



МАУП

Міжрегіональна
Академія управління
персоналом

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ
ЕКОНОМІКА ХХІ СТОЛІТТЯ:
проблеми та перспективи
Випуск 2



Хмельницький, 2020

**Економіка ХХІ століття : проблеми та перспективи :
зб. наук. пр. / гол. ред. Л. Г. Білий. –
Хмельницький : Вид-во Хмельниц. ін-ту МАУП, 2020. Вип. 2. 210 с.**

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ ІНСТИТУТ
імені Блаженнішого Володимира, Митрополита Київського і всієї України
Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

ЕКОНОМІКА ХХІ СТОЛІТТЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Випуск 2



Хмельницький – 2020

**Економіка ХХІ століття : проблеми та перспективи :
зб. наук. пр. / гол. ред. Л. Г. Білий. –
Хмельницький : Вид-во Хмельниц. ін-ту МАУП, 2020. Вип. 2. 210 с.**

УДК 332.14
ББК 65.9 (4 Укр)
З 95

**З 95 Економіка ХХІ століття : проблеми та перспективи : зб.
наук. пр. / гол. ред. Л. Г. Білий. – Хмельницький : Вид-во Хмельниц.
ін-ту МАУП, 2020. – Вип. 2. – 210 с.**

У збірнику наукових праць «Економіка ХХІ століття : проблеми та перспективи» висвітлено актуальні проблеми теоретичних та практичних засад забезпечення прийняття управлінських рішень. Розглянуто основні проблеми інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень.

Рекомендовано науковцям, викладачам, учителям, студентам та всім, хто цікавиться економічною наукою.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Білий Л. Г., кандидат педагогічних наук, доцент, директор Хмельницького інституту МАУП (головний редактор); **Авсієвич А. В.**, доктор філософії в галузі права; **Гуменюк А. Ф.**, кандидат економічних наук, доцент; **Дмитренко А. Г.**, доктор економічних наук, професор; **Ковальчук В. Г.**, кандидат економічних наук, доцент; **Коцюк В. Д.**, кандидат історичних наук; **Олійник В. В.**, кандидат педагогічних наук, доцент; **Парандій В. О.**, кандидат історичних наук, доцент; **Савчук Л. О.**, кандидат педагогічних наук, доцент; **Сем'янчук П. М.**, кандидат економічних наук; **Цимбалюк Г. С.**, кандидат економічних наук (відповідальна за випуск).

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Булат Г. В., кандидат економічних наук, доцент.

Власюк Ю. О., кандидат економічних наук, доцент.

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради
Хмельницького інституту Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 8 від 28 вересня 2020 р.)

© Хмельницький інститут
Міжрегіональної Академії управління персоналом, 2020
© автори статей

ЗМІСТ

Білий Л.Г. МОТИВАЦІЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОСНОВА УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ	7
Боденчук С.В., Архипенко Т.А. ТРУДОВА МІГРАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ ЗА 2019 ТА ІІ НАСЛІДКИ ДЛЯ УКРАЇНИ.....	11
Боденчук С.В., Степаненко В.О. СПЕЦИФІКА ВИНИКНЕННЯ СИНЕРГЕТИЧНОГО ЕФЕКТУ ПРИ ПРОВЕДЕННІ ЛІЗИНГОВИХ ОПЕРАЦІЙ.....	17
Булат Г.В. РОЛЬ ОСОБИСТОСТІ ВИКЛАДАЧА В ПІДГОТОВЦІ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ	27
Брухнова Л.С. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	33
Гжехулка О.В. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ СФЕРИ ТУРИЗМУ ТА КУРОРТІВ В УКРАЇНІ	42
Гончарова О., Куля І.Ф. ЗВ'ЯЗОК МІЖ ПОЛІТИКОЮ МЕНЕДЖМЕНТУ І КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ	47
Піхняк Т.А. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ВИТРАТ ОПЕРАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	53

Гуменюк А.Ф., Панькова І.М. ОБЛКОВІ АСПЕКТИ РЕМОНТІВ ТА ПОЛІПШЕНЬ ОРЕНДОВАНИХ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ	64
Ковальчук В.Г., Щенсевич О.Ю. ПЕРЕВЕДЕННЯ І ПЕРЕМІЩЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ: НЮАНСИ ОФОРМЛЕННЯ	71
Новік Н. Г., Положенцев Д.В. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ (ВПО)....	78
Нікольчук Ю.М. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ФІНАНСОВО- ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ВІТЧИЗНЯНОГО ПІДПРИЄМСТВА	83
Пономарьова Н.А. ДОКУМЕНТУВАННЯ АУДИТУ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ЯКОСТІ АУДИТОРСЬКИХ ПОСЛУГ	92
Приходько О.Ю., Мошев В. А. ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМ ПРОЦЕСОМ НАПІДПРИЄМСТВІ	112
Піддубна О.В. МЕХАНІЗМ ПРОТИДІЇ КРИЗОВИМ ПРОЦЕСАМ НА КОМУНАЛЬНОМУ НЕКОМЕРЦІЙНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ.....	120
Гуменюк А.Ф., Миколюк С.І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ.....	128

Сем'янчук П.М., Стрихарчук І.В. МОДЕЛЮВАННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ ДИНАМІКОЮ ВИРОБНИЦТВА І ВПРОВАДЖЕННЯМ ІННОВАЦІЙ У ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	135
Стойнова М., Куля І.Ф. УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ЯК НОВА ФУНКЦІЯ І РИСА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ.....	143
Ткач Б.В. ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У СИСТЕМІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ.....	151
Усачова К., Куля І.Ф. ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	161
Оліх Г.І., Николук І.О. НЕВИЗНАЧЕНІСТЬ І РИЗИК ЯК ІМАНЕНТНА СКЛАДОВА ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	171
Сем'янчук П.М., Царук Ю. В. КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ РИЗИКІВ.....	178
Цимбалук Г.С., Зайка О.О. АДМІНІСТРАТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	186
Цебень Р.Л. ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ІНВЕНТАРИЗАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ.....	191
Чебану М., Куля І.Ф. СУТНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	200
ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ.....	206

Білий Леонід Григорович
кандидат педагогічних наук, доцент
(м.Хмельницький)

МОТИВАЦІЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОСНОВА УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Діяльність науково-педагогічного працівника має високу соціальну значущість і посідає одне із центральних місць у державотворенні, формуванні національної свідомості й духовної культури українського суспільства [1].

Творчий характер праці науковців і викладачів зумовлює різноманіття їхніх особистісно значущих потреб (і, відповідно, мотивів), а відсутність об'єктивних критеріїв оцінки результатів праці практично унеможливорює винагороду саме за ефективну працю. Зазначена теза є основною прикладною проблемою в процесі мотивування працівників вищої школи [2].

В умовах реформування системи вищої освіти в Україні проблема мотивації праці набуває великого значення. Відсутність належних стимулів до творчої праці призводить до неможливості досягнути поставлених цілей щодо кардинальних змін в освітньому процесі навчальних закладів та підвищення показників продуктивності праці й дисципліни в трудових колективах. У зв'язку із цим виникає гостра необхідність у дослідженні діючої системи та сучасних методів мотивації під час управління вищою школою [3].

Мотивація праці – система детермінант, причин, стимулів, мотивів, що спонукає людину до трудової діяльності. Як мотивація праці виступає система уявлень і переконань, почуттів і переживань, в яких виражаються матеріальні і духовні, природні і культурні потреби людини. Усвідомлення потреб і предметів, якими вони задовольняються, утворює загальний механізм мотивування трудової діяльності [4, с.528].

Велика кількість мотиваторів, які використовували керівники закладів вищої освіти у минулому (нагородження грамотами, фронтальні перевірки тощо) сьогодні не несуть бажаних змін у діяльності значної кількості педагогів. А якщо й приводять до змін, то ці зміни носять короткочасний характер. Тому керівникові закладу освіти доводиться постійно шукати нові можливості для активізації науково-педагогічних працівників, перш за все за рахунок внутрішніх ресурсів свого закладу, оскільки є обмеженість фінансових та інших матеріальних ресурсів, часто недостатнє фінансування захищених статей видатків; будувати динамічну та гнучку систему мотивації праці педагогічних працівників закладу освіти на основі дослідження особливостей мотиваційної сфери науково-педагогічних працівників.

В сучасних умовах, коли заклади вищої освіти працюють дистанційно, або проводять змішане навчання, питання мотивації науково-педагогічних працівників набуло нового значення.

Змішане навчання як інноваційна освітня технологія дає змогу поєднати переваги очного та дистанційного навчання, раціонально використати навчальний час, покращити підготовку фахівця за рахунок оптимального поєднання онлайн-навчання та занять в аудиторії.

При змішаному навчанні більшість питань теоретичного характеру можна вивчати в онлайн-середовищі із застосуванням відповідних функціональних елементів, тоді як практичні навички можна отримати в межах аудиторних занять. Впровадження та розвиток змішаного навчання потребує вивчення психолого-педагогічних чинників, які впливають на готовність як педагогічних працівників, так і студентів до змішаного навчання.

Від педагогічних працівників залежить лівова частка успіху певної технології навчання та вимагає від них кардинальних змін, що в першу чергу стосується їх традиційної навчальної концепції, яка підлягає перегляду та трансформації. Більшість викладачів не готові до змін, оскільки процес підготовки давно усталений та перевірений роками. Вносити корективи в навчальні програми, оновлювати електронні курси, впроваджувати нові технології –

потребує часу та певних мотиваційних чинників, які спонукають до роботи. Відповідно всі нововведення будуть марними, якщо не визначена концепція мотивації та стимулювання діяльності викладачів щодо впровадження нових технологій навчання.

Завдання керівництва при грамотному управлінні – виявити приховані потенціали і використовувати їх для розвитку як закладу вищої освіти, так і самих науково-педагогічних працівників. Ефективно поєднуючи внутрішні і зовнішні чинники мотивації з майстерним управлінням інноваціями, керівництво закладу вищої освіти може істотно підвищити привабливість змішаного навчання для викладачів і спонукати їх використовувати цю технологію у своїй роботі. Змішане навчання відноситься до розряду педагогічних та організаційних інновацій, процесами впровадження яких потрібно також чітко і майстерно керувати [5].

Розкриття проблем мотивації персоналу у закладах вищої освіти та пошук шляхів їх подолання вимагає аналізу сучасного стану вмотивованості професорсько-викладацького складу на рівні держави. Не секрет, що оплата праці в галузі освіти не є конкурентоздатною, що призводить до розвитку кризи у цій сфері.

Всі науково-педагогічні працівники мають свій індивідуальний набір актуальних потреб та відповідних мотивів, які стимулюють їх до професійної діяльності. Ці потреби та мотиви носять динамічний характер, вони змінюються або зникають з часом. Більшість науково-педагогічних працівників працює в закладі вищої освіти заради своєї справи, заради отримання задоволення від спілкування зі студентами, від самореалізації.

Успіх діяльності закладу вищої освіти залежить від вміння керівника управляти мотивацією науково-педагогічних працівників. Мотивованих до праці працівників найчастіше відрізняє прагнення не тільки до підвищення результативності своєї науково-педагогічної діяльності, але й бажання бути причетними до успіху закладу в цілому.

Література:

1. Ортинський В.Л. Педагогіка вищої школи : навчальний посібник. Київ, 2009. 472 с.

2. Рудченко С.М. Стимулирование трудовой деятельности научно-педагогических работников. Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. 2012. Вип. 56. С.171-176.

3. Шостаковська А.В., Мухіна Г.В. Управління мотивацією науково-педагогічних працівників вищих закладів освіти. // Держава та регіони. Серія. Економіка та підприємництво, 2019., №1 (106). Режим доступу: http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2019/1_2019/19.pdf

4. Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; головний редактор В. Г. Кремін. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

5. Ткачук Г.В. Мотивація педагогічних працівників до впровадження змішаного навчання як інноваційної технології у закладі вищої освіти. Режим доступу: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/pmovc/pmovc/paper/viewFile/5562/4722>

УДК 331.556.4

Боденчук Сергій Васильович
викладач
Архипенко Тетяна Андріївна
студентка
(м. Ізмаїл, Одеська обл.)

**ТРУДОВА МІГРАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ ЗА 2019
ТА ЇЇ НАСЛІДКИ ДЛЯ УКРАЇНИ**

**LABOR MIGRATION OF THE POPULATION IN 2019 AND ITS
CONSEQUENCES FOR UKRAINE**

Анотація. У статті наведено визначення понять міграція населення та трудова міграція. Проведено демографічний аналіз міграції у 2019 р., що дозволило визначити позитивну міграційну динаміку населення України.

Для визначення трудової міграції населення у 2019 році побудовано графік міграційного приросту населення по областях, встановлено, що негативний міграційний показник мають більшість областей України. Зокрема, позитивні показники трудової міграції мають лише Київська, Одеська, Полтавська, Львівська, Харківська та Чернівецька області. Побудовано графік квартальної заробітної плати по областях. Визначено, що на території України рівень середньої заробітної плати майже однаковий. Проте, найвищі показники середньої заробітної плати мають області: Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Київська, м. Київ, а найнижчі - Житомирська, Кіровоградська, Тернопільська, Херсонська, Чернівецька та Чернігівська. Порівняння показників трудової міграції та рівня заробітної плати по областях дозволило визначити важливі причини негативної міграції за певними областями.

Досліджено також проблеми «старіння» населення.

Ключові слова: міграція населення, трудова міграція, середня заробітна плата, «старіння» населення.

Abstract. The article defines the concepts of population migration and labor migration. A demographic analysis of migration in 2019 was conducted, which allowed to determine the positive migration dynamics of the population of Ukraine.

To determine the labor migration of the population in 2019, a schedule of migration growth of the population by regions was built, it was established that most regions of Ukraine have a negative migration indicator. In particular, only Kyiv, Odesa, Poltava, Lviv, Kharkiv and Chernivtsi oblasts have positive indicators of labor migration. The schedule of quarterly wages on areas is constructed. It is determined that the level of average wages in Ukraine is almost the same. However, the highest indicators of average wages are in Dnipropetrovsk, Donetsk, Zaporizhia, Kyiv, Kyiv, and the lowest - Zhytomyr, Kirovohrad, Ternopil, Kherson, Chernivtsi and Chernihiv. Comparison of labor migration and wage levels by region allowed to identify important causes of negative migration in certain areas.

The problems of "aging" of the population are also studied.

Key words: population migration, labor migration, average wages, "aging" of the population.

Демографічна криза, це проблема України сьогодення. Міграція займає велику частину загальної картини демографічного стану. Трудова міграція, одна із формуючих показників, тому що мігрують саме люди працездатного віку, які формують економіку держави.

Міграція населення - механічні переміщення людей через кордони тих чи інших територій зі зміною місця проживання назавжди, на більш-менш тривалий час або з регулярним поверненням до нього [1]. Трудова міграція — переміщення працездатної особи з метою працевлаштування на певний термін [2].

Зробимо демографічний аналіз міграції у 2019 році [3]. Для цього побудуємо графік міграції у 2019 році (рис.1).



Рис. 1. Графік міграції в Україні у 2019 р.

На рисунку видно позитивну динаміку міграційного приросту, так кількість випадку прибуття в Україну становить 576032 чол., а кількість випадків вибуття 554520, що в загальному вираженні означає позитивну динаміку міграції населення. Хоча показник міграційного приросту складає, лише 21512 чол., данні свідчать про позитивну динаміку на території всієї України.

Для визначення трудової міграції населення у 2019 році побудовано графік міграційного приросту населення по областях (рис.2), та порівнюємо його з показниками квартальної заробітної плати по областях станом на 2019 рік (рис.3).

За даними рисунку 2. негативний міграційний показник мають такі області: Вінницька, Волинська, Дніпропетровська, Донецька, Житомирська, Закарпатська, Кіровоградська, Луганська, Миколаївська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернігівська області. Тобто майже усі області України, окрім Київської, Одеської, Полтавської, Львівської, Харківської та Чернівецької.

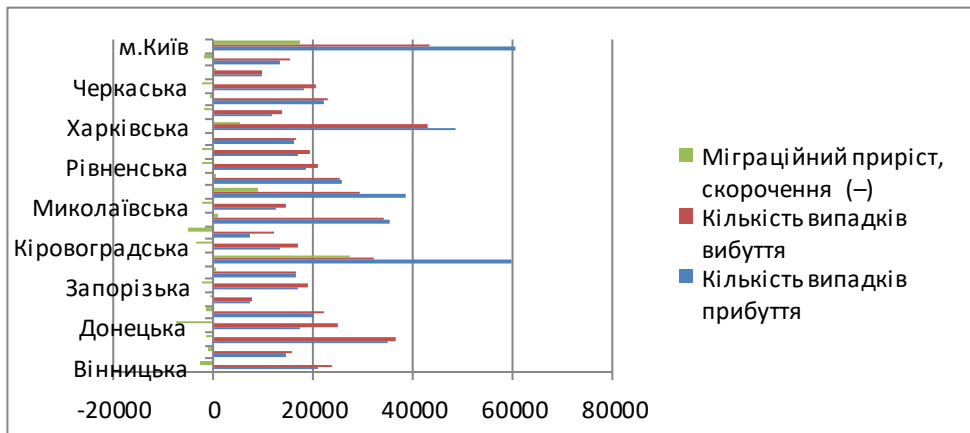


Рис. 2 Міграційний приріст по областях у 2019 році.

За для оцінки трудової міграції в даних областях побудуємо графік квартальної заробітної плати по областях станом на 2019 рік.

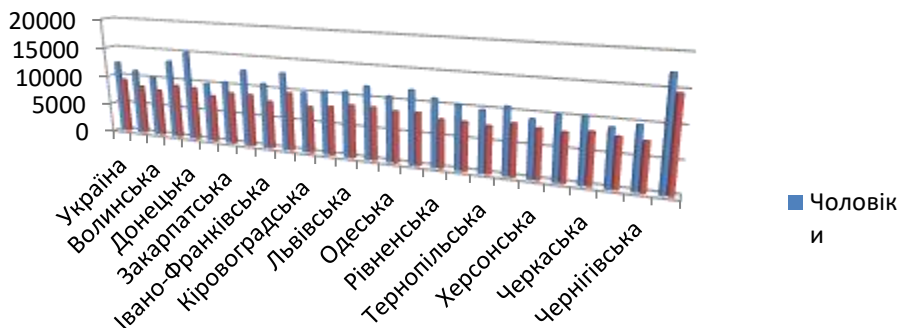


Рис. 3. Заробітна плата чоловіків та жінок за 3 квартал 2019 року.

Отже, за даними рисунку видно, що на території України рівень середньої заробітної плати майже однаковий, найвижчі

показники заробітної плати чоловіки мають в таких області як: Дніпропетровська (13271 грн.), Донецька (15038 грн.), Запорізька (12771 грн.), Київська (12839 грн.), м. Київ (17300 грн.). Відносно середні показники заробітної плати за квартал мають: Полтавська (11904 грн.), Миколаївська (11889 грн.), Волинська (10204 грн.), Закарпатська (10520 грн.), Івано-Франківська (10827 грн.), Луганська (10432 грн.), Львівська (10717 грн.), Одеська (10603 грн.), Рівненська (10939 грн.) Сумська (10273 грн.), Харківська (10675 грн.), Хмельницька (10088 грн.), Черкаська (10353 грн.). Відверто низькі показники менше 10 тис. грн. у квартал мають Житомирська (9944 грн.), Кіровоградська (9881 грн.), Тернопільська (9794 грн.), Херсонська (9131 грн.), Чернівецька (9029 грн.) та Чернігівська (9759 грн.) області. Стосовно жінок їх показники заробітної плати завжди нижче, особливо в областях в високою потребою чоловічої сили, таких як Донецьк. Проводячи аналогію між середньої заробітною платою та міграцію, можна зробити висновок, що області в яких показник міграції є найвищим співпадають з областями з найнижчим показником заробітної плати, та там де показник вищий, рівень міграції також нижче.

Зробимо висновок, що однією з головних причин трудової міграції в Україні є низька заробітна плата населення, що не в змозі покрити потреби людей. Тому більшість виїжджає з країни за для отримання більшої зарплатні. Не зважаючи на загальну міграційну динаміку, міграція у регіонах України значно перевищують міграційний приріст, про це свідчать дані малюнків.

У ряді країн початком демографічної старості вважається вік 60 років, а у виданнях ООН – 65 років. Для оцінки процесу старіння демографіями ООН побудована шкала з трьома рівнями: менше 4% – молоде населення; 4-7% – населення на порозі старості; 7% і більше – старе населення [4].

«Старіння» населення призводить до зниження природного приросту населення, спричинює деформацію його вікової структури та призводить до зниження природного приросту економічно активного населення. «Старіння» населення також призводить до збільшення демографічного навантаження на працездатних, до

певних труднощів у формуванні трудоресурсного потенціалу та забезпеченні господарства робочою силою, є одним з найтривожніших симптомів погіршення демографічних умов його відтворення [5].

Висока частка осіб у віці, старшому за працездатний, скорочує обсяги трудового потенціалу держави. Якщо частка пенсіонерів серед населення зростає, то представників молодшого покоління – скорочується. На нашу думку, ситуація, яка складається в Україні, показує, що кількість пенсіонерів зростає, а громадян працездатного віку скорочується.

Така ситуація призводить до того, що навантаження на одного працездатного непрацездатними перевищує його можливості і це має загрозливий характер. Тому потрібно підтримувати з сторони держави не лише пенсіонерів, а й працездатне населення у віці 18-30 років, самий плодотворний контингент громадян.

Отже, зробимо висновок, що рух населення в Україні є складним незважаючи на незначне уповільнення темпів природного скорочення населення. Сучасний стан процесів відтворення населення можна характеризувати як кризовий.

Література:

1. Андрусенко Н. Р. Чи переживає Україна демографічну кризу. Праця і зарплата. 2011. №29. С. 7-11.
2. Баб'як Г. Управління демографічним розвитком: погляд крізь призму використання зарубіжного досвіду. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил. Випуск 17. 2012. С. 60-64.
3. Офіційний сайт статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 09.10.2020)
3. Джаман В. О. Регіональні системи розселення: демографічні аспекти. Чернівці: Рута, 2003. 392 с.
4. Дорошенко Л. С. Демографія: Навчальний посібник. К.: МАУП, 2005. 112 с.

УДК 658.1

Боденчук Лілія Борисівна,
кандидат економічних наук
Степаненко Владислав Олександрович,
студент
(м. Ізмаїл, Одеська обл.)

СПЕЦИФІКА ВИНИКНЕННЯ СИНЕРГЕТИЧНОГО ЕФЕКТУ ПРИ ПРОВЕДЕННІ ЛІЗИНГОВИХ ОПЕРАЦІЙ

SPECIFICITY OF SYNERGETIC EFFECT OCCURRING DURING LEASING OPERATIONS

Анотація. У статті визначена актуальність використання лізингу і його роль в розвитку підприємницької діяльності. Розглянуто комплексний підхід, що синтезує класичні та інноваційні напрямки, відображена специфіка виникнення синергетичного ефекту при проведенні лізингових операцій.

Наведено переваги лізингу порівняно з придбанням обладнання у кредит, зокрема, у частині витрат та формуванні собівартості продукції. Визначено напрямки, за якими підтримка лізингових процесів сприяє розвитку виробництва, у тому числі, щодо розвитку малого і середнього бізнесу-основного споживача лізингових послуг, безпосередньо компаній, що надають лізингові послуги та великих підприємств - виробників, які беруть участь в лізинговому процесі.

У статті наведено статистичні дані щодо обсягів лізингових операцій в Україні за три роки, встановлено, що український ринок лізингу має тенденцію до зростання. Розглянуто також фактори, що сприяли позитивній динаміці розвитку лізингу в Україні, зокрема, активний вихід українського виробника на європейські ринки, лібералізація економіки, а також підвищення фінансової грамотності населення та бізнесу тощо.

Досліджено, які предмети найчастіше фінансувались у лізинг у 2019р. та їх питома вага у загальній сумі договорів.

Досліджено такі причини зростання лізингових послуг, як зростання ВВП та посилення стабільності на макрорівні, залучення коштів МФО, фінансування лізингових операцій шляхом випуску цінних паперів, дерегуляція ринку з боку Нацккомфінопслуг.

Встановлено вплив пандемії COVID-19 на ринок лізингу. Досліджено також основні джерела фінансування для юридичних осіб-лізингодавців.

Наведено проблеми розвитку лізингу в Україні, а також шляхи їх вирішення.

Ключові слова: лізинг, підприємництво, синергетичний ефект, лізингодавець, лізингоодержувач, лізингові операції, малий бізнес.

Abstract. The article identifies the relevance of the use of leasing and its role in business development. The complex approach synthesizing classical and innovative directions is considered, the specificity of occurrence of synergetic effect at carrying out leasing operations is reflected.

The advantages of leasing compared to the purchase of equipment on credit, in particular, in terms of costs and the formation of production costs. The areas in which the support of leasing processes promotes the development of production, including the development of small and medium-sized businesses, the main consumer of leasing services, directly to companies providing leasing services and large enterprises - manufacturers involved in the leasing process.

The article presents statistical data on the volume of leasing transactions in Ukraine for three years, it is established that the Ukrainian leasing market has a tendency to grow. Factors that contributed to the positive dynamics of leasing development in Ukraine, in particular, the active entry of Ukrainian producers into European markets, economic liberalization, as well as increasing the financial literacy of the population and business, etc.

It was investigated which items were most often financed in leasing in 2019. and their share in the total amount of contracts.

The reasons for the growth of leasing services, such as GDP growth and strengthening stability at the macro level, attracting MFI funds, financing leasing operations through the issuance of securities, deregulation of the market by Natskomfinopslug.

The impact of the COVID-19 pandemic on the leasing market has been established. The main sources of financing for legal entities-lessors are also investigated.

The problems of leasing development in Ukraine, as well as ways to solve them are given.

Keywords:leasing, entrepreneurship, synergeticeffect, lessor, lessee, leasingoperations, smallbusiness.

На сьогоднішній день питання лізингових відносин є одним з найбільш проблемних. Існує велика кількість невідповідностей і "білих плям" в розумінні даного економічного інструменту і особливостей його застосування у підприємницькій діяльності.

Тим часом в сучасних умовах функціонування економіки правильне сприйняття макроекономічної ролі лізингу дозволить раціонально застосовувати даний механізм для відтворення основних фондів підприємств, реалізації державних програм розвитку.

При реалізації лізингових операцій є можливість виникнення синергічного ефекту. Відзначимо, що вивченням лізингових процесів в подібному напрямку займаються вітчизняні вчені. Однак дослідження лізингових відносин проводяться, здебільшого, у теоретико-методологічному, а не в прикладному аспекті.

Раціональне управління інвестиційними ресурсами практично завжди дає певний синергічний ефект. Під синергією розуміються колективні, кооперативні взаємодії при виникненні та підтримці самоорганізації у відкритих системах.

Світова практика довела ефективність надання лізингових послуг як одного із способів фінансування капіталовкладень при збереженні фінансової незалежності підприємства. Протягом декількох років ринок лізингу набуває все більшої популярності серед українських підприємств.

Перед економічною політикою виникає завдання стабілізації економічного розвитку країни, покладаючись в якості фундаментальної підстави на підприємницькі "верстви" окремих регіонів. Це сприятиме створенню стійкої макрорегіональної системи. Формування умов розвитку підприємства та створення стимулюючої бази для цього можливе за допомогою державної підтримки та ефективного регулювання лізингової діяльності.

Дослідженню лізингу як сучасної інноваційної системи підприємства і загалом аналізу лізингу в ракурсі підприємницьких ідей у вітчизняних наукових публікаціях приділяється недостатня увага. В здебільшого досліджуються етапи виникнення лізингу, його технології і витоки створення даного економічного інструменту, або нормативно-правова сторона здійснення останнього.

Лізинг при порівнянні з покупкою обладнання за рахунок кредиту є більш вигідною формою угода. Це обумовлено наступним.

1. Загальна сума договору лізингу менше витрат по кредиту та утримання обладнання в середньому на 45,8% при розрахунку за методичними рекомендаціями, і на 28,2% – при розрахунку за методом анuitетів.

2. Одержувач включає лізингові платежі в собівартість продукції, зменшуючи тим самим прибуток, який підлягає оподаткуванню. Тоді як при покупці обладнання за рахунок кредиту на собівартість списуються тільки амортизаційні відрахування в установленому розмірі, що на 66,3-73,3% більше, ніж при списанні по кредиту. Витрати на утримання кредиту списуються за рахунок прибутку підприємство.

Підтримка лізингових процесів сприятиме налагодженню або збереженню позитивних тенденцій розвитку виробництва в трьох напрямках.

По-перше, розвитку малого і середнього бізнесу-основного споживача лізингових послуг.

Для підприємств такої категорії лізинг часто є єдиним способом (у зв'язку з недостатністю власних ресурсів і технічними

труднощами при отриманні кредиту) модернізації обладнання. А це є необхідною умовою випуску конкурентоспроможної продукції, а значить і самого факту існування компанії на ринку.

Другий напрямок пов'язаний з розвитком безпосередньо компаній, що надають лізингові послуги та здійснюють лізингову діяльність в цій сфері. У цьому випадку синергія проявляється у створенні «спіралі розвитку». Виникає новий виток, оскільки саме цей елемент процесу є центральним і рівень його «зрілості» (здатності та ефективності виконувати заявлені функції) буде надавати безпосередній вплив на придбання нових якісних ознак: збереження, діяльність і подальший розвиток всього лізингового ланцюжка.

Під «спіраллю розвитку» в даному випадку мається на увазі період, протягом якого утворюється новий імпульс, тобто відбувається відтворення вкладених коштів.

І третій напрямок: воно визначається можливістю створення ефективного лізингового процесу розвитку великого підприємництва-виробників, які беруть участь в лізинговому процесі, зокрема, в машинобудуванні. Додатковий ефект може бути відображений у створенні сучасної продукції галузі не тільки для учасників лізингового процесу, а й для економіки країни в цілому.

Таким чином, розвиток лізингу сприяє успішному функціонуванню різних форм підприємницької сфери. А саме підприємницький сектор, особливо малий бізнес як основний постачальник робочих місць для населення, є фундаментом "здорового" функціонування всієї соціально-економічної система.

Згідно із статистикою, оприлюдненою на сайті Нацкомфінпослуг, український ринок лізингу демонструє тенденцію до зростання за результатами 2017-2019 років (рис 1)

Вартість лізингових угод укладених протягом 2019 року у порівнянні із 2018 роком зросла на 18% і склала 26 245 млн. грн. У порівнянні із 2017 роком – вона зросла на 102% відсотка. Розмір портфелю лізингових компаній протягом 2019 року зріс на 15% і склав 29 008 млн. грн. Зростання портфелю у порівнянні з 2017 роком склало 27%.

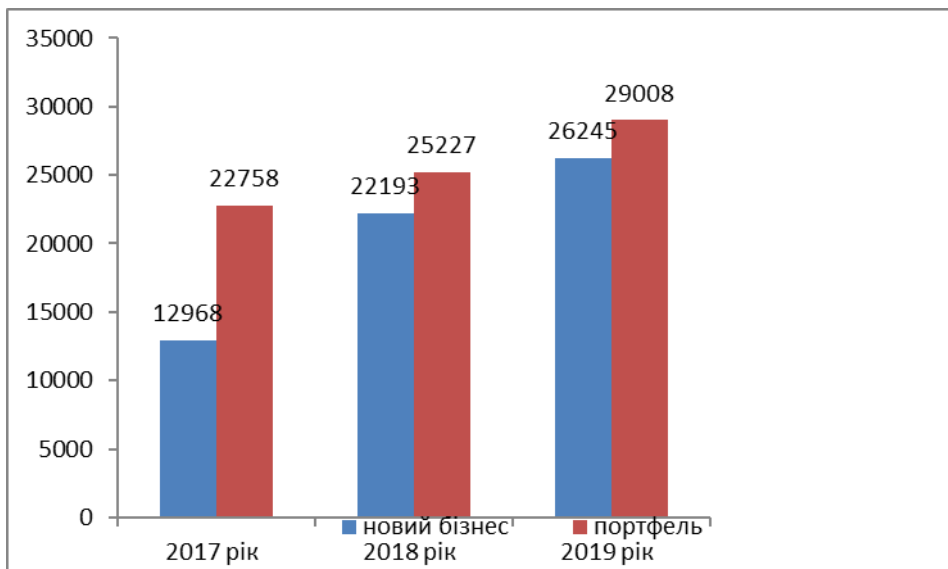


Рис. 1. Обсяги лізингових операцій в 2017 – 2019 роках

Стійка позитивна динаміка ринку лізингу протягом останніх років спричинена низкою сприятливих факторів, серед яких стабільність національної валюти, активний вихід українського виробника на європейські ринки, лібералізація економіки, а також підвищення фінансової грамотності населення та бізнесу.

Зокрема, ознайомлення з особливостями фінансового лізингу як інструменту фінансування дозволяє малому та середньому бізнесу скористатися його доступністю та перевагами перед кредитом.

Ще одним з факторів стало більш активне залучення лізинговими компаніями зовнішнього фінансування.

Так, розмір залучених банківських кредитів склав близько 5,8 млрд. грн., що становить близько 30% від загального обсягу фінансування. У порівнянні з попереднім роком зростання склало 20%. Крім того, з в обсягах залучених коштів зростає питома вага облігацій, емітованих лізинговими компаніями..

У 2019 році таким чином було залучено 255 млн. грн. (у 2018 році – 148 млн. грн.). Зокрема, таким способом запозичень скористалася компанія Ілта, яка є членом Українського об'єднання лізингодавців.

Новим джерелом фондування (якого взагалі не було позаминулого року) стало залучення коштів від міжнародних фінансових організацій, розмір якого склав майже 500 млн. грн. (біля 2,5% від загального фінансування).

Згідно із статистикою Нацкомфінпослуг на три найбільші лізингові компанії припадає 56% портфелю і 59% нового бізнесу, а на першу десятку – вже 80 і 83% ринку відповідно.

Протягом 2019 року найчастіше в лізинг фінансувалися наступні предмети лізингу:

- Транспортні засоби – 16 450 млн. грн. або 63% від загальної суми договорів.

- Техніка, машини та устаткування для сільського господарства – 6 701 млн. грн. (25,5%).

- Будівлі та споруди – 1 109 млн. грн. або 4% від загальної суми договорів.

- Будівельне обладнання та техніка – 1 069 млн. грн. або 4% від загальної суми договорів.

Потрібно зазначити, що частка Асоціації «Українського об'єднання лізингодавців» у загальному ринку лізингу також зростає, сягнувши 77% від загальноукраїнського обсягу нового бізнесу. [1]

Причини зростання ринку лізингових послуг:

- зростання ВВП та посилення стабільності на макрорівні приводить до збільшення попиту з боку лізингоотримувачів та пропозиції (фінансування з боку банківських установ) на лізингові послуги

- фінансування лізингових компаній за рахунок коштів МФО, що розширило ресурси компаній і підвищило довіру до їх діяльності;

- фінансування лізингових операцій шляхом випуску цінних паперів, що дозволило розширити ресурсну базу компаній;

- дерегуляція ринку з боку Нацкомфінослуг, яка зменшила бар'єри входу в ринок і сприяла притоку інвестицій і підвищенню ділової активності.

Поточна криза, викликана пандемією COVID-19, не дозволяє очікувати зростання ринку в поточному 2020 році. За оптимістичним сценарієм розвитку подій (падіння ВВП України на 4% в 2020 році) можна очікувати й деякого падіння ринку небанківського лізингу в 2020 році порівняно з попереднім роком.

Але вже в 2021 році слід очікувати поступове зростання, а вже в 2022 році ринок випередить рівень 2019 року і зросте на 49%, — прогнозують експерти.

Таким чином, ступінь спаду на ринку в 2020 році і його подальший розвиток в значній мірі залежить від [2]:

1. Антикризових заходів уряду України і їх спроможність збільшити доступність до фінансових ресурсів лізингових компаній.

2. Регуляторної політики щодо ринку: в 2020 році регулювання ринку фінансового лізингу переходить від Нацкомфінослуг до Національного Банку України. Ступінь регулювання і звітування, яке встановить НБУ щодо цього ринку, може значно пришвидшити або стримати його розвиток і зростання.

3. Включення лізингу в державні програми підтримки бізнесу в різних секторах економіки на рівних з банківським кредитом. Так як це й передбачено, наприклад, рамковими законами про підтримку агровиробника [3], але по факту протягом всієї історії держава підтримує лише кредитні продукти.

На кінець першого півріччя 2020 року портфель лізингових угод склав 26 119 млн. грн., що свідчить про незначне його скорочення в межах 5%.

Майже 88% лізингових угод, що були укладені протягом 1 півріччя 2020 року, були укладені юридичними особами-лізингодавцями, і лише 22% – фінансовими компаніями.

Основними джерелами фінансування для юридичних осіб-лізингодавців за вказаний період залишаються авансові платежі

(30%), банківські кредити (28%) і власний капітал лізингових компаній (24%). Фінансові компанії на 54% фінансували свою діяльність за рахунок випуску цінних паперів

Незважаючи на загальну позитивну тенденцію розвитку лізингу в Україні, існує велика кількість проблем у цій галузі.

Серед них слід виділити:

- недосконалість лізингового законодавства та його невідповідність нормам міжнародного лізингового права;

- не сформованість на загальнодержавному рівні політики щодо перспектив розвитку лізингу;

- невпевненість надавача та одержувача лізингу у прозорості та стабільності тривалих лізингових відносин;

- відсутність сильної та здорової конкуренції між лізинговими компаніями; низький рівень забезпечення страховими компаніями лізингових операцій;

- відсутність податкових пільг на фінансування лізингових операцій;

- слабкий розвиток інфраструктури ринку та відсутність інформації та реклами лізингових послуг;

- виражена тенденція вітчизняного лізингу до залежності від імпорту: приблизно 80% лізингових операцій є операціями міжнародного лізингу.

Вирішення цих проблем потребує комплексного підходу і можливе лише за умови прийняття урядом програми розвитку ринку лізингових послуг. Основними напрямками в рамках цієї політики повинні бути:

- реформування податкового законодавства в частині стимулювання лізингових операцій-впровадження прискореної норми амортизації для об'єктів лізингу, надання інвестиційних пільг при оподаткуванні прибутку підприємств, застосування спрощеної процедури повернення майна;

- розробка державної програми підтримки лізингу, яка передбачала залучення банківського сектору до розвитку лізингових послуг;

- сприяння розвитку інфраструктури ринку лізингових послуг (інформаційне забезпечення, підготовка кадрів тощо);

- розробка комплексу заходів для збільшення іноземних інвестицій під Програми лізингу;

- посилення зацікавленості банків через систему пільг при довгостроковому кредитуванні лізингових договорів.

Для України використання світового досвіду щодо заохочення лізингових операцій може забезпечити прискорення оновлення виробничих фондів, стимулювати продаж нової техніки та підвищенню конкурентоспроможності країни на світовому ринку.

Одночасно доцільним є проведення комплексу заходів, який передбачав би зниження вартості кредитних ресурсів і нотаріальних послуг; реформування податкового законодавства в частині стимулювання лізингових операцій, надання пільг для операцій міжнародного лізингу.

Література:

1. Український ринок лізингу продовжує залишатися флагманом зростання на ринку фінансових послуг (підсумки за результатами 2019 р.). URL:<http://uul.com.ua/2020/ukrayinskyj-gynok-lizyngu-prodovzhuye-zalyshatysya-flagmanom-zrostannya-na-rynku-finansovyh-poslug-pidsumky-zarezultatamy-2019-r/>. (дата звернення 30.09.2020).

2. Ринок лізингу в Україні зріс на 18%. URL:<https://agravery.com/uk/posts/show/rinok-lizingu-v-ukraini-zris-na-18>. (дата звернення 02.10.2020).

3. Про державну підтримку сільського господарства України: Закон України від 24.06.2004 № 1877-IV. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1877-15#Text> (Дата звернення 11.10.2020).

Булат Галина Володимирівна,
кандидат економічних наук
(м.Хмельницький)

РОЛЬ ОСОБИСТОСТІ ВИКЛАДАЧА В ПІДГОТОВЦІ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ

*Людина, яка дає знання, вчиться
не менше ніж та, яка їх
отримує, а, можливо і більше.
Аристотель*

Мета вищого навчального закладу, здійснюючи підготовку спеціалістів економічного профілю – сформувати у випускника органічну систему основних якостей бухгалтера та фінансиста оскільки вони, з одного боку, характеризують індивідуальність особистості, а з другого — розкривають потенціал професіоналізму, спрямованого на служіння справі законності й добробуту людей.

Закінчуючи вищий навчальний заклад випускник повинен мати: відповідний рівень правової, політичної, економічної, етичної і психолого-педагогічної культури; чітко сформовані принципи основ світогляду, загальних уявлень про навколишній світ і своє місце в ньому, про шляхи реалізації в умовах реальної дійсності своїх життєвих і фахових програм; орієнтуватися в проблемах ринкової економіки, соціальних, національних, історичних і демографічних процесах розвитку суспільства; розбиратися в закономірностях організації та ведення обліку на підприємствах та організаціях, дослідженню та аналізі фінансової роботи, вміти визначати суть цих явищ, виходячи не тільки з їх завдань та функцій, а й з їхнього соціального призначення; активно брати участь у громадському житті, формуванні правової свідомості і цивілізованих взаємовідносин усіх членів суспільства – і все це здійснюється тільки завдяки майстерності викладача правильно й легко донести необхідну інформацію до студентів.

Професія викладача вищого навчального закладу – одна із найбільш творчих і складних професій, в яких поєднано науку та мистецтво. Ця професія споріднена з працею письменника (яка пов'язана із творчістю у підготовці матеріалу), режисера і постановника (у створенні замислу майбутнього заняття і його реалізації), актора (адже, у педагогічній діяльності інструментом є саме особистість викладача), педагога, психолога та науковця.

Праця викладача – це висококваліфікована розумова праця, в якій органічно поєднані знання та ерудиція вченого і мистецтво педагога, висока культура та інтелектуальна, моральна зрілість, усвідомлення обов'язку і почуття відповідальності.

Відповідно стати справжнім наставником молоді, педагогом з великої літери можна лише за умови наполегливої, постійної праці і самовдосконалення. Тут цілком прийнятні слова Аристотеля, сказані Олександрові Македонському: “У науці немає царського шляху”.

Потрібна наполеглива особиста праця, яку за викладача ніхто не зробить.

Викладання економічних дисциплін передбачає володіння викладачем різними стилями подання матеріалу, пов'язаними з особливостями навчальної дисципліни, характеристиками аудиторії та, врешті-решт, особистими якостями викладача. Стили викладання можна розглядати як поведінку, орієнтовану на єдину методичну побудову. Завдяки цьому студенти засвоюють інформацію, думають та реагують на оточуюче середовище.

Сучасний викладач повинен знати останні досягнення в організації, методології та техніці ведення обліку, пропагуючи передові досягнення бухгалтерської науки при спілкуванні зі студентами в процесі викладання. Студенти добре відчують професіоналізм, глибокі знання викладача, з великою зацікавленістю обговорюють з викладачем складні, сучасні економічні проблеми, вирішення яких має здійснюватись в органічному взаємозв'язку науки і практики.

Наприклад, викладач на прикладі діючого підприємства обґрунтовує тезу про те, що успіх підприємницької діяльності

безпосередньо залежить від ефективного використання наявних і досить часто обмежених ресурсів, а сама підприємницька діяльність передбачає певний стиль і тип поведінки як директора, головного бухгалтера, так і самих працівників. Їх характерними рисами повинні бути творча ініціатива, активна життєва позиція, пошук нетрадиційних рішень, масштабність та ризик.

Роль бухгалтера на підприємстві вимагає формування наявності таких якостей як компетентність, професіоналізм, чесність, потяг до власного успіху, інтуїція, тактовність, дипломатичність, комунікабельність.

Існує безліч ситуацій, які необхідно навести студентам для порівняння при вивченні обліку матеріальних, трудових та накладних витрат, що показувати б незацікавленість підприємств у економії ресурсів.

Наприклад, обмежений розмір націнки у буфеті, недостатність ресурсів, але творчість та ініціатива керуючої кафе та її команди дають можливість виконувати плани господарсько-фінансової діяльності і збільшувати коло відвідувачів.

Успіх педагогічної діяльності перебуває в складному співвідношенні з характером, здібностями і темпераментом викладача. Так, такі риси його характеру, як педагогічний такт, вимогливість, справедливість, демократизм, чуйність мають демонструвати викладачі облікових та фінансових дисциплін.

Не варто забувати також і про такі риси характеру, як самостійність, організованість, чесність, працьовитість, спостережливість, уважність, спритність, витримка. Успіх у педагогічній діяльності неможливий без здібностей дидактично опрацьовувати навчальний матеріал, вносити в навчальну роботу щось незвичайне, нове, цікаве, доступно й виразно пояснювати і викладати навчальний матеріал, адекватно до педагогічної діяльності використовувати експресію, правильно сприймати й оцінювати поведінку студентів, уміти переконувати, вселяти надію і вимагати.

У своїй діяльності, на наш погляд, кожен викладач облікових та фінансових дисциплін повинен керуватися принципом

диференційованого й індивідуального підходу в навчанні. Систематично навчати студентську молодь, виявляти їхні особливості й можливості, постійно приділяти увагу кожному з них незалежно від успішності і поведінки, враховуючи їхні інтелектуальні здібності й фізичні можливості.

Сучасний викладач виконує ряд багатofункціональних ролей, а саме: наставник, лектор, психолог, соціолог, експерт, модератор, консультант, аналітик, посередник. Тому викладачу потрібні різні навички: лекторські, професійні, методичні, аналітичні, соціальні, посередницькі і навіть поетичні.

Мета викладачів вищих навчальних закладів, здійснюючи підготовку спеціалістів економічного профілю — сформувати у випускника органічну систему основних якостей бухгалтера та фінансиста оскільки вони, з одного боку, характеризують індивідуальність особистості, а з другого — розкривають потенціал професіоналізму, спрямованого на служіння справі законності й добробуту людей.

Також основне завдання викладачів фінансово-облікових дисциплін є не тільки передати свої знання, а і сформувати достойну зміну.

Формування професійно значущих якостей майбутнього фахівця відбувається в процесі розв'язання відповідних виробничих завдань. Одним із таких завдань є успішне проходження студентами п'ятого курсу освітньо-кваліфікаційного рівня «Магістр» педагогічної практики.

Її успіх в першу чергу залежить від вибору оптимальної реалізації найдосконаліших методів і прийомів роботи, методичного рівня і майстерності викладачів.

Це проявляється у тому, що саме викладачі економічних дисциплін особистим прикладом активізують творчу самостійність студентів у виконанні завдань практики; допомагають формуванню сумлінного ставлення до роботи, відповідальності, цілеспрямованості.

Тому, саме ці фактори визначають професійну придатність майбутнього спеціаліста.

Залучення студентів до професійної діяльності завдяки співпраці викладачів і студентів виконує завдання формування індивідуальності, творчої продуктивної діяльності професіонала і включає в себе:

- професійну адаптацію молодих спеціалістів;
- формування індивідуального стиля діяльності викладача і професійної майстерності;
- розвиток якостей професійної діяльності і компетентності;
- умінь професійного самоаналізу.

Результатом цього процесу є підвищення рівня професійного вдосконалення студентів у підготовці до майбутньої педагогічної діяльності.

Методика викладання для студентів магістерської підготовки ґрунтується на здобутих уже знаннях з педагогіки, психології, професійно-орієнтованих дисциплінах: бухгалтерського, фінансового обліку, економіки та економічного аналізу, фінансів, управлінського обліку.

Тому, особистість, яка бажає зайнятися викладацькою діяльністю, має пам'ятати, що викладання зможе принести бажані результати тільки тоді, коли усвідомиш головне правило – скільки зусиль докладеш, стільки й отримаєш.

Від того, як подаватиметься потрібний матеріал викладачем, залежить рівень знань студентів, які вони застосовують на практиці.

Таким чином, можна стверджувати, що педагогічна практика у процесі формування майбутнього магістра розв'язує наступні завдання:

- забезпечує фундаментальний науковий всебічний розвиток особистості;
- впливає на психолого-педагогічну підготовку;
- сприяє виробленню умінь та навичок професійної діяльності;
- формує розуміння необхідності володіти навичками неперервної освіти;
- розвиває здібності спілкуватися з студентами та колегами.

Викладач завжди має пам'ятати давні істини, перевірені і підтверджені практикою:

- особистість формує особистість,
- учитель повторює себе у своїх учнях,
- обдарований учень починається з обдарованого вчителя,
- не можна навчити того, чого в тебе немає,
- неможливо виховати гарну людину на власних недоліках.

Отже, європейська інтеграція України гостро ставить питання вдосконалення підготовки висококваліфікованих кадрів у вищих навчальних закладах, що є необхідною умовою збільшення соціально-економічного потенціалу держави. При цьому особливого значення набуває формування в студентів, у тому числі магістрантів економічного профілю, професійно значущих якостей, які в поєднанні з професійними знаннями сприяють конкурентоспроможності майбутнього фахівця, його кар'єрному зростанню.

Література:

1. Зубілевич С. Я. Міжнародні стандарти освіти професійних бухгалтерів: «перезавантаження»: URL:http://uabs.edu.ua/images/stories/docs/9_956/zubilevich.pdf.
2. Падалка О.С., Каленюк І.С. Економіка освіти та управління: посібник / Падалка О.С. К.: Педагогічна думка. 2012. 184 с.
3. Розвиток системи забезпечення якості вищої освіти в Україні: інформаційно-аналітичний огляд / Укладачі: Добко Т., Золотарьова І., Калашнікова С., Ковтунець В., Курбатов С., Линьова І., Луговий В., Прохор І., Рашкевич Ю., Сікорська І., Таланова Ж., Фініков Т., Шаров С.; за заг. ред. С. Калашнікової та В. Лугового. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2015. 84 с
4. Шанц Е.А. Професійна підготовка студентів ВНЗ як цілісна педагогічна система. *Теорія і практика освіти у сучасному світі*: матеріали міжнар. наук. конф. СПб.: Реноме, 2012. №3. С. 383-386.

Брухнова Лілія Степанівна,
магістрантка
(м.Київ)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Актуальність теми. В сучасних умовах господарювання проблема забезпечення конкурентоспроможності підприємства галузі охорони здоров'я, в умовах невизначеності медичної реформи, стала досить гострою. Це пов'язано із історичним фактором довготривалого морального старіння медичного обладнання, високим рівнем відтоку медперсоналу, низькою якістю медичних послуг, появою медичних структур приватного сектору економіки. Сьогодні перед комунальними некомерційними підприємствами стоять серйозні виклики, що вимагають у керівництва випрацювання дієвих інструментів формування та розвитку конкурентних переваг, які дозволять в майбутньому забезпечити ефективне функціонування підприємств та стійкість до різноманітних кризових проявів.

Аналіз наукових праць. Питання аналізу рівня конкурентоспроможності висвітлені в працях багатьох вчених, зокрема, дану проблематику досліджували: Брикаліна С.В., Гонтарева І.В., Горовий Д. А., Літвінова В.О., Радулов Д.Д., Репіна І.М., Сукач О.О., Филлок Г.М., Циганок О. О., Шеремет М.В., Шкробот М.В., Янковий О.Г. та інші зарубіжні та вітчизняні науковці.

Мета статті. Метою статті є систематизація підходів до оцінювання конкурентоспроможності підприємства, а також визначення конкурентоспроможності комунального некомерційного підприємства другої ланки.

Основний текст. Конкурентне становище підприємства на ринку визначається не тільки його внутрішніми особливостями й умовами діяльності, але і середовищем конкуренції, чинники якого

не завжди є керованими. Оцінка конкурентоспроможності підприємства дасть змогу з'ясувати його сильні і слабкі сторони, а також чинники, які впливають на ставлення покупців до підприємства, і, як результат, на зміну його частки продажу на конкретному товарному ринку. У світовій практиці застосовуються кілька підходів до оцінювання конкурентоспроможності підприємства (рис. 1).

<i>Підхід, заснований на теорії рівноваги та теорії чинників виробництва</i>	<i>Підхід, заснований на теорії ефективності конкуренції</i>
Підхід прийнятий лише в умовах досконалої конкуренції, критерієм конкурентоспроможності є наявність у підприємця таких чинників, які можуть бути використані для кращої, ніж конкурентів, збутової діяльності. <i>Ключові слова:</i> досконала конкуренція, стан рівноваги, чинники виробництва	Розробка критерію для наявного рівня конкурентоспроможності підприємства, достатнього для підтримки ефективної господарської діяльності. <i>Ключові слова:</i> ефективна конкуренція, рівень конкурентоспроможності
<i>Підхід, заснований на порівнянні якості товару</i>	<i>Структурний підхід</i>
Припускає порівняння товару досліджуваного виробника з аналогічним товаром фірми конкурента <i>Ключові слова:</i> порівняння товару, конкурентоспроможність товару, якість продукції	Рішення щодо дотримання тієї чи іншої позиції на ринку підприємство приймає з урахуванням рівня монополізації галузі. <i>Ключові слова:</i> монополізація галузі, позиції на ринку
<i>Функціональний підхід</i>	<i>Метод профілів</i>
Полягає у визначенні співвідношення: витрат, цін, завантаження виробничих потужностей, обсягів випуску продукції, норм прибутку	Полягає у визначенні різних критеріїв задоволення потреб споживачів щодо будь-якого продукту, а також у вимірі якісних характеристик даного продукту і порівнянні його

<i>Ключові слова:</i> ефективність виробничо-збутової діяльності, основний і оборотний капітал	характеристик з характеристиками інших конкурентних продуктів. <i>Ключові слова:</i> потреби споживачів, ідеальний продукт
<i>Матричний підхід</i>	<i>Підхід з урахуванням середньозваженої величини показників конкурентоспроможності</i>
Теоретичною базою служить концепція життєвого циклу товарів і технології <i>Ключові слова:</i> життєвий цикл товарів, технології	Конкурентоспроможність визначається як середньозважена величина показників конкурентоспроможності товарів на конкурентних ринках. <i>Ключові слова:</i> ефективність діяльності, ефективність товару.

Рис. 1. Підходи до оцінювання конкурентоспроможності підприємств

Для проведення якісного аналізу необхідна інформація, яка дасть змогу визначити і описати поточний та перспективний стан конкурентного середовища, а також визначити внутрішні і зовнішні чинники, які впливають на нього. При цьому потрібно зважати на те, що конкурентне середовище формується не тільки внаслідок боротьби внутрішньогалузевих конкурентів. Певний вплив на конкурентне середовище в галузі здійснюють підприємства, які виготовляють товари-замінники, суперництво серед конкуруючих на даному ринку продавців, загроза появи нових конкурентів, а також постачальники і споживачі товарів.

Перейдемо до загальної оцінки конкурентоспроможності КНП «ХОДЛ» ХОР. Інформацію для оцінювання конкурентоспроможності підприємства можна отримати з аналітичних реєстрів обліку за відповідними бухгалтерськими рахунками. На основі запропонованого алгоритму В. Чубаєм визначаємо оцінку конкурентоспроможності комунального некомерційного підприємства галузі охорони здоров'я за період з

02.05.2019 по 31.12.2019 та отримані результати представимо у вигляді таблиці 3.

Таблиця 3.

Оцінка конкурентоспроможності КНП «ХОДЛ» ХОР
за період з 02.05.2019 по 31.12.2019

Показники	Тис.грн.
Собівартість реалізованих медичних послуг (V_{pr})	1631,83
Адміністративні витрати (V_a)	676,28
Витрати на збут (V_{io})	86,66
Інші операційні витрати (V_{io})	2083,18
Витрати фінансової та інвестиційної діяльності (V_{fid})	2,4
Чистий дохід від реалізації медичних послуг високого рівня конкурентоспроможності (PP)	491
Чистий дохід від реалізації медичних послуг усіх рівнів конкурентоспроможності (D y)	1964
Інші операційні доходи (D io)	1831,67
Доходи від фінансової та інвестиційної діяльності (D fid)	10,57
Протермінована дебіторська заборгованість за певні види медичних послуг високого рівня конкурентоспроможності (Z DP)	76,77
Скоригований чистий дохід від реалізації медичних послуг високого рівня конкурентоспроможності на величину протермінованої дебіторської заборгованості за цю продукцію (Ds)	567,77
Величина непокритих адміністративних витрат, витрат на збут, інших операційних витрат, витрат інвестиційної та фінансової діяльності за рахунок інших операційних доходів, доходів інвестиційної та фінансової діяльності (V пер)	1980,19
Сума собівартості реалізованої продукції та величини непокритих відповідними доходами усіх інших витрат (Vd)	3612,03

На основі отриманих даних перейдемо до аналізу рівня конкурентоспроможності за допомогою факторної моделі.

Отже, в даному випадку відсутня достовірна інформація про конкурентів, тому в розрахунках коефіцієнту

конкурентоспроможності будемо прирівнювати дані КНП «ХОДЛ» ХОРконкурента, тобто до «1». Отже, оцінка конкурентоспроможності підприємства представлена у алгебраїчній формулі:

$$K_{n2009}^k = \frac{491 - 76,77}{2455} \div 1 \times \frac{491}{2455} \div 1 \times \frac{3612,03}{2455} \div 1 = 0,05$$

Протягом 02.05.2019 по 31.12.2019 показник конкурентоспроможності підприємства є нижчим за нормативний коефіцієнт «1», а це означає, що КНП «ХОДЛ» ХОР є менш конкурентним, ніж конкурент. Тому необхідно звернути увагу на розробку конкурентних переваг для даного підприємства аби розширити його частку на ринку.

Для детальнішого аналізу забезпечення конкурентоспроможності КНП «ХОДЛ» ХОР необхідно ознайомитися із безпосереднім впливом ряду факторів на здатність підприємства конкурувати у галуззі охорони здоров'я. Для цього необхідно використати методику SWOT-аналізу, що власне і дає можливість у стратегії підприємства узгодити внутрішні сильні та слабкі ознаки підприємства з зовнішньою ситуацією на ринку, яку відображають потенційними зовнішніми загрозами і можливостями.

Після визначення факторів, які впливають на діяльність підприємства необхідно на основі проведеного аналізу для виявлення найбільш впливових чинників розробити матрицю, за допомогою якої визначається вплив факторів на підприємство та ймовірність посилення його впливу. На основі даних чинників будуюмо матриці. Для початку розглянемо вплив факторів зовнішнього і внутрішнього середовища. Значення таких факторів як економіка, політика, юриспруденція, організація надання медичної послуги, управління якістю, фінанси, імідж підприємства вважаються високими, адже вони містяться на полях матриці ВВ, ВС, СВ і їх обов'язково потрібно враховувати при розробці стратегії. Значну увагу необхідно приділити факторам, що

знаходяться на полях ВН, СС, хоча їх вплив середній, а значення досить важливе (людські ресурси, фізичне середовище, управління персоналом, система управління організацією). Останні чиники до уваги не беруться.

На першому етапі розробки стратегії формуються показники, за якими визначають сильні або слабкі сторони підприємства. На другому етапі визначають позицію кожного показника щодо діяльності фірми. Позиція визначається у п'ятибальному діапазоні: «5»-найсильніша, «4»-сильна, «3»-середня, «2»-слабка, «1»-найслабша. Тому в подальшому дослідженні здійснюємо оцінку слабких і сильних сторін за наступною методикою: як позитивні так і негативні оцінки проставляється в балах від 1 до 5. Причому в списку сильних сторін проставляються тільки позитивні оцінки («5»-відповідний фактор сили компанії знаходиться на найвищому рівні, а якщо «1»-на найнижчому). Слабкі сторони представлені тільки негативними значеннями («5»-за даним фактором компанія максимально слабка, «1»-даний фактор слабкості не властивий компанії). Різниця сумарних оцінок сильних і слабких сторін визначає загальну оцінку стану підприємства. Чим більшим є отриманий позитивний підсумок, тим сильніші позиції має підприємство. В даному випадку різниця становить 26, це вказує на те, що сучасна позиція КНП «ХОДЛ» ХОР не є досить слабкою.

Наступним етапом даного аналізу є визначення використання можливостей та реалізації загроз, їх вплив на діяльність організації. Для цього будуємо матрицю можливостей та загроз для підприємства, проводимо зведену оцінку можливостей та загроз підприємства.

Різниця між загальною оцінкою можливостей та загальною оцінкою загроз визначає оцінку стану підприємства за використання або нехтування даними факторами. На КНП «ХОДЛ» ХОР така різниця становить 41.

Для того, щоб визначити, який саме різновид стратегії обрати, потрібно порівняти внутрішні переваги та слабкості, а також зовнішні та загрози. Порівняльна характеристика відображається у рис. 2

	<i>Сильні сторони(П> С)</i>	<i>Слабкі сторони(С > П)</i>
<i>Можливості(М >3)</i>	Стратегія «Максі-максі»СіМ	Стратегія «Міні-максі»СлМ
<i>Загрози(З >М)</i>	Стратегія «Максі-міні»СіЗ	Стратегія «Міні-міні»СлЗ

Рис. 2. SWOT - аналіз підприємства

В даному випадку на КНП «ХОДЛ» ХОР можливості перевищують загрози, а сильні сторони перевищують слабкі дає можливість обрати для свого функціонування стратегію «Максі - Максі». При цьому підприємство повинно вживати активні дії для зміцнення своїх позицій на ринку шляхом збільшення своєї частки, диверсифікації медичних послуг для дитячого населення. Сприятлива фінансова ситуація дозволяє виділити додаткові кошти на науково-дослідні роботи, збільшувати фінансовий портфель, поглинати дрібних конкурентів тощо.

Після складання матриці SWOT необхідно вказати, що підприємство має такі основні сильні сторони як: незалежність від кредиторів, нормальна стійкість фінансового стану споживачів, трьохрівнева структура управління, абсолютна фінансова стабільність, відсутній рівень аварійності, мінімізація витрат на надання медичної послуги, рівень незалежності від обмеженої кількості постачальників, висока якість надання послуг, канал збуту представлений у вигляді постачальник – покупець, низька плинність кадрів, ставлення працівників і керівників до нововведень і зростання виробництва. Перелік таких сильних сторін необхідно врахувати при формуванні стратегії для даного комунального некомерційного підприємства.

Слабкі сторони підприємства робить підприємство уразливим у конкурентній боротьбі і позбавляють підприємство можливості використати певні перспективи галузі. Серед таких важливих слабких сторін підприємства вважаються: інвестиційні можливості відсутні, суттєвий вплив рівня цін на витрати, відсутній рентабельність інновацій, відсутня виробнича стратегія,

знос основних фондів на 52 %, відсутнє фінансування інноваційної діяльності, одноманітність асортименту медичної послуги, неефективна реклама і просування товару, відсутня маркетингова стратегія. Саме новостворенна стратегія має усунути недоліки слабких сторін.

Ми погоджуємося з думкою М. С. Федоркіна, що на рівень конкурентоспроможності підприємства впливають не тільки чинники конкурентоспроможності (КПС), але і резерви (невикористанні можливості підприємства).

Саме резерви сприяють скороченню витрат живої і упредметненої праці на самому виробництві і з максимальним використанням всього комплексу умов діяльності на конкретному ринку з метою підвищення конкурентоспроможності і прибутковості підприємства. Процес перетворення потенційних можливостей підвищення конкурентоспроможності в реальну дійсність є змістом використання цих резервів.

Резерви конкурентоспроможності як невикористані можливості пов'язані, з одного боку, з особливостями використання окремих елементів внутрішнього потенціалу підприємства, а з іншого, що також важливо, з використанням чинників зовнішнього ринкового середовища.

Висновки. За результатами здійсненого дослідження, систематизовано підходи до оцінювання конкурентоспроможності підприємства, а також оцінено конкурентоспроможність комунального некомерційного підприємства другої ланки.

Література:

1. Смирнов Є.М. Теоретичні та методологічні основи оцінки конкурентоспроможності підприємства / Є.М. Смирнов // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - Хмельницький, 2019. – № 4, Т. 2. – С. 130–134.
2. Тараненко І.В. Формування інноваційної парадигми теорії конкуренції у сучасних глобалізаційних умовах / І.В. Тарасенко // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2011. – № 1 (9). – С. 194–203.

3. Теоретичні основи конкурентної стратегії підприємства: Монографія / Авт. кол.: Ю.Б. Іванов, О.М. Тищенко, Г.В. Назарова та ін.; За ред. Ю.Б. Іванова, О.М. Тищенко. – Х.: ВД ІНЖЕК, 2016. – 312 с.
4. Усова Г.В. Підходи та методи досягнення конкурентних переваг промисловим підприємством / Г.В. Усова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - Хмельницький, 2015, Т. 2. - С. 96-101.
5. Федоркін М.С. Резерви конкурентоспроможності підприємства / С.М. Федоркін //Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - Хмельницький, 2017. – № 3, Т. 1. – С. 96-101.
6. Харченко Т.Б. Забезпечення конкурентоспроможності підприємств як засіб ринкового формування економіки/ Т.Б.Харченко // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 2. – С. 69-78.
7. Химич І.Г. Імідж як важливий показник діяльності підприємства у сучасних умовах розвитку корпоративної культури / І.Г. Химич // Економіка та держава. – 2019. – №9. – 61 с.
8. Царенко О.В. Методологічні аспекти формування конкурентних переваг галузі / О.В. Царенко // Інвестиції: практика та досвід. – К., 2009. – №3. – С. 40-44.

Гжехулка Олена Василівна,
викладач
(м. Хмельницький)

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ СФЕРИ ТУРИЗМУ ТА КУРОРТІВ В УКРАЇНІ

Для багатьох країн туристична діяльність стала найприбутковішою сферою національного господарства. Розвиток індустрії подорожувань стимулює реалізацію інвестиційних проектів з розбудови готельно-туристичної, відпочинкової, ресторанної та транспортної інфраструктури, що сприяє підвищенню якості життя місцевого населення. На жаль, в Україні сфера туризму розвивається мляво, що пов'язано в першу чергу з невисоким рівнем доходів громадян, а також загальною низькою інвестиційною привабливістю національної економіки. Відтак, виникає проблема розробки механізмів стимулювання розвитку сфери туризму та туристичної діяльності, у тому числі на основі посилення ефективного використання організаційно-економічних чинників.

Актуальність теми. Актуальні проблеми розвитку сфери туризму України, посилення позитивного впливу на вказаний розвиток організаційно-економічних чинників, визначення перспективних інструментів підтримки функціонування туристичної інфраструктури перебувають у полі зору провідних науковців. Плідно працюють над цією проблематикою Н. Антонюк, І. Жук, С. Захарін, М. Суббота, Т. Ткаченко та інші науковці. Зокрема, вченими визначено методологію формування пріоритетів державної політики у сфері туризму, визначено умови сталого розвитку сфери туризму, опрацьовано міжнародний досвід стимулювання туристичної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Сфера туризму і курортів вважається доволі складним об'єктом регулювання, оскільки об'єднує декілька видів економічної діяльності. Зазвичай до сфери туризму та туристичного обслуговування включають діяльність

туроператорів та тур агентів, екскурсійну діяльність, обслуговування узакладах розміщення, транспортне обслуговування, туристичне страхування, відпочинкові та розважальні програми та ін. Законом України «Про туризм» туризм визначено як тимчасовий виїзд особи з місця постійного проживання з оздоровчою, пізнавальною, професійноділовою чи іншою метою без здійснення оплачуваної діяльності в місці перебування, а туриста – як особу, що здійснює подорож Україною або до іншої країни з не забороненою законом країни перебування метою на термін від 24 годин до одного року без здійснення будь-якої оплачуваної діяльності та із зобов'язанням залишити країну або місце перебування у зазначений термін [1, с. 55].

Нині у туристичній і курортній галузях України нараховується понад 8 тис. підприємств, з яких майже 4 тис. – суб'єкти туристичної діяльності (турагентства і туроператори), понад 1,2 тис. готелів, близько 1,1 тис. інших засобів розміщення, близько 3 тис. санаторно-курортних і оздоровчих закладів. Туристичну діяльність здійснюють лише $\frac{3}{4}$ ліцензіатів (ukrstat.gov.ua). Активність на ринку туристичних послуг можна оцінити за різними показниками, але найбільш інформативними, на наш погляд, є показники туристичного потоку. Українська статистика узагальнює окремі показники, що характеризують ключові тенденції формування туристичного потоку (кількість громадян України, які виїжджали за кордон, кількість іноземців, які відвідали Україну). Також за даними звітності підприємств збирається інформація про кількість туристів, обслугованих туроператорами та турагентами.

За географічними напрямками туристичні потоки майже не зазнали змін. Як і у попередніх роках українські туристи частіше подорожували до Туреччини, Єгипту, Польщі. Відчутно зменшилися подорожі до Російської Федерації. Україна поки що не належить до світових лідерів за кількістю відвідань туристами, однак особливості її географічного розташування та рельєфу, сприятливий клімат, багатство природно-ресурсного, історикокультурного та туристично-рекреаційного потенціалу

створюють можливості для інтенсивного розвитку багатьох видів і внутрішнього, і іноземного туризму

На основі аналізу наукових та аналітичних досліджень можемо виділити основні організаційно-економічні проблеми розвитку сфери туризму і курортів України: недостатній рівень розвиненості безпосередньо мережі та об'єктів– туристичної інфраструктури, їх невідповідність світовим стандартам; відсутність скоординованої системи дій з просування туристичного– продукту України на світовий ринок; технологічна відсталість українського туризму (відсутність практики– використання інноваційних технологій обслуговування туристів); низький рівень обслуговування, зумовлений відповідним загальним– рівнем кваліфікації працівників галузі; недосконалість нормативно-правового та організаційного забезпечення туристичної діяльності (яке значною мірою було зумовлене– «перманентною» адміністративною реформою).

Також негативно впливають на розвиток сфери туризму і курортів недостатнє фінансування заходів у сфері некомерційного просування національного туристичного продукту; низька активність українських учасників на міжнародних туристичних виставках (у тому числі через відсутність державної підтримки виставкової діяльності); нераціональність механізму контролю за діяльністю суб'єктів туристичного ринку (із використанням визнаних міжнародних стандартів); відсутність ефективної системи державного управління сферою туризму і курортів у регіонах; недостатній рівень інвестиційного та інноваційно-технологічного забезпечення розвитку сфери туризму і курортів тощо [3, с. 88].

Україна є країною з вигідним економіко-географічним положенням, вона розташована на перехресті шляхів між Європою і Азією, Північчю і Півднем, а відтак – є необхідні економіко-географічні умови для прискорення розвитку туризму і туристичної інфраструктури. В Україні функціонують 5 національних природних парків, 15 державних заповідників, заказники, дендропарки, пам'ятки садово-паркового мистецтва, що належать до природоохоронних територій. Варто лише згадати такі перлини

як Асканія-Нова, Шацький національний природний парк, парки «Софіївка» та «Олександрія», Тростянецький дендропарк, парк у Качанівці, острів Хортиця. Окрім того, в Україні є потужні водні (Чорного та Азовського морів, понад 70 тис. річок, найбільші з яких Дніпро, Дністер, Південний Буг, Сіверський Донець та Дунай, а також понад 3 тис. природних озер і 22 тис. штучних водоймищ) та лісові (передусім ліси гірських районів та ті, що знаходяться поблизу водоймищ і річок) ресурси, що можуть активно використовуватися у туристичній діяльності.

Туризм – це сфера національного господарства, що залежна від низки опосередкованих чинників – внутрішньополітичної ситуації в країні відвідання та сусідніх країнах, економічної та політичної ситуації в країнах – «постачальниках» туристів, змін кліматичних умов тощо. Окрім того, туризм зазначає впливу сезонності («сезонні туристичні потоки»). Відтак, стимулювання розвитку сфери туризму має відбуватися на основі науково обґрунтованої стратегії з використанням сучасних механізмів та інструментів, що враховують політичні, соціальні, економічні, транспортні та інші чинники. Слід врахувати, що у світі сформульовано парадигму так званого «сталого туризму». За визначенням ВТО сталий туризм – це такий напрям розвитку туризму, який дає можливість задовольняти потреби туристів нині та в майбутньому із зважанням на інтереси регіону, що їх приймає. До того ж управління усіма наявними в країні ресурсами має здійснюватися у такий спосіб, щоб економічні, соціальні та естетичні потреби задовольнялися без порушення культурної та екологічної цілісності, а біологічному різноманіттю та системам життєзабезпечення не було завдано шкоди [2, с. 88]

Висновки. В найближчій перспективі доцільно вжити ефективних заходів організаційно-економічного характеру, спрямованих на підтримку розвитку сфери туризму. При цьому слід врахувати об'єктивну неможливість достатнього фінансування стратегії розвитку туризму за рахунок бюджету через загальну фінансову (у тому числі бюджетну) кризу у державі. З урахуванням наявних фінансових обмежень можемо рекомендувати наступні

організаційно-економічні заходи, спрямовані на підтримку розвитку сфери туризму: широке впровадження програм державно-приватного партнерства у сфері туризму; оптимізація структури управління сферою туризму на національному та регіональному рівнях; – залучення міжнародної технічної допомоги; – активізація реалізації грантових програм, спрямованих на підтримку та розвитку об'єктів туристичної інфраструктури та об'єктів показу; розробка методичних рекомендацій щодо управління сферою туризму на регіональному рівні, у тому числі у малих містах; удосконалення механізму контролю у сфері туризму, у тому числі шляхом впровадження інструментів ліцензування та акредитації підприємств туристичної інфраструктури; – імплементація документів ЄС у сфері туризму і курортів.

У подальшому мають бути виконані дослідження з економікоматематичного прогнозування динаміки ринку туристичних послуг з урахуванням завдань підтримки сталого розвитку.

Література:

1. Захарін С. Організаційно-економічні чинники розвитку сфери туризму та курортів в Україні / С. Захарін // Вісник Київського національного університету культури і мистецтв. Серія : Туризм. - 2018. - Вип. 2. - С. 57-66
2. Антоненко В.С., Антонішин А.П., Попович С.І. Організаційно-правові, економічні та соціальні чинники розвитку сфери туризму і курортів в Україні. Modern Science. 2019. № 3. С.105-112.
3. Субота М.В. Інноваційні підходи до стимулювання розвитку курортів / М.В.Субота // Проблеми науки. – 2012. - № 12. – С. 28-32.
4. Ткаченко Т.І. Сталий розвиток туризму: теорія, методологія, реалії бізнесу / Т.І.Ткаченко [монографія]. – К.: КНТЕУ, 2009. – 463 с.
5. Захарін С.В. Бюджетна політика інвестиційної активності. Економіка і прогнозування. 2008. № 1. С.50-62.

Гончарова Олена,

студентка

Науковий керівник: **Куля Ірина Федорівна,**

старший викладач

(м. Ізмаїл, Одеська обл.)

ЗВ'ЯЗОК МІЖ ПОЛІТИКОЮ МЕНЕДЖМЕНТУ І КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ

THE RELATIONSHIP BETWEEN MANAGEMENT POLICY AND CORPORATE CULTURE

АНОТАЦІЯ: Менеджмент, орієнтований на ринок, має на увазі шанування споживчих і корпоративних цінностей. Основна мета алгоритму менеджменту - адаптація до ринкового середовища та активація механізму вражень, беручи до уваги процеси оптимізації. У статті наголошується на принципи сучасного управління і реалістична орієнтація інтегрованого менеджменту. Політика управління повинна бути спрямована на практичну реалізацію стратегічних напрямків і соціально-політичних аспектів у відповідній зоні відповідальності. Виділено ціннісні дескриптори США і Німеччини - культурно-психологічна і управлінська парадигма в відповідних компаніях. Таким чином, демократизація управління забезпечує соціальну мотивацію і політику біхевіоризму, що відбивається в розвитку раціоналізму. Як висновок слід зазначити, що культурний і світоглядний лібералізм в значній мірі відповідає за якість менеджменту.

ABSTRACT: Market-oriented management implies respect for consumer and corporate values. The main goal of the management algorithm is adaptation to the market environment and launching an impressive mechanism, taking into account the optimization of processes. The article emphasizes the principles of modern management and the realistic orientation of integrated management. Management policy should be directed to practical realization of strategic directions and social-political aspects in the relevant liability zone. American and

German value descriptors are set out – cultural-psychological and managerial paradigm in relevant companies. Thus, democratization of management ensures social motivation that is reflected in the development of rationalism. As a conclusion, it should be noted that cultural and worldview liberalism is largely responsible for the quality of management.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: зона відповідальності, алгоритм менеджменту, демократизація менеджменту, культура безпеки, соціалізація, філософія менеджменту, інтегрований менеджмент.

KEYWORDS: responsibility zone, management algorithm, democratization of management, security culture, socialization, management philosophy, integrated management.

Згідно зі світовим досвідом, менеджмент охоплює наступні напрямки: влада і мистецтво управління, адміністративні вміння, манера комунікації, орган управління, концентрація сил до спільної мети, ринкова орієнтація фірми, раціональне ведення організації в умовах дефіцитності ресурсів, максимальна корисність, поєднання довгострокової стратегії розвитку фірми з раціональною адаптацією фірми до зміни поточних ринкових умов, система управління соціально-економічним розвитком. Матриця інтеграрних і ситуаційних підходів обумовлює реалістичну політику менеджменту. Матриця ефективного бізнесу охоплює наступні напрямки: маркетингове дослідження (кон'юнктура і сегментація ринку), моніторинг пропорційності між економічними, підприємницькими та соціальними інтересами і відповідність між стратегічним, оперативним і тактичним планами [5].

Світовий досвід диференціює типи менеджерів:

- менеджер-патерналист - твердий і справедливий, «глава сім'ї»;
- менеджер-маклер - пом'якшення невдоволення працівників і управління кризовими ситуаціями;
- менеджер-організатор - враховувати думки персоналу і при функціонуванні управлінських рад;
- менеджер-дипломат - розвиток людських контактів, розширення ділових зв'язків і залагодження відношенні з владою;

- менеджер-лідер - ефективне управління персоналом, професійному-технократичний і емоційно-особистісний компонент і як архітектор культури розробляє концептуальну карту;
- менеджер-вихователь - передмова економічного прогресу - моральність і ціннісне світогляд;
- менеджер-інноватор - інноваційне впровадження;
- менеджер-людина - ступінь освіти і темперамент;
- менеджер-керуючий - начальство, ділові відносини і професійна підготовка (оратор, психолог і консультант) [8].

У діяльності компанії інтегрований менеджмент визначає політику фірми, яка, в свою чергу, об'єднує такі компоненти: формулювання стратегічних цілей і завдань та їх ранжування за пріоритетністю, оцінка перспективних напрямків, вплив зовнішнього середовища, концепція розвитку та структурна політика. При прийнятті управлінських рішень особливе значення має ментальний індивідуалізм в зоні відповідальності.

Таблиця 1

Інтеграція менеджмента

Нормативне управління Регулювання організаційної діяльності	Стратегічне управління Система управління організаційною структурою	Оперативне управління Формування організаційних процесів
Організаційна політика	Програма стратегічного розвитку	Реалізація заходів
Корпоративна культура	Вивчення і рішення проблем	Координація дій

Джерело: [4, с. 54]

У компаніях слід створити центр управління стратегічними цілями, в компетенціях якого буде охоплювати наступні напрямки: розробка стратегії стабільності і розвитку (маркетингова стратегія, конкурентна стратегія, інноваційна стратегія, стратегія експансії міжнародної економічної діяльності), транснаціоналізація капіталу і експортна орієнтація [9].

Таблиця 2

Корпоративна культура	Інфраструктура менеджмента	
	Інтраменеджмент	Інфраменеджмент
Здатність персоналу	Аура організації	Державне управління
Гармонізація в ієрархії	Соціально-політична атмосфера	Раціоналізація ресурсів
Згода в світогляді	Правове середовище і економічна психологія	Гармонізація між стратегією і тактикою

Джерело: [9, с. 50]

В інформаційній епосі і в умовах глобалізації особливо важливими є культура безпеки і усвідомлення феномена культури, розвиток концепції острова культури в мультикультурному діловому середовищі. Саме культура створює ціннісні орієнтації. Корпоративна культура як емпірична абстракція охоплює наступні характеристики: поведінкові стереотипи, групова стандартизація, офіційна цінність, формальна філософія (політичні та ідеологічні принципи зацікавлених груп), розподіл уявлень між структурами, лінгвістичні парадигми (когнітивна соціалізація) на шляху розвитку [4].

Соціалізація і професійна культура забезпечують структурну стабільність. У парадигмі культури інтегровані організаційний клімат, ціннісні і поведінкові моделі. Сила культури залежить від тривалості часу існування компанії, стабільності складу її членів і емоційної інтенсивності історичного досвіду. В результаті моніторингу та дослідження має бути поданий порівняльний менеджмент між американською і німецькою цінностями в приватному секторі.

Таблиця 3

Знайомства з компаніями	
Американська компанія	Німецька компанія
Відкритість і динамічність	Організовані наради спеціально для співробітників
Лібералізм. Міжособистісна конфронтація	Лідерство і інноваційність

Відсутність привілеї статусу. Конфліктність і безапеляційність	Консенсус між управлінськими ієрархіями. Ротація зони відповідальності
Дисфункціональність поведінки	Дотримання протоколу і формалізм. Офіційність
Реорганізація організаційних структур Удосконалення структури комунікації	Запланована робота Статусна орієнтація

Джерело: [7, с. 59]

Таблиця 4

Культурная парадигма

Американська компанія	Німецька компанія
Індивідуальність - джерело формування підприємницької ідеї	Відсутність вільної циркуляції інформації. Вертикальне інформування
Індивідуальна відповідальність	Перевага інституційної та управлінської категорії
Споживча орієнтація. Відповідальний маркетинг Канібалізація	Близькість між індивідами і начальством Порядок підпорядкування
Централізований контроль	Відповідність здібностей персоналу запитам організації
Соціальна трансформація	Особлива цінність - істина і точність

Джерело: [5, с. 45]

Поведінкова культура персоналу пов'язана з демократизацією управління.

Пріоритетними є політика біхевіоризму, партнерські відносини, лояльність та соціальна мотивація, відсутність диктату менеджменту, психологічна активізація мислення. Призма культури уособлюється як вплив культури на прийняття рішення. На основі корпоративної культури менеджмент компанії пов'язаний з економічними (управління ресурсами), соціально-психологічними (влада, цінність, культура), правовими (державне регулювання

бізнесу) і організаційними аспектами (раціональна оцінка ситуації, раціональне проектування). Алгоритмізація процесу менеджменту забезпечує оптимізацію та безпеку системи управління. Слід зазначити, що практичний менеджмент впливає з таких принципів: принцип нових завдань (оптимальне планування, перспективний розвиток галузі, прогнозування та управління проектом), масштабізація, принцип системного підходу (ефективність управлінських структур, раціоналізація управління створює нові можливості вдосконалення бізнес-діяльності), принцип першого керівника і єдності інформаційної бази, принцип комплексності завдань і робочих програм і принцип уніфікації [10].

Для системи управління властиві якості персоналу, психологія, цінність, стиль керівництва, організаційна культура, компроміс між цілями компанії та персоналу.

Література:

1. Робінсон Р. Стратегічний менеджмент. - СПб .: Пітер, 2013.
2. Альберт А. Основи менеджменту. - Вільямс, 2014.
3. Друкер П. Практика менеджменту. - Вільямс, 2014 року.
4. Ламбен Ж. Менеджмент, орієнтований на ринок. - СПб .: Пітер, 2007. - 800 с.
5. Патсула П. Бізнес-планування. - М-ІНФО, 2015 року.
6. Мескон М. Менеджмент. - Вільямс, 2014.
7. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами. - Вища школа, 2016.
8. Davis S. Managing corporate culture. - Cambridge, 2016.
9. Deal T. Corporate cultures. - Addison-Wesley, 2015.
10. Guest D. Personnel management. - British Journal, 2017.
11. Maslow A. Motivation and personality. - H @ R, 1954.
12. Schein E. Organizational culture. - Jossey-Bass, 2015.
13. Denison D. Theory of management. - Wiley, 2017.

Піхняк Тетяна Андріївна,
кандидат економічних наук
(м.Хмельницький)

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ВИТРАТ ОПЕРАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах трансформації економіки метою діяльності будь-якого підприємства є максимізація прибутку шляхом найповнішого задоволення потреб споживачів. Реалізація даного завдання залежить від оптимізації витрат та розробки і реалізації ефективних методів їх аналізу та управління ними. Отримання найбільшого ефекту з найменшими витратами, економія трудових, природних, матеріальних та фінансових ресурсів залежать від того, як підприємство вирішує питання управління витратами, яке передбачає пошук способів їх зниження.

Конкурентна боротьба підприємств-виробників продукції на внутрішньому та зовнішньому ринках потребує постійного аналізу витрат. Так, як найбільш важливими показниками діяльності підприємств є рівень витрат, тому їх аналіз є доречним, якщо суб'єкт господарювання ставить за мету зростання конкурентоспроможності та незалежності виробництва.

Сьогодні витрати розглядає значна кількість вітчизняних та зарубіжних вчених та науковців. Серед них можна виділити таких як: О. С. Бородкін, Ф.Ф. Бутинець, Б. І. Валусь, А. М. Герасимович, С. Ф. Голов, З. В. Гуцайлюк, Т. О. Дзюба, І. Є. Давидович, З. В. Задорожний, Г. Г. Кірейцев, Я. Д. Крупка, М. В. Кужельний, А. М. Кузьмінський, В. О. Ластовецький, В. Г. Линник, М. С. Пушкар, В. В. Сопко, М. Г. Чумаченко. У більшості випадків, зазначені вчені проводять дослідження щодо теоретичних та практичних аспектів, зокрема, розглядають поняття та класифікацію витрат, при цьому розглядають їх у різних галузях економіки.

Однак сьогодні бракує публікацій з проблеми ефективної системи управління витратами операційної діяльності та цілісної методики їх аналізу, які враховували б специфіку підприємств і

умови їх діяльності. Виходячи з цього, дослідження методичних прийомів аналізу витрат операційної діяльності є актуальним та доречним.

Найважливішим напрямом при здійсненні аналізу витрат операційної діяльності є вивчення структури та динаміки витрат як на рівні всього підприємства, так і на рівні окремих його підрозділів.

Науковці наголошують на тому, що «система аналізу повинна бути націлена не тільки на забезпечення інформацією процесу прогнозування, але й реалізацію поставлених стратегічних задач» [1, с. 154].

Здійснюючи аналіз підприємство повинно бути націлене та отримання певного результату, який Т.І. Досій визначає як «оптимізація структури витрат, розрахунок резервів зниження собівартості та розробка заходів спрямованих на освоєння виявлених резервів»[2].

Для належного управління витратами необхідно мати щодо них повну, достовірну та оперативну інформацію. Значну частину економічної інформації отримують через систему обліку [3, с. 40].

Тому, підставою до формування методики аналізу витрат, яка буде враховувати та покращувати комунікаційний зв'язок між основними ланками, задіяними в процесі прийняття рішень у сфері управління витратами підприємства є інформаційні запити внутрішніх і зовнішніх зацікавлених осіб, які розглянуті у табл. 1.

Крім того, на нашу думку, варто враховувати вплив зовнішнього та внутрішнього середовища на формування витрат операційної діяльності та їх аналіз. Адже певні фактори можуть встановлювати обмеження щодо, наприклад, нормативів матеріальних, трудових витрат, а також визначати особливості виробничого процесу такі як: сезонність продажу, необхідність підвищення рівня конкурентоспроможності, збільшення витрат на збут через вихід на зовнішній ринок товарів і послуг тощо.

Таблиця 1

**Інформаційні потреби внутрішніх і зовнішніх користувачів
інформації, що впливають на вибір методики аналізу витрат
операційної діяльності**

Користувачі інформації		Інформаційні потреби користувачів	Роль аналізу витрат
Зовнішні	Органи державної влади	достовірність показників бухгалтерської (податкової, фінансової) звітності	аналіз звітності в розрізі витратної частини; аналіз порівняння фактичних та нормативних показників виробничого процесу; виявлення помилок та відхилень; аналіз виробничих витрат за видами та калькуляційними статтями для цілей складання звітності
	Фінансові установи та організації	рівень платоспроможності підприємства	аналіз фінансового та майнового стану підприємства в коротко - та довгостроковій перспективі
	Громадські організації	соціальна відповідальність та її місце в діяльності підприємства	аналіз структури витрат; виявлення шляхів поширення принципів соціальної відповідальності через управління матеріальними, трудовими та

Економіка XXI століття : проблеми та перспективи :
зб. наук. пр. / гол. ред. Л. Г. Білий. –
Хмельницький : Вид-во Хмельниц. ін-ту МАУП, 2020. Вип. 2. 210 с.

			фінансовими ресурсами
Внутрішні	Управлінський персонал підприємства	складання бухгалтерської (фінансової, податкової, статистичної та внутрішньої) звітності; оперативна інформація щодо рівня витрат та їх впливу на фінансові результати; інформація про можливі шляхи зменшення собівартості при збереженні якості продукції	застосування методів аналізу структури, динаміки, порівняння, факторного та функціонально-вартісного аналізу витрат забезпечує формування інформаційної бази для прийняття рішень в сфері управління витратами підприємства
	Персонал підприємства задіяний в процесі виробництва	відповідність витрачених ресурсів на виробництво запланованим обсягам; виконання планів та нормативів щодо обсягів, якості продукції та запобігання збільшенню вартості виробничої собівартості продукції	аналіз структури витрат за видами та калькуляційними статтями; порівняння фактичних, планових, договірних та нормативних показників; виявлення помилок в процесі виробництва, відхилень та їх оперативне коригування на підставі даних отриманих в ході економічного аналізу витрат операційної діяльності

Джерело: складено автором за [4]

Науковцями досліджено використання різних методик при аналізі витрат операційної діяльності, які нами узагальнено у табл. 2.

Таблиця 2

**Систематизація підходів науковців щодо проведення
методики аналізу витрат операційної діяльності**

Автор	Показники аналізу та можливість практичної реалізації
1	2
Ющишина Л.О. [5, с. 443]	Характеризує метод аналізу витрат як «системне, комплексне їх вивчення, що здійснюється через ряд методичних прийомів і способів аналітичного дослідження на основі показників плану, обліку, звітності та інших джерел інформації». Найважливішим елементом методики економічного аналізу автор називає «технічні прийоми і способи аналізу, які можна назвати інструментарієм аналізу. З відомого арсеналу інструментарію аналізу найчастіше використовують традиційні способи опрацювання інформації, прийоми детермінованого та стохастичного факторного аналізу і прийоми оптимізації показників»
Чумак О.В. [6]	Пропонує «використання економіко-математичного моделювання для визначення резервів зниження і прогнозних значень рівня витрат операційної діяльності». Науковцем «встановлено кількісний вплив на рівень витрат операційної діяльності включених до моделі факторів (факторів структури продукції й працівників підприємства, ефективності використання праці й основного капіталу, питомої ваги постійних витрат)»

Економіка XXI століття : проблеми та перспективи :
зб. наук. пр. / гол. ред. Л. Г. Білий. –
Хмельницький : Вид-во Хмельниц. ін-ту МАУП, 2020. Вип. 2. 210 с.

Миронова Ю.Ю. [7]	Удосконалює «підходи до аналізу матеріальних витрат виробництва на основі використання емпіричних методів моделювання, що забезпечить узгодження обсягів виробництва продукції та величини матеріальних витрат, яка залежить від них, позитивно вплине на випуск продукції й фінансові результати»
С.О. Кузнецова [8, с. 99]	Аналізує структуру собівартості, застосовує індексний аналіз та метод кореляційного аналізу з метою виявлення зв'язку між собівартістю озимої пшениці і її врожайності
Щербина О.В. [9]	Запропоновано і обґрунтовано методику «факторного аналізу собівартості готової продукції в контексті управління витратами»
Сінельнікова Х.В. [10]	Найбільш корисним для вивчення змін у структурі витрат на виробництво називає аналіз собівартості за елементами витрат та статтями калькуляції. Також науковець зазначає, що для підприємства доцільним є проведення аналізу витрат за елементами та статтями калькуляції за такими етапами: 1) оцінка загального обсягу витрат; 2) аналіз структури витрат (окремо за елементами та статтями калькуляції); 3) аналіз динаміки витрат за елементами; 4) факторний аналіз впливу елементів витрат на загальну суму витрат виробництва; 5) ретельний аналіз кожної статті витрат, виявлення причин економії (перевитрат) окремих затрат, пошук резервів зменшення собівартості продукції»
Піскунова Н., Федорець М., Піскунова К. [11]	Зауважують, що «найважливішим напрямом підсумкового (ретроспективного) аналізу є вивчення структури та динаміки

	витрат як на рівні всього підприємства, так і на рівні окремих центрів відповідальності. Аналіз структури та динаміки витрат доцільно здійснювати за двома напрямками: за елементами та статтями витрат. Причому аналіз структури за елементами витрат може здійснюватися як по підприємству загалом, так і за окремими центрами відповідальності та по окремих видах продукції»
--	--

Джерело: складено автором

Таким чином, у табл. 2 розглянуті різні підходи науковців щодо використання методів проведення аналізу витрат операційної діяльності. Однак, окремі науковці також застосовують і класичні методи дослідження витрат діяльності. Так, Остапенко Я.О. [12] зауважує, що основними аналітичними прийомами є порівняння, деталізація, групування, а також математичні прийоми, аналіз структури та динаміки витрат, використання середніх і відносних показників, балансові порівняння.

Цілком погоджуємось з думкою Ющишиної Л.О., яка вважає, що «кожен метод використовують лише в окремих випадках, для вирішення вузької проблеми [5].

На нашу думку, обираючи методи економічного аналізу для аналізу витрат операційної діяльності важливим фактором є оцінка системи управління підприємством в розрізі застосування методів обліку витрат. Адже інформаційна база формується саме на підставі здійснених записів як в бухгалтерському, так і в управлінському обліку.

Аналіз витрат підприємства проводиться в декілька етапів, які передбачають проведення такої аналітичної роботи [13]:

- аналіз зміни розміру і рівня витрат у цілому по підприємству (припускає загальну оцінку змін розміру і рівня отриманих витрат у порівнянні з попередніми аналітичними періодами. Така оцінка виробляється на основі розрахунку абсолютного відхилення загального обсягу, рівня витрат і темпів росту (зниження) окремих показників);

- аналіз зміни обсягу і рівня витрат щодо окремих статей (елементів), а також за структурою витрат (дозволяє виявити зміни в розмірі витрат щодо окремих елементів (статей), а також зміни в структурі витрат. Дослідження структури питомої ваги окремих елементів витрат у їх загальному обсязі дають можливість визначити більш вагомі та критичні статті витрат, зміни яких визначають тенденцію в розвитку витрат у цілому по підприємству);

- аналіз зміни обсягу і рівня умовно-змінних і умовно-постійних витрат підприємства (для проведення цього етапу аналізу проводиться угруповання витрат у залежності від еластичності до обсягів діяльності. Отримана інформація дає можливість визначити зміни обсягу і рівня витрат змінних і постійних, що необхідно для управління не тільки витратами, але й обсягами виробництва підприємства (визначення «межі беззбитковості»));

- аналіз зміни обсягу, рівня та складу витрат щодо інших кваліфікаційних ознак (у залежності від мети і глибини дослідження);

- кількісна оцінка факторів, що впливають на формування витрат у цілому по підприємству та щодо окремих елементів витрат.

Аналіз динаміки здійснюється з метою вивчення загальних тенденцій таких показників, як: собівартість реалізованої продукції (виробничі витрати); адміністративні витрати, витрати на збут; інші операційні витрати; собівартість окремих видів продукції.

Об'єктами аналізу витрат операційної діяльності підприємства є такі показники: виробнича собівартість виготовленої продукції, наданих послуг і виконаних робіт в цілому та за статтями витрат підприємства та його структурних підрозділів; собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) та інших активів; адміністративні витрати; витрати на збут; витрати від іншої операційної діяльності; витрати на 1 грн. чистого доходу; операційні витрати за елементами витрат; окремі

елементи та статті витрат; співвідношення: витрати – чистий дохід – прибуток [14, 289].

Проведення аналізу витрат операційної діяльності полягає у детальній оцінці досягнутих результатів щодо оптимізації витрат, обґрунтованості управлінських рішень та забезпеченості в інформації.

Аналіз структури дає загальне уявлення про значущість окремих елементів та статей витрат, дозволяє визначити ресурсомісткість окремих видів продукції, сегменти особливої уваги менеджерів та нераціональні напрями витрачання ресурсів. Поєднання аналізу структури та динаміки дозволяє комплексно підійти до дослідження витрат і знайти слабкі та сильні сторони діяльності підприємства стосовно управління витратами

Такий аналіз доцільно здійснювати за двома напрямками: за елементами та статтями витрат. Причому аналіз структури за елементами витрат може здійснюватись як по підприємству загалом, так і за окремими центрами відповідальності та по окремих видах продукції.

Собівартість продукції – найважливіший показник економічної ефективності виробництва, що відображає всі сторони господарської діяльності і акумулює в собі результати використання всіх виробничих ресурсів.

Аналіз собівартості здійснюють за такими основними напрямками: аналіз структури витрат, її динаміки й оптимальності для одержання прибутку; аналіз динаміки собівартості за узагальнюючими показниками і чинниками їхньої зміни, пошук можливостей усунення чинників зростання собівартості; аналіз собівартості продукції за статтями; аналіз загальних чинників зміни собівартості за статтями; аналіз специфічних чинників зміни собівартості за статтями; аналіз собівартості одиниці окремих виробів з метою їх здешевлення (без – зниження якісних параметрів) і підвищення конкурентоспроможності; – виявлення резервів зниження собівартості.

Таким чином, з метою підвищення ефективності аналізу витрат основної діяльності пропонуємо використовувати

комплексний аналіз, який доцільно проводити за такими етапами: аналіз структури витрат на виробництво продукції (робіт, послуг) за статтями та в динаміці; оцінка виконання плану виробничих витрат в розрізі статей; аналіз відхилень виробничих витрат та виявлення резервів їх зниження; аналіз структури адміністративних витрат за статтями та в динаміці; аналіз структури витрат на збут за статтями та в динаміці; виявлення резервів зниження адміністративних витрат та витрат на збут; оцінка взаємозв'язку обсягу виробництва продукції, витрат і прибутку; встановлення впливу витрат основної діяльності на результати діяльності та рентабельність підприємства; обґрунтування управлінських рішень щодо оптимізації витрат основної діяльності.

Література:

1. Кондрич В. І. Особливості теоретичних та методичних основ аналізу витрат виробництва на виноробному підприємстві // *Вісник Одеського національного університету*. Серія : Економіка. 2014. Т. 19, Вип. 2(3). С. 152-158.
2. Досій Т. І. Методика аналізу витрат на виробництво та її удосконалення в сучасних умовах господарювання. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*. Економічні науки. 2012. №. 2. С. 356-360.
3. Кондрич В. І. Особливості теоретичних та методичних основ аналізу витрат виробництва на виноробному підприємстві // *Вісник Одеського національного університету*. Серія : Економіка. 2014. Т. 19, Вип. 2(3). С. 152-158.
4. Норд Г. Л. Передумови удосконалення методичного забезпечення аналізу витрат виробництва. *Ефективна економіка*. № 8. 2017. С. 127-129.
5. Ющишина Л.О. Системний підхід до процесу формування методичних засад аналізу витрат. // *Економічні науки*. Серія «Облік і фінанси». Випуск 9 (33). Ч. 4. 2012. С. 437-446.

6. Чумак О. В. Облік та аналіз собівартості продукції в підприємствах ресторанного господарства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук, спец. 08.06.04. Харків, 2006. 21 с.

7. Миронова Ю. Ю. Маржинальний підхід до аналізу витрат виробництва машинобудівних підприємств. // *Економіка і регіон*. 2016. № 3. С. 132-140.

8. Кузнецова С. О. Методичні аспекти проведення аналізу виробничих витрат підприємства в системі управління. // *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2014. № 2. С. 93-101.

9. Щербина О. В. Аналіз собівартості в системі управління витратами на борошномельних підприємствах // *Економічний вісник університету*. 2014. Т. 1. №. 23. С. 117-123.

10. Сінельнікова Х. В. Аналіз витрат за елементами та статтями калькуляції промислового підприємства. URL:<http://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/378/171.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення 14.10.2020 р.).

11. Піскунова Н. Аналіз витрат виробництва як важлива ланка ефективного управління промислового підприємства. // *Економічний аналіз*. 2013. №. 13. С. 357-364.

12. Остапенко Я. О. Методика дослідження витрат на виробництво та собівартості продукції харчової галузі // *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету*. Сер. : Економічні науки. 2011. Вип. 28(1). С. 140-143.

13. Аналіз витрат підприємства. URL: http://studopedia.com.ua/1_129743_tema-analiz-vitrat-pidpriemstva.html (дата звернення 22.10.2020р.).

14. Попович П. Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання. Тернопіль : Економічна думка, 2004. 416 с.

Гуменюк Антоні Федорівна,
кандидат економічних наук, доцент
(м.Хмельницький)

Панькова Ірина Миколаївна,
магістрантка
(м.Хмельницький)

ОБЛІКОВІ АСПЕКТИ РЕМОНТІВ ТА ПОЛІПШЕНЬ ОРЕНДОВАНИХ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

В контексті сучасної глобалізації та інтеграції господарських одиниць у міжнародні економічні зв'язки використання основних засобів набуло значного поширення у всьому світі, і Україна не виняток. Це дає можливість суб'єктам господарювання залучати значні кошти за порівняно низької оплати.

Згідно П(С)БО 14, оренда – це угода, за якою орендар набуває права користування необоротним активом за плату протягом погодженого з орендодавцем строку [3]. В цілому таке визначення стосується і фінансової, і операційної оренди. Різниця полягає тільки в тому, що у першому випадку – це довгострокове кредитування об'єктів основних засобів, а в іншому – забезпечення здійснення певних операцій з використанням таких активів протягом визначеного періоду шляхом надання права користування ними [5, 263].

Питання обліку орендованого майна та його поліпшення є актуальним і викликає цікавість в наукових колах. Проблематикою обліку поліпшення орендованих основних засобів в Україні займалися такі вчені, як Грачова Р., Моссаковський В., Жук В., Кондрюк Л., Гура Н. та багато інших.

Постановка задачі

Метою дослідження є окреслення основних облікових питань оренди основних засобів, в тому числі автомобілів на підприємстві. Висвітлення особливості обліку витрат на поліпшення та підтримання у придатному стані орендованих основних засобів.

Розкрити правові аспекти ремонтів та поліпшень орендованих основних засобів.

Викладення основного матеріалу

Очевидним є той факт, що експлуатація в ході виробничого процесу основних засобів супроводжується зменшенням їх економічної корисності, що може проявлятися у виникненні відхилень в технічному стані і невідповідності своїм початковим характеристикам та критеріям. Згідно із ст. 776 Цивільного Кодексу України поточний ремонт речі, яку передано у найм, проводиться наймачем за його рахунок, а капітальний – наймодавцем, якщо інше не передбачено договором або законом.

Так, орендна плата (її розмір), яку отримує орендодавець, визначається угодою про оренду майна (наприклад, операційна оренда) і має покривати його витрати на утримання об'єкта в стані, придатному для експлуатації. З цією метою орендодавець нараховує амортизацію для проведення відновлювальних робіт щодо об'єкта оренди. Отож, орендна плата повинна перевищувати суму амортизації [6, 12].

Річ, яка є предметом договору найму може поліпшуватися і наймачем, однак лише за згодою наймодавця. І у такому випадку, та згідно п.14 П(С)БО 7 , тобто, коли відбувається збільшення майбутніх економічних вигод шляхом модернізації, модифікації, добудови, дообладнання, реконструкції тощо об'єкта основних засобів, статтею 778 Цивільного Кодексу України визначено, що наймач має право на відшкодування вартості необхідних витрат або на зарахування їх вартості в рахунок плати за користування річчю [2; 7, 108]. І такі витрати відображаються як капітальні інвестиції, що включаються до вартості об'єкта фінансової оренди (п.6 П(С)БО 14) [3].

В загальному випадку згідно з частиною 2 статті 776 Цивільного кодексу України обов'язок щодо проведення капітального ремонту покладається на орендодавця. При цьому, щоб уникнути спірних ситуацій, доцільно передбачити в договорі строки, в які потрібно виконувати поліпшення. Інакше орендареві доведеться обґрунтовувати перед орендодавцем необхідність

проведення капітального ремонту у зв'язку з неможливістю повноцінного використання майна за його призначенням.

Якщо орендодавець не здійснює поліпшень у терміни, передбачені договором, або (якщо такі терміни договором не передбачені) відмовляється здійснювати ремонт на вимогу орендаря, то останній може: самостійно провести поліпшення і мати право на відшкодування його вартості або зарахування вартості ремонту в рахунок орендної плати (про що ми вже зазначали вище) або вимагати дострокового розірвання договору та відшкодування збитків.

Водночас питання про те, на яку зі сторін покладається обов'язок щодо проведення поліпшень, договір може встановлювати інакше і, наприклад, покладати відповідний обов'язок на орендаря чи застерігати спільне його проведення орендодавцем та орендарем.

На орендаря ж покладається обов'язок підтримувати орендоване майно у справному стані, виконувати за свій рахунок усі роботи з підтримання економічних вигід, що дозволяє запобігати передчасному зносу та виходу з ладу об'єкта оренди, а також нести витрати на утримання майна (тобто здійснювати технічне обслуговування, прибирально-мийні, очищувальні роботи тощо). Хоча від цього правила сторони також можуть відступити, інакше розподіливши обов'язки в договорі (ч.1 ст.776 Цивільного кодексу України) [1].

Крім того, відхилення від наведених вище загальних правил можуть бути передбачені у спеціальних законодавчих актах.

Від ремонту слід відрізнити поліпшення майна, тобто певні зміни у предметі найму, які підвищують можливості щодо його застосування, але при цьому не були необхідними для використання майна за призначенням. Таке вдосконалення підвищує якість і ціну об'єкта оренди.

Питання про те, на кого мають бути віднесені витрати, пов'язані із невіддільними поліпшеннями (тобто тими, що не можуть бути відокремлені без шкоди для майна), вирішується залежно від того, проведені вони за згодою орендодавця чи без неї.

Якщо поліпшення предмета договору оренди було проведено за згодою орендодавця, то орендар має право вимагати від орендодавця відшкодування вартості цих поліпшень або заліку їх вартості в рахунок орендних платежів. Якщо ж згоду отримано не було, усі витрати орендарю доведеться нести самому – вимагати їх відшкодування від орендаря він не зможе, оскільки не мав права на свій розсуд вносити будь-які зміни до орендованого майна.

Зауважимо, що це лише загальне правило, від якого сторони за згодою можуть відступити. Отже, первісно в договорі може бути передбачено, як розподіляються витрати, пов'язані з поліпшенням орендованого майна за згодою орендодавця, а також уже після проведення поліпшень витрати на них можуть бути схвалені орендодавцем, після чого він відшкодує їх орендарю.

Інша справа, якщо мова йде про віддільне поліпшення. У такому разі орендар має право вилучити його та залишити в себе. Тоді питання про відшкодування вартості цього поліпшення взагалі не виникає. Але якщо відокремити поліпшення неможливо, а орендодавець не відшкодовує його вартість, то при поверненні об'єкта оренди має місце безоплатна передача поліпшень з усіма податковими наслідками для сторін, що звідси випливають.

Облік поліпшень орендованих основних засобів висвітливо на прикладі орендованого автомобіля. Порядок відображення ремонтів та поліпшень орендованого автомобіля в обліку залежить від того, на що спрямовані ремонтні заходи: на підтримання об'єкта оренди в робочому стані або на його поліпшення, а також від того чи компенсує орендодавець витрати орендаря на ремонт (поліпшення).

Розглянемо підтримання у робочому стані орендованого автомобіля. Припустимо, орендар здійснює витрати на ремонт, спрямований на підтримання орендованого автотранспорту а робочому стані (відновлення первісного ресурсу та збереження первісно очікуваних вигод від використання об'єкта), і орендодавець їх не компенсує. Такі витрати відносять на витрати періоду і залежно від функціонального призначення автомобіля відображають по дебету рахунків 23, 91, 92, 93, 94 (п.15 П(С)БО 7).

Що ж до поліпшень автомобілів, то згідно Положення про технічне обслуговування і ремонт дорожніх транспортних засобів (ДТЗ) автомобільного транспорту №102, до витрат щодо поліпшення об'єкта основних засобів належать ті, в результаті яких продовжується строк експлуатації ДТЗ, а також до нього належать роботи, пов'язані із заміною кузова для автобусів та легкових автомобілів, рами для вантажних автомобілів або одночасною заміною не менше трьох базових агрегатів (п.3.15 та 3.16) [4]. У разі, якщо договір оренди зобов'язує або дозволяє орендарю здійснювати поліпшення і поточний ремонт об'єкта оренди, то орендар може збільшувати первісну вартість відповідної групи основних засобів на вартість фактично проведених поліпшень такого об'єкта.

На наш погляд, тут усе залежить від домовленостей орендаря з орендодавцем щодо таких операцій, а саме від того, чи відшкодовує орендодавець витрати на проведення поліпшень орендареві (і якщо так, то коли це відбувається: безпосередньо після проведення поліпшень або при поверненні орендованого об'єкта після закінчення терміну оренди).

Припустимо, витрати на поліпшення орендодавець не відшкодовує або відшкодовує після закінчення терміну дії договору оренди (з урахуванням зносу таких поліпшень). Згідно з п. 8 П(С)БО 14 витрати на поліпшення орендованого транспортного засобу орендар обліковує на субрахунку 153 "Придбання (виготовлення) інших необоротних матеріальних активів", тобто капіталізує їх. На жаль, щодо подальших дій, щодо таких витрат в П(С)БО 14 нічого не сказано.

Ми вважаємо, що орендар після закінчення проведення поліпшень має визнати об'єкт інших необоротних матеріальних активів (Дт 117 Кт 153) з подальшою амортизацією його вартості протягом терміну корисного використання проведених поліпшень.

Якщо витрати орендаря на поліпшення об'єкта оренди орендодавець компенсує відразу грошовими коштами або зараховує в рахунок майбутніх орендних платежів, то орендар авто може відображати таку операцію як продаж робіт. Це можна

пояснити тим, що орендар не створює в цьому випадку жодних необоротних активів (поліпшення капіталізуються орендодавцем у загальному порядку), а отже, немає підстави і для того, щоб він відображав капітальні інвестиції.

У такому випадку всі витрати на поліпшення орендар збирає по дебету рахунка 23. Після оформлення акта приймання-передачі виконаних робіт відображається дохід від реалізації по кредиту субрахунку 703 “Дохід від реалізації робіт і послуг”. Одночасно з цим списується собівартість робіт з поліпшення (Дт903 Кт23). Таким чином, поліпшення орендодавцю будуть передані відразу, і надалі орендар обліковувати їх не буде (як протягом строку дії договору оренди, так і при поверненні об’єкта орендодавцю після закінчення цього терміну).

Щодо наслідків передачі поліпшеного об’єкта оренди орендодавцю після закінчення терміну дії договору оренди, якщо компенсація відразу не здійснювалася, то із суми витрат на поліпшення в обліку орендаря має бути створено об’єкт інших необоротних матеріальних активів (Дт117 Кт153), що підлягає амортизації протягом терміну корисного використання проведених поліпшень.

Передачу поліпшень на баланс орендодавця (який відшкодовує їх вартість) орендар відображає як продаж об’єкта інших необоротних матеріальних активів. Оформляють таку передачу за допомогою акта приймання передачі поліпшень. Якщо компенсації немає, такий об’єкт орендар списує з балансу, як при безоплатній передачі.

Висновки. Таким чином, облік орендних операцій ведеться відповідно до П(С)БО 14 “Оренда”. Питання обліку оренди об’єктів основних засобів має свої особливості як законодавчого регулювання, так й методологічного проведення. Для усунення розглянутих у статті проблем слід однозначно визначити процедури ремонтів орендованих об’єктів основних засобів.

Вартість об’єкта оренди орендар відображає на позабалансовому рахунку 01 “Орендовані необоротні активи”. Вона визначається відповідно до акта приймання-передачі.

Витрати на ремонт та поліпшення орендованих основних засобів, в тому числі автомобілів, слід обліковувати з урахуванням умов договору оренди.

Обов'язок з проведення поточного ремонту покладено на орендаря, якщо інше не обумовлено договором. Обов'язок проведення поліпшень покладається на орендодавця, якщо інше не обумовлено договором. Отже, за згодою орендодавця, поліпшення може проводити орендар. У цьому випадку орендодавець може відшкодувати понесені орендарем витрати.

Література:

1. Цивільний кодекс України [Електронний Ресурс] Ред. від 01.04.2016р. №435-15 /Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 “Основні засоби” [Електронний Ресурс] Затверджене наказом Міністерства фінансів України від 27.04.2000р. №92. Ред. від 24.07.2015 / Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0288-00>
3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 14 «Оренда» [Електронний Ресурс] Затверджене наказом Мінфіну України від 28.07.2000р. №181. Ред. 09.08.2013 / Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0487-00>
4. Положення про технічне обслуговування і ремонт дорожніх транспортних засобів атомобільного автотранспорту [Електронний Ресурс] Затверджене наказом Мінтрансу України від 30.03.1998р. № 102 Ред. від 30.03.1998 / Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0268-98>
5. Грачова Р.Є. Енциклопедія бухгалтерського обліку / Римма Євгенівна Грачова. – К.: Галицькі Контракти, 2018. – 832с.
6. Моссаковский В. Облік операційної оренди в Україні / В.Моссаковский // Бухгалтерський облік та аудит. Науково-практичний журнал. –2014. –№10. – С.12-16.
7. Ремонти та поліпшення орендованих об'єктів [Електронний Ресурс] / Г.Кирейцев // Професійні журнали uteka.– 2015. – Режим доступу: <https://uteka.ua/ua/publication/Remonty-i-uluchsheniya-arendovannykh-obektov-2>

Ковальчук Василь Григорович
кандидат економічних наук, доцент
Щенсевич Ольга Юріївна
магістрантка
(м.Хмельницький)

ПЕРЕВЕДЕННЯ І ПЕРЕМІЩЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ: НЮАНСИ ОФОРМЛЕННЯ

Впровадження в Україні ринкових механізмів призвели до змін в організації виробництва і праці на багатьох підприємствах. У зв'язку з цим виникли проблеми перерозподілу кадрів між державними і недержавними підприємствами, а також між різними галузями економіки та окремими підприємствами. В таких умовах переведення на іншу роботу є раціональною та ефективною формою перерозподілу трудового потенціалу.

Актуальність дослідження переведень обумовлена й тим, що в Україні за період її існування як незалежної держави комплексного дисертаційного дослідження вчення про переведення не проводилось. Раніше здійснені наукові розробки ґрунтуються на нормах законодавства колишнього СРСР, яке було орієнтоване перш за все на інтереси держави. Конституція України визначила інші пріоритети і соціальну спрямованість розвитку нашого суспільства.

В процесі своєї діяльності суб'єкт господарювання стикається з необхідністю кадрових перестановок. Для їх здійснення КЗпП передбачено такі процедури, як переведення і переміщення працівників. При документальному оформленні таких операцій з'являються труднощі, пов'язані з відмінностями між цими поняттями. Нами розглянуто особливості кожної операції, які допоможуть уникнути помилок при їх документальному оформленні.

Впровадження в Україні ринкових механізмів призвели до змін в організації виробництва і праці на багатьох підприємствах. У зв'язку з цим виникли проблеми перерозподілу кадрів між

державними і недержавними підприємствами, а також між різними галузями економіки та окремими підприємствами. В таких умовах переведення на іншу роботу є раціональною та ефективною формою перерозподілу трудового потенціалу.

Переведення – це доручення працівникові іншої роботи, ніж та, яку він виконує згідно з трудовою угодою, у тому числі на іншому підприємстві або в іншому населеному пункті. Перевести працівника на іншу роботу можна тільки з його згоди. Виняток становить переведення працівника в цілях запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, аварій, інших обставин, що ставлять під загрозу життя і нормальні умови життя людей. У такому разі згода працівника не потрібна, але тривалість такого переведення не може перевищувати один місяць. За будь-яких обставин, уключаючи і вище перелічені, не можна переводити на іншу роботу без їх згоди такі категорії працівників: вагітних жінок; жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до 6 років; працівників, які не досягли 18 років.

Не вважається переведенням: переміщення працівників; зміна істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці; поєднання професій, коли працівник разом зі своєю основною роботою виконує обов'язки за іншою вакантною посадою на цьому підприємстві; виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника з поважних причин без звільнення від своїх посадових обов'язків; службове відрядження до іншої місцевості.

Переміщення – це доручення працівникові тієї самої роботи, яку він виконує, в іншому приміщенні або структурному підрозділі, на іншому агрегаті, але в тій самій місцевості. Переміщення не потребує згоди працівника.

Переведення може бути постійним і тимчасовим. Ініціювати переведення може як роботодавець, так і працівник залежно від причин, що зумовили його. Забороняється переведення: на роботу, протипоказану працівникові за станом здоров'я; працівників, які відсутні на роботі з поважних причин. При переведенні на іншу роботу випробувальний строк не встановлюється. Переведення працівника з посади на посаду на одному підприємстві

оформляється наказом керівника підприємства, у якому повинні бути зазначені: прізвище, ім'я та по батькові працівника, якого переводять; посада, що обіймається працівником, і посада, на яку переводять; причини переведення.

Залежно від виду переведення крім наказу потрібно оформити й інші документи, наприклад, згоду працівника на переведення. Необхідно також відобразити узгодження переведення з керівниками підрозділів у якому працює працівник і до якого його переводять. Оформляється така процедура документами, передбаченими правилами документообігу на підприємстві. Якщо переведення на іншу роботу ініціює працівник, таке переведення оформляється: заявою працівника про переведення на ім'я керівника підприємства; наказом про переведення працівника. Якщо переведення працівника на іншу роботу ініціює роботодавець, то заява працівника не потрібна. У такому разі свою згоду на переведення на нову посаду працівник виражає в наказі таким записом: «З наказом ознайомлений і на переведення згоден» і поряд ставить свій підпис і дату ознайомлення. Особливо слід звернути увагу у випадку якщо ініціатором переведення виступає роботодавець, то він зобов'язаний за два місяці попередити працівника під підпис про майбутнє переведення, пов'язане зі зміною істотних умов праці: системи і розміру оплати праці, застосування пільг, режиму роботи, установлення або скасування неповного робочого часу. Якщо працівник не згоден з переведенням, то після закінчення строку попередження трудовий договір з ним припиняється. При переведенні на іншу роботу роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з правами й обов'язками на новій посаді, умовами праці, провести інструктаж з питань виробничої санітарії, гігієни праці, протипожежної охорони та іншими питаннями охорони праці. На підставі наказу про переведення працівника на іншу постійну роботу на тому самому підприємстві вноситься відповідний запис до трудової книжки працівника. Переведення працівника на інше підприємство ініціює виключно працівник. Таке переведення здійснюється шляхом розірвання трудового

договору з роботодавцем, у якого він працює, на підставі п.5 ст. 36 КЗпП і прийняття на роботу до нового роботодавця. Для оформлення такого переведення необхідні: заява працівника про звільнення в порядку переведення на ім'я керівника підприємства, де він працює; лист-клопотання нового роботодавця про переведення цього працівника; наказ про звільнення працівника за переведенням до нового роботодавця; наказ про прийняття працівника новим роботодавцем. Дуже важливим у цьому випадку є те, що дати звільнення і прийняття повинні бути узгоджені між працівником і його роботодавцем. Такої самої думки дотримується й вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ. Розглянувши спір між працівником і роботодавцем із приводу звільнення працівника за прогул (п.4 ч.1 ст. 40 КЗпП), ВССУ дійшов до висновку, що дії працівника, який не узгоджував дату звільнення з роботодавцем, а просто перестав виходити на роботу із зазначеної в його заяві дати звільнення за переведенням на інше підприємство, є неправомірними. Крім того, він підтвердив правоту роботодавця, який звільнив за прогул зазначеного працівника. При переведенні на іншу роботу на інше підприємство до трудової книжки працівника вносяться записи про звільнення за переведенням і про прийняття на роботу на підставі відповідних наказів.

Якщо при тимчасових переведеннях ініціатор переведення роботодавець, то у такому випадку у першу чергу треба визначитися, кого з працівників не можна переводити за медичними показаннями і без їх згоди. Відмова працівника від тимчасового переведення не є підставою для застосування до нього заходів дисциплінарного впливу. Стосовно тих, хто згоден на переведення, і тих, чию згоду отримувати не треба, видається наказ із зазначенням причини переведення. З наказом про переведення працівників треба ознайомити під підпис. Якщо наказ про переведення обумовлений простоем, то його зміст може бути таким: « У зв'язку з простоем викликаним економічними і виробничими причинами, перевести токаря Іванова Івана Івановича

тимчасово, з 01.10.2020 р. по 31.10.2020 р., на посаду сторожа з оплатою не нижче 2/3 установленної йому тарифної ставки».

У випадку коли ініціатор переведення – працівник і переведення пов'язане з необхідністю перейти на легку працю за станом здоров'я, то підставою для видання роботодавцем наказу будуть:

1. Заява працівника про переведення з таким формулюванням: « Прошу перевести мене з 01.10.2020 р. на легшу роботу у зв'язку з неможливістю виконувати доручену роботу за станом здоров'я. Медичну довідку додаю».

2. Медичний документ, що підтверджує неможливість виконання працівником колишньої роботи і необхідність переведення на легшу.

У наказі про переведення працівника в такому разі потрібно зазначити:

- причину переведення, наприклад: « Перевести сантехніка Миколайчука Миколу Миколайовича з 01.11.2020 р. на посаду вахтера у зв'язку з неможливістю виконання ним роботи сантехніка за станом здоров'я»;

- підстави для переведення: заява працівника і медичний документ.

Унесення до трудової книжки відомостей про тимчасове переведення працівників на іншу роботу не передбачено нормативно-правовими документами.

Під час переміщення працівника на інше робоче місце згода такого працівника не потрібна, оскільки в цьому випадку умови укладеного з працівником трудового договору не міняються. Але при цьому слід зважати на те, що не можна переміщати працівника на роботу, яка протипоказана йому за станом здоров'я. Наявність медичних протипоказань для роботи на новому місці повинна підтверджуватися документами медустанови.

Чинне законодавство України не зобов'язує роботодавця фіксувати переміщення наказом або розпорядженням. Якщо переміщення стосується зміни робочого місця працівника в межах одного приміщення, то в такому випадку оформляти це

документально не варто. Але якщо йдеться про роботу в іншому приміщенні, то доцільно оформити це наказом, ознайомивши з документом переміщуваного працівника.

Необхідно також особливу увагу звернути на те, що у випадках, коли в результаті переміщення зарплата працівника зменшується з незалежних від нього причин, проводиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців із дня переміщення (ст.114 КЗпП).

Таким чином розмежування понять «переведення на іншу роботу» і «переміщення працівника на інше робоче місце» має принципове практичне значення, оскільки переведення на іншу роботу можливе тільки зі згоди працівника, тоді як для переміщення працівника на інше робоче місце така згода не потрібна.

З вище викладеного можна зробити висновок, що приймаючи рішення про переведення або переміщення працівників, роботодавець може вибрати найбільш прийнятний для себе варіант, який повинен бути оформлений відповідно до вимог КЗпП. Правильне оформлення зазначених процедур дозволить роботодавцеві здійснити необхідні кадрові ротації, а його посадовим особам уникнути звинувачень у порушенні трудових прав працівника, відповідальність за які передбачено ст. 41 КУпАП та ст. 172 КК.

Література:

8. Цивільний кодекс України [Електронний Ресурс] Ред. від 01.04.2016р. №435-15 /Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.

9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971, № 322-VIII.

10.Трудове право України: Підручник / [Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І., Додіна Т.М. та ін.]; За ред. Н.Б.Болотіної, Г.І.Чанишевої. 2-е вид., стер. К.: Знання, 2001. 563 [1] с. (Вища освіта XXI століття).

11.Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України: Курс лекцій / Грузінова Л.П., Короткін В.Г.; Міжрегіон. акад. упр. персоналом. К., 2003. 231 с.

12.Прокопенко В.І. Трудове право України: [Підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл.]. 3-є вид., перероб. і допов. Х.: Консум, 2002. 527 с.

13.Юшко А. Переведення чи зміна істотних умов праці ? // Право України. 1998. № 5. С. 68-73.

7. Юшко А. Розгляд судами спорів, викликаних реорганізацією підприємства // Право України. 1998. № 9. С. 18-22; 33.

8. Юшко А. Правові аспекти ротації кадрів як один із шляхів запобігання корупції // Право України. 1999. № 7. С. 74-76.

УДК 351.83

Новік Н. Г.,
здобувач вищої освіти
Науковий керівник: Положенцев Дмитро Валентинович,
старший викладач
(м.Краматорськ, Донецька обл.)

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ (ВПО)

Обґрунтовано механізми інтеграції внутрішньо переміщених осіб в Україні та реалізації довгострокових рішень щодо цієї групи громадян як пріоритету державної соціальної політики в Україні та подано напрями їх удосконалення. Аналізуються напрями підвищення соціально-економічної інтеграції внутрішньо переміщених осіб. Зазначаються стратегічні заходи щодо адаптації внутрішньо переміщених осіб: привернення суспільної уваги до питань інтеграції ВПО у приймаючі громади, їх потреб та проблем; забезпечення змін у ставленні суспільства до розв'язання проблем внутрішньо переміщених осіб за соціокультурним, соціально-економічним та гуманітарним вимірами; підвищення рівня толерантності, довіри і взаємодії в суспільстві.

Ключові слова: внутрішньо переміщені особи, державна політика, соціально-економічна інтеграція.

DIRECTIONS FOR INCREASING THE SOCIO-ECONOMIC INTEGRATION OF INTERNALLY DISPLACED PERSONS (IDPs)

The mechanisms of integration of internally displaced persons in Ukraine and implementation of long-term decisions on this group of citizens as a priority of the state social policy in Ukraine are substantiated and the directions of their improvement are given. The directions of increasing the socio-economic integration of internally displaced persons are analyzed. Strategic measures for the adaptation of internally displaced persons are indicated: drawing public attention to the issues of integration of IDPs into host communities, their needs and problems; ensuring changes in society's attitude to solving the problems

of internally displaced persons in socio-cultural, socio-economic and humanitarian dimensions; increasing the level of tolerance, trust and interaction in society.

Key words: internally displaced persons, state policy, socio-economic integration.

У результаті анексії Російською Федерацією Криму та агресії на Донбасі Україна опинилась у стані гострої гуманітарної кризи, що спричинило масштабне внутрішнє переміщення українських громадян. На відміну від біженців, люди, які переміщуються всередині країни, з юридичної точки зору залишаються під захистом свого уряду. З появою внутрішньо переміщених осіб (ВПО) увага багатьох науковців була привернута до вирішення питань їх правового та соціального захисту, визначення їх статусу, розроблення напрямів соціальної політики та системи інтеграційних й адаптаційних заходів щодо цієї частини українського суспільства. Тривалість перебування в статусі внутрішньо переміщених осіб зумовила зміну проблем, пов'язаних із цим процесом, і векторів соціальної політики, спрямованої на цих людей.

За інформацією, яку надає Міністерство соціальної політики України, з тимчасово окупованої території до інших регіонів переселено більш ніж 1,5 млн осіб. Сьогодні Україна увійшла в десятку країн, що мають найбільшу кількість внутрішньо переміщених осіб.

Проблема інтеграції внутрішньо переміщених осіб в Україні не втрачає своєї актуальності, незважаючи на значну кількість заходів, спрямованих на підтримку і забезпечення скорішої адаптації ВПО з боку органів державної влади та місцевого самоврядування. Цими питаннями займається значна кількість вітчизняних науковців, які досліджують разом із масштабами, викликами й потребами внутрішньо переміщених осіб також їхній потенціал у контексті модернізації та економічного розвитку країни. Напрями, причини та наслідки внутрішнього переміщення детально проаналізували О. Амоша, В. Антонюк, О. Балакірева, О. Брайчевська, О. Власюк, В. Горбулін, Н. Гусак, Т.

Доронюк, Ю. Залознова, С. Закірова, М. Закіров, Е. Лібанова, О. Макарова, О. Непомнящий, О. Новікова, Я. Пилинський, Т. Семигіна, В. Смаль, С. Трухан та ін.

М. Ніколайчук зауважує, що «внутрішньо переміщені особи – це специфічна цільова група реалізації міграційної політики, якій притаманні різномірні ознаки, детерміновані особливими потребами, особистісними характеристиками та впливами зовнішнього середовища» [5, с. 109]. Г. Гудвін-Гілл визначає ВПО як осіб, котрі змушені раптово втікати зі своїх будинків у великих кількостях у результаті збройного конфлікту, внутрішньої ворожнечі, систематичних порушень прав людини або стихійних лих і перебувають на території власної країни. Ототожнюючи поняття «внутрішньо переміщена особа» та «переселенець», автор підкреслює, що фактично ВПО – це особи, які підпадають під визначення «вимушені переселенці», але які, покинувши місце свого постійного проживання, залишаються в країні й можуть користуватися її захистом [2, с. 314-315].

Також М. М. Сірант зазначає, що особи, переміщені всередині країни, – це люди чи групи людей, які були вимушені покинути свої домівки, щоб урятуватися від збройних конфліктів, проявів насильства, або масових порушень прав людини [4, с. 158].

Беручи до уваги вищенаведені поняття, можна зробити висновок, що основною причиною внутрішньої міграції є конфлікт із застосуванням зброї або військового потенціалу країни, а також системне порушення прав людини і стихійні або техногенні лиха, що унеможливають подальше перебування на територіях. Разом з тим, ВПО вимушено здійснюють переміщення, тобто самостійно та примусово.

Наразі з боку уряду існують три основні стримуючі фактори, які самі по собі суперечать довгостроковій інтеграції:

1. У частині 3 ст. 15 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» серед іншого передбачено, що «держава-агресор компенсує прямі витрати внутрішньо переміщених осіб, які виникли внаслідок вимушеного переміщення, а також всі витрати на... облаштування зазначених

осіб, що були здійснені за рахунок державного бюджету України...» [1]. Під час замороженого конфлікту мала ймовірність виплати будь-якої компенсації, а позиціонування будь-якої перспективи такої компенсації затримує прийняття відповідного рішення.

2. Часто вживана фраза «тимчасова окупація» налаштовує проти серйозного розгляду питання виділення компенсації.

3. Фінансові ресурси уряду перебувають під значним тиском, і, найімовірніше, така ситуація буде тривати протягом деякого часу. Оскільки компенсація вимагатиме значних сум виплат, її можна буде розглядати лише за рахунок міжнародної допомоги, спеціально виділеної для цієї мети.

Ключовими механізмами інтеграції також є працевлаштування та забезпечення ВПО житлом. Важливо забезпечити матеріальну самодостатність внутрішньо переміщених осіб. Економіка відносно більше цікавиться витратами та потенціалом ВПО, здатністю переміщеної особи отримати доступ на ринок праці в середовищі, яке приймає таких людей, та відновити свій рівень професійного статусу. У якийсь момент у майбутньому соціальні виплати ВПО повинні закінчитися. Постійний пріоритет однієї групи громадян над іншими суперечив би міжнародним принципам з прав людини [3].

Важливим моментом на шляху інтеграції ВПО є створення для них робочих місць шляхом інвестування проектів та програм розвитку підприємств, що активно працевлаштовують ВПО. З цією метою розроблені дієві механізми економічного стимулювання підприємств, які працевлаштовують ВПО та надають їм допомогу. Це механізми надання їм державного замовлення, податкових пільг або податкових канікул. Принципово, щоб державна політика стосовно внутрішньо переміщених осіб була спрямована не лише на підтримку цієї категорії населення, а й на стимулювання соціально-економічного розвитку регіонів, які їх приймають. Необхідно змістити акцент з надання пільг переселенцям на підтримку регіонів вселення. Заходи, спрямовані на вирішення

проблем переселенців, мають розроблятися таким чином, щоб вигоди від них отримали і відчули місцеві жителі [3, с. 64-65].

Отже, з метою пришвидшення соціально-економічної інтеграції внутрішньо переміщених осіб слід:

активізувати роботу з міжнародними донорами щодо залучення фінансової допомоги для реалізації інфраструктурних проєктів, націлених на вирішення проблем ВПО, та їх активного залучення до реалізації таких проєктів (створення та експлуатація об'єктів житлово-комунального господарства, соціальної інфраструктури, побутового обслуговування тощо);

сприяти появі технопарків, бізнес-інкубаторів на територіях, які відновлюються після збройного конфлікту;

підтримувати різні форми самоорганізації, пов'язаних із наданням взаємних послуг для своєї громади;

підтримувати та розвивати соціальне підприємництво.

Варто припинити розглядати переселенців як тягар та проблему. Треба побачити трудовий та інтелектуальний потенціал внутрішньо переміщених осіб та створити умови для застосування такого потенціалу з метою розвитку регіонів їх нового проживання та країни загалом, пропагувати таке бачення в засобах масової інформації, під час комунікаційних заходів тощо.

Література:

1. Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text> (12.06.2020 р.)

2. Гудвін-Гілл Г. С. Статус біженця в міжнародному праві. М., 1997. 648 с.

3. Дяченко А. Напрями підвищення рівня інтеграційної спроможності внутрішньо переміщених осіб в Україні // *Державне управління та місцеве самоврядування*. Вип. 3 (38), 2018. С. 62-68.

4. Сірант М. М. Біженці та внутрішньо переміщені особи: співвідношення понять. *Митна справа*. 2015. № 2(2.2). С. 154-159.

5. Nikolajchuk M. The constituent elements of the mechanism of regulation of migration processes of the rural population // *Rehional'na ekonomika*. 2005. Vol. 3, No. 37. P. 105-112.

УДК 330.35:658

Нікольчук Юлія Миколаївна,
кандидат економічних наук, доцент
(м.Хмельницький)

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ФІНАНСОВО- ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ВІТЧИЗНЯНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Складнощі у трактуванні фінансово-економічної безпеки підприємства викликають відповідні складнощі в управлінні нею у сучасному бізнесі. Досліджено поняття «фінансово-економічна безпека підприємства». Визначено, що фінансово-економічна безпека підприємства трактується як такий стан функціональних складових підприємства, що дозволяє проводити безперебійну виробничу та збутову роботу в складних та мінливих ринкових умовах у коротко- та довгостроковій перспективі з метою забезпечення простого та розширеного відтворення. Вивчені різноманітні підходи до трактування даного поняття. Проведений порівняльний аналіз підходів до розуміння суті фінансово-економічної безпеки підприємства: ресурсний, системний, потоковий, виробничий підхід, конкурентний, гармонійний, захисний, функціональний та дана критична характеристика кожному з них. Головна мета фінансово-економічної безпеки підприємства полягає в тому, щоб гарантувати його стабільне та максимально ефективне функціонування на даний момент часу, а також для забезпечення достатнього потенціалу для розвитку в майбутньому. Обґрунтована особливість структури фінансово-економічної безпеки підприємства, до якої віднесено три головних складові: фінансова, кадрова, техніко-технологічна. Акцентовано на важливості та недооцінці кадрової складової та переважанню її за силою впливу на сучасних підприємствах над іншими наведеними складовими.

Основними завданнями системи фінансово-економічної безпеки підприємства є: захист законних прав і інтересів підприємства і його співробітників; збір, аналіз, оцінка даних і

прогнозування можливих ситуацій; вивчення партнерів, клієнтів, конкурентів, кандидатів на роботу; виявлення, попередження і припинення можливої протиправної та іншої негативної діяльності співробітників підприємства на шкоду його безпеці; забезпечення збереження матеріальних цінностей і інформації; отримання необхідної інформації для розробки найбільш оптимальних управлінських рішень з питань стратегії і тактики фінансово-економічної діяльності компанії тощо.

Ключові слова: фінансово-економічна безпека підприємства, стратегічне управління підприємством, складові фінансово-економічної безпеки підприємства.

THEORETICAL ASPECTS OF THE SYSTEM OF FINANCIAL AND ECONOMIC SECURITY OF A DOMESTIC ENTERPRISE

Difficulties in the interpretation of financial and economic security of the enterprise cause the corresponding difficulties in its management in modern business. The concept of "financial and economic security of the enterprise" is studied. It is determined that the financial and economic security of the enterprise is interpreted as a state of functional components of the enterprise, which allows for uninterrupted production and sales in difficult and changing market conditions in the short and long term to ensure simple and expanded reproduction. Various approaches to the interpretation of this concept have been studied. A comparative analysis of approaches to understanding the essence of financial and economic security of the enterprise: resource, system, flow, production approach, competitive, harmonious, protective, functional and given a critical description of each of them. The main purpose of financial and economic security of the enterprise is to ensure its stable and most efficient operation at the moment, as well as to provide sufficient potential for future development. The peculiarity of the structure of financial and economic security of the enterprise, which includes three main components: financial, personnel, technical and technological. Emphasis is placed on the importance and underestimation of the personnel component and its

predominance in terms of the impact on modern enterprises over other components.

The main tasks of the system of financial and economic security of the enterprise are: protection of legal rights and interests of the enterprise and its employees; data collection, analysis, evaluation and forecasting of possible situations; study of partners, clients, competitors, job candidates; detection, prevention and termination of possible illegal and other negative activities of employees of the enterprise to the detriment of its safety; ensuring the preservation of material values and information; obtaining the necessary information to develop the most optimal management decisions on the strategy and tactics of financial and economic activities of the company, etc.

Keywords: financial and economic security of the enterprise, strategic management of the enterprise, components of financial and economic security of the enterprise.

Постановка проблеми. Погіршення макроекономічної ситуації показало, що вітчизняні підприємства формують фінансову політику за принципом максимізації прибутковості при прийнятті значного рівня ризику. Звичайно, в умовах зростання ВВП така політика мала успіх, однак з різким зниженням кредитоспроможності вітчизняних підприємств і зниженням рівня доходів юридичних і фізичних осіб здійснення такої фінансової політики призвело до значного погіршення фінансового стану суб'єктів господарювання, отримання ними чистих збитків і зниження загального добробуту.

Сьогодні спостерігаються складні макроекономічні процеси, що зумовлюють необхідність суб'єктів господарювання адаптуватися до мінливого середовища. Значна інфляція, падіння курсу національної валюти, зменшення обсягу внутрішнього ринку та виникнення обмежень на зовнішньому – все це змушує вітчизняні підприємства задуматися про забезпечення фінансово-економічної безпеки у коротко- та довгостроковій перспективі. Враховуючи це, зростає актуальність дослідження цього питання, що дозволить розробити рекомендації формування системи фінансово-економічної безпеки підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемними аспектами дослідження забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства займалися такі вчені, як: О. І. Барановський, А. М. Борисова, І. С. Керницький, Н. О. Ковальчук, Г. В. Козаченко, А. Г. Корбутяк, І. О. Крюкова, М. І. Логвиненко, С. В. Мочерний, В. Л. Ортинський, В. П. Пономарьов, В. І. Франчук, О. А. Хоменко, Л. В. Шостак та інші.

Не заперечуючи їхніх ідей, зауважимо, що залишається низка питань щодо неоднозначності суті поняття фінансово-економічної безпеки підприємства та конкретних можливостей підвищення фінансово-економічної безпеки вітчизняного підприємства. Зазначеними авторами реалізовано достатню кількість праць різної глибини, системності, рівнів порівняльності та об'єктивності, що конкретизують та критично осмислюють підходи до аналізу фінансово-економічної безпеки суб'єкта економічних відносин у сучасних умовах загалом та у вітчизняній економіці зокрема.

Відповідно, **метою статті** є дослідження сутності та системи фінансово-економічної безпеки підприємства у сучасних умовах.

Завданнями, що розкривають і деталізують мету, є:

- дослідження поняття «фінансово-економічна безпека підприємства»;
- порівняльний аналіз підходів до трактування фінансово-економічної безпеки підприємства;
- визначення мети та структури фінансово-економічної безпеки підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. На основі дослідження думок різних науковців було систематизовано перелік різноманітних підходів до розуміння досліджуваного поняття. Вважаємо за необхідне охарактеризувати детальніше кожен із вищезгаданих підходів.

Ресурсний підхід передбачає, що безпека підприємства визначається рівнем забезпеченості його функціональних складових (фінансової, соціальної, інформаційної, техніко-технологічної, екологічної, політико-правової, силової, продуктової тощо) [1, с.50]. На нашу думку, забезпеченість підприємства та

окремих його складових ресурсами є вкрай важливою вимогою для забезпечення стабільності діяльності суб'єкта господарювання. Наприклад, без наявності трудових ресурсів компанія просто не розпочне свою діяльність, без фінансових ресурсів вона не зможе працювати довше декількох днів тощо. Проте це не є достатньою умовою для того, щоб говорити про фінансово-економічну безпеку.

Системний підхід ґрунтується на захищеності від ризиків, ефективності функціонування, здатності до розвитку і взаємозв'язках безпеки, життєвого циклу функціонування підприємства [2, с.220].

Як прихильник потокового підходу І. О. Крюкова зазначає, що саме визначення фінансово-економічної безпеки з погляду процесів оптимізації фінансових потоків віддзеркалює фактори часу, доходності та ризику, що є чинниками найбільшого впливу на фінансову діяльність підприємств та підґрунтям стійкої фінансової архітектури будь-якої галузі [3, с.250]. З цим визначенням погоджуємося, адже оптимальне співвідношення ризику та доходності є ознакою здатності проводити свою діяльність протягом тривалого періоду часу, а з іншого боку – генерувати такий прибуток, який дозволить не лише поповнити поточні виробничі запаси, а й здійснювати активну інвестиційну діяльність.

В. Тамбовцев дотримується виробничого підходу і вказує, що це сукупність властивостей стану виробничої підсистеми економічної системи, яка забезпечує можливість досягнення цілей всієї системи [4, с.190]. З таким підходом не погоджуємося, адже стабільність виробничої діяльності – це лише незначна частина фінансово-економічної безпеки підприємства. Без надійного збутового процесу вироблені товари будуть накопичуватися на складі, що в кінцевому підсумку призведе до банкрутства підприємства, а тому про жодну безпеку в такому випадку не слід говорити.

Конкурентного підходу дотримується В. В. Белокуров. Автор вказує, що це поняття означає наявність конкурентних переваг, зумовлених відповідністю матеріального, фінансового, кадрового,

техніко-технологічного потенціалів і організаційної структури підприємства до його стратегічних цілей і завдань [5, с.40].

Гармонійний підхід пропонують Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьов, О. М. Ляшенко. Вони вказують, що фінансово-економічна безпека підприємства – це міра гармонізації в часі й просторі економічних інтересів підприємства з інтересами пов'язаних з ним суб'єктів навколишнього середовища, які діють поза межами підприємства [6, с.120-121]. Такий підхід теж правильний, адже сама діяльність компанії спрямована на задоволення інтересів клієнтів, у той же час з урахуванням інтересів власників, трудового колективу, менеджменту, постачальників, держави та органів місцевого самоврядування, місцевої громади тощо.

Функціональний підхід І. Л. Плєтнікова визначає, що це стан захищеності його діяльності від зовнішніх і внутрішніх загроз, а також здатність адаптуватися до існуючих умов, які не впливають негативно на його діяльність [6, с.130-132]. Тобто такий підхід визначає поняття як спроможність функціонувати в мінливих ринкових умовах.

На основі проведеного дослідження можна сформулювати власне визначення цього поняття. Фінансово-економічна безпека підприємства – це такий стан функціональних складових підприємства, що дозволяє проводити безперебійну виробничу та збутову роботу в складних та мінливих ринкових умовах у коротко- та довгостроковій перспективі з метою забезпечення простого та розширеного відтворення. Перевагою такого визначення є те, що воно увібрало в себе різні позитивні сторони розглянутих вище підходів та враховує такі параметри, як ризикованість, прибутковість, час тощо.

Щодо частин, про які йдеться у визначенні, то функціональні складові фінансово-економічної безпеки підприємства – це сукупність основних напрямів його фінансово-економічної безпеки, що істотно відрізняються один від одного за своїм змістом [7, с.346]. Загалом до складу фінансово-економічної безпеки

підприємства включено такі підсистеми: фінансова; кадрова; техніко-технологічна.

На рис. 1 деталізована суть кожного із цих елементів загальної системи безпеки. Головна мета фінансово-економічної безпеки підприємства полягає в тому, щоб гарантувати його стабільне та максимально ефективне функціонування на даний момент часу, а також для забезпечення достатнього потенціалу для розвитку в майбутньому.

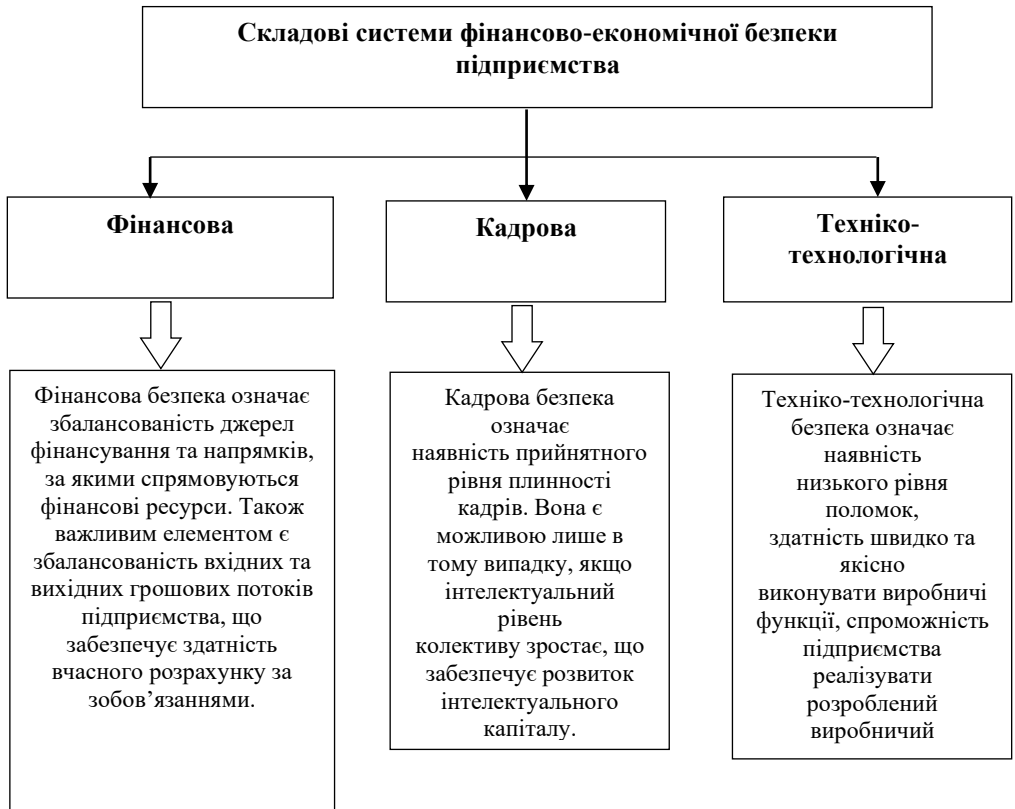


Рис. 1. Складові системи фінансово-економічної безпеки підприємства
Джерело: узагальнено автором на основі [5, с.41]

Досягнення такої мети можливе при:

- забезпеченні високої фінансової ефективності роботи підприємства;
- підтримці фінансової стійкості підприємства та його незалежності;
- досягненні високої конкурентоспроможності;
- забезпеченні ліквідності активів;
- підтриманні належного рівня ділової активності;
- забезпеченні захисту інформаційного поля і комерційної таємниці;
- ефективній організації безпеки капіталу та майна підприємства, а також його комерційних інтересів.

Техніко-технологічні складові визначаються технічним рівнем, технологією та організацією виробництва товарів та послуг, експлуатаційними показниками, технічними характеристиками обладнаннями та рівнем його використання, виробничими умовами, матеріально-технічною базою та іншим.

Кадрові складові визначаються рівнем кваліфікації працівників, організацією системи управління персоналом, напрямками та якістю підвищення кваліфікації, системою навчання та мотивації, інноваційністю відповідних пропозицій та інновацій, які подає персонал, характером та рівнем взаємодії між робітниками й підрозділами, ефективністю використання персоналу, показниками руху [2, с. 619].

Висновки. На основі проведеного дослідження виділені такі підходи до розуміння сутності фінансово-економічної безпеки підприємства: ресурсний, системний, потоковий, виробничий підхід, конкурентний, гармонійний, захисний, функціональний. Також сформульоване власне визначення, яке враховує позитивні сторони різних визначень та є найбільш повним. Такий підхід до розуміння фінансово-економічної безпеки дозволить підприємствам значною мірою нівелювати негативний вплив криз, які для багатьох суб'єктів бізнесу в Україні досі є серед ключових факторів при формулюванні перспектив розвитку, а при цьому більшість підприємств розуміє невизначеність середовища їх

діяльності, однак часто не усвідомлює важливість аспекту фінансово-економічної безпеки як чинника стабільного розвитку бізнесу.

Література:

1. Хоменко О. А. Роль фінансової безпеки підприємств агропромислового комплексу у економічному розвитку держави / *Науковий вісник Херсонськ. держ. ун-ту*. 2015. Вип. 12(3). С. 50-53.
2. Логвиненко М. І., Фінансово-економічна безпека підприємства: деякі аспекти термінології / *Форум права*. 2013. № 1. С. 618-621.
3. Ковальчук Н. О. Підходи щодо оцінювання фінансово-економічної безпеки вітчизняних підприємств / *Бізнес-Інформ*. 2014. № 10. С. 249-255.
4. Хлистун О. А. Формування змісту фінансово-економічної безпеки підприємств агропродовольчої сфери / *Вісник Чернігівськ. держ. технологічного ун-ту*. 2014. №2(74). С. 187-195.
5. Живко З. Б. Механізм управління системою економічної безпеки підприємства / *Науковий вісник Ужгородського університету. Сер. : Економіка*. 2014. Вип. 3. С. 37-42.
6. Франчук В. І. Особливості організації системи економічної безпеки акціонерних товариств в умовах трансформаційної економіки : монографія. Львів: ЛДУВС, 2010. 440 с.
7. Круглянко А. В. Підходи до оцінки ефективності стратегічного управління підприємством / *Вісник ЧТЕІ КНТЕУ*. 2014. Вип. І-ІІ (65-66). Економічні науки. 464 с.

Пономарьова Наталія Анатоліївна,
кандидат економічних наук, доцент
(м.Хмельницький)

ДОКУМЕНТУВАННЯ АУДИТУ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ЯКОСТІ АУДИТОРСЬКИХ ПОСЛУГ

Постановка проблеми. Відповідно до Закону України “Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність” контроль якості аудиторських послуг суб’єктів аудиторської діяльності здійснюється шляхом проведення перевірки якості аудиторських послуг суб’єктів аудиторської діяльності щодо дотримання ними міжнародних стандартів аудиту, принципу незалежності, ефективності внутрішньої системи контролю якості аудиторських послуг, дотримання вимог Закону [1]. Особлива увага при перевірці системи контролю якості аудиторських послуг приділяється документальному оформленню процесу проведення аудиту та узагальнення його результатів. Довіра до інформації, що представлена в звіті незалежного аудитора, може бути забезпечена саме відповідним документальним обґрунтуванням результатів перевірки. Недостатня увага з боку науковців до висвітлення проблемних питань документування процесу застосування аудиторських процедур та їх результатів зумовили актуальність теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання документування аудиту та аудиторських перевірок постійно знаходяться в центрі уваги науковців. Вагомий внесок у формування теоретичних та організаційних аспектів документування аудиту внесли такі вітчизняні вчені як Ф.Ф. Бутинець, А.В. Бодюк, Г.М. Давидов, Н.І. Дорош, О.А. Петрик, В.С. Рудницький. Порядок документування процесу аудиту висвітлювався також в працях зарубіжних дослідників, зокрема С.М. Бичкової, Дж.К. Лоббека, Р. Монтгомері, Я.В. Соколова.

Метою дослідження є розгляд питань, пов'язаних з документуванням аудиторської перевірки фінансової звітності, що включають документування процесу аудиторської перевірки та узагальнення її результатів, а також розробка рекомендацій з удосконалення системи документування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний розвиток в Україні активно впливає на необхідність вирішення проблеми створення внутрішніх стандартів контролю якості аудиторських послуг, яким належить важлива роль у нормативному забезпеченні аудиторської діяльності та професійному саморегулюванні. Кондратьєва В.Є. вважає, що система контролю якості аудиторської фірми має охоплювати політику та процедури контролю якості. Політика контролю якості – це формалізована сукупність принципів, методів і правил, що застосовуються фірмою під час здійснення контролю якості аудиторських послуг [2].

Результат аудиту фінансової звітності підприємства відображається у аудиторській документації, за складання якої передбачено відповідальність аудитора.

Сиротюк Г. вважає, що під час зовнішнього контролю доцільно приділяти значну увагу методологічній базі аудиторської фірми, що перевіряється, наприклад, обґрунтованим способом розрахунку рівня суттєвості й необхідного обсягу вибірки. Перевіряючи робочу документацію аудитора, особливу увагу слід звертати на:

- розуміння діяльності клієнта;
- ознайомлення зі системами бухгалтерського обліку й внутрішнього контролю;
- оцінку аудиторського ризику і розрахунок рівня суттєвості;
- складання плану й програми аудиту [3].

Як зазначено у МСА 230 “Аудиторська документація”, аудиторська документація – це запис виконаних аудиторських процедур, отриманих доречних аудиторських доказів висновків,

яких дійшов аудитор. Іноді вживають такі терміни, як “робочі документи” або “робоча документація”[4].

Аудиторська документація надає докази:

- наявності основи аудитора для висновку про досягнення загальних цілей аудитора, передбачених МСА 200 “Загальні цілі незалежного аудитора та проведення аудиту відповідно до Міжнародних стандартів аудиту”;

- того, що аудит планувався та виконувався відповідно до МСА і законодавчо-нормативних актів.

Крім того, аудиторська документація необхідна для:

- а) планування та виконання аудиту;
- б) керування та здійснення нагляду за аудиторською роботою відповідно до МСА 220 “Контроль якості аудиту фінансової звітності”;

- в) звіту аудиторської групи із завдання про виконану роботу;

- г) зберігання інформації, що має значення для майбутніх аудиторів;

- д) проведення огляду та перевірки контролю якості відповідно до МСКЯ 1 “Контроль якості для фірм, що виконують аудити та огляди фінансової звітності, а також інші завдання з надання впевненості і супутні послуги”;

- е) проведення зовнішніх перевірок відповідно до вимог чинного законодавства.

Метою аудитора є підготовка документації, яка надає:

- а) достатній і відповідний запис основи для аудиторського звіту;

- б) докази того, що аудит планувався та виконувався відповідно до МСА і законодавчо-нормативних вимог.

На основі професійного судження аудитор визначає кількість інформації, яка потрібна для формування думки та складання аудиторського звіту. Згідно МСА 230 “Аудиторська документація” форма, зміст і обсяг аудиторської документації залежать від таких чинників, як:

- розмір та складність об’єкта господарювання;

- характер аудиторських процедур, які слід виконати;
- ідентифіковані ризики суттєвого викривлення;
- значущість отриманих аудиторських доказів;
- характер і обсяг ідентифікованих винятків;
- необхідність документувати висновок або основу для висновку, якщо їх важко визначити з документації про виконану роботу або отриманих аудиторських доказів;
- методологія аудиту й інструментальні програмні засоби, які використовували [4].

Склад і кількість аудиторських документів аудитор визначає в кожному конкретному випадку. При цьому вирішальне значення має мета складання робочих документів а саме:

- планування аудиторської перевірки;
- документальне підтвердження виконаних аудитором процедур, робіт;
- збирання матеріалів з перевірки фінансової звітності з наступним їх узагальненням;
- складання аудиторського звіту і підготовка висновку про фінансову звітність;
- здійснення поточного контролю самим аудитором за ходом виконання аудиту згідно з планом і програмою;
- забезпечення юридичного обґрунтування проведення аудиту, його законності;
- контроль робочого часу аудитора і обґрунтованості оплати його праці (гонорару);
- контроль якості проведеної перевірки;
- отримання за необхідності інформації про перевірку конкретного підприємства, здійснену кілька років тому, наприклад, у разі судового розгляду, спорів, претензій, які виникли, тощо;
- забезпечення можливості отримати відповіді на так звані зворотні питання (від клієнта, акціонерів та інших зацікавлених юридичних і фізичних осіб), тобто довести правоту аудитора чи внести додаткову ясність у деякі питання;
- обґрунтований вибір методики, методів і прийомів проведення аудиту, напрямів і підходів перевірки;

- документальне оформлення встановленого чи визначеного самим аудитором аудиторського ризику з зазначенням його величини;

- формування уявлення про професіоналізм, кваліфікацію, компетентність аудитора і сприяння їх підвищенню;

- отримання матеріалів для наступних аудиторських перевірок [5].

На вибір кількості, складу, змісту і форми подання аудиторських документів впливають також такі фактори: кваліфікація аудитора, його попередній досвід роботи (як загальний, так і на конкретному підприємстві-клієнті); умови договору на проведення аудиту; нормативи, правила і внутрішні стандарти, встановлені та використовувані аудиторською фірмою або приватним аудитором.

Робочі документи аудитора повинні супроводжувати всі етапи процесу аудиту. МСА не встановлюють єдині форми робочих документів. Тому в аудиторській фірмі можуть бути розроблені свої типові форми робочих документів.

Проте не можна повністю погодитися з тим, що “робочі документи складаються у довільній формі”[6, с. 13]. У кожному робочому документі має міститися вся інформація, необхідна для того, що визначити обсяг виконаної роботи і зробити висновки, посилання на відповідний розділ програми, принцип вибірки при її використанні, адекватні посилання на відповідні документи підприємства-клієнта. Тобто, можна говорити по певну стандартизацію робочих документів (рис. 1).

На думку Н.І. Дорош, в усіх документах, які належать до робочої документації, необхідно зазначити такі реквізити:

- назва документа, назва економічного суб'єкта, щодо якого проводиться аудит;

- дата виконання аудиторської процедури чи складання документа;

- назва позиції, що перевіряється, в річній фінансовій звітності, стосовно якої складається документ перевірки; зміст документа;

- прізвище та особистий підпис особи, яка підготувала документ;
- дата перевірки документа; прізвище та особистий підпис особи, яка перевірила документ [7, с. 269].



Рисунок 1 – Суть і функції стандартизації аудиторської документації

Відповідно до МСА 230 “Аудиторська документація” аудиторська документація може бути записаною на папері чи електронних або інших носіях інформації. При цьому робочі аудиторські документи мають відповідати ряду вимог:

- містити достатньо повну і детальну інформацію, щоб інший аудитор, який не брав участі у цій перевірці, міг скласти чітке уявлення про виконану роботу і підтвердити висновки цієї перевірки;

- документи мають бути складені в ході перевірки, складання їх після завершення перевірки і підготовки аудиторського висновку не допускається;

- складаючи робочі документи, аудитор повинен враховувати не тільки інформацію, що стосується звітного періоду, який перевіряється, а й дані попереднього періоду (наприклад, сальдо за рахунками на кінець періоду, що передував звітному), а також відомості, отримані після складання бухгалтерської звітності, про події, що відбулися після завершення звітного періоду, які можуть суттєво вплинути на діяльність або фінансове становище підприємства;

- документи мають відображати найсуттєвіші моменти, з яких аудитору слід висловити думку, охоплювати найважливіші напрями перевірки і завдання, поставлені й вирішені аудитором;

- давати можливість оцінити фінансову звітність згідно з установленими критеріями й ознаками;

- містити інформацію, необхідну чи корисну для наступних аудиторських перевірок;

- відображати стан і оцінку системи внутрішнього контролю на підприємстві та ступінь довіри до нього;

- фіксувати проведені аудиторські процедури з перевірки та оцінки системи бухгалтерського обліку клієнта, дотримання прийнятої (встановленої) облікової політики і відповідність бухгалтерського обліку клієнта встановленим принципам, стандартам, вимогам і законам;

- документи мають бути складені чітко, розбірливо;

- скорочення або умовні позначення, що використовуються, мають бути пояснені на початку папки робочих документів;

- слід обов'язково зазначати місце і дату складання документа, прізвище аудитора і його підпис, номер документа, порядковий номер сторінки в робочій документації;

- мають бути наведені джерела інформації та дані про походження доданих документів, що фіксують господарсько-

фінансову діяльність підприємства, а також про виконанні аудитором процедури;

– особливі вимоги висуваються до складання робочих документів у випадку, якщо до проведення аудиторської перевірки, крім аудитора, залучаються його асистенти [4].

Загальні обов'язки аудитора щодо формування робочої документації встановлені МСА 230 “Аудиторська документація”. Конкретні вимоги щодо формування робочої документації при аудиті фінансової звітності встановлені рядом інших МСА (в Додатку до МСА 230 наведено їх перелік). Відповідно до них робочі документи аудитора повинні бути сформовані з наступних питань:

а) можливість прийняття клієнта для надання аудиторських послуг (продовження відносин з клієнтом), можливість виконання завдання, дотримання при цьому відповідних етичних вимог і вимог незалежності (МСА 220, п. 24);

б) письмова угода з клієнтом про виконання завдання (МСА 210, п.п. 10-12);

в) інформація про суттєвість і її перегляд (МСА 320, п. 14);

г) загальна стратегія аудиту та план аудиту, а також всі внесені в них зміни та оновлення із зазначенням причин (МСА 300, п. 12);

д) при оцінці ризиків суттєвого викривлення в аудиторській документації має бути відображено (МСА 315, п. 32):

- розуміння аудитором суб'єкта господарювання та його середовища (наведено в п. 11 МСА 315), кожного з елементів системи внутрішнього контролю вказаного суб'єкта господарювання (наведено в п.п. 14-24 МСА 315), джерела інформації, з яких було отримано таке розуміння, виконанні процедури оцінки ризиків;

- результати оцінки ризиків суттєвого викривлення внаслідок помилок на рівні фінансової звітності і на рівні тверджень для класів операцій, залишків рахунків і розкриття інформації (згідно п. 25 МСА 315), а також результати оцінки ризиків суттєвого

викривлення внаслідок шахрайства на рівні фінансової звітності і на рівні тверджень (згідно п. 44 МСА 240);

- судження аудитора про те, чи є виявлені ризики суттєвими (згідно п.п. 27-30 МСА 315);

- е) при розробці процедур у відповідь на оцінені ризики, аудитор повинен включити в аудиторську документацію (МСА 330, п. 28):

- загальні дії у відповідь на оцінені ризики суттєвого викривлення внаслідок шахрайства на рівні фінансової звітності та характер, час і обсяг аудиторських процедур, а також зв'язок цих процедур з оціненими ризиками суттєвого викривлення внаслідок шахрайства на рівні тверджень; згідно п. 45 МСА 240);

- результати аудиторських процедур, включаючи розроблені для розгляду ризику нехтування контролем управлінським персоналом згідно з п. 45 МСА 240);

- ж) докази того, що інформація у фінансовій звітності відповідає бухгалтерським записам, на підставі яких вона сформована або узгоджується з ними, включаючи відповідність або узгодженість розкриттів, незалежно від того, було отримано цю інформацію з Головної книги та допоміжних книг чи з інших джерел (МСА 330, п. 30);

- з) повідомлення інформації про шахрайство управлінському персоналу, тим, кого наділено найвищими повноваженнями, регуляторним органам та іншим сторонам (МСА 240, п. 46);

- і) основу для висновків аудитора щодо обґрунтованості облікових оцінок та розкриття інформації про них, що призводить до значних ризиків, ознаки можливої упередженості управлінського персоналу за їх наявності (МСА 540, п. 23);

- к) назви виявлених пов'язаних сторін і характер відносин між пов'язаними сторонами (МСА 550, п. 28);

- л) виявлене або підозрюване недотримання вимог законодавчих і нормативних актів та результати обговорення з управлінським персоналом і, де це застосовно, з тими, кого наділено найвищими повноваженнями, та іншими сторонами, які є сторонніми відносно суб'єкта господарювання (МСА 250, п. 29);

м) інформація про виявлені викривлення (МСА 450, п. 15):

- встановлений аудитором рівень несуттєвості (величина, нижче якої викривлення розглядаються як вочевидь незначні);
- усі викривлення, акумульовані під час аудиту, та чи було їх виправлено;
- висновок аудитора щодо суттєвості цих не виправлених викривлень, взятих окремо або в сукупності, та основу такого висновку.

н) інформація, надана особам, які відповідають за корпоративне управління (МСА 260, п. 23), в тому числі:

- думка аудитора про облікову політику, облікові оцінки, розкритті інформації у фінансовій звітності;
- значущі питання, що виникли в ході аудиту;
- обставини, що впливають на форму і зміст звіту незалежного аудитора;

о) письмові повідомлення, запитувані аудитором (МСА 260, п. 23), в тому числі повідомлення, перелік яких наведено в Додатку 1 до МСА 580:

- щодо шахрайства (згідно п. 39 МСА 240);
- про дотримання вимог законів та нормативних актів (згідно п. 16 МСА 250);
- про те, чи вважає керівництво вплив не виправлених викривлень як окремо, так і в сукупності неістотним для фінансової звітності в цілому (відповідно до п. 14 МСА 450);
- про відомі існуючі або можливі претензії і судові розгляди, вплив яких має бути прийнято до уваги при підготовці фінансової звітності (згідно п. 12 МСА 501);
- про обґрунтованість облікових оцінок (згідно п. 22 МСА 540);
- щодо пов'язаних сторін (згідно п. 26 МСА 550);
- про події після звітної дати (згідно п. 9 МСА 560);
- про безперервність діяльності (згідно п. 16-е МСА 570);
- про порівняльну інформацію в фінансовій звітності (згідно п. 9 МСА 710);

п) оцінка достатності роботи внутрішніх аудиторів (МСА 610, п.п. 36, 37);

р) інформація про виконання процедур контролю якості (МСА 220, п. 25).

Залежно від етапів перевірки В.П. Коваленко пропонує розподілити робочі документи аудитора на:

- організаційні (які розробляються на етапі планування);
- дослідницькі (які розробляються на стадії збору доказів);
- узагальнюючі (документи, у яких аудитори узагальнюють зібрані аудиторські докази та готують висновки для внесення їх в аудиторський звіт);
- документи, що відображають контрольні процедури якості виконаних робіт [8, с. 101].

Дорош Н.І. при формуванні повного блоку робочої документації конкретної перевірки рекомендує дотримуватись певної послідовності їх оформлення:

- документи підготовчого періоду (попереднє листування з клієнтом про проведення аудиторської перевірки, попередні експертизи стану бухгалтерського обліку та звітності, договір про аудит, інформація про систему внутрішнього контролю, суттєвість економічної інформації, аудиторський ризик, план перевірки, програма аудиту);
- документи робочого періоду:
- документи відповідності форми і змісту фінансової звітності вимогам чинного законодавства про бухгалтерський облік;
- документи звіряння – вони мають містити інформацію про взаємозв'язок даних бухгалтерського обліку у відповідних бухгалтерських реєстрах між собою за звітний період, а також з попередніми періодами;
- документи перевірки – відображають взаємозв'язок даних первинних документів і бухгалтерських реєстрів;

- документи, що аналізують залишки за рахунками на кінець звітного періоду, – містять аналітичну інформацію, яка розкриває синтетичні показники на кінець періоду;
- документи фінансового аналізу – містять дані за результатами проведеного економічного аналізу;
- документи, підготовлені клієнтом, – можуть містити цифрову та аналітичну інформацію, підготовлену працівниками підприємства за дорученням аудитора;
- документи завершального періоду (листи-повідомлення для керівництва, довідки про внесення змін у бухгалтерський облік та звітність, аудиторський висновок та аудиторський звіт) [7 , с. 267].

На нашу думку, робочі документи можна поділити на такі:

- оглядові, в яких наведено загальну характеристику підприємства-клієнта чи загальний огляд поданої фінансової звітності;
- інформативні, що дають точну інформацію про здійснені господарські операції, події, що відбулися, стан справ тощо;
- перевірочні, що свідчать про перевірку стану активів і пасивів, відображених у звітності, повноти, фактичної наявності, належності їх за усіма критеріями оцінки звітності;
- підтверджуючі – відповіді на запити від третіх осіб, які підтверджують чи не підтверджують інформацію, подану підприємством-клієнтом, або висновки аудитора;
- розрахункові, що містять певні розрахунки аудитора, які підтверджують дані фінансової звітності (власні розрахунки аудитора з перевірки правильності визначення бухгалтером підсумкових сум, оборотів за рахунками і сальдо);
- порівняльні, складені аудитором з метою порівняння, наприклад, показників звітного періоду, який перевіряється, і того, що передував йому, з метою виявлення тенденцій розвитку підприємства або порівняння результатів діяльності підприємства-клієнта та інших підприємств цієї галузі;

– аналітичні, складені в результаті застосування аудитором методу аналітичного огляду, наприклад, визначення загального фінансового стану підприємства, його платіжної спроможності, рентабельності, ліквідності та інших показників.

Згідно МСА 230 “Аудиторська документація”, тільки усні пояснення аудитора самі по собі не є достатнім підтвердженням виконаної ним роботи або висновків, яких він дійшов, проте їх можна використовувати для роз’яснення чи уточнення інформації, що міститься в аудиторській документації.

Як зазначено в МСА 230 “Аудиторська документація”, аудиторський файл – одна чи кілька тек або інші носії інформації у фізичній чи електронній формі, що містять записи, які становлять аудиторську документацію для конкретного завдання [4, с. 148] (рис. 2).

Склад повного пакету робочої документації, яка має міститися в архівній папці (папках) з аудиторської перевірки, включає:

- перманентний файл або доповнення до нього;
- звітний файл;
- організаційний файл;
- робочі файли всіх членів робочої групи;
- файл “Інвентаризація”;
- файл “Нагляд за проведенням інвентаризації”;
- письмова інформація (звіт) аудитора керівництву особи, що перевіряється;
- аудиторський висновок;
- оригінал договору на виконання аудиторських послуг;
- підписані сторонами акти виконаних робіт за кожним з етапів робіт [9, с. 42].

При проведенні аудиту організації протягом кількох років повний комплект документів для перманентного файлу збирається за перший рік. У наступні роки аудиторам необхідно щорічно обновляти інформацію перманентного файлу. Оскільки склад документів, зібраних у перманентних файлах за попередні роки,

дуже різний, керівнику перевірки варто творчо підійти до формування запиту документів, необхідних для поповнення перманентного файлу.



Рисунок 2 – Характеристика робочих документів аудитора

Копії форм звітності, а також необхідних бухгалтерських і податкових реєстрів запитуються у клієнта відповідно до завдання на аудит, індексуються й включаються у звітний файл з такої перевірки. У звітний файл можуть бути включені копії форм фінансової звітності за період, що перевіряється; оборотно-

сальдовий баланс (оборотно-сальдова відомість) за період, що перевіряється, тощо.

До складу організаційного файлу включають такі документи: “Оцінка аудиторського ризику”, “Оцінка облікової політики”, “Звірення даних фінансової звітності з даними бухгалтерського обліку”, “Визначення величини рівня суттєвості”, “Висновки з планування аудиторської перевірки”, “Опис основних підходів до проведення аудиту” та ін.

Кожний учасник робочої групи формує робочий файл за результатами виконаного їм завдання (за розділами аудиту, що підлягає перевірці, відповідно до загальної стратегії аудиту). Робочий файл кожного з учасників робочої групи повинен містити:

- опис документації що включена в цей файл;
- програми з кожного з розділів аудиту, доручених для перевірки конкретному учаснику відповідно до загальної стратегії аудиту;
- короткі висновки за підсумками перевірки кожного розділу аудиту;
- зауваження з виявлених порушень (у тому числі оформлені у вигляді “тез”);
- робочі документи аудитора з аудиторських процедур, передбачених програмою аудиту, а розділами;
- копії документів підприємства, що містять аудиторські докази виявлених порушень (невідповідностей), у тому числі копії бухгалтерських (податкових) реєстрів, договорів (контрактів) і змін до них, первинних документів, службових записок, актів взаємозаліків тощо [9, с. 42].

Якщо в програмах аудиту за розділами (у робочих файлах) передбачені процедури з перевірки результатів інвентаризації, то в робочих документах по цих процедурах мають бути наведені висновки аудитора за результатами перевірки матеріалів інвентаризації, відображена загальна інформація про порядок організації й проведення інвентаризації особою, що перевіряється, а саме. У разі спостереження аудитором за проведенням інвентаризації формується окрема папка “Спостереження за

проведенням інвентаризації”, у яку включають всі документи, отримані або складені аудитором під час виконання завдання.

Аудиторська документація надає докази того, що аудитор дотримується вимог МСА. Проте аудитор не має ні потреби, ні можливості документувати кожне розглянуте питання чи висловлене професійне судження під час аудиту. Крім того, аудитору немає потреби окремо документувати (наприклад, як у контрольному переліку) дотримання вимог стосовно питань, щодо яких відповідність вимогам доводять документи, внесені в аудиторський файл. Наприклад:

- існування незалежно задокументованого плану аудиту доводить, що аудитор планував аудит;
- існування підписаного листа-угоди в аудиторському файлі доводить, що аудитор погодив умови завдання з аудиту з управлінським персоналом або, за потреби, з тими, кого наділено найвищими повноваженнями;
- аудиторський звіт, який містить відповідну думку із застереженням, доводить, що аудитор дотримався вимог до висловлення думки із застереженням за обставин, визначених МСА;
- стосовно вимог, які застосовуються, як правило, протягом усього аудиту, може існувати багато способів, щоб довести їх дотримання за допомогою аудиторського файла.

Наприклад, може не бути єдиного способу, в який документується професійний скептицизм аудитора. Втім аудиторська документація може надати докази ставлення аудитора з професійним скептицизмом відповідно до МСА. Такі докази можуть складатися з конкретних процедур, виконаних для підтвердження відповідей управлінського персоналу на запити аудитора. Так само те, що партнер із завдання взяв на себе відповідальність за адміністрування, нагляд і виконання аудиту відповідно до вимог МСА, можна довести багатьма способами, використовуючи аудиторську документацію. Вона може включати документацію щодо своєчасної участі партнера із завдання в певних аспектах аудиту, таких як участь в обговореннях групи,

яких вимагає МСА 315 “Ідентифікація та оцінка ризиків суттєвих викривлень через розуміння суб’єкта господарювання і його середовища”.

МСА 220 “Контроль якості аудиту фінансової звітності” вимагає, щоб аудитор проводив огляд виконаної аудиторської роботи через огляд аудиторської документації. Вимога документувати дані про того, хто проводив огляд виконаної аудиторської роботи, не означає, що кожний конкретний робочий документ має містити докази огляду. Проте ця вимога означає документування того, яка аудиторська робота була оглянута, хто виконував огляд цієї роботи та коли виконувався огляд.

Відповідальний за огляд контролю якості завдання повинен документувати стосовно завдання з аудиту, огляд якого проводився, що:

а) процедури виконано, як того вимагають політики фірми з огляду контролю якості завдань;

б) завершено огляд контролю якості завдання на дату аудиторського звіту або раніше;

в) відповідальному за огляд невідомо про будь-які невіршені питання, які б змусили його вважати, що значні судження та висновки, яких дійшла аудиторська група із завдання, є невідповідними [4].

Згідно МСКЯ 1 “Контроль якості для фірм, що виконують аудити та огляди фінансової звітності, а також інші завдання з надання впевненості і супутні послуги”, аудиторські фірми своєчасно завершували формування аудиторських файлів. Прийнятний період, у межах якого слід завершити формування остаточного аудиторського файлу, становить зазвичай не більше як 60 днів після дати аудиторського звіту.

Завершення формування остаточного аудиторського файлу після дати аудиторського звіту – це адміністративний процес, не пов’язаний із виконанням нових аудиторських процедур або формуванням нових висновків. Проте можна вносити зміни до аудиторської документації під час процесу формування

остаточного файла, якщо вони адміністративні за характером. Приклади таких змін охоплюють:

- ліквідацію або видалення заміненої документації;
- сортування, впорядкування робочих документів та внесення перехресних посилань;
- затвердження контрольних переліків питань щодо завершення, які стосуються процесу формування аудиторського файла;

- документування аудиторських доказів, які аудитор отримав, обговорив та узгодив з відповідними членами аудиторської групи із завдання до дати аудиторського звіту.

Робочі документи, звіти та інші документи, підготовлені аудиторською фірмою, включаючи робочі документи, що підготовлені клієнтом, є конфіденційними та повинні бути захищені від несанкціонованого доступу.

Політика та процедури фірми повинні також включати захист та безпеку файлів робочих документів під час виконання робіт. Вони повинні включати розпорядження персоналу щодо належного поводження з ноутбуками, які є чутливими до поломки, крадіжки або втрати, поломки жорсткого диска або нещасного випадку. Процедури резервного копіювання повинні протистояти цим загрозам, щоб звести до мінімуму часткову або повну втрату виконаної роботи, а також захисту інформації клієнта.

Рекомендується, щоб аудиторська фірма також вимагала від партнера із завдання затверджувати всі зовнішні запити на огляд робочих документів, та жодний документ не видавався до отримання цього дозволу.

Робочі документи не повинні надаватися стороннім особам за винятком випадків, коли:

- клієнт уповноважив розкриття інформації у письмовій формі;
- існує професійний обов'язок розкрити інформацію;
- розкриття вимагається юридичним або судовим процесом;
- розкриття вимагається за законом або нормативом.

Якщо не заборонено законом (наприклад, відповідно до умов деяких актів щодо боротьби з тероризмом або відмиванням грошей у різних національних юрисдикціях), аудиторська фірма повинна поінформувати та отримати письмовий дозвіл від клієнта, перш ніж надати доступ для ознайомлення до робочих документів. Бажано, щоб письмовий дозвіл був отриманий у випадку запиту для розгляду файлів від потенційного покупця, інвестора або кредитора. Якщо клієнт не дозволяє будь-які необхідні розкриття інформації, може бути отримана юридична консультація.

Після завершення аудиту робочі документи залишаються в аудитора, вони є його власністю. Відповідно до вимог МСКЯ 1 “Контроль якості для фірм, що виконують аудити та огляди фінансової звітності, а також інші завдання з надання впевненості і супутні послуги” аудиторська документація зберігається не менше як п’ять років від дати аудиторського звіту.

Висновки. Раціонально організоване ведення робочої документації дає можливість мінімізувати час на оформлення виконаних аудиторських процедур і узагальнення одержаної інформації, покращує якість проведення аудиторських перевірок і розширює можливості контролю аудиту.

Література:

1. Закон України “Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність” № 2258-VIII від 21.12.2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19#Text>.
2. Кондратьєва В.Є. Організаційні аспекти впровадження аудиторськими фірмами та аудиторами систем контролю якості аудиторських послуг / В.Є. Кондратьєва, В.Р. Шевчук. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>.
3. Сиротюк Г. Особливості здійснення контролю якості аудиторських послуг / Г. Сиротюк. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>.
4. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг: видання 2016-2017

пр., ч. 1 / Пер. з англ.: Ольховікова О.Л., Шульман М.К. – К. : МФБ, АПУ, 2018. – 1142 с.

5. Дорош Н.І. Контроль якості ринку аудиторських послуг в Україні та за кордоном / Н.І. Дорош // Університетські наукові записки. – 2007. – № 3. – С. 264 – 267 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.univer.km.ua.

6. Барышников Н.П. Организация и методика проведения общего аудита / Н.П. Барышников. – М. : Информ.-изд. дом “Филинь”, 1996. – 424 с.

7. Дорош Н.І. Аудит: теорія і практика / Н.І. Дорош. – К. : Знання, 2006. – 495 с.,

8. Коваленко В.П. Концептуальна основа процесу забезпечення якості аудиторських послуг [Текст] / В.П. Коваленко // Вісник Запорізького національного університету. – 2009. – № 1. – С.100–102.

9. Лісіна В. Документування аудиту як складова елемента системи контролю якості аудиторських послуг / В. Лісіна // Бухгалтерський облік і аудит. – 2008. – № 9. – С. 40 – 44.

Приходько Оксана Юріївна,
викладач
Мошев В. А.,
студент
(м. Ізмаїл, Одеська область)

ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМ ПРОЦЕСОМ НАПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. У статті представлено основні інноваційні аспекти управління виробничим процесом та методика вдосконалення виробничого процесу. Розглядаються два таких основних питання: основні принципи управління виробничим процесом та інноваційні чинники управління виробничим процесом на підприємствах.

Виробничий процес - основа діяльності будь-якого підприємства, являє собою сукупність окремих процесів праці, спрямованих на перетворення сировини і матеріалів в готову продукцію заданої кількості, якості, асортименту та у встановлені терміни. Зміст процесу виробництва справляє визначальний вплив на побудову підприємства і його виробничих підрозділів.

Виробничий процес включає ряд технологічних, інформаційних, транспортних, допоміжних, сервісних та інших процесів.

Кожен виробничий процес можна розглядати з двох сторін: як сукупність змін, які зазнають предмети праці, і як сукупність дій працівників, спрямованих на доцільну зміну предметів праці. У першому випадку говорять про технологічний процес, у другому - про трудовий процес.

Тому проблеми ефективної і раціональної організації виробничого процесу є дуже актуальними в даний час.

Ключові слова. Виробничий процес, виробничий цикл, управління виробництвом, фази виробничого процесу, структура виробничого циклу, тривалість виробничого циклу.

INNOVATIVE ASPECTS OF PRODUCTION PROCESS MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE

Annotation. The article presents the main innovative aspects of production process management and methods of improving the production process. There are two main issues: the basic principles of production process management and innovative factors of production process management in enterprises.

Production process - the basis of any enterprise, is a set of individual labor processes aimed at transforming raw materials into finished products of a given quantity, quality, range and in a timely manner. The content of the production process has a decisive influence on the construction of the enterprise and its production units.

The production process includes a number of technological, informational, transport, auxiliary, service and other processes.

Each production process can be viewed from two sides: as a set of changes that are subject to the objects of labor, and as a set of actions of workers aimed at appropriate change of objects of labor. In the first case they talk about the technological process, in the second - about the labor process.

Therefore, the problems of efficient and rational organization of the production process are very relevant today.

Keywords. Production process, production cycle, production management, phases of production process, structure of production cycle, duration of production cycle.

Постановка проблеми. В існуючих умовах господарювання, що супроводжуються ризиками та невизначеністю, традиційні методи управління виробничих процесів часто не відповідають сучасним вимогам ринку, не враховують специфіку конкретних виробництв, що зменшує виробничий потенціал та рівень конкурентоспроможності підприємств як на внутрішньому так і на зовнішньому ринках. Тому виникає необхідність удосконалення системи управління виробничим процесом яка б задовольняла потреби менеджерів у разі запровадження будь-яких інноваційних змін і нововведень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам управління виробничим процесом приділено значну увагу дослідників різних зарубіжних наукових шкіл, серед яких Ф. Гілберт, Г. Емерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. Великий внесок у розробку проблем управління виробничим процесом серед українських науковців зробили: О. Амоша, Б. Андрушків, Д. Богиня, А. Бобров, І. Бондар, А. Гудсков, В. Данюк, М. Долішній, Б. Ігумнов, М. Кім, А. Кутиркін, С. Мочерний,

В. Плаксій, С. Покропивний, М. Прокопенко, С. Сотченко, П. Харів, М. Хопчан, М. Чумаченко та ін. Проблемам інноваційного розвитку присвячені наукові праці Л. Антонюка, А. Лапка, М. Портера, А. Поручителя, Й. Шумпетера, К. Фрімена, Б. Твісса, Р. Фостера, П. Санта, Д. Черваньов та інших науковців у цій сфері. Їх дослідження спрямовані на принципи побудови економічної стратегії розвитку підприємств і фактори, що забезпечують ефективність її застосування на управлінні виробничим процесом.

Однак, у зв'язку зі зростанням рівня конкуренції, переорієнтацією ринків збуту і посиленням інтеграційних процесів питання інноваційних аспектів управління виробничим процесом залишаються мало вивченими і потребують подальшого дослідження.

Невирішені складові загальної проблеми. Управління виробничим процесом підприємства ведеться відокремлено від інших функціональних галузей його діяльності, що в свою чергу призводить до прийняття неузгоджених рішень і відсутності загальної стратегії організаційного розвитку. Визначені недоліки свідчать про потребу вдосконалення управління виробничим процесом в умовах інноваційного розвитку конкретного підприємства.

Мета наукової статті – дослідження інноваційних аспектів управління виробничим процесом на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Управління процесом виробництва - це процес визначення складових виробництва, що використовується для створення частин, збірок кінцевих виробів і здійснення контролю. [1].

Процес виробництва полягає в тому, щоб сприйняти "на вході" фактори виробництва (витрати), переробити їх і "на виході" видати продукцію (результат) (рис. 1). Такого роду трансформаційний процес позначається як "виробництво". Його мета - в кінцевому підсумку поліпшити вже наявне, щоб збільшити таким чином запас коштів, придатних для задоволення потреб.



Рис. 1. Основна структура виробничого трансформаційного процесу.

Виробничий (трансформаційний) процес полягає в тому, щоб перетворити витрати («вхід») в результат («вихід»).

Між витратами на «вході» (Input) і результатом на «виході» (Output), а також паралельно цьому на підприємстві відбуваються численні дії («вирішуються завдання»), які тільки в їх єдності повністю описують виробничий трансформаційний процес. Розглянемо тут лише коротко охарактеризовані приватні задачі виробничого трансформаційного процесу.

Виробничий трансформаційний процес складається з приватних завдань забезпечення (постачання), складування (зберігання), виготовлення продукції, збуту, фінансування, навчання персоналу і впровадження нових технологій, а також управління.

До задачі постачання підприємства відносяться покупка або оренда (лізинг) засобів виробництва, покупка сировини (для підприємств з матеріальноречовою продукцією), прийом на роботу співробітників.

До задачі складування (зберігання) відносяться всі виробничі роботи, які виникають перед власне процесом виробництва (виготовлення) продукції в зв'язку зі складуванням засобів виробництва, сировини і матеріалів, а після нього - зі складуванням та зберіганням готової продукції.

У задачі виготовлення продукції мова йде про виробничі роботи в рамках виробничого процесу. На підприємствах, що виготовляють матеріально-речову продукцію, вони в значній мірі визначаються технологічної складової.

Активізація економічного розвитку вимагає формування інноваційної складової моделі розвитку управління виробничим процесом на підприємстві. Все це сприятиме підвищенню конкурентоспроможності національної економіки, збереженню і примноженню інтелектуального потенціалу нації та виведе управління виробничим процесом на новий більш високий рівень.

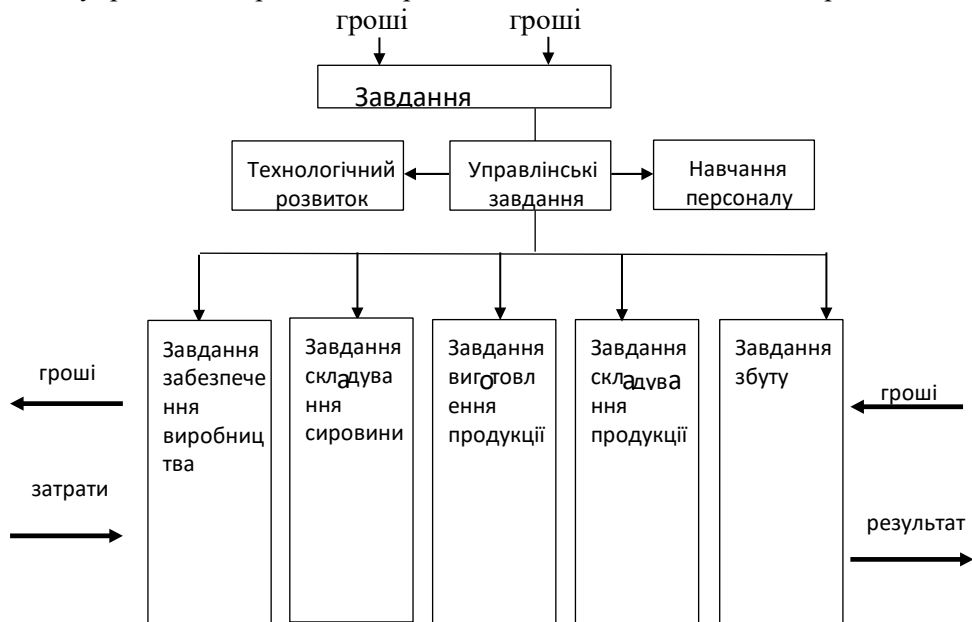


Рис. 2. Завдання виробничого трансформаційного процесу [2].

Слід зазначати, що в літературі налічується велика кількість визначень поняття інновація, тлумачення цих категорій. Так, одним із перших сформулював визначення інновацій австрійський вчений Й. Шумпетер ще на початку 20-го сторіччя як нову науково

організаційну комбінацію виробничих факторів, яка мотивована підприємницьким духом. Американський вчений

Ф.Ніксон вважає, що інновація – це сукупність технічних, виробничих та комерційних заходів, які зумовлюють появу на ринку нових та покращених промислових процесів та обладнання.

Інноваційна діяльність підприємства – це складна динамічна система дії і взаємодії різних методів, чинників і органів управління, що займаються науковими дослідженнями, створенням нових видів продукції, вдосконаленням устаткування і предметів праці, технологічних процесів і форм організації виробництва на основі новітніх досягнень науки, техніки і передового досвіду; плануванням, фінансуванням і координацією науково-технологічного прогресу; вдосконаленням економічних важелів і стимулів; розробкою системи заходів з регулювання комплексу взаємообумовлених заходів, спрямованих на прискорення інтенсивного розвитку науково-технічного прогресу і підвищення його соціально-економічної ефективності [3].

Тобто, на сучасному етапі постає питання вдосконалення заходів, спрямованих на гармонійне поєднання типів і методів управління виробничим процесом на підприємстві використовуючи інноваційні методи, з метою забезпечення оптимізації виробничих процесів, ефективного використання їх основних елементів та досягнення високих техніко-економічних показників в роботі промислових підприємств.

Дослідження факторів, функцій та закономірностей виробничих процесів дозволяє запропонувати алгоритм програми організації управління виробничим процесом з використанням інноваційних аспектів, саме це дозволить керівництву підприємства створити таку систему організації виробництва, яка буде ефективною саме для нього. На даній схемі зазначені основні компоненти програми удосконалення управління виробничим процесом на підприємстві, такі як: Аналіз зовнішнього середовища підприємства; аналіз стійкості функціонування підприємства; розробка інноваційних шляхів розвитку діяльності підприємства за умов виникнення ризиків, та інше (рис. 3).

Запорукою успіху підприємницької діяльності, а отже і управління виробничим процесом є планування та вибір оптимальних рішень з урахуванням впливу політичних, економічних, соціальних, культурних та інших факторів, що регулюють роботу організації в певний момент часу.



Рис. 3. Місце інновацій в програмі управління виробничим процесом на підприємстві

Висновки. Сучасні підприємства повинні володіти не тільки високим технічним оснащенням і кваліфікованими кадрами, а й містити інноваційні форми управління виробництвом, раціонально використовуючи всі потужності, з урахуванням (існуючої) ринкової ситуації і можливістю оперативного реагування на всі

зміни. Включення інноваційних елементів в програму управління виробництвом дозволить забезпечити відповідність управління виробництвом підприємства його цілям та перспективним планам, співвідношення форм і методів управління виробництвом його матеріальнотехнічному базису, конкретним виробничим умовам і економічним вимогам комплексності виробництва.

Література:

1. Н. Г. Шепель Конспект лекцій з дисципліни «УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЯМИ», 2013. – 45 с.
2. В.В.Жван;«ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЦТВА» Харк. нац акад. міськ. госпва– Х.: ХНАМГ, 2009. - 217 с.
3. Михайлова Л.І. Інноваційний менеджмент / Л.І. Михайлова, О.І. Гуроров, С.Г. Турчіна, І.О. Шарко. – Харків : Рекомендовано Міністерством освіти і науки України як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів, 2015. – С. 12
1. NG Shepel Lecture notes on the subject «INNOVATION MANAGEMENT», 2013. - 45 p.
2. V.V. Zhvan «ORGANIZATION OF PRODUCTION» Kharkiv. nat acad. city KH.: , 2009. - 217 с.
3. Mikhailova LI Innovation management / O.I. Gutorov, SG Turchina, IO Sharko. - Kharkiv: Recommended by the Ministry of Education and Science of Ukraine as a textbook for students of higher educational institutions, 2015. - P.12

Піддубна Оксана Вікторівна,
магістрантка
(м.Київ)

МЕХАНІЗМ ПРОТИДІЇ КРИЗОВИМ ПРОЦЕСАМ НА КОМУНАЛЬНОМУ НЕКОМЕРЦІЙНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Актуальність теми. Проблема аналізу фінансового стану підприємства є досить актуальною і сьогодні, оскільки з одного боку фінансовий стан є результатом діяльності підприємства, тобто його досягненням та індикатором власного рівня конкуренції, а з іншого він визначає передумови розвитку підприємства. Наразі, використання користувачами фінансової звітності пов'язане перш за все із можливістю визначення прогностичного фінансового стану підприємства й розробкою нових і поліпшенням існуючих методів такого прогнозування. Головною задачею фінансового аналізу є зниження неминучої невизначеності, пов'язаної з прийняттям економічних рішень, орієнтованих у майбутнє. При такому підході фінансовий аналіз може використовуватися як інструмент обґрунтування короткострокових і довгострокових економічних рішень.

Аналіз наукових праць. Дослідженням питань антикризового управління займалися багато вітчизняних та закордонних науковців, серед яких: Айвазян З., Беляєв С.Г., Брюховецька Н.Ю., Кириченко Е.М., Мазур І.І., Сибірякова В.Г., Уткін Е.А., Чернявський А.Д., Чубаров Л.Б., Дж.К. Ван Хорн, М. Мескон, Мечлап, Сомбарт, Шпитхофф, Харвард та ін.

Мета статті. Метою статті є дослідження періодів та етапів розвитку кризи, а також побудова алгоритму вибору методів фінансового оздоровлення.

Основний текст. Головною причиною кризи на підприємстві може бути неадекватна умовам ринку стратегія розвитку підприємства. Особливо це характерно при:

– диверсифікації діяльності підприємств;

- придбанні непрофільних активів та вкладанні коштів у крупні інноваційні проекти;
- діях, пов'язаних зі злиттями та поглинаннями;
- поділі підприємства (виокремленні окремих структурних підрозділів у самостійні одиниці бізнесу);
- реалізації інших проектів реструктуризації.

Практика показує, що кризи неоднакові не тільки зі своїх причин, але й за своєю суттю, відповідно і проблеми, які кризові ситуації ставлять перед підприємствами, також різні. Встановлено, що більшість проблем, з якими стикається підприємство в кризовій ситуації, пов'язані з чотирма основними напрямками його діяльності: маркетингова, виробнича, фінансова й діяльність з управління трудовими ресурсами.

Погоджуємося з С. Фінком і Дж. Дарліном, що у розвитку кризи можна виділити три періоди: передкризовий період (іноді його називають продромальний або латентний), період гострої кризи і період хронічної кризи (гостра нездоланна криза), які включають сім, сліdkуючих один за одним, етапів розвитку кризи на підприємстві (рис. 1.).

Як бачимо, криза підприємства розвивається за кількома фазами, що відрізняється змістом, наслідками і як підсумок необхідними заходами щодо їх усунення. Для першого періоду характерним є погіршення фінансового становища підприємства, скорочення джерел і резервів розвитку. Рішення проблеми може лежати як в області стратегічного управління (перегляд стратегії, реструктуризація підприємства), так і тактичного (зниження витрат, підвищення продуктивності).

Другий період – збитковість. Наслідком слугує зменшення резервних фондів підприємства (якщо такі є – в іншому разі відразу настає третя фаза). Рішення проблеми знаходиться в області стратегічного управління і реалізується, як правило, через реструктуризацію підприємства.

Третій період – виснаження або відсутність резервних фондів. На погашення збитків підприємство направляє частину оборотних коштів і цим переходить в режим скороченого

відтворення. Реструктуризація вже не може бути використана для вирішення проблеми, оскільки відсутні кошти на її проведення. Потрібні оперативні заходи щодо стабілізації фінансового стану підприємства і вишукування коштів на проведення реструктуризації.

У разі неприйняття таких заходів або їх невдачі криза переходить у більш глибокий період хронічної кризи, як неплатоспроможність. Підприємство досягло того критичного порогу, коли немає коштів профінансувати навіть скорочене відтворення і (або) платити по попереднім зобов'язанням. Виникає загроза зупинки виробництва і (або) банкрутства.



Рис. 1. Періоди та етапи розвитку кризи

Необхідні екстрені заходи з відновлення платоспроможності підприємства та підтримання виробничого процесу. Відтак для

третьої фази характерні нестандартні, екстремальні умови функціонування підприємства, які потребують термінових вимушених заходів. Ключовим моментом тут є настання або наближення неплатоспроможності. Отже, криза є безпосередньою загрозою виживанню підприємства. Тут є два аспекти – зовнішній і внутрішній. Зовнішній полягає в здатності підприємства мобілізувати необхідний обсяг оборотних коштів для виконання своїх зобов'язань перед кредиторами – виплати та обслуговування боргів. Внутрішній – у здатності забезпечити обсяг оборотних коштів, необхідних для ведення господарської діяльності.

Для вирішення поставлених проблем потрібне управління, яке передбачає небезпеку кризи, аналізує його симптоми, створює заходи щодо зниження негативних наслідків кризи і використовує ці фактори для подальшого розвитку.

Найважливішим блоком механізму антикризового управління підприємством є діагностика фінансової ситуації і загрози банкрутства. Діагностування починається з формулювання проблеми, потім відбувається аналіз проблеми, мета якого – встановити діагноз, тобто виявити реальні розбіжності (зниження, підвищення, деформації) між оптимальним і фактичним станом життєва значущих параметрів в конкретній ситуації.

Комплексна діагностика можливих причин розвитку кризи на підприємстві включає:

- аналіз ефективності поточної стратегії і її функціональних напрямів (стратегія в області управління фінансами, продажами і виробництвом). Для цього проводиться моніторинг зміни ключових показників діяльності підприємства за функціональними напрямками;

- аналіз конкурентних переваг, сильних і слабких сторін, а також можливостей і загроз (SWOTаналіз);

- аналіз конкурентоспроможності цін і витрат підприємства.

Для цього проводяться періодичні маркетингові дослідження і оперативний моніторинг роботи конкурентів.

Через свою трудомісткість більшість з перерахованих процедур не можуть здійснюватися щомісячно. Можливо

порекомендувати проводити діагностику щорічно або у випадках, коли істотно змінюються зовнішні і внутрішні умови роботи підприємства.

Після постановки діагнозу приймається управлінське рішення щодо усунення проблеми, наслідком чого є запобігання кризи в організації.

У процесі дослідження нами встановлено, що такі рішення можуть бути спрямовані на системні перетворення, які змінюють процеси функціонування організації, що включають нововведення:

- в процесах взаємодії організації із зовнішнім середовищем (організація збутової та закупівельної діяльності, схеми співробітництва, вибір партнерів). Наприклад, горизонтальна інтеграція припускає пошук можливостей здійснення за купівель спільно з іншим покупцем. Збільшення об'ємів закупівлі дозволить отримати так звані знижки з обсягу. Вертикальна інтеграція передбачає більш тісну роботу з постачальниками основних найменувань сировини і матеріалів (своєчасного виконання договірних зобов'язань, фінансової прозорості);

- у процесах управління рухом матеріальних запасів і грошових коштів. Впровадження нових форм розрахунків з контрагентами (векселі, бартер). Планування витрат і передача повноважень з їх управління менеджерам підрозділів дозволять значно понизити витрати через запровадження процесу бюджетування. Це дозволить оптимізувати рух грошових потоків і утримати витрати на заданому рівні;

- у процесах інформаційно-аналітичного забезпечення управління (оперативність, достовірність, своєчасність, аналітична цінність);

- технологічні – в процесах виробництва продукту, послуги та ін. Провести аналіз можливостей передачі на аутсорсинг дорогих процесів, та визначити, які компоненти вигідно виробляти самостійно, а які дешевше купувати у інших виробників. Оптимізація технології виробництва і якості продукції;

- організаційні – у процесах взаємодії функцій, персоналу, цільових груп. Наприклад, скорочення витрат на оплату праці через

розробку бонусних схем для персоналу і мотивацію його на зниження витрат.

У разі збереження підприємства його менеджменту належить вирішувати, як мінімум, два основних завдання:

- відновити платоспроможність і стабілізувати фінансове становище підприємства;

- розробити стратегію розвитку і провести на її основі реструктуризацію підприємства з метою усунення причин кризи, недопущення повторення кризових явищ у майбутньому.

Пропонуємо алгоритм вибору методів фінансового оздоровлення, який відображено на рис. 2.

На першому етапі характерним є усунення зовнішніх факторів банкрутства. Після цього застосовуються методи, які забезпечують стійке фінансове положення підприємства в середньостроковій перспективі, що проявляється в стабільному надходженні виручки від реалізації, достатньому рівні ліквідності активів, підвищенні рентабельності. Метою довгострокових методів фінансового оздоровлення є забезпечення стійкого фінансового положення підприємства в довгостроковій перспективі – створення оптимальної структури балансу та фінансових результатів стійкості фінансової системи підприємства до несприятливих зовнішніх впливів. Сутність стабілізаційної програми полягає в маневрі грошовими коштами для заповнення розриву між їх витратами і надходженнями. Заповнення «кризової ями» може бути здійснено і збільшенням надходження грошових коштів (максимізацією), і зменшенням поточної потреби в оборотних коштах (економією).

Спираючись на практику зарубіжних країн вважаємо, що ще однією необхідною складовою ефективного функціонування сучасної організації є постійне впровадження інновацій в антикризовому управлінні. Основна мета інновацій в антикризовому управлінні – створення превентивної системи управління організацією. Сьогодні серед таких інновацій можна назвати:

- створення бізнес-інтелекту (інноваційної технології, що об'єднує всі види діяльності підприємства для ефективної та стійкої організації бізнесу в умовах необмеженої кількості інформації);
- впровадження концепції безперервності бізнесу (Business Continuity Management) – інноваційної технології, що дозволяє ефективно відреагувати на переривання бізнес-процесів, що сприяє мінімізації збитку і скороченню витрат на відновлення нормального функціонування;



Рис. 2. Алгоритм вибору методів фінансового оздоровлення

- використання антикризової маркетингової стратегії (реконструкція старих та/або придбання нових маркетингових активів: маркетингових дослідницьких активів, бренд-капіталу, лояльності споживачів).

Отже, підприємство на підставі загальновідомих у світі методик загального менеджменту повинно сформувати власну систему антикризового управління, здатну формувати об'єктивну комплексну і одночасно розгорнуту оцінку поточного стану підприємства, як основу для прийняття оптимальних управлінських рішень

Висновки. За результатами проведеного дослідження авторами досліджено періоди та етапи розвитку кризи, а також розглянуто алгоритм вибору методів фінансового оздоровлення.

Література:

1. Бланк И. А. Антикризисное финансовое управление предприятием / И. А. Бланк. – К.: Эльга, НикаЦентр, 2016. – 672 с.
2. Гончар І.О. Сутність та місце антикризового фінансового менеджменту в структурі управління підприємством. Науковий вісник МГУ. Серія: Економіка і менеджмент – 2015 – №. 11. – С. 36–40.
3. Гончарова М.Л. Основні завдання антикризового управління підприємством / М.Л. Гончарова // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. – 2012. – № 140. – С. 28–32.
4. Грязнова А. Г. Антикризисный менеджмент / А. Г. Грязнова. – М.: Тандем; ЭКМОС, 2009. – 368 с.
5. Егоров П.В. Стратегический мониторинг в управлении финансово-хозяйственной деятельностью производственных систем : монография / П.В. Егоров, Н.В. Алексеенко. – Донецк : ООО ЮгоВосток, Лтд, 2015. – 176 с.
6. Єлець О.П. Система антикризового управління підприємством: її ознаки та принципи. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2017. – Т. 3. № 6. – С. 316–319.
7. Злупко С.М., Стефанишин О.В., Швайка Л.А. Підприємництво: основи, особливості, механізми : навчальний посібник / Злупко С.М., Стефанишин О.В., Швайка Л.А. – Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка. – 2017. – 369 с.

УДК 339.138

Гуменюк Антоніна Федорівна,
кандидат економічних наук
Миколюк Сергій Ігорович,
магістрантка
(м.Хмельницький)

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ

Анотація. *Висвітлено основні аспекти сутності маркетингу за ринкових умов. Розкрито теоретичні підходи до трактування поняття «маркетингова стратегія». Розкрито особливості управління маркетинговою діяльністю на підприємстві. З'ясовано, що маркетингова стратегія є важливою та невід'ємною компонентою діяльності фірми з довгостроковими цілями і планам та спрямована на забезпечення безперерйного створення й оновлення матеріальних і нематеріальних благ з метою задоволення потреб наявних споживачів та приваблення нових.*

Ключові слова: збут, маркетинг, стратегія, товар, продукція, реклама, собівартість, прибуток, ціна, попит, споживач, покупець, конкуренція.

Theoretical aspects of marketing strategy

Annotation. *The main aspects of the essence of marketing under market conditions are highlighted. Theoretical approaches to the interpretation of the concept of «marketing strategy» is revealed. Features of marketing activity management at the enterprise are revealed. It was found that the marketing strategy is an important and integral component of the company with long-term goals and plans and aims to ensure the smooth creation and renewal of tangible and intangible goods to meet the needs of existing customers and attract new ones.*

Keywords: sales, marketing, strategy, product, products, advertising, cost, profit, price, demand, consumer, buyer, competition.

Постановки проблеми. Маркетингова діяльність підприємств є однією з основних умов динамічного розвитку як на мікроекономічному, так і на макроекономічному рівні. Маркетинг цілком зорієнтований на споживача й ігнорування його підходами, методами та інструментами може негативно позначитися на фінансових та господарських показниках підприємств. Правильно розроблена маркетингова стратегія на тривалий період дозволить утримати і зміцнити свої позиції на ринку, вийти на нові ринки збуту, розширити власну клієнтуру, отримати значні конкурентні переваги. За сучасних складних вітчизняних умов, активна маркетингова стратегія є важливою практичною необхідністю для українських господарюючих суб'єктів.

Аналіз наукових досліджень. Вагомий науково-практичний внесок у розробку маркетингових стратегій здійснили: Є.Вернигор, Н.Голда, Т.Деділова, С.Ілляшенко, В.Кучер, Н.Маслій, В.Петруня, Ю.Петруня, О.Храбатин, Т.Шафранська, Л.Яворська та інші. Проте, попри ґрунтовні дослідження цієї проблеми варто звернути увагу на комплексні підходи маркетингової стратегії з урахуванням господарських показників та конкурентоспроможности.

Формування цілей статті. Метою даної статті є розкриття теоретичних аспектів маркетингової стратегії господарюючих суб'єктів у сфері збуту продукції.

Виклад основного матеріалу. Маркетингова стратегія є важливим елементом маркетингової діяльності господарюючого суб'єкта. Відповідно, дане явище на рівні з маркетингом стало предметом дослідження багатьох учених.

Зокрема, окремі вчені вважають, що маркетингова стратегія – це довгостроковий план ринкової діяльності організації та основні принципи його реалізації. Очевидно, що маркетингова стратегія фокусується на ринкових складових. Маркетинговий стратегічний аналіз є фундаментальною складовою процесу розробки корпоративної стратегії. Маркетинговий аналіз повинен органічно використовуватися в процесі розробки корпоративної стратегії. З іншого боку, розробка маркетингової стратегії передбачає врахування інвестиційних, технологічних, кадрових та

інших можливостей господарюючого суб'єкта. У дещо спрощеному вигляді можна уявити, що корпоративна та маркетингова стратегії співвідносяться як ціле та його частина. Але ця частина є не тільки фундаментом, але й каркасом («коробкою») тієї будівлі, яка має назву «стратегія організації» [1, с.237].

Існує інший науковий підхід, де маркетингова стратегія – це принципові середньо- та довгострокові рішення з відповідними способами та засобами, які визначають орієнтири та спрямовують окремі заходи маркетингу на досягнення поставлених цілей, які охоплюють елементи комплексу маркетингу (продукт, ціну, місце та просування). Вони є глобальними напрямками діяльності, які потребують конкретизації через планування заходів маркетингу, і є своєрідним планом відповідно до якого підприємство формалізує яким чином воно досягне успіху, тобто реалізації продукції на конкретному ринку [2].

На нашу думку, маркетингова стратегія є важливою та невід'ємною компонентою діяльності фірми з довгостроковими цілями і планам та спрямована на забезпечення безперебійного створення й оновлення матеріальних і нематеріальних благ з метою задоволення потреб наявних споживачів і приваблення нових.

На думку науковців, маркетингова стратегія підприємства на сучасному ринку формується під впливом таких факторів:

а) тенденції розвитку попиту і зовнішнього маркетингового середовища (ринковий попит, запити споживачів, система товароруку, правове регулювання, тенденції в ділових колах, умови територіального розміщення);

б) стан та особливості конкурентної боротьби на ринку, основні підприємства-конкуренти і стратегічні напрями їхньої діяльності;

в) управлінські ресурси і можливості самого підприємства (товарні, фінансові, торговельні, кадрові, науково-технічні, інформаційні), визначення своїх сильних сторін у конкурентній боротьбі;

г) основна концепція розвитку підприємства, її глобальні цілі і завдання підприємницької діяльності в основних стратегічних зонах [3, с.28].

У науковій та дослідницькій літературі виокремлюють кілька видів маркетингової стратегії:

Перша – стратегія інтенсивного маркетингу, яка передбачає високі ціни й великі витрати на стимулювання збуту. Виробник призначає високу ціну, щоб отримати щонайбільший прибуток в розрахунку на одиницю товару. Водночас відбувається вкладення великих коштів у стимулювання збуту, щоб переконати споживача в перевагах нового товару. Все це сприяє швидкому проникненню новачки на ринок. Ф.Котлер запевняє, що таку стратегію можна застосувати, якщо: а) більшість покупців не інформовані про товар; б) ті, хто знає про товар, не стоять за ціною.

Друга – стратегія вибіркового проникнення, яка пропонує призначення високої ціни при незначному стимулюванні збуту, тобто за умови мало бюджетного фінансування маркетингу. Цю стратегію використовують тоді, коли: а) ємність ринку невелика; б) матеріальний і нематеріальний продукт для більшості покупців відомий; в) покупці готові платити високу ціну за придбаний товар; г) конкуренція незначна.

Третя – стратегія широкого проникнення, яка передбачає поєднання низьких цін на новий товар із великими витратами на стимулювання збуту. Таке рішення досить часто сприяє швидкому проникненню на ринок і завоюванню його найбільшої частки. Застосування такої стратегії ефективно у випадку: а) великої ємності ринку; б) низького рівня проінформованості потенційних покупців про нове матеріальне і нематеріальне благо, що впливається у товарооборот; в) коли більшість покупців не зможуть платити високої ціни за продукцію; г) жорсткої ринкової конкуренції; ґ) зменшення собівартості продукції за одночасного нарощування обсягів виробництва з одночасним удосконаленням матеріальних і нематеріальних благ.

Четверта – стратегія пасивного маркетингу, яка передбачає низькі ціни й незначні витрати на стимулювання збуту. Низькі ціни

сприяють швидкому визнанню ринком нового товару, а невеликі витрати на стимулювання збуту забезпечують високий прибуток. Ця стратегія базується на припущенні, що попит залежить від еластичності цін більше, ніж від стимулювальних дій. Ця стратегія виправдана, якщо рівень попиту регулюється ціною, оскільки в цьому випадку малобюджетний маркетинг забезпечує достатню прибутковість продажів. Дана стратегія реалізується за умови: а) великої ємності ринку матеріальних і нематеріальних благ; б) високого рівня проінформованості споживачів про новий товар; в) відмови покупців від придбання дорогих товарів; г) існування ймовірної загрози конкуренції.

П'ята – стратегія етапу зростання, що зорієнтована на перемогу в конкурентній боротьбі. Ціну слід зменшити з урахуванням прибутку підприємства. Базова стратегія цього періоду називається «Переваги», оскільки вона побудована на врахуванні дій конкурентів, чисельність яких збільшується. Основна мета маркетингу на цьому етапі – «максимізація частки ринку». Підприємству вигідно продовжити цей етап. Це означає, що всі зусилля слід спрямувати на збільшення тривалості часу росту обсягу реалізації. Для того, щоби якомога довше розтягнути період швидкого росту ринку, господарюючий суб'єкт може використати такі стратегічні підходи: а) покращення якості нового матеріального і нематеріального блага, надання йому додаткових властивостей, створення нових моделей блага; б) проникнення в нові сегменти ринку; в) використання нових каналів розподілу; г) переорієнтація частини реклами з розподілу усвідомленості про товар на стимулювання його придбання; г) своєчасне зниження ціни з метою залучення додаткових споживачів [4, с.187-189].

Маркетингові стратегії можна згрупувати й за іншими критеріями.

Перший критерій – площа прибутку. Даний критерій охоплює низку таких заходів: а) розроблення нових продуктів; б) розширення номенклатури наявних продуктів; в) вилучення з виробництва застарілих та нерентабельних продуктів; г) постійне

133

B2%D0%B0_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F(дата звернення: 20.10.2020)

3. Вернигор Є.В. Маркетингова стратегія підприємства. Управління розвитком. 2014. № 5 (160). С. 27-28.

4. Храбатур О.І., Яворська Л.В. Маркетинг: Навчальний посібник. Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2014. 284 с.

5. Тараненко І. Маркетингові інновації: теоретико-методичні засади та досвід впровадження в країнах ЄС. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2012. №4. – URL: http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2012_4_58_65.pdf (дата звернення: 20.10.2020).

6. Терент'єва Н. В. Управління збутовою діяльністю в системі управління підприємством. Ефективна економіка. 2016. № 2. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4783> (дата звернення: 20.10.2020)

7. Філатова Л.С., Новохацька Л.В. Теоретико-методологічний аналіз дефініції «концепції маркетингу». Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Випуск 4. С. 502-505

УДК 330.341.1

Сем'ячук Петро Михайлович,
кандидат економічних наук
Стрихарчук Іван Вікторович
магістрант
(м.Хмельницький)

МОДЕЛЮВАННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ ДИНАМІКОЮ ВИРОБНИЦТВА І ВПРОВАДЖЕННЯМ ІННОВАЦІЙ У ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

***Анотація.** Змодельовано двосторонній взаємозв'язок між інвестиціями в інноваційний розвиток господарської діяльності підприємства і темпами нарощування валового продукту фірми. Досліджено природу взаємозв'язків між інноваціями та обсягами виробництва підприємства на основі інтегрального і диференціального методів.*

***Ключові слова:** підприємство, фірма, валовий продукт, обсяг виробництва, інновація, інвестиції, інтеграл, похідна, модель.*

Modeling the relationship between the dynamics of production and the introduction of innovations in the enterprise

***Annotation.** The two-way relationship between investments in the innovative development of economic activity of the enterprise and the growth rate of the gross product of the firm is modeled. The nature of the relationship between innovations and production volumes of the enterprise on the basis of integrated and differential methods is studied.*

***Keywords:** enterprise, firm, gross product, production volume, innovation, investments, integral, derivative, model.*

Постановки проблеми. Нарощування обсягів валового продукту і максимізація прибутку було і залишається метою політики кожного підприємства. Практична ідеологія ефективності підприємницької діяльності виникла разом з появою перших прототипів господарюючих суб'єктів – тобто іще задовго до наукових досліджень у сфері підприємництва. Кожна господарська одиниця незалежно від форми власності й типу господарювання щоразу прагне досягнути кращих виробничо-фінансових

результатів у порівнянні з попереднім періодом або, щонайменше, не погіршити позитивного становища чи не опуститися нижче точки безбитковості. Основний шлях, який дозволяє фірмі мінімізувати витрати й підвищити ефективність виробництва – це безперервна інноватизація господарської діяльності.

Аналіз наукових досліджень. Проблеми інноваційного розвитку вивчали такі науковці, як О. Амоша, В. Антонюк, В. Белінська, Є. Бельтюков, М. Гаман, А. Гриньов, М. Козоріз, Л. Лісогор, А. Поручник, М. Пугачова, В. Хобта, О. Чубукова, Т. Шира та інші. Однак у більшості наукових досліджень мало уваги приділено двосторонньому моделюванню взаємозв'язку між інноваційною активністю господарюючого суб'єкта і темпами нарощування валового продукту.

Формування цілей статті. Метою даної статті є моделювання взаємозв'язку між динамікою виробництва і впровадженням інновацій у діяльності підприємства.

Виклад основного матеріалу. Інноваційний розвиток, на нашу думку, – це виникнення і поширення новинок, їхнє впровадження у господарську діяльність шляхом ресурсно-техніко-технологічних, товарно-продуктових й організаційно-збутових нововведень, а також скорочення термінів між появою чергових новинок і їхнім практичним застосуванням. Ресурсно-техніко-технологічні нововведення – це удосконалення існуючих й запровадження нових виробничих факторів, винайдення нових джерел сировини, енергії, матеріалів, покращення наявних та введення в експлуатацію нових засобів виробництва, поліпшення старих й уведення нових способів, методів і принципів створення продукції та надання послуг. Товарно-продуктові нововведення – це удосконалення існуючих і винайдення нових видів товарів та послуг, підвищення їхньої якості, покращення властивостей. Організаційно-збутові нововведення – це вдосконалення існуючих та розробка нових методів, принципів і способів управління господарським процесами, а також нові підходи до вивчення ринкової кон'юнктури, просування власної продукції шляхом

оригінальної реклами, підвищення рівня реалізаційного й післяреалізаційного обслуговування.

Існує прямий взаємозв'язок між обсягами впроваджених інновацій у господарську діяльність підприємства і темпами нарощування валового продукту фірми. Збільшення обсягів виробництва підприємства g – це фактично похідна обсягу впроваджених інновацій qi , а величина впроваджених інновацій qi – це інтеграл від темпу нарощування валового продукту фірми g . Наприклад, якщо впровадження інновацій починається з нульової величини, тоді: $qi = \frac{\iota \cdot t^2}{2}$. Де, ι – пришвидшення впровадження інновацій, за нашими припущеннями, є величиною сталою; t – це час.

Розглянемо проміжок часу $[t_0; t_1]$ й визначимо середній темп нарощування валового продукту фірми $\bar{g}$ за цей період: $\bar{g} = \frac{t_1 - t_0}{t_1 - t_0}$. Для визначення початкового темпу нарощування валового продукту на момент часу t_0 ми почнемо скорочувати відрізок $[t_0; t_1]$. За умови $t_1 \rightarrow t_0$ $\bar{g}$ також постійно наближуватиметься до g_{t_0} – початкового темпу збільшення обсягів виробництва фірми.

$$\bar{g} = \frac{t_1 - t_0}{t_1 - t_0} = \frac{\frac{\iota \cdot t_1^2}{2} - \frac{\iota \cdot t_0^2}{2}}{t_1 - t_0} = \frac{\iota}{2} \cdot \frac{t_1^2 - t_0^2}{t_1 - t_0} = \frac{\iota}{2} \cdot (t_1 + t_0) \quad (1)^1$$

Зазначимо, що процес $t_1 \rightarrow t_0$ означає невпинне наближення значення t_1 до t_0 й, відповідно, сума $t_1 + t_0$ буде прямувати до

¹Усі формули, схеми і рисунки створені авторами

величини $t_0 + t_0 = 2t_0$, а вираз $\frac{t}{2} \cdot (t_1 + t_0)$ буде наближуватися до $\frac{t}{2} \cdot 2t_0 = t \cdot t_0$. Власне величина добутку $t \cdot t_0$ є початковим темпом нарощування валового продукту. Описаний процес є граничним переходом, а початковий темп збільшення обсягів виробництва фірми g_{t_0} на момент часу t_0 визначатиметься так:

$$g_{t_0} = \lim_{t_1 \rightarrow t_0} \frac{t_1 - t_0}{t_1 - t_0} \quad (2)$$

Знаходження величини g_{t_0} було необхідним для того, щоб порівняти витрати на здійснення інновацій та віддачу від них і, відповідно, проаналізувати рівень інтенсифікації обсягів виробництва фірми й окреслити показники її мікродинаміки на майбутнє.

Ми розглянули випадок де темп нарощування валового продукту фірми g є похідною обсягів впроваджених інновацій qi за часом t . Проте нами згадувалося й те, що величина впроваджених інновацій qi – це інтеграл від темпу нарощування валового продукту фірми g .

Нехай темп нарощування валового продукту фірми є величиною незмінною, тобто $\bar{g} = g_{t_0}$. У такому випадку її графіком в системі координат $[qi; g_i]$ буде пряма лінія $\bar{g} = g_{t_0}$, паралельна до осі qi . Якщо враховувати, що на момент часу t_0 точка темпу економічного зростання знаходилася на початку координат, тоді обсяг впроваджених інновацій за проміжок часу t обчислюватиметься за такою формулою:

$$qi = g_{t_0} \cdot t \quad (3)$$

Величина $g_{t_0} \cdot t$ є площею прямокутника, що обмежений графіком темпу нарощування валового продукту фірми, віссю абсцис, віссю ординат і вертикальною асимптотою.

Нами, фактично, описаний ідеальний випадок. Проте, в реальній дійсності відбувається нерівномірний темп нарощування валового продукту підприємства. Саме тому слід вважати, що величина g є постійною тільки на маленькому відрізку qi_t . Якщо швидкість нарощування валового продукту фірми змінюється за законом $g = g \cdot (t)$, тоді обсяг впроваджених інновацій за проміжок часу $[qi_t; (qi_t + dqi_t)]$, можна приблизно обчислити так:

$$qi = g \cdot t \cdot dt \quad (4)$$

Де dqi і dt – прирости аргументів – обсягу впроваджених інновацій та часу. Таким чином, за умови нерівномірного темпу нарощування валового продукту фірми обсяг впроваджених інновацій за проміжок часу $[qi_t; (qi_t + dqi_t)]$ є площею криволінійної трапеції під кривою g , що обмежена двома вертикальними асимптотами і віссю абсцис.

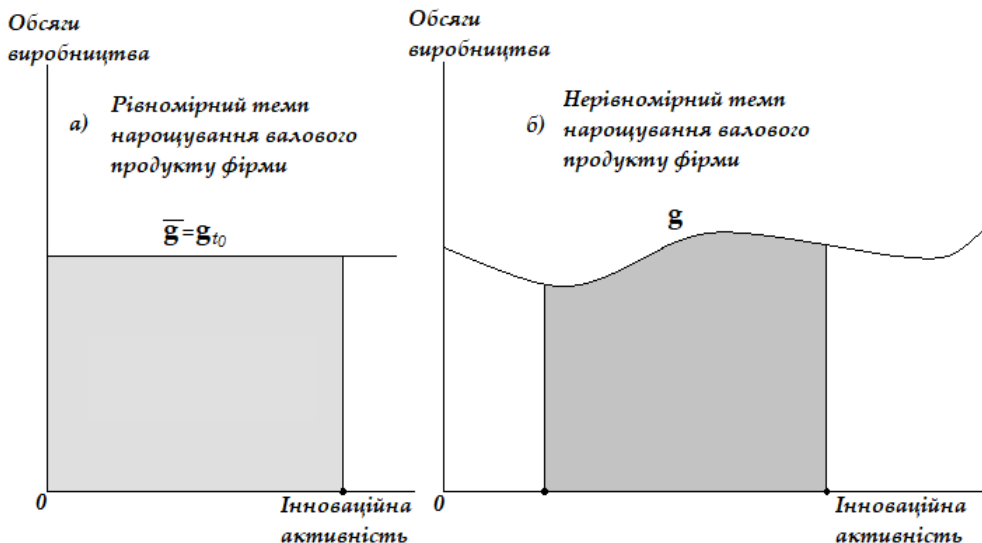


Рис. 1 Обсяги нарощеного валового продукту підприємства завдяки практичному впровадженню інновацій

Для більш точного визначення площі криволінійної трапеції доцільним буде скористатися методом інтегрального числення.

Розглянемо підграфік функції $g_t = f(qi_t)$, що задана на відрізку $[qi_t; (qi_t + dqi_t)]$. Розіб'ємо цей відрізок на декілька частин. Тоді площа криволінійної трапеції розіб'ється на суму площ дрібніших криволінійних трапецій, кожен з яких можна наближено вважати прямокутником. Сума їхніх площ дає наближене уявлення про всю площу підграфіка функції. Чим дрібніше ми розіб'ємо відрізок $[qi_t; (qi_t + dqi_t)]$, тим точніше обчислимо площу фігури й, відповідно, обсяг впроваджених інновацій.

Нехай відрізок $[qi_t; (qi_t + dqi_t)]$ розділений на n частин точками $x_0 = qi_t; x_1, x_2, \dots, x_n = (qi_t + dqi_t)$. Якщо довжину k -ої частини позначити через $\Delta x_k = x_k - x_{k-1}$, то їхня сума складатиме $\Sigma_n = f(x_1) \cdot \Delta x_1 + \dots + f(x_n) \cdot \Delta x_n$. Взявши до уваги те, що $x_k = qi_k$, а $f(x_k) = g_k$, одержимо:

$$\Sigma(g_k \cdot \Delta qi_k) = g_1 \cdot \Delta qi_1 + \dots + g_n \cdot \Delta qi_n \quad (5)$$

Річ у тому, що інтегральні суми дають наближене значення площі. Більш точне можна одержати за допомогою граничного переходу. Уявімо собі, що ми подрібнюємо розбивку відрізка $[qi_t; (qi_t + dqi_t)]$ так, що довжина кожного з них прямує до нуля – тобто $\Delta x_k \rightarrow 0$ або ж $\Delta qi_k \rightarrow 0$. Таким чином більш точна площа підграфіка функції $g_t = f(qi_t)$ дорівнює границі інтегральних сум:

$$\Sigma(g \cdot \Delta qi) = \lim_{\Delta qi_k \rightarrow 0} \sum_{i=1}^n (g_k \cdot \Delta qi_k) \quad (6)$$

Якщо Δx_k або Δqi_k є доволі малою величиною, тоді площа цієї криволінійної трапеції майже не відрізняється від площі відповідного їй прямокутника. Цю наближену рівність можна зобразити як $\Delta \Sigma_k \approx f(x_k) \cdot \Delta x_k$ або $\Delta \Sigma_k \approx g_k \cdot \Delta qi_k$. Позаяк $\Delta x_k \rightarrow 0$ або $\Delta qi_k \rightarrow 0$, тоді наближені інтегральні суми можуть бути замінені більш точними диференціальними рівностями: $d\Sigma_k = f(x_k) \cdot dx_k$ або $d\Sigma_k = g_k \cdot dqi_k$. Тоді одержимо кінцеву формулу обчислення обсягу впроваджених інновацій qi за темпом нарощування валового продукту фірми g :

$$\Sigma(g \cdot \Delta qi) = \int_{qi}^{qi+dqi} g \cdot dqi \quad (7)$$

Ми розглянули випадок за незмінної площі підграфіка функції $g_t = f(qi_t)$. Проте величина впроваджених у господарську діяльність підприємства інновацій може змінюватися як у бік збільшення, так і в бік зменшення. Саме тому криволінійна трапеція також може змінюватися. На графіку корегуватиметься ширина ступінчастої фігури за рахунок зміни верхньої межі при фіксованій нижній $[qi_t; x_t]$. Площа цієї фігури обчислюватиметься методом інтегрування функції $g_t = f(qi_t)$ зі змінною верхньою межею:

$$\Sigma(g \cdot \Delta qi) = \int_{qi}^{x_t} g \cdot dqi \quad (8)$$

Визначення ступеня практичної інноватизації господарської діяльності підприємства за допомогою інтегрування функції $g_t = f(qi_t)$ дає можливість спрогнозувати динаміку впровадження інновацій під впливом зміни темпу нарощування валового продукту фірми й змодельовати заходи інтенсифікації виробництва.

Висновки. Отже, позитивні зрушення в обсягах виробництва фірми прямо залежать від ступеня інноватизації господарської діяльності. Інноваційний розвиток – це виникнення і поширення новинок, їхнє впровадження у господарську діяльність шляхом ресурсно-техніко-технологічних, товарно-продуктових й організаційно-збутових нововведень. За сучасних умов нової економіки інноваційний розвиток має винятково важливе значення для кожного господарюючого суб'єкта, незалежно від його форми власності й типу господарювання.

Література:

1. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: [монографія] /

[О. І. Амоша, В. П. Антонюк, А. І. Землянкін та ін.]. – Донецьк: Інститут економіки промисловості НАН України, 2007. – 328 с.

2. Гриньов А. В. Оцінка інноваційного потенціалу підприємства / А. В. Гриньов // Проблеми науки. – 2003. – № 12. – С. 12-17.

3. Денисенко М. П. Провайдинг інновацій: підруч. / М. П. Денисенко, А. П. Гречан, М. В. Гаман. – К.: Видавничий дім «Професіонал», 2008. – 448 с.

4. Кіндзерський Ю. Промисловий потенціал України: проблеми та перспективи структурно-інноваційних трансформацій / Ю. Кіндзерський, В. Белінська. – К.: Ін-т економіки та прогнозування НАН України, 2007. – 408 с.

5. Козоріз М. А. Аналіз та оцінка інноваційності розвитку економіки регіонів / М. А. Козоріз, О. Б. Денис // Регіональна економіка. – 2006. – № 4. – С. 29-40.

6. Пугачова М. В. Тенденції української економіки очима керівників підприємств (аналітичний огляд). Дослідження стану конкурентного середовища для українських підприємств / М. В. Пугачова // Статистика України. – 2008 – № 4. – С. 59-68.

7. Сем'янчук П. Інтелектуалізація праці як визначальна умова інноваційного розвитку економіки України: [монографія] / П. Сем'янчук. – Тернопіль: ТНЕУ, 2012. – 235 с.

8. Шира Т. Б. Підходи до статистичного оцінювання стану інноваційно-технологічного потенціалу підприємства / Т. Б. Шира // Статистика України. – 2009. – № 1. – С. 14-20.

Стойнова Марина,
студентка

Науковий керівник: Куля Ірина Федорівна,
Старший викладач
(м. Ізмаїл, Одеська обл.)

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ЯК НОВА ФУНКЦІЯ І РИСА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

QUALITY MANAGEMENT AS A NEW FUNCTION AND FEATURE MODERN MANAGEMENT

Анотація: Метою статті є визначення значення якості управління для теорії та практики соціального управління, а також виявлення розуміння сутності якості управління сучасними менеджерами та відпрацьовані методи підвищення якості.

Розвиток науки та практики управління дозволяє виділити низку характерних рис сучасного менеджменту: необхідність постійного вдосконалення якості управління організацією, перехід від суб'єктно-об'єктних відносин у процесі управління до суб'єкт-суб'єкта, розвиток практики проектної роботи тощо. Однією з важливих відмінностей в управлінні XXI століття від традиційного управління - це розширення змісту управлінських функцій та поява нових, таких як маркетинг, управління інноваціями, розробка та впровадження в організації вимог до якості продукції та послуг, а також ряду інших. Таким чином, управління якістю - це нова функція сучасного управління.

Для теорії та практики соціального управління важливим є вивчення якості управління. Визначення та розуміння ролі якості управління, розробка теоретичних концепцій щодо підвищення якості управління та їх практичне тестування - це інструменти, що дозволяють свідомо вдосконалити управління організацією для успішного його розвитку.

Проводились різні типи опитувань. Метою дослідження було з'ясувати розуміння суті управління якістю сучасними

менеджерами та відпрацьовані методи підвищення якості. Опитано 20 експертів. Результати дослідження вказують на те, що розробка теоретичних концепцій підвищення якості управління та практичних рекомендацій щодо їх застосування були б доступними інструментами, які дозволять менеджерам малих та середніх підприємств свідомо вдосконалювати управління організацією.

Ключові слова: якість управління, особливості сучасного менеджменту, підвищення якості управління, нові функції менеджерів.

Abstract: The purpose of the article is to determine the importance of management quality for the theory and practice of social management, as well as to identify the understanding of the essence of management quality by modern managers and practiced methods of improving quality.

The development of science and management practice makes it possible to single out a number of characteristic features of modern management: the need for continuous quality improvement management of the organization, the transition from subject-object relations in the management process to subject-subject, the development of the practice of project work, etc. One of the important differences in management of the XXI century. from traditional management is the expansion of the content of management functions and the emergence of new ones, such as marketing, innovation management, development and implementation in the organization of requirements for the quality of products and services, as well as a number of others. Thus, we see that quality management is both a new function and a new feature of modern management.

For the theory and practice of social management, the study of the quality of management is important. Determination and understanding of the role of management quality, the development of theoretical concepts for improving the quality of management and their practical testing are tools that allow you to consciously improve the management of an organization for a successful its development.

Various types of surveys were conducted. The aim of the study was to find out the understanding essence of quality management by

modern managers and practiced methods of quality improvement. 20 experts were interviewed. The results of the study indicate that the development of theoretical concepts for improving the quality of management and practical recommendations for their application would be the available tools that will allow managers of small and medium-sized enterprises to consciously improve the management of an organization.

Key words: quality of management, features of modern management, improving the quality of management, new functions of managers.

Для сучасних керівників-практиків та дослідників, які вивчають науку управління, той факт, що менеджмент у 21 столітті відрізняється від традиційного менеджменту, що склався наприкінці 19 століття, є безсумнівним. Найновіший менеджмент має характер, що розвивається, але деякі особливості, які принципово відрізняють його вже можна відрізнити від традиційного управління.

Найважливішою рисою сучасного менеджменту є потреба у постійному підвищення якості управління організацією. В умовах перенасичення ринку, жорсткої ринкової конкуренції та інформаційного навантаження на споживача роль якості товарів та послуг для суспільства зростає. Споживач вибирає для себе найкраще за найкращою ціною, тоді як висока якість товарів і послуг є запорукою процвітання організації. Однак управління якістю товарів і процесів набуло бурхливого розвитку у XX столітті. У сучасному умов, значення якості зростає, а саме процесу управління, менеджменту.

Для теорії та практики управління організацією цей процес є важливим, цим пояснюється інтерес до теми з боку економістів і соціологів. Роль якості можна виразити, використовуючи ряд концепцій, що характеризують стан організації в цілому, наприклад, ефективність, конкурентоспроможність, імідж, стійкість, оскільки якість управління безпосередньо впливає на них [2, с. 67].

Визначення та розуміння ролі якості управління, розробка теоретичних концепцій вдосконалення якості управління та їх практичне тестування – це інструменти, які дозволяють свідомо вдосконалити управління організацією. Це перехід на новий професійний рівень топ-менеджера і всієї системи управління компанією, це добре скоординована діяльність робочого колективу, і, зрештою, ключ до досягнення організації вищі економічні результати.

Виділяють причини, через які існує необхідність підвищення важливості якості управління:

А) перенасиченість ринку товарів і послуг, висока конкуренція для споживача;

Б) необхідність вибору споживача, умови величезного інформаційного навантаження про виробників, товари та послуги. Щодо високої якості товарів / послуг, якості презентації, інформація про товар, соціальний імідж організації є факторами успіху;

В) високий темп зміни соціальних процесів та економічних умов, швидкі темпи життя та необхідність оперативного реагування на зміни умов навколишнього середовища;

Г) орієнтація сучасної людини на самореалізацію, розвиток індивідуалізованої свідомості, і як наслідок потреба в такому підході до управління організацією, в якій був би врахований людський фактор;

Д) наявність спеціалізованої освіти, літератури з управління, спеціалізованої інформації, наукові дослідження в управлінні персоналом, поширеність технології навчання і, як результат, поява великої кількості висококваліфікованих, досвідчених, успішних менеджерів;

Д) хороший менеджмент передбачає реалізацію інших сучасних тенденцій розвитку менеджменту, про які йдеться далі.

Другою особливістю сучасного управління є перехід від суб'єктно-об'єктних відносин до процесу управління суб'єктом-суб'єктом.

Це такий тип відносин, який складається в процесі виробництва, що полягає у створенні рівної участі керівництва та персоналу в управлінні організації та здійснення спільних заходів. Більше того, «обидва учасники управління взаємодії є носіями активності, свідомості, цілепокладання, самовизначення» [3, с. 73].

Суб'єкт-суб'єктна взаємодія - це відносини діалогу, спільного управління. В процесі трансформації управлінських відносин відбуваються суб'єктивація особистості працівника підприємства, задоволення його вищих соціальних потреб, розвиток відповідальності за загальну справу з такими засобами, як делегування повноваження; розвиток самоврядування у робітників команди; підвищена довіри до персоналу зі сторони керівництва. У виробничій діяльності обидва типи відносин повинні гармонійно поєднуватися: суб'єкт-об'єкт і суб'єкт-суб'єкт, з провідною роллю останнього. Перехід до такого роду відносин пов'язано зі збільшенням освітній рівень більшості службовців організації з переважанням сфери психічної праці над ручною працею та промисловим виробництва, отже, з перетворенням сама управлінська діяльність, під час якої роль і потреба в залученні працівника до процесу управління організацією, до розвитку самоврядування в робочих групах.

Наступна відмінна риса сучасності управління - це активний розвиток практики проектної роботи в організаціях, і як результат - розробка нового типу управління – управління проєктів, що обумовлено низкою процесів: індивідуалізацією, яка замінила епоху стандартних товарів індустріального суспільства; скорочення терміну служби товарів і організацій, глобалізація економіки.

У сучасному менеджменті загальноновизнано наступні особливості сучасного управління.

1. Екологічна складова прийнятих та використаних управлінських рішень технології виробництва.

2. Розгалуження колись єдиної системи загального управління та поява нових типів - фінансовий менеджмент, управління зв'язками з громадськістю, антикризове управління, управління якістю тощо.

3. Творчий (інтелектуальний) характер процесу прийняття рішень.

4. Безперервність та повсюдність інноваційних процесів в організації.

5. Демократизація управління та встановлення самоврядування всередині організації в різних типах: з мережі команд менеджерів та спеціалістів до розвитку колективних форм власності.

6. Зростання соціальної спрямованості управління всередині компанії та стосовно суспільства.

7. Використання інформаційних технологій якісно змінило характер роботи: прискорений обмін інформацією та комунікаціями, зменшення ризику та невизначеності у прийнятті рішень, спричинені браком інформації.

8. Поява великої кількості менеджерів у спілкуванні з розвитком

Нові завдання менеджера в сучасному світі виділяє П. Друкера [1, с. 680-682]:

- необхідність керувати власною кар'єрою;
- менеджерам потрібно буде змусити людей, які працюють на них, бути продуктивними, але вони не є працівниками. Тобто в функції сучасного менеджера включають контроль за процесами, переданими компанії для аутсорсингу.

Слід також зазначити, що традиційні функції управління трансформуються.

«Керувати - це передбачати, організовувати, розпоряджатися, координувати та контролювати "[4, с.5].

Передбачення приймає складну систему стратегічні та тактичні, довгострокові та короткострокові плани, вигідні та реалістичні прогнози.

Функція організації отримує новий зміст через ускладнення організаційних структур, зростання кількості персоналу, багатозадачність управління роботою, розвиток комунікативних технологій.

Мотивація стає одночасно рушієм виробництва та інструментом впливу на персонал.

Функція моніторингу здійснюється не тільки над діяльністю співробітників, але також і по відношенню якості товарів та послуг, що надаються. Використання розроблених рекомендацій щодо поліпшення якості управління стане інструментом система управління контролем.

Таким чином, нова функція і нова особливість сучасного управління це якість. Зрештою, якість управління це важлива умова досягнення ефективності діяльність організації та ключ до її успішного розвитку. І ключовий напрямок розвитку сучасного менеджменту на ринку конкуренції, з величезною інформацією навантаження на споживача для виробників полягає в підвищенні якості управління.

Були проведені різні види опитування. Ціль дослідження мало з'ясувати розуміння сутності якості управління сучасними менеджерами та практики підвищення якості. Було опитано 20 експертів.

Це невелике дослідження показало, що сучасні менеджери починають розуміти необхідність кращого управління, але ця якість та ефективність сприймаються ними як тотожні поняття. Якщо досягнути бажаного ефекту, тоді управління має високу якість, отже як врешті-решт усі перетворення в системі управління здійснюється для досягнення певних економічних результатів.

Цю точку зору опитуваних експертів формують так: «якість управління – це максимальне використання ресурсних можливостей при мінімальній амортизації і максимальний результат».

Інші зводять управління якістю до якісного виконання завдання та зосередження уваги на розвиток персоналу. Інші впевнені, що якість управління це: «розробка детальної концепції, кінцевих показників та бізнес-плану кожного проекту до старту; підбір ефективної команди та індивідуальна мотивація кожного працівника; чітка деталізація всіх процесів; підвищення власної компетентності менеджера; контроль; аналіз результатів проекту;

заохочення команди ". Подібний підхід до якості спостерігається в досвідчені керівники з вищою освітою в сфері управління.

Результати цього дослідження підтверджують актуальність тези про те, що розвиток теоретичних концепцій зростає управління якістю та практичні рекомендації щодо їх застосування будуть доступні інструменти, що дозволяють лідерам свідомо вдосконалювати управління організацією.

Література:

1. Друкер, П. Завдання менеджменту в ХХІ столітті /П. Друкер; пер. з англ. - М.: ВД «Вільямс», 2007. - 272 с
2. Костін, В. А. Якість соціального управління як соціологічна проблема / В. А. Костін, К. В. Комянчіна // Вісник ВЕГУ. - 2013. - № 6 (68). - С. 61-67.
3. Позняков, В. П. Трансформація суб'єкт-об'єктних відносин у процесі управління / В. П. Андрєєв // Знання. Розуміння. Уміння. - 2012. - № 4. - С. 73-76.
4. Файоль, А. Загальне і промислове управління / А. Файоль; пер. з франц. - М.: Контролінг, 1992. - 487 с.

Ткач Борис Васильович,
магістрант
(м.Київ)

ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У СИСТЕМІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Актуальність теми. Система прийняття управлінських рішень вміщує в собі різні підходи та значення до поняття та сутності значення поняття «управлінські рішення», якість управлінських рішень, критерії та вимоги до прийняття управлінських рішень, чинники та класифікацію управлінських рішень, а також фактори впливу та основні складові прийняття управлінських рішень у менеджменті. Аналіз праць з теорії прийняття рішень, що стосуються різною мірою прийняття рішень у виробничо-економічних системах, показує, що без застосування системного підходу неможливо її об'єктивне дослідження, а отже, її теоретичне рішення і практичне застосування.

Аналіз наукових праць. Особливо помітний внесок у теорію прийняття рішень внесли такі зарубіжні вчені, як Х. Райфа, Г. Саймон, О. Уайт, Р. Фатхутдінов, Б. Раппорт, М. Мескон, а також вітчизняні - В. Бакуменко, С. Бир, А. Дегтяр, О. Дейнеко, Н. Діденко, В. Долгальов, А. Ігнат'єва, Н. Карданська, Ю. Комар, С. Кузьменко, М. Максимцов, С. Марова, Е. Смирнов, В. Токарева, О. Черниш, А. Халецька, Д. Юдін.

Мета статті. Метою статті є систематизація основних вимог до управлінських рішень, чинників процесу прийняття управлінського рішення, класифікаційні ознаки управлінських рішень.

Основний текст. За твердженнями зарубіжних дослідників Дж. Вілкокс, Е. Вілкокс, та К. Коуен – індивідуальні-психологічні характеристики менеджера впливають на ті рішення, які приймаються. Так менеджер може переоцінювати власні здібності та здатності прогнозувати бажані результати, йому можуть

заважати певні стереотипи й власні переконання, а тому він часто зупиняється на вже апробованому раніше рішенні, керівник може не сприймати новаторства, може приймати рішення, базуючись на мінімумі інформації, він може обирати ці дані для ухвалення рішення, які не пов'язані з потребами, але відповідають його цінностям, або віруванням, ґрунтуються на попередньому досвіді і ін.

Основним критерієм ефективності управлінського рішення є відношення ефекту, отриманого в результаті його реалізації і вираженого показником ступеня досягнення мети, до величини витрат на розробку і здійснення рішення.

У наукових джерелах визначено такі основні вимоги до управлінських рішень:

- наукова обґрунтованість – передбачає розробку рішень з урахуванням об'єктивних закономірностей розвитку об'єкта управління, які знаходять своє відображення у технічних, економічних, організаційних та інших аспектах діяльності об'єкта управління. Застосування наукового підходу дозволяє керівникові з вищим ступенем об'єктивності оцінювати проблемну ситуацію, враховувати наявні ресурси та обмеження, формулювати та аналізувати варіанти рішень, вибирати серед них найбільш оптимальне та передбачати його можливі наслідки. Знання теорії прийняття рішень – це професійна компетентність кожного керівника;

- цілеспрямованість – зумовлена самим змістом управління і передбачає, що кожне управлінське рішення повинне мати мету, чітко пов'язану із стратегічними планами розвитку об'єкта управління;

- кількісна визначеність управлінського рішення – передбачає встановлення виражених у кількісних показниках результатів реалізації розроблюваного рішення. Своєчасність рішення також пов'язана з додержанням строків підготовки, доведення до виконавців та дієвий контроль виконання;

– комплексність управлінського рішення – передбачає врахування усіх найважливіших взаємозв'язків та взаємозалежностей діяльності організації;

– повнота оформлення управлінського рішення – форма його викладу повинна виключати непорозуміння або двоїстість у розумінні завдань, поставлених перед виконавцями, давати можливість контролювати хід його виконання, вносити корективи, що зумовлюється рішенням».

Процес прийняття управлінського рішення передбачає наявність таких чинників:

1. Суб'єкт прийняття управлінського рішення – людина або група людей, наділених необхідними повноваженнями для прийняття рішення і які несуть за це відповідальність.

2. Керовані змінні – сукупність чинників та умов, що викликають появу тієї або іншої проблеми, якими може управляти суб'єкт прийняття управлінського рішення.

3. Некеровані змінні – ситуації, якими не може управляти суб'єкт прийняття управлінського рішення, але якими можуть управляти інші особи. У сукупності з керованими змінними некеровані змінні можуть впливати на результат вибору, утворюючи фон проблеми або її навколишнє середовище.

4. Обмеження (внутрішні й зовнішні) на значення керованих і некерованих змінних, які в сукупності визначають область допустимих значень рішення.

5. Критерій (або критерії) для оцінки альтернативних варіантів рішення. Критерій може бути заданий кількісною моделлю або якісно (в термінах індивідуальних переваг або в термінах нечіткої логіки).

6. Вирішальне правило (або система вирішальних правил) – принципи і методи вибору рішення, в результаті застосування яких отримують рекомендації або рекомендоване рішення (хоча остаточний вибір залишається за особою, яка приймає рішення).

7. Альтернативи (можливі результати), залежні як від значень якісних або кількісних керованих і некерованих змінних, так і від самого вибору.

8. Рішення, що припускає існування принаймні двох альтернатив поведінки (інакше проблеми прийняття управлінського рішення не виникає, зважаючи на відсутність вибору).

9. Можливості реалізації прийнятого рішення.

У своїх дослідженнях Н. Мала класифікує управлінські рішення за такими ознаками:

1. За суб'єктом прийняття: рішення бувають одноосібні (приймаються однією особою); колективні (приймаються на загальних зборах чи окремою групою працівників).

2. За особливістю розв'язуваних завдань:

– програмовані (передбачають структурованість і повторюваність через певні проміжки часу, ухвалюються за типових ситуацій);

– не програмовані (приймаються у неструктурованих, невизначених ситуаціях за нестачі повної інформації і трапляються зрідка).

3. За рівнем прийняття:

– рішення на вищому (інституційному) рівні управління (мають загальний характер, стосуються всієї організації і є компетенцією керівника вищого рівня управління);

– рішення на середньому (управлінському) рівні управління (приймаються керівниками середнього рівня управління у межах делегованих їм повноважень);

– рішення на низовому (технічному) рівні управління (мають регулюючу спрямованість і приймаються на низовому рівні управління).

4. За сферою охоплення: загальні рішення (стосуються всієї організації); часткові рішення (спрямовані на регулювання певного процесу в конкретній ситуації та стосуються конкретних підрозділів).

5. За тривалістю дії: короткотермінові (реалізуються протягом року для поточної роботи організації); середньотермінові (реалізуються протягом 1–5 років); довготермінові (реалізуються протягом тривалого терміну більше 5 років).

6. За способом обґрунтування:

- інтуїтивні (спираються на внутрішні передчуття);
- раціональні (передбачають об'єктивний аналітичний процес): аналітичні (передбачають оцінювання різних альтернатив);
- логічні (ґрунтуються на судженнях, знаннях, попередньому досвіді);
- імпульсивні (процеси побудови гіпотез істотно переважають над їх контролем);
- інертні (кількість перевірок і контрольних функцій значно переважає кількість висунутих гіпотез).

7. За ступенем складності:

- складні (мають важливе значення для майбутнього організації і потребують творчого підходу, вирішенню несподіваних чи непередбачуваних проблем);
- середньої складності (вимагають комплексного розгляду);
- прості (не вимагають великих зусиль для їх прийняття).

8. За рівнем централізації:

- централізовані (приймаються важливі управлінські рішення у єдиному центрі, тобто на вищому рівні управління);
- децентралізовані (передбачають вироблення узгодженого на всіх рівнях управління рішення, спонукають до генерування нових ідей);
- комбіновані (поєднують елементи централізованих і децентралізованих рішень).

9. За цілеспрямованістю:

- стратегічні (визначають напрями спеціалізації, перспективи соціального та економічного розвитку тощо);
- тактичні (пов'язані з конкретним розташуванням сил і ресурсів);
- оперативні (виникають у разі порушення виробничого процесу внаслідок непередбачених внутрішніх або зовнішніх обставин).

10. За частотою повторення:

- випадкові (вимагають глибокого аналізу нестандартної ситуації);

- періодично повторювані (містять визначені умови, кінцеві продукти і дії, необхідні для успішного досягнення мети);

- неперіодично повторювані (містять попередній досвід керівника і результати прийнятих рішень).

11. За ступенем новизни:

- інноваційні (приймаються за проблемами, що виникають вперше після ретельного вивчення стану справ, досвіду інших організацій і реальних можливостей підприємства);

- стандартні (приймаються на основі вивчення і порівняння наявного досвіду й подібних ситуацій).

12. За характером:

- економічні (пов'язані з економічним механізмом функціонування організації);

- соціально-психологічні (пов'язані з соціально-психологічними аспектами функціонування організації);

- адміністративні (передбачають юридичний вплив на відносини людей під час виробництва, оскільки регулюються певними правовими нормами);

- технологічні (пов'язані з технологічними аспектами функціонування виробництва) тощо.

13. За наслідками впливу:

- негативні (супроводжуються типовими помилками, негативними наслідками);

- нейтральні (не мають сили управлінського впливу);

- позитивні (передбачають вибір найефективнішого варіанта рішення із можливих).

Фактори, які визначають якість і ефективність управлінських рішень, можуть класифікуватися за різними ознаками: як фактори внутрішньої природи (зв'язані з керуючою і керованою системами), так і зовнішні фактори (вплив навколишнього середовища).

Рівень економічного управління в організаціях не завжди відповідає сучасним вимогам, ухвалені рішення часто недостатньо

обґрунтовані, також недосконалими залишаються структура і методи управління. Це лише невелика частка тих недоліків, що мають місце. Прийняття рішення висуває високі вимоги до компетенції і особистих якостей осіб, що приймають рішення. Керівник обирає альтернативу з найсприятливішими загальними наслідками. Цей процес досить складний і багатогранний, а також залежить від кваліфікації керівника, його стилю керівництва, ситуації, культури організації та інше.

Успішна реалізація управлінського рішення базується на чіткому плані дій, в якому прописується зміст робіт, послідовність їх виконання, необхідний час і ресурси, вимоги до якості, виконавці, загальні і проміжні результати рішення тощо. Як свідчить практика, етап реалізації управлінського рішення в Управлінні охорони здоров'я Хмельницької міської ради є найбільш слабкою ланкою процесу прийняття управлінських рішень, що зумовлено цілою низкою факторів. До них можна віднести наступні:

- недооцінка значущості організаційного забезпечення процесу реалізації рішення;
- відсутність у особи, що приймає рішення досвіду і бази знань реалізації рішення;
- нерозуміння і невміння використовувати в своїй діяльності методи і способи роботи з рішенням;
- невисокий рівень відповідальності за якість власних рішень, зумовлений відсутністю зворотних зв'язків.

Реалізація рішення полягає в організуванні виконання рішення, аналізі і контролю процесу виконання, здійсненні зворотного зв'язку.

На стадії реалізації вживаються заходи щодо конкретизації рішення і доведення його до виконавців, тобто цінність рішення полягає в тому, що воно реалізоване. Механізм реалізації рішень припускає: оформлення організаційної документації по реалізації рішення і доведення її до виконавців; роз'яснення виконавцям важливості і необхідності рішення; конкретизація задач по кожному виконавцю (управлінський персонал, цех, ділянка, відділ і

т.п.); внесенням уточнень, коректив у їхню реалізацію; призначення відповідальних виконавців або створення системи відповідальності за реалізацію рішення; організація постійного спостереження за ходом його виконання. Тобто, необхідно розробити план його реалізації, яким передбачається система заходів, що забезпечують досягнення цілей рішення з мінімальними витратами.

На стадії реалізації приймаються заходи для конкретизації рішення і доведенню його до виконавців, тобто цінність рішення складається в тому, що воно здійснено (реалізовано). Успішна реалізація управлінських рішень передбачає дотримання таких вимог:

1. Пріоритетність визначає послідовність виконання завдань, яка найбільшою мірою відповідає їх значущості, першочерговості, забезпеченню ресурсами тощо;

2. Ефективність організації виконання рішень обумовлена раціональним використанням ресурсів для досягнення результатів;

3. Економічність визначається найменшими витратами на реалізацію рішення;

4. Ініціативність відповідального за найшвидше виконання рішення з найменшими витратами часу;

5. Зацікавленість керівників та виконавців у досягненні поставлених завдань через мотивацію та стимулювання працівників;

6. Ієрархія у виконанні рішень визначається делегуванням повноважень щодо реалізації управлінського рішення на тому управлінському рівні, який безпосередньо володіє необхідними повноваженнями та ресурсами;

7. Конкретність характеризується чіткою та однозначною постановкою завдання та шляхів і строків реалізації рішення;

8. Командна робота дозволяє оперативно виконувати ті рішення, реалізація яких пов'язана з діяльністю декількох працівників;

9. Науковий підхід до виконання поставлених завдань.

Спираючись на вищезазначені вимоги, зазначимо, що форми реалізації управлінських рішень в Управлінні охорони здоров'я Хмельницької міської ради досить різноманітні та визначаються насамперед змістом прийнятого рішення. До таких форм слід віднести: проведення нарад, інструктажів, розпорядження, накази, плани, мережеві плани тощо.

Висновки. За результатами проведеного дослідження, систематизовано основні вимоги до управлінських рішень, чинники процесу прийняття управлінського рішення, класифікаційні ознаки управлінських рішень.

Література:

1. Кривов'язюк І. В. Економічна діагностика підприємства: теорія, методологія та практика застосування: монографія. Луцьк : Надстир'я, – 2007. – 259 с.
2. Ксенчук Е.В., Киянова М.К. Технология успеха. Ч. 2. Элементы делового общения. М.: Дело, 2013. – 192 с.
3. Кузьмін О.Є. Обґрунтування господарських рішень і оцінювання ризиків: навчальний посібник / Кузьмін О.Є., Г.Л. Вербицька, О.Г. Мельник. – Львів: Вид-во «Львівська політехніка», 2018. – 212 с.
4. Макаренко М.В. Процес створення моделі ефективного функціонування промислових підприємств /М.В. Макаренко // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 4. – С. 141-148.
5. Мала Н.Т. Управлінські рішення: класифікація та процес прийняття / Н.Т. Мала // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2017. – № 605. – С. 20–24.
6. Медведко К. А. Система управленческого учета как стратегический ресурс в конкурентной борьбе / К. А. Медведко // Финансовый менеджмент. – 2015. – № 4. – С. 83–92.
7. Обиденнова Т. Використання моделей та методів для формування та прийняття ефективних управлінських рішень. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. 2016. Вип. 172. С. 147–153.

8. Олійниченко О.М. Аспектний підхід до визначення поняття «управлінське рішення» / О.М. Олійниченко // Наукові праці НУХТ. – 2017. – № 21. – С. 79–83.

9. Орлів М.С. Підготовка і прийняття управлінських рішень: навч.метод. матеріали / М.С. Орлів; упоряд. Г.І. Бондаренко. – К.: НАДУ, 2013. – 40 с.

10. Осовська Г.В. Основи менеджменту: курс лекцій: навч. посіб. для студентів спеціальності 7.050201 «Менеджмент організацій». Житомир: ЖІТІ, 2018. – 556 с.

11. Плужніков В.О. Вплив мотивації праці на підвищення ефективності виробництва / В.О. Плужніков // Економіка АПК. - №4. - 2018. - С. 110-118.

12. Пономаренко В. С. Корпоративное управление машиностроительным предприятием: проблемы, пути решения / Пономаренко Владимир Степанович, Ястремская Елена Николаевна, Луцковский Виктор Михайлович, Кушнар С.Л., [и др.]. –Научно-исследовательский центр промышленных проблем развития НАН Украины. – Х.: ИД «ИНЖЭК», 2016. – 232 с.

13. Приймак В. М. Прийняття управлінських рішень: навч. посіб.. – К. : Атіка, 2018. – 240 с.

Усачова Катерина,
студентка

Науковий керівник: **Куля Ірина Федорівна,**
старший викладач
(м.Ізмаїл, Одеська обл.)

ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

APPLICATION OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN ENTERPRISE MANAGEMENT

АНОТАЦІЯ: У статті досліджено важливість застосування інформаційних технологій в управлінні підприємством. Подано визначення інформаційних технологій. Визначено перелік переваг використання інформаційних технологій в управлінні підприємством. Наведено приклади програм, що використовуються у сфері взаємовідносинами з партнерами. Надано характеристику концепції CRM. Сформульовано перелік завдань CRM-системи. Виокремлено базові функції CRM-системи. Розкрито сутність SCM-технології з прикладами сфер її застосування. Виявлено технології, що застосовуються в реінжинірингу бізнес-процесів. Виокремлено позитивні та негативні впливи впровадження BPR- і ERP-технологій. Охарактеризовано сфери застосування HR-, MIS- і IT-технологій. Описано платформи захисту даних підприємства. Систематизовано та наведено приклад застосування програмних продуктів на різних етапах управління підприємством.

ABSTRACTS: The article examines the importance of using information technologies in enterprise management. The definition of Information Technologies is given. The list of advantages of using information technologies in enterprise management is defined. Examples of programs used in the field of relations with partners are given. A description of the CRM concept is given. A list of CRM system tasks is formulated. The basic functions of the CRM system are highlighted. The essence of SCM technology is revealed with examples

of its application areas. Technologies used in Business Process Reengineering are identified. The positive and negative impacts of implementing BPR and ERP technologies are highlighted. The areas of application of HR, MIS, and BI technologies are described. Enterprise Data Protection Platforms are described. An example of the use of software products at various stages of enterprise management is systematized and given.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: інформація, технології, управління, підприємство, бізнес-процеси, інформаційні технології

KEYWORDS: information, technology, management, enterprise, business processes, information technology

ВСТУП. Застосування інформаційних технологій набуває все більшого значення в процесі управління підприємством. Досвід успішних компаній доводить, що ефективне управління підприємством неможливо без управління її інформаційною діяльністю та всією системою корпоративної інформації. Використання інформаційних технологій в управлінні підприємством здійснюється з метою ефективної та оперативної комп'ютерної обробки інформаційних ресурсів, зберігання великих обсягів економічно важливої інформації та передачі її на будь-які відстані в мінімальні терміни. Тобто основним завданням є оптимізація діяльності підприємства на основі застосування інформаційних технологій [1, с. 23].

Проблеми щодо використання інформаційних технологій в управлінні підприємством досліджували багато зарубіжних і вітчизняних науковців: Барановська Т.П., Козирев А.А., Лепейко Т.І., Мельник Л.Г., Пушкар О.І., Уткін В.Б., Хамер М., Чампі Дж., Щедрін А.Н. тощо. Але деякі питання потребують подальшого вивчення та поглиблення.

INTRODACTION. The use of information technologies is becoming more and more widespread value in the enterprise management process. Experience of successful companies it proves that effective enterprise management is impossible without managing it information activities and the entire corporate information system. Use of information technologies in enterprise management it is carried out

for the purpose of efficient and prompt computer processing information resources, storage of large volumes of economically important information information and transfer it to any distance in the shortest possible time. That is the main task is to optimize the company's activities based on application of information technologies [1, p. 23].

Problems of using information technologies in management it has been studied by many foreign and domestic scientists: Baranovskaya T. P., Kozyrev A. A., Lepeyko T. I., Melnik L. G., Pushkar A. I., Utkin V. B., Hamer M., Champi J., Shchedrin A. N. etc. But some questions require further study and deepening.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ. Метою статті є вивчення та розвиток підходів щодо застосування інформаційних технологій в управлінні підприємством.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.Методологічною основою дослідження стали теоретичні положення, викладені в роботах вітчизняних і зарубіжних авторів. У роботі застосовувалися методи наукової абстракції та системного аналізу.

PROBLEM STATEMENT. The purpose of the article is to study and develop approaches to the use of information technologies in enterprise management.

RESEARCH METHODOLOGY. The methodological basis of the research is based on the theoretical propositions presented in the works of domestic and foreign authors. Methods of scientific abstraction and system analysis were used in the work.

У наш час цей процес триває швидкими темпами впровадження, вдосконалення існуючих та розробка нових інформаційних систем технології управління підприємством. Спочатку ви повинні розглянути суть обчислювальна техніка.

Отже, Інформаційні технології (ІТ) - це система способи і способи збору, передачі, накопичення, обробки, зберігання, подання та використання інформації. Сфера застосування автоматизації, а також тип і характер використання технічні засоби залежать від характеру конкретної технології [1, с.8].

Для того щоб ефективно впровадити його на сучасному підприємстві, необхідно: розробіть необхідний механізм, який

дозволить вам скоротити час, мінімізація ризиків та підвищення ефективності роботи підприємства в цілому від його реалізації. Закласти фундамент механізму впровадження ІТ на основі підприємствам необхідно враховувати вплив зовнішніх і внутрішніх факторів на підприємство.

Використання інформаційних технологій в управлінні економічними процесами розвиток підприємств дає можливість впроваджувати найсучасніші та прогресивні концепції управління, головною особливістю яких є ефективність використання ресурсів та орієнтація на інтереси клієнтів [2, с.35].

Основні переваги використання інформаційних технологій в управлінні компанія включає в себе:

- покращена керованість;
- зниження впливу людського фактора;
- скорочення обсягу паперової роботи;
- підвищення ефективності та надійності інформації;
- зниження витрат;
- оптимізація бухгалтерського обліку та контролю;
- забезпечення прозорості інформації для інвесторів;
- можливість збільшити частку ринку.

Одним з важливих моментів, на який варто звернути увагу, те, що інформаційні технології на підприємствах існують у вигляді різноманітних інформаційних систем та інформаційних комплексів і використовуються в різних сегментах управлінської системи.

Наприклад, розглянемо одну з найпопулярніших систем MRP і SCM

технологія. Ці інформаційні технології використовуються в галузі менеджменту взаємовідносини з партнерами і клієнтами. Вони фокусуються в першу чергу на: збільште продажі, скоротіть витрати, підвищить лояльність клієнтів і підрядники, що підвищують якість обслуговування. Загалом, це програмні продукти підвищення конкурентоспроможності продукції підприємства [2, с. 23].

Якщо компанія прагне підвищити якість обслуговування клієнтів, для цього випадку була розроблена концепція CRM

(Customer Relationship) - управління взаємовідносинами з клієнтами). Головне завдання CRM-це процес проведення автоматизованого збору даних про клієнтів і постійне спілкування з клієнтами.

Що стосується завдань CRM-системи, то вони мають наступне значення:

- забезпечення оперативного доступу до інформації під час контакту з клієнтом в процесі продажу;
- спільний аналіз даних, що характеризують діяльність клієнта і компанії;
- отримання нових знань, висновків, рекомендацій і т. д.
- забезпечення безпосередньої участі клієнта в діяльності компанії та здатність впливати на процеси розробки, виробництва та обслуговування продукції обслуговування.

Щоб зрозуміти цінність і важливість впровадження CRM-системи, вам необхідно: зверніть увагу на те, які саме основні функції він виконує, а саме:

- визначення план продажів;
- прийом і передача замовлення на продаж;
- складання проекту графік продажів споживачам;
- конфігурація продукту;
- аналіз обсягу продажів в перетин груп споживачів і товарних груп;
- управління розподільними ресурсами.

У статті вже вказувалося, що в області менеджменту використання

Технології SCM. SCM (Supply Chain Management) - це концепція управління бізнес як єдиний ланцюжок взаємозалежних об'єктів, матеріальних і інформаційні потоки підприємства, його постачальників, дистриб'юторів та клієнти, виділяючи в свою чергу шість основних областей, які фокусуються на управління ланцюжком поставок: виробництво, поставка, місцезнаходження, інвентаризація, транспортування та інформація. Тобто можна

зробити висновок, що СКМ вона охоплює весь цикл закупівлі сировини, виробництва та розподілу товарів.

В управлінні бізнес-процесами та підвищенні економічної ефективності

використання інформаційних технологій широко поширене в діяльності компаній: BPR і ERP. Такі продукти допомагають координувати інновації та мінімізувати ризики, збільшити масштабованість і гнучкість, а також скоротити витрати [4]. Загалом, підвищення економічної безпеки підприємства. Так, ERP-система виконує наступні функції бізнес-планування і прогнозування; планування продажів і виробництва продукції; планування проектів і програм; управління попитом; менеджмент витрат.

Програмне забезпечення BPR systems -це аналітична система, яка дозволяє менеджерам майже персоніфікований (тобто враховує особистий внесок у процес менеджмент) погляд на стан бізнесу [5,6]. Як відомо, реінжиніринг бізнес-процесів (Реінжиніринг бізнес-процесів, BPR) бізнес потребує поліпшення рентабельності і прибутку [7, С. 218].

Особливістю реінжинірингу бізнес-процесів є їх двостороння інтеграція. Що стосується першого, ТО організації проводять реінжиніринг для більш ефективного і швидкого впровадження ERP-систем. У другому випадку вони зазвичай використовують проекти впровадження ERP як інструмент покращити свої бізнес-процеси. Згідно з існуючими дослідженнями, кращі результати спостерігаються, коли ці процеси виконуються одночасно. Розглянувши можливості цих двох систем, ми можемо визначити їх позитивні і негативні фактори.

Що стосується ERP-системи, то вона прискорюється реалізація функцій самої ERP-системи, що дає позитивний ефект. Негативним індикатором можна вважати той момент, до якого підключена система необхідності додаткової настройки для нових запитів процесів, що виникають в процес реінжинірингу. Тому моніторинг процесів BPR має важливе значення.

Наступна система, яку слід розглянути, - це система управління персоналом, яка сприяє ефективному використанню людських ресурсів-HR. Підвищення ефективності господарської діяльності базується на застосування MIS-і BI-технологій.

Використання їх викликає: синергетичний ефект; автоматизація і координація дій всіх підрозділів підприємств; успішна реалізація стратегічних програм; вдосконалення конкурентні переваги [8].

MIS-і BI-системи дозволяють відстежувати життєвий цикл кожного продукту виробляється при постійній переробці значний обсяг інформації на високій швидкості. Розуміння де і в чому у тому сегменті, де компанія отримує найбільший прибуток, який продукт буде використовуватися зосередьтеся на тому, що передати на аутсорсинг.

У таблиці наведено приклад використання інформаційних технологій в управління підприємством.

Компанії використовують IBM Spectrum Protect для захисту своїх даних (Tivoli Storage Manager). Продукт забезпечує надійну і економічну роботу резервне копіювання та швидке відновлення у віртуальному, фізичному та хмарному середовищах носії будь-якого розміру.

Ця платформа дозволяє централізувати контроль та адміністрування резервного копіювання та відновлення даних, захист дані вашої організації захищені від апаратних збоїв та інших помилок шляхом підтримки резервного копіювання та архівні копії даних в автономному сховищі [10]

Таблиця1

Інформаційні технології вирішення завдань управління
туристичними підприємствами

Сфера впливу ІТ	Блоки завдань	Пакети прикладних програм	Підсистема
--------------------	---------------	---------------------------------	------------

Економіка XXI століття : проблеми та перспективи :
зб. наук. пр. / гол. ред. Л. Г. Білий. –
Хмельницький : Вид-во Хмельниц. ін-ту МАУП, 2020. Вип. 2. 210 с.

Стратегічний менеджмент	Інвестування стратегічних цільових установ, стратегічна товарна політика, прогнозування виробничої програми, прогнозування потреб у ресурсах, стратегічна фінансова політика, оцінки стратегічної діяльності.	COMFAR, PROPSPIN, Alt-Invest, Project expert, Microsoft project, Time Line, Priavera	
Логістичне управління	Постачання та оптимізація запасів, транспортування, збутова діяльність, ціноутворення, розподіл, управління виробничими процесами, Підтримка якості обслуговування споживачів, забезпечення після-продажного сервісу.		Підсистема «Логістика» комплексної системи автоматизації підприємства
Управління персоналом	Планування штатного розпису, облік персоналу, підбір персоналу, планування та облік трудових ресурсів, розрахунки з персоналом, облік підзвітних сум, управління документами, податковий облік		Підсистема «Управління персоналом»
Фінансовий менеджмент	Фінансовий аналіз, планування і контроль, Управління джерелами засобів, управління активами		Підсистема «Фінанси» комплексної системи автоматизації підприємства

Виробничий менеджмент		«Мастер-турр», «САМОтурагенство», «ПарусТурагенство», «Turwin»	
-----------------------	--	---	--

Таким чином, роль інформаційних технологій в управлінні підприємством безперечно, великий. Використання сучасних програмних продуктів-це шлях до ефективної роботи підприємства та її вдосконалення

Конкурентоспроможності. Ця проблема вимагає подальших наукових досліджень

Висновок. Підприємства стали високошвидкісними віртуальними машинами з вирішення різних питань. Використовувати інформаційні технології, у компанії є можливість підвищити свою конкурентоспроможність.

Важливо відзначити, що автоматизація-це не самоціль, а цілеспрямована діяльність заходів щодо оптимізації бізнес-процесів. Для ефективної роботи підприємствам необхідно створити інформаційну систему, здатну задовольняти потреби підприємства протягом тривалого часу.

У статті аналізуються найбільш поширені Інформаційні технології та виявлено основні переваги їх використання на підприємстві. Наукова новизна дослідження являє собою систематизацію існуючих програмних продуктів на різних стадіях розвитку управління підприємством.

Література:

1. Гергенов А.С. Информационные технологии в управлении : Учебное пособие / Гергенов А.С.// Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ 2005. 72 с.
2. Гончаров В. Фактори інвестиційної привабливості промислових галузей України / В. Гончаров, О. Горова // Схід. 2006. № 1 (73). С. 35–39.
3. Жигалкевич Ж.М. Інформаційні технології в управлінні підприємством / Ж.М. Жигалкевич, А.С. Онопко // Сучасні підходи

до управління підприємством: Збірник тез доповідей VII Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю, 28 квітня 2016 р. К: Вид-во «Політехніка», 2016. 104 с. С.23

4. Laudon, K.C., Laudon, J.P., 1998. Management Information Systems, New Approaches to organization and technology. Ney Jersey: PrenticeHall, 395 с.

5. Балановська Т. І. Особливості функціонування малого підприємництва в Україні / Т. І. Балановська, О. П. Гоголя, К. Л. Тужик // Інноваційна економіка. 2012. № 8 (34). С. 22–31.

6. Баранов В. В. Автоматизация управления предприятием / В. В. Баранов, Г. Н. Калянов, Ю. И. Попов [и др.]. М. : ИНФРА-М, 2000. 238 с.

7. Hammer, M. Champy, J., 1993. Reengineering the Corporation: a Manifesto for Business Revolution. London: Nicholas Brealey. p. 365.

8. Каюченко А.В. Информационные технологии управления предприятием как современный фактор конкурентоспособности предприятия / Каюченко А.В. // Креативная экономика. № 10 (34), 2009. С. 71–76.

9. Мельниченко С.В. Інформаційні технології в туризмі: теоретичні та практичні аспекти / С.В. Мельниченко. Вісник Запорізького національного університету. 2010. №2(6). С.129–138.

10. Матеріал з сайту: <http://www.ibm.com/developerworks/ru>

УДК 330.131

Оліх Галина Іванівна,
старший викладач
(м.Хмельницький)

Николюк Ірина Олександрівна,
магістрантка
(м.Хмельницький)

НЕВИЗНАЧЕНІСТЬ І РИЗИК ЯК ІМАНЕНТНА СКЛАДОВА ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

***Анотація.** Розкрито основні теоретичні аспекти сутності і взаємозв'язку невизначеності й ризику, а також коротко подано наукові й практичні напрацювання в дослідженні цієї проблеми. Запропоновано власний підхід до трактування понять «ризик» і «невизначеність». З'ясовано їхню причинно-наслідкову спорідненість у господарській діяльності.*

***Ключові слова:** ризик, ризикова ситуація, невизначеність, загроза, втрата, витрати, прибуток, збиток, ціна, товар, підприємство.*

Uncertainty and risk as an immanent component of economic activity

***Annotation.** The main theoretical aspects of the nature and relationship of uncertainty and risk are revealed, as well as briefly presented scientific and practical developments in the study of this problem. Our own approach to the interpretation of the concepts of «risk» and «uncertainty» is proposed. Their causal relationship in economic activity has been clarified.*

***Keywords:** risk, risk situation, uncertainty, threat, wastage, expenses, profit, loss, price, product, enterprise.*

Постановки проблеми. Життєдіяльність людини у тій чи іншій мірі супроводжуються впливом невизначеності й ризикових ситуацій. Ці явища присутні в усіх сферах, у тому числі й підприємницькій. Їхня наявність несе у собі різного роду небезпеку та складає певну загрозу. Причини невизначеності і ризику, в

основному, не змінювалися впродовж тисячоліть – тільки змінювали історико-культурно-технологічне забарвлення. Відтак, дана проблематика не втрачатиме своєї актуальності серед практиків і науковців. Її іманентність і постійні трансформації, в силу зміни умов і викликів господарювання, завжди стоятимуть на порядку денному. Позаяк, кожна господарська одиниця ставить за мету цілком уникнути або зменшити можливість ризику та невизначености. Та сама причина актуальности дослідження цієї проблематики стоїть перед науковцями.

Аналіз наукових досліджень. Окремі теоретичні положення й методика виміру ризиків розкриті такими вченими як: М.Бальджи, В.Великоіваненко, В.Вітлінський, О.Верес, В.Голиш, В.Гранатуров, П.Коюда, Н.Машина, Ф.Найт, М.Прокопенко, В.Степанов, І.Федулова та інші. Вагомий науково-практичний внесок у втіленні ризик-менеджменту здійснили: Т.Борисова, Т.Готь, В.Кльоба, Ж.Костюк, В.Кравченко, О.Лабурцева, Д.Передерій, О.П'янкова, Н.Скопенко, А.Старостіна, М.Хохлов, В.Щербак та інші. Проте, попри ґрунтовні дослідження цієї проблеми не враховані усі теоретичні моменти й особливості взаємозв'язку між невизначеністю та ризиками.

Формування цілей статті. Метою даної статті є висвітлення теоретичних засад підприємницьких ризиків та невизначености і з'ясування взаємозв'язку між ними.

Виклад основного матеріалу. У науковій літературі вченими і практиками запропоновано низку підходів до визначень економічних категорій «невизначеність» і «ризик». Так, одне із них: «невизначеність – це ситуація, в якій імовірність отримання результатів прийнятого рішення невідома, в окремих випадках невідомий і весь спектр наслідків такого рішення. Ризик – це ситуація, коли результат здійснення певного процесу невідомий, але відомі, його можливі альтернативні наслідки і достатньо інформації для того, щоб оцінити ймовірність настання цих наслідків» [1].

За іншим твердженням «ризик – це ймовірність виникнення збитків або недоотримання доходів у порівнянні з прогнозованим

варіантом» [2, с.8]. Інші вчені вважають, що «під ризиком слід мати на увазі ймовірність (загрозу) втрати підприємством частини своїх ресурсів, недоотримання доходів або появи додаткових доходів у результаті реалізації певної виробничої або фінансової діяльності» [3, с.9].

Для повнішої характеристики дефініції «ризик», М.Балджи вважає, що «доцільно визначити поняття «ризикова ситуація», оскільки воно безпосередньо є передумовою ризику». За словами вченого, «ризикова ситуація – це поєднання, сукупність різних обставин та умов, що створюють певну обстановку для того чи іншого виду діяльності. Іншими словами саме сукупність умов та обставин створюють ризикову ситуацію і виступають причинами ризику. Розглядаючи ризик і ризикову ситуацію взагалі, учений підкреслює, що в економіці розрізняють окремі поняття – економічний ризик та підприємницький ризик. Під економічним ризиком розуміють такий вид ризику, який виникає при будь-яких випадках підприємницької діяльності, спрямованих на одержання прибутку і пов'язаних з виробництвом продукції, реалізацією товарів, наданням послуг, виконанням робіт; товарно-грошовими і фінансовими операціями; комерцією, а також реалізацією науково-технічних проєктів [4, с.14].

Цікавим є такий підхід, до трактування де вживається словосполучення «ситуація ризику», яка пов'язана зі статистичними процесами за одночасного існування кількох умов:

- а) певна невизначеність;
- б) необхідність визначитися з альтернативним варіантом (слід зазначити, що неприйнятність усіх варіантів також є варіантом);
- в) реальна можливість визначити ступінь результативності кожного з варіантів [2, с.14].

О.Верес і В.Голиш правильно поєднують між собою поняття

«ризик» і «небезпека». Вчені доходять згоди, що «небезпека – це природне та техногенне явище із прогнозованою або неконтрольованою загрозою виникнення небажаних подій у певний момент часу і в межах певної території, здатне завдати збитків здоров'ю людей, матеріальні збитки, руйнувати довкілля. Небезпека визначається якісно. Ризик – це усвідомлена небезпека виникнення подій з визначеними у просторі та часі небажаними наслідками. Ризик – величина кількісна і визначається помноженням імовірності негативної події на величину можливого збитку від неї» [5].

О.Лабурцева підтримує класичний погляд на проблему, згідно якої «ризик – це ймовірність втрат, тобто для комерційної діяльності ймовірність не отримати заздалегідь визначеного цільового прибутку на інвестиції. Оцінити в балах таку ймовірність суб'єктивно, не звертаючися до маркетингових досліджень та економічних розрахунків, важко навіть для кваліфікованих експертів» [6, с.17].

Д.Передерій і В.Щербак підходять до визначення, де «ризик являє собою можливу небезпеку несприятливого результату. Поняття ризику поєднує в собі оцінку ймовірності і наслідки настання несприятливої події. З формальних позицій ризик розглядається, як правило, як можливість виникнення несприятливих умов, що відображаються в остаточному підсумку на результатах діяльності (проєкту): а) результат не досягнутий зовсім; б) технічні та (або) економічні характеристики результату виявилися гірше тих, на які орієнтувалися керівники підприємства; в) проєкт був реалізований, але при цьому витрати суттєво перевищили первісний кошторис; г) ціль проєкту була досягнута, але значно пізніше, чим передбачалося спочатку» [7, с.334].

До прикладу, К.Багмет розглядає ризик як «економічну категорію, що відображає характерні особливості сприйняття зацікавленими суб'єктами економічних відносин об'єктивно наявних невизначеності і конфліктності іманентних процесам цілепокладання, управління, прийняття рішень, оцінювання, що обмежені можливими загрозами і невикористаними

можливостями» [8, с.2831].

М.Прокопенко вважає, що найбільш повно природа ризику відображена в наступному визначенні: «господарський ризик – це діяльність суб'єктів господарювання пов'язана з доланням невизначеності в ситуації необхідного вибору, у процесі якого вони мають можливість оцінити ймовірність досягнення бажаного результату, невдачі й відхилення від мети. Економічний ризик представляє собою об'єктивно-суб'єктивну категорію. Основними характеристиками ризику є його елементи: а) об'єкти; б) суб'єкти; в) джерела ризику. Об'єкт ризику – це економічна система, ефективність та умови функціонування якої наперед точно не відомі. Суб'єкт ризику – це особа (індивід чи колектив), яка зацікавлена результатом керування об'єктом ризику і має компетенцію приймати рішення щодо об'єктів ризику. Джерела ризику – це чинники (явища або процеси), які спричиняють невизначеність або конфліктність результатів» [9, с.8].

В.Гранатуров виокремлює такі модифікації ризику:

а) суб'єкт, який робить вибір серед кількох альтернатив, має об'єктивне розрахункове обґрунтування ймовірності отримання бажаного результату, що базується, на основі проведених досліджень і розрахунків за допомогою перевірених програм і методик. Це фактично можна все прорахувати й побачити можливості розвитку;

б) ймовірність отримання очікуваного результату неможливо прорахувати відомими методами та способами. Єдиний шлях – це суб'єктивна оцінка, можливо інтуїтивна або інстинктивна. Тобто мова йде про суб'єктивні ймовірності;

в) змішаний випадок і водночас найкращий із трьох описаних – оцінювання ймовірності реалізації наявних варіантів як перевіреними об'єктивними методиками і способами, так і суб'єктивна-інтуїтивна-інстинктивна оцінка [3, с.10].

Таким чином учений доводить свою думку до твердження: «ризик – це дія (вчинок), що виконується за умови вибору (у ситуації вибору з надією на успішний результат), коли у випадку провалу існує можливість (ступінь небезпеки і загрози) опинитися

в гіршому становищі, ніж до вибору (ніж у випадку ігнорування цього випадку)» [3, с.10].

З вищонаведених науково-практичних розробок ми вивели власні трактування і взаємозв'язок між цими двома явищами. Так, невизначеність – це відчуття обережності і часткової невпевненості у процесі господарської діяльності, розробки проєктів та прийняття рішень через певний рівень невідомості кінцевого результату. Невизначеність характеризується неповнотою інформації про всі аспекти задіяних у потрібній господарській операції явищ і процесів, а також імовірністю різного роду дезінформацією свідомого і несвідомого характеру. Це ускладнює та уповільнює заплановані господарські процеси й підвищує ступінь ризикованості. Ризик – це ймовірність повної або неповної втрати вкладених грошових, матеріальних та нематеріальних ресурсів і зусиль, а також цілкового або часткового невиконання запланованих операцій, процесів і рішень.

Висновки. Отже, невизначеність і ризик є невід'ємними компонентами життєдіяльності людини загалом та її господарської діяльності зокрема. Невизначеність створює передризове відчуття обережності й часткової невпевненості підприємця у процесі того чи іншого проєкту, рішення, операції, роботи. Відповідно, ризик є реалістичною ймовірністю повної або неповної втрати вкладених грошових, матеріальних та нематеріальних ресурсів і зусиль, а також цілкового або часткового невиконання запланованих операцій, процесів і рішень. Перманентно-іманентний характер ризику й невизначеності господарської діяльності постійно актуалізує потребу їхнього практично-наукового дослідження.

Література:

1. Класифікація підприємницьких ризиків. – URL: <https://helpiks.org/2-115932.html> (дата звернення: 20.10.2010)
2. Лапуста М.Г., Шаршукова Л.Г. Риски в предпринимательской деятельности. М.: Инфра-М, 1998. 224 с.
3. Гранатуров В.М. Экономический риск: сущность, методы измерения, пути снижения: учебное пособие. М.: Дело и сервис,

2002. 154 с.

4. Балджи М.Д. Економічний ризик та методи його вимірювання: Навчальний посібник. Харків: Промарт, 2015. 300 с.

5. Верес О.М., Голиш В.М. Дослідження множини ризиків прийняття рішень в галузі екології. – URL: <http://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2019/apr/16038/vis689ism-67-80.pdf> (дата звернення: 17.10.2020)

6. Лабурцева О.І. Управління маркетинговими ризиками інновацій. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2012. № 4. С. 15-22.

7. Передерій Д.Ю., Щербак В.Г. Управління ризиками підприємства. Збірник праць II Всеукраїнської наукової Інтернет-конференції «Освітньо-інноваційна інтерактивна платформа «Підприємницькі ініціативи». 333-339. – URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/9947/1/OIP2017_P333-339.pdf (дата звернення: 19.10.2020)

8. Суботовський С.О. Узагальнення існуючих підходів управління ризиками на підприємстві. Матеріали конференції «Розвиток європейського простору очима молоді: економічні, соціальні та правові аспекти». 2017. С.2831-2835.

9. Прокопенко М.В. Ризикологія: Конспект лекцій. Харків, 2010. 54 с.

УДК 330.131

Сем'янчук Петро Михайлович,
Кандидат економічних наук
Царук Юлія Володимирівна
магістрантка
(м.Хмельницький)

КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ РИЗИКІВ

Анотація. Розкрито основні теоретичні аспекти класифікації і причин виникнення ризиків, а також коротко подано наукові й практичні напрацювання в дослідженні цієї проблеми. Запропоновано власні критерії групування ризиків. Розкрито функції ризиків з позиції впливу на господарську діяльність.

Ключові слова: ризик, ризикова ситуація, невизначеність, загроза, втрата, витрати, прибуток, збиток, ціна, товар, підприємство.

Classification and causes of business risks

Annotation. The main theoretical aspects of classification and causes of risks are revealed, and also scientific and practical developments in research of this problem are briefly presented. Own risk grouping criteria are proposed. The functions of risks from the standpoint of impact on economic activity are revealed.

Keywords: risk, risk situation, uncertainty, threat, wastage, expenses, profit, loss, price, product, enterprise.

Постановки проблеми. Ризикованість є природною компонентою життєдіяльності людини загалом та її господарської діяльності зокрема. Ризики за своєю суттю і причинами виникнення є різноманітними в залежності від специфіки сфери господарювання, форми власності, ринку збуту, економічної кон'юнктури, виду запропонованих послуг і створеного продукту тощо. Власне така відмінність у природі виникнення та формах прояву є цікавою для вивчення у наукових колах не тільки з

теоретичної, але і з практичної точки зору. Позаяк знання проблеми полегшує пошук шляхів для її ефективного вирішення.

Аналіз наукових досліджень. Теоретичною проблематикою ризиків, їхню класифікацію і причини у своїх наукових працях досліджували: М.Бальджи, В.Великоіваненко, В.Вітлінський, О.Верес, В.Голиш, В.Гранатуров, П.Коюда, Н.Машина, Ф.Найт, М.Прокопенко, В.Степанов, І.Федулова та інші. Не зважаючи на вагомість науково-практичних розробок, слід ґрунтовніше підійти до критеріальних ознак групування ризиків за видами і причинами виникнення, а також їхніх функцій.

Формування цілей статті. Метою даної статті є висвітлення теоретичних аспектів класифікації, причин виникнення і функцій ризиків.

Виклад основного матеріалу. Дієвість заходів нівелювання та мінімізації підприємницьких ризиків великою мірою залежить від правильності визначення його класифікаційної приналежності. Якщо правильно встановити критеріальні ознаки ризику, тоді значно легше вибрати ефективні способи управління ним.

У науковій літературі ученими запропоновано широкий спектр класифікаційних ознак підприємницьких ризиків. Кожна теорія має своє теоретичне і практичне підґрунтя й вагомі фактологічні аргументи.

Цілком погоджуємося з такою критеріальною ознакою групування ризиків як за видами діяльності підприємства, до якої відносять:

а) виробничий ризик – пов’язаний з можливістю невиконання фірмою своїх зобов’язань за контрактом або договором із замовником;

б) фінансовий ризик – пов’язаний з можливістю невиконання фірмою своїх фінансових обов’язків перед інвесторами через використання для фінансової діяльності фірми боргу;

в) інвестиційний ризик – пов’язаний із можливістю знецінення інвестиційно-фінансового портфеля, який складається як із власних цінних паперів, так і з придбаних;

г) валютний ризик– пов’язаний із можливістю коливань ринкових ставок власної грошової одиниці та інших курсів валют;

г) юридичний ризик– пов’язаний з неправильним чи неправомірним оформленням документів, укладанням угод чи трактуванням норм правових актів;

д) страховий ризик– ризик страхової компанії, пов’язаний з адекватністю формування страхових тарифів, азартною методологією страхування;

е) інноваційний ризик– ризик відхилення від мети у разі вкладання коштів у виробництво інноваційного продукту, науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи [1; 2, с.90-92; 3, с. 257-258].

Окрім зазначених, пропонуємо до цієї групи віднести й такі:

а) торговельний ризик – зменшення обсягів продажу матеріальних і нематеріальних благ через небажані зміни ринкової кон’юнктури, зростання закупівельних цін товарів, непередбачене зниження обсягів закупівельних замовлень, втрати товару в процесі обігу тощо;

б) посередницький ризик – зменшення обсягів клієнтських замовлень через неочікувані зміни репутаційних, кон’юнктурних, цінових, контрактних, погодно-кліматичних, споживчих, пропозиційних та інших чинників, умов і вимог двостороннього контракту.

Також пропонуємо виділити ризики за територіальною ознакою, а саме:

а) місцеві – виникають на рівні населеного пункту;

б) внутрірегіональні – виникають на рівні адміністративного або економічного району;

в) міжрегіональні – виникають на рівні кількох адміністративних або економічних районів;

г) національні – виникають на рівні національної економіки окремої країни;

г) міжнародні – пов’язані з небажаними й негативними тенденціями на рівні кількох країн, континенту або глобальної економіки.

За сферою господарювання пропонуємо виокремити такі ризики:

а) внутрігалузеві – виникають на рівні тієї сфери діяльності, в якій функціонує господарюючий суб'єкт;

б) пов'язаногалузеві – виникають на рівні тих сфер діяльності, які за технологічним або діловим критерієм пов'язані з галуззю, до котрої належить дане підприємство;

в) регіонально-галузеві – виникають на рівні певної сфери діяльності одного адміністративного або економічного району;

г) макрогалузеві – виникають на рівні певної сфери діяльності національної економіки окремої країни;

ґ) мегагалузеві – пов'язані з небажаними й негативними тенденціями на рівні певної сфери діяльності кількох країн, континенту або глобальної економіки.

Запропонована нами класифікація є неповною, проте дозволяє окреслити вузлові проблеми і вжити запобіжних заходів уникнення або зменшення підприємницьких ризиків.

Вчені здійснюють поділ причин виникнення ризику три групи:

1) більшість процесів пов'язані з економікою є принципово індетермінованим;

2) економічно-оптимальна неповнота інформації;

3) «організаційна» невизначеність або асиметрія інформації [4, с.8-9].

Вважаємо за необхідне згрупувати причини ризиків за сферою прояву:

1) внутрішні, що ґрунтуються на проблемах у менеджменті компанії:

а) некомпетентність управлінського персоналу, невміння керувати і брати на себе відповідальність, відсутність стійкості супроти стресів, погане володіння ситуацією і нездатність управляти конфліктами;

б) недоліки в організації та координації процесу виробництва, погане володіння інформацією про техніко-технологічні особливості і персонал підприємства, невміння

управляти запасами і забезпечити безперебійне виробництво, нездатність підпорядкувати персонал і запобігати та згладжувати конфліктні ситуації;

2) зовнішні, що ґрунтуються на взаємозв'язках із контрагентами:

а) погане налагодження взаємозв'язків із постачальниками, підрядниками, посередниками і споживачами;

б) помилки у визначенні ринкового попиту через попередню причину;

в) недостатнє врахування або цілковите ігнорування особливостей природно-кліматичних умов;

г) коливання кон'юнктури ринку;

г) зміна у структурі та якості, кількості й ціні, ступені вичерпності й регулярності посачання виробничих факторів;

д) національна і міжнародна політична ситуація. Зовнішнє середовище є мінливим та невизначеним позаяк включає багато аспектів політичного, соціального, нормативно-правового, мезо-, макро- і мегаекономічного характеру.

Саме за цих об'єктивних умов господарюючий суб'єкт повинен пристосовуватися і вести свою діяльність. Також слід брати до уваги неочікувані зміни й повороти, динаміку і тенденції у зовнішньому середовищі. До цих коливань можна віднести:

а) зміни людських потреб і зміна попиту населення через появу нових та оновлення традиційних товарних груп;

б) науково технічний прогрес, поява нових розробок, вдале і вигідне втілення творчих ідей, наукових дослідів та експериментів, інноватизація виробництва;

в) зміна політичного курсу, що позначається на підприємницькому законодавстві, а відтак здійснює істотний вплив на діяльності і взаємозв'язках господарюючих суб'єктів;

г) стихійні лиха, зміна клімату, вплив екологічних служб і поява нового екологічного законодавства, до якого потрібно пристосовуватися господарюючим суб'єктам;

г) невизначений та непостійний характер ринкової кон'юнктури, що за сучасного розвитку мережі Інтернет і масовою

участю людей у соціальних мережах зумовлена інформаційним потоком про нові досягнення та можливості, нові відкриття та поява нової продукції. Відповідно населення стоїть на роздоріжжі яку продукцію купляти, куди вкладати свої заощадження, які проєкти фінансувати й інвестувати, як розпоряджатися своїми виробничими факторами і на що спрямовувати свої знання.

Розуміння сутності ризику безпосередньо пов'язана з виявленням функцій, які він виконує при здійсненні господарської діяльності. До числа таких функцій учені відносять регулюючу й захисну.

Регулююча функція ризику має суперечливий характер і може виступати у двох формах: а) конструктивна; б) деструктивна. Конструктивність ризику проявляється, зокрема, у тому, що ризик при здійсненні господарської діяльності виконує роль своєрідного каталізатора. Йому належать такі властивості як активність і спрямованість у майбутнє, пошук новаторських рішень. Деструктивний характер ризику проявляється у тому, що прийняття і реалізація рішень з необґрунтованим ризиком ведуть до валонтаризму й авантюризму. У цьому випадку ризик виступає у якості дестабілізуючого фактора. Практика показує, що відбувається реальне перетворення ризику в інструмент регулювання економічних відносин, що допомагає підприємцям виробляти навички орієнтацій в ймовірному світі і формувати необхідні якості мислення, такі як альтернативність, варіантність і діалектичність.

Захисна функція ризику має також два аспекти: а) історико-генетичний; б) соціально-правовий. У першому випадку йдеться про те, що вже на ранніх стадіях розвитку цивілізації люди стихійно шукали засоби й форми захисту від можливих небажаних наслідків. За сучасних умов така передбачувальність проявляється у вигляді створення фондів ризику та застосування різних методів мінімізації ризику, що дозволяє з одного боку використовувати конструктивність ризику, а з другого – захищати підприємця від негативних наслідків. Таким чином сама природа ризику спонукає суб'єкта господарювання захистити об'єкт від негативних наслідків

ризикованої події. Сутність соціально-правового аспекту захисної функції проявляється у забезпеченні прав новатора на ризик, оскільки необхідні правові й економічні гарантії, які б виключали у випадку невдачі покарання працівників, що йдуть на ризик. Практична реалізація цього аспекту пов'язана з введенням у кримінального господарське й трудове законодавство категорії правомірного ризику, яке б відокремлювало б випадки, в яких негативні наслідки настали від некомпетентності й безгосподарності від тих випадків, коли при прийнятті рішення було здійснене обґрунтування ризику [4, с.9].

Тобто виходить, що ризик, завдяки окремим аспектам своїх функцій, окрім негативного впливу і наслідків має певну стимулюючу дію на активізацію діяльності господарюючого суб'єкта.

Висновки. Отже, за видами діяльності підприємства, можна виокремити такі види ризиків: виробничий, фінансовий, інвестиційний, валютний, юридичний, страховий, інноваційний, торгівельний і посередницький. За територіальною ознакою виокремлюємо такі ризики: місцеві, внутрірегіональні, міжрегіональні, національні, міжнародні. Вважаємо, що за сферою господарювання ризики бувають: внутрігалузові, пов'язаногалузові, регіонально-галузові, макрогалузові, мегагалузові. За сферою прояву виокремлюємо такі причини ризиків: внутрішні, що ґрунтуються на проблемах у менеджменті компанії і зовнішні, що ґрунтуються на взаємозв'язках із контрагентами.

Література:

1. Класифікація підприємницьких ризиків. – URL: <https://helpiks.org/2-115932.html> (дата звернення: 20.10.2020)
2. Федулова І. Ідентифікація господарських ризиків. Вісник КНТЕУ. 2017. №4. С. 89-103.
3. Коюда П.М. Економічна сутність ризиків та їх класифікація. Актуальні проблеми та перспективи розвитку

фінансово-кредитної системи України:Зб. наук. ст. Харків: Основа, 2001. С.257-258.

4. Прокопенко М.В. Ризикологія: Конспект лекцій. Харків, 2010. 54 с.

5. Semyanchuk P. The ways of reducing the level of uncertainty and the activities risks of business entities / P. Semyanchuk, T. Fasolko, O. Fedorchuk / Strategies, models and technologies of economic systems management in the context of international economic integration: Collective monograph / ed. Dr. oek. prof. M. Bezpartochnyi, Dr. oek. prof. V. Riashchenko. – Riga: Institute of Economics of the Latvian Academy of Sciences, 2020. – P. 280-289.

Цимбалюк Ганна Сергіївна,
кандидат економічних наук
(м.Хмельницький)
Заїка Ольга Олександрівна,
магістрантка
(м.Хмельницький)

**АДМІНІСТРАТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ
УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**
**ADMINISTRATIVE MANAGEMENT IN THE ENTERPRISE
HEAD OFFICE SYSTEM**

Організаційно-управлінська система діяльності підприємства передбачає застосування методів адміністративного менеджменту. Особливо це питання актуалізується у зв'язку активним процесом ринкових перетворень, що спонукає до значного зростання нових організаційних форм господарювання. Тому, у статті має місце розгляд підходів до визначення категорії «адміністративний менеджмент», уточнення його сутності з позиції управління інформаційними потоками, визначення ролі та місця адміністративного менеджменту в системі управління підприємством.

Ключові слова: *система управління, адміністративний менеджмент, підприємство, інформація, адміністративна діяльність.*

Постановка проблеми. В ринкових умовах господарювання особливо актуальним постає питання здійснення адміністративного менеджменту на рівні функціонування підприємства як ключової ланки ринкової економіки.

З'являються нові підходи до адміністративного менеджменту, які орієнтуються на мобільних та інтелектуальних суб'єктів господарювання, діяльність яких відповідає інноваційним змінам. Крім того, ведуться постійні дискусії щодо розуміння сутності адміністративного менеджменту на вітчизняних

підприємствах та недостатньої ефективності управління персоналом, що супроводжується низькою дисципліною праці та виконавчою дисципліною персоналу, тобто низькою ефективністю адміністрування. Зазначена проблема потребує вирішення та впровадження сучасних технологій адміністративного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі визначення сутності та змістовності адміністративного менеджменту зустрічається у працях таких науковців як Бакуменко В.Д., Гордієнко Л.Ю., Новіков Б.В., Фоломкіна І.С., Фомічов А.Н., Саймон Г., Смитбург Д., Томпсон В. та у інших.

У судженнях та основних положеннях вище зазначених науковців, що стосуються адміністративного менеджменту основний акцент робиться на врахування особливостей організаційної поведінки. Але, необхідно враховувати, що в адміністративному менеджменті важлива роль відводиться саме дослідженню управлінських процесів, які відбуваються на вищому управлінському рівні.

Метою статті є розкриття змістового наповнення адміністративного менеджменту в системі управління підприємством, визначення його місця та призначення з метою належного виконання покладених функцій і завдань.

Виклад основного матеріалу. Розвиток суспільства, окремих його сфер неможливий без встановлення і реалізації певного набору законів, правил, норм, алгоритму його поведінки в цілому і його складових зокрема. Потреба узгодження дій задля одержання бажаного результату зумовила появу управління, під яким розуміють цілеспрямований вплив, необхідний для узгодженої спільної діяльності людей.

Застосування адміністративного менеджменту в системі управління підприємством засноване на функціональному підході, в якому центральною є організаційна функція. Організація праці передбачає створення системи підрозділів, відділів, управлінь, секторів тощо, яка б дозволила створити оптимальні умови для виконання завдань, врахувати специфіку діяльності підприємства

та розподілити обов'язки так, щоб вирішувалися стратегічні, тактичні і поточні питання.

Поняття адміністративного менеджменту є багатоаспектним і тісно пов'язане з іншими функціональними видами управління, оскільки адміністрування є необхідною складовою як фінансового менеджменту, менеджменту персоналу і будь-якого іншого виду менеджерської діяльності.

У сучасній науковій думці є різні визначення адміністративному менеджменту. На думку Забродської Г.І. та А. Н. Фомичева під адміністративним менеджментом слід розуміти один з напрямків сучасного менеджменту, який вивчає адміністративно-распорядчі форми управління у двох основних напрямках: розробка раціональної системи управління організації та побудова структури організації [1, с.21; 2, с. 217]. На думку Д. Бодді, Р. Пейтона адміністративний менеджмент це управління, що спирається не стільки на особисті якості індивідів, скільки на інститути та встановлений порядок [3, с. 766].

Гордієнко Л.Ю. характеризує адміністративний менеджмент, як вид людської діяльності, що є системою функцій (планування, організація, координація, контроль, мотивування). Завдяки цим функціональним компонентам адміністративного менеджменту здійснюється трансформація управлінських рішень в адміністративну діяльність, яка скерована на підготовку та надання якісних адміністративних послуг [4, с. 9].

Разом з тим, стрімкий розвиток інформатизації суспільства вносить свої корективи і в адміністративну діяльність, оскільки всі організації використовують у своїй діяльності інформацію, запроваджують процедури її збору, обробки, передавання тощо. Інформація має центральне значення в плануванні, організації, координації, контролі та мотивуванні людської діяльності, якщо вона забезпечує повноту та своєчасність інформаційного відображення процесів, можливість їхнього моделювання, аналізу і прогнозування, що є необхідною умовою для прийняття ефективних управлінських рішень. Інформація може впливати майже на кожний аспект діяльності підприємства. Яке ж місце

вона займає в системі адміністративного менеджменту розглянемо більш детально [5, с.54; 6, с.94]: можливість отримання регулярних звітів про стан підприємства. В зв'язку з цим підприємство може виявляти свої сильні та слабкі сторони; великі можливості для планування діяльності підприємства (можуть використовуватись як інструмент для розроблення планів різних рівнів); використання електронних засобів передачі інформації відіграє важливу роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства в області комунікації між працівниками; інформаційні системи менеджменту дають можливість побачити підприємству його зовнішні і внутрішні зв'язки у цілому та здійснювати ними оперативний контроль; у часовій перспективі за рахунок скорочення документообігу та чисельності персоналу, автоматизації частини процесів забезпечується зниження витрат на адміністрування; дані реєструються та зберігаються в єдиній інформаційній базі і за допомогою сучасних технологій отримують захист від несанкціонованого доступу до них; швидкий доступ до інформації для прийняття управлінських рішень.

Відштовхуючись від того, що адміністративне управління пов'язане з обміном інформацією між підрозділами підприємства, а також підприємства з навколишнім середовищем, для того, щоб цей процес був успішний, адміністратор повинен оперувати впорядкованою, злагодженою і перевіреною інформацією у прийнятті оптимальних рішень на усіх рівнях управління.

Отже, ґрунтуючись на проведеному дослідженні, власне трактування сутності адміністративного менеджменту зводиться до наступного – адміністративний менеджмент це управлінська діяльність, в основу якої закладено створення інструментів і прийомів координації інформаційних потоків на підприємстві. У даному випадку саме інформація має центральне значення для всіх процесів управління і людських ресурсів, які найкраще використовують цю інформацію, щоб додати їй значення.

Висновки. Належне виконання менеджерами покладених на них функцій і виконуваних завдань, вимагає здійснення ними адміністративного управління, результативність якого залежить від

розуміння його змісту, призначення і місця в системі управління підприємством. Адміністративний менеджмент вивчає і застосовує методи взаємодії між всіма суб'єктами та об'єктами на підприємстві та їхні впливи на процеси його життєдіяльності. Проблематика адміністративного менеджменту не вичерпується питаннями, розглянутими в статті, і потребує подальших досліджень його форм, методів та особливостей застосування.

Література:

1. Забродська Г.І. Адміністративний менеджмент [Електронний ресурс] : навч. посібник / Г. І. Забродська. – Електрон. дані. – Х. : ХДУХТ, 2017. – 143 с.
2. Фомичев А. Н. Административный менеджмент : учеб. пособ. / А. Н. Фомичев – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2003. – 228 с.
3. Бодди Д. Основы менеджмента / Д. Бодди, Р. Пэйтон ; под ред. Ю. Н. Каптуревского; пер. с англ. – СПб. : Питер, 1999. – 816 с.
4. Гордієнко Л. Ю. Адміністративний менеджмент : навчальний посібник / Л. Ю. Гордієнко. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. – 216 с.
5. Цимбалюк Г.С. Інформаційні системи менеджменту як складова системи управління якістю, що забезпечують ефективність прийняття управлінських рішень / Г.С. Цимбалюк // Зовнішні та внутрішні фактори впливу на формування та розвиток економічної системи : матеріали Всеукр. наук.-прак. конф. (м. Київ, 9 лютого 2019 р.). – Київ : ГО «Київський економічний науковий центр», 2019. – С. 52–55.
6. Смірнова І.С. Значення інформації у системі адміністративного менеджменту/ І.С. Смірнова // Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп'ютерних технологій в Україні: VIII науково-технічна конференція науково-педагогічних працівників(м.Львів, 26-31 Березня 2012 р.). – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2012. – С.94-95.

Цебеня Руслан Людвікович,
кандидат економічних наук, доцент
(м.Хмельницький)

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ІНВЕНТАРИЗАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Стаття присвячена особливостям проведення інвентаризації активів та зобов'язань на підприємствах України. Досліджено аспекти проведення інвентаризації під час перевірок контролюючих органів. Значну увагу приділено організації інвентаризації на підприємствах з незначною кількістю працівників. Розглянуто вплив інвентаризації на перебіг строку позовної давності дебіторів та кредиторів підприємства

Ключові слова: інвентаризація, перевірки, контролюючі органи, інвентаризаційна комісія, акт звірки, строк позовної давності, повна матеріальна відповідальність

The article is devoted to the peculiarities of the inventory of assets and liabilities at enterprises of Ukraine. The aspects of inventory control during inspections of controlling bodies are investigated. Considerable attention is paid to organizing inventory at enterprises with a small number of employees. The influence of inventory on the duration of the limitation period of debtors and creditors of the enterprise is considered

Key words: inventory, inspections, control bodies, inventory commission, act of reconciliation, limitation period, full financial responsibility

Актуальність проблеми. Інвентаризація є одним із основних методів бухгалтерського обліку, який дозволяє дотриматися однієї із найважливіших якісних характеристик фінансової звітності – правдивості подання. Інвентаризація на підприємстві – обов'язкова для підприємства процедура, закріплена Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в

України та Положенням про інвентаризацію активів та зобов'язань №879, яка дозволяє не тільки виявити нестачу активів, але й упевнитися в достовірності даних бухгалтерського обліку.

Роль інвентаризації в діяльності підприємства є важливою у зв'язку із тим, що вона виступає гарантом достовірності та об'єктивності відображення в бухгалтерському обліку та фінансовій звітності операцій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження теоретичних і практичних особливостей інвентаризації знайшли висвітлення у наукових працях багатьох вчених, серед яких Бардаш С.В., Білуха М.Т., Бутинець Ф.Ф., Грабова Н.М., Дем'яненко М.Я., Дорош Н.І., Калюга Є.В., Кужельний М.В., Лінник В.Г., Нападовська Л.В., Немчинов П.П., Пилипенко І.І., Соколов Я.В., Сопко В.В., Сук Л.К., Швець В.Г., Шевчук В.О., Штейнман М.Я. та інші. Результати їх досліджень мають велике значення для розвитку теорії бухгалтерського обліку. Незважаючи на значну кількість праць науковців з досліджуваного питання існує низка проблем виявлення фактичної наявності активів і перевірки повноти відображення зобов'язань та їх документування, теоретичне обґрунтування і практична реалізація яких дозволила б забезпечити достовірність даних бухгалтерського обліку і фінансової звітності підприємства.

Метою статті є виявлення проблем організації інвентаризації об'єктів бухгалтерського обліку в сучасних умовах та надання рекомендацій щодо їх вирішення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основна мета інвентаризації визначена у статті 10 Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні», а саме, забезпечення достовірності даних бухгалтерського обліку та фінансової звітності підприємства [1]. У ході інвентаризації активів і зобов'язань: визначається безпосередня наявність активів; перевіряється повнота відображення зобов'язань, коштів цільового фінансування, витрат майбутніх періодів; установлюється надлишок або нестача активів шляхом зіставлення фактичної наявності активів із даними бухобліку; виявляються активи, що

втратили свою первісну якість або споживчі властивості, а також матеріальні і нематеріальні активи, які з тих чи інших причин не використовуються; виявляються активи або зобов'язання, які не відповідають певним критеріям.

Об'єкт інвентаризації, її періодичність і строки проведення визначаються керівником підприємства або уповноваженим органом, за винятком тих випадків, коли інвентаризація є обов'язковою.

Якість інформації, що відображається у фінансовій звітності підприємства залежить від ставлення керівництва та власників до інвентаризаційного процесу на підприємстві.

Дослідження українських вчених свідчать, що значна кількість підприємств України формально здійснюють і не приділяють належного значення інвентаризації в процесі управління, що спричиняє спотворення даних і нівелює достовірність бухгалтерської звітності [2, с. 1].

Так, Є. Мних зазначає, що на підприємствах, в яких інвентаризація здійснюється недоброякісно, невчасно виявляються недостачі та факти розкрадань, інформація фінансової звітності є неадекватною станом справ [3, с. 302]. Необхідно погодитися з думкою Ф. Бутинця, що без проведення інвентаризації застосування будь-яких способів вивчення звітної інформації — це фікція [4, с. 20].

Власникам підприємств України необхідно дбайливо ставитися до власного майна та дотримуватися вимог законодавства, оскільки відповідно до підпункту 20.1.9 пункту 20.1 статті 20 Податкового кодексу України контролюючі органи мають право вимагати від платників податків, що перевіряються, в ході перевірок, проведення інвентаризації основних засобів, товарно-матеріальних цінностей, коштів, у тому числі зняття залишків товарно-матеріальних цінностей, готівки [5].

У разі відмови платника податків (його посадових осіб або осіб, які здійснюють готівкові розрахунки та провадять діяльність, що підлягає ліцензуванню, патентуванню та сертифікації) від проведення такої інвентаризації або ненадання для перевірки

документів, їх копій за умови наявності таких документів, застосовуються заходи, передбачені статтею 94 Податкового кодексу України.

Відповідно до пункту 7 Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань, затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 02.09.14 р. №879, інвентаризація на вимогу контролюючого органу, який відповідно до закону має право вимагати її проведення, проводиться на підставі належним чином оформленого документа. Інвентаризація у цих випадках має розпочатися у термін та в обсязі, зазначених у такому документі, але не раніше дня його отримання платником податків [6].

Вимога про проведення інвентаризації оформлюється окремим документом у довільній формі із зазначенням обсягів та строків проведення інвентаризації з дотриманням інструкції з діловодства та надсилається платнику податків у порядку статті 42 ПКУ.

Відповідно до пункту 4 розділу III Порядку оформлення результатів документальних перевірок дотримання законодавства України з питань державної митної справи, податкового, валютного та іншого законодавства платниками податків – юридичними особами та їх відокремленими підрозділами, затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 20.08.15 р. №727, в описовій частині акта (довідки) документальної перевірки відображається інформація про проведені платником податків під час здійснення перевірки інвентаризації його основних фондів, товарно-матеріальних цінностей, коштів, у тому числі зняття залишків товарно-матеріальних цінностей, готівки, а також інформація щодо інвентаризації документів, розрахунків (у разі її проведення).

Чинним законодавством не визначено порядку проведення інвентаризації на підприємствах, в яких за трудовим договором працює один працівник – директор. Так, згідно п.1 розділу II Положення про порядок проведення інвентаризації активів та зобов'язань на підприємстві створюється інвентаризаційна комісія. До її складу входять представники апарату управління,

бухгалтерської служби та працівники, які є достатньо обізнаними в об'єкті інвентаризації. Інвентаризаційну комісію очолює керівник підприємства (його заступник) або керівник структурного підрозділу, уповноважений керівником підприємства.

У випадках, коли у трудових відносинах з підприємством числиться тільки один працівник – директор, очолює інвентаризаційну комісію він.

Це не суперечить законодавчим нормам. Так, частина 8 статті 4 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» передбачає можливість самостійного ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності підприємства. З іншого боку, п. 2.4 розділу II Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань забороняє включати до складу робочої інвентаризаційної комісії матеріально-відповідальних осіб для перевірки активів, які знаходяться у них на відповідальному зберіганні.

В такому випадку для проведення інвентаризації доцільно залучати фахівців за цивільно-правовим договором.

Іншим проблемним питанням організації інвентаризації є інвентаризація в приватного підприємця. Норми Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» та Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань поширюються тільки на юридичних осіб, створених відповідно до законодавства України, незалежно від їх організаційно-правової форми та форми власності, а також на представництва іноземних суб'єктів господарської діяльності. Тобто, законодавство не вимагає, щоб приватні підприємці проводили інвентаризацію.

В той же час, орган ДФС при перевірці має право вимагати від платника податків проведення інвентаризації основних засобів, товарно-матеріальних цінностей, коштів, зняття залишків товарно-матеріальних цінностей і готівки. А платниками податків є як юридичні особи, так і приватні підприємці. Тобто, приватні підприємці зобов'язані проводити інвентаризацію тільки на вимогу контролюючих органів під час перевірок.

Якщо матеріально відповідальна особа перебуває у відпустці, її обов'язки повинен виконувати інший співробітник. У статті 131 Кодексу законів про працю закріплено обов'язок працівника забезпечувати схоронність довіреного йому майна. Тому, якщо матеріально відповідальна особа перебуває у відпустці, то на час її відсутності потрібно передати довірені їй цінності іншій особі. Для того щоб здійснити таку передачу, необхідно передати інвентаризацію ввірених співробітнику цінностей. Інвентаризацію необхідно проводити перед виходом матеріально відповідальної особи у відпустку, оскільки перевіряти наявність матеріальних цінностей інвентаризаційна комісія повинна в присутності обох матеріально відповідальних осіб. При цьому співробітник, який передає активи на зберігання, розписується в передачі активів, а співробітник, який отримує, – у їх отриманні.

Матеріальна відповідальність виникає за наявності одночасно двох умов: якщо співробітник обіймає посаду, яка зазначена у Переліку посад і робіт, заміщуваних або використовуваних працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення схоронності цінностей, затверджений постановою ДКСМ СРСР із праці та соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 28.12.77 р. №447/24; або якщо із співробітником укладено договір про повну матеріальну відповідальність; співробітник має бути повнолітнім. Якщо ці умови не виконано, то роботодавець не має права вимагати від працівника, який заподіяв шкоду підприємству, відшкодування шкоди в повному обсязі. Тому на період відпустки матеріально відповідальної особи її обов'язки покладаються на іншу особу. Якщо чисельність співробітників на підприємстві невелика, на період відпустки матеріально відповідальної особи на її посаду можна оформити іншого працівника – за сумісництвом або за суміщенням.

Без матеріально відповідальної особи проведення інвентаризації не передбачене, оскільки інвентаризація

проводиться повним складом інвентаризаційної комісії в її присутності.

Інвентаризація дебіторської та кредиторської заборгованості має свої особливості. Інвентаризація дебіторської та кредиторської заборгованості проводиться для того, щоб звірити документи і записи в реєстрах обліку та перевірити обґрунтованість сум, відображених у відповідних рахунках. За результатами проведеної інвентаризації підприємство-кредитор направляє всім дебіторам виписки з аналітичних рахунків про їх заборгованість. Ці виписки попередньо пред'являються інвентаризаційній комісії для підтвердження реальності заборгованості. Підприємства-боржники, отримавши виписки, повинні підтвердити заборгованість або заявити свої заперечення.

На практиці такі виписки оформляються як акт звірки розрахунків. Водночас у законі не зазначено, у якому саме вигляді боржнику слід оформити підтвердження або заперечення. Крім того не встановлено і конкретний строк для повернення актів звірки кредиту.

Єдиної форми документа для звіряння суми заборгованості законом теж не встановлено. Акти звірки направляються за формою додатка 1 до наказу Мінекономіки, Мінфіну, Держкомстату від 10.11.98 р. №148/234/383. Підприємства мають право самостійно розробляти форми для звірення заборгованості.

Якщо акт звірки підписаний боржником і повернуто кредиту строк позовної давності в такому випадку переривається. Так згідно статті 264 Цивільного кодексу України перебіг позовної давності переривається у зв'язку із вчиненням боржником дій, що свідчать про визнання заборгованості або іншого обов'язку. Після цього перебіг строку давності починається заново. А час, який минув до переривання строку давності, до нового строку не додається. Судова практика показує, що підписання акта звірки визнається дією, що свідчить про визнання боргу. Так, у пп. 4.4.1 Постанови Пленуму ВГСУ від 29.05.13 р. №10 зазначено, що до дій, які свідчать про визнання боргу або іншого обов'язку, відноситься в тому числі і підписання обома

сторонами акта звірки взаєморозрахунків, що підтверджує наявність заборгованості та суму, із приводу якої виник спір.

Проте, перш ніж винести рішення у справах про переривання строку позовної давності, суди звертають увагу на ряд важливих моментів. По-перше, акт звірки повинен бути підписаний уповноваженою особою боржника. Уповноваженими вважаються особи, які представляють боржника у відносинах із кредитором на підставі: або закону, або статутних документів, або довіреності.

По-друге, перебіг строку давності може бути перерваний тільки шляхом учинення дій. Бездіяльність боржника не може бути підставою для переривання строку позовної давності. Наприклад, боржник не повернув акт звірки кредитору в строк, який передбачений договором між ними. Це бездіяльність боржника, оскільки акт звірки лежить у нього без руху.

По-третє, переривання строку давності можливе тільки в межах загального строку давності, тобто в межах трьох років. Після його закінчення дане правило не діє.

Висновки. Результати дослідження свідчать, що інвентаризація є одним з найбільш важливих моментів у роботі підприємства, оскільки під час її проведення можна не тільки виявити недостачу активів, але й переконатися у достовірності даних бухгалтерського обліку. Доведено, що підприємства повинні суворо дотримуватися вимог законодавства під час проведення інвентаризації, методики її проведення та документального оформлення. Подальші дослідження доцільно спрямовувати на удосконалення документального оформлення результатів інвентаризації.

Література:

1. Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
2. Коритник Л.П. Інвентаризація активів промислових підприємств в Україні: автореф. дис. ... к. е. н.: 08.00.09 „Бухгалтерський облік, аналіз та аудит” / Л. П. Коритник. – К., 2012. – 20 с.

3. Контроль у системі інноваційного менеджменту підприємства: монографія / [Є. В. Мних, С. В. Бардаш, О. А. Шевчук та ін.] ; за ред. Є. В. Мниха. К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2011. – 452 с.

4. Бондарь В.П. Вопросы инвентаризации в экономической литературе: Учебное пособие / В.П. Бондарь, Н.И. Петренко, Дм. Л. Кузьмин. – Житомир: ЖГТУ, 2009. – 868 с.

5. Податковий кодекс України // <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

6. Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань, затверджене наказом Міністерства фінансів України від 02.09.2014 р. №879 // <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1365-14>

Чебану Марина,
студентка

Науковий керівник: **Куля Ірина Федорівна,**
старший викладач
(м.Ізмаїл, Одеська обл.)

СУТНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

THE ESSENCE OF LABOR ORGANIZATION AT THE ENTERPRISE

Анотація. Метою даної статті є уточнення змісту та значення організації праці в умовах ринкового господарювання.

Розглянуто теоретичні питання організації праці на підприємстві. Проаналізовано фактори впливу на організацію праці на підприємстві.

Annotation. The purpose of this article is to clarify the content and importance of labor organization in a market economy.

The article deals with theoretical and methodological issues of labor organization at an enterprise.

The factors influencing the organization of labor at an enterprise have been analyzed.

Ключові слова: організація праці, психофізіологічні фактори, науково-технічний прогрес, система організації виробництва, соціально-економічний розвиток.

Key words: labor organization, psychophysiological factors, scientific and technical progress, system of organization of production, socio-economic development.

Актуальність даної теми полягає в тому, що проблема організації праці була раніше і є тепер предметом вивчення науки і щоденної практичної діяльності фахівців підприємств. У своїй основі вона несе в собі великі потенційні можливості підвищення ефективності національної економіки та конкретного виробництва з точки зору економічних і соціальних результатів функціонування робочої сили і техніко-технологічних засобів виробництва.

The relevance of this topic is that the problem of labor organization was before and is now the subject of study of science and daily practice of specialists of enterprises. At its core, it carries great potential to increase the efficiency of the national economy and specific production in terms of economic and social performance labor and technical and technological means of production.

Розвиток ринкових відносин і подолання державної форми організації праці призводять до необхідності дослідження можливих форм організації праці з метою ефективного використання наявних ресурсів.

Питання раціональної організації праці, що впливають на підвищення ефективності управління персоналом та конкурентоспроможності підприємств, знайшли відображення у працях закордонних та вітчизняних вчених, серед яких: А. Богданов, В. Білоконенко, Н. Вітке, А. Гастєв, Б. Генкін, Ф. Гілберт, О. Доровської, Ф. Дунаєвський, О. Єрманський, Г. Емерсон, О. Іванісов, В. Іноземцев, П. Керженцев, А. Маршал, Е. Розмирович, І. Разумов, А. Степанов, Ф. Тейлор, Г. Форд та ін.

Разом із тим сучасний етап переходу України на ринкові відносини потребує подальшого дослідження проблеми організації праці. Зміст даної проблеми полягає в теоретичному узагальненні накопиченого вітчизняною та зарубіжною економічною наукою досвіду роботи з організації праці, методичному вирішенні завдань вдосконалення системи організації праці, які відповідно до вимог принципово нової економічної політики, що формується, створюють передумови для раціонального використання трудових ресурсів та на цій основі дозволяють зменшити витрати виробництва та підвищити його ефективність [1, с. 24].

Важливим напрямом забезпечення соціальної направленості ринкової економіки є доцільно побудована організація праці на всіх рівнях управління. На сьогоднішній день керівники підприємств відзначають, що організована на науковій основі праця є ключовим чинником зростання її продуктивності і зниження витрат виробництва, що в подальшому становить підґрунтя для конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів

ринкової економіки. Але не всі керівники наважуються змінити прийняті принципи організації праці.

Багато вчених зробили свій внесок у розвиток та формування поняття "організація праці", тому слід розглянути семантику поняття "організація праці", яка наведена в таблиці.

Таблиця 1.1

Семантика поняття «організація праці»

Автори, джерело	Сутність визначення
Арон Е. І. [1]	Організація праці – це сукупність заходів, спрямована на раціональне поєднання праці працівників із засобами виробництва з метою досягнення високої продуктивності праці і збереження здоров'я та працездатності працюючих
Білоконенко В. І. [2]	Організація праці – це система заходів, що забезпечує раціональне використання робочих кадрів, яка включає відповідне розміщення людей у процесі виробництва, поділ на ланки, методи виконання робіт, нормування й стимулювання праці, організацію робочих місць, їх обслуговування й необхідні умови праці
Виноградський М. Д. Шканова О. М. [3]	Організація праці – приведення трудової діяльності людей у певну систему, що характеризується внутрішньою впорядкованістю, узгодженістю і спрямованістю взаємодії для реалізації спільної програми та цілі
Золотарева Т. Н. [4]	Організація праці – це впорядкована система взаємодії працівників із засобами виробництва та один з одним в єдиному виробничому процесі
Пашуто В. С. [5]	Організація праці – система заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання трудових процесів шляхом їх впорядкування
Чигринов О. В. [6]	Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами

	виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів
--	---

На думку М. Виноградського, причиною цього часто є недостатньо глибоке знання змісту категорії «організації праці», зазвичай керівники не володіють цілісною інформацією про історію розвитку організації праці, про специфічні особливості організації праці на підприємствах різних країн і про сучасні напрями вдосконалення організації праці. У результаті вони стикаються з проблемою вибору: яка модель організації праці краще і наскільки ймовірний успіх від її впровадження. Керівники багатьох підприємств прагнуть перейняти ефективні японські та американські методи організації праці, але при цьому не звертають уваги на відмінності в соціально-економічних, культурних та правових умовах, в яких функціонує іноземне та вітчизняне підприємство, що в підсумку перешкоджає досягненню бажаного результату [3, с. 58].

Отже, організація праці – це приведення трудової діяльності людей у систему, що забезпечує досягнення максимально можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов цієї діяльності.

Організація праці на підприємствах здійснюється в конкретних формах, різноманітність яких залежить від таких основних факторів, які зображені на рисунку [4, с. 75].

У сучасних умовах функціонування економіки необхідне уточнення поняття "організація праці", яке становить складний процес раціонального поєднання робочої сили з предметами і засобами праці, що забезпечує ефективне їх використання і досягнення якісних результатів при відповідних умовах виробництва.

Розвиток науково-технічного прогресу приводить до вдосконалення засобів виробництва і, відповідно, методів управління персоналом. Тому організація праці повинна постійно

вдосконалюватися, використовуючи набутий досвід і сучасні технології.

Важливим фактором є система організації виробництва, яка включає в себе оптимізацію та координацію всіх матеріальних і трудових ресурсів у просторі і часі. Тобто система організації виробництва виступає засобом організації праці на підприємстві.

Такі психофізіологічні фактори, як збереження в процесі праці здоров'я людини, підвищення культури та естетики праці, позитивно впливають на покращення організації праці на підприємстві. Вагомими факторами впливу на організацію праці є умови зовнішнього та внутрішнього середовищ. До внутрішніх умов відносять освітленість, виробничий шум, вібрації, забруднення повітря та інші чинники, нормування яких призводить до покращення організації праці на підприємстві. До зовнішніх умов середовища належить нестабільність економіки, зміни у законодавчій базі, від яких залежать теоретичні основи організації праці [4, с. 76]

Динамічний науково-технічний та соціально-економічний розвиток потребує постійного вдосконалення організації праці як одного з дієвих заходів підвищення результативності діяльності. Вдосконалюючи організацію виробництва і праці, впроваджуючи нові технології, стає можливим не тільки активно використовувати досягнення науково-технічного процесу, але й створюється підґрунтя для економічного розвитку підприємства, швидкого та якісного задоволення потреб споживача, задоволення потреб людини у праці [2, с. 118].

Як напрями покращення організації праці в умовах ринкових трансформацій можна виокремити такі: впровадження прогресивних робочих прийомів і трудових операцій; раціоналізація трудових процесів; організація та обслуговування робочих місць, рівномірне й безперервне забезпечення їх інструментами і матеріалами; зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників; створення належних умов для роботи та життєдіяльності людини.

Таким чином, удосконалення управлінського механізму діяльності підприємств та його подальше впровадження підвищать конкурентоспроможність персоналу не тільки на виробничих підприємствах, але й загалом по Україні.

Література:

1. Арон Е. И. Методы исследования и проектирования организации труда на предприятии / Е. И. Арон. – М. : Экономика, 2001. – 112 с.
2. Білоконенко В. І. Організація праці : конспект лекцій / В. І. Білоконенко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2004. – 136 с.
3. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера : навч. посібн. / М. Д. Виноградський, О. М. Шканова. – К. : Кондор, 2002. – 518 с.
4. Золотарева Т. Н. Организация труда менеджера: Теория, методика, практика : монография / Т. Н. Золотарева, Г. И. Бритченко. – Донецк : ДГУЭТ, 2003. – 100 с.
5. Пашуто В. С. Организация и нормирование труда на предприятии / В. С. Пашуто. – Мн. : Новое знание, 2001. – 202 с. 6. Чигринов О. В. Организация производства : учебно-метод. пособ. / О. В. Чигринов, В. И. Белоконенко. – Х. : ХИБМ, 2001. – 278 с.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Архипенко Тетяна Андріївна – студентка Придунайської філії ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (м. Ізмаїл, Одеська обл.)

Білий Леонід Григорович – кандидат педагогічних наук, доцент, директор Хмельницького інституту МАУП.

Боденчук Лілія Борисівна – кандидат економічних наук, в.о. доцента кафедри економіки та менеджменту Придунайської філії ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (м. Ізмаїл, Одеська обл.)

Боденчук Сергій Васильович – викладач кафедри економіки та менеджменту Придунайської філії ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (м. Ізмаїл, Одеська обл.)

Брухнова Лілія Степанівна – магістрантка спеціальності «Публічне управління та адміністрування» ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Київ)

Булат Галина Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент; доцент кафедри менеджменту, фінансів, банківської справи та страхування Хмельницького університету управління та права ім. Леоніда Юзьковца (м. Хмельницький)

Гжехулка Олена Василівна – викладач біології та географії Державного навчального закладу «Вище професійне училище № 11 м. Хмельницького» (м.Хмельницький)

Гончарова Олена – студентка Придунайської філії МАУП (м. Ізмаїл, Одеська обл.)

Гуменюк Антоніна Федорівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та управління Хмельницького інституту МАУП (м. Хмельницький)

Заїка Ольга Олександрівна – магістрантка спеціальності «Економіка» Хмельницького інституту МАУП (м.Хмельницький)

Ковальчук Василь Григорович – кандидат економічних наук, доцент; завідувач кафедри економіки та управління Хмельницького інституту МАУП (м.Хмельницький)

Куля Ірина Федорівна – старший викладач кафедри економіки та менеджменту Придунайської філії ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (м. Ізмаїл, Одеська обл.)

Миколук Сергій Ігорович – магістрантка спеціальності «Економіка» Хмельницького інституту МАУП (м.Хмельницький)

Мошев В. А. – студент Придунайської філії ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (м. Ізмаїл, Одеська обл.)

Николюк Ірина Олександрівна – магістрантка спеціальності «Економіка» Хмельницького інституту МАУП (м.Хмельницький)

Нікольчук Юлія Миколаївна – кандидат економічних наук, доцент; завідувач кафедри фінансів, обліку та аудиту Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту (м.Хмельницький)

Новік Н. Г. – здобувач вищої освіти 2 курсу магістратури Донецького інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (м.Краматорськ, Донецька обл.)

Оліх Галина Іванівна – старший викладач кафедри економіки та управління Хмельницького інституту МАУП (м. Хмельницький)

Панькова Ірина Миколаївна – магістрантка спеціальності «Економіка» Хмельницького інституту МАУП (м.Хмельницький)

Піддубна Оксана Вікторівна – магістрантка спеціальності «Публічне управління та адміністрування» ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Київ)

Піхняк Тетяна Андріївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, фінансів, банківської справи та страхування Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова (м.Хмельницький)

Положенцев Дмитро Валентинович – старший викладач кафедри економіки та менеджменту Донецького інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (м.Краматорськ, Донецька обл.)

Пономарьова Наталія Анатоліївна – кандидат економічних наук, доцент; доцент кафедри обліку, аудиту та оподаткування Хмельницького національного університету (м.Хмельницький)

Приходько Оксана Юріївна – викладач кафедри економіки та менеджменту Донецького інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (м.Краматорськ, Донецька обл.)

Сем'ячук Петро Михайлович – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та управління Хмельницького інституту МАУП (м.Хмельницький)

Степаненко Владислав Олександрович – студент Придунайської філії ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (м. Ізмаїл, Одеська обл.)

Стойнова Марина – студентка Придунайської філіїПрАТ «ВНЗ «МАУП» (м. Ізмаїл, Одеська обл.)

Стрихарчук Іван Вікторович – магістрант спеціальності «Економіка» Хмельницького інституту МАУП (м.Хмельницький)

Ткач Борис Васильович – магістрант спеціальності «Публічне управління та адміністрування» ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Київ)

Усачова Катерина – студентка Придунайської філії ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (м. Ізмаїл, Одеська обл.)

Царук Юлія Володимирівна – магістрантка спеціальності «Економіка» Хмельницького інституту МАУП (м.Хмельницький)

Цебень Руслан Людвікович – кандидат економічних наук, доцент; доцент кафедри обліку, аудиту і оподаткування Хмельницький національний університет (м.Хмельницький)

Цимбалюк Ганна Сергіївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та управління Хмельницького інституту МАУП(м.Хмельницький)

Чебану Марина – студентка Придунайської філії ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (м. Ізмаїл, Одеська обл.)

Щенсевич Ольга Юріївна магістрантка спеціальності «Економіка» Хмельницького інституту МАУП (м.Хмельницький)

**Економіка ХХІ століття : проблеми та перспективи :
зб. наук. пр. / гол. ред. Л. Г. Білий. –
Хмельницький : Вид-во Хмельниц. ін-ту МАУП, 2020. Вип. 2. 210 с.**

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**Економіка ХХІ століття : проблеми та перспективи : зб. наук. пр. /
гол. ред. Л. Г. Білий. – Хмельницький : Вид-во Хмельниц. ін-ту
МАУП, 2020. Вип. 2. 210 с.**

*За достовірність фактів, назв, посилань на літературні джерела
відповідальність несуть автори. Редколегія не завжди поділяє їхні
погляди.*

Зображення на обкладинці взято з мережі Internet

Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів
видавничої справи ДК №3262 від 26.08.2008 р.



**Хмельницький інститут
імені Блаженнішого Володимира, Митрополита Київського і всієї України**
29015, м. Хмельницький, проспект Миру 101-А
Тел.: (0382) 63-03-05
Ел. адреса: himaup@ukr.net
www.maup.km.ua

**Здано в набір 30 вересня 2020 р. Підписано до друку 30 вересня 2020 р.
Формат 60х84 1/16. Гарн. Times. Ум. друк. арк. 2,4.
Друк офсетний. Папір офсетний. Тираж 200 прим.**