

**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ  
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE**

**СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ  
ЕКОНОМІКИ, ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ ТА ПРАВА**

**CURRENT STATE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF  
ECONOMICS, FINANCE, ACCOUNTING AND LAW**

**Збірник тез доповідей  
Book of abstracts**

**Частина 1  
Part 1**



**14 листопада 2019 р.  
November 14, 2019**

**м. Полтава, Україна  
Poltava, Ukraine**





**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА  
КОНФЕРЕНЦІЯ  
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL  
CONFERENCE**

**СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ  
РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, ФІНАНСІВ,  
ОБЛІКУ ТА ПРАВА**

**CURRENT STATE AND PROSPECTS OF  
DEVELOPMENT OF ECONOMICS, FINANCE,  
ACCOUNTING AND LAW**

**Збірник тез доповідей  
Book of abstracts**

**Частина 1  
Part 1**

**14 листопада 2019 р.  
November 14, 2019**

**м. Полтава, Україна  
Poltava, Ukraine**



УДК 33  
ББК 65

Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, фінансів, обліку та права: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 14 листопада 2019 р.): у 10 ч. Полтава: ЦФЕНД, 2019. Ч. 1. 63 с.

У збірнику тез доповідей представлено матеріали учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, фінансів, обліку та права» з:

Барановичский государственный университет

Белорусский государственный аграрный технический университет

Бердянський державний педагогічний університет

Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Вінницький національний аграрний університет

Вінницький торгівельно-економічний інститут КНТЕУ

Восточно-Казахстанский государственный технический университет им. Д. Серикбаева

ВП НУБіП України «Ірпінський економічний коледж»

ВСП «Мелітопольський коледж ТДАТУ»

ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»

ДВНЗ «Університет банківської справи»

Дніпровський державний технічний університет

Дніпровський національний університет залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна

Дніпровський національний університет ім. Олесья Гончара

Донецький національний технічний університет

Донецький національний університет

Донецький національний університет ім. Василя Стуса

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

Житомирський інститут Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Житомирський національний агроекологічний університет

Запорізький національний університет

Івано-Франківський навчально-науковий інститут менеджменту Тернопільського національного економічного університету

Івано-Франківський юридичний інститут Національного університету «Одеська юридична академія»

Ізмаїльський державний гуманітарний університет

Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

Інститут економіки промисловості НАН України

Київський національний лінгвістичний університет

Київський національний торговельно-економічний університет

Київський національний університет ім. Тараса Шевченка

Київський національний університет культури і мистецтв

Київський національний університет технологій та дизайну

Коледж Чернівецького національного університету ім. Юрія Федьковича

Луганський національний університет ім. Тараса Шевченка

Львівський національний університет ім. Івана Франка

Львівський торговельно-економічний університет  
Миколаївський міжрегіональний інститут розвитку людини ВНЗ «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»  
Миколаївський національний університет ім. В. О. Сухомлинського  
Міжнародний гуманітарний університет  
Національний університет біоресурсів і природокористування України  
Національний авіаційний університет  
Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «ХАІ»  
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»  
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»  
Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»  
Національний транспортний університет  
Національний університет «Києво-Могилянська академія»  
Національний університет «Львівська політехніка»  
Національний університет «Одеська морська академія»  
Національний університет біоресурсів і природокористування України  
Національний університет кораблебудування ім. адмірала Макарова  
Національний юридичний університет ім. Я. Мудрого  
НТУ «Дніпровська політехніка»  
Одеський державний аграрний університет  
Одеський національний економічний університет  
Одеський національний політехнічний університет  
Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова  
Одеський торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету  
Полтавський інститут бізнесу  
Полтавський національний технічний університет ім. Юрія Кондратюка  
ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом»  
Прикарпатський інститут ім. М. Грушевського ПрАТ «ВНЗ «МАУП»»  
Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника  
Рогатинський державний аграрний коледж  
Степанівська ЗОШ I-III ступенів  
Сторожинецький лісовий коледж  
Сумський національний аграрний університет  
Східноєвропейський національний університет ім. Лесі України  
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля  
Таджикский государственный университет права, бизнеса и политики  
Тернопільський національний економічний університет  
Тернопільський національний технічний університет ім. Івана Пулюя  
Ужгородський торговельно-економічний інститут КНТЕУ  
Уманський національний університет садівництва  
Університет державної фіскальної служби України  
Університет економіки та права «КРОК»  
Університет митної справи та фінансів  
Університет сучасних знань  
Університетський коледж Київського університету ім. Бориса Грінченка  
УО «Брестский государственный университет имени А. С. Пушкина»  
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна  
Харківський національний університет міського господарства ім. М. О. Бекетова  
Харківського навчально-наукового інституту ДВНЗ «Університет банківської справи»  
Херсонський національний технічний університет  
Хмельницький національний університет  
Хмельницький університет управління та права ім. Л. Юзькова  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
Черкаський державний бізнес-коледж  
Черкаський навчально-науковий інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»  
Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького  
Чернігівський національний технологічний університет  
Чорноморський національний університет ім. П. Могили

У збірнику тез доповідей висвітлюються результати наукових досліджень з актуальних питань економіки, фінансів, обліку та права.

Тематика конференції охоплює актуальні проблеми: економічної теорії та історії економічної думки; світового господарства і міжнародних економічних відносин; економіки та управління національною економікою; економіки та управління підприємствами; національної безпеки та оборони в умовах кризових явищ; продовольчої безпеки та екологічної політики в сучасному світі; економіки сільського господарства і АПК; екологічної економіки і сталого розвитку; енергоефективності економіки; економіки торгівлі та послуг; підприємництва, торгівлі та біржової діяльності; інновацій та інвестиційної діяльності; демографії, економіки праці, соціальної економіки і політики; туризму та готельно-ресторанної справи; бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту; фінансів, банківської справи, страхування; математичних методів, моделей та інформаційних технологій в економіці; економічної кібернетики; маркетингу; менеджменту; логістики та транспорту; публічного управління та адміністрування; правового забезпечення державного управління та місцевого самоврядування; історії та теорії держави та права, філософії права; конституційного права, муніципального права, міжнародного публічного права; цивільного права та процесу, сімейного права, житлового права, міжнародного приватного права; господарського права та процесу; трудового права та права соціального забезпечення; екологічного, земельного та аграрного права; адміністративного права та процесу, фінансового права, інформаційного права; кримінального права, кримінально-виконавчого права, кримінології, кримінального процесу, криміналістики; міжнародного публічного права та міжнародного приватного права.

Видання розраховане на науковців, викладачів, працівників органів державного управління, студентів вищих навчальних закладів, аспірантів, докторантів, працівників державного сектору економіки та суб'єктів підприємницької діяльності.



**ЗМІСТ**  
**CONTENTS**

<b>СЕКЦІЯ 1. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ</b> <b>SECTION 1. ECONOMICS AND MANAGEMENT OF ENTERPRISES</b> .....	8
<i>Адонін С. В., Шиманська Д. О.</i> СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ .....	8
<i>Арнаутова Г. І., Дроздова О. Г.</i> АМОРТИЗАЦІЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ВІТЧИЗНЯНА ПРАКТИКА .....	9
<i>Баклаженко Ю. В., Герасимова В. О.</i> КАДРОВІ РИЗИКИ В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ .....	11
<i>Білець В. І., Курило О. Б.</i> ВПЛИВ ВЕЛИЧИНИ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ НА ФІНАНСОВИЙ СТАН ПІДПРИЄМСТВА .....	12
<i>Борисовський Р. Ю., Чечетова Н. Ф.</i> ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА .....	15
<i>Бурлака М. Р.</i> ДЕРЕВО ЦІЛЕЙ ПІДПРИЄМСТВА.....	17
<i>Галинська А. В., Мучіадзе І. А.</i> УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ТА ЙОГО РОЗВИТОК.....	19
<i>Грибачова Л. О., Макаринська О. В.</i> ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЩОДО ТРАКТУВАННЯ СУТНОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ МАЛОГО ПІДПРИЄМСТВА .....	21
<i>Дехтяр С. С.</i> ВПЛИВ СУЧАСНИХ МАКРОФІНАНСОВИХ РИЗИКІВ НА ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА .....	22
<i>Дмутрышун М.</i> THE CONCESSION MODELS OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP .....	24
<i>Долока Л. В., Рижай О. М.</i> ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ХІМІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ .....	25
<i>Жилінська Л. О., Корсун О. В.</i> НЕОБХІДНІСТЬ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ .....	27
<i>Колубай Я. С., Чечетова Н. Ф.</i> ЗНАЧЕННЯ РЕКРЕАЦІЙНОГО СПОРТИВНОГО БІЗНЕСУ ДЛЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ.....	28

<b>Кубай О. Г.</b> СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	29
<b>Майборода А. В.</b> БЕНЧМАРКІНГ ЯК ПЕРЕДОВИЙ ІНСТРУМЕНТ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ .....	31
<b>Мельник А. С.</b> СУТНІСТЬ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ІНТЕГРОВАНИХ ПІДПРИЄМСТВ .....	33
<b>Міга В. К.</b> ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ У ВИРОБНИЧІЙ СФЕРІ .....	35
<b>Муніч Н., Гаркуша Д.</b> ЗНАЧЕННЯ ПРИМІТОК ДО ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ПРИ ОПРАЦЮВАННІ ЗВІТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА .....	36
<b>Нетребич Г. І., Курило О. Б.</b> ОСОБЛИВОСТІ ТА СТРАТЕГІЇ ВИХОДУ ПІДПРИЄМСТВА З ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ.....	38
<b>Назаренко І. Є.</b> МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ІНТЕГРАЛЬНОЇ ОЦІНКИ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА.....	40
<b>Нікішина М. О.</b> ПОЗИКОВИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА .....	42
<b>Осика О. О.</b> ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ОЦІНКИ ФІНАНСОВИХ ІНВЕСТИЦІЙ В АСОЦІЙОВАНІ ТА ДОЧІРНІ ПІДПРИЄМСТВА .....	44
<b>П'ятниця К. Ю.</b> ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ОБОРОТНОГО КАПІТАЛУ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	46
<b>Рябенко О. В., Галинська А. В.</b> УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ СІЛЬСЬКОЮ ТЕРИТОРІЄЮ .....	47
<b>Свириденко М. С.</b> МОДЕЛІ ПІДПРИЄМСТВА.....	49
<b>Семікіна І. Ф.</b> НОВА ФУНКЦІОНАЛЬНА МОДЕЛЬ МЕДИЧНОГО КОМПЛЕКСУ В УМОВАХ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ ТА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ.....	50
<b>Сорохан К. А.</b> СУЧАСНІ МОДЕЛІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	52
<b>Спицька К. В.</b> УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ.....	54

<i>Торяник Ж. І., Івчук М. О.</i> СУЧАСНІ ТРЕНДИ У СФЕРІ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА .....	55
<i>Чернявська І. М., Волошин Р. В.</i> ВИКОРИСТАННЯ СПІЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА ЯК ЕФЕКТИВНОЇ ФОРМИ МІЖНАРОДНОГО НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА .....	56
<i>Shatskaya Z. Y., Bylinina V. U.</i> FEATURES OF COMPETITIVENESS OF TRAVEL AGENCY IN MODERN CONDITIONS.....	57
<i>Швидкий В. В.</i> ЕВОЛЮЦІЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА .....	59
<i>Шутинская К. И., Харкевич И. С.</i> ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСОБЕРЕЖЕНИЕМ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ .....	61
<i>Шутинская К. И., Харкевич И. С.</i> ОГАНИЗАЦИЯ ОБСЛУЖИВАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА .....	62



**Адонін С. В.**

к. е. н., доцент, доцент кафедри фінансів,  
банківської справи та страхування,

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара,

**Шиманська Д. О.**

студентка,

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

### СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Стратегічне планування – це процес вибору цілей організації та шляхів їх досягнення; воно є базисом для прийняття будь-яких управлінських рішень, скоординованого управління підлеглими та ефективного функціонування підприємства в цілому.

Стратегічне планування, як і будь-яке інше, має свої окремі особливості. Серед них в першу чергу слід виокремити орієнтацію на довгострокову перспективу та процес ідентифікації основних напрямів розвитку підприємства – стратегії, яка в свою чергу підкріплюється заходами тактичного і поточного планування [1].

Стратегія підприємства – це комплекс заходів, що спрямований на визначення актуальних проблем та питань, головних цілей та поділ наявних ресурсів для їх досягнення [2].

В залежності від економічного стану та специфіки функціонування підприємства виокремлюють три різновиди базових стратегій:

– зростання (спрямовується на збільшення обсягів продажів, капітальних вкладень та прибутку);

– стабілізації (підприємство концентрує сили на збереженні досягнутих рівнів виробництва; цей вид стратегії, як правило, використовується в нестійких умовах);

– виживання (використовується виключно в кризових явищах).

На етапі розроблення стратегії планування підприємство в межах обраної стратегії обирає стратегічні альтернативи, які дозволяють більш чітко розробити план необхідних заходів. Наразі найбільш використовуваними альтернативними стратегіями є:

– мінімізації витрат та максимізації прибутку – спрямована на скорочення витрат виробництва;

– диференційна – виробництво широкого переліку товарів одного призначення, які надають можливість обслуговувати більшу кількість покупців з різноманітними потребами;

– диверсифікаційна – скерована на проникнення на розвиток діяльності певного підприємств в інших галузях, відмінних від початкової;

– сегментаційна – фокусування діяльності на вузькому сегменті ринку, який характеризується наявністю особливих потреб;

– інноваційна – пошук новітніх технологій, методів координації виробництва, способів стимулювання персоналу тощо. Перевага підприємства, що обрало таку стратегію – отримання безперечного лідерства на ринку та додаткового прибутку, завдяки введенню певних інновацій [3].

Після вибору базової та альтернативної стратегій розробляється план діяльності підприємства, який зазвичай оформлюється у вигляді бізнес-плану.

Бізнес-план підприємства – це документ, в якому міститься система заходів та дій, узгоджених з метою і наявними ресурсами, та який спрямовується на максимізацію прибутку [4]. Такий план формується з наступних розділів: резюме – стисло надана інформація про підприємство; галузь підприємства та його продукція; ринкові дослідження; виробничий план; маркетинговий план – стратегія, очікувані обсяги продажу; організаційний план – форма організації бізнесу, керівний склад, критерії відбору

персоналу, оплата праці тощо; оцінка ризиків; фінансовий план – грошові надходження/витрати, зведений баланс тощо [5].

Отже, стратегічне планування – це процес формування плану дій на довгострокову перспективу та виокремлення стратегії розвитку, який дозволяє підприємству ефективно функціонувати в ринкових умовах за наявних ресурсів та можливостей.

**Список літератури**

1. Фінанси підприємств: [навч. посіб.] : / Аранчій В. І., Чумак В. Д., Бражник Л. В. – 2-ге вид., розшир. та доповн. – Полтава: РВ ПДАА, 2018. – 350 с.
2. Економіка і фінанси підприємства [Текст] : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Л. М. Степасюк, Н. М. Суліма, О. В. Величко ; За ред.: В. К. Збарського, В. І. Мацибори ; Національний університет біоресурсів і природокористування України. – К. : ЦП «Компринт», 2013. – 300 с.
3. Планування і контроль на підприємстві [Текст] : підручник / Б. В. Погріщук, О. І. Марченко ; М-во освіти і науки України, Терноп. нац. екон. ун-т, Вінниц. навч.-наук. ін-т екон. – Тернопіль : КРОК, 2015. – 682 с.
4. «Бізнес-планування». Навчально-методичний посібник для студентів спеціальності 073 «Менеджмент» рівня вищої освіти «бакалавр». Херсон: ТОВ «ВКФ «СТАР» ЛТД», 2017. – 224 с.
5. Теорія бізнесу: навч. посібник / О.М. Кібік, К.В. Белоус., В.О. Котлубай. – 2-ге вид., випр. і доп.– Одеса : КУПРІЄНКО СВ, 2017. – 225 с.

**УДК 338**

**Арнаутова Г. І.**

здобувач освітнього ступеня «магістр»,

Одеський торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету,

**Дроздова О. Г.**

к. е. н., доцент кафедри економіки, обліку і менеджменту,

Одеський торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету

**АМОТИЗАЦІЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ: МІЖНАРОДНИЙ  
ДОСВІД ТА ВІТЧИЗНЯНА ПРАКТИКА**

Інтеграція України у світову економічну систему стала підставою для широкого використання бухгалтерської інформації. Для обґрунтування своїх рішень і іноземні, і вітчизняні інвестори потребують достовірної інформації про майновий і фінансовий стан підприємства.

Важливим складовим елементом ресурсного потенціалу будь-якого господарюючого суб'єкта є основні засоби. Їх наявність та рух потребують належної організації та методики бухгалтерського обліку. Актуальність цих питань особливо підвищилася після реформування облікової системи у відповідності до міжнародних стандартів.

Ефективне використання основних засобів та правильна організація їх обліку є важливими факторами успішності результатів діяльності підприємств.

Вивчаючи особливості обліку основних засобів в Україні та за кордоном, варто приділити увагу веденню обліку за Міжнародними стандартам фінансової звітності (МСФЗ).

Багато країн розробляють національних стандартів на базі конценцій, норм та правил МСФЗ або використовують саме МСФЗ в якості національних.

У зарубіжних країнах поняття «основні засоби» ототожнюють із поняттям «необоротні активи», яке може позначатися різними термінами: «постійні активи», «власність», «споруди й обладнання», «матеріальні активи» тощо. Так, у Швейцарії необоротні активи в активі балансу об'єднані в одну групу – основні засоби; у Німеччині – основний капітал та фінансові активи; у країнах англо-американської групи – це довгострокові активи, що об'єднують у собі основні засоби або власність; в Естонії – основний (основні засоби), моральний (нематеріальні активи) та ресурсний капітал (природні багатства) [1, с. 499].

Одним з найважливіших моментів в обліку основних засобів є амортизація, як основне джерело їх відновлення. Особливої уваги потребує питання вибору оптимального методу

амортизації, який має відповідати строку експлуатації об'єкта, швидкості морального та фізичного зносу, інтенсивності використання. В практиці зарубіжних країн, в порівнянні з вітчизняною, нарахування амортизації трактують не як перенесення вартості на новостворений продукт, а як розподіл вартості необоротних активів з метою зіставлення доходів та здійснених витрат.

В зарубіжних країнах термін амортизація застосовується здебільшого до нематеріальних активів, а знос коли йде мова про основні засоби. У міжнародній практиці при нарахуванні зносу довгострокового активу підприємства використовують стандарт SSAP-12 «Облік зносу». Цей стандарт включає пояснювальну записку, яка містить інформацію щодо зносу та розподілу вартості за звітними періодами. Недоліком даного стандарту є відсутність інформації про порядок здійснення амортизації та рекомендацій щодо використання того чи іншого методу її нарахування.

Розглядаючи особливості нарахування амортизації в різних країнах було б доцільно звернути увагу на досвід наших сусідів, а саме Угорщини та Польщі.

Регулювання амортизаційних відрахувань в Угорщині здійснюється відповідно до Закону «Про систему бухгалтерського обліку» 2000 року. Особливістю є те, що в Угорщині розрізняють 3 види амортизаційних відрахувань: планову (нараховується самим підприємством згідно встановлених темпів і методу) понадпланову (нараховується тоді коли балансова вартість активів є значно вищою за ринкову вартість на дату балансу, або якщо ефективність від використання об'єкта значно знизилася) односумову (використовується коли первісна вартість не є вищою за 100 тис. форинтів(близько 11000 грн) і списується одразу після ведення в дію об'єкта).

У Польщі законодавчо визначено таких три основних методи нарахування амортизації, як: прямолінійний (є найбільш поширений та передбачає нарахування амортизації рівномірно), дегресивний (використовується тоді, коли термін використання об'єкта невеликий, а інтенсивне використання об'єкта призводить до його швидкого зношення), природний (використання цього методу залежить від фактичного використання активу в процесі виробництва [3, с. 3]).

У Бельгії використовують лінійний метод нарахування амортизації, а також дегресивний (полягає у зниженні амортизаційних відрахувань) та прогресивний метод. Є країни в яких законодавчо визначено, яким методом потрібно нараховувати амортизацію. Наприклад в Португалії можливо лише використання лінійного методу нарахування амортизації, так як матеріальні активи повинні амортизуватися протягом усього терміну на систематичній основі.

Досвід Франції також є досить цікавим, адже тут амортизацію на придбані протягом року основні засоби нараховуватиметься з дати в ведення в експлуатацію і тільки в одиничних випадках з дати придбання. Використовується найчастіше прямолінійний метод, але ніколи не вказується ліквідаційна вартість. При чому для того аби розрахувати амортизацію за рік береться 360 днів, а за місяць 30.

Як свідчить практика оцінки та обліку, у більшості європейських країн в основу первісної облікової ціни при уведенні в дію основних засобів покладено фактичні витрати на придбання, будівництво, уключаючи транспортування, монтаж й інші витрати з їх доведення до експлуатаційного стану. Тільки в Нідерландах і Великобританії дозволено ставити на облік такі активи за ринковою ціною, дооцінювати чи уцінювати їхню вартість у момент придбання. Законодавство Бельгії вимагає включати до балансу нововведені об'єкти за нижчим значенням показників первісної чи ринкової вартості [2, с. 226].

У кожній країні сформувалися свої особливості ведення бухгалтерського обліку основних засобів під впливом різних факторів (рівень розвитку національної економіки, політичний устрій, економічна, податкова політика держави тощо). Облік основних засобів в Україні та зарубіжних країнах має як спільні, так і відмінні риси. Зокрема, спільне пояснюється тим, що Україна, як і зарубіжні країни, у веденні обліку враховують основні концепції МСФЗ. А основні розбіжності спостерігаються у питаннях оцінки, визнання витрат на поліпшення та амортизації основних засобів.

Врахування зарубіжного досвіду обліку для українських підприємств має важливе значення для налагодження активної співпраці з міжнародними компаніями, виходу на світовий ринок товарів, послуг, інформаційних технологій, залученню іноземних інвесторів, капіталу.

#### **Список літератури**

1. Гавриловський О. С. Поняття «необоротні активи» в обліковій практиці / О. С. Гавриловський, Ю. В. Сташенко // Глобальні та національні проблеми економіки, 2017. – № 19. – С. 498–502.
2. Єлісеєва О. К. Методи оцінки основних засобів в умовах законодавчих змін: вітчизняний та зарубіжний досвід / О. К. Єлісеєва, А. М. Ярецько // Економічний форум. 2017. – № 1. – С. 223–230.
3. Можарівський С. В. Огляд методів амортизації основних засобів в Україні та країнах Європи / С. В. Можарівський // Житомирського державного технологічного університету. – 2017. – С. 3.

**УДК 338**

**Баклаженко Ю. В.**

студентка,

Запорізький національний університет,

**Герасимова В. О.**

к. е. н., ст. викладач кафедри фінансів,

банківської справи та страхування,

Запорізький національний університет

### **КАДРОВІ РИЗИКИ В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ**

Кадрові ризики являють собою імовірність настання негативних чи позитивних матеріальних та нематеріальних результатів функціонування організації внаслідок діяльності (бездіяльності) персоналу, що зумовлена сукупністю чинників як внутрішнього, так і зовнішнього характеру [1].

Класифікація кадрових ризиків у залежності від етапу управління персоналом дозволяє виділити ризики, що пов'язані з набором, підбором та відбором персоналу; ризики адаптації; ризики оцінки та атестації персоналу; ризики розвитку персоналу; ризики неефективного використання та мотивації персоналу та ризики, пов'язані із звільненням працівників.

При розгляді кадрових ризиків на етапі навчання та розвитку персоналу слід відмітити, що вони є загрозою зниження трудового потенціалу і, як наслідок, фінансових втрат організації. До основних кадрових ризиків цього етапу можна віднести:

1. Ризик неякісного навчання, наприклад через неактуальні навчальні програми, застарілі методи навчання, формальний підхід до організації та контролю процесу тощо.

2. Ризик втрати кваліфікованих працівників, у результаті чого організація стає джерелом кваліфікованих кадрів для компаній-конкурентів. Цей ризик зростає, якщо в компанії не опрацьована система мотивації, що співвідносяться з рівнем кваліфікації працівника та його стажем роботи в компанії.

3. Ризик неотримання економічного ефекту від проведеного навчання або підвищення кваліфікації через загальну неефективну побудову бізнес-процесів, коли виконання працівником власної функції на більш високому рівні не призводить до підвищення загальної ефективності функціонування бізнес-системи.

4. Ризик помилок у визначенні пріоритетів навчання та підвищення кваліфікації через неузгодження системи розвитку персоналу з загальними корпоративними цілями та стратегіями.

5. Ризик неправильно підібраних наставників.

6. Ризик перевантаженості персоналу в процесі навчання (якщо без відриву від виробництва).

7. Ризик невикористання отриманих знань на робочому місці.

8. Неефективне вертикальне та горизонтальне переміщення персоналу по системі посад, відсутність якісної системи управління діловою кар'єрою персоналу [2, 3, 4].

Управління ризиками потребує застосування заходів з їх усунення. Ризики, пов'язані з низькою якістю навчання, можна знизити (або виключити) шляхом дотримання принципів

навчання дорослих людей, розробки навчальних модулів та дотримання їх послідовності, дотримання сучасних стандартів навчання, а так само відповідної системи моніторингу і контролю [2].

Враховуючи те, що ризики на етапі навчання персоналу мають свої особливості та можуть негативно відобразитись на показниках фінансового стану, підприємствам необхідно здійснювати розробку комплексної програми, яка, враховуючи специфіку діяльності компанії, дозволила би максимально знизити ризики розвитку персоналу. Такий ґрунтовний підхід дозволить суб'єктам господарювання не лише опрацювати механізми реагування на виникаючі кризові ситуації, а забезпечити дієву реалізацію превентивних заходів, що дозволить в цілому підвищити ефективність системи управління персоналом.

#### **Список літератури**

1. Дуднева Ю. Е. Сутність та класифікація кадрових ризиків організацій / Ю. Е. Дуднева // Економіка і суспільство. – 2017. – № 8. – С. 245 – 249.
2. Дуднева Ю.Е. Удосконалення управління кадровими ризиками організації / Ю.Е. Дуднева, Л.В. Сотнікова // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. – 2017. – № 185 – С. 183 – 190.
3. Оцінка кадрових ризиків у системі управління персоналом / Я. І. Величко // Економіка транспортного комплексу. – 2018. – Вип. 32. – С. 123 – 136.
4. Мішина С. В. Класифікація кадрових ризиків підприємства / С. В. Мішина, О. Ю. Мішин // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2016. – Вип. 53. – С. 87 – 92.
5. Управління кадровими ризиками в умовах ринку / Л. Горбачова // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 8. – С. 37 – 42.

**УДК 336.647**

**Білець В. І.**

ст. гр. ФБ-32

Національний університет «Львівська політехніка»,

**Курило О. Б.**

к. е. н., доцент кафедри ФІН,

Національний університет «Львівська політехніка»

### **ВПЛИВ ВЕЛИЧИНИ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ НА ФІНАНСОВИЙ СТАН ПІДПРИЄМСТВА**

Фінансовий стан підприємства є результатом всіх видів діяльності, як звичайної так і надзвичайної. Основне значення має операційна діяльність, яка є однією із видів звичайної діяльності підприємства. Адже, чим вищі показники обсягу виробництва і реалізації продукції, робіт, послуг і нижча їх собівартість, тим вища прибутковість підприємства, що позитивно впливає на його фінансовий стан.

Для аналізу фінансового стану підприємства використовують як абсолютні, так і відносні показники. Ці показники умовно можна поділити на такі групи: 1) показники оцінки майнового стану; 2) показники оцінки ліквідності та платоспроможності; 3) показники оцінки фінансової стійкості.

Фінансовий стан підприємства багато в чому залежить від величини його власного капіталу. Показник «власний капітал» належить до важливих фінансових показників підприємства, оскільки характеризує його: забезпеченість коштами для функціонування, кредитоспроможність та платоспроможність [1].

Власний капітал – це кошти, втілені в необоротні та оборотні активи для започаткування та проведення господарської діяльності.

Законодавством України термін «власний капітал» визначається як різниця між активами і зобов'язаннями підприємства [2].

Питання сутності та особливостей впливу власного капіталу на фінансовий стан підприємства розглядаються в працях, як українських так і іноземних вчених. Бланк І. А. [3] – висвітлює теоретичні основи управління капіталом, суть, ціль і функції цього управління, основні системи його забезпечення та методичний інструментарій; Є. В. Мних, А. Д. Бутко, О. Ю. Большакова, Г. О. Кравченко, Г. І. Никонович [4] розглядають питання формування і

використання економічної інформації в оперативному, ретроспективному і перспективному аналізі капіталу; Л. М. Малярець, Н. М. Пономаренко [5] побудували модель формування оптимальної структури власного капіталу підприємства з урахуванням стадій його життєдіяльності; П. А. Лайко [6] запропонував методіку визначення ціни власного капіталу для оцінки ефективності управління ним. За останні декілька років дослідженнями особливостей власного капіталу займалися О. С. Патута, К. Є. Пришко [7]; Кадацька А. М. [8], Дрига С. Г. [9] та інші.

Основним джерелом поповнення власного капіталу є прибуток підприємства. Якщо підприємство збиткове, то власний капітал зменшується на суму збитків. Значну частку в складі внутрішніх джерел власного капіталу становлять амортизаційні відрахування Вони не збільшують суму власного капіталу, але виступають засобом його реінвестування. До інших форм власного капіталу належать прибутки від здачі в оренду майна, розрахунки із засновниками та інші. Основну частку в складі зовнішніх джерел формування власного капіталу утворює додаткова емісія акцій, а також матеріальні і нематеріальні активи, які передають підприємству безоплатно фізичні і юридичні особи.

На реальну величину власного капіталу впливає також заборгованість засновників за внесками у статутний капітал і вартість акцій, викуплених в акціонерів, з метою їх наступного перепродажу або анулювання. Тому ці статті зменшують його величину [10].

Аналізуючи величину власного капіталу підприємств України за видами економічної діяльності у 2016 – 2018 роках (табл. 1), можемо побачити те, що проблеми з величиною власного капіталу є у підприємств які займаються будівництвом, тимчасовим розміщенням та організацією харчування, операціями з нерухомістю майна. Загальна картина величини власного капіталу є позитивною тому, що власний капітал загалом по підприємствах впродовж досліджуваних періодів є додатним і спостерігається тенденція до його збільшення.

*Таблиця 1*

**Власний капітал підприємств України за видами економічної діяльності у 2016 – 2018 роках**

Види економічної діяльності	Власний капітал, тис. грн.			Абсолютне відхилення	
	2016	2017	2018	2017-2016	2018-2016
Сільське, лісове та рибне господарство	275303,8	370158,0	436337,7	94854,2	161033,9
Промисловість	479066,6	489766,0	549427,2	10699,4	70360,6
Будівництво	-16038,1	-18138,0	-20102,4	-2099,9	-4064,3
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	-67325,4	6587,9	26231,7	73913,3	93557,1
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	724823,9	682161,1	612569,1	-42662,8	-112254,8
Тимчасове розміщення й організація харчування	-3117,3	-4852,0	-2712,3	-1734,7	405,0
Інформація та телекомунікації	77272,7	19837,1	28524,8	-57435,6	-48747,9
Фінансова та страхова діяльність	113577,3	103139,2	124331,2	-10438,1	10753,9
Операції з нерухомим майном	-13592,9	-13447,0	-24238,7	145,9	-10645,8
Професійна, наукова та технічна діяльність	532552,8	512021,1	488446,3	-20531,7	-44106,5
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	169299,1	225937,2	221003,0	56638,1	51703,9
Освіта	1629,5	1941,7	2067,2	312,2	437,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3451,8	3649,3	4662,9	197,5	1211,1
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	9776,8	6933,8	9358,0	-2843,0	-418,8
Надання інших видів послуг	2060,8	2472,2	2621,9	411,4	561,1
Усього	2288741,4	2388167,6	2458527,6	99426,2	169786,2

*Джерело: [11]*

Одні з найкращих показників величини власного капіталу (табл. 1) у 2018 році спостерігаємо у підприємств сільського, лісового та рибного господарств (436337,7 тис. грн.), промисловості (549427,2 тис. грн), транспорту, складського господарства, поштова та кур'єрська діяльність (612569,1 тис. грн.), професійна, наукова та технічна діяльність (488446,3 тис. грн.). Це пояснюється тим, що Україна є як сільськогосподарською так і промисловою країною, де зосереджено достатньо ресурсів для провадження даних видів діяльності. Щодо інших видів діяльності то це пояснюється тим, що вони є необхідними для нормального функціонування суспільства і мають великий попит. Такі фактори дозволяють отримувати хороші прибутки і це сприяє збільшенню величини власних коштів.

Негативні значення величини власного капіталу мають підприємства таких видів економічної діяльності як будівництво, тимчасове розміщення й організація харчування та операції з нерухомим майном. Причинами цього є різні негативні фактори, такі як втручання і законодавче регулювання з боку державних органів влади, економічний стан, специфіка діяльності та інші.

*Таблиця 2*

**Чистий прибуток (збиток) підприємств України  
за видами економічної діяльності у 2016 – 2018 роках**

Види економічної діяльності	Чистий прибуток (збиток), тис.грн			Абсолютне відхилення	
	2016	2017	2018	2017-2016	2018-2016
Сільське, лісове та рибне господарство	90160,4	68858,5	71002,6	-21301,9	-19157,8
Промисловість	-29096,1	56124,0	109288,8	85220,1	138384,9
Будівництво	-10179,6	-5014,3	4414,1	5165,3	14593,7
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	-4750,7	25874,2	68809,8	30624,9	73560,5
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	7007,3	-16796,7	-24265,4	-23804,0	-31272,7
Тимчасове розміщення й організація харчування	-1896,0	1773,5	2350,9	3669,5	4246,9
Інформація та телекомунікації	1785,9	12029,3	14676,1	10243,4	12890,2
Фінансова та страхова діяльність	-788,6	16806,6	23096,2	17595,2	23884,8
Операції з нерухомим майном	-41200,6	-17551,2	-1551,6	23649,4	39649,0
Професійна, наукова та технічна діяльність	25036,8	32356,1	20304,4	7319,3	-4732,4
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	-6528,7	-3624,2	-493,1	2904,5	6035,6
Освіта	85,6	96,1	138,3	10,5	52,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	33,5	145,0	1022,0	111,5	988,5
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	-1301,3	-2300,4	-597,1	-999,1	704,2
Надання інших видів послуг	215,5	-23,7	109,5	-239,2	-106,0
Усього	28583,4	168752,8	288305,5	140169,4	259722,1

*Джерело: [12]*

Аналізуючи табл. 2 можемо побачити, що найбільші прибутки отримують підприємства які займаються такими видами економічної діяльності: сільське, лісове та рибне господарство, промисловість та оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів. Це є наслідком створених сприятливих умови для провадження даних видів економічної діяльності, зокрема наявність потрібних ресурсів, державна політика та попит на ці види діяльності.

Негативні результати отримали підприємства таких видів економічної діяльності, як транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність, операції з нерухомим майном, діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування та мистецтво, спорт, розваги та відпочинок.

Проаналізувавши дані табл. 1 та табл. 2 можемо стверджувати, що основним джерелом власного капіталу є прибуток. Тобто його величина залежить від чистого прибутку (збитку), про що свідчить тенденція двох показників за деякими видами економічної діяльності і загалом усього в Україні. Але не у всіх видах економічної діяльності підтверджується ця залежність. Це може свідчити про те, що основну частину власного капіталу підприємства даної економічної діяльності формує за рахунок інших внутрішніх або зовнішніх джерел.

#### **Список літератури**

1. Бобяк А.П. Власний капітал підприємства, як економічна категорія, та його облік. 2011 р. Т.1 . URL: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/ptmbo/2011\\_1/5.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ptmbo/2011_1/5.pdf)
2. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні. Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/term/4231>
3. Бланк И.А. Управление капиталом: учебн. курс. – К.: Ольга, Ника-Центр, 2004. – 576 с
4. Мних Є.В., Бутко А.Д., Большакова О.Ю., Кравченко Г.О., Никонович Г.І. Аналіз і контроль в системі управління капіталом підприємства / за ред. проф. Є.В. Мниха. – К.: КНТЕУ, 2005. – 232 с. 6.
5. Малярець Л.М. Управління процесом росту власного капіталу підприємства: моногр. / Л.М. Малярець, Н.М. Пономаренко. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2011. – 132 с.
6. Лайко П.А. Стратегія і тактика управління капіталом акціонерних підприємств в агропромисловому виробництві: моногр. / П.А.Лайко, А.Г. Борщ, О.Г. Борщ. – К.: ННЦ «Інститут аграрної економіки», 2010. – 254 с.
7. Вплив структури капіталу на фінансову стійкість підприємства / [О.С. Патуга, К.Є. Пришко] // Економіка та суспільство. – 2016. – № 2. – С. 323–327.
8. Кадацька А. М. Власний капітал сільськогосподарських підприємств, його значення та структура. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Випуск 8. С. 1122-1125.
9. Дрига С. Г. Диспропорції в структурі капіталу підприємства та їх вплив на фінансові показники роботи підприємства. Молодий вчений. 2017. № 8(48) серпень. С. 441-445.
10. Аналіз джерел формування капіталу підприємства. URL: [https://pidruchniki.com/1589031541383/ekonomika/analiz\\_dzherel\\_formuvannya\\_kapitalu\\_pidpriyemstva](https://pidruchniki.com/1589031541383/ekonomika/analiz_dzherel_formuvannya_kapitalu_pidpriyemstva)
11. Звіт про величину власного капіталу підприємств за видами економічної діяльності за 2016-2018 роки. Державна служба статистики України: [сайт]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
12. Звіт про величину чистого прибутку (збитку) підприємств за видами економічної діяльності (2010-2018рр.). Державна служба статистики України: [сайт]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

**УДК 331.101**

**Борисовський Р. Ю.**  
магістр,

Харківський національний університет  
міського господарства імені М. О. Бекетова,

**Чечетова Н. Ф.**

д. е. н, професор,

Харківський національний університет  
міського господарства імені М. О. Бекетова

### **ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Бенефітні програми управління мотивацією персоналу підприємств є невід'ємною частиною загальної концепції управління персоналом. В сучасних економічних умовах розробка ефективних бенефітних програм обумовлюється зростанням конкуренції щодо залучення освіченого, високопрофесійного персоналу та необхідністю утримання вже працюючих співробітників, що потребує пропонувати персоналу більш різноманітний компенсаційний пакет ніж традиційне підвищення розміру заробітної плати. Розробка ефективної бенефітної програми передбачає поєднання елементів стимулювання,



винагороди та мотивації трудової діяльності співробітників. Водночас, її реалізація має забезпечувати баланс між витратами на утримання і сталий розвиток персоналу та підтриманням адміністративних і операційних витрат на оптимальному рівні.

Елементами бенефітних програм є три базові та детерміновані за призначенням групи виплат, а саме: пряма матеріальна компенсація у вигляді оплати праці; витрати на професійний розвиток; немонетарні компенсаційні виплати за лояльність та відданість підприємству. Водночас, забезпечення результативності бенефітних програми можна досягти, якщо: особисті цілі співробітників відповідають цілям розвитку компанії, а задоволення роботою співробітника досягається за рахунок скорочення розриву між очікуванням від результатів своєї праці при працевлаштуванні та реальною винагородою; існує взаємозв'язок між показниками результативності діяльності співробітників та розміром винагороди з метою досягнення їх стійкого професійного розвитку; програма підприємства є більш ефективною ніж у конкурентів.

В наукових працях поняття «бенефітна програма», «соціальна програма», «компенсаційний пакет», «соціальний пакет», зазвичай, трактують як ідентичні поняття або ж певним чином інтерпретуються [1, 2, 3, 4]. Так, окремі науковці вважають, що надання матеріальної допомоги співробітникам це той фінансовий інструмент, який повинен формувати довгострокову лояльність співробітників і є мотивацією співробітників, натомість оплата та проведення програм з корпоративного навчання належать до функцій правління персоналом [2, 3]. Проте, бенефітна програма – це загальна стратегія управління мотивацією персоналу. Вона може розглядатися, як програма створення та підтримки персональної лояльності співробітника, що побудована на визначенні, накопиченні і використанні бенефітів із застосуванням спеціальної системи адміністрування в залежності від соціально-демографічних характеристик співробітника і стратегії розвитку компанії. Водночас, «компенсаційний пакет» може розглядатися як індивідуалізована форма бенефітної програми для окремого співробітника і залежить від його трудового статусу.

Слід також зауважити, що зважаючи на теорію соціального і економічного обміну, яка на даний час є однією з найвпливовіших парадигм поведінкової економіки [5], компенсації і бенефіти слід розглядати як одну з базових форм обмінних операцій між учасниками, а саме працедавцем та працівником. За цією теорією на підприємстві відбувається обмін економічних ресурсів на соціальні блага. Отже бенефітні програми слід розглядати як обмінний процес, в якому кожна зі сторін в обмін на пропонуваний ресурс набуває певну вигоду (бенефіт) – організаційну, економічну або соціально значиму у вигляді конкурентної переваги, почуття задоволеності, подяки, лояльності, репутації тощо.

Розробка ефективної бенефітної програми є одним із стратегічних завдань управління людськими ресурсами в компаніях, водночас розвиток різних моделей бенефітних програм в першу чергу залежить від вибраного компанією стратегічного управління персоналом. В першому випадку, управління персоналом базується на кількісному аспекті і спрямоване на задоволення економічних інтересів роботодавця, які узгоджуються зі стратегією організації в цілому. Водночас, інший спосіб управління персоналом заснований на переважному розвитку внутрішніх комунікації, мотивації та лідерстві де центром уваги стає феномен «взаємності», а саме: інтереси роботодавців і працівників в компанії можуть і повинні співпадати.

В результаті ефективної побудови бенефітної програми роботодавець має можливість скоротити витрати на пошук та адаптацію працівників, а також сприяти утриманню цінних та відданих співробітників, що має в кінцевому випадку сприяти зменшенню плинності персоналу.

Модель побудови бенефітної програми також залежить від розміру та ефективності діяльності компанії. В процесі зростання компанії програма підлягає перегляду. Так, наприклад, група короткострокових бенефітів може включати: надання співробітникам і членам їх сімей полісу добровільного медичного страхування та полісу зі страхування життя, а також страхування від нещасних випадків і важких захворювань; оплачувані

компанією послуги за програмами здорового способу життя та підтримки занять спортом; оплачувані компанією послуги з професійного і додаткового навчання співробітників; оплату послуг для оздоровчого відпочинку співробітника і його дітей; часткову компенсація витрат на харчування в межах певних сум тощо.

Водночас, конкурентоспроможна та фінансово стійка компанія може планувати довгострокові бенефіти, які передбачатимуть участь співробітників в розподілі прибутку компанії.

Отже, забезпечення успішності побудови та реалізації бенефітних програм на підприємстві можна досягти у разі приведення у відповідність індивідуальних інтересів та цілей співробітників з цілями і стратегією компанії, а також збільшення задоволеності роботою за рахунок скорочення розриву між очікуваннями та розміром загальної грошової винагороди, яка виплачується за результати праці.

#### **Список літератури**

1. Базалійська Н. П. Сутнісні підходи формування системи мотивації трудової поведінки працівників на підприємстві. *Економіка та управління підприємством*. 2016. № 9. С. 232–236.
2. Орлова В. К., Камінська І. Б. Компенсаційний пакет як стимулююча частина витрат на персонал. *Економіка промисловості*. 2011. № 4. С. 330-333.
3. Сарай Н. І. Компенсаційний пакет підприємства: сутність та структура. *Сталий розвиток економіки*. 2013. № 4. С. 110-114.
4. Цимбалюк С. Компенсаційний пакет: сутність, структура, вимоги щодо формування. Україна: аспекти праці. 2011. № 1. С. 3-10.
5. Соціологія: навч. посіб. / за заг. Ред. С.О.Макеєва. Київ: «Українська енциклопедія». 2008. 566 с.

**УДК 338**

**Бурлака М. Р.**

3 курс 6 група, факультет міжнародної торгівлі та права,  
спеціальність «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»,  
Київський національний торговельно-економічний університет

**Науковий керівник:**

**Вавдійчик І. М.**

Київський національний торговельно-економічний університет

### **ДЕРЕВО ЦІЛЕЙ ПІДПРИЄМСТВА**

Для відображення цілей навіть дуже простої організації треба використати комплексний підхід, тобто створити систему цілей, яка б відбивала потреби підприємства з точки зору як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Залежно від концепції підприємства встановлюється генеральна мета, місія організації – суто економічна або соціально-економічного характеру. Для досягнення генеральної мети потрібно довести її зміст до кожного рівня та виконавця на підприємстві, визначити внесок кожного з працівників у стратегічний успіх підприємства взагалі. Це можна забезпечити за допомогою декомпозиції цілей та задач, тобто побудовою «дерева цілей», де встановлюються конкретні, виміряні задачі, що лежать в основі конкретних видів робіт.

Дерево цілей – це наочне графічне зображення підпорядкованості та взаємозв'язку цілей, що демонструє розподіл загальної (генеральної) мети або місії на підцілі, завдання та окремі дії.

Основне правило побудови дерева цілей – це «повнота редукції». Повнота редукції – процес зведення складного явища, процесу або системи до більш простих складових. Для реалізації цього правила використовують такі елементи системного підходу:

- мета вищого рівня є орієнтиром, основою для розробки (декомпозиції) цілей нижчого рівня;
- цілі нижчого рівня є способами досягнення мети вищого рівня і мають бути подані так, щоб їх сукупність забезпечувала досягнення початкової мети.

Вимоги до побудови «дерева цілей» такі:

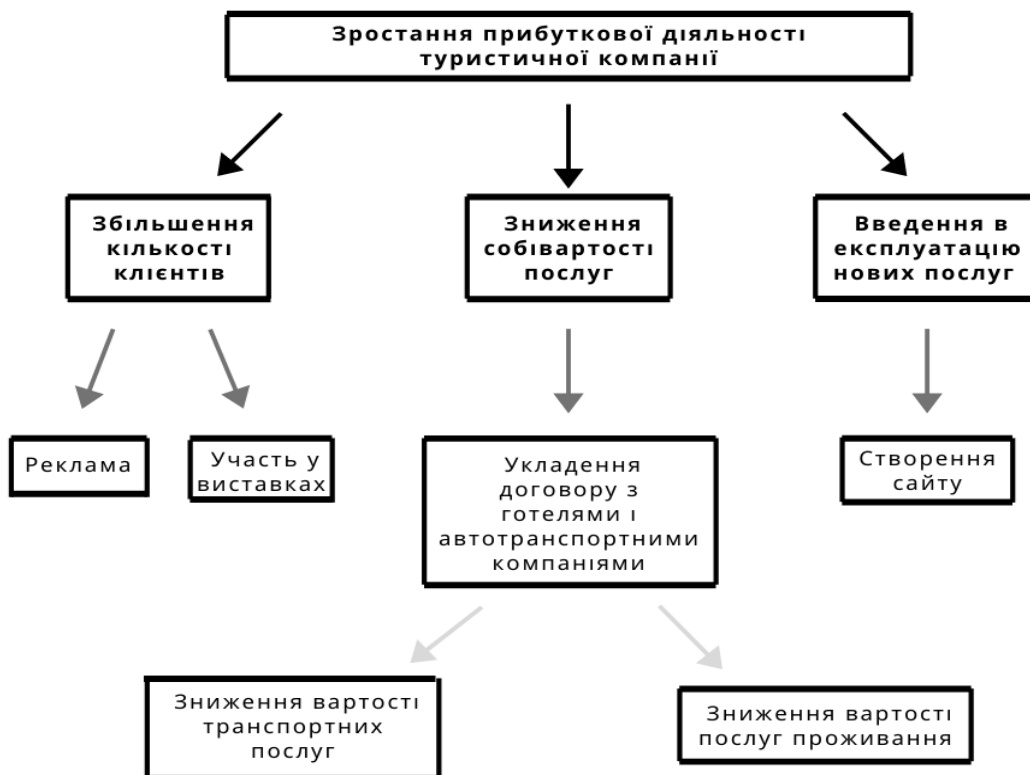
- повнота відображення процесу або явища;
- на кожному рівні сукупність підцілей має бути достатньою для опису цілі вищого рівня;
- несуперечливість цілей нижчого та верхнього рівнів;
- декомпозиція мети на підцілі на кожному рівні має виконуватися за одним методологічним підходом;
- усі цілі мають бути сформульовані в термінах робіт.

Дерево цілей будується на основі координації цілей. Вертикальна координація цілей дає змогу узгоджувати не пов'язані між собою напрямки діяльності та формувати конкурентні переваги всього підприємства. Горизонтальна координація цілей забезпечує більш ефективне використання виробничого потенціалу та його частин.

Для підприємства, що діє у ринковому середовищі, до прямих цілей належать:

- зростання прибутковості діяльності;
- справедлива винагорода персоналу;
- виконання соціальних зобов'язань;
- задоволення потреб споживачів;
- створення конкурентних переваг (конкретних);
- завоювання ринку тощо.

Розглянемо дерево цілей для туристичної компанії, основна мета якої – зростання прибуткової діяльності.



Цей рисунок я спеціально створила аби показати як створювати дерево цілей, враховуючи усе рекомендації та вимоги вище зазначені.

Дерево цілей для підприємства дуже корисна річ. Воно допомагає побачити картину в цілому, правильно поставити пріоритети та вибрати найбільш вигідний варіант. Дерево цілей дуже часто застосовується задля вирішення проблеми, яка впливає на функціонування підприємства, або тісно пов'язана із процесами підприємства.

УДК 332.33.004.12:631.95

Галинська А. В.

к. е. н., доцент кафедри менеджменту,  
Сумський національний аграрний університет,

Мучіадзе І. А.

здобувач вищої освіти ступеня магістр,  
Сумський національний аграрний університет

## УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ТА ЙОГО РОЗВИТОК

В даному матеріалі ми розглянемо основні поняття управління підприємством та його розвитком, що таке менеджмент, та яку роль відіграє менеджер в управлінні підприємства. Також розглянемо таке поняття, як інноваційний розвиток підприємства.

По-перше дізнаємося, що таке менеджмент, та яку роль він відіграє в управлінні підприємством. На сучасному етапі науково-технічного прогресу значно посилилась потреба в раціональному управлінні підприємством і відповідно у висококваліфікованих спеціалістах в галузі організації та управління. Для ринкової економіки характерна управлінська модель, вона спирається на ринкову інфраструктуру та розвинені ринкові відносини. Саме вона отримала назву менеджмент, що в перекладі з англійської «management» – управління, керування.

Менеджмент є, по-перше, управлінською діяльністю, а, по-друге, теорією управління виробництвом. Як саме економічна теорія менеджменту вивчає систему організаційних відносин впливу на виробництво. Досліджуються та вивчаються такі аспекти управління, як організація діяльності підприємства, стимули та умови праці, використання робочої сили, інженерно-економічні рішення та інші.

Діяльність підприємств заключається в пошуку можливостей з розв'язання повсякденних і стратегічних завдань закупівлі сировини, матеріалів, енергії, вирішення фінансових проблем, залучення робітників налагодження взаємозв'язків з підприємствами, фірмами, організаціями, виробництва товарів та пошуку споживачів, також визначення ринку підприємства та його сегментів.

Таким чином менеджмент з'являється в ролі особливої діяльності щодо організації виробництва і збуту товарів.

Менеджмент має організаційний вплив на діяльність підприємства в умовах ринку для досягнення цілей, які поставлені підприємством, в подальшому для отримання прибутку.

Менеджер це той, хто насамперед впливає безпосередньо на виробництво, його організовує, вивчає ринок за допомогою маркетингу, добре знає динаміку попиту, спрямовує роботу підприємства на задоволення потреб споживачів. В будь-якому разі, впливати, управляти, керувати потрібно на будь-який процес, який відбувається в суспільстві, державі, регіоні.

Особливу роль на підприємстві відіграють менеджери. В зв'язку з розвитком менеджменту та зростанням ролі менеджерів в підприємствах, змінюються не тільки організаційно-економічні, а й соціально-економічні відносини. Тому власники капіталу втрачають безпосередній контроль над підприємством.

Наразі всі підприємства діють згідно з статутом, відповідно до чинного законодавства суб'єкти управління визначаються в статутних і засновницьких документах підприємств.

Об'єктами управління є ланки організаційного впливу менеджменту, що виробляють продукцію, надають послуги, виконують роботи. Саме вони формують трудовий колектив підприємства та його підрозділи.

Менеджмент підприємства виконує прийняття рішень з багатьох питань роботи підприємства: фінансових, кадрових, маркетингових, постачальницьких, інноваційних, регіональних, збутових, виробничих, та інших.

Певною мірою менеджмент зумовлює політику підприємства, його філософію, культуру, спрямованість. Ці проблеми досліджують розділи науки управління (менеджменту).

В будь-якій організації є певний цикл свого існування від зародження, оформлення, розквіту і занепаду, а може бути, і зникнення.

Будемо вважати, що від зародження до розквіту організація завжди розвивається. Для цього періоду характерний успіх в діяльності підприємства. Потім з'являються важкі моменти: організація втрачає позиції і насувається криза. Чи можуть ці періоди бути розвитком для підприємства? Важке запитання. Адже майже завжди розвиток пов'язують з придбанням нової якості та отриманням успіху. Адже іноді найважчі моменти життя організації можуть стати моментами її розвитку, якщо в подальшому з'являються елементи нового, які здатні в подальшому набути поширення і надати нову якість життя організації. Але якщо даних елементів немає, то існування організації може бути під загрозою зникнення, і її розвиток переривається. Далі слідуватиме розпад.

Отже при такому розумінні в умовах кризи розвиток може тривати. Все залежить від управління – чи здатне воно управляти розвитком. Управління повинно вміти розпізнавати слабкі сигнали життя в будь-яких критичних ситуаціях, бачити майбутнє в прихованих елементах сьогодення. Це є не тільки завдання і вміння менеджера, це організація управління з всіма її механізмами і параметрами. Управління є основною цінністю менеджменту, пріоритетом якого є майбутнє.

Розглянемо, що являє собою інноваційний розвиток та його основні принципи.

Інноваційним називають розвиток, який спирається на постійний пошук і використання нових сфер і способів реалізації потенціалу організації в змінних умовах зовнішнього середовища у рамках обраної місії і прийнятої мотивації діяльності, пов'язаний з удосконаленням існуючих і формуванням нових ринків збуту.

Основними принципами інноваційного розвитку, є самоорганізація, адаптивність, динамічність, саморегуляція, саморозвиток. Розглянемо по черзі кожний з цих принципів.

Самоорганізація – це вміння самостійно забезпечувати підтримку умовам функціонування, тобто самопідтримування обміну інформаційних ресурс, фінансових та матеріальних ресурсів між елементами виробничо-збутової системи підприємства, і також між зовнішнім середовищем та підприємством.

Наступним принципом інноваційного розвитку підприємства, є адаптивність. Він являє собою прагнення до підтримки певного балансу внутрішніх і зовнішніх можливостей розвитку, це є внутрішні спонукальні мотиви діяльності господарюючого суб'єкта, та зовнішні, що регулюються зовнішнім середовищем.

Динамічність – динамічне преведення у відповідність спонукальних мотивів та цілей діяльності підприємства, включаючи його працівників, менеджерів, власників, фахівців.

Саморегуляція – це коли, відповідно до змін умов функціонування відбувається коректування системи управління виробничо-збутової діяльності підприємства.

Останнім принципом є саморозвиток. Це є самостійний розвиток підприємства, а також забезпечення умов тривалого виживання підприємства.

#### **Список літератури**

1. Гулимова А. Корпоративная культура: создать нельзя исправить / А. Гулимова // Управление персоналом. – № 9. – 2010. – С. 49.
2. Лисовская А. Использование моделей в организационном поведении [Текст] / Лисовская А.Ю. // Молодой ученый. – 2010. – № 1-2. – Т. 1. – С. 224 – 227.
3. Муратов А.С. От устойчивости к гармоничности развития экономических систем / А.С. Муратов // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2013. – № 5. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <http://www.uecs.ru>.

УДК 33.011

Грибачова Л. О.

магістр,

Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького,

Макаринська О. В.

к. е. н., доцент кафедри економіки

та міжнародних економічних відносин,

Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЩОДО ТРАКТУВАННЯ СУТНОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ МАЛОГО ПІДПРИЄМСТВА

В сучасному світі розвиток суспільства є досить швидким і він обумовлює зміни в економічних процесах. Це зазвичай відбувається в певних умовах нестабільності, ризиків та зростання невизначеності. Досягнення сталого та ефективного розвитку підприємства тісно взаємопов'язане із забезпеченням високого рівня його безпеки, зокрема економічної.

Вагомий внесок у дослідження та трактування загального поняття економічної безпеки підприємства внесли такі науковці: Г. В. Козаченко, В. Тамбовцев, Р. Дацків, І. Л. Плетникова, В. Шликов, М. Небава, Ю. Міронова, А. В. Кірієнко, Г. Мінаєв, А. Д. Ковальов, Т. Сухорукова, та багато інших. У даних роботах розроблені ґрунтовні методичні підходи до оцінки рівня економічної безпеки підприємства. Однак, на нашу думку, доцільно розглянути і з'ясувати сутність поняття «економічна безпека малого підприємства», так як, цьому поняттю приділяється недостатня увага.

Згідно з Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [1], підприємства поділяються на: мікропідприємства, малі, середні або великі. Малими є підприємства, які не відповідають критеріям для мікропідприємств та показники яких на дату складання річної фінансової звітності за рік, що передує звітному, відповідають щонайменше двом з таких критеріїв: балансова вартість активів – до 4 мільйонів євро; чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) – до 8 мільйонів євро; середня кількість працівників – до 50 осіб.

Досліджуючи сутність поняття «економічна безпека підприємства», Г. Мінаєв [2] вказує, що під цим терміном доцільно розуміти захищеність життєво важливих інтересів організації від загроз в економічній сфері».

Так, Д. Ковальов та Т. Сухорукова [3] визначають поняття «економічна безпека підприємства» як «захищеність його діяльності від негативних впливів зовнішнього середовища, а також як здатність швидко усунути різноманітні загрози або пристосуватися до існуючих умов, які не позначаються негативно на його діяльності». Такої ж точки зору дотримується В. Забродський [4], що трактує економічну безпеку як «кількісну і якісну характеристику властивостей фірми, що відображає здатність «самовиживання» і розвитку в умовах виникнення зовнішніх та внутрішніх економічних загроз». Ми погоджуємось з точкою зору В. Забродського, що економічна безпека фірми, а саме малого підприємства, визначається сукупністю факторів, що відображають незалежність, стабільність, можливості росту, забезпечення економічних інтересів фірми.

Узагальнивши теоретичні підходи щодо сутності поняття «економічна безпека», економічну безпеку малого підприємства варто розглядати як такий стан системи регулювання, а також рівень розвитку малого підприємства в державі (регіоні), за якого дотримуються гарантії захищеності життєво важливих інтересів окремих суб'єктів підприємницької діяльності та малого підприємства загалом від внутрішніх і зовнішніх загроз.

Поняття «економічна безпека малого підприємства» є похідним, проте ширшим, ніж «конкурентоспроможність», оскільки має розглядатися не статично на певний момент часу, а як здатність підприємства до відтворення та ефективного використання ресурсного потенціалу [5]. На нашу думку, головна мета економічної безпеки малого підприємства – забезпечення його стабільної та мінімально необхідної ефективності функціонування, враховуючи внутрішні та зовнішні загрози.

Т. Г. Васильців, О. І. Іляш, Н. Г. Міценко [5], економічну безпеку малого підприємства розглядають, як такий стан функціонування, за якого підприємство та його продукція є конкурентоспроможними на ринку. Одночасно гарантується: найбільш ефективне використання ресурсів, інтелектуального та кадрового потенціалу; стабільність функціонування, стійкість та прогресивність розвитку; сформовано надійну постійно діючу систему моніторингу та протидії негативним впливам зовнішнього і внутрішнього середовища функціонування малого підприємства.

Загалом, головна сутність поняття економічної безпеки для малих підприємств полягає в забезпеченні комплексної безпеки всіх ресурсів підприємства (трудових, матеріально-технічних, інформаційних, фінансових, технології виробництва) шляхом застосування спеціальних методів та інструментів безпеки з метою уникнення і знешкодження загроз, раціонального використання всіх ресурсів та підвищення загального рівня конкурентоспроможності суб'єкта безпеки [6].

Вважаємо, що економічна безпека малого підприємства – це такий стан його функціонування, за якого забезпечується безпека всіх ресурсів, раціональне їх використання та здатність своєчасно усувати зовнішні та внутрішні економічні загрози, щоб досягати позитивних показників його результативності, максимально забезпечуючи стабільність та його можливості росту.

#### **Список літератури**

1. Про внесення змін до Закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" щодо удосконалення деяких положень від 05.10.2017 р. №2164-VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2164-19>.
2. Зародження, становлення та розвиток поняття «економічна безпека підприємства» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://bses.in.ua/journals/2016/6-2016/23.pdf>.
3. Економічна безпека підприємства // Уклад. М. І. Небава, Ю. В. Міронова. Вінниця: ВНТУ, 2017. – 75 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/33nebava\\_ekonomichna\\_bezpeka\\_pidpriemstva/index.html](https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/33nebava_ekonomichna_bezpeka_pidpriemstva/index.html).
4. В. А. Панченко / Систематизація підходів до трактування поняття «економічна безпека підприємств» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6512>.
5. Економіка малого підприємства: навчальний посібник / Т. Г. Васильців, О. І. Іляш, Н. Г. Міценко ; за ред. д-ра екон. наук Т. Г. Васильціва. – К. : Знання, 2013. – 446 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [https://pidruchniki.com/1057062860914/ekonomika/ekonomika\\_malogo\\_pidpriemstva\\_](https://pidruchniki.com/1057062860914/ekonomika/ekonomika_malogo_pidpriemstva_).
6. М. Б. Кристиняк / Основні теоретичні аспекти забезпечення економічної безпеки малих підприємств в Україні [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/4\\_2018/157.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/4_2018/157.pdf).

**УДК 338**

**Дехтяр С. С.**

аспірант,

Дніпровський національний університет  
залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна

### **ВПЛИВ СУЧАСНИХ МАКРОФІНАНСОВИХ РИЗИКІВ НА ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Останнім часом багато політичних діячів та міжнародних аналітичних компаній видають не дуже сприйнятливі прогнози стосовно майбутнього світової економіки. У перспективі кількох наступних років треба бути готовими до нової світової кризи чи принаймні до погіршення світової кон'юнктури.

На підтвердження цього наведемо кілька показових фактів. Темпи економічної активності у світі продовжують знижуватися. У своєму свіжому Глобальному звіті [1] про фінансову стабільність МВФ каже, що по суті, глобальна криза вже настала, просто, на відміну від попередніх стресів, це характеризується не різким падінням, а повільним сповзанням світової економіки та фінансових ринків. Україні, яка ледь зміцніла після останньої кризи, слід уважно поставитися до попереджень експертів Фонду та тверезо оцінити можливі ризики, пов'язані з глобальною рецесією. Міжнародна консалтингова компанія «McKinsey&Co» у своєму прогнозі стверджує що в недалекому майбутньому

більшість банків в світі можуть не пережити економічний спад. У McKinsey вважають, що банкам потрібно впроваджувати нові технології бо на даний час вони витрачають на інновації всього 35 % своїх бюджетів на ІТ, в той час як фінтех-компанії – більше 70 %. При цьому такі технологічні гіганти, як Apple, Amazon, Ping An почали надавати фінансові послуги, зокрема видавати кредитні карти. Нове економічне середовище стає все більш сприятливим як раз для нових технологічних компаній [2]. А колишній директор-розпорядник Міжнародного валютного фонду (МВФ) Крістін Лагард назвала президента США Дональда Трампа відповідальним за багато ризиків для світової економіки. Вона вважає, що непередбачувані вчинки Трампа загрожують стабільності світової економіки. «Стабільність ринку не повинна залежати від того чи іншого повідомлення в Twitter. Ми читаємо новини замість того щоб міркувати, думати і приймати спокійні, виважені і раціональні рішення. Це буде мати великі наслідки для світової економіки» [3].

Впродовж 2019 року такі новини та доклади стали закономірністю, і впевнено із сфери прогнозів переміщуються у наші економічні реалії. Сучасна світова економіка знаходиться на порозі глобальних змін. Враховуючи такі світові економічні тенденції на даний час проблеми визначення та забезпечення економічної безпеки підприємства почали викликати підвищений інтерес дослідників.

Спробуємо і ми проаналізувати вплив макрофінансових ризиків на побудову концепції економічної безпеки українських підприємств. Як відомо, сучасна наукова спільнота не має єдиної думки щодо визначення поняття «економічна безпека підприємства» і виділяє два основних підходи до визначення поняття і, відповідно, формування концепції економічної безпеки:

1. Економічна безпека розглядається як певний стан підприємства.
2. Економічна безпека розглядається як процес або механізм.

Вважаю такі підходи застарілими і не актуальними. Нажаль, сучасна наукова література стосовно формування економічної безпеки підприємств не визнає суттєвим вплив макрофінансових загроз та ризиків. Вважаємо, що цей напрямок у сфері вивчення процесу формування економічної безпеки українських підприємств потребує поглибленого аналізу. Сучасні економічні тенденції, глобалізація економічних відносин та діджиталізація економічних процесів не дозволяють підприємству перебувати у певному економічному стані довгий проміжок часу. Цей стан буде постійно змінюватися, і тому, формування і визначення економічної безпеки як досягнення певного умовного стану підприємства є неповноцінним та не конкурентним. Зрозуміло, що такий стан не зможе бути постійним. А сучасні світові макрофінансові зсуви тільки прискорюють цю трансформацію. Але в цьому ми бачимо і позитивну тенденцію. Внутрішньою проблемою українських підприємств є те що вони застрягли на сировинно-індустріальному рівні розвитку, що не дає змоги в найближчому майбутньому забезпечити позитивні тенденції економічного зростання. Так склалося, що наша країна виступає не об'єктом, а суб'єктом глобальних політичних і економічних процесів і це в свою чергу відображається на українських підприємствах. При спробах знайти універсальний рецепт економічної безпеки ми змушені враховувати те, що технологічні гіганти і транснаціональні корпорації одним повідомленням у Twitter можуть кардинально змінювати економічну ситуацію на будь яких ринках. Саме тому вважаємо, що поняття «економічна безпека» повинно розглядатися виключно як певна мета діяльності підприємства яка зможе бути досяжною на певний проміжок часу в результаті безперервного процесу прийняття управлінських рішень із системною реалізацією комплексу заходів спрямованих на ефективне використання усіх наявних ресурсів підприємства для забезпечення стабільної, довгострокової та максимально прибуткової діяльності підприємства. При такому підході до визначення і формування концепції економічної безпеки враховуються і процес прийняття управлінських рішень і сучасні макрофінансові загрози, що робить цю концепцію більш широкою та повною. Таким чином глобалізація економічних процесів вносить корективи у наші наукові погляди на економічні поняття.

#### **Список літератури**

1. <https://www.imf.org/external/index.htm>
2. [https://dt.ua/ECONOMICS/bilshist-bankiv-svitu-ne-perezvivut-ekonomichniy-spad-mckinsey-326983\\_.html](https://dt.ua/ECONOMICS/bilshist-bankiv-svitu-ne-perezvivut-ekonomichniy-spad-mckinsey-326983_.html)
3. [https://dt.ua/ECONOMICS/tramp-zbilshuye-riziki-dlya-svitovoyi-ekonomiki-lagard-326886\\_.html](https://dt.ua/ECONOMICS/tramp-zbilshuye-riziki-dlya-svitovoyi-ekonomiki-lagard-326886_.html)



4. Економічна безпека підприємств: [навч. посібник] М.І. Небава, Ю.В Міронов.: Вінниця, ВНТУ, 2017. – 220 с
5. [https://dt.ua/macrolevel/pro-riziki-globalni-ta-okremi-327385\\_.html](https://dt.ua/macrolevel/pro-riziki-globalni-ta-okremi-327385_.html)

**UDC: 334.4**

**Dmytryshyn M.**  
PhD, Associated Professor, Associated Professor  
of the Department of Management and Administration,  
Ivano-Frankivsk Educational and Scientific Institute of Management  
Ternopil National Economic University

### **THE CONCESSION MODELS OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP**

October 20, 2019 – the long-awaited and much-needed regulatory act, the Law of Ukraine «On Concessions,» entered into force in the system of regulating public-private partnerships [6]. The aforementioned law defines the legal, financial and organizational principles for the implementation of concession projects in order to modernize the infrastructure and improve the quality of socially significant services.

According to the Law on Concessions, a concession is a form of public-private partnership that provides the concessionaire with the right of creation and / or construction (new construction, reconstruction, restoration, major repairs and technical re-equipment), and / or management (use, operation, maintenance) of the object of concession, and / or the provision of socially significant services in the manner and under the conditions specified in the concession agreement, and also provides for the transfer to the concessionaire of the major part of the operational risk covering the risk of demand and / or supply risk.

The legal act defines key norms, starting with the preparation of proposals and deciding on the expediency of concessions and ending with the control, monitoring and evaluation of concessions. This, in turn, answers many questions about the possibility of using the benefits of concession contracts in the framework of public-private partnerships.

Commonly accepted public-private partnership models based on concession contracts and applied in the construction industry are listed in Table 1 [7, p. 38-39, 8, p. 151].

Table 1 lists the transactions that, under a public-private partnership agreement, can be applied to a specific entity for which the partners' interest is directed. Construction companies can both design and build a new facility, as well as remodel, repair or renovate an existing one. These activities can be funded by a private or public partner, as well as jointly.

*Table 1*

**Models of public-private partnership in the construction industry  
(concession type)**

№	International Model Name	Description of relationships within the model
1.	Buy – Build – Operate	Purchased property is transferred to a private partner for a specified term of operation
2.	Build – Own – Operate	Private partner builds, finances, owns and operates
3.	Build – Own – Operate – Transfer	Private partner builds an object, and owns and operates it until it is conditionally transferred to a public partner.
4.	Build – Lease – Operate – Transfer	Private partner builds the facility and operates it on lease until the agreed transfer to a public partner
5.	Design – Build – Operate – Transfer	Private partner designs and constructs the facility and retains it until it is conditionally transferred to a public partner
6.	Reconstruct – Operate – Transfer	The constructed object is reconstructed by a private partner and held by him until the agreed transfer to the public partner.
7.	Design – Build – Finance – Operate –	Private partner designs, builds, and finances the design and construction of the facility and then operates it
8.	Operate –Maintenance	Private partner operates and maintains an existing entity that remains the property of a government partner
9.	Design – Build	Private partner designs and builds an object to order by a government partner

*\*[2, p. 38-39, 3, p. 151]*

Often, a private partner maintains, operates, and manages the said entity for a specified period of time, thereby generating revenue. The completion of the partnership may be accompanied by the transfer of the facility to or without the partner.

#### **References**

1. Dyba M. I. Concession: the day and form of financial security // Financial Ukraine, 2016. No. 10. P. 65-76. (in Ukrainian).
2. Karyu O. I., Protsak K. V., Mavrina A. O. Projects of a power-private partnership: key problems and practical implementation // Economic analysis, 2015, Vol. 20. pp. 35-44. (in Ukrainian).
3. Struck N. S., Melnik N. V. Sovereign-private partnership in the wake-up sector of the economy of Ukraine // Vistnyk of the Chernigiv Sovereign Technological University, 2012, No. 4 (62). pp. 148-153. (in Ukrainian).

**УДК 338**

**Долока Л. В.**  
викладач кафедри економіки,  
підприємництва та маркетингу,  
Черкаський державний бізнес-коледж,  
**Рижай О. М.**  
студент кафедри економіки,  
підприємництва та маркетингу,  
Черкаський державний бізнес-коледж

### **ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ХІМІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ**

Хімічна промисловість є однією з важливих галузей національної економіки країни. Продукція даної галузі є невід'ємною складовою багатьох виробництв. Розвиток хімічної промисловості пов'язаний досить тісно з такими галузями як чорна та кольорова металургія, машинобудування та іншими галузями. Важливу роль хімічна промисловість відіграє в задоволенні потреб споживачів товарами побутової хімії. Полімерні матеріали застосовуються в багатьох технологічних процесах, впливають на якість та собівартість продукції. Велика кількість хімічної продукції використовується в сільському господарстві для підвищення врожайності полів, продуктивності тваринництва, що в свою чергу впливає на харчову промисловість. Тому дослідження хімічної промисловості та виявлення перспектив її розвитку є досить актуальним на даний час.

Проаналізувавши статистичні дані бачимо, що кількість підприємств з виробництва хімічних речовин та хімічної продукції збільшується з кожним роком. У 2014 році таких підприємств було 1911, а в 2018 році – вже 2419 суб'єктів господарювання. В той же час їх частка в загальній кількості суб'єктів господарювання є незначною, всього 0,13 % [1].

Найбільша частка серед суб'єктів господарювання хімічної промисловості у 2018 році припадає на виробництво основної хімічної продукції, добрив і азотних сполук, пластмас і синтетичного каучуку в первинних формах – 1090 суб'єктів або 57 % від загальної кількості [1].

В 2018 році підприємствами хімічної промисловості реалізовано продукції на 403133,9 тис. грн., що становить 12,2 % від обсягу реалізованої продукції суб'єктами промисловості та 0,4 % від загальної обсягу реалізованої продукції всіма суб'єктами господарювання [2].

Якщо проаналізувати фінансові результати діяльності підприємств хімічної промисловості, то можемо сказати, що 2018 рік був досить вдалим: 74,9 % підприємств

отримали прибуток, а 25,1 % – збиток. Загальна сума прибутку підприємств склала 1976890,8 тис. грн., що є досить хорошим результатом порівняно з 2017 роком, в якому підприємства отримали 5993467,2 тис. грн. збитку [3].

Продукція хімічної галузі займає важливе значення і в товарній структурі зовнішньої торгівлі країни. Так у 2018 році було експортовано продукції хімічної галузі на 1871254,4 тис. дол. США, що 12,7 % більше ніж в попередньому році і становить 4 % від загального експорту країни. Імпорт продукції хімічної галузі склав 7058290,9 тис. дол. США, що на 7,8 % більше від 2017 року і становить 12,3 % від загального імпорту країни [4].

Найбільша кількість підприємств хімічної промисловості розміщено у трьох районах: Придніпров'ї, Донбасі, Прикарпатті. Основними виробниками хімічної продукції в Україні є холдингова група OSTCHEM, яка об'єднує хімічні підприємства, що виробляють мінеральні добрива, органічні кислоти, діоксид титану, кальциновану соду, рідкий азот та інші хімічні продукти і входить в ТОП-10 світових виробників азотних добрив.

Дана холдингова група включає в себе такі підприємства як Черкаський ПАТ «Азот», який є найбільшим українським виробником аміачної селітри та єдиним виробником капролактаму (потужність 3 924 тис. тонн/рік) ПАТ «Концерн Стирол» у м. Горлівка, який є на сьогоднішній день єдиним виробником полістиролу в Україні та лідером з випуску аміаку і карбаміду (потужність 3 943 тис.тонн/рік), Северодонецький «Азот» – найбільше хімічне підприємство України і Європи, єдине підприємство у складі групи OSTCHEM, що випускає оцтову кислоту, метанол і вінілацетат (потужність 2 440 тис.тонн/рік) та ПАТ «Рівнеазот» – єдиний український виробник вапняково-аміачної селітри (потужність 2 250 тис.тонн/рік) [5].

Основними проблемами, які сповільнюють розвиток хімічних підприємств України є:

- високий рівень енергозалежності хімічних підприємств та зростання вартості енергоресурсів. Частка газу, який використовується у виробництві продукції як технологічна сировина становить близько 80 % виробничої собівартості продукції;
- сезонність споживання таких видів хімічної продукції як мінеральні добрива;
- технологічна відсталість хімічних підприємства (згідно статистики частка зношених основних засобів в промисловості становить близько 70 %);
- екологічні проблеми виробництва;
- висока чутливість до впливу зовнішньоекономічних чинників та ін.

Для підвищення ефективності розвитку підприємств хімічної промисловості необхідно:

- знизити імпортозалежність національної економіки за окремими видами хімічної продукції;
- змінити структуру експорту продукції хімічних підприємств відповідно до стандартів ЄС;
- активізувати діяльність базових виробництв органічної та неогранічної хімії;
- підвищити екологічність виробництва.

Отже, підприємства хімічної промисловості мають всі необхідні передумови для перспективного розвитку. Цьому в першу чергу сприяє потужна сировинна база, а саме наявність запасів майже всіх видів мінеральної хімічної сировини, вугілля, калійної солі, титанових руд і т. д.

#### **Список літератури**

1. Кількість суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності у 2010-2018 роках. *Державна служба статистики України*: [сайт]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності у 2010-2018 роках. *Державна служба статистики України*: [сайт]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Фінансові результати до оподаткування підприємств за видами економічної діяльності за 2010-2018 роки. *Державна служба статистики України*: [сайт]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Товарна структура зовнішньої торгівлі у 2018 році. *Державна служба статистики України*: [сайт]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
5. Холдингова група OSTCHEM: [сайт]. URL: <http://www.ostchem.com>

УДК 338

**Жилінська Л. О.**

к.е.н., доцент,  
професор кафедри «Фінанси та економічна безпека»,  
Дніпровський національний університет залізничного транспорту  
імені академіка В. Лазаряна,

**Корсун О. В.**

магістрант кафедри «Фінанси та економічна безпека»,  
Дніпровський національний університет залізничного транспорту  
імені академіка В. Лазаряна

## **НЕОБХІДНІСТЬ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ**

В сучасних умовах нестабільності функціонування економіки, незавершеності реформаційних процесів, що відбуваються в Україні, однією з головних цілей вітчизняних підприємств залізничної галузі є забезпечення власної економічної безпеки. Українські підприємства змушені адаптуватися до умов політичної і соціально-економічної нестабільності та вести пошук адекватних рішень складних проблем, способів запобігання внутрішнім та зовнішнім загрозам їх функціонування.

Підвищення рівня конкурентної боротьби в умовах ринкової економіки визначають необхідність формування системи економічної безпеки на підприємствах залізничного транспорту, яка підвищить їх спроможність нейтралізувати або ефективно попереджувати виникнення різного роду загроз та стійкості до впливу негативних чинників і дасть змогу захистити підприємства від дії деструктивних чинників зовнішнього (нестабільність політичної, економічної обстановки, недосконалість законодавчої бази та нормативних актів, відсутність державної підтримки, обсяг інвестувань, рівень інноваційного розвитку, соціальний розвиток населення регіону, попит споживачів, рівень інфляції, зростаючий рівень конкурентної боротьби, високий рівень бідності населення, висока вартість сировини та енергоносіїв тощо) та внутрішнього середовища (відсутність належного фінансування, застаріле обладнання, зношеність основних фондів, відсутність мотивації праці тощо), створити сприятливі умови для їх ефективного функціонування та розвитку.

На сьогодні існує багато визначень поняття «економічна безпека підприємства» та «система економічної безпеки підприємства», і широке розмаїття думок відносно змісту цих категорій, але загально визнаного тлумачення ці поняття ще не отримали.

Під економічною безпекою підприємства залізничного транспорту треба розуміти комплексне поняття, яке характеризує стан і здатність підприємства так організувати свою діяльність (виробничу, інноваційну, фінансово-інвестиційну, зовнішньоекономічну), щоб надійно захиститися від негативних факторів впливу дестабілізуючих чинників внутрішнього і зовнішнього середовища, а також адаптуватися до існуючих умов з найменшими втратами.

На нашу думку, система економічної безпеки підприємств залізничного транспорту – це концептуальна категорія, яка являє собою єдиний організаційно-технічний комплекс управлінських заходів, спрямованих на мінімізацію зовнішніх і внутрішніх загроз економічному стану підприємств, його фінансовим, матеріальним, інформаційним, кадровим ресурсам. Основу системи економічної безпеки підприємств залізничного транспорту складають: мета, завдання, принципи, функції, об'єкт, суб'єкт, механізму захисту економічної діяльності [1, с. 58].

В умовах нестійкого зовнішнього і внутрішнього середовища суттєвого значення, для підприємств залізничного транспорту України, набуває формування системи економічної безпеки. Особлива роль в системі економічної безпеки підприємств залізничного транспорту повинна належати їх власній службі економічної безпеки, а саме структурному підрозділу, який буде складатися зі спеціалізованих підрозділів, які будуть пов'язані загальним організаційно-технологічним циклом комплексного забезпечення безпеки, набором завдань, які вирішуються, і виконаних функцій зі зниження рівня або активній

протидії всім внутрішнім і зовнішнім небезпекам, загрозам і ризикам для діяльності підприємств. Провідні світові компанії це прекрасно розуміють, і на створення, а потім і на функціонування своїх служб економічної безпеки витрачають все більше і більше коштів і часу. Все частіше успіху досягають ті підприємства, у яких служби економічної безпеки складаються з фахівців вищої кваліфікації, і які більш тісно співпрацюють зі спецслужбами та правоохоронними органами, іншими державними структурами.

Для того, щоб забезпечити ефективну роботу системи економічної безпеки на підприємствах залізничного транспорту, необхідно через відповідний механізм взаємодії налагодити тісний взаємозв'язок служби економічної безпеки з усіма їх структурними підрозділами, що дозволить повною мірою й комплексно використовувати всі власні ресурси підприємств для протидії зовнішнім і внутрішнім небезпекам, загрозам і ризикам.

**Список літератури**

1. Ілляшенко О. В. Механізми системи економічної безпеки підприємства : монографія. Харків : Мачулін, 2016. 503 с.

**УДК 338.488**

**Колубай Я. С.**

магістр,

Харківський національний університет  
міського господарства ім. М. О. Бекетова,

**Чечетова Н. Ф.**

д. е. н, професор,

Харківський національний університет  
міського господарства ім. М. О. Бекетова

**ЗНАЧЕННЯ РЕКРЕАЦІЙНОГО СПОРТИВНОГО  
БІЗНЕСУ ДЛЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ**

Рекреаційний бізнес надає споживачам перелік різноманітних послуг. Рекреація та послуги рекреаційного бізнесу в дослідженні розглядаються в двох аспектах. Перш за все, рекреація та споживання послуг рекреаційного бізнесу – це відновлення фізичних, інтелектуальних та емоційних сил людини. У другому аспекті – це місце відпочинку, яке може розглядатися як певний регіон або конкретний вид бізнес – об'єкту, де людина отримує основні рекреаційні послуги: лікування, всі види відпочинку, спортивні послуги.

Компанії, які спеціалізуються на наданні послуг у сфері рекреації, вважаються одним з найважливіших елементів індустрії гостинності та задоволення потреб людини. Під потребами в загальному аспекті розуміються потреби людини у всьому необхідному для його життєдіяльності. Фундаментальні теоретичні визначення ієрархії (піраміди) потреб були сформульовані ще в 1943 році американським ученим психофізіології А. Маслоу [1], який виділив основні потреби людини і розподілив по східцях піраміди від нижчих до вищих.

Рекреаційний спортивний бізнес за своїми функціями в соціально-економічному середовищі постіндустріального суспільства займає відповідне місце, зокрема: вид діяльності, метою якого все ж є отримання доходу; соціального середовища фізичного і морального розвитку людини; економічної галузі сервісної сфери послуг та середовища проведення часу, дозвілля, оздоровлення, відпочинку та розваги.

Фізична культура і спорт все глибше проникають в усі сфери життя людей, формують відносини з державою, утворюючи специфічну сферу для ведення бізнесу. Спортивні послуги, які надає рекреаційний бізнес, мають певний вплив на економічну сферу життя держави і окремого її громадянина. Адже змінам та поліпшенням піддається якість робочої сили, структура споживання та попиту, поведінка виробників, споживачів, зміст міждержавних і туристичних зав'язків. Бізнес по наданню спортивних послуг був завжди ефективним у всіх країнах і, безумовно, в економіці України він також повинен знайти свою ефективну нішу.

Спортивні послуги виступають як частина системи економічних та суспільних відносин, яка має важливе економічне і соціальне значення в умовах постіндустріального світу в зв'язку зі зміною характеру праці. Специфіка постіндустріальної праці характеризується появою та зростанням ризиків гіподинамії, раннього розвитку захворювань і зниження з цієї причини якості трудових ресурсів та якості життя населення. Відповідно, рекреаційний бізнес щодо надання спортивних послуг стає все більш значущим елементом як економіки так і соціальної життя. Ця сфера стає ключовим сектором розвитку економіки.

Сферу спортивних послуг можна поділити на три сектори: спорт високих досягнень, як сфера професійної діяльності спортсменів; масовий спорт як сегмент сфери спортивних послуг населенню в широкому віковому діапазоні, конкретним індивідам, соціальним групам і суспільству в цілому, який спрямований на підтримку фізичного здоров'я і працездатності населення за допомогою регулярного проведення спортивних тренувань і аматорських змагань; рекреаційний спорт, як сегмент спортивних послуг, спрямованих на відновлення здоров'я і фізичної форми людей в процесі відпочинку.

У сучасному світі бізнес спортивних послуг можна віднести до постіндустріального економічного укладу у зв'язку з його участю в підтримці працездатності населення, розвитку сучасної інфраструктури, забезпечення збалансованості інтересів, праці і відпочинку в життєдіяльності сучасної людини. При цьому саме сфера послуг складає, як уже зазначалося, в економічно розвинених країнах, основну частину економіки за кількістю зайнятих і особливо інтенсивно розвивається [2, 3].

Проте активізація розвитку рекреаційного бізнесу, який надає спортивні послуги, неможлива без державної підтримки. Державні програми в цьому напрямку повинні:

- залучати власників приватного капіталу без обмеження його масштабів до фінансування будівництва різноманітних фізкультурно-спортивних і оздоровчих проєктів;
- розширювати сферу бізнесу та підприємницької діяльності до рівня соціально значущої;
- впливати за допомогою розвитку рекреаційного спортивного бізнесу на умови культурного відпочинку громадян;
- збільшувати податкові надходження і обов'язкові платежі до місцевих бюджетів за рахунок розширення рекреаційного спортивного бізнесу.

#### **Список літератури**

1. Маслоу А.Х. Мотивация и личность. Изд. 3-е. – СПб: Питер, 2013.
2. Мазур Ф.Ф. Соціально-економічні умови розвитку рекреаційної індустрії (на прикладі Карпатського регіону): навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2005. 96 с.
3. Кифяк В. Ф. Особливості управління рекреаційно-туристичною сферою в Україні. URL: [http://tourlib.net/statti\\_ukr/kyfjak.htm](http://tourlib.net/statti_ukr/kyfjak.htm)

**338.532:631.11**

**Кубай О. Г.**

к. е. н., доцент,  
доцент кафедри аграрного менеджменту,  
Вінницький національний аграрний університет

### **СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Протягом останніх років економіка нашої країни розвивається переважно за рахунок аграрного сектора. Сільськогосподарські виробники для здійснення своєї поточної господарської діяльності, запровадження новітніх технологій, оновлення і розширення матеріально-технічної бази потребують значних обсягів фінансових ресурсів. І хоча на ринку України існує велика кількість фінансових інструментів, аграрії переважно для свого функціонування користуються коштами з власних джерел. Однак, цих коштів недостатньо для здійснення повноцінного розвитку підприємств і забезпечення їх розширеного відтворення, тому в цих умовах зростає роль державної підтримки агровиробників.

Досвід зарубіжних країн підтверджує той факт, що для забезпечення стійкого розвитку галузі, яка забезпечує, насамперед, продовольчу безпеку країни, необхідно створити найоптимальніші умови функціонування.

Однак, протягом останнього періоду, державна підтримка підприємств галузі АПК зазнала значних змін. Державна підтримка сільського господарства характеризувалась невеликими обсягами прямої державної підтримки та пільговим режимом сплати ПДВ, що було доволі значиною за обсягами преференцією. Однак, було прийнято рішення про відміну цієї норми (спецрежму сплати ПДВ) з 1 січня 2017 року [1].

За даними Інформаційно-аналітичного порталу АПК України у 2019 році фінансова підтримка аграріїв була спрямована в основному на підтримку галузі тваринництва (табл. 1).

*Таблиця 1*

**Стан фінансування програм підтримки АПК у 2019 році, тис. грн**

Програма/напрямок	Спрямовано у 2018 році	Передбачено на 2019 рік	Передбачено на січень-листопад	Відкрито асигнування (01.11.2019)	Перераховано отримувачам (01.11.2019)
Разом: у т.ч.:	4 166 216,2	5 908 950,0	4 715 573,4	2 580 408,9	2 181 719,3
Фінансова підтримка заходів в агропромисловому комплексі шляхом здешевлення кредитів	265 913,0	127 160,0	127 160,0	104 085,3	103 249,3
Фінансова підтримка розвитку фермерських господарств	203 263,7	800 000,0	572 053,4	153 222,0	152 347,4
Надання кредитів фермерським господарствам	0,0	200000,0	180000,0	140000,0	95937,0
Державна підтримка галузі тваринництва, зберігання та переробки сільськогосподарської продукції, аквакультури (рибництва)	2 389 844,2	3 500 000,0	2826700,0	1 482 355,9	1 215 521,8
Фінансова підтримка сільгосптоваровиробників	912 860,8	881 790,0	707 160,0	580 973,9	494 892,1

*Джерело: інформаційно-аналітичний портал АПК України [2]*

Також було передбачено надання кредитів фермерським господарствам у вигляді поворотної допомоги для придбання техніки, обладнання, поновлення обігових коштів, виробництва та переробки сільськогосподарської продукції, проведення оцінки відповідності виробництва органічної продукції (сировини), будівництва та реконструкції виробничих і невиробничих приміщень, для закладення багаторічних насаджень, розвитку кредитної та обслуговуючої кооперації, зрошення та меліорації земель тощо.

У той же час слід зазначити, що із передбаченого на 2019 рік обсягу державної підтримки на 01.11.2019 року фактично використано менше 40 %. Тобто аграрії не скористались наявною можливістю з різних причин, у тому числі бюрократичних.

Проект державної підтримки АПК на 2020 рік зберігає основні напрями попереднього року. Крім того, передбачається додатковий напрямок – здешевлення кредитів аграріям для купівлі земель сільськогосподарського призначення (3,9 млрд. грн) та планується формування статутного капіталу Фонду часткового гарантування кредитів (500 млн грн). Міністерство працює над забезпеченням аграріїв 1% ВВП або 8,4 млрд грн державної підтримки. На сьогодні у бюджеті України на 2020 рік передбачено лише 4,4 млрд. грн [3].

Отже, державна підтримка має бути максимально доступною для українських сільгоспвиробників і носити системний і зростаючий характер, що дасть можливість на повну силу використати наявний аграрний потенціал.

**Список літератури**

1. Державна підтримка. Український клуб аграрного бізнесу. URL : [http://ucab.ua/ua/doing\\_agribusiness/umovi\\_vedennya\\_agrobiznesu/derzhavna\\_pidtrimka](http://ucab.ua/ua/doing_agribusiness/umovi_vedennya_agrobiznesu/derzhavna_pidtrimka).

2. Стан фінансування програм підтримки АПК у 2019 році. Інформаційно-аналітичний портал АПК України. URL : <https://minagro.gov.ua/ua/pidtrimka/stan-finansuvannya-program-pidtrimki-apk-u-2019-roci>.

3. Тимофій Милованов і Тарас Висоцький обговорили з журналістами питання державних агропідприємств і фінансову підтримку АПК. URL : <http://www.me.gov.ua>.

**УДК 338**

**Майборода А. В.**

аспірант,  
ДВНЗ «Університету банківської справи»,  
ст. викладач кафедри фінансів, банківської справи та страхування  
Харківського навчально-наукового інституту  
ДВНЗ «Університет банківської справи»

### **БЕНЧМАРКІНГ ЯК ПЕРЕДОВИЙ ІНСТРУМЕНТ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Закордонний досвід ведення бізнесу показує, що в умовах швидкозмінного середовища існування підприємства, дієвим та найбільш ефективним інструментом щодо забезпечення його ефективної діяльності є система фінансової безпеки. За своєю сутністю вона являється сукупністю організованих та спеціально підібраних для певного суб'єкта господарювання методів, задач, інструментів та цілей, що мають на меті сприяння стабільній фінансовій роботі підприємства в коротко- і довгостроковому періодах та діють згідно обраної стратегії діяльності, забезпечуючи швидке та адекватне реагування економічного агента на зовнішні та внутрішні подразники, що можуть негативно вплинути на його подальше функціонування.

Виходячи з твердження даної дефініції можна сказати, що правильно підібрані та потім ретельно впроваджені елементи системи будуть сприяти прибутковій діяльності підприємства, а також забезпечать побудову ефективного механізму управління на ньому. Проте через відсутність практичного досвіду імплементації даної систему у роботу вітчизняних підприємств, досить часто виникають проблеми з практичними аспектами її використання.

В даному випадку бенчмаркінг стає єдиним можливим варіантом легального отримання інформації щодо впровадження системи фінансової безпеки в діяльність суб'єкта господарювання.

Дослідження показали, що науковці визначають стратегічну важливість та необхідність застосування бенчмаркінгу для забезпечення вітчизняними підприємства високого рівня роботи та отримання додаткових конкурентних переваг не лише на мікрорівні, а й на макрорівні. При цьому, він може застосовуватися не лише для аналізу конкурентів підприємства, а й для дослідження особливостей ведення бізнесу лідерами інших галузей та секторів економіки для отримання можливості виявити ефективні методи управління економічним агентом.

Отже, на наше переконання, під бенчмаркінгом варто розуміти процес пошуку ефективних та дієвих методів управління конкурентів та підприємств з суміжних секторів економіки для формування еталонної моделі управління підприємством з забезпеченням росту конкурентоспроможності та отримання додаткових конкурентних переваг.

У науковій літературі виділяють декілька видів бенчмаркінгу, що стосується саме фінансової складової діяльності підприємства: стратегічний внутрішній; зовнішній; конкурентний; функціональний; асоціативний [1].

На наше думку, до даного переліку варто додати «безпековий бенчмаркінг», метою якого буде дослідження особливостей забезпечення фінансової, інформаційної та інших видів безпеки на підприємствах-конкурентах для забезпечення постійного вдосконалення впровадженої системи фінансової безпеки.

Необхідність введення даного виду бенчмаркінгу обумовлюється його відмінністю від інших видів та деякими специфічними характеристиками. Так, оскільки забезпечення



безпечного стану діяльності підприємства можливе в багатьох сферах, що пояснюється переліком функціональних складових фінансової безпеки та, власне, економічної безпеки, до їх переліку ще варто додати безпеку бізнесу, в контексті забезпечення збереження майна підприємства, то безпековий вид бенчмаркінгу являється досить глибоким та необхідним для забезпечення швидкого коригування системи фінансової безпеки підприємства. Безпековий бенчмаркінг є необхідним елементом для скорочення витрат та зменшення необхідного фінансового забезпечення впровадження системи фінансової безпеки на підприємстві. Його мета полягає в забезпеченні плідної співпраці двох чи більше підприємств(у вигляді бенчмаркінгового альянсу) для створення дієвої сукупності основотворчих елементів системи фінансової безпеки для використання їх в подальшому на власному підприємстві.

Процес безпекового бенчмаркінгу має пройти декілька етапів для отримання ефективного результату дослідження(рис. 1).



Рис. 1. Алгоритм процесу застосування безпекового бенчмаркінгу в управлінні фінансовою безпекою суб'єкта господарювання

Джерело: розроблено автором на основі [2 – 5]

Дана послідовність та необхідність певних етапів пояснюється складністю та об'ємністю робіт, які мають бути виконані для отримання реальних результатів щодо подальшого впровадження їх у власну роботу.

Таким чином, в результаті нашого дослідження ми можемо зробити висновок, що бенчмаркінг є дієвим інструментом маркетингового дослідження, що має на меті виявленні передового досвіду управління досліджуваними об'єктами на підприємствах-партнерах для адаптації їх у власну діяльність з метою забезпечення подальшого фінансового зростання та росту.

Використання даного виду легальної конкурентної розвідки на вітчизняних підприємствах буде створювати додаткові конкурентні переваги, а застосування світового досвіду щодо вирішення визначених проблем, допоможе вийти підприємству на нові міжнародні ринки збуту та реалізації власної продукції.

#### Список літератури

1. Доценко І. О. Бенчмаркінг в системі забезпечення фінансової безпеки підприємства / І. О. Доценко // Sozioökonomische und rechtliche Faktoren der sozialen Entwicklung unter den Bedingungen der Globalisierung : kollektive monographie in 2 Bänden / Hrsg. von Doktor der Wirtschaftswissenschaften, Professor Yu.V. Pasichnyk. – Shioda GmbH, Steyr, Austria, 2018. – В. 2.
2. Зелінська А. Бенчмаркінг як методологія удосконалення управління сільськогосподарськими підприємствами / А. Зелінська. – Вісник ТНЕУ. – № 5-1. – 2011. – С. 105 – 112.
3. Навольська Н.В. Бенчмаркінг як інструмент підвищення ефективності діяльності підприємств / Н.В. Навольська. – причорноморські економічні студії: серія «Економіка та управління підприємствами». – № 6. – 2016. – С. 79 – 82.
4. Христенко О.В., Манжос С.А. Застосування бенчмаркінгу в системі управління підприємством / О.В. Христенко, С.А. Манжос. – Фінансовий простір. – 2018. – № 1 (29). – С. 153 – 158.
5. Штутман П.Л. Роль і місце бенчмаркінгу у сфері професійного розвитку персоналу підприємств / П.Л. Штутман. – Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2011. – № 20. – ч. I. – С. 10 – 17.

УДК 338

Мельник А. С.  
студентка 2 курсу  
магістратури спеціальності  
«Фінанси, банківська справа та страхування»,  
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

### СУТНІСТЬ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ІНТЕГРОВАНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Динамічна зміна факторів зовнішнього та внутрішнього середовища призводить до зміни систем міжнародної практики корпоративного управління. Це впливає на стабільність та якість розробки й реалізації стратегії компаній. Стратегічні рішення впливають на функціонування бізнесу у всьому світі та за умови їх реалізації спричиняють довгострокові ефекти та наслідки. Тому впровадження стратегії змінює потенціал корпорацій, а повернення до попереднього стану практично не можливе, адже передбачає витрат зусиль, часу та фінансових ресурсів [3].

Стратегічні профілі міжнародних корпорацій отримали своє відображення у формуванні такого корпоративного явища, як «інтегрована корпоративна структура» (ІКС). Визначимо ІКС як групу юридично або господарсько самостійних корпоративних суб'єктів, що ведуть спільну діяльність на основі консолідації активів або договірних (контрактних) відносин для досягнення спільних цілей. Як основні організаційні форми ІКС у світовій корпоративній практиці визнані транснаціональні корпорації (ТНК), що мають дивізіональну структуру управління; холдингові компанії, фінансово-промислові групи (ФПГ); консорціуми; контрактні групи [2].

Основною метою фінансового стратегічного управління є підвищення фінансового потенціалу ТНК, тобто здатності ефективно використовувати власні фінансові ресурси та залучати позичкові. У зв'язку із цим, розроблення та реалізація стратегічних пріоритетів у фінансовій системі ТНК повинні базуватись на прогнозуванні динаміки глобального фінансового ринку та використанні його інструментарію. При цьому головними пріоритетами у стратегічному фінансовому управлінні для ТНК є глобалізація її діяльності шляхом прямого іноземного інвестування, модернізація та диверсифікація виробництва [1]. Сутність стратегії корпорації з поглядів різних вчених наведена у табл. 1.

Таблиця 1

#### Сутність стратегії корпорації

Автор, підхід	Сутність стратегії
Лобанова Е. Н., Паламарчук В. П., Минасян В. Б. [4]	Стратегія – це загальна стратегія, виражена у вигляді конкретних дій і планів, що відносяться до фінансування бізнесу.
Македон В. [5]	Стратегія корпорації – сукупність рішень, що визначають способи залучення, накопичення і витрачання фінансових ресурсів.
Семенов А. Г. [6]	Під стратегією фірми розуміють комплексне управління всіма активами і пасивами фірми
Осадчук Ю. М. [7]	Довготерміновий план (програму) розвитку діяльності підприємства для досягнення певної мети, що окреслює основні шляхи, за якими потрібно рухатися суб'єкту господарювання для забезпечення поставленої мети.
Булкот О. [2]	Стратегія ТНК – це узагальнююча функціональна модель дій, які є необхідними для досягнення поставлених цілей, шляхом координації та розподілу фінансових ресурсів інтегрованої структури.
Хрущ Н. А., Корпан О. С. [8]	Стратегія – це еластична, узагальнена модель розвитку підприємства, яка направлена на формування раціональних фінансових відносин із контрагентами, містить в собі визначені довгострокові цілі, технології (інструменти досягнення), ресурси і систему управління, що забезпечує її дієздатність і адаптацію до зміни умов зовнішнього і внутрішнього середовищ

Джерело: на основі [2; 4; 5; 6; 7; 8]

Стратегії транснаціональних корпорацій охоплюють всі напрямки її діяльності та стратегічні одиниці бізнесу, зокрема оптимізацію оборотних коштів, нематеріальних активів, розподіл прибутків та дивідендну політику, цінову та податкову політику, маркетинг, фінанси, логістику тощо. Зазвичай стратегія спрямована на досягнення незалежності компанії (в тому числі фінансової), прибутковості, збільшення вартості бізнесу, оптимізацію структури. Формування стратегії також передбачає виробництво конкурентоспроможних продуктів та послуг, введення інновацій, ефективний розподіл фінансових ресурсів між стратегічними бізнесовими одиницями, скороченню витрат та собівартості, енергоефективності виробництва та ресурсощадності, ефективного використання капіталу. Останнім часом компаній все більше впроваджують стратегії сталого розвитку, що передбачають реалізацію цілей у таких ключових напрямків: екологія, людські ресурси, зростання вартості бізнесу та інновації. При цьому базовим підходом є вартісно-орієнтований підхід, що в кінцевому результаті передбачає зростання вартості акцій, прибутків до сплати відсотків та податків, рентабельності діяльності та інших індикаторів.

Таким чином, головна мета ключових складових стратегій сталого розвитку – максимізувати ринкову вартість, підвищити ефективність діяльності та масштаби діяльності на міжнародних ринках. В межах стратегії конкретизуються цілі, завдання, фінансові цілі та пріоритети. Стратегічні цілі передбачають формування фінансових планів, які повинні забезпечити достатній обсяг фінансових ресурсів для реалізації стратегії, високу рентабельність, оптимізацію капіталу та активів, визначення рівня фінансових ризиків, планування виробничої діяльності, збуту, логістичних процесів, маркетингових заходів тощо.

Зазначені вище напрямки реалізації стратегії забезпечують в цілому розробку функціональних стратегій: фінансової, маркетингової, логістичної, інвестиційної, стратегії збуту/реалізації продукції, проникнення на ринки та інші.

У своїй діяльності, забезпеченні конкурентоспроможності та визначенні векторів розвитку ТНК використовують комплексну глобальну стратегію диверсифікації бізнесу, включаючи у свій господарський портфель практично всі доступні види бізнесу та бізнес-операції.

Отже, сучасні ТНК здебільшого є мультипрофільними корпораціями з диверсифікованою діяльністю. При цьому кількість і характер підприємств у складі ТНК насамперед визначається їх економічною доцільністю для формування оптимальної структури бізнесу, збалансованого господарського портфеля корпорації.

Використовуючи сучасні системи планування та інформаційні комунікації, більшість із них змогли розробити і розповсюдити на низку країн, регіонів і навіть на весь світ (і таким чином ставши глобальними) достатньо ефективні конкурентні стратегії.

#### **Список літератури**

1. Bosch ежегодно инвестирует до 400 млн евро в развитие электротранспорта. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://inventure.com.ua>.
2. Булкот О.В. Особенности формирования современного финансового механизма транснациональных корпораций: Экономика. Выпуск 10 (163). 2014.
3. Куцик П.О. Глобальная экономика: принципы становления, функционирования. Регулирования та розвитку: монографія / П.О. Куцик, О.І. Ковтун, Г. І Башнянин – Львів: Видавництво ЛКА, 2015. – 594 с.
4. Лобанова Е.Н., Паламарчук В.П., Минасян В.Б. Финансовое обоснование стратегических решений в российских корпорациях. Москва 2011. 428 с.
5. Македон В.В. Стратегії формування інтегрованих структур міжнародних корпорацій у результаті злиття і поглинання / В.В. Македон / Вісник Академії митної служби України. Сер.: Экономика. – 2011. – № 1. – С. 62 – 71.
6. Семенов А.Г. Матрица финансовых стратегий / А.Г. Семенов // Вісник економічної науки України — 2008. – № 2 (14). – С. 139 – 146.
7. Осадчук Ю.М. Фінансова стратегія у системі управління підприємством: Экономика і управління: теорія та практика: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної інтернет-конференції 12–13 вересня 2013 р. – Дніпропетровськ : «Герда», 2013. – С. 97 – 100.
8. Хруц Н.А., Корпан О.С. Фінансова стратегія в системі корпоративного управління підприємством. Науковий вісник Херсонського державного університету. Випуск 3. 2013. С. 120 – 126.

УДК 330.322

**Міра В. К.**

к. е. н., доцент,

доцент кафедри економіки та підприємництва,

Прикарпатський інститут ім. М. Грушевського ПрАТ «ВНЗ «МАУП»»

## **ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ У ВИРОБНИЧІЙ СФЕРІ**

Розпочата в Україні економічна реформа потребує поживлення господарського життя з метою забезпечення соціально-економічного розвитку держави. Досягти цього можна на основі структурної перебудови економіки, приватизації, фінансової стабілізації, створення розвиненої системи ринків, у т.ч. ринку капіталів і ринку праці, забезпечення ефективності зайнятості населення і соціального захисту певних прошарків вітчизняного суспільства.

В Україні, яка трансформує свою економіку в соціально-ринкову, проблеми функціонування ринку праці набувають статусу першочергових. Разом з тим, в умовах перехідного періоду, коли проходить становлення досконалих трудових відносин, ситуація на вітчизняному ринку праці характеризується багатьма негативними тенденціями.

Тільки протягом 2018 р. рівень безробіття на зареєстрованому ринку праці становив 3,1 %, навантаження на одне робоче місце – 7 осіб (у деяких областях цей показник досягає 74(Черкаська) та 26(Закарпатська) осіб [3]. Формування розвинутого ринку праці в Україні, підтримання належної збалансованості між вільними робочими місцями і вивільненими з виробництва працівниками – одна з основних макроекономічних проблем.

Ринок праці – найбільш складний і динамічний елемент ринкової економіки. Тут не тільки переплітаються інтереси працівників і роботодавців, але і віддзеркалюються всі соціально-економічні, політичні, демографічні й інші процеси, що відбуваються в суспільстві.

Процеси, що відбуваються на ринку праці і у сфері зайнятості, тісно пов'язані з процесами та явищами у підприємницькій, кредитно-грошовій і зовнішньоекономічній сферах, в оподаткуванні та інвестиційній діяльності, освіті та організації професійного навчання.

Від того, наскільки успішно функціонує економіка, у якій фазі економічного циклу вона знаходиться, як поєднуються ринкові початки функціонування і державне регулювання, чим характерна поведінка головних суб'єктів ринку, залежить попит на робочу силу та її пропозиція, обсяг зайнятості й рівень безробіття.

Як підтверджують економічні дослідження, на стан зайнятості населення безпосередньо впливають процентні ставки за кредитами та депозитами, інвестиційна активність суб'єктів підприємства, система оподаткування, структура державного бюджету та державних витрат, співвідношення витрат і доходів домогосподарств тощо. Все це підкреслює надзвичайне значення вивчення закономірностей організації зайнятості населення і функціонування ринку праці у тісному взаємозв'язку з вказаними економічними категоріями.

Як було відзначено, досягти економічного зростання, соціального розвитку можна на основі фінансової стабілізації, структурної перебудови, приватизації, створення ринку капіталів. Особливо складна проблема відродження фінансового ринку як саморегульованої системи переливання капіталів і системи дострокових інвестицій [1].

Завдання відродження ринку фінансових інвестицій і капіталів містить як коротко та середньостроковий аспекти, що передбачають підвищення ефективності функціонування банківської системи, так і довгостроковий аспект, пов'язаний з вирішенням проблеми розвитку ринку акціонерних капіталів і державних цінних паперів. Активне вторгнення підприємців на фінансовий ринок, активізація інвестиційної діяльності населення, погано обізнаного з об'єктивними закономірностями розвитку фінансового капіталу, за відсутності досвіду саморегуляції ринку можуть призвести як до великих втрат індивідуальних нагромаджень і заощаджень, так і до кризи фінансового ринку загалом.

Підприємець повинен уміти передбачати, розрахувати й оцінювати інвестиційний ризик, який багато в чому модифікує поняття інвестиційних і фінансових рішень у ринковій економіці. Формування і функціонування капіталу підприємства тісно пов'язані з

фінансовим ринком. Одна з проблем, що постає перед підприємцем, полягає в тому, щоб сформувати оптимальну структуру капіталу підприємства в нових умовах. Розв'язати цю та інші проблеми вітчизняних підприємців допоможе підвищення їх освітнього рівня в галузі інвестицій на основі опанування сучасних інформаційно-інтелектуальних технологій [4]. Проте і сьогодні однією з нерозв'язаних проблем педагогічної науки є відсутність концептуального обґрунтування цілісної педагогічної різнорівневої системи професійної підготовки фахівців в галузі підприємництва та інвестування.

Реформування всіх сфер діяльності суспільства – державотворення, еволюційний і динамічний розвиток суспільства, перехід до ринкових відносин в економіці, утвердження національної культури, розбудова національної освіти – не можливе без оновлення кадрового потенціалу усіх рівнів: від працівників робітничих професій до підприємців і керівників підприємств, державних службовців. Зміна характеру та змісту праці і необхідність соціального захисту громадян ставить перед суспільством завдання, пов'язані із виведенням освіти України на рівень розвинених країн світу шляхом докорінного реформування її концептуальних, структурних та організаційних засад, а також потребує розв'язання низки серйозних проблем: визначення системної мети в освіті менеджерів, її завдання, функції, методи, уніфікація, стандартизація змісту освіти, чітка вертикальна ієрархія [2].

Реалізація нових вимог в галузі економічної освіти можлива за багатьох умов, але серед них першочерговими постають проектування новітніх освітніх систем та оновлення змісту інвестиційної освіти як визначальні чинники формування інтелектуального потенціалу будь-якого суспільства. Але, реформуючи систему освіти, не можна залишати старі підходи до проектування новітніх освітніх систем як вихідного продукту освітянської діяльності.

Безумовно, вплив держави на зайнятість за допомогою даних економічних важелів має першочергове значення, але цим не обмежується. Як показує багаторічний досвід країн із розвиненими ринковими відносинами, вітчизняна практика, важливе значення мають інвестиційні засоби впливу – соціальне страхування на випадок безробіття, державна служба зайнятості, законодавство про працю і зайнятість, спільна діяльність соціальних партнерів на ринку праці тощо.

#### **Список літератури**

1. Вовчак О. Д. Інвестування: навч. посіб. Львів: «Новий Світ – 2000», 2008. 544 с.
2. Грішнова О. М., Дорош О. В., Шурпа С. Я. Інвестування в людський капітал в системі чинників забезпечення гідної праці: монографія. Київ: КНЕУ, 2015. 222 с.
3. Державна служба статистики України. URL: [http://ukrstat.gov.ua/Noviny/new2017/zmist/novini/VVP\\_02\\_2018.htm](http://ukrstat.gov.ua/Noviny/new2017/zmist/novini/VVP_02_2018.htm).
4. Управління інноваційним розвитком підприємства: монографія / Федоренко В. Г. та ін. Київ: ДКС центр, 2014. 345 с.

**УДК 657**

**Муніч Н.**  
студентка групи ОБД-17-2,  
Університет державної фіскальної служби України,  
**Гаркуша Д.**  
студентка групи ОБД-17-2,  
Університет державної фіскальної служби України  
**Науковий керівник:**  
**Мазіна О. І.**  
к. е. н., доцент,  
Університет державної фіскальної служби України

#### **ЗНАЧЕННЯ ПРИМІТОК ДО ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ПРИ ОПРАЦЮВАННІ ЗВІТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Без своєчасного та якісного забезпечення інформацією неможливо надійно керувати компанією. Фінансова звітність є однією із найважливіших складових інформаційного

забезпечення прийняття рішень як внутрішніми так і зовнішніми користувачами такими як інвестори, позикодавці та ділові партнери. При цьому інформація, що надається у фінансовій звітності повинна відповідати цілому ряду якісних характеристик та принципів.

Якісні характеристики та принципи фінансової звітності визначаються Концептуальною основою фінансової звітності, що є базовим документом при складанні фінансової звітності за міжнародними стандартами [1].

У національному законодавстві базові концепції подання фінансової звітності закладені у законі «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [2] та у Першому національному положенні (стандарті) бухгалтерського обліку «Основні вимоги до фінансової звітності» [3].

Мета звітності досягається не лише у вигляді отримання повної, не упередженої та достовірної інформації про поточний стан та результати діяльності, але і забезпечує передбачення потенціалу розвитку бізнесу у майбутньому.

Звіти також важливі для великої кількості державних установ. На основі його даних аналізується діяльність галузей економіки України та розробляються планові показники державного бюджету на наступні звітні періоди [3].

Дуже важливою складовою фінансової звітності є примітки до фінансової звітності. Підготовка приміток до фінансової звітності є необхідною умовою дотримання принципів повного розкриття та послідовності.

Примітки до фінансової звітності складають сукупність показників та пояснень, що містять детальну інформацію та обґрунтованість показників фінансової звітності та іншу інформацію, що міститься у відповідних положеннях (стандартах). Однією з вимог приміток є обсяг інформації [2].

У примітках до фінансової звітності повинні розкриватися облікова політика підприємства, інформація, яка не наведена у інших формах звітності, але є вимагається окремими П(С)БО, інформація необхідна для забезпечення зрозумілості та доречності окремих статей звітності (рис. 1).

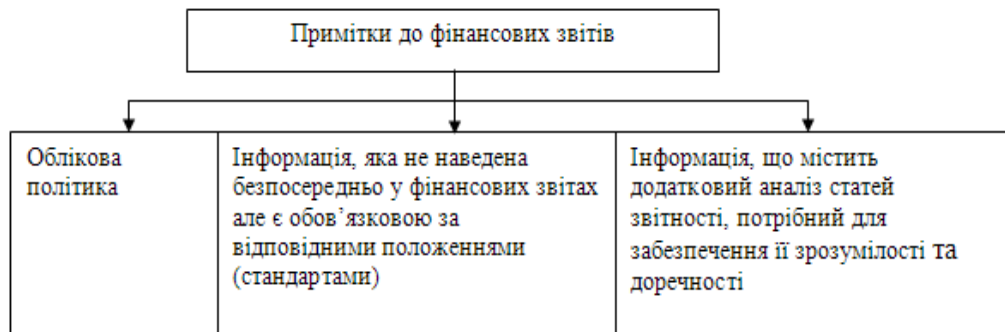


Рис. 1. Складові Приміток до річної фінансової звітності

Джерело: [1]

Підприємства, звітність яких підлягає оприлюдненню відповідно до законодавства, подають Примітки за формою № 5 і описову частину. Інші підприємства, звітність яких не підлягає оприлюдненню, подають примітки тільки за формою № 5. Складання кожного розділу форми № 5 передбачає використання різних джерел інформації [4].

Зовсім інший підхід до подання інформації у примітках до фінансової звітності за міжнародними стандартами. За Концептуальною основою у цій частині фінансової звітності надаються широкі розяснення стосовно зовнішніх і внутрішніх обставин середовища, у якому здійснюється господарська діяльність підприємства та основні положення облікової політики, які обґрунтовують оцінки окремих показників фінансової звітності. Концептуальна основа також вимагає надання інформації про управлінський персонал та його основні управлінські рішення і їх наслідки стосовно діяльності підприємства. При цьому, форма подання приміток обирається суб'єктом господарювання самостійно, покладаючись на професійне судження.

Отже, як результат, підготовка та подання фінансової звітності є завершальним кроком у бухгалтерському процесі. Правильно підготовлена фінансова звітність стає корисною для

внутрішніх та зовнішніх користувачів для прийняття ефективних управлінських та інших економічних рішень.

У цьому контексті послідовні етапи підготовки звітності для компанії відіграють вирішальну роль. На нашу думку, вони повинні бути виконані за відповідним алгоритмом з чіткою послідовністю етапів та здійснення процедур від формування показників у окремих звітах до пояснюючих записів у примітках до фінансової звітності.

**Список літератури**

1. Концептуальна основа фінансової звітності. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_009](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_009).
2. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 р., № 996-XIV URL: [www.zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua).
3. НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» URL: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
4. Про примітки до річної фінансової звітності: Наказ Міністерства Фінансів України від 29.11.2000 р. № 302.

**УДК 338.242**

**Нетребич Г. І.**

гр. ФБ-34,

Інститут економіки і менеджменту

Національний університет «Львівська політехніка»,

**Курило О. Б.**

к. е. н., доцент кафедри фінансів,

Національний університет «Львівська політехніка»

**ОСОБЛИВОСТІ ТА СТРАТЕГІЇ ВИХОДУ  
ПІДПРИЄМСТВА З ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ**

В умовах соціальної, політичної економічної нестабільності та невпинно зростаючої конкуренції кількість неплатоспроможних підприємств, які перебувають на межі банкрутства збільшується. В кінці 2016 – на початку 2017 року 1524 компаній по Україні були оголошені банкрутами [1]. Основною причиною краху підприємницької діяльності стала фінансова криза.

Аналізом і дослідженням фінансових криз, як на підприємстві так і державі в цілому, займались: Л. О. Лігоненко, яка кризу прирівнювала до загострення протиріч у соціально-економічній системі підприємства, що загрожує її існуванню в навколишньому середовищі [9] та В. А. Кривошликова, яка вважала, що криза – це стан, при якому господарюючий суб'єкт нездатний здійснювати фінансове забезпечення своєї господарської діяльності. [3]. Отже, фінансова криза – це ризик неплатоспроможності підприємства, нездатність фінансово забезпечити виробничу діяльність.

В економічній літературі виділяють такі види криз: 1. Стратегічна, тобто, немає виробничого потенціалу; 2. Прибутковості, збиток перевищує власний капітал; 3. Ліквідності, неплатоспроможність підприємства.

Всі ці кризи є взаємопов'язані оскільки, одна перетікає в іншу чим ускладнює ситуацію для підприємства.

Фінансова кризи – цілісне поняття, яке враховує як зовнішні так і внутрішні чинники (табл. 1). Всі ці причини тісно взаємопов'язані. Наслідками впливу цих чинників на підприємство є: втрата клієнтів та покупців; зниження продуктивності праці; збільшення розміру неліквідних оборотних засобів.

*Таблиця 1*

**Зовнішні і внутрішні чинники фінансової кризи на підприємстві**

Зовнішні	Внутрішні
рівень інфляції в країні;	дефіцит в організаційній структурі;
нестабільність фінансового та валютного ринків;	не чітко визначена стратегія розвитку
посилення конкуренції в галузі та криза окремої галузі;	низький рівень маркетингу та втрата ринків збуту продукції;
монополізація ринку	недостатнє використання виробничих ресурсів

*Джерело: складено за даними [8]*

Задля запобігання цих наслідків доцільно знайти причину кризової ситуації. Для цього необхідно зрозуміти на якому етапі фінансової кризи ми знаходимось. Виділяють 4 основні стадії фінансової кризи: 1. Зниження використання капіталу підприємством; 2. Скорочення розміру прибутку; 3. Поява збитків на підприємстві; 4. Зниження рівня платоспроможності підприємства [8].

Зазвичай, ці стадії супроводжуються значним скороченням обсягів виробництва. Як наслідок – загроза припинення виробництва або ж банкрутство підприємства. На рис. 1 представлено дані, щодо кількості підприємств в стані банкрутства по областях України (на 06.02.2017) [1].



Рис. 1. Кількість підприємств в стані банкрутства станом на 2017 рік

Для виходу підприємства з стану кризи, найчастіше використовують певну послідовність. По-перше, скорочення бізнесу для того, щоб в умовах падіння попиту забезпечити його виживання, а також пошук можливих джерел залучення додаткових коштів (скорочення витрат, позбавлення від неефективних або непрофільних напрямів і активів). Згодом – інтенсивний розвиток в рамках нової бізнес-моделі або розвиток нових привабливих напрямків.

Однак, для посилення позиції на ринку та вибору інструментів, які не дадуть втратити можливості, що відкриються, потрібна вдало підібрана стратегія виходу з кризи. В теорії існує чотири стратегії виходу компанії з кризового стану:

1. Репозиціонування бранда – це зміна позицій підприємства стосовно попередньо зайнятих позицій або попередньої стратегії позиціонування. Основними причинами застосування даної стратегії є: негативний імідж; зміна цільової аудиторії; новий сегмент ринку; зміна в стратегії діяльності; поява нових, сильніших конкурентів; нова чи оновлена корпоративна особливість. Цю стратегію вдало використало підприємство «Коркунов» у 1999 році [4].

2. Перегляд бізнес – портфеля. Бізнес-портфель підприємства – це сукупність різних видів його економічної діяльності (бізнес-напрямків), кожний з яких знаходиться на окремому етапі життєвого циклу, потребує різну структуру ресурсного забезпечення та приносить різний обсяг прибутку для компанії. Даною стратегією у 1991 році, під час світової кризи застосувала компанія «ARROW» дистриб'ютор світового масштабу, що надавала весь спектр товарів, послуг і рішень в сфері електроніки та комп'ютерної техніки [5].

3. Інвестування в нові технології. Цю стратегію використовувала компанія «Samsung Electronics» в 1997 році – виробник електроніки, світовий лідер в сфері виробництва напівпровідників, телекомунікаційного та цифрового медіаобладнання, а також у сфері технологій цифрової конвергенції [6].

4. Четверта стратегія – злиття і поглинання. Під час кризи 1997 року цю стратегію використало підприємство «Alaska Milk Corporation», що дозволило компанії в подальшому



значно збільшити капіталізацію. Компанія – лідер у виробництві випареного і згущеного молока, зараз займає на ринку 36 % і 43 % відповідно. З 1997 по 2000 р капіталізація компанії збільшилася на 52 % [4].

Причини фінансової кризи для кожного підприємства різні, тому немає єдиного методу подолання цього стану.

Отже, для попередження фінансової кризи на підприємстві слід проводити комплексну діагностику фінансового стану. Особливого значення для підприємств, що мають кризовий стан, набуває система антикризового управління, яка передбачає розробку стабілізаційної програми, спрямованої, в першу чергу, на відновлення платоспроможності підприємства. Необхідно також зазначити, що проблема фінансової кризи залишається актуальною і сьогодні для вітчизняних підприємств. Тому кожне підприємство повинно розробляти індивідуальні заходи з ліквідації кризи, котрі відповідатимуть кризовій фазі, в якій знаходиться це підприємство та умовам сучасної економіки.

#### **Список літератури**

1. Офіційний сайт OpenDataBot URL: <https://opendatabot.ua/blog>.
2. Денисюк О.Г. Сутність, класифікація та причини виникнення криз у діяльності підприємств / О.Г. Денисюк, О.Ю. Дерев'яно. – 2015. С. 80 – 87.
3. Кривошликова В.А. Механізм попередження фінансової кризи на підприємстві. URL: <https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle>.
4. Офіційний сайт alltop10 -10 examples of companies from the crisis. URL.: <https://alltop10.org/en/10-primerov-vyihoda-kompaniy-iz-krizisa>.
5. Формування бізнес-портфеля підприємства. URL: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/32193/1/312-543-544.pdf>.
6. Вихід з кризи компанії «Samsung Electronics». URL: <http://companion.ua/5640>.
7. Лігоненко Л. О. Антикризове управління підприємством: підручник. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, – 824 с.
8. Кузнецова Г.В. Формування системи антикризового управління на вітчизняних підприємствах, 2018.

**УДК 338**

**Назаренко І. Є.**

студентка, кафедра обліку,  
аудиту, аналізу та оподаткування,  
Університет митної справи та фінансів

**Науковий керівник:**

**Вакульчик О. М.**

д. е. н., професор, завідувач кафедри обліку,  
аудиту, аналізу та оподаткування,  
Університет митної справи та фінансів

### **МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ІНТЕГРАЛЬНОЇ ОЦІНКИ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА**

Фінансовий стан підприємства та його оцінка є найважливішою характеристикою діяльності організації, який визначає її фінансові можливості. Результати, отримані в результаті аналізу дають змогу сформувавши ефективну фінансову політику та розробляти заходи, які направлені на раціональне використання фінансових ресурсів. З метою оперативної оцінки фінансового стану використовують різні методики інтегральної оцінки, які мають певні суперечності.

Беззаперечною умовою успішного господарювання є якісна та своєчасна оцінка фінансового стану підприємства, результати якої є передумовою прийняття управлінських рішень як щодо розвитку окремих напрямів господарювання, так і функціонування підприємства в цілому. Адекватність цих рішень залежатиме від обраної методики оцінки фінансового стану та інтерпретації отриманих результатів.

Інтегральна оцінка є ефективним механізмом аналізу фінансово-господарської діяльності підприємств [1, с. 682]. Це визначає важливість визначення інтегральної оцінки фінансового стану підприємства та актуальності питань, пов'язаних з розробкою нових і вдосконаленням існуючих методів його проведення.

В економічній літературі узагальнено існуючі методи визначення інтегральних показників в наступні групи: індексний метод; бальний (рейтинговий) метод; графічний метод; статистичний метод.

Кожен науковець обґрунтовує власне бачення інтегрованих методик оцінки фінансового стану (табл. 1).

*Таблиця 1*

**Інтегровані методи оцінки фінансового стану**

Автор	Зміст підходу
Михайлов В.С., Хотовська О.Б. [8]	Оцінка фінансового стану за допомогою рейтингової експрес-оцінки шляхом порівняння досліджуваного підприємства за показниками рентабельності, ділової активності, ринкової стійкості з еталонним підприємством
Кондракова Н.П. [9]	Розрахунок рейтингового числа фінансової стійкості за допомогою 6 основних показників: коефіцієнт автономії; коефіцієнт маневреності власного капіталу; коефіцієнт забезпеченості власним оборотним капіталом; коефіцієнт стійкості економічного зростання; коефіцієнт чистої доходу; коефіцієнт співвідношення виробничих активів до вартості майна

Взявши за основу дані Товариства з обмеженою відповідальністю «Агроальянс» с. Губиниха Новомосковського р-ну Дніпропетровської області використає дані методики та проведемо інтегральну оцінку фінансового стану підприємства.

За методикою Кондракова Н. П. [4] для цього розрахуємо основні показники, які на його думку, відображають фінансовий стан підприємства в табл. 2.

*Таблиця 2*

**Основні показники фінансового стану ТОВ «Агроальянс» за 2017 – 2018 роки**

Показник	2017 рік	2018 рік
Коефіцієнт автономії	0,89	0,82
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	1,04	0,80
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними коштами	0,87	0,97
Коефіцієнт стійкості економічного зростання	0,04	0,08
Коефіцієнт чистого доходу	0,17	0,28
Коефіцієнт співвідношення чистого доходу до вартості майна	0,18	0,24

На основі коефіцієнтів з табл. 2. розрахуємо інтегральний показник.

$$R_{2017} = \sqrt{0,892 + 1,042 + 0,87 + 0,042 + 0,172 + 0,182} = 1,64$$

$$R_{2018} = \sqrt{0,822 + 0,802 + 0,972 + 0,082 + 0,282 + 0,242} = 1,54$$

Таким чином, дані інтегральні показники свідчать про фінансову стійкість підприємства, але не дають більше інформації. Недолікам даного методу вважаємо запропоновані автором коефіцієнти, які є оберненим відображенням один одного.[4]

За методикою, яку запропоновано Михайлов В. С., Хотовська О. Б., а саме визначимо інтегральну рейтингову оцінку [3].

Для нормативних показників, тобто тих, які мають визначене нормативне значення розрахуємо вагомий індекс.

Для тенденційних показників після розрахунку їх значення визначимо найбільше значення з двох років та візьмемо його за еталон, Хі розрахуємо як співвідношення значення показника до еталону.

*Таблиця 3*

**Рейтинговий фінансовий аналіз нормативних показників  
ТОВ «Агроальянс» за 2017 – 2018 рр.**

Показник	2017 рік		2018 рік		Вагомий індекс
	Ki	Pi	Ki	Pi	
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,020	0,020	0,004	0,004	1
Коефіцієнт поточної ліквідності	3,810	1,520	7,020	2,840	0,4
Коефіцієнт загальної ліквідності	5,110	0,510	8,710	0,870	0,1
Коефіцієнт фінансової залежності	4,620	1,840	8,120	3,340	0,4
Коефіцієнт фінансової незалежності	0,890	0,160	0,820	0,160	0,2
Підсумовуючий рейтинг	X	4,050	X	7,210	X

**Рейтинговий фінансовий аналіз тенденційних показників  
ТОВ «Агроальянс» за 2017 – 2018 рр.**

Показник	2017 рік		2018 рік		Еталонний показник
	Ki	Xi	Ki	Xi	
Коефіцієнт оборотності активів	0,18	0,69	0,26	1	0,26
Фондовіддача	0,2	0,37	0,54	1	0,54
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	1,01	1	0,3	0,29	1,01
Підсумовуючий рейтинг	X	2,06	X	2,29	X

Інтегральний показник для ТОВ «Агроальянс» визначаємо за формулою:

$$R_{2017} = \sqrt{(1-0,02)^2 + (1-1,52)^2 + (1-0,51)^2 + (1-1,84)^2 + (1-0,16)^2 + (1-0,69)^2 + (1-0,37)^2 + (1-1)^2} = 1,84;$$

$$R_{2018} = \sqrt{(1-0,004)^2 + (1-2,84)^2 + (1-0,87)^2 + (1-3,34)^2 + (1-0,16)^2 + (1-1)^2 + (1-1)^2 + (1-0,29)^2} = 3,6;$$

Таким чином, відповідно до значення інтегральних показників, фінансовий стан ТОВ «Агроальянс» задовільним, так як його числове вираження більше 1. Також рейтинговий аналіз показує, що підприємство покращило свій фінансовий стан у 2018 році, що суперечить результатам інтегрального аналізу за методом Кондракова Н.П.

Висновки: Виходячи з проведеного дослідження, можна стверджувати, що запропоновані моделі суперечать одна одній. Тому пропонуємо використовувати більш вдосконалені методики інтегральної оцінки фінансового стану.

**Список літератури**

1. Бержанір І. А. Інтегральна оцінка фінансового стану підприємства // Молодий вчений № 2, 2018. С. 682 – 685.
2. Вакульчик О.М. Інтегральна оцінка фінансового стану суб'єктів господарювання під час отримання статусу уповноваженого економічного оператора / О. М. Вакульчик, О. О. Книшек, А. М. Петросян // Вісник АМСУ. – Серія: «Економіка». – 2014. – № 1 (51). – С. 98 – 105.
3. Михайлов В. С. Панорама методів рейтингового оцінювання та використання їх у статистиці фінансів підприємств / В. С. Михайлов, О. Б. Хотетовська // Статистика України. – 2008. – № 3. – С. 23 – 29.
4. Кондраков Н. П. Бухгалтерський облік К, 1998. – 274 с.

УДК 338

**Нікішина М. О.**

Київський національний торговельно-економічний університет  
Факультет міжнародної торгівлі та права, спеціальність «Менеджмент  
зовнішньоекономічної діяльності», 3 курс – 6 група

**Науковий керівник:  
Вавдійчик Ірина Миколаївна**

**ПОЗИКОВИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА**

Фінанси, засоби виробництва або інші активи, які отримані на основі боргового зобов'язання для розвитку підприємства або інвестування в конкретну сферу діяльності компанії.

Використання позикових коштів виправдано у випадках помірному кредитування і наявності бізнес-плану, що не допускає високих ризиків. Даний вид капіталу передбачає обов'язкове повернення отриманих коштів в обумовлені терміни, які прописані в договорі. Залежно від тривалості термінів надання позиковий капітал може бути:

- короткостроковим – запозичення коштів на термін менше одного року;
- довгостроковим – запозичення коштів на строки, що перевищують один рік.

Формування позикового капіталу може відбуватися з різних джерел і в абсолютно різних формі. Всі форми залучення позикового капіталу можна умовно розділити на три групи:

- грошові кошти, які представлені в національній або іноземній валюті;
- товарна форма – поставки продукції з відкладеною оплатою або розстрочкою платежів по отриманому товару;

– оренда основних фондів – машини та обладнання для виробництва продукції.

Як джерела залучення позикового капіталу виступають:

- банківське кредитування;
- лізинг;
- комерційні кредити;
- облігації і кредитні ноти ;
- субсидії, дотації;
- кредитування декількома кредиторами;
- векселі;
- сек'юритизовані активи.

За формою забезпечення запозичені кошти можуть бути забезпеченими і незабезпеченими. Як форма забезпечення позикового капіталу можуть використовуватися:

- порука;
- застава;
- банківська гарантія.

У виняткових випадках для забезпечення використовується іпотека, страхування або цесія. Капітал для запозичення можуть надавати:

- комерційні та державні банки;
- держава;
- лізингові компанії;
- акціонери;
- інвестиційні фонди;
- підприємства, компанії, корпорації;
- приватні інвестори, пайові товариства.

Позиковий капітал зручний для підприємства тим, що він є доступним інвестиційним засобом, яке дозволяє провести оздоровлення або розширення бізнесу. Плата за користування позиковими засобами може списуватися підприємством з оподаткованого прибутку, що знижує її показник, але не зачіпає чистого прибутку. Дана обставина робить залучення позикового капіталу привабливим фінансовим інструментом, але у нього є і негативна сторона, яка характеризується низкою ризиків, серед яких:

- процентний;
- кредитний;
- ризик втрати ліквідності.

Крім ризиків, до недоліків використання позикових коштів відноситься складність процедури їх залучення на тривалі терміни. Активи, які формуються за рахунок запозиченого капіталу, характеризуються низькою нормою прибутку через додаткових витрат на обслуговування боргових зобов'язань.

При прийнятті рішення про запозичення коштів потрібно провести всебічний аналіз діяльності підприємства та оцінити доцільність залучення позикового капіталу. При цьому необхідно врахувати можливі ризики і прорахувати всі варіанти фінансових наслідків для підприємства. Під час прийняття рішення про залучення позикових коштів зазвичай дотримуються наступного алгоритму дій:

1. Аналіз практики залучення, обслуговування та використання позикових коштів.
2. Оцінка доцільності досягнення конкретних цілей, на які потрібні кошти.
3. Визначення актуального обсягу запозичених коштів.
4. Розрахунок вартості залучення і утримання позикового капіталу.
5. Визначення форм та умов залучення позикових коштів.
6. Залучення позикового капіталу має бути економічно обґрунтованим, в разі відсутності реальної необхідності в його використанні або неможливості залучення достатніх обсягів коштів, для реалізації намічених планів, запозичення недоцільно.

УДК 657.6

Осика О. О.

студентка 4 курсу, спец. 071 «Облік та оподаткування»,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет ім. Вадима Гетьмана»

## ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ОЦІНКИ ФІНАНСОВИХ ІНВЕСТИЦІЙ В АСОЦІЙОВАНІ ТА ДОЧІРНІ ПІДПРИЄМСТВА

Оцінка фінансових інвестицій в Україні здійснюється відповідно до П(С)БО 12 «Фінансові інвестиції» [1]. Фінансові інвестиції – це активи, які утримуються підприємством з метою: збільшення прибутку (відсотків, дивідендів тощо), зростання вартості капіталу або інших вигод для інвестора.

Фінансове інвестування є процесом забезпечення зростання капіталу інвестора за рахунок операцій з цінними паперами та корпоративними правами, відмінними від цінних паперів. Вкладаючи свої активи в інші підприємства, інвестор обліковує їх не серед ресурсів, призначених для внутрішнього споживання або експлуатації, а як сукупність активів, об'єднаних назвою «інвестиції». Тобто з моменту інвестування вони вже не є для підприємства-інвестора його будівлями, спорудами, обладнанням, коштами або запасами, а, незалежно від своєї форми, вважаються акціями, паями (частками), наданими позиками. Вкладені (інвестовані) в інше підприємство ресурси є фінансовими активами інвестора або його фінансовими інструментами. З іншого боку, на балансі підприємства ці ресурси відображаються в обліку як активи, які у своїй вартісній сукупності є інвестиційною власністю підприємства-інвестора.

Для достовірного відображення фінансових інвестицій в обліку, за національним досвідом, оцінка здійснюється залежно від терміну події:

- первісна оцінка фінансових інвестицій;
- оцінка фінансових інвестицій на дату балансу.

В свою чергу оцінка фінансових інвестицій на дату балансу передбачає застосування трьох основних методів оцінки:

- 1) оцінка фінансових інвестицій за справедливою вартістю;
- 2) оцінка за амортизованою собівартістю;
- 3) за методом участі в капіталі.

МСБО (IAS) 28 «Інвестиції в асоційовані підприємства» [2] дає наступні визначення таким термінам, як асоційоване та дочірнє підприємство:

1. Асоційоване підприємство – це суб'єкт господарювання, зокрема суб'єкт господарювання, який не є корпорацією, наприклад, партнерство, на який інвестор має суттєвий вплив і який не є ані дочірнім підприємством, ані часткою участі в спільному підприємстві.

2. Дочірнє підприємство – це суб'єкт господарювання, зокрема суб'єкт господарювання, який не є корпорацією наприклад партнерство, що його контролює інший суб'єкт господарювання (відомий як материнське підприємство).

Відповідно до національних стандартів, фінансові інвестиції в асоційовані і дочірні підприємства та в спільну діяльність зі створенням юридичної особи (спільного підприємства) на дату балансу відображаються за вартістю, що визначена за методом участі в капіталі, крім випадків, наведених у П. 17 і 22 П(С)БО 12. Відповідно до цього методу фінансові інвестиції на дату балансу відображаються за вартістю, що визначається з урахуванням зміни загальної величини власного капіталу об'єкта інвестування, крім тих, що є результатом операцій між інвестором і об'єктом інвестування. Балансова вартість інвестицій в асоційоване підприємство зменшується на суму зменшення корисності інвестиції та зменшується (збільшується) на суму амортизації різниці між собівартістю фінансової інвестиції в асоційоване підприємство і часткою інвестора в балансовій вартості придбаних ідентифікованих активів і зобов'язань на дату придбання. Амортизація суми такої різниці здійснюється у порядку, визначеному П. 12 П(С)БО 19 «Об'єднання підприємств» [3].

Також слід пам'ятати, що фінансові інвестиції обліковуються за методом участі в капіталі на останній день місяця, в якому об'єкт інвестування відповідає визначенню асоційованого або дочірнього підприємства. Застосування методу участі в капіталі для обліку фінансових інвестицій припиняється з останнього дня місяця, в якому об'єкт інвестування не відповідає критеріям асоційованого або дочірнього підприємства.

МСБО (IAS) 28 з цього приводу зазначає, що інвестор припиняє застосовувати метод участі в капіталі, починаючи з дати, коли він перестає суттєво впливати на асоційоване підприємство, та обліковує інвестицію відповідно до МСФЗ (IFRS) 9 «Фінансові інструменти» [4], починаючи з цієї дати, за умови, що асоційоване підприємство не стає дочірнім або спільним підприємством, як це визначено в МСБО (IAS) 31 «Частки у спільних підприємствах» [5]. В разі втрати суттєвого впливу оцінка будь-яких інвестицій інвестора, що залишилися у колишньому асоційованому підприємстві, здійснюється за справедливою вартістю.

В прибутках або збитках інвестор визнає будь-яку різницю між: справедливою вартістю будь-якої збереженої інвестиції та будь-якими надходженнями від вибуття певної частки участі в асоційованому підприємстві та балансовою вартістю інвестицій на дату втрати суттєвого впливу.

Посилаючись на П(С)БО12 та МСБО (IAS) 28 необхідно зазначити наступні проблемні питання, які виникають під час оцінки та обліку фінансових інвестицій в асоційовані та дочірні підприємства на території України (табл. 1).

*Таблиця 1*

### **Проблемні питання оцінки фінансових інвестицій**

Проблемні питання	Їх зміст та характеристика впливу на об'єкт обліку	Шляхи вирішення
Фінансові інвестиції в асоційовані та дочірні підприємства, у спільну діяльність не оцінюються на звітну дату за методом участі у капіталі.	Для здійснення правильної оцінки фінансових інвестицій за методом участі необхідно мати достовірну інформацію про результати діяльності об'єкта інвестування та його майновий стан. Виправлення цієї помилки в будь-якому випадку здійснюється шляхом коригування вступного сальдо нерозподіленого прибутку на початок року у сумі змін.	Повне висвітлення в обліку та звітності інвестиційних процесів на підприємстві
Інші зміни у капіталі інвестованого підприємства слід відносити на відповідні статті власного капіталу інвестора.	У П(С)БО 12 зазначається, що лише у разі, якщо сума зменшення такої частки капіталу більше суми відповідної статті власного капіталу інвестора, то на різницю зменшується нерозподілений прибуток (або збільшуються непокриті збитки)	Чітке розмежування результатів кожного виду діяльності підприємства
Порушення вимог П(С)БО 12 щодо оцінки фінансових інвестицій. Первісна оцінка фінансових інвестицій не враховує всіх витрат, пов'язаних з їх придбанням.	Досить часто первісна оцінка фінансових інвестицій здійснюється без урахування витрат на сплату державного мита за укладення відповідних угод та комісійних винагород фінансовим посередникам. Виправлення здійснюється на суми відповідних витрат, що не були включені до вартості	Одержання достовірної інформації про інвестиційні доходи та витрати
За змістом методу участі в капіталі, балансова вартість інвестицій може збільшуватися (зменшуватися) на частку інвестора в сумі інших змін у власному капіталі зазначених об'єктів інвестування з включенням їх до відповідних статей власного капіталу інвестора.	Можливі зміни величини іншого додаткового капіталу встановлені МСБО(IAS)28 «Облік інвестицій в асоційовані компанії», можуть виникати при переоцінці основних засобів та інвестицій, від різниці у валютних курсах	Удосконалення обліку фінансових інвестицій в асоційовані та дочірні підприємства, а також пов'язаних сторін за методом участі в капіталі

Таким чином, зазначені вище рекомендації можуть сприяти систематизації та впорядкуванню методики обліку та оцінки фінансових інвестицій. У зв'язку з тим, що на сьогодні існують деякі розбіжності між національними та міжнародними вимогами до оцінки фінансових інвестицій виникає об'єктивна потреба у гармонізації нормативно-правової бази України з бухгалтерського обліку до міжнародного бухгалтерського законодавства. Все це надасть можливість українським компаніям підвищити довіру іноземних інвесторів за рахунок підвищення прозорості та надійності фінансової звітності.

**Список літератури**

1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 12 «Фінансові інвестиції»: [Затверджено наказом Міністерства фінансів України від 26.0.2000р. №91] [зі змінами і доповненнями] [Електронний ресурс] / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0284-00> (дата звернення: 27.10.2019)
2. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 28 (МСБО 28) «Інвестиції в асоційовані підприємства»: [виданий Радою з Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку зі змінами станом на 1 січня 2012 року.] [Електронний ресурс] / URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_046](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_046) (дата звернення: 27.10.2019)
3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 19 «Об'єднання підприємств»: [Електронний ресурс] / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0499-99> (дата звернення: 27.10.2019)
4. Міжнародний стандарт фінансової звітності 9 (МСФЗ 9) «Фінансові інструменти»: [виданий Радою з Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку зі змінами станом на 1 січня 2012 року.] [Електронний ресурс] / URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_016](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_016) (дата звернення: 27.10.2019)
5. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 31 (МСБО 31) «Частки у спільних підприємствах»: [виданий Радою з Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку зі змінами станом на 1 січня 2012 року.] [Електронний ресурс] / URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_040](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_040) (дата звернення: 27.10.2019)

**УДК 658.153**

**П'ятниця К. Ю.**

магістрант гр. 667е,

Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «ХАІ»

## **ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ОБОРОТНОГО КАПІТАЛУ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

В умовах сучасної економіки найважливішим чинником ефективності діяльності господарюючих суб'єктів є механізм управління оборотними активами. Ключовим фактором успіху виробничо-господарських операцій організацій є раціональне використання оборотних коштів. В умовах виробничого процесу будь-якої організації лежить матеріальна і фінансова база. Від її достатності залежать безперервність і ритмічність виробництва і реалізації продукції. Саме це і визначає важливість і актуальність оптимального розміщення коштів в оборотних активах. При достатньому забезпеченні процесу виробництва оборотними засобами підприємства будуть здатні задовольняти всі зростаючі потреби людей, що в свою чергу призведе до появи прибутку, яка є результатом діяльності будь-якого господарюючого суб'єкта.

Ф. Кене розглядав оборотні активи як витрати, вироблені щорічно на землеробські роботи. Він уперше виділив дві частини авансованого капіталу: основний і оборотний капітал. Вартість оборотного капіталу щорічно повністю відшкодовується, можна сказати, що вона представлена у вигляді «щорічних авансів». Виступаючи з позиції фізіократів, Кене вважав, що оборотний капітал є частиною продуктивного капіталу. При цьому він помилково вважав, що капіталом є лише кошти, які вкладені в землеробство.

Представник класичної буржуазної економічної науки А. Сміт ввів саме поняття оборотний капітал. Під ним він розумів гроші, запаси, сировину, матеріали, незавершене виробництво, напівфабрикати, готові вироби.

А.Сміт вважав, що оборотний капітал є формою продуктивного капіталу і відноситься до будь-яких галузей суспільного виробництва. Він вважав, що оборотний капітал виступає у вигляді товарного або торгового капіталу.

Д. Рікардо, Дж. Ст. Мілль в основу економічної сутності капіталу поміщали додану вартість (прибуток) поточного обороту. Вони прирівнювали оборотний капітал до витрат на покупку робочої сили.

К. Маркс вважав, що оборотний капітал існує лише на виробничих стадіях і є частиною продуктивного капіталу, який спрямований на покупку праці і робочої сили.

К. Маркс вважав, що економічна сутність оборотного капіталу проявляється в його русі, кругообігу. Оборотний капітал повністю переносить свою вартість на вироблений продукт і втрачає свою споживчу форму. В результаті створюється нова вартість продукту, а для подальшого виробничого процесу доводиться замінювати витрачені оборотні кошти новими. В цьому і полягає кругообіг оборотного капіталу.

Досить поширеним є трактування оборотних коштів як сукупності фондів обігу і оборотних фондів, виражених в грошовій формі. В економічній літературі цю точку зору підтримував Л. М. Бірман, стверджуючи, що з'єднання оборотних фондів з фондами звернення в єдине поняття є економічно обґрунтованим і необхідним. Прихильниками цього напряму також були А. П. Гріцай, Н. І. Іванов, І. Д. Чібісов і інші.

Іншим, не менш поширеним, є визначення оборотних коштів як простої суми оборотних фондів і фондів обігу. Таке визначення дають В. А. Антонов та В. В. Іванов.

Інша група економістів вважає, що оборотний капітал має грошову природу, виконує функцію платіжно-розрахункового обслуговування кругообігу і визначає його як «грошові кошти, авансовані для утворення оборотних виробничих фондів і фондів обігу».

Наступна група економістів визначає оборотний капітал як авансовану вартість. На відміну від розглянутих вище визначень, тут підкреслюється, по-перше, рухливий поновлюваний характер вартості, яка лише авансується і повертається після кожного кругообігу в грошовій формі. По-друге, в характеристиці оборотного капіталу як авансованої вартості підкреслюється, що створений додатковий продукт до оборотного капіталу не відноситься.

За своєю суттю оборотний капітал – це проміжна стадія, в якій знаходяться гроші компанії до того, як стануть грошима «новими», тобто більшої величини.

Оборотний капітал – це авансована вартість, що трансформуються з часом елементів оборотних фондів і фондів обігу, що мають три функціональні форми: грошову, товарну і продуктивну, для забезпечення безперервності виробничого процесу, реалізації продукції, а також економічного стимулювання виробництва.

#### **Список літератури**

1. Політична економія [Текст] : навч. посіб. / Ю. О. Гаркуша, В.І. Мельникова, Т.Ю. Павленко та ін. – Х.: Нац. аерокосм. ун-т ім. М.Є. Жуковського «Харк. авіац. ін-т», 2014. – 320 с.
2. Болтянська Л. О. Економіка підприємства : навч. посіб. / Л. О. Болтянська, Л. О. Андрєєва, О. І. Лисак. – Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2015. – 668 с.

**УДК 338**

**Рябенко О. В.**  
студентка 2 м курсу,  
Сумський національний аграрний університет,  
**Галинська А. В.**  
к. е. н., доцент,  
Сумський національний аграрний університет

### **УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ СІЛЬСЬКОЮ ТЕРИТОРІЄЮ**

Соціально-економічні пріоритети розвитку аграрної сфери економіки тісно пов'язані з розвитком сільських територій, формуванням зайнятості сільських жителів, ринку праці на селі, підвищенням рівня доходів та якості життя сільських жителів. При цьому сільські території є просторовою основою розміщення сільськогосподарського виробництва та інших видів діяльності на селі, власне сільських поселень, використання природних ресурсів у процесі суспільної життєдіяльності. В наслідок радикальних реформ, які відбулися в Україні, на селі докорінно змінилися відносини власності, форми господарювання, поширилися альтернативні види діяльності (сільський туризм), розширилися функції та права органів місцевого самоврядування, сільських громад, суспільних організацій.



Разом з тим загострилися проблеми зайнятості та безробіття, бідності, відтворення сільського населення в цілому. У відповідності до глобальних тенденцій сучасного соціально-економічного розвитку сільський спосіб життя стає менш престижним, неухильно скорочується кількість сіл, сільських жителів. Вказані процеси потребують постійного державного регулювання, розробки нових підходів щодо організації сільських територій, вдосконалення управління ними.

Неефективне ресурсокористування та спад аграрного виробництва зумовили деградацію соціальної інфраструктури, падіння доходів та рівня життя населення, зменшення зайнятості, погіршення житлово-комунальних умов, спричинили демографічну кризу в цілому. Так, у селах функціонує тільки 42,8 % водопроводів, що в умовах сухого степу значно погіршує якість життєдіяльності. Сільські території мають недостатню транспортну доступність: по щільності автомобільних доріг – на 57,0 % менше загальнодержавного значення, залізничних – у 2,3 разів. Понад 60,0 % житлових будівель збудовані у 60-х – 70-х роках, тобто є старими. Масове будівництво нового житла для селян ведеться не достатньо (40 – 45 тис. м<sup>2</sup>/рік).

Тому першочерговим завданням розвитку сільської економіки та аграрного виробництва зокрема є насамперед їх диверсифікація у відповідності до розміщення та структури ресурсного потенціалу. Про це свідчить приклад Польщі та інших країн Європейського Союзу, де сільські території вийшли на якісно новий рівень розвитку саме завдяки диверсифікації.

Особлива увага повинна бути надана соціальним пріоритетам розвитку сільських територій. Тому належна мотивація праці, формування її ринку, пропагування сільського способу життя є запорукою ефективного функціонування сільських територій. Підґрунтям для цього є належне фінансування не тільки виробничої діяльності, але й сільських громад. В умовах бюджетного дефіциту необхідним є пошук нових джерел інвестицій. Відомими є пропозиції про укрупнення існуючих адміністративних сільських районів до 70 тис. жителів та нові нормативи кількості об'єктів соціального культурного побуту в них. Проте економія коштів при цьому може обернутися втратою центрів розвитку (районних центрів) на великих територіях, погіршенням доступності селян до культурних та соціально-економічних благ, які передбачає урбанізація

Можливим джерелом фінансових ресурсів розвитку сільських територій є місцеві позики та облігації. Використання місцевих позик має бути органічно ув'язане зі стратегією (концепцією) розвитку сільської території, а точніше, бути націленим на її фінансово-інвестиційне обслуговування. При формуванні відповідних програм на базі облігаційного фінансування необхідно враховувати ризики та варіанти їх нейтралізації. Місцеві позики повинні являти собою складовий елемент внутрішньо єдиної структури фінансово-інвестиційної системи регіону.

Вдосконалення державної підтримки та державного регулювання розвитку сільських територій передбачає виокремлення відповідних напрямів та функцій з аграрної політики з метою підвищення їх значимості. При цьому у депресивних сільських регіонах укрупнення сільських територій з малою кількістю населення та зменшення кількості центрів їх організації та управління не є доцільним. Мова йде швидше про розробку та дотримання нових принципів ефективного управління: цілевстановлення, альтернативності, системності, безперервності, послідовності, реалістичності, динамічності, соціальної орієнтованості, результативності.

#### **Список літератури**

1. Белебеха І. О. Управління розвитком сільських територій на регіональному рівні / І. О. Белебеха, В. В. Бакум // Економіка АПК. – 2006. – № 11. – С. 118–124.
2. Гайдучкий П. І. Про основні засади реформування системи державної підтримки сільського господарства та сільської території / П. І. Гайдучкий // Економіка АПК. – 2005. – № 11. – С. 43–48.
3. Губені Ю. Е. Розвиток сільських територій: деякі аспекти європейської теорії і практики / Ю. Е. Губені // Економіка України. – 2007. – № 4. – С. 62–70.
4. Майстро С. В. Обґрунтування напрямків державного регулювання розвитку сільських територій / С. В. Майстро // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. праць Одеського регіонального інституту державного управління. Вип. 4 (36). – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2008. – С. 60 – 67.

УДК 338

Свириденко М. С.

3 курс 6 група, факультет міжнародної торгівлі та права,  
спеціальність «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»,  
Київський національний торговельно-економічний університет

Науковий керівник:

Вавдійчик І. М.

Київський національний торговельно-економічний університет

## МОДЕЛІ ПІДПРИЄМСТВА

В певних умовах, характерних для відповідного типу економічного розвитку країн світу, формується національна сфера підприємницької діяльності, що відіграє важливу роль у становленні міжнародних торговельних та економічних відносин. Для створення теорії успішних реформ у сфері підприємництва потрібно приділити особливу увагу системі управління підприємством та принципам організації. Останні є елементами кожної з визначених економічних моделей, що будуть розглянені нижче:

Сіткоподібна модель підприємства є організаційним типом, що характеризується мережею, структура якої складається з принципово нових і незалежних партнерів. При створенні мережі окремі види діяльності можуть бути делеговані іншим підприємствам, які спеціалізуються наприклад, на маркетингових дослідженнях, забезпеченні сировиною і матеріалами, веденні бухгалтерського обліку, післяпродажному обслуговуванні. Наприклад, фірма, яка розробляє ПЗ (програмне забезпечення). Розробка різних частин великого програмного продукту (ядро, оболонка), як правило, відбувається із залученням команд по всьому світу. Великі виробничі форми наприклад ІВМ, яка колись повністю виконувала весь цикл розробки техніки, тепер замовляють за своїми кресленнями і технологічними картками виробництво апаратури компаніям у регіонах Азії. Так їм вдається знизити собівартість своєї продукції (за рахунок використання дешевої робочої сили) і витримати конкуренцію з виробниками дешевих аналогів.

Оболонкова модель визначає підприємство, яке частину бізнес-функцій, перш за все власне виробництво продукції, передає на контрактній основі стороннім підрядникам, концентруючись на тому, що і скільки виробляти, як і для кого реалізовувати. Це переважно підприємства, що працюють на продовольчих ринках. Недолік – слабкість безпосереднього контролю над усіма процесами і серйозна залежність від роботи з сумісниками.

З розвитком сучасних інформаційних технологій та засобів телекомунікацій сіткоподібні структури можуть поступово трансформуватися в новий вид – віртуальні моделі підприємств.

Поява мережі Інтернет зумовила виникнення нових бізнес-структур, які можуть встановлювати партнерські відносини перебуваючи в різних місцях світу. Віртуальна модель підприємства являє собою мережу ділового співробітництва. Простір віртуалізації підприємств охоплює три категорії явищ:

- віртуальний ринок – ринок товарів і послуг, який існує на основі інформаційних можливостей глобальної мережі Інтернет;
- віртуальна реальність, тобто відображення та імітація реальних розробок і процесів виробництва в кібернетичному просторі;
- віртуальні (мережеві) організаційні фірми.

Основною перевагою віртуальної моделі є можливість обирати і використовувати найкращі ресурси, знання, здібності з найменшими витратами часу.

Горизонтальна модель підприємства – це приклад організації, де внутрішні і зовнішні горизонтальні зв'язки є важливими параметрами ефективності, на відміну від традиційного вертикального управління.

Едохократична модель підприємства (від лат. Ad. Нос – спеціальний, пристосований повною мірою). Ідея формування даної моделі підприємства зародилася в середині минулого століття в американській компанії «Хьюлетт-Паккард». Головними факторами

еджократії є компетентність і групова взаємопов'язаність робіт. Найбільшого поширення ця модель набула в галузі високих і складних технологій.

Партисипативна модель підприємства пов'язана з проблемою людського фактора, тобто передбачає можливість участі працівників в управлінні та вирішенні питань, пов'язаних з їх роботою.

Гнучка модель підприємства – інтегрована організація, побудована на основі сучасних інформаційних технологій. У ній інформаційні потоки охоплюють всі відділи і підрозділи. Структура діяльності та менеджменту такого підприємства визначається принципами більш повної адаптації до змін в середовищі, максимально швидкої реакції на зміни і максимальної гнучкості.

Підприємці та менеджери спрямовують стратегію свого бізнесу на модернізацію організаційної структури підприємства. Таким чином, найбільшого поширення в останні роки набули віртуальні моделі.

Системи спрямовані на стимулювання ефективності діяльності схильні враховувати не лише актуальність інновацій, а й значення високої продуктивності. З цієї точки зору, оптимальними будуть еджократична та гнучка моделі.

#### **Список літератури**

1. <https://studfile.net/preview/5438035>.
2. <https://library.if.ua/book/114/7655.html>.

**УДК 332.142**

**Семікіна І. Ф.**

аспірант,

Луганський національний університет ім. Тараса Шевченка

### **НОВА ФУНКЦІОНАЛЬНА МОДЕЛЬ МЕДИЧНОГО КОМПЛЕКСУ В УМОВАХ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ ТА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ**

Необхідність реформування системи медичної допомоги стала нагальною потребою сьогодення. Аналіз економічних властивостей реформи медичної системи України набуває великого значення.

Питанню визначення перспектив проведення медичної реформи присвячено значну кількість публікацій. Наукові засади щодо визначення напрямків реформування досліджувались, зокрема, авторським колективом науковців з державного управління Національної академії державного управління при Президентові України в роботі [1, с. 268].

Найбільш розгорнутий аналіз функціональних моделей охорони здоров'я, наданий в роботі [5], авторка висвітлює класичні моделі: приватного фінансування охорони здоров'я (американську); модель Бісмарка – медичне страхування (німецьку); модель Беверіджа – бюджетне фінансування (англійську); модель Семашко (колишня радянська). Значну увагу дослідники приділяють аналізу відповідного міжнародного досвіду, як це здійснено, наприклад, в роботі [6]. Проблема запровадження обов'язкового медичного страхування як функціональної моделі медичного комплексу є об'єктом багатьох досліджень, наприклад, представлених в роботі [7]. Питання впливу децентралізації влади на медичну реформу розглянуто у роботі [8].

Останнім часом питання дослідження проведення медичної реформи все частіше пов'язують з проблематикою її перегляду [4]. Таким чином, необхідно дослідити динаміку і наслідки медичної реформи. з метою переоцінки її концепції з метою вибору ефективної її функціональної моделі.

Прийнятий у 2017 році Верховною Радою закон «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» [2] започаткував принципово нову функціональну модель медичного комплексу в умовах медичної реформи. Передбачені і суттєві інституційні зміни. Ключовою інституцією в новій функціональній моделі на верхньому рівні стає Національна служба здоров'я України. Їй відводиться роль державного замовника медичних послуг лікувальних установ.

Не менші інституційні і функціональні зміни відбуваються і на нижньому рівні медичної системи. Лікувальні установи на місцях перетворюються в самостійні господарюючі суб'єкти, пацієнти самостійно обирають лікаря за допомогою відповідної декларації, на зміну плановому бюджетному субсидуванню приходить контрактування медичних послуг Національною службою здоров'я відповідно до кількості пацієнтів, що задекларували отримання медичних послуг в цьому медзакладі на принципах «гроші йдуть за пацієнтом».

Зі зміною правлячої партії, в наукових колах активувалася дискусія щодо перегляду шляхів здійснення медичної реформи. З огляду на проблеми, що оголилися під час першого етапу впровадження медреформи, новому уряду вкрай важливо якнайшвидше скоригувати концепцію реформи.

Після зміни керівництва міністерства охорони здоров'я активізувалися дискусії щодо коригування темпів впровадження медичної реформи, в першу чергу, щодо відкладення реформи вторинної медичної допомоги [3]. Проте, необхідність продовження медичної реформи новим міністром охорони здоров'я під сумнів не ставиться [10].

Найбільша дискусія точиться щодо питання функціональної моделі медичного комплексу. Так, професор К. Амосова зазначає [4]: «Не можна погодитись з доцільністю впровадження обов'язкового медстрахування на найближчий час, в умовах нинішнього економічного стану країни і людей, дефіциту коштів бюджету, до поліпшення економічної ситуації доцільніша переважно бюджетна модель фінансування. Тобто, не індивідуальне обов'язкове медстрахування, а обов'язкове державне солідарне страхування з використанням Нацслужби здоров'я як страховика (оскільки вона вже існує)». Отже, авторка пропонує гібридну функціональну модель медицини, що є цілком слушною думкою, адже відповідає світовій тенденції в цій сфері (див. наприклад, [5, с. 40]).

При цьому проблема недостатності фінансування змінилася проблемою розбалансованості джерел багатоканального співфінансування.

Другим напрямком реформування медичної системи в Україні є вплив на неї децентралізаційної реформи. В площині медзакладів вона знаходить своє відображення в утворенні так званих госпітальних округів, що дозволить спеціалізація медзакладів у яких буде визначатись так званими Госпітальними радами, що складатимуться з представників сіл, селищ і міст, що розташовані на території госпітального округу на основі пропорційного представництва [9]. При цьому, мається на увазі, що об'єднані територіальні громади на підставі об'єднання коштів спільного бюджету матимуть значно ширші можливості фінансування створення і функціонування медичних закладів на території об'єднаної громади.

Таким чином, реформування системи медичної допомоги в Україні – нагальна потреба сьогодення, і потребує розробки її детального наукового обґрунтування, в тому числі економічною наукою, і в першу чергу вивченню підлягає базове питання вибору доцільності вдосконалення існуючої стратегії медичної реформи, реалізованої в Україні з певною мірою ефективності сьогодні, чи заміни її вдосконаленою новою, що дозволить існувати медичним закладам на основах багатоканального співфінансування Національною службою здоров'я України на підставі укладених договорів, місцевими бюджетами та за рахунок придбання медпослуг безпосередньо самими пацієнтами.

#### **Список літератури**

1. Державна політика у сфері охорони здоров'я: кол. моногр. : у 2 ч. / [кол. авт. ; упоряд. проф. Я. Ф. Радиш ; передм. та заг. ред. проф. М. М. Білинської, проф. Я. Ф. Радиша]. – К. : НАДУ, 2013. – Ч. 1. – 396 с.
2. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [<https://zakon.rada.gov.ua/go/2168-19>].
3. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [[https://ye.ua/zdorovya/44876\\_Reforma\\_vtorinnoyi\\_medichnoyi\\_dopomogi\\_ymovirno\\_vidkladayetsya.html](https://ye.ua/zdorovya/44876_Reforma_vtorinnoyi_medichnoyi_dopomogi_ymovirno_vidkladayetsya.html)].
4. Катерина Амосова, доктор медичних наук, кардіолог, професор внутрішньої медицини, — про медичну реформу в Україні. К. Амосова.// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [<https://racurs.ua/ua/2370-yak-velykuvaty-medychnu-reformu-v-ukrayini-instrukciya-vid-ekspertiv.html>].

5. Костюк В.С. Реформування охорони здоров'я України в умовах європейської орієнтації. //Nauki ekonomiczne. – 2008. – №. 9. – С. 193-198

6. Ямненко Т. М. Медична реформа: реалії України та міжнародний досвід //Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право». – 2018. – Т. 2. – №. 47. – С. 116-120.

7. Кириченко А.В. Медична реформа та запровадження обов'язкового медичного страхування // Біоекономіка і аграрний бізнес (Науковий вісник НУБіП України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес) – 2018.– №. 284. – С. 92-97.

8. Західна О.Р., Мидлик Ю.І. Медична реформа в умовах децентралізації влади в Україні // Молодий вчений – 2017.– №. 11. – С. 1155-1158.

9. Проекти госпітальних округів направлять на розгляд Уряду вчасно. Хто не встигне – той запізниться, - Юрій Ганущак [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [<https://decentralization.gov.ua/news/4071>].

10. Скалецька: «Реформа охорони здоров'я продовжується, проте є недопрацювання та помилки, які необхідно виправити» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [<https://medprosvita.com.ua/skaletska-reforma-ohoroni-zdorov-ya-prodovzhuyetsya/>].

## УДК 338

**Сорохан К. А.**

студентка 3 курсу спеціальності 072 Фінанси,  
банківська справа та страхування,

Хмельницький університет управління та права ім. Л. Юзькова,

**Науковий керівник:**

**Захаркевич Н. П.**

к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
фінансів, банківської справи та страхування,

Хмельницький університет управління та права ім. Л. Юзькова

## **СУЧАСНІ МОДЕЛІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

В умовах наявності обмежених фінансових ресурсів підприємства різних галузей економіки України шукають шляхи підсилення конкурентоспроможності своїх підприємств за рахунок підвищення мотивації персоналу до праці та створення адекватної системи управління персоналом, здатної впливати на поведінку персоналу, спрямовуючи його на більш продуктивну роботу, досягнення конкурентоспроможних результатів праці та цілей підприємства в умовах динамічних змін зовнішнього середовища.

В економічній літературі існує багато визначень поняття мотивація. Так, наприклад, Сердюк О. Д. розглядає мотивацію як процес спонукання та стимулювання кожного працівника і колективу в цілому до результативної діяльності для досягнення особистих цілей та головної мети підприємства [7, с. 189].

Травін В. В. вважає, що мотивація – це прагнення працівника задовольнити свої потреби за допомогою трудової діяльності [8, с. 147].

Сьогодні матеріальне стимулювання працівників вітчизняних підприємств як основна складова загальної системи мотивації перейняло здебільшого риси, притаманні попередній адміністративно-командній системі господарювання [5, с. 213]. Внаслідок відсутності прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів підприємства вона перестала виконувати свою головну функцію – стимулювальну – і перетворилась на просту надбавку до посадового окладу.

Проблематику мотивації персоналу вважають актуальною, тому її систематично вивчають та досліджують. Проте в останні 10 – 15 років у практичній діяльності підприємств України мало звертають увагу на формування саме ефективної системи мотивації працівників. А в більшості країн Західної Європи, США та Японії мотиваційні системи управління персоналом набули великого значення, і вони можуть успішно застосовуватися українськими підприємствами [3, с. 137]. У табл. 1 наведено сучасні моделі мотивації персоналу.

<b>Сучасні моделі мотивації персоналу</b>		
Моделі	Основні фактори	Принципи
Японська	1. Професійна майстерність 2. Вік 3. Стаж 4. Результати праці	Позитивний найм працівників, що обов'язково передбачає навчання, ротацию та перекваліфікацію кадрів.
Американська	Заохочення підприємницької активності Якість роботи Висока кваліфікація	Поєднання елементів відрядної і погодинної систем Премії за безаварійну роботу, тривалу експлуатацію обладнання та інструменту Дотримання технологічної дисципліни
Французька	Кваліфікація Якість роботи Кількість раціоналізаторських пропозицій Рівень мобілізації	Індивідуалізація оплати праці Бальна оцінка праці працівника з професійної майстерності, продуктивності праці, якості роботи, дотримання правил техніки безпеки, етики виробництва, ініціативність Додаткові винагороди (виховання дітей, надання автомобіля, забезпечення по старості)
Німецька	Якість	Стимулювання праці Соціальні гарантії
Шведська	Солідарна заробітна плата	Диференціація системи податків і пільг Сильна соціальна політика

*Джерело [1, с. 83 – 88; 2, с. 204 – 210; 9, с. 96 – 101]*

Способи мотивування працівників також залежать від їх сфери діяльності.

Так, наприклад: мотиваційний механізм персоналу торговельного підприємства розробляється з урахуванням цілей окремих працівників, однак втілюється в життя через спільну загальну мету підприємства, враховуючи як очікування власників, так і потреби працівників [4, с. 206].

До працівників банківських структур рекомендується застосовувати економічні методи стимулювання праці (підвищення окладів, премій, соц. пактів тощо).

Модель мотивації працівників банківської сфери обґрунтовує необхідність врахування інтересів всіх суб'єктів банківської діяльності, а саме: держави, власників, персоналу усіх рівнів [6].

Отже, стимулювання праці персоналу є важливою складовою роботи підприємства. Система мотивації повинна бути орієнтована на кінцевий результат, мати справедливий характер та бути простою й зрозумілою для кожного працівника.

Ми вважаємо що в Україні доцільно використовувати французьку модель мотивації персоналу, оскільки там присутня індивідуалізація оплати праці, грошова винагорода кожного працівника буде залежити від його продуктивності праці, майстерності, вмінні креативно мислити, застосовувати свої навички на практиці. Також можна створити певну ієрархію працівників на підприємстві, за результатами їх діяльності в кінці кожного тижня. Найкращі працівники, можуть отримувати додаткову грошову винагороду та інші не матеріальні стимули, а для тих хто працював гірше, буде стимул досягти кращих результатів в майбутньому.

Правильне стимулювання робітників і вдале мотивування до виробничої діяльності з врахуванням їх потреб дає внутрішній поштовх для активізації працівників з метою підвищення виробництва та зрештою, більш ефективного функціонування підприємства.

#### **Список літератури**

1. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем / Н.А. Волгин. – М.: Экономика, 2007. – 256 с.
2. Дряхлов Н., Куприянов Е. Системы мотивации персонала в западной Европе и США // Проблемы теории и практики управления. – 2012. – № 2. – С. 83–88.
3. Кузнецов А. А. Світовий досвід мотивації працівників та можливості його адаптації до умов підприємств України / А. А. Кузнецов // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економіка. – 2012. – № 1 (59). – С. 136–139

4. Кучер Л.Р. Формування мотиваційного механізму управління персоналом торговельного підприємства під впливом факторів ринкової економіки // Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць. – Вип. 220: В 3 т. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. – Т. 1. – С. 204–210.
5. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
6. Потьомкіна О.В. Системний підхід у мотивації працівників банківської сфери // Економічний форум. – 2011. – № 1 // archive.nbuv.gov.ua.
7. Сердюк О.Д. Теорія та практика менеджменту: навч. посібник / Сердюк О.Д. – К.: Професіонал, 2010. – 432 с.
8. Травін В.В. Основи кадрового менеджменту: Практ. посібник / Травін В.В., Дятлов В.А. – 3-е вид., випр. і доп. – М.: Справа, 2001. – 336 с.
9. Шугаєв А.А. Социальные программы на предприятиях Германии // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 3. – С. 96–101.

**УДК 338**

**Спицька К. В.**  
студентка,

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

### **УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ**

В сучасних умовах інноваційного розвитку економіка країни існує необхідність у конкурентоспроможній трудовій сфері. Актуальність даного питання збільшується з огляду на демографічні зміни в країні, що впливає на стан трудових ресурсів в короткотерміновій та довготерміновій перспективі. Науковий, технічний та технологічний прогрес забезпечує все більш сучасні технології, інформаційні системи, новітнє обладнання та устаткування, тому трудові ресурси країни повинні мати відповідні знання, вміння та навички. Вимоги фірм та компаній зростають, так як висококваліфіковані, пристосовані до інновацій кадри дозволяють покращити їх конкурентоздатність.

Під терміном «трудові ресурси» розуміють частину працездатного населення, що має сукупність фізичних і духовних здібностей, загальноосвітні і професійні знання для роботи в народному господарстві, включаючи людей, працездатного віку, зайнятих в суспільному виробництві [1].

Однією з основ формування та використання праці робочих виступає сам процес раціонального забезпечення суб'єктів економічної діяльності країни необхідною кількістю персоналу, який в свою чергу повинен володіти певними характеристиками, професійною підготовкою, трудовими компетенціями.

Основними факторами, що впливають на формування трудових ресурсів є відтворення населення країни. Наприклад, скорочення численності населення ускладнює залучення та закріплення в базових галузях економіки кваліфікованих спеціалістів. Тому можна сформулювати три основні напрями, які визначатимуть успіх інноваційного розвитку на перспективу. По-перше, це людина та національний людський капітал. По-друге, це бізнес, що повинен стати основним двигуном національного розвитку. По-третє, інноваційною повинна стати держава.

Перехід економіки України на інноваційний шлях розвитку можливий тільки шляхом створення ефективного механізму управління трудовими ресурсами, в якому важлива роль відводиться його інноваційній складовій.

На сьогодні для розвитку економіки України визначальним фактором є спроможність трудових ресурсів до сучасного економічного, інноваційного мислення, яке визначить умови переходу до інноваційного економічного розвитку.

В умовах інноваційного розвитку економіки головною задачею країни є забезпечення умов для формування та використання трудового потенціалу, а також відповідним розмірам інноваційного виробництва та рівнем розвитку виробничих сил.

Для України формування інноваційної економіки – це складний та тривалий процес. Він несе за собою відтворення трудового потенціалу разом з сучасним економічним,

інноваційним мисленням, нові соціально-психологічні якості, здатність ефективно та творчо розвивати ринкову економіку та підвищувати рівень її конкурентоспроможності.

Інноваційна економіка сприяє формуванню відповідного попиту на робочу силу. З'являється необхідність в новому якісному стані робочої сили, яка має назву конкурентоспроможність. Воно виступає однією з основоположних базисів для перемоги на ринку з присутністю інноваційної економіки.

#### **Список літератури**

1. Соловйова О. Є. Конспект лекцій з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» (для студентів заочної форми навчання спеціальності 051 – Економіка) / О. Є. Соловйова; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2018. – 153 с.

2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

3. BBCNewsUkraine [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.bbc.com/ukrainian>.

**УДК 338**

**Торяник Ж. І.**

к. е. н., доцент кафедри менеджменту та соціально-гуманітарних дисциплін,  
Харківський навчально-науковий інститут  
ДВНЗ «Університет банківської справи»,

**Івчук М. О.**

здобувач вищої освіти,  
Харківський навчально-науковий інститут  
ДВНЗ «Університет банківської справи»

### **СУЧАСНІ ТРЕНДИ У СФЕРІ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА**

Поняття «тренд» має багато значень походить від (англ. trend – напрям, тенденція). Це як напрям розвитку в певній області життя, явище, продукт або предмет.

Під лідерством в IT-галузі ми розуміємо таку поведінку члена команди, яка базується на баченні розроблюваного продукту та мотивації до здійснення змін чи розвитку команди задля досягнення спільної мети. Лідерством може бути здатність створювати контекст, в якому інші фахівці можуть розкрити свій потенціал задля служіння місії організації.

Зауважимо, що наукові дослідження двох найбільш авторитетних консалтингових компаній зі сфери управління персоналом Korn/Ferry та Bersin by Deloitte вказують наступні тренди лідерства на сучасному етапі [2]:

1. Лідерство має бути глобалізованим.

2. Програми з розвитку лідерства повинні розвиватися як довгостроковий процес, а не звичайний захід.

3. Вдосконалення та розвиток для лідерів передбачає не лише програми розвитку, а й тенденцію побудови інвестицій у розвиток керівників.

4. Результативність розвитку лідерів досягається завдяки використанню інновацій, онлайн-технологій.

5. Велика увага приділяється колективному, а не індивідуальному лідерству.

Згідно з дослідженнями Р. Бояциса, компетенції можуть бути розвинені на основі навчальних програм, коучинг-сесій і майстер-класів, оглядів результативності, а також шляхом навчання.

Розвиток компетенцій та здібностей можна розділити на три етапи:

– допомогти людям отримати знання;

– розвинути розуміння, яким чином ці знання використовувати;

– дозволити зрозуміти, чому потрібно використовувати ці знання та компетенції [1].

На даний момент домінуючим у розвитку лідерських компетенцій є підхід «10:20:70», який вперше був представлений у результатах багаторічних досліджень працівників Центру креативного лідерства (Center for Creative Leadership) М. МакКолмом, М. Ломбардо та Р. Ейчінгером. Під час досліджень було опитано більше 200 керівників вищої ланки і в



результаті встановлено співвідношення між різними методами розвитку компетенцій, а саме: 10 % розвитку менеджери отримували через проходження тренінгів, самонавчання, читання книг та статей; 20 % – за допомогою зворотнього зв'язку, коучингу, спостереженням за діяльністю власного керівника; 70 % – через розвиток на робочому місці, участь у нових проектах, виконання нестандартних робочих завдань тощо [3].

Перевагу здобувають ті компанії, які взмозі інтегрувати усі три групи методів розвитку в єдину систему.

Загалом лідерством можна вважати вміння мотивувати людей рухатись до власної мети чи мрії, «вдихнути» в них потрібну для цього руху енергію. Також це спроможність впливати на окремі особистості та соціальні групи, професійні колективи, спрямування їх зусиль на досягнення мети організації. Лідерські якості як керівника, так і підлеглих визначають успіх всього трудового процесу.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Темпи змін розвитку всіх сфер суспільства та економіки, а особливо ІТ-виробництва, вимагають ефективного розвитку лідерських компетенцій усього персоналу компаній, унаслідок чого спостерігається зацікавленість у визначенні сучасних принципів розвитку лідерства, розробці інноваційних та традиційних методів розвитку лідерських компетенцій. Тренди сучасного лідерства визначаються науковцями та провідними керівниками ІТ-компаній, так і розвиваються «знизу» – тобто визначаються потребами ІТ-спеціалістів безпосередньо на місцях професійної діяльності. Успішна робота ІТ-підприємств буде залежати від рівня розвитку лідерських компетенцій керівників усіх ланок та акценті на колективному лідерстві.

#### **Список літератури**

1. Бояцис Р. Резонансное лидерство: самосовершенствование и построение плодотворных отношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Р. Бояцис, С. Макки ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 300 с. – (Серия «Классика Harvard Business Review»).

2. High-Impact Leadership Development for the 21st Century Bersin <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/topics/bersin-insights-and-services-for-hr.html>

3. Lombardo, Michael M; Eichinger, Robert W (1996). The Career Architect Development Planner (1st ed.). Minneapolis: Lominger. – 776 p.

**УДК 334.752: 330.34**

**Чернявська І. М.**

к. е. н., доцент,

доцент кафедри економіки та організації виробництва,

Дніпровський державний технічний університет,

**Волошин Р. В.**

магістрант,

Дніпровський державний технічний університет

### **ВИКОРИСТАННЯ СПІЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА ЯК ЕФЕКТИВНОЇ ФОРМИ МІЖНАРОДНОГО НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА**

Характерною рисою сучасної світової й вітчизняної економіки є розвиток міжфірмових стосунків. Однією з найпоширеніших форм є спільне підприємництво, яке представлене функціональними структурами, що засновані на формальному чи неформальному договорі, та які є юридичною чи неюридичною особою [1]. До найбільш характерних форм спільного підприємництва відносять консорціуми (добровільні об'єднання між двома або більшою кількістю учасників без створення спільного підприємства); акціонерні товариства (об'єднання через володіння акціями між, як мінімум, двома юридично та економічно самостійними учасниками); спільні підприємства (узгоджена діяльність двох та більше партнерів, об'єднаних досягненням єдиної мети, із створенням юридичної особи або без цього створення); науково-технічні стратегічні альянси (функціональні угоди, коаліції, що ґрунтуються на взаємних потребах, між двома й більше організаціями за спільними науково-дослідними та дослідно-конструкторськими роботами, у сфері користування систем сервісу, передачі технологій, спільного виробництва та обміну ліцензіями).

Зазначимо особливості перелічених вище форм спільного підприємництва:

- збереження юридичної самостійності підприємств;
- здійснення спільної координації та управління за умови як наявної, так і не обов'язкової спільної виробничої діяльності;
- створення на основі об'єднання окремих сторін господарської діяльності;
- мобільність, рухомість, можливість бути учасниками різних об'єднань як з централізацією сфери діяльності, так і децентралізацією сфери діяльності у межах форми.

Вважаємо за доцільне визначити мінімальні критерії, які сприяють формуванню спільного підприємництва. Такими критеріями визначимо: спільні цілі діяльності; можливість отримання взаємних вигод; можливість отримання вигод учасників виключно у такий спосіб. На думку вітчизняних вчених, основними цілями участі у спільному підприємстві є: збільшення прибутку; зміцнення позицій через отримання передової техніки та технології; збереження гнучкості діяльності (структурна перебудова економіки підприємства, створення сучасної галузевої структури). Відповідно до цілей участі у спільному підприємстві менеджмент підприємства може обрати різні його форми.

Дослідники розглядають різні системи базових характеристик, які відповідають вибору найефективнішої форми спільного підприємництва [2; 3; 4]. Наприклад, взаємна довіра та взаємні зобов'язання партнерів, внесок кожного в підтримку балансу партнерства; партнерська взаємозалежність, культурна та корпоративна сумісність; комунікативна свобода, спільне планування, координація діяльності та контроль за результатами діяльності. Окремо зазначимо, що ефективну форму спільного підприємництва дуже складно обрати, урахувавши усі базові характеристики. З метою вибору ефективної форми спільного підприємництва доцільно представляти відповідну типологізацію. В якості основних орієнтирів щодо вибору ефективної форми спільного підприємництва виступають: критерії типології, базові характеристики, критерії оцінки партнерів, аспекти діяльності спільного підприємництва, у тому числі аспект навчання й зростання. Основною метою вибору ефективної форми спільного підприємництва є підвищення рівня доходів підприємств-учасників альянсу, диверсифікація діяльності, технологічний обмін. Досягнення зазначеної мети обумовлює необхідність розгляду фінансового аспекту та споживчого аспекту.

#### **Список літератури**

1. Скриль В.В., Булка І.П. Спільні підприємства: тенденції та проблеми розвитку. *Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка»*. Тернопіль. 2012. №36. С. 115–119.
2. Гаррет Б., Дюссож П. Стратегические альянсы / пер. с англ. Москва : ИНФРА-М, 2002. 332 с.
3. Федулова Л.І. Проектне управління стратегічним розвитком міжнародних технологічних кластерів. *Інноваційна економіка*. 2016. № 5/6. С. 6–10.
4. Spekman R.E. Alliance Management : A View from the Past and a Look to the Future. *Journal of Management Studies*. 1998. Vol. 35. № 6. P. 747–772.

**UDK 339.137.2**

**Shatskaya Z. Y.**

PhD, Associate Professor,  
associate professor department Business-economics and tourism,  
Kyiv National University of Technology and Design,

**Bylinina V. U.**

master department Business-economics and tourism,  
Kyiv National University of Technology and Design

#### **FEATURES OF COMPETITIVENESS OF TRAVEL AGENCY IN MODERN CONDITIONS**

The effectiveness of the modern travel agency is determined not only by the amount of profit received, but also by other important economic indicators, one of which is the competitiveness of the enterprise. The competitiveness of a travel agency should be understood as both real and potential capacity, as well as the opportunities available for the travel agency to study demand

(market), develop and provide services that are more attractive to consumers than competitor services by their parameters. The competitiveness of a travel agency should be considered as a system consisting of continuously interacting elements and factors of influence and characterizing the degree of realization of potential opportunities of a travel agency to acquire and maintain for a long period of competitive advantages [2].

The competitiveness of the travel agency shapes both the competitiveness of its tourist services and the competitiveness of the staff and, unlike other enterprises, has a specific specificity. Researchers have determined that the competitiveness of tourism industry enterprises has 155 fundamental differences related to the functions performed by the travel agency, their place of business, the size of the tourist market, the specifics of the service sector, where competition is particularly stressed [4].

Travel services have significant features specific to other services, namely: they are intangible; require constant replacement of the range; are seasonal; interconnected with other businesses in the travel industry. Travel services are a major selling point. They have high substitutability of composition and assortment, they cannot be stored, the cost of services is difficult to record, because it depends on a number of factors.

The competitiveness of the travel agency is manifested in the tourist market only in the process of comparison with other subjects of the tourist market. The entities that carry out and / or provide tourist activity (subjects of tourist activity) according to the Law of Ukraine «On Tourism» are «... legal and natural persons who create a tourist product, provide tourist services (transportation, temporary accommodation, catering, sightseeing, resort, sports, entertaining and other services) or perform mediation activities in the provision of typical and related services» [1]. In doing so, those entities (travel agency) that produce similar tourism products or substitute products (hotels, airlines, tour operators, etc.) compete directly with each other [2].

The problem of competitiveness of travel agency is not sufficiently researched today, so often when considering this issue only some aspects of the competitiveness of enterprises are applied. However, the diversity and heterogeneity of the tourism industry subjects necessitates the development and application of specific approaches to address their competitiveness at both micro and macro levels in tourism in the context of the intangible competitiveness theory. The following features of the tourism industry should be taken into account, namely:

- specific features of services in the composition of tourism products require special assessment and methods of ensuring the competitive advantages of travel agency;
- uneven consumption of tourism products due to seasonal fluctuations in demand levels throughout the year;
- the quality of the tourism product depends entirely on the enterprise providing such services;
- high dependence on completeness of satisfaction of demand of tourists;
- availability of tourist rent, which is determined by a certain locality;
- orientation of domestic and foreign competitors on the world tourist market.

A travel agency will be competitive, either due to higher productivity that provides it with cost advantages or due to qualitative factors that differentiate it from competitors. These factors include staff qualification, image of the travel agency, organization and culture of management team, advanced marketing, modern management, quality of services provided [4].

Thus, an awareness of the specific features of the tourism industry will allow to apply for analysis precisely those methods that will help to form and increase the competitiveness of domestic travel agency, which will provide stabilization of their functioning in modern conditions, will open opportunities for entry of domestic travel agency into new markets and further sustainable development of tourists Ukrainian industry and its integration into the world society.

#### **References**

1. Про туризм : Закон України від 15 лют. 1995 р. №31. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/324/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 29.10.2019).
2. Сидоренко О. І. Конкурентоспроможність туристичних підприємств. *Економіка. Управління. Інновації*. 2012. №1(7). URL: [http://tourlib.net/statti\\_ukr/sydorenko2.htm](http://tourlib.net/statti_ukr/sydorenko2.htm) (дата звернення 29.10.2019).
3. Трегубов А. С. Особливості конкуренції в туризмі. *Економіка, організація і управління*. 2016. №2. URL: [file:///C:/Users/admin/Downloads/4800-9638-1-SM%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/admin/Downloads/4800-9638-1-SM%20(1).pdf) (дата звернення 29.10.2019).

4. Шацька З. Я., Розпереза В. І. Теоретико-методичні аспекти підвищення конкурентоспроможності вітчизняних туристичних підприємств. *Глобальні та національні проблеми економіки. Електронне фахове видання*. 2016. №14. URL: <http://global-national.in.ua/issue-14-2016/22-vipusk-14-gruden-2016-r/2616-shatska-z-ya-rozpereza-v-i-teoretiko-metodichni-aspekti-pidvishchennya-konkurentospromozhnosti-vitchiznyanikh-turistichnikh-pidpriemstv> (дата звернення 29.10.2019).

**УДК 338**

**Швидкий В. В.**  
магістр,

Каразінська школа бізнесу  
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

## **ЕВОЛЮЦІЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

Стратегія є картою, яка допомагає підприємству зрозуміти, в якому напрямку воно рухається. Стратегія сприяє фокусуванню на досягненні поставлених цілей та дозволяє досягти таких цілей швидше та ефективніше.

Реформування вітчизняних підприємств у період трансформації тісно пов'язане з розвитком інтеграційних процесів, удосконаленням інструментів ринкового механізму. Українські економісти та менеджери активно використовують світовий досвід як в управлінні економікою, так і в управлінні підприємствами. Проте просте копіювання іноземних стратегій поведінки, чи, навіть, доопрацювання і пристосування до вітчизняних умов не завжди призводить до бажаних результатів. Проблематика трансформаційних процесів, що відбуваються в українській економіці, вимагає власного наукового розв'язання сучасних економічних завдань. Відповідність сучасної парадигми знань з управління стратегічним розвитком підприємства наявному стану соціально-економічних відносин у нашій країні та закономірностям їх розвитку суттєво впливає на ефективність системи стратегічного управління та на розвиток вітчизняних підприємств. Еволюція системи стратегічного управління в Україні має відбуватися не тільки шляхом наукових розроблень, а й шляхом використання практичного досвіду ведення бізнесу [2, с. 63].

Перехід до ринкових умов господарювання вимагає особливо глибоких змін у сфері стратегічного планування. Адже завдяки всеосяжному централізованому плануванню, звична для вітчизняних підприємств модель управління, сформована в рамках адміністративно-командної системи, ґрунтувалася на зумовленості основних подій і процесів на багато років вперед. План був, перш за все, інструментом розподілу ресурсів для реалізації жорстко заданих командною системою цілей, засобом контролю й оцінювання діяльності підприємства, а виконання і перевиконання плану слугувало підґрунтям для стимулювання його працівників. Сучасна економічна ситуація характеризується високим ступенем невизначеності й ризику, і власне «...плани і стратегії допомагають адаптуватися до змін навколишнього середовища...» [1, с. 15].

Стратегія розвитку підприємства розробляється в процесі здійснення механізму стратегічного управління. Еволюція систем управління підприємством проходила паралельно із змінами умов діяльності підприємств, підвищенням рівня нестабільності зовнішнього середовища. Таким чином, з часом система стратегічного управління підприємством все більш ускладнювалася і змінювався зміст стратегії розвитку підприємства.

Перші трактування стратегії розвитку підприємства базувались на концепції детермінованого планування функціонування та розвитку підприємства в стабільному середовищі і розглядали стратегію як певний результат (мету) і конкретний, регламентований, чітко розписаний план алгоритм (інструкцію) його досягнення. Ця концепція стратегії передбачала розробку системи цілей, що характеризують результати виробничо-господарської діяльності фірми, які необхідно було досягти протягом тривалого проміжку часу. Після розробки системи цілей складався план конкретних заходів,

послідовна реалізація якого повинна була забезпечити виконання окреслених цілей [4, с. 23].

Наступним кроком в еволюції стратегії розвитку підприємства стало застосування її в якості сукупності прийомів і методів забезпечення розвитку підприємства «від досягнутого». На відміну від попереднього, цей тип трактування стратегії передбачав застосування елементів аналізу і контролю не тільки внутрішніх, але й зовнішніх чинників підприємства, які по різному впливають на його діяльність. Вплив одних чинників сприяє розвитку підприємства, а дія інших стає перешкодою у досягненні стратегічних цілей.

На наступному етапі еволюції концепції стратегії розвитку підприємства стратегію починають ототожнювати з процесом організації, адаптації, підтримки та довгострокового спрямування бізнесу підприємства [3, с. 300].

Останній етап еволюції концепції стратегії розвитку підприємства припадає на сучасний період, який характеризується сповільненням економічного зростання, посиленням кон'юнктурної нестабільності, високим рівнем динаміки цін на ринках, в галузях і в технологіях під впливом інформаційних технологій, непередбачуваністю ринку, посиленням конкуренції, глобалізацією економіки тощо.

Сучасна модель стратегії – це модель адаптивної поведінки для забезпечення ефективного функціонування і досягнення довгострокових цілей – орієнтирів організації. На думку деяких учених, в останні роки стратегічне управління дедалі більше доповнюється якісними особливостями, що дає підстави твердити про його трансформацію у систему стратегічного підприємництва [5, с. 10].

Усі складові стратегічного портфеля підприємства (напрямки діяльності) повинні бути збалансованими, взаємодоповнюючими або забезпечуючими отримання синергічного ефекту і найкращим чином використовувати весь стратегічний потенціал – ресурси, процеси, навички, вміння, організаційні можливості та здатність для вдосконалення.

Отже, стратегія – це визначення перспективних орієнтирів діяльності підприємства на основі оцінювання його потенційних можливостей і прогнозування розвитку зовнішнього середовища.

Стратегія розвитку підприємства має бути вибудована за принципом ієрархії. Але на рівень стратегії, комплексність, ступінь інтеграції впливають тип і розмір підприємства. Наприклад, малий бізнес має лише одну стратегію, а велике підприємство має розроблену стратегію для кожного рівня дії [3, с. 330].

Зазначимо, що кожний із елементів може перебувати в одному з двох станів: існуючому чи новому. Наприклад, щодо продукту, то це може бути рішення робити той самий продукт, або переходити до виробництва нового.

Отже, стратегія – це довгостроковий якісно визначений напрям розвитку підприємства, спрямований на закріплення його позицій, задоволення потреб споживачів та досягнення поставлених цілей.

Таким чином, основне завдання, яке вирішує стратегія діяльності підприємства – забезпечення впровадження інновацій та змін в підприємстві шляхом розподілу ресурсів, адаптації до зовнішнього середовища, внутрішньої координації та передбачення майбутніх змін у діяльності.

#### **Список літератури**

1. Мескон М. Основы менеджмента: учебное пособие / Мескон М. Альберт М., Хедоури Ф.; пер. с англ. – М.: Вильямс, 2015. – 672 с.
2. Довгань Л. Є. Стратегічне управління: навч. посібник / Л. Є. Довгань, Ю. В. Каракай, Л. П. Артеменко – К.: Центр учбової літератури, 2014. – 440 с.
3. Кузьмін О. Є. Основы менеджмента: підручник / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – К.: Академвидав, 2013. – 416 с.
4. Міщенко А. П. Стратегічне управління: навч. посіб. / А. П. Міщенко. – К.: Центр навч. літератури, 2014. – 336 с.
5. Кіндрацька Г. І. Стратегічний менеджмент: навч. посіб. / Г. І. Кіндрацька. – К.: Знання, 2016. – 366 с.

УДК 338

**Шутинская К. И.**

студентка факультета экономики и права,  
Барановичский государственный университет,

**Харкевич И. С.**

магистр экон. наук, преподаватель кафедры  
теоретической и прикладной экономики,  
Барановичский государственный университет

## **ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕМ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

В условиях рыночной экономики одной из важнейших задач предприятий является повышение конкурентоспособности своей продукции и предприятия в целом. Одним из способов повышения конкурентоспособности предприятия и производимой им продукции является ресурсосбережение. Благодаря рациональному использованию ресурсов сокращаются затраты на производство продукции. Актуальность ресурсосбережения обусловлена также тем, что в процессе хозяйственной деятельности предприятие сталкивается с проблемой дефицита ресурсов, поэтому появляется необходимость рационального и эффективного их использования [2].

Ситуация на современном рынке определяет необходимость приближения к ресурсосберегающему типу производства, который подразумевает повышения эффективности использования всех видов ресурсов: материальных, трудовых, энергетических, интеллектуальных, информационных, финансовых, технико-технологических. Ресурсосбережение может оказаться важным инструментом повышения эффективности производства и увеличения прибыли предприятия [1, с. 107].

Руководство предприятия должно построить механизм управления ресурсосбережением и обеспечить его бесперебойное функционирование. Данный механизм должен представлять собой комплекс элементов, обеспечивающих надежное и устойчивое функционирование предприятия с помощью создания условий для реализации конкретных функций, направленных на достижение результатов в области ресурсосбережения. Ресурсосбережение достигается путем комплексного использования ресурсов, устранения потерь при добыче, транспортировке и хранении, сокращения отходов при переработке, вовлечения в производство вторичных ресурсов [2].

Управление ресурсосбережением является реализацией соответствующей ресурсосберегающей политики, в рамках которой ресурсосбережение определяется как комплекс мер, направленный на повышение эффективности деятельности предприятия на основе рационального использования всех факторов производства. В общем виде рациональное использование ресурсов предприятия – это повышение уровня полезного использования ресурсов на единицу выпускаемой продукции при повышении или сохранении качества продукции.

Ресурсосберегающая политика предприятия должна включать в себя меры по техническому, экономическому, финансовому и правовому аспектам рационального использования всех видов ресурсов. Такая политика представляет собой комплекс целенаправленных действий на объект управления на основе внедрения результатов научно-технического прогресса, оптимизации хозяйственных связей, усиления режима экономии, использования нового оборудования и современных технологий [3].

Главной задачей руководства организации является выбор методов, с помощью которых будет осуществляться управление ресурсосбережением. Выделяют такие методы управления ресурсосбережением как экономические, организационно-распорядительные, правовые и социально-психологические.

Экономические методы представляют собой стоимостное воздействие на управляемый объект на управляемый объект с целью обеспечения наибольшей экономической эффективности деятельности предприятия с наименьшими затратами. Они включают планирование результатов деятельности как способ установления целей, материальное стимулирование работников, нормирование экономических показателей деятельности как базу для планирования, контроль экономических показателей деятельности.

Организационно-распорядительные методы представляет собой приемы прямого воздействия на объект управления для выполнения закрепленных за ним функций. Организационно-распорядительные методы подразделяются на методы организационного и распорядительного воздействия. Организационный метод воздействия проявляется в виде организационного регламентирования, организационного нормирования и инструктирования. Распорядительный метод проявляется через контроль и регулирования деятельности на основе приказов, распоряжений, указаний и постановлений.

Правовые методы представляют собой воздействие субъекта управления на объект управления посредством правовых норм, правовых отношений и правовых актов.

Социально-психологические методы управления представляют собой приемы и способы социального и психологического воздействия на коллектив для повышения трудовой и творческой активности [2].

#### **Список литературы**

1. Жданова Л. А. Организация и управление промышленной фирмой в развитых странах: учеб. / Л. А. Жданова. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2010. – 263 с.
2. Моргун Т. Н., Соловьев К. С., Тищенко Г. З. Формирование механизма управления ресурсосбережением на промышленном предприятии // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=11720> (дата обращения: 28.10.2019).
3. Пантелеев С. В. Теоретические аспекты ресурсосбережения // Молодой ученый. – 2017. – № 45. – С. 196 – 201. – URL <https://moluch.ru/archive/179/46319/> (дата обращения: 29.10.2019).

**УДК 338**

**Шутинская К. И.**

студентка факультета экономики и права,  
Барановичский государственный университет,

**Харкевич И. С.**

магистр экон. наук, преподаватель кафедры  
теоретической и прикладной экономики,  
Барановичский государственный университет

### **ОГАНИЗАЦИЯ ОБСЛУЖИВАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА**

Рабочее место является базовым звеном процесса производства, поэтому систему организации рабочего места считают основным показателем качества современной технологии и организации производства на предприятии.

На рабочем месте решается главная цель трудового процесса – качественное и экономически эффективное производство продукции и выполнение установленного объема работы [2, с. 60].

От того, как организовано обслуживание рабочих мест на предприятии зависит эффективность использования самого труда, а, соответственно и производительность труда, себестоимость выпускаемой продукции, ее качество и другие экономические показатели эффективности производства. Организация рабочих мест напрямую определяет качество организации труда на предприятии в целом. Кроме этого, система организации рабочих мест формирует обстановку, в которой находится работник при выполнении производственного задания, что непосредственно влияет на его самочувствие, настроение, работоспособности, и, в конечном счете, на производительность труда [1, с. 61].

Организация рабочего места представляет собой материальную основу, обеспечивающую эффективное использование рабочей силы и имеющегося оборудования. Главная цель организации обслуживания рабочих мест – обеспечение качественного и эффективного выполнения работы в установленные сроки с полным использованием оборудования, рабочего времени, применением рациональных приемов и методов труда, созданием комфортных условий труда, обеспечивающих длительное сохранение работоспособности работников.

Организация рабочего места – это первичная клеточка организации труда производства, основа всей организации любого производственного процесса. И поэтому от того, насколько рационально с учетом требований науки и передовой практики организован труд на каждом конкретном рабочем месте, зависит организация труда на предприятии [2, с. 59 – 60].

Система обслуживания рабочих мест – это комплекс мер, регламентируемых по объемам, срокам, периодичности и методам, по обеспечению рабочих мест необходимыми материалами, оборудованием, инструментом, документацией, комплексом услуг и работ в целях бесперебойного высокопроизводительного труда [3, с. 65].

На рисунке 1 приведена структура задач организации рабочих мест.

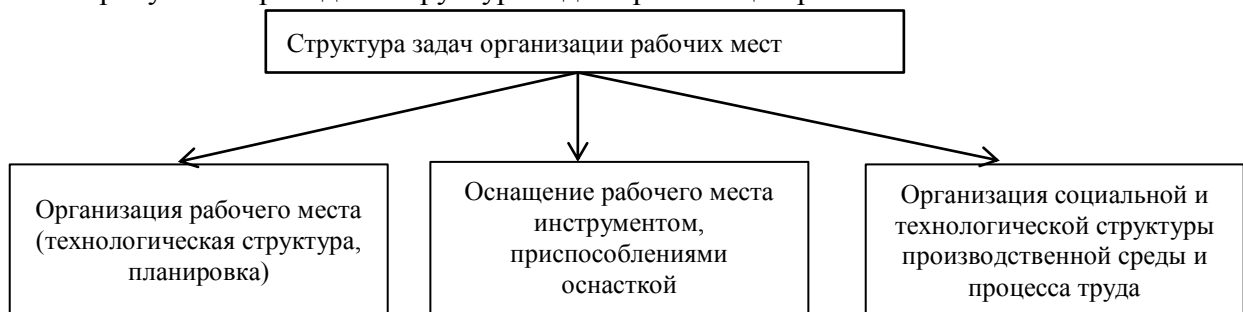


Рис. 1. Структура задач организации рабочих мест

Источник: [2, с. 65]

Задача обслуживания рабочих мест заключается в обеспечении средствами и предметами труда, необходимыми для осуществления производства. Такое обслуживание включает в себя:

- 1) своевременное доведение до рабочих производственного задания с соответствующей документацией;
- 2) бесперебойное снабжение рабочих мест материалами, заготовками, полуфабрикатами, комплектующими изделиями, инструментом и приспособлениями;
- 3) ремонтное обслуживание, наладочные и транспортные работы, контроль качества продукции, поддержание чистоты на рабочих местах.

На выбор системы обслуживания влияют: тип и масштаб производства, производственная структура предприятия, качество имеющегося оборудования, сложность выпускаемой продукции, требования к ее качеству, планировка производственных площадей и другое. Однако во всех случаях критерием выбора оптимальной системы обслуживания является минимизация затрат рабочего времени и материальных ресурсов на обслуживание [2, с. 70].

#### Список литературы

1. Зарубина, Т.С. Микроклимат рабочих мест: что необходимо учитывать нанимателю / Т.С. Зарубина // Отдел кадров: профессиональный ежемесячный журнал. – 2014. – № 6. – С. 61 – 70.
2. Организация, нормирование и оплата труда в агропромышленном комплексе: учеб. пособие / М. К. Жудро и [др.]; под общ. ред. М. К. Жудро, С.Б. Шапиро, В. И. Сося. – Минск: Выш. шк., 2012. – 461 с.
3. Федоров, В. К. Методика реализации инновационного потенциала трудовых ресурсов в процессах организации рабочих мест / В. К. Федоров, О.М. Дубовицкий, А. Н. Ганза // Технология машиностроения: обзорно-аналитический, научно-технический и производственный журнал. – 2013. – №11. – С. 64 – 67.



**НАУКОВЕ ВИДАННЯ**

**СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ  
ЕКОНОМІКИ, ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ ТА ПРАВА**

**Збірник тез доповідей Міжнародної  
науково-практичної конференції**

**частина 1**

**(14 листопада 2019 р.)**

Українською, англійською та російською мовами

Відповідальний за випуск: Загородний І. Д.

Технічний редактор: Нестеренко В. О.

Художній редактор: Михайленко К. В.

Коректор: Остаповець Н. М.

Дизайнери й верстальники: Артеменко А. А, Григоренко Л. О.

Підписано до друку 11.11.2019 р. Формат 60x90/16

Папір офсетний. Друк – ризографія. Умовн. друк. арк. 5,2

Гарнітура Times New Roman.

Наклад 500 примірників. Зам. № 8496

Надруковано у ФОП Сидоренко А. В.

Свідоцтво про державну реєстрацію серія В01 № 710364 від 07.01.2007 р.

36000, м. Полтава, вул. Дмитра Коряка, 3

**Всі права захищені.**

**Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.**

**Редакційна колегія може не поділяти думок авторів.**



Офіційний сайт: <http://www.economics.in.ua>

