том 1. Економіка підприємства: проблеми та перспективи
економічного та соціального розвитку XXI сторіччя**

*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 Дем'янчук М. О.
Оригінал-макет Біла К. О., Тімар І. В.**

**Підписано до друку 15.04.19. Формат 60х84¹/₁₆. Спосіб друку – плоский.
Ум. др. арк. 6,6. Тираж 95 пр. Зам. № 0419-01/2.**

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. 1**

тел. +38 (067) 972-90-71 www.confcontact.com e-mail: conf@confcontact.com