

**Збірник наукових матеріалів**  
**XXXIX Міжнародної науково-практичної**  
**інтернет - конференції**  
*el-conf.com.ua*



**«СУЧАСНИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ НАУКИ»**

**20 січня 2020 року**

**Частина 1**



**м. Вінниця**

Сучасний вектор розвитку науки, XXXIX Міжнародна науково-практична інтернет-конференція. – м. Вінниця, 20 січня 2020 року. – Ч.1, с. 88.

Збірник тез доповідей укладено за матеріалами доповідей XXXIX Міжнародної науково-практичної інтернет - конференції «Сучасний вектор розвитку наук», 20 січня 2020 року, які оприлюднені на інтернет-сторінці [el-conf.com.ua](http://el-conf.com.ua)

Адреса оргкомітету:  
21018, Україна, м. Вінниця, а/с 5088  
e-mail: [el-conf@ukr.net](mailto:el-conf@ukr.net)

Оргкомітет інтернет-конференції не завжди поділяє думку учасників. У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники, наукові керівники.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції посилання на джерела є обов'язковим.

## ЗМІСТ

### Економічні науки

|  |    |
|--|----|
| <i>Блавацька І.С.</i> РОЛЬ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА.....   | 5  |
| <i>Богущ Н.О.</i> ПРОБЛЕМИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЕРАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ .....  | 7  |
| <i>Булавінова Н.О.</i> СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРЯМИХ ІНВЕСТИЦІЙ В УКРАЇНУ .....   | 9  |
| <i>Власюк О.А.</i> РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУЧАСНОГО ВЧИТЕЛЯ.....  | 13 |
| <i>Ворон А.Е., науковий керівник Сук Л.К.</i> ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ПРАЦІВНИКІВ .....  | 22 |
| <i>Главданс В.І.</i> ВЗАЄМОВПЛИВ ЕКОНОМІЧНОЇ СТАБАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТА ПОКАЗНИКІВ ПЛИННОСТІ КАДРІВ.....   | 27 |
| <i>Гриценко В.О., науковий керівник Стояненко І.В.</i> ВПЛИВ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЙОГО ДІЯЛЬНОСТІ.....                   | 30 |
| <i>Данилевська Л.С., Долока Л.В.</i> ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В ЧЕРКАСЬКІЙ ОБЛАСТІ .....   | 35 |
| <i>Доцяк М.І., науковий керівник Гребенюк Н.В.</i> УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ .....  | 39 |
| <i>Журбич К.М., Витак Д.І., науковий керівник: к.е.н., доц. Чуй І.Р.</i> ОЦІНЮВАННЯ ФІСКАЛЬНОЇ ДОСТАТНОСТІ ДОХОДНО-ПРИБУТКОВОГО ОПОДАТКУВАННЯ В УКРАЇНІ..... | 42 |
| <i>Карєва О.В.</i> СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ.....   | 48 |
| <i>Кисляк Г.М.</i> СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ .....   | 51 |
| <i>Колещук О.Я.</i> ІННОВАЦІЙНІСТЬ ЯК НАПРЯМОК СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ.....  | 55 |
| <i>Колещук О.Я.</i> СТРАТЕГІЧНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ .....  | 58 |
| <i>Кропивницька С.В.</i> ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....   | 61 |

|   |    |
|---|----|
| <i>Крупа А.-Є., науковий керівник Бабінська О.В.</i> ПРОБЛЕМА ОПТИМАЛЬНОГО ВИКОРИСТАННЯ МІЖНАРОДНИХ КРЕДИТІВ .....                                  | 65 |
| <i>Литвиненко В.В.</i> ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В БУДІВНИЦТВІ .....   | 69 |
| <i>Подмешальська Ю.В., Ляшенко О.А.</i> УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ ПОДАТКОВОГО ТА ФІНАНСОВОГО ОБЛІКУ ТА АУДИТУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ ..... | 76 |
| <i>Міщанчук В.В., Соколова О.Б.</i> ФОРЕНЗІК У АНТИКРИЗОВОМУ УПРАВЛІННІ КОМПАНІЄЮ .....   | 78 |
| <i>Мельніченко А.О.</i> АДМІНІСТРАТИВНІ ВИТРАТИ ПІДПРИЄМСТВА: ПРОБЛЕМИ ОБЛІКОВОГО ВІДОБРАЖЕННЯ.....   | 82 |

## РОЛЬ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

*Блавацька І.С.,*

*здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня  
спеціальності 073 «Менеджмент»*

*Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого  
м. Харків, Україна*

Під час нестабільності економічної ситуації, постійної зміни характеристик зовнішнього середовища функціонування підприємств здійснюється процес перетворення функцій виробництва, що вимагає негайної трансформації в системі менеджменту підприємства. Система менеджменту підприємства раціоналізує процес виробництва через використання оптимальних методів та процесів для досягнення поставленої мети. Система менеджменту дозволяє визначити, застосувати та розбудувати прихований потенціал підприємства. Формування системи менеджменту стає в сучасних умовах одним із значущих факторів зростання продуктивності праці трудових ресурсів підприємства.

Система менеджменту – це система, яка реалізує функцію управління [1, с. 25], бо направлена діяльність певної соціально-економічної або організаційно-виробничої системи обов'язково повинна мати управління. Здійснення управлінських процесів відповідними методами стає запорукою отримання належних результатів роботи у системі менеджменту.

Специфічне місце в системі менеджменту належить методам, способам впливу на всіх працівників або окремого робітника для поставленої задачі координації його функціонування у процесі виробництва. Будь-який спосіб впливу на створення та використання трудового потенціалу визначають технологію управління персоналом. Технології управління персоналом направлені на управління поведінкою чоловіка під час трудової діяльності та ґрунтуються на застосуванні методів мотивації праці та регулювання міжособових відносин.

Система управління персоналом на підприємстві ґрунтується на трьох складових: кваліфікації керівників та робітників, мотивації працівників підприємства, вірністю працівників підприємству [2, с. 274]. Формування сучасної економічної науки демонструє, що передові технології, матеріали та сировина не є першочерговими факторами для здобуття конкурентоздатності підприємства, а на перший план виходить людський капітал.

Можна зробити висновки, що економічна криза активізувала проблеми управління персоналом українських підприємств, а саме низьку якість як самого менеджменту (невідповідність методів управління сучасним вимогам, неспроможність до лідерства, неготовність до змін), так і трудових ресурсів (низький рівень компетенцій, пасивне ставлення до роботи).

Мотивація праці в українських реаліях, як правило, розглядається з позицій матеріального інструменту, в якості підвищення оплати праці, різноманітних премій та соціальних пакетів. Але така однобічність не повністю дозволяє використовувати мотиваційні складові. Такі інструменти нематеріальної мотивації, як участь окремих працівників та робочих груп у розробці й прийнятті управлінських рішень, що відноситься до їх поточної роботи; використання практики делегування повноважень підлеглим. Необхідно підвищувати ступінь залученості працівників у життя підприємства, щоб вони відчували себе співпричетними до функціонування підприємства, що дозволить значно підвищити результативність та ефективність діяльності фірми.

#### Література:

1. Писаревська Т.А. Інформаційні системи і технології в управлінні трудовими ресурсами: навч. посібник - 2-ге вид., перероб. і доп. Київ.: КНЕУ. 2000. 279 с.

2. Гуцалюк О.М. Місце технології управління персоналом підприємства в системі менеджменту. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 273-278. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp\\_2014\\_1\\_45](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_45).

## ПРОБЛЕМИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЕРАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

**Богуш Н. О.,**

*студентка факультету економіки та управління*

*Східноєвропейський національний університет*

*імені Лесі Українки*

*м. Луцьк, Україна*

В умовах глобалізації та діджиталізації кожна операційна система не може нормально функціонувати без забезпечення достовірною, повною, актуальною інформацією. Тому досить часто ефективність операційного менеджменту значно знижується при неякісному інформаційному забезпеченні чи наявності низки проблем у цій сфері.

Операційна система є складним утворенням, ефективне функціонування якого ґрунтується на обміні інформації між її підсистемами та зовнішнім середовищем [1]. Оскільки практично всі операційні системи є відкритими та передбачають взаємодію між її елементами, то відстежування інформаційних потоків та виявлення проблем на шляху їх протікання є важливим завданням операційного менеджменту.

У межах цього дослідження сконцентруємо увагу на виявленні проблем інформаційного забезпечення операційного менеджменту, які можуть виникати при взаємодії трьох основних підсистем: планування та контролю, переробної і забезпечення.

Переробна підсистема є центральною в операційній системі і через неї відбувається взаємодія інших підсистем. При взаємодії з підсистемою планування та контролю переробна підсистема інформує про стан системи, виконання графіка виготовлення продукції, незавершене виробництво та кількість запасів [2]. Після отримання цієї інформації підсистема контролю та планування може видати рішення щодо плану роботи переробної системи та контролювати процес. У разі виникнення проблем інформаційного обміну

процес виробництва наступної партії продукції буде запущено неправильно, що призведе до фінансових втрат та втрат часу.

Аналогічно, якщо буде подана неточна інформація про запаси виробництва, то підсистема планування та контролю неправильно спланує наступне замовлення. Як результат виникатимуть проблеми при взаємодії переробної підсистеми із підсистемою забезпечення. Хоча ця підсистема прямого відношення до виробництва не має, але від її діяльності залежить безперебійна робота переробної системи.

Інформаційні потоки із зовнішнього середовища в операційну систему також мають значний вплив на діяльність останньої. Зокрема, недостовірна інформація про попит на продукцію (на основі якої можна визначити параметри виробничої програми), про ринок та конкурентів (інформація для встановлення конкурентоспроможної ціни та визначення ринкової ніші) призводить до зменшення попиту та обсягів продажу продукції, цільової аудиторії, незадоволеності покупців і послаблення позиції серед конкурентів. Несвоєчасне отримання інформації про зміни стану економіки, міжнародні події, політичні обставини обумовлює запізнілу реакцію керівників на ці події, що може призвести до великих економічних втрат.

Інформація із внутрішнього середовища надає операційній системі дані про мету і політику керівництва, працівників, їх кількість і кваліфікацію, величину запасів готової продукції, сировини, виробничі потужності, наявні ресурси. На основі аналізу та опрацювання цієї інформації розробляються тактичні та оперативні плани виробництва. Виникнення проблем щодо обміну внутрішньою інформацією може спричинити відхилення від визначеної мети та плану операційної діяльності, появу «вузьких місць» в операційній системі, нестачу сировини та запасів. Як наслідок, може статися зупинка виробництва, що тягне за собою ризик невиконання замовлень та втрату репутації. При неповних чи неадекватних інформаційних потоках у внутрішньому середовищі підсистема планування та контролю функціонуватиме неефективно (помилкова мета може стати причиною неефективного виробництва); у підсистемі



забезпечення виникнуть збої, надлишкові чи недостатні запаси ресурсів і сировини, що поставить під загрозу діяльність переробної підсистеми загалом.

Отже, злагодженість підсистем операційної системи напряду пов'язане із інформаційним забезпеченням і суттєво впливає на ефективну роботу операційного менеджменту. Тому, необхідно врахувати всі ці чинники впливу та удосконалити процес управління інформаційними потоками.

#### Література:

1. Операційний менеджмент у системі управління підприємством. URL: [https://pidruchniki.com/12210605/menedzhment/operatsiyniy\\_menedzhment\\_sistemi\\_upravlinnya\\_pidpriyemstvom](https://pidruchniki.com/12210605/menedzhment/operatsiyniy_menedzhment_sistemi_upravlinnya_pidpriyemstvom) (дата звернення 14.01.2020).

2. Сутність елементів операційної системи: переробної підсистеми, підсистеми забезпечення, підсистеми планування та контролю. URL: [https://pidruchniki.com/12200411/menedzhment/sutnist\\_elementiv\\_operatsiynoyi\\_sistemi\\_pererobnoyi\\_pidsistemi\\_pidsistemi\\_zabezpechennya\\_pidsistemi\\_plan](https://pidruchniki.com/12200411/menedzhment/sutnist_elementiv_operatsiynoyi_sistemi_pererobnoyi_pidsistemi_pidsistemi_zabezpechennya_pidsistemi_plan) (дата звернення 14.01.2020).

---

УДК 657

Економічні науки

## СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРЯМИХ ІНВЕСТИЦІЙ В УКРАЇНУ

**Булавінова Н.О.,**

*аспірант кафедри*

*бухгалтерського обліку та оподаткування*

*Сумський державний університет*

Важливим стратегічним пріоритетом країни є забезпечення високих темпів соціально-економічного зростання та підвищення рівня життя населення. Залучення прямих іноземних інвестицій в достатніх обсягах є визначальною передумовою успішного розвитку економіки країни та важливим індикатором умов підприємницької діяльності. Саме тому виникає необхідність зосередити увагу на питаннях іноземного інвестування. Крім того, надходження прямих іноземних інвестицій в національну економіку – важливий елемент

подальшого розвитку зовнішньоекономічних зв'язків та показник ступеня інтеграції країни в світове господарство. У країнах з економікою, що розвивається, збільшення обсягу прямих іноземних інвестицій на 1% призводить до додаткового збільшення доходу на одну особу на 0,8% [1, с. 23-26].

Індикатором зміни рівня довіри іноземних інвесторів та рейтингу країни вважається динаміка прямих іноземних інвестицій. Динаміку надходження/вкладення прямих іноземних інвестицій в економіку України та з України у 2008 – 2018 рр. наведено в таблиці 1.

**Таблиця 1.**

**Динаміка надходження/вкладення прямих іноземних інвестицій в економіку України та з України у 2008 – 2018 рр., млн дол. США**

| Рік  | Надходження | Приріст/падіння за рік | Вкладення | Сальдо |
|------|-------------|------------------------|-----------|--------|
| 2008 | 10913       | +1022                  | 1010      | 9903   |
| 2009 | 4816        | -6097                  | 162       | 4654   |
| 2010 | 6495        | +1679                  | 736       | 5759   |
| 2011 | 7207        | +712                   | 192       | 7015   |
| 2012 | 8401        | +1194                  | 1206      | 7195   |
| 2013 | 4499        | -3902                  | 420       | 4079   |
| 2014 | 410         | -4089                  | 111       | 299    |
| 2015 | 2961        | +2551                  | -51       | 3012   |
| 2016 | 3284        | +323                   | 16        | 3268   |
| 2017 | 2202        | -1082                  | 8         | 2194   |
| 2018 | 2870        | +668                   | 1         | 2869   |

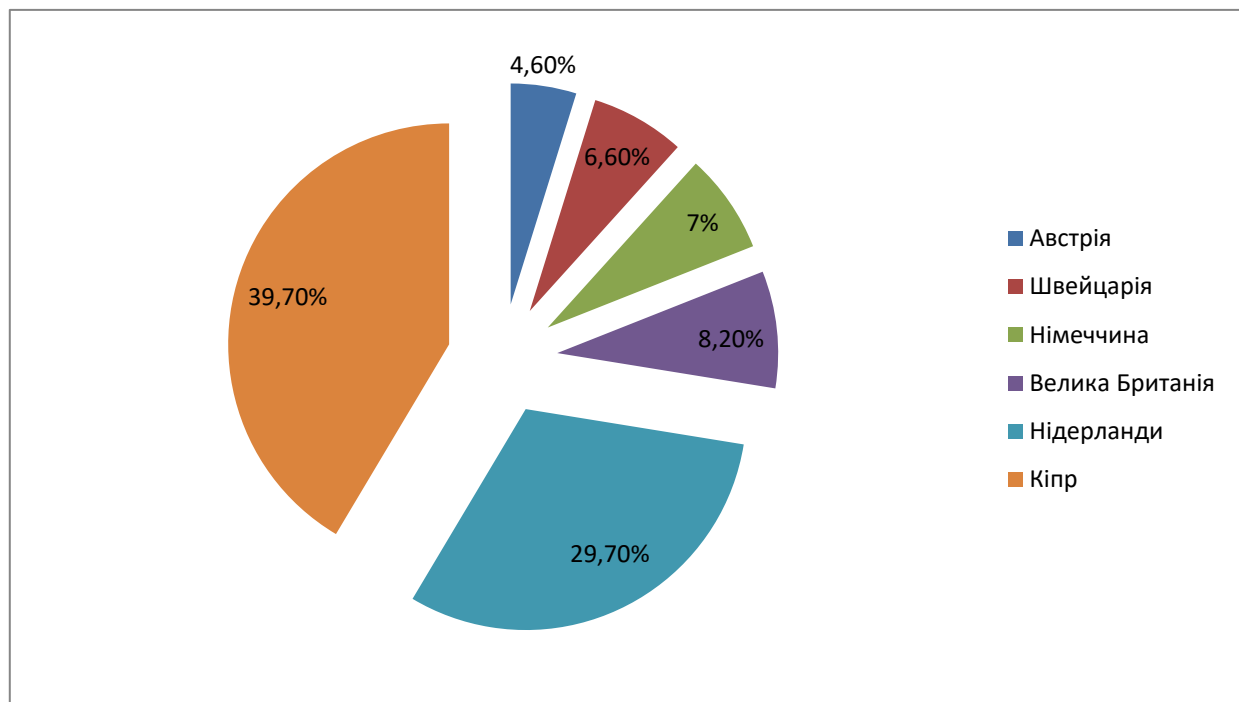
Примітка: 2014 – 2018 рр. без АР Крим та тимчасово окупованих територій Донбасу.

*Джерело: побудовано автором за даними [3].*

На основі представлених даних можна зробити висновок, що суттєвий негативний вплив на обсяги прямих іноземних інвестицій в Україну спричинила глобальна економічна криза 2007 – 2009 рр. та гібридна війна проти України, розпочата у 2014 році.

Потрібно також зазначити, що частка коштів іноземних інвесторів, збільшилася до 1,3% у структурі капітальних інвестицій за I кв. 2019 р. порівняно з 0,3% за I кв. 2018 р. За даними НБУ, за I кв. 2019 р. надходження прямих іноземних інвестицій становило 0,8 млрд. дол. США проти 0,4 млрд. дол. США за I кв. 2018 р. Вже другий рік поспіль Індекс інвестиційної привабливості України ЕВА тримається на рівні вище трьох (3,07 у II півріччі 2018 року), тобто вийшов з негативної площини, хоча і досі не досяг значення 2010 року (3,4 балів) [2].

На сьогоднішній день основними міжнародними інвесторами за даними Міністерства фінансів є Нідерланди, Кіпр, Німеччина, Велика Британія та інші. Їх частку вкладених інвестицій в економіку України можемо побачити на рис.1.



**Рис.1. Структура країн-іноземних інвесторів України станом на 01.07.2019 р., %**  
*Джерело: складено автором за даними[4].*

За допомогою збільшення обсягу залучених прямих іноземних інвестицій відбувається розвиток підприємств, організацій, що призводить до ефективнішого розвитку економіки, введення виробництвом у дію новітніх технологій, збільшення якості виготовленої продукції, яка може продаватися не лише у межах нашої області, країни, а й виходити на світовий ринок.

Варто зазначити що серед основних факторів, що певною мірою відлякує інвесторів, лишаються такі як: триваючі військові дії на території України, невирішення питання вільного обігу землі, політична невизначеність, гальмування проведення великої приватизації, окремі обмеження руху капіталу, недовіра інвесторів до судової системи.

Для формування інвестиційного клімату в Україні необхідно запровадити всі можливі заходи, для того щоб іноземний інвестор не боявся вкладати кошти в українську економіку, зокрема, вважаю, що пріоритети розвитку мають бути чіткими і сформованими на довгостроковий період, а саме:

- 1.Встановити чітку, узгоджену систему нормативної та законодавчої бази;
- 2.Встановити однакові умови конкурентної боротьби для всіх інвесторів;
- 4.Забезпечити мінімізацію інвестиційних ризиків.
3. Закріпити гарантії інвесторам на законодавчому рівні;

#### Література:

1.Хорошковський В.І., Юрчишин В.В. Інвестиційна потреба лібералізації та розвитку / В.І. Хорошковський, В.В. Юрчишин // Статистика України. – 2002. – Вип. № 1. – С. 23–26.

2.Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://www.me.gov.ua/>

3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

4. Офіційний сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://minfin.gov.ua>.

## РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУЧАСНОГО ВЧИТЕЛЯ

**Власюк О.А.,**

*вчитель географії та економіки,  
«НВК ЗОШ I-III ст., гімназія» №5,  
м. Славути, Хмельницької області, Україна*

**Анотація**

*У статті розглядаються шляхи формування економічної компетентності та її складові, сучасні підходи економічного профілю щодо формування компетентності. .*

*Компетентнісним підходом в позакласному навчанні є діяльність бізнес-клубу «МЕС»*

**Ключові слова** *компетентність, економічна компетентність, компетентнісний підхід.*

Найважливіші цінності освіти – не тільки дитина, а й педагог, здатний до розвитку здібностей, таланту, збереження індивідуальності дитини

Сьогодні важливого значення набуває впровадження у шкільну практику інноваційних, науково-обґрунтованих комплексних програм взаємодії вчителя й учня. Вважаю, що це сприяє активізації процесу навчання, інтелектуальному розвитку, діяльності, творчій реалізації знань і вмінь, тобто формуємо компетентність.

Які особисті риси повинен мати вчитель для здійснення якісної освіти в умовах компетентнісного підходу до навчання? Вважаю, що таку освіту може здійснювати висококваліфікований, творчий, соціально-активний, конкурентно-здатний учитель, зорієнтований на гуманістичні цінності: може гнучко адаптуватися до змінних життєвих ситуацій, самостійно критично мислити, використовувати сучасні технології, генерувати нові ідеї, бути комунікабельним, розвивати духовність, культурний рівень.

Світ ставить високі вимоги до економічних знань, виконання виробничих й економічних завдань, потребує розвитку особистих підприємницьких якостей і творчих здібностей майбутніх економістів, маркетологів, менеджерів. Тому

перед сучасною школою постало завдання виховати особистість, здатну до життєтворчої конкурентоспроможної, економічної діяльності. НВК «ЗОШ І-ІІІ ст., гімназія №5» - це, школа економічного напрямку. В нашому закладі особлива увага приділяється як вчителю так і учню щодо формування економічної компетентності – це сукупності економічних знань, практичних умінь і досвіду, економічної культури та мислення.



Основними шляхами формування економічно компетентної особистості учня, на думку Ю. В. Бицюри є:

1. Створення оптимального навчального плану (загальнодержавний компонент, варіативно-шкільний, індивідуально-учнівський);
2. Використання інноваційних технологій та творчих методів навчання - проектних, дослідницьких, ІКТ, частково-пошукових, проблемного викладання;
3. Інтеграція економіки з іншими предметами та міжпредметні зв'язки;

4. Впровадження позакласної виховної роботи – гуртків, консультацій, практики економічного напрямку;

5. Створення творчих груп й розвиток обдарованих учнів - участь в науково-дослідницьких роботах, творчих проектах, конкурсах. [1]

Мої учні - творчі особистості, ставили мені запитання:

- Як розвивати малий бізнес в країні?
- Які підприємницькі риси найважливіші?
- Чи є місце в бізнесі для жінок?
- Як формувати економічну культуру?

Тому у мене, як вчителя, зародилася ідея створення бізнес-клубу.

Школа повинна навчити бачити,  
навчити читати не тільки  
друковані книжки,  
але також і книгу життя.

Що ж таке бізнес-клуб? Бізнес-клуб – це позакласна діяльність, яка, на відміну від уроку, створює вільні умови для творчої, проектної й науково-дослідницької діяльності. Бізнес-клуб –

- це об'єднання обдарованих учнів у творчій діяльності
- це створення умов для ініціативи учнів
- це гнучкий педагогічний підхід для самостійного навчання учнів
- це діяльність учителя як консультанта, який спрямовує, а не домінує в процесі навчання.
- це учнівські розробки і проекти економічного напрямку

Першим моїм кроком було складання програми до бізнес-клубу, згідно тематичних інтересів учнів. Створена програма клубу розрахована на 2 години на тиждень, апробована нашою школою і дієва на сучасному етапі в позаурочний час і включає такі розділи:

- I. Бізнес як сфера діяльності людини.
- II. Діловий етикет та імідж бізнесмена.

III. Ділове спілкування.

IV. Бізнес-леді. [ Додаток I ]

Вбачала наступними кроками розробити пакет таких документів:

- 1) положення про роботу бізнес-клубу;
- 2) назва та девіз бізнес-клубу;
- 3) емблема бізнес-клубу;
- 4) посвята учнів у бізнес-клуб.

Бізнес-клуб створений з метою об'єднання гімназистів 9-11 класів, зацікавлених у поглибленому вивченні предметів економічного циклу, розвитку творчих здібностей та компетентностей:

- Навчальних – це інтелектуальний розвиток особистості та здатність учителя;
- Культурних – здатність жити та взаємодіяти з іншими в умовах полікультурного суспільства;
- Громадянських – здатність захищати та піклуватися про права, інтереси і потреби людини й громадянина Української держави.
- Соціальних – можливість особистості взаємодіяти з різними соціальними групами;
- Підприємницьких – можливість особи ефективно організувати власну або колективну підприємницьку діяльність.

Наш бізнес-клуб має свою емблему та девіз, розроблену учнями:



- **«МОЛОДЬ ЕКОНОМІЧНОГО СПРЯМУВАННЯ»**

Девіз:

«Ми йдемо в колоні гімназичній,

Нас кличе голос знань до майбуття.

У нас рекорди всі економічні

Ми втілюєм їх у життя»

Підтримую слова Сухомлинського: «Школа має бути не коморою знань, а середовищем думки. Тоді предмет, що його викладає вчитель, стає не кінцевою



метою його діяльності, а засобом розвитку дитини». Тому для мене є найважливішим – залучати учня до процесу пошуку, мислення, дослідження, оцінювання. Відтак, заняття у бізнес-клубі для мене та моїх учнів – постійний пошук, спільна співпраця, в основі якої довіра та спільне бажання досягнути бажаний результат, себто діяльність клубу спрямована на підвищення: ділового та інтелектуального рівнів учнів, розширення світогляду, формування економічного мислення та ділових якостей. У процесі роботи бізнес-клубу з учнями створили проекти:

- **Презентація бізнес-клубу „МЕС”**
- **БАНКИ ЯК ЗАПОРУКА ФІНАНСОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ**
- **Керівництво та лідерство (Зустріч з мером м. Славута)**
- **Освіта в твоєму житті**
- **Веселий економічний ярмарок**
- **Моє рідне місто Славута (Зустріч з підприємцем м. Славута О. П.**

**Міклушом)**

- **Школа гімназія - це школа моєї мрії**

Засідання бізнес-клубу " МЕС "(молоді економічного спрямування) проводяться згідно із затвердженим календарно-тематичним планом. У роботі Клубу можуть брати участь всі бажаючі учні 9-11 класів. Вся практична робота проводиться під керівництвом Ради Клубу, до якої входять учні, що мають значні досягнення у навчанні з економічних предметів і проявили творчі здібності у дослідженні економічних проблем. Термін діяльності Ради - навчальний рік. Голову Ради Клубу обираємо на установчому засіданні більшістю голосів. Конкретний розподіл функціональних обов'язків членів Ради здійснюється відповідно до питань поточної діяльності Клубу.

Основними чеснотами членів бізнес-клубу є:

- Свідомість, впевненість у собі - вміння вирішувати проблеми
- Незалежність - вміння приймати рішення
- Творчість - вміння планувати

- Соціальні навички - вміння спілкуватися
- Рішучість, гнучкість

У своїй діяльності "Бізнес-клуб" керується Положенням, головними положеннями Статуту та іншими нормативними документами економічної гімназії.

Пріоритетними методами в системі професійної компетентності вчителя стають інтерактивні методи, які створюють можливість практичного закріплення набутих знань, умінь і навичок.

Основними формами роботи засідань бізнес-клубу є:



Вважаю, що формування гармонійної компетентної особистості, здатної до саморозвитку і самовдосконалення реалізується в процесі творчої діяльності. І якщо вчитель постійно організовує таку діяльність, то навчання буде успішним, а здобуті знання – якісними, що забезпечує траєкторію руху до вищого рівня.

Отже, опанування економічними знаннями не повинно обмежуватися вивченням спеціального предмету, оскільки навчитися економіці це не лише знати економічні категорії та економічні закони, розуміти явища та процеси економічного життя, а й раціонально, інтегровано мислити та діяти, набувати відповідні економічні якості та економічну компетентність.

Знання відносно, тим часом як пошук істини нескінченний.

Програма бізнес-клубу «МЕС»  
2 години на тиждень

| № п/п | Тема  | Кількість годин | Дата |
|-------|---|-----------------|------|
|       | I. Бізнес як сфера діяльності людини  |                 |      |
| 1     | Вступ. Ознайомлення з планом роботи бізнес-клубу на навчальний рік. Звіт - презентація про роботу бізнес-клубу за минулий навчальний рік                  | 1               |      |
| 2     | Людина та багатство. Мотиви створення бізнесу.  | 1               |      |
| 3     | Роль бізнесу у сферах діяльності людини та економіки.   | 1               |      |
| 4     | Людина у ролі бізнесмена, підприємця, менеджера.  | 1               |      |
| 5     | Підприємець – ключова постать ринкової економіки. Характерні риси підприємця. Якості необхідні бізнесмену   | 1               |      |
| 6     | Практична робота Визначення особистих рис щодо підприємницької діяльності (підприємницький потенціал, організованість, активність, уважність особистості) | 1               |      |
| 7     | Місце і роль малого бізнесу в економіці. Особливості розвитку малого бізнесу в Україні і за кордоном.   | 1               |      |
| 8     | Відомі та успішні підприємці і бізнесмени нашого міста та країни. Представлення достовірних цікавих фактів про бізнесменів.                               | 1               |      |
| 9-10  | Практична робота Аналіз розвитку малого бізнесу в Україні   | 2               |      |
| 11-12 | Зустріч з підприємцями міста.   | 2               |      |
| 13-14 | Проект Соціально-психологічний портрет успішної людини  | 2               |      |
| 15-16 | Віртуальний екскурс у сферу бізнесу міста Славути.  | 2               |      |
|       | II. Діловий етикет та імідж бізнесмена  |                 |      |
| 17    | Етика як система норм поведінки. Правила ділового етикету та культури бізнесмена Етичний кодекс підприємця  | 1               |      |

|       |   |   |  |
|-------|---|---|--|
| 18-19 | Практична робота Складання морально-етичного кодексу підприємця.  | 2 |  |
| 20    | Імідж ділової людини. Зовнішній вигляд, манери, форма одягу. Вдалий імідж як запорука професійного успіху.  | 1 |  |
| 21    | Мова як головний елемент іміджу. Ділове спілкування. Стили спілкування.   | 1 |  |
| 22-23 | Культура ділового мовлення. Мовний етикет. Форми привітання, звернення, побажання, прощання в діловому етикеті. Форми знайомств, схваленень і зауважень; згод і відмов; розради і співчуття у діловому етикеті. | 2 |  |
| 24    | Ефективне спілкування. Бар'єри у спілкуванні  | 1 |  |
| 25-26 | Ділова гра «Давайте познайомимось! Я - ...!»  | 2 |  |
| 27-28 | Дейл Карнегі про основи спілкування з людьми.   | 2 |  |
| 29-30 | Проект Я - ділова особистість.  | 2 |  |
| 31    | Презентація проекту «Я- ділова особистість»   | 1 |  |
|       | III. Ділове спілкування бізнесмена  |   |  |
| 32-33 | Форми організації спілкування. Дискусії. Діалог.  | 2 |  |
| 34-35 | Ділова бесіда. Проект «Правила поведінки під час ділових бесід»   | 2 |  |
| 36-37 | Ділова гра «Етика телефонних ділових розмов». Розробка правил телефонного спілкування.  | 2 |  |
| 38-39 | Практична робота Складання тез виступу.   | 2 |  |
| 40    | Мистецтво публічного виступу.   | 1 |  |
| 41    | Практична робота «Я публічно виступаю... »  | 1 |  |
| 42    | Службові листи та листування з діловими партнерами. Оформлення листа. Лист-повідомлення, лист-запит, лист-прохання, лист-подяка, лист-вітання, лист-претензія.  | 1 |  |
| 43-44 | Практична робота Створення службового листа   | 2 |  |

|       |  |   |  |
|-------|--|---|--|
| 45-46 | Практичний тренінг Знайомство з діловим партнером; розмова по телефону; листування з діловими партнерами.  | 2 |  |
| 47-48 | Толерантність. Розв'язання конфліктних ситуацій в бізнесі. Конструктивне подолання конфліктів. Тест «Чи конфліктна ви особистість».  | 2 |  |
| 49-50 | Тренінг «Безконфліктні взаємини».  | 2 |  |
|       | Бізнес-леді  |   |  |
| 51-52 | Відомі успішні бізнес-леді в Україні й країнах світу ,їх особливості.<br>Жінки зайняті у медіа бізнесі, жінки - політики, жінки – держслужбовці, жінки юристи та судді, співачки та актриси, спортсменки, жінки – вчені, жінки дизайнери одягу, жінки, які присвятили себе літературній, релігійній або іншій суспільно корисній діяльності. | 2 |  |
| 53-54 | Бізнес-леді й власна справа. Портрет сучасної ділової жінки.<br>Дресс-код бізнес – леді  | 2 |  |
| 55-56 | . Тренінг Створення гардеробу ділової жінки.   | 2 |  |
| 57-58 | Імідж бізнес-леді. Самоімідж. Необхідний імідж. Бажаний імідж. Проблеми ділової жінки та поради для бізнес-леді.   | 2 |  |
| 59-60 | Перегляд фільму Коко Шанель – неперевершена бізнес-леді.   | 2 |  |
| 61-62 | Проект «Сучасна бізнес-леді»   | 2 |  |
| 63-64 | Представлення проекту «Сучасна бізнес-леді».   | 2 |  |
| 65-66 | Круглий стіл з успішною бізнес - леді міста.на тему: « Як стати успішною бізнес-леді».   | 2 |  |
| 67-68 | Підсумкове заняття   | 2 |  |

Література:

1. Бицюра Ю. Формування основ економічної компетентності учнів / Ю.Бицюра // Завуч. – 2006. – №20-21. – с. 4-5

## ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ПРАЦІВНИКІВ

**Ворон А.Е.,**  
*студентка II курсу (магістр)*  
*інституту економіки та менеджменту*  
*Науковий керівник Сук Л. К.,*  
*д.е.н., професор, професор кафедри фінансів та обліку*  
*Відкритий міжнародний університет*  
*розвитку людини "Україна",*  
*м. Київ, Україна*

Облік особового складу працівників перебуває у віданні відділу кадрів і охоплює облік осіб, що працюють на підприємстві – приймання на роботу, звільнення з роботи, переведення на іншу посаду тощо. Своєчасність надання відомостей щодо кадрових змін та пересувань безпосередньо впливає на якість нарахування та розрахунків із заробітної плати. Водночас облік зазначеного напрямку чітко регламентований чинним законодавством та нормативними документами.

Державний комітет статистики України затвердив типові форми первинної облікової документації підприємств, установ, організацій щодо обліку особового складу, використання робочого часу та розрахунків з працівниками із заробітної плати [1] :

- № П-1 "Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу";
- № П-2 "Особова картку працівника";
- № П-3 "Наказ (розпорядження) про надання відпустки";
- № П-4 "Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)";
- № П-5 "Табель обліку використання робочого часу";
- № П-6 "Розрахунково-платіжна відомість працівника";
- № П-7 "Розрахунково-платіжна відомість (зведена)".

Для оформлення прийняття працівників на роботу та їх обліку на підприємстві застосовують "Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу"

за типовою формою № П-1. Наказ складають у відділі кадрів на основі заяви працівника.

В наказі зазначається назва структурного підрозділу, професія (посада), кваліфікація, табельний номер працівника, умови прийняття на роботу (на конкурсній основі, за умовами контракту, зі строком випробування, на час виконання певної роботи та ін.), умови роботи (основна, за сумісництвом, тривалість робочого дня (тижня)), розмір окладу (тарифна ставка).

Відповідальність за ведення обліку особового складу на підприємстві безпосередньо несе відділ кадрів, менеджер чи інспектор з кадрів, секретар або інша уповноважена особа, що призначається наказом директора (власника) організації.

Основним документом про трудову діяльність працівника є трудова книжка. Ведуть її на кожного працівника, який пропрацював на підприємстві понад 5 днів, включаючи осіб, які є співвласниками (власниками) підприємства, селянських (фермерських) господарств, сезонних і тимчасових працівників, а також позаштатних працівників за умови, що вони підлягають державному соціальному страхуванню. На осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи. Порядок ведення трудових книжок визначено "Інструкцією про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях" (затв. наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58) [2].

При влаштуванні на роботу працівники зобов'язані подавати трудову книжку. Особи, які вперше шукають роботу і не мають трудової книжки, повинні пред'явити паспорт, диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку.

Трудові книжки працівників зберігаються на підприємстві. Записи в них при прийнятті на роботу, звільненні або переведенні на іншу роботу мають проводитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

До трудової книжки вносяться відомості про працівника, роботу, переведення на іншу постійну роботу, звільнення, нагородження і заохочення, відкриття, винаходи і раціоналізаторські пропозиції. Стягнення до трудової книжки не записуються. З кожним записом, що заноситься до трудової книжки на підставі наказу про призначення на роботу, переведення і звільнення, ознайомлюють працівника під розписку в особистій картці. Якщо у трудовій книжці заповнені усі сторінки відповідних розділів, вона доповнюється вкладишем. Трудова книжка видається працівнику в день його звільнення.

Для обліку трудових книжок на підприємстві ведуть Книгу обліку бланків трудових книжок і вкладишів до них (форма № П-9), Книгу обліку руху трудових книжок і вкладишів до них (форма № П-10), Акт на списання бланків трудових книжок або вкладишів до них (форма № П-11). Зазначені форми затвердило Міністерство статистики України наказом від 27 жовтня 1995 р. № 277.

У книзі обліку бланків трудових книжок і вкладишів до них (форма № П-9) обліковують операції, пов'язані з одержанням і витрачанням бланків книжок. Зазначена книга ведеться бухгалтерією підприємства.

Книга обліку руху трудових книжок і вкладишів до них (форма № П-10) ведеться відділом кадрів підприємства. В ній реєструють усі трудові книжки, прийняті від працівників при влаштуванні на роботу, а також видані знову. При одержанні трудової книжки у зв'язку із звільненням працівник розписується в особистій картці і в книзі обліку. Бланки трудових книжок і вкладишів до них обліковуються як документи суворої звітності.

На кожного працівника підприємства заповнюється особова картка за встановленою формою. Записи в ній здійснюються на підставі паспорта, трудової книжки, військового квитка, диплома (свідоцтва про закінчення навчального закладу), наказів про приймання, переведення, звільнення тощо. На керівних та інженерно-технічних працівників, службовців, матеріально відповідальних осіб і наукових працівників, крім особових карток, заповнюється також особовий листок з обліку кадрів. На наукових працівників, крім того, заповнюється особова картка наукового працівника [3].



Регулювання трудових відносин між працівником і роботодавцем (власником) здійснюється за допомогою трудових договорів (контрактів) і угод.

Трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу.

Основним документом по обліку виходу на роботу і відпрацьованого часу є Табелі обліку робочого часу. Він складається в одному примірнику протягом місяця окремо по виробничих підрозділах і категоріях працюючих. Табельний облік у відділках, на фермах, у бригадах, ремонтних майстернях та інших виробничих підрозділах ведуть спеціально призначені працівники або керівники підрозділів. Для кожного працівника в таблиці відводять окремий рядок, у якому записують кількість відпрацьованих годин, умовними літерами зазначають причини невиходу на роботу, наприклад вихідні або святкові дні – «ВС», дні хвороби – «Х», відрядження – «СВ», відпустка – «ЧВ» тощо [4, с. 192].

У таблиці також зазначають посаду працівника, його оклад, вид оплати, суму заробітної плати, табельний номер, код синтетичного і аналітичного обліку. В кінці місяця таблиць передають у бухгалтерію для нарахування оплати праці.

Для обліку обсягу виконаних робіт, робочого часу і заробітної плати у будівництві, промислових, допоміжних та інших виробництвах і господарствах застосовують Наряд на відрядну роботу бригади і Наряд на відрядну роботу індивідуальний.

Нарахування заробітної плати за чергову або навчальну відпустку, а також звільнення з роботи до закінчення місяця оформляється Розрахунком по

заробітній платі, де обчислюється середній заробіток за місяць і день, показуються усі види оплати та утримань, а також визначається сума, що належить до виплати.

Перелічені носії інформації щодо обліку особового складу в день їх оформлення повинні бути передані працівником відділу кадрів до відповідного сектора (групи) бухгалтерської служби для здійснення перевірки та фіксації даних у реєстрах аналітичного і синтетичного обліку.

З даного дослідження випливає те, що облік особового складу працівників забезпечує систематичне одержання даних про чисельність працівників на підприємстві, а також за його структурними підрозділами, склад працівників за статтю, віком, категоріями персоналу, посадами, спеціальностями, освітою, стажем роботи та іншими ознаками.

Отже, кожний суб'єкт господарювання для правильного розрахунку оплати праці повинен вести облік особового складу та використання робочого часу в установленому порядку, використовуючи первинні документи, що затверджені відповідним органом державної влади.

#### Література

1. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці, затверджено наказом Державного комітету статистики України від 5 грудня 2008 р. № 489 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/norm\\_doc/2008/489/489\\_2008.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/norm_doc/2008/489/489_2008.htm).

2. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua>.

3. Гетьман О.О. Економіка підприємства : Навч. посіб. / Гетьман О.О., Шаповал В.М. – [2-ге видання]. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.

4. Гудзь Н. В. Бухгалтерський облік : Навч. посібник для ВНЗ / Н. В. Гудзь, П. Н. Денчук, Р. В. Романів ; М-во освіти і науки України. – 2-ге вид., перероб. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2016. – 424 с.

## ВЗАЄМОВПЛИВ ЕКОНОМІЧНОЇ СТАБАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТА ПОКАЗНИКІВ ПЛИННОСТІ КАДРІВ

*Гладанс В. І.,*

*студент фінансово-правового факультету*

*НЮУ імені Ярослава Мудрого*

*6 курс, група 10м-з-18м-02*

*м. Харків, Україна*

На підприємствах усіх форм власності та видів діяльності кадрове забезпечення є одним з найважливіших аспектів управління персоналом, оскільки кадрова складова ресурсного потенціалу є визначальною під час розвитку конкурентоспроможності компанії. Для повноцінного комплектування персоналу компанії необхідно враховувати усі особливості джерел, засобів та методів пошуку працівників, зіставляти таку інформацію з потребами, фінансовим становищем, особливостями виробництва та праці підприємства для прийняття виважених рішень про використання комплексу засобів, які дозволили б якнайшвидше та найякісніше знайти та залучити до роботи необхідних фахівців.

Внутрішня організаційна мобільність персоналу сполучається з певним рівнем стабільності робочих місць, що є необхідною умовою зростання продуктивності підприємства та підтримання стабільності у кризовий період [1 с.111]. А з іншого боку економічне становище підприємства впливає на ефективність заходів кадрової політики та на мотивацію трудового колективу. Дослідження питань регулювання руху робочих кадрів у будь-якому секторі набуває важливого значення в умовах трансформації економіки [2 с.120]. Дослідження значимості кадрів для продуктивності підприємства привели до наступних показників: показник продуктивності праці на 95 % визначається варіаціями коефіцієнта плинності та стажу роботи, а 5 % припадає на невраховані фактори.

Експертні обстеження виявляють, що найбільш суттєвими фактором плинності є низька заробітна плата (63% від загальної кількості опитуваних), на другому місці – погані відносини з керівництвом (23%), на третьому – у зв'язку

з власними обставинами (20%), на четвертому – відсутність перспектив росту (19%), на п'ятому – не зручне місцезнаходження роботи (18%), на шостому – не зручний графік роботи (16%). Плинність кадрів призводить до додаткових витрат підприємства. Для кількісної оцінки економічного збитку від плинності кадрів розраховані оцінки впливу плинності на величину втрат робочого часу та зниження обсягу виробленої продукції внаслідок плинності кадрів

На мою думку, у кризовий період діяльності підприємства плинність кадрів посилюється більшою мірою за рахунок таких факторів, як заробітна плата та відсутність перспектив росту. Другий фактор є актуальним у першу чергу на підприємствах, де існує залежність рівня заробітної плати та кар'єрного просування від продуктивності (кількості виробленої чи реалізованої продукції).

Цікавим є той факт, що кадри різної вікової приналежності мають різні стимули до зміни місця роботи. Більш мобільною категорією є молоді працівники, які більш сміливо ставляться до змін та готові присвятити певний час пошукам роботи чи праці не за спеціальністю. Працівники з великим стажем роботи але які не замають високих посад готові переживати кризові явища, не змінюючи місце праці та не дивлячись на нестабільність заробітної плати. Робітники, що вважаються спеціалістами та особливо цінними кадрами, у випадку негативних змін на фірмі не бояться змінити місце працевлаштування, адже можуть розраховувати на попит на власні знання та вміння.

Розрахунок коефіцієнта плинності кадрів [3 с. 507] є важливою складовою формування ефективної кадрової стратегії. Кожній фірмі необхідно зрозуміти, від яких факторів виробництва залежить цей коефіцієнт та якими заходами його можливо скорегувати. Адже саме кадровий потенціал підприємства є найважливішим ресурсом особливо в умовах постіндустріальної економіки. Визначальну роль мають не проста кількість працівників, а їх досвід, знання, новаторські пропозиції та персональні якості. Отже, для виходу з кризових явищ підприємству більш доречно проводити політику, направлену на збереження цінних кадрів та формування додаткових стимулів.

У загальному вигляді заходи, які можуть вплинути позитивно на плинність кадрів у кризовий період, знижуючи її, мають виглядати так:

- формування партнерських відносин з навчальними закладами. Це дозволить розподілити найбільш успішних випускників за робочими місцями та передбачити необхідність подальшого відпрацювання певного терміну. Однак необхідно заохочувати таких працівників залишатися на робочому місці після закінчення термінів строкових контрактів та забезпечувати їх ефективне додаткове навчання і кар'єрне зростання;
- підвищення кваліфікації працівників з перспективою просування на вищі посади чи збільшення матеріальної винагороди за позитивні результати підготовки;
- створення ефективної системи диференціації рівня заробітної плати в залежності від функцій та кваліфікації працівника. Спеціалісти повинні відчувати власну значимість;
- розроблення привабливого соціального пакету. Особливо у кризовий період збільшення заробітної плати як найбільш дієвого засобу може бути недоцільним або неможливим;
- мотиваційні заходи мають великий вплив. Сприйняття трудового колективу та фірми має відбуватися не тільки через призму трудової діяльності, а як додаткове навчання, дозвілля та соціальне середовище;
- формування моделі партнерських відносин між роботодавцем та працівником, що заснована на визнанні цінності людського фактора.

#### Література:

1. Чаплигіна Ю.С. Етимологічний аналіз категорії «кадрова безпека» / Ю.С. Чаплигіна // Управління розвитком. – 2011. – № 4(101). – С. 102–111.
2. П'ятницька Г.Т. Дуальність наслідків плинності кадрів у внутрішній торгівлі / Г.Т. П'ятницька // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2016. – № 4. – С. 114–128.

3. Самолюк Н.М. Юрчик Г.М. «Плинність персоналу: індикатор кадрової безпеки підприємства» // МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ Випуск # 12 / 2017 / С. 500 – 508/ режим доступу: [http://www.economyandsociety.in.ua/journal/12\\_ukr/84.pdf](http://www.economyandsociety.in.ua/journal/12_ukr/84.pdf)

---

УДК 338.31

Економічні науки

## ВПЛИВ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЙОГО ДІЯЛЬНОСТІ

*Гриценко В.О.,  
студент факультету економіки,  
менеджменту та психології  
Київський національний  
торговельно-економічний університет  
Науковий керівник: **Стояненко І. В.,**  
к.е.н., доцент кафедри  
економіки та фінансів підприємства  
Київський національний  
торговельно-економічний університет  
м. Київ, Україна*

В Україні соціальну відповідальність порівнюють з добродійністю, проте, сутність цього явища далека від первинного розуміння благодійності. Соціальна відповідальність, за словами Ю. В. Чалої, є не витратами, а інвестиціями бізнесу у співробітників компанії; споживачів, які збільшують частку ринку та обсяги продажів, які лояльні й віддані продукції компанії, це інвестиційна привабливість компанії; підтримка з боку громади і держави; безкоштовні публікації та рекомендації в ЗМІ, значний внесок у майбутнє компанії [1, с.283].

Головним завданням соціально відповідальної поведінки підприємства, на нашу думку, є забезпечення позитивного внеску у розвиток суспільства у рамках компетенції та напряму його діяльності з метою отримання зворотної реакції, яка залежить від того, на що підприємство хоче впливати, і, відповідно, від чого воно очікує віддачу в майбутньому.

Соціальна спрямованість бізнесу означає кращу інвестиційну привабливість підприємства і, як наслідок, підвищує ефективність ведення підприємницької діяльності. Це пов'язано з тим, що підприємства, які є активними учасниками соціальних проектів, отримують додаткові привілеї у вигляді зростання продуктивності праці, більшої кількості клієнтів, зменшення витрат на повсякденне ведення бізнесу [2, с.134].

До інших причин та мотивів, які змушують підприємства долучатися до ведення політики соціальної відповідальності Лебедев І. відносить: збільшення конкуренції в глобалізованому світі; збільшення масштабу і впливу компаній; боротьба за персонал – конкурс для талановитих кадрів; підвищення громадської свідомості; підвищення вагомості нематеріальних активів (наприклад, бренд) [3, с.14].

Міжнародна організація стандартизації розробила міжнародний стандарт для КСВ ISO 26000. Ним визначаються вказівки для керівництва про те, як підприємства та організації можуть працювати соціально відповідальним чином, що розуміють як дії в рамках етичних норм з метою внеску в здоров'я і благополуччя суспільства [1, с.277]. Варто зазначити, що ISO 26000:2010 – це рекомендації, а не вимоги. Вони допомагають визначити суть соціальної відповідальності в реалізації компаніями принципів ефективних дій та ілюструють передовий досвід у галузі соціальної відповідальності в глобальному масштабі. Вони спрямовані на всі типи організацій, незалежно від їх діяльності, розміру та місця розташування.

Ю. В. Чала вважає, що під час впровадження політики соціальної відповідальності в діяльність підприємства відбуватиметься поступове розширення соціальної відповідальності на основі добровільних ініціатив (не пов'язаних з вимогами законів) для вирішення соціальних та економічних проблем, покращення стану екології, поліпшення якості продукції, сприяння нововведенням тощо [1, с.277]. Якщо на початкових етапах такі добровільні ініціативи, як правило, непов'язані з досягненням стратегічних цілей, то після оптимізації діяльності підприємства з новою політикою ініціативи стають активними діями

компанії, які мають на меті сприяти поширенню соціальної відповідальності на ринку: серед своїх партнерів, постачальників, а також колег.

Створення надійної та ефективної системи соціальної відповідальності дозволяє компаніям не тільки зробити позитивний внесок у соціальне благополуччя та екологічну стійкість, але й сприяє підвищенню продуктивності та стійкості підприємства.

Найбільш значний економічний ефект від впровадження КСВ відображається у вигляді зростання нематеріальних активів підприємства, поліпшення його репутації та укріпленні бренду [1, с.278].

Безсумнівно, що соціальна відповідальність є передумовою до забезпечення конкурентоспроможності підприємства, що засвідчує його готовність приймати та виконувати сформовані на ринку соціальні стандарти. Це приносить додаткові витрати та часто унеможлиблює максимізацію прибутку, але дозволяє пристосуватися до швидких змін у конкурентному середовищі.

Прямим доказом позитивного впливу соціальна відповідальність на ефективність бізнесу є те, що більшість найбільших корпорацій у світі в той же час займають лідируючі позиції в сфері колективної соціальної відповідальності. До Топ-10 компаній з найкращою репутацією щодо соціальної відповідальності в 2018 році увійшли BMW, LEGO, Daimler, Apple, Rolls-Royce Aerospace, Rolex, Intel, а очолили даний рейтинг компанії Google, Microsoft, The Walt Disney Company [4].

Відстежити прямий зв'язок між соціальною відповідальністю і фінансовими показниками діяльності підприємства досить важко, але не зважаючи на це такі спроби часто робляться. У той же час експерти дійшли висновку, що корпоративна безвідповідальність з високою ймовірністю може завдати шкоди фінансовим показникам функціонування господарюючих суб'єктів.

Ю. В. Чала відносить до переваг соціальної відповідальності для бізнесу й підприємства в цілому: репутацію; міцні стосунки з партнерами; підвищення лояльності персоналу; економія ресурсів; залучення інвестицій і вихід на міжнародні ринки; підвищення ефективності управління та мінімізації



нефінансових ризиків [1, с.278]. У той же час соціальна відповідальність може мати й негативний вплив на бізнес та послаблювати його. Зокрема серед недоліків соціальної відповідальності виділяють: роль прибутку; конкурентні недоліки; тривалий вплив [1, с.279].

Таким чином, можемо констатувати, що в сучасних умовах мета бізнесу більше не є максимізацією прибутку. Із плином часу сформувались нові тенденції, які вимагають від бізнесу прогнозованості та інноваційності з метою пошуку нової екологічної та ефективної продукції та технології її виготовлення.

Інвестори вже не розглядають зелений сектор як сумнівну галузь інвестування. Пріоритетними стають сфери енергоефективності, альтернативної енергетики, зелених мобільних технологій, управління ланцюгами постачання й інфраструктури, а також технології підтримки малого сільського господарства. Ця тенденція розвитку бізнесу особливо посилилася в 2012 році та продовжує зростати й надалі.

Соціальна відповідальність компанії сьогодні – це основний чинник формування корпоративної стратегії, що є сферою діяльності корпоративних структур, яка пов'язана з добровільно узятими на себе соціальними зобов'язаннями щодо зацікавлених груп і суспільства в цілому [3, с.16]. Ця концепція активно розвивається у всьому світі в різних формах і проявах, але не набула ще достатнього поширення в Україні [2, с.132]. Соціальну відповідальність не доцільно розглядати як об'єкт інвестування, що може принести додаткові фінансові надходження та дозволити впровадити нові технології підвищення ефективності функціонування. Така відповідальність формується тривалий час і часто не потребує жодних фінансових вкладень, щоб приносити результат для підприємства [5, с.101].

Окрім цього, соціальна відповідальність є індивідуальною для кожного підприємства і, відтак, може змінюватися. Вона важко прогнозується, потребує значних психологічних зусиль для забезпечення і підтримання. Формування соціальної відповідальності повинно бути спільним процесом працівників та адміністрації підприємства через який кожен зможе забезпечити власні інтереси.

Саме взаємна їх позиція щодо стратегічного розвитку підприємства, на думку Лупак Р. Л., Качмар Н. М., здатна ефективно забезпечити його конкурентоспроможність [5, с.101].

З врахуванням вище викладеного можемо констатувати, що концепція соціальної відповідальності не є новою і з кожним роком набирає своєї актуальності не лише в Україні, але й в усьому світі. Вона активно досліджувалася у минулому столітті, але в Україні вона як перспективний напрямок активно розробляється з початку нинішнього століття. Незважаючи на відсутність в науковій літературі єдиного визначення поняття соціальної відповідальності, встановлено, що її сутність полягає в тому, що вона є наслідком добровільної діяльності приватних і державних підприємств, ставить за ціль відповідність високим вимогам операційної та виробничої діяльності, соціальних стандартів та якості роботи з персоналом, скорочення негативного впливу на довкілля.

Аналіз практики формування соціальної відповідальності вітчизняних та зарубіжних підприємств дає підставу стверджувати, що соціальна спрямованість бізнесу означає кращу інвестиційну привабливість підприємства і, як наслідок, підвищує ефективність ведення підприємницької діяльності. Відтак, її впровадження є передумовою формування довгострокових конкурентних переваг підприємства та його позитивного іміджу в економічному середовищі.

#### Література:

1. Чала Ю. В. Соціальна відповідальність підприємств як основа інноваційного розвитку сучасної економіки. *Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України*, 2014. Вип. 40. С. 275-285. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pprbsu\\_2014\\_40\\_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pprbsu_2014_40_32).

2. Рейтерович І. В. Особливості формування соціально відповідального бізнесу в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*, 2013. Вип. 10. С. 131-134. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd\\_2013\\_10\\_31](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2013_10_31).

3. Лебедев І. В. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті впровадження концепції гідної праці: Наукова монографія. Одеса: Типографія «Атлант», 2014. 376 с.

4. Топ 100 компаній з найкращою соціальною відповідальністю  
<https://youmatter.world/en/companies-top-100-best-csr-reputation/>

5. Лупак Р. Л., Качмар Н. М. Соціальна відповідальність як складова забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*, 2016. Вип. 2. С. 98-103. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp\\_2016\\_2\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2016_2_17).

---

УДК 332.1

Економічні науки

## ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В ЧЕРКАСЬКІЙ ОБЛАСТІ

*Данилевська Л.С., Долока Л.В.,  
викладачі кафедри економіки,  
підприємництва та маркетингу  
Черкаський державний бізнес-коледж  
м. Черкаси, Україна*

Розвиток малого бізнесу залежить від економічної ситуації в країні в цілому та в її регіонах, а також здатності підприємця використовувати надані йому права для досягнення своїх господарських цілей.

Малий бізнес сприяє недопущенню монополізації ринків, забезпечує швидке насичення їх товарами та послугами, адаптуючись швидше, ніж великі підприємства, до динамічних змін ринкової кон'юнктури, ефективно впроваджує інновації, створює нові робочі місця, знижуючи таким чином рівень безробіття та ін.

Державна підтримка малого бізнесу на рівні країни здійснюється на основі Закону України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні», в якому зазначається, що метою державної політики є створення сприятливих умов та забезпечення розвитку суб'єктів малого і середнього підприємництва з метою формування конкурентного середовища та підвищення рівня їх конкурентоспроможності [1].

На рівні області розроблена «Стратегія розвитку малого та середнього підприємництва Черкаської області на період до 2020 року», метою якої є створення сприятливих умов для відкриття, ведення і зростання бізнесу та розкриття потенціалу малого та середнього підприємництва.

До основних цілей даної стратегії належать:

- покращення бізнес-середовища регіону;
- розвиток підприємницької культури;
- розбудова ефективної системи інфраструктури підтримки малого підприємництва;
- полегшення доступу малого підприємництва до фінансових ресурсів;
- підвищення конкурентоспроможності малого підприємництва;
- сприяння виходу на зовнішні ринки [2].

Проаналізувавши статистичні дані, можемо відмітити, що мале підприємництво займає велику частку за кількістю суб'єктів господарювання порівняно з середнім та великим бізнесом. На протязі 2013-2018 рр. кількість малих підприємств в Черкаській області з кожним роком зростає. Так в 2013 році їх кількість складала 7427 од., а в 2018 році – 8691 од., що більше на 17%.

У 2018 році частка малих підприємств регіону склала 94,7% (82,1% з них мікропідприємства) від загальної кількості підприємств в області, що на 0,3 відсоткових пунктів менше показника по Україні. Частка середніх та великих підприємств відповідно 5,2% і 0,1%.

Розглянувши малі підприємства в розрізі економічних видів діяльності, можемо відмітити, що найбільша частка малих підприємств області зосереджена у сільському, лісовому та рибному господарстві (23,7%), в оптовій та роздрібній торгівлі (22,7) та промисловості (12,5%) [3].

У 2018 році кількість зайнятих працівників на малих підприємствах становила 42954 осіб, тобто 31,9% від загальної кількості (в Україні – 19,2%). 25% з них працювало в сільському, лісовому та рибному господарстві, у промисловості – 20,2% та у сфері торгівлі – 19,5% [4].

Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) малими підприємствами у 2018 році становив 39589,65 млн. грн., що становить 22,9% від обсягу реалізованої продукції всіх підприємств області. Порівняно з 2017 роком обсяг зріс на 16,3% [5].

Аналіз фінансових результатів діяльності малих підприємств у 2018 році показав, що 78,7% з них отримали прибуток за результатами своєї діяльності, що на 1% більше ніж у 2017 році. Збитків зазнали 21,3% малих підприємств. Частка прибуткових малих підприємств на 3,1% менша, ніж великих та середніх. Фінансовий результат до оподаткування малих підприємств області у 2018 році становив 3181,8 млн. грн., що на 22% більше ніж у 2017 році [6].

Основними проблемами розвитку малого підприємництва в Черкаській області та в країні в цілому є:

- відсутність насправді дієвого механізму підтримки та розвитку малого підприємництва;
- корупція, яка за даними Індексу глобальної конкурентоспроможності є однією з найбільших проблем для розвитку бізнесу в Україні;
- обмеженість доступу до ресурсів;
- неефективність правових механізмів захисту суб'єктів господарювання;
- низький рівень конкуренції на внутрішніх ринках, так як основні позиції займають великі підприємства і відсоток виходу нових фірм на ринок є досить низьким;
- недосконалість податкової системи;
- нерозвиненість інфраструктури підтримки і розвитку малого підприємництва;
- недостатнє фінансування регіональних програм підтримки і розвитку малого підприємництва;
- нерозвиненість механізмів фінансово-кредитної підтримки і страхування ризиків малих підприємств;
- відсутність ефективно функціонуючої системи дієвої взаємодії великого та малого підприємництва на регіональному рівні;

- недостатність коштів у підприємців для розвитку власної справи;
- неефективне управління, що призводить до зниження конкурентоспроможності підприємств;
- високі відсоткові ставки за користування банківськими кредитами.

Отже, вирішення зазначених проблем розвитку малого підприємництва повинно стати одним із головних напрямів державної політики, так як саме мале підприємництво сприяє значному підвищенню ефективності реалізації вітчизняного економічного потенціалу, оптимізації участі України в міжнародному поділі праці, посилення конкурентоспроможності національної економіки.

#### Література:

1. Закону України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні». Офіційний сайт Верховної рада України. Законодавство України. Електронний ресурс. *Режим доступу:* <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4618-17>

2. Стратегія розвитку малого та середнього підприємництва Черкаської області на період до 2020 року. Черкаська обласна державна адміністрація. Електронний ресурс. *Режим доступу:* <http://ck-oda.gov.ua/pidtrymka-pidpryjemnytstva/>

3. Кількість підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства у 2013-2018 рр. Головне управління статистики у Черкаській області. Електронний ресурс. *Режим доступу:* [http://www.ck.ukrstat.gov.ua/?p=stat\\_inform](http://www.ck.ukrstat.gov.ua/?p=stat_inform)

4. Кількість зайнятих працівників на підприємствах за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства у 2018 році. Головне управління статистики у Черкаській області. Електронний ресурс. *Режим доступу:* [http://www.ck.ukrstat.gov.ua/source/arch/2019/vsm\\_kz\\_181.pdf](http://www.ck.ukrstat.gov.ua/source/arch/2019/vsm_kz_181.pdf)

5. Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства у 2017-2018 рр. Головне управління статистики у Черкаській

області. Електронний ресурс. *Режим доступу:* [http://www.ck.ukrstat.gov.ua/?p=stat\\_inform](http://www.ck.ukrstat.gov.ua/?p=stat_inform)

6. Фінансові результати до оподаткування підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства за 2017-2018 рр. Головне управління статистики у Черкаській області. Електронний ресурс. *Режим доступу:* [http://www.ck.ukrstat.gov.ua/?p=stat\\_inform](http://www.ck.ukrstat.gov.ua/?p=stat_inform)

---

УДК 657

Економічні науки

## УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ

*Доцяк М.І,*  
*магістр факультету управління та бізнес-аналітики*  
*Науковий керівник: Гребенюк Н.В.*  
*Університет Короля Данила*  
*м. Івано-Франківськ, Україна*

Процес трансформування банківських ресурсів в системі фінансового менеджменту проходить через управління фінансовими операціями банку, що відбивається на його стійкості і надійності.

Фінансова стійкість банку характеризує його спроможність повноцінно виконувати свої функції з урахуванням наявного балансу економічних інтересів, витримуючи вплив факторів зовнішнього і внутрішнього середовища.

Фінансова стійкість банку — це головна умова його існування та активної діяльності. Вона формується під впливом об'єктивних та суб'єктивних факторів і оцінюється за допомогою як окремих показників, так і зведених комплексних показників, які лежать в основі рейтингових оцінок діяльності банків [2, с. 159].

Погоджуючись з таким твердженням фінансової стійкості комерційного банку, можна визначити напрями її оцінки, які обумовлені сучасними соціально економічними реаліями. До них слід віднести:

- оперативний моніторинг макроекономічної ситуації, а також тенденцій розвитку банківського сектору;

- оперативний моніторинг діяльності комерційного банку;
- аналіз банківської звітності й вивчення динаміки зміни ключових показників діяльності банків.

Основними параметрами фінансової стійкості банку вважають: соціально-політичну ситуацію в Україні, її загальноекономічний стан, стан фінансового ринку, внутрішню стійкість банківської установи.

До умов забезпечення фінансової стійкості сучасної банківської установи можна віднести:

- 1) достатній, а не надлишковий обсяг власного капіталу;
- 2) підтримку збалансованої структури активів і пасивів за строками й сумами;
- 3) підтримку відповідного рівня рентабельності діяльності банку.

Аналізуючи діяльність комерційного банку, акціонери найбільшу увагу приділяють його прибутковості, вкладники – ліквідності та прибутковості, позичальники – забезпеченості кредитними ресурсами, а службовці – прибутковості.

У процесі аналізу структури банківських ресурсів і задля виявлення значення їх основних складових для забезпечення фінансової стійкості банку необхідно "невласні" ресурси розмежовувати на залучені й запозичені. Це дозволяє враховувати специфіку власності й джерел походження різних елементів ресурсів, що використовуються банком, але йому не належать, застосовувати до них конкретні прийоми.

Для зміцнення фінансової стійкості комерційного банку істотне значення має зростання його доходів, насамперед прибутку як джерела збільшення власного капіталу. Валовий операційний дохід комерційних банків залежить від норми прибутку по активних операціях, розміру плати, що береться за надані послуги, величини й структури активів [3, с.256].

Для створення умов, які б сприяли встановленню і зміцненню фінансової стійкості комерційних банків, держава повинна вжити заходів законодавчого й нормативного характеру



- створити спеціальне незалежне відомство, яке б займалося визначенням рейтингу комерційних банків і знайомило з ним усіх зацікавлених осіб;

- створити при Асоціації українських банків банк даних про позичальників комерційних банків, в якому зберігалась би інформація про фінансовий стан суб'єктів господарювання, їх спроможність виплачувати проценти і погашати борги, а також реєстр гарантій і застав;

- сприяти усуненню законодавчих обмежень щодо участі банків у створенні інших фінансово-кредитних інститутів та промислово-фінансових груп шляхом злиття банківського, фінансового та промислового капіталу, утворення дочірніх банків.

Звичайно, й самі банки для забезпечення власної фінансової стійкості повинні організаційно перебудовувати свою організаційну діяльність. Для цього їм необхідно:

- організувати підрозділи (якщо вони ще не організовані) управління кредитними ризиками (кредитні комітети чи інші підрозділи);

- провести заходи щодо подальшого всебічного розвитку внутрішнього аудиту і використовувати його висновки в поточному й стратегічному управлінні фінансовою стійкістю;

- запровадити планування і прогнозування роботи по залученню й розміщенню ресурсів, забезпечити вчасне доведення планів і лімітів до установ банків (філій, представництв тощо);

- посилити політику диверсифікації активів і пасивів, виходячи з того, що розмір максимального ризику на одного позичальника не повинен реально перевищувати 10 % власних коштів банку;

- розгорнути роботу по розширенню кола вкладників і не допускати концентрації залишків коштів на депозитних і вкладних рахунках обмеженої кількості вкладників;

- намагатись переорієнтувати діяльність банку на розширення асортименту банківських послуг проводити політику збільшення доходів банку

за рахунок розширення банківських послуг та операцій, в тому числі за рахунок здійснення розрахунків як найменш ризикових операцій.

Для забезпечення фінансової стійкості банків важливе місце має імідж банку, а відтак формування іміджу банку в сучасних умовах важливе значення потрібно приділяти соціально-значимим аспектам діяльності банків взагалі і кожного конкретного банку зокрема. Чим більша частина суспільства зрозуміє не тільки економічну, а й соціальну значимість банківської системи, тим швидше буде відновлене позитивне уявлення про значення банків і, тим швидше буде відновлена довіра до банків.

#### Література:

1. Про особливості здійснення оцінки стійкості банків і банківської системи України у 2019 році: Постанова Правління НБУ від 09.07.2019 № 90 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v00-90500-19>

2. Карчева Г. Стійкість та потенціал банківської системи України // Науковий вісник ЧДІЕУ. 2011. № 1 (9). С. 155-163.

3. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т. 1. / Редкол.: С. В. Мочерний та ін. К.: Видавничий центр “Академія”, 2000. 864 с.

---

УДК 336.226.1-047.44

Економічні науки

## ОЦІНЮВАННЯ ФІСКАЛЬНОЇ ДОСТАТНОСТІ ДОХОДНО-ПРИБУТКОВОГО ОПОДАТКУВАННЯ В УКРАЇНІ

**Журбич К. М., Витак Д. І.,**

*студентки Інституту економіки та фінансів  
Львівський торговельно-економічний університет,  
м. Львів, Україна*

*Науковий керівник: к.е.н., доц. Чуй І. Р.*

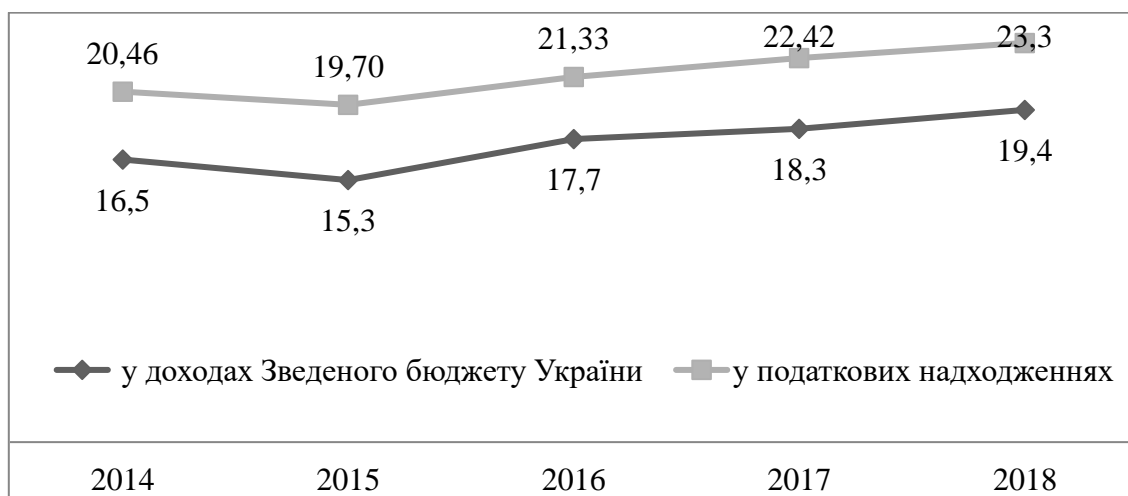
Фіскальне значення податків полягає у наповненні доходів бюджету. Доходно-прибуткове оподаткування підприємств спричинює серйозний вплив на розвиток підприємництва та фінансовий добробут населення, оскільки воно

може як стимулювати так і дестимулювати його розвиток. До складу доходно-прибуткових податків відносяться податок та збір з доходів фізичних осіб, податок на прибуток та єдиний податок із суб'єктів малого підприємництва.

Податок з доходів фізичних осіб посідає друге місце, після ПДВ, за обсягами надходження: так, якщо частка ПДВ у 2018 р. становила 38 % податкових надходжень Зведеного бюджету України, то ПДФО – 23,3% [1].

Порівнюючи темпи зростання доходів Зведеного бюджету, податкових надходжень та надходжень із ПДФО бачимо, що найвищий темп зростання за період 2014-2018 рр. демонструє саме ПДФО – 305,7% проти темпу зростання податкових надходжень за цей же період – 268,4%. Найбільше надходжень ПДФО у 2018 р. забезпечується податком із заробітної плати (а саме, 76,2%); 8,1% – це військовий збір; 5,1% – ПДФО із доходів військовослужбовців; 2,3% – із процентів на депозити; 2% – ПДФО із річного декларування доходів.

В цілому за досліджуваний період частка ПДФО у доходах Зведеного бюджету України збільшилася із 20,5% до 23,3% або на 2,8 в.п. та у податкових надходженнях із 16,5% до 19,4% або на 2,9 в.п (рис. 1). Такі показники підтверджують підвищення фіскальної значимості ПДФО порівняно із податком на прибуток підприємств, частка якого залишається стабільною (біля 11% у податкових надходженнях Зведеного бюджету та біля 9 % у податкових надходженнях).



**Рис 2.5. Частка податку на доходи фізичних осіб у доходах Зведеного бюджету України у 2014-2018 рр., %**

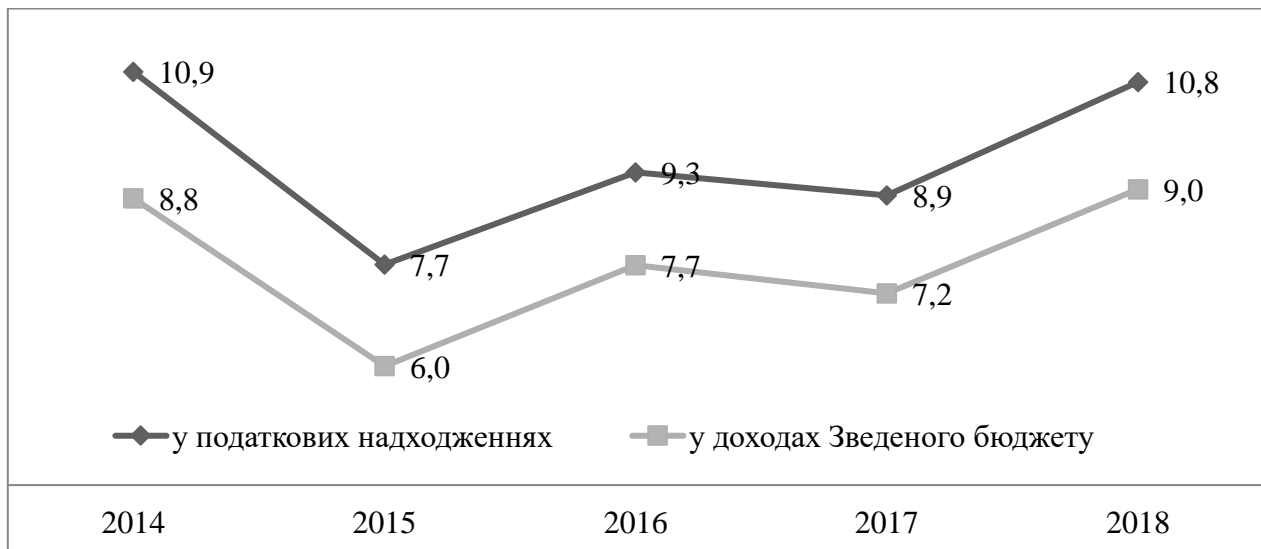
Фіскальна ефективність податку з доходів фізичних осіб обумовлюється низкою чинників. Зокрема, він є найвагомим за кількістю платників, які його сплачують. Негативний вплив на фіскальність податку з доходів фізичних осіб справляє більш широкий ряд чинників, а саме: низький рівень доходів більшої частини населення країни; неофіційний (тіньовий) сектор економіки як джерела одержання доходів; стан безробіття в країні (ця тенденція посилюється в умовах фінансової кризи, яка також; невисока ставка податку (18 %); наявність значного переліку пільг з податку (для окремих категорій платників).

Податок на прибуток, який стягується в Україні, має значне фіскальне значення, чим відрізняється від аналогічних податків в економічно розвинутих країнах. Податок на прибуток підприємств, крім фіскального значення, має й широкі можливості для регулювання і стимулювання підприємницької діяльності. Цей вплив може здійснюватися як завдяки диференціації ставок оподаткування за різними видами діяльності, так і завдяки наданню пільг у виробництві пріоритетних товарів.

У складі податкових надходжень податки на доходи, прибуток і збільшення ринкової вартості складають 34%. Серед них 31,6% – це податок на прибуток. У 2018 році надходження з податку на прибуток розподілилося наступним чином: найбільше (63,1%) – це надходження із приватних підприємств, 16,4 % – із державних підприємств; 10,9% – із підприємств з іноземними інвесторами; 5,4% – із іноземних юридичних осіб; 2,3% – із банківських установ. Найбільше зростання доходів за вказаним податком демонструють підприємства державної власності – 1578% або в 17 разів, приватні підприємства – 863,8% та фінансові установи – 853,6%. На кінець 2018 року рівень податку склав 9 % у доходах Зведеного бюджету та 10,8% у податкових надходженнях (рис. 2).

На тлі постійного зростання загальної суми доходів відбулося зменшення надходжень з податку на прибуток у період 2015 р. та 2017 р. Це пояснюється значним зменшенням сплаченого податку банківськими установами (на 242,5 млн грн, що складає 25,5% падіння у 2015 р. та 663,3 млн грн, що складає 32,2%

падіння). Протягом 2015 року банківські установи отримали значні збитки за результатами фінансово-економічної кризи та наслідками значної девальвації національної грошової одиниці.



**Рис. 2. Частка надходжень від податку на прибуток підприємств у доходах Зведеного бюджету України за 2014-2018 рр., %**

На противагу іншим податкам доходно-прибуткової групи надходження єдиного податку за увесь досліджуваний період 2014-2018 рр. демонструють позитивну тенденцію за період 2015-2018 рр. план надходження перевиконується.

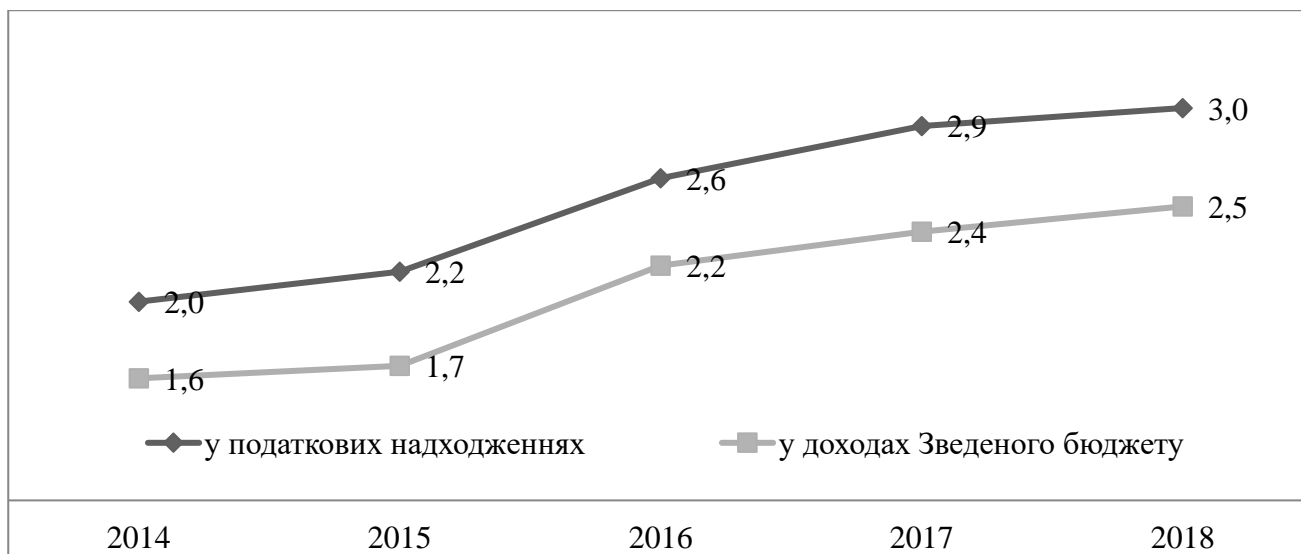
При зростанні усіх доходів бюджету за п'ять років на 159,7 %, надходження з єдиного податку зросли на 300 % або в чотири рази. Причому сума сплати єдиного податку фізичними особами збільшилася на 268,5%, а з юридичних осіб – платників єдиного податку – на 120%.

Темп зростання надходжень із єдиного податку (300%) суттєво випереджає темп зростання інших податків доходно-прибуткової групи (надходження із податку на доходи фізичних осіб за період 2014-2018 рр. збільшилися на 205,7%; а із податку на прибуток – на 163,5%).

Основну частину надходжень із єдиного податку забезпечують саме фізичні особи – більше 67%. За період 2014-2018 р. частка фізичних осіб зменшилася із 72,9%. Частка юридичних осіб зменшилася із 27,1 % до 14,9%. Пояснення цьому – у виділенні з 2015 року частини платників єдиного податку у нову групу –

сільськогосподарських товаровиробників, які сплачують єдиний податок за іншою схемою (за твердими ставками із площі використовуваних земельних ділянок).

Відображення зростання фіскальної ролі єдиного податку бачимо і на рис. 3. Частка єдиного податку у доходах Зведеного бюджету України збільшується і складає: 2014 р. – 1,6%; у 2015 р. – 1,7%; у 2016 р. – 2,2%; у 2017 р. – 2,4%; у 2018 р. – 2,5%. Аналогічно, зростає частка єдиного податку у податкових надходженнях Зведеного бюджету (з 2% у 2014 р. до 3% у 2018 р.).



**Рис. 3. Частка єдиного податку у доходах Зведеного бюджету України у 2014-2018 рр., %**

Зростання фіскальної значимості єдиного податку підтверджує збільшення його частки у доходах місцевих бюджетів із 7,3 % до 11,2 % [1].

Розподіл доходно-прибуткових податків за 2018 рік здійснено таким чином: 39,9 % ПДФО до Державного бюджету та 60,1% – до місцевих; 91,2 % податку на прибуток до Державного бюджету та 8,8% – до місцевих; єдиного податку – 100 % до місцевих бюджетів.

Якщо розглядати структуру доходно-прибуткових податків в Україні, то можна побачити, що на сьогоднішній день вона характеризує переважання ПДФО (62,7 % усіх доходно-прибуткових податків), тоді як на податок на прибуток припадає 29 % та на єдиний податок – всього 8,1 % [2, с. 139]. У багатьох країнах частка особистого прибуткового податку у 2-3 рази перевищує частку корпоративного. Нові країни ЄС, які мають нижчий рівень економічного

зростання (Польща, Чехія, Словаччина, Литва), теж демонструють тенденцію щодо збільшення фіскальної ролі особистого прибуткового податку у порівнянні з оподаткуванням прибутку підприємств.

Проведений порівняльний аналіз показав, що частка податку з доходів фізичних осіб у ВВП в Україні є нижчою, ніж у розвинених країнах світу. А частка податку на прибуток є дещо вищою. Таким чином, у розвинених країнах задля стимулювання розвитку суб'єктів господарювання податковий тягар перекладається на окремих фізичних осіб. А зростання фіскального значення єдиного податку в Україні показує позитивну динаміку легалізації суб'єктів малого бізнесу та зростання зацікавленості їх у сплаті саме єдиного податку.

#### Література:

1. Бюджет України – 2018. Статистичний збірник. – К., 2019. – 310 с.
2. Чуй І. Р. Аналіз фіскального потенціалу доходно-прибуткових податків в Україні та зарубіжних країнах / І. Р. Чуй, Н. І. Власюк, К. М. Журбич // Підприємництво і торгівля : збірник наукових праць / [редакц. кол.: Куцик П. О., Апопій В. В., Семак Б. Б. та ін.]. – Львів : Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2019. – Вип. 24. – 182 с. – С. 137-145.
3. Чуй І. Р. Фіскальна ефективність податкових систем розвинених країн. / І. Р. Чуй // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. – 2015. – Вип. 1. – С. 106-110.

## СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ

**Карєва О.В.,**

*студентка навчально-наукового інституту*

*обліку, аналізу та аудиту*

*Університет державної фіскальної служби України*

*м. Ірпінь, Україна*

Соціальна політика є невід’ємною складовою державної політики, вона відповідає за вирішення конфлікт інтересів між державою та населенням, вирішення суспільних проблем у соціальній сфері, забезпечення рівня добробуту та задоволення громадян.

Для кожної держави є важливим стан соціальної політики, адже саме соціальна політика забезпечує економічне зростання країни. Вона відповідає за людський потенціал, який потребує щоденної охорони, захисту та підтримки. Також важливість соціальної політики держави полягає в рівні забезпеченості населення, залежить від міри задоволення громадян діями органів влади.

Варто зазначити, що дослідженням формування, становлення та розвитку соціальної політики займається чимало вітчизняних науковців, серед них: О. Амоша, Н. Борецька, О. Грішнова, А. Гриненко, В. Скуратівський, Е. Лібанова, О. Палій, С. Гончарова, Л. Тюття, М. Головатий, П. Шевчук., Т. Кір’ян. Звернути увагу також потрібно на зарубіжних дослідників, а саме: Дікон Б., Халс М., Стабс П., Аткінсон Т., Еспінг-Андерсен Г., Тітмуса Р., Стигліця Дж..

Соціальна політика – це комплекс заходів, що здійснюються державою для забезпечення рівня добробуту населення, вирішення соціальних проблем, врегулювання зайнятості населення та ринку праці[1]. Також, соціальну політику розуміють як діяльність органів державної влади пов’язану з управлінням соціальною сферою країни, що спрямовується на створення гідних умов для життя громадян.

Таким чином пріоритетом соціальної політики кожної країни є підняття



рівня життя населення, забезпечення стандартів, прав, що законодавчо підтвердженні нормативно-правовими актами.

Соціальна політика базується на певних принципах, що впливають на її формування. До таких принципів можна віднести:

- вимоги ставить ринок праці, а не держава;
- наявність систематизованого комплексу державних гарантій;
- диференціація верств населення за певними ознаками;
- утворення системи для захисту інтересів населення, та їх урегулювання з інтересами держави.

Метою соціальної політики є створення умов для життя населення, формування соціальних відносин між громадянами та державою, задоволення соціальних потреб населення, досягнення соціального благополуччя в країні, забезпечення соціальної стабільності.

Соціальна політика має два способи реалізації:

1. Соціальний захист – сукупність заходів соціально – економічного характеру, що здійснюється державою для утримання населення від соціальних ризиків;
2. Соціальні гарантії – це законодавчо узгодженні мінімальні розміри виплат, пенсій, стипендій, доходів населення, соціальної допомоги, що можуть забезпечити прожитковий мінімум[2,с.35].

До об'єктів соціальної політики відносяться різні соціальні явища, серед них: дохід населення та належна оплата праці, трудові відносини, зайнятість населення та функціонування ринку праці, система соціального захисту, страхування та забезпечення, елементи соціальної інфраструктури.

Щодо суб'єкта соціальної політики, то ним і виступає держава, а саме як органи виконавчої та законодавчої влади. В Україні у сфері соціальної політики функціонує Міністерство соціальної політики.

Складовими здійснення соціальної політики є:

- здійснення ефективної кадрової політики; підготовка висококваліфікованих кадрів;
- забезпечення достатньої кількості робочих місць;

- підтримка непрацевдатних;
- надання умов для реалізації здібностей у процесі трудової діяльності.

На сьогодні виділяють 5 моделей соціальної політики: японська, англосаксонська, німецька, американська та шведська. Українська модель соціальної політики виділяється своєю історією, від командно – адміністративної до демократичної, орієнтованої на ринкову економіку. Сучасні дослідники не відносять українську модель до п'яти традиційних через її особливості (надмірна бюрократія, низький рівень ефективності заходів, відсутність якісного врегулювання тощо)[3,с. 139].

Сучасний етап розвитку нашої країни характеризується недосконалою соціальною політикою, це спричинено кардинальними змінами у всіх сферах життя населення, проведенням АТО і ООС на східних територіях України. Це призвело до глибокого розшарування населення на чіткі верстви за доходами.

До основних проблем соціальної політики відносять: високий рівень безробіття, нестача робочих місць, недостатній розмір соціальних трансфертів та бідність тощо.

На сьогодні ще недостатньо вивчено місце соціальної політики серед інших складових. Вітчизняні науковці досі не мають спільного для всіх уявлення про поняття «соціальна політика», методи її здійснення. Тому тема щодо вирішення проблем соціальної політики альтернативним шляхом також піддається вивченню та подальшому дослідженню.

#### Література:

1. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії. Закон України від 5.10.2000 р , № 2017 – III // [www.rada.org.ua](http://www.rada.org.ua)
2. Сучасні проблеми ринку праці і зайнятості в контексті політики швидкого економічного зростання : матер. засідання круглого столу (17 трав. 2018 р., м. Київ) / за наук. ред. С.М. Кожем'якіної. – К. : ІПК ДСЗУ, 2018. – 54 с.
3. Макарова О.В. Соціальна політика в Україні: Монографія / О.В. Макарова ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – К., 2015. – 244 с.

## СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*Кисляк Г.М.,  
студент факультету менеджменту та маркетингу  
Миколаївський національний аграрний університет  
м. Миколаїв, Україна*

Управління персоналом є складним і є складовим компонентом управління організацією. Управлінню персоналу властива системність і завершеність на основі комплексного вирішення проблем, їх відтворення. Системний підхід передбачає врахування взаємозв'язків між окремими аспектами проблеми для досягнення кінцевих цілей, визначення шляхів їх вирішення, створення відповідного механізму управління, що забезпечує комплексне планування та організацію системи.

Поняття «управління персоналом підприємства» охоплює всю сукупність організаційних заходів, які направлені на раціональну формування кількісного та якісного складу персоналу та максимальне використання можливостей у процесі функціонування товариств (система лідерства, мотивації, працевлаштування і звільнення, вихід на пенсію, управління конфліктами і т.д.) [1, с. 8].

Система управління — це упорядкована сукупність взаємозв'язаних елементів, які відрізняються функціональними цілями, діють автономно, але спрямовані на досягнення загальної мети.

Головна мета системи управління персоналом – це створити необхідну базу забезпечення кадрами, організувати ефективне їх використання, моральний, духовний, професійний розвиток, а також досягти розумного ступеня динамічності персоналу.

Система організаційно закріплює певні функції за структурними одиницями, працівниками, а також регламентує потоки інформації в системі управління. Система управління людськими ресурсами постійно розвивається й

удосконалюється. На кожному етапі розвитку суспільства вона повинна приводитись відповідно до вимог розвитку продуктивних сил, вносячи корективи в окремі її елементи.

Управління персоналом забезпечується взаємодією керуючої та керованої системи.

Керуюча система (суб'єкт) — це сукупність органів управління й управлінських працівників з певними масштабами своєї діяльності, компетенцією та специфікою виконуючих функцій. Вона може змінюватись під впливом організуючих і дезорганізуючих факторів. Керуюча система представлена лінійними керівниками, які розробляють комплекс економічних й організаційних заходів щодо відтворення і використання персоналу [3, с. 46].

Керована система (об'єкт) — це система соціально-економічних відносин з приводу процесу відтворення й використання персоналу. Управління персоналом являє собою комплексну систему, елементами якої є напрями, етапи, принципи, види і форми кадрової роботи. Основними напрямками є набір і збереження персоналу, його професійне навчання і розвиток, оцінка діяльності кожного працівника з точки зору реалізації цілей організації, що дає можливість скорегувати його поведінку.

При всій різноманітності організацій, які є в сучасному суспільстві і видів діяльності, якими вони займаються, в роботі з людськими ресурсами вирішують одні і ті самі завдання, незалежно від їх специфіки:

По-перше, кожна організація залучає потрібну кількість працівників. Способи підбору залежать від характеру і умов роботи організації.

По-друге, всі без винятку проводять навчання своїх працівників, щоб пояснити завдання і привести їх навички і уміння відповідно до вимог завдання.

По-третє, організації здійснюють оцінку результатів діяльності кожного працівника. Форми оцінки є різноманітними, як і типи організацій.

І нарешті, кожна організація тією чи іншою мірою винагороджує своїх працівників, тобто компенсує затрати часу, енергії, інтелекту, які вони витрачають для досягнення поставлених цілей.

Названі функції існують у будь-якій організації, але вони можуть виражатись у різних формах і різній мірі розвитку.

Отже, щоб успішно розвиватись, організація повинна управляти набором, навчанням, оцінкою, винагородами персоналу, тобто створювати, удосконалювати методи, процедури, програми організації цих процесів. У сукупності й єдності методи, процедури, програми являють собою систему управління персоналом.

Головними елементами системи управління є люди, які одночасно виступають об'єктом і суб'єктом управління. Здатність людських ресурсів одночасно виступати як об'єктом, так і суб'єктом управління — основна специфічна особливість управління [2, с. 42].

Отже, соціально економічна система являє собою єдність керуючої та керованої систем, а механізм управління — це сукупність відносин, форм та методів впливу на формування, розподіл і використання трудових ресурсів у державі.

Для характеристики системи управління персоналом часто розглядають функції організованих систем, які забезпечують цілісність їх структури, підтримання режиму функціонування згідно із закладеною програмою. Управління в такому розумінні є атрибутом певного класу систем (під системою розуміється безліч структурно розчленованих взаємопов'язаних і взаємодіючих елементів, які виконують певні функції і створюють деяку цілісну єдність, що володіє новими, інтегративними властивостями, котрі не зводяться до суми властивостей окремих елементів).

У загальному вигляді управління щодо будь-яких систем можна уявити як виявлення (шляхом передавання каналами прямого зв'язку командної інформації) впливу управляючої підсистеми на керовану. Звідси каналами зворотного зв'язку в управляючу підсистему надходить інформація про її стан. Крім того, ці підсистеми мають також інформаційні зв'язки з навколишнім середовищем. Управляюча та керована підсистеми, канали прямого та зворотного зв'язку, а також навколишнє середовище створюють систему управління [4, с. 11-12].

Отже, основними компонентами управлінської системи є:

1) суб'єкт управління, тобто джерело керівного впливу, той, хто здійснює управління, виконує функції керівництва і впливу на об'єкт з метою приведення його в новий, бажаний для суб'єкта стан;

2) об'єкт управління, тобто те, що функціонує під керівним впливом, на що спрямовано цей вплив суб'єкта;

3) керівний вплив, тобто комплекс цілеспрямованих й організуючих команд, засобів, прийомів і методів, за допомогою яких здійснюється вплив на об'єкт і досягаються реальні зміни в його стані;

4) зворотні зв'язки, тобто інформація для суб'єкта про результативність керівного впливу і зміни в об'єкті.

Люди виконують спеціальну роль в організації. З одного боку, вони є творцями організації, визначають її цілі і вибирають методи досягнення цих цілей, а з другого — люди є важливим ресурсом, який використовують всі організації для реалізації власних цілей. В цій якості персоналу необхідне управління. Управління персоналом являє собою особливу сферу управління у зв'язку зі специфікою його об'єкта — людини.

#### Література:

1. Болтак О.Л. Шляхи вдосконалення системи управління підприємством [Електронний ресурс] / О.Л. Болток // Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна». – Режим доступу :<http://nauka.zinet.info/9/boltak.php>

2. Василенко В.А. Стратегічне управління: Навч. посіб. / В.А. Василенко. – К., 2013. – С. 141-153.

3. Григор'єв Л. Управління персоналом і регулярний менеджмент/ Л. Григор'єв // Робота сьогодні. – 2015. - № 5. – С. 32-34.

4. Кравченко Т.С. Аналіз концепцій кадрового менеджменту/ Т.С. Кравченко// Персонал.- 2005.- №7.- С. 13-21.

## ІННОВАЦІЙНІСТЬ ЯК НАПРЯМОК СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

*Колещук О. Я.,*

*к.е.н., доцент, доцент кафедри*

*Економіки підприємства та інвестицій*

*Національного університету «Львівська політехніка»,*

*м. Львів Україна*

З кожним етапом розвитку підприємствам все важче здійснювати свою діяльність в конкурентному середовищі. Інноваційність дає поштовх підприємству в його розвитку, просуванні та закріпленні своїх позицій на ринку в стратегічній перспективі. Кожне підприємство має свої інноваційні переваги, які приваблюють інвесторів та споживачів, тому необхідно постійно займатися непримирним процесом інноваційності.

Інноваційність представляє собою комплексний процес створення, поширення і використання нових креативних ідей, які сприяє підвищенню ефективності роботи підприємства в стратегічній перспективі.

Інновація в своєму розвитку (життєвому циклі) змінює форми, просуваючись від ідеї до впровадження. Перебіг інноваційного процесу, як і будь-якого іншого, обумовлено складною взаємодією багатьох чинників. Використання у підприємницькій практиці того чи іншого варіанту форм організації інноваційних процесів визначають три фактори (рис.1):

зовнішні фактори (політична і економічна ситуація, тип ринку, характер конкурентної боротьби, практика державно-монополістичного регулювання тощо);

внутрішні фактори (наявність лідера-підприємця та команди підтримки, фінансові і матеріально-технічні ресурси, що застосовуються технології, розміри, що склалася організаційна структура, внутрішня культура організації, зв'язки із зовнішнім середовищем тощо);

специфіка самого процесу інноваційності як об'єкту стратегічного управління.



Рис. 1. Розвиток інноваційності на підприємствах



Інноваційність приводить до зміни в економіці, промисловості, суспільстві, в поведінці покупців, виробників, працівників, тому вона завжди повинна орієнтуватися на ринок, керуватися його потребами [3, с.254-260; 5, с.135-139].

Сутність впровадження інноваційності на підприємстві наведено на рис.2.

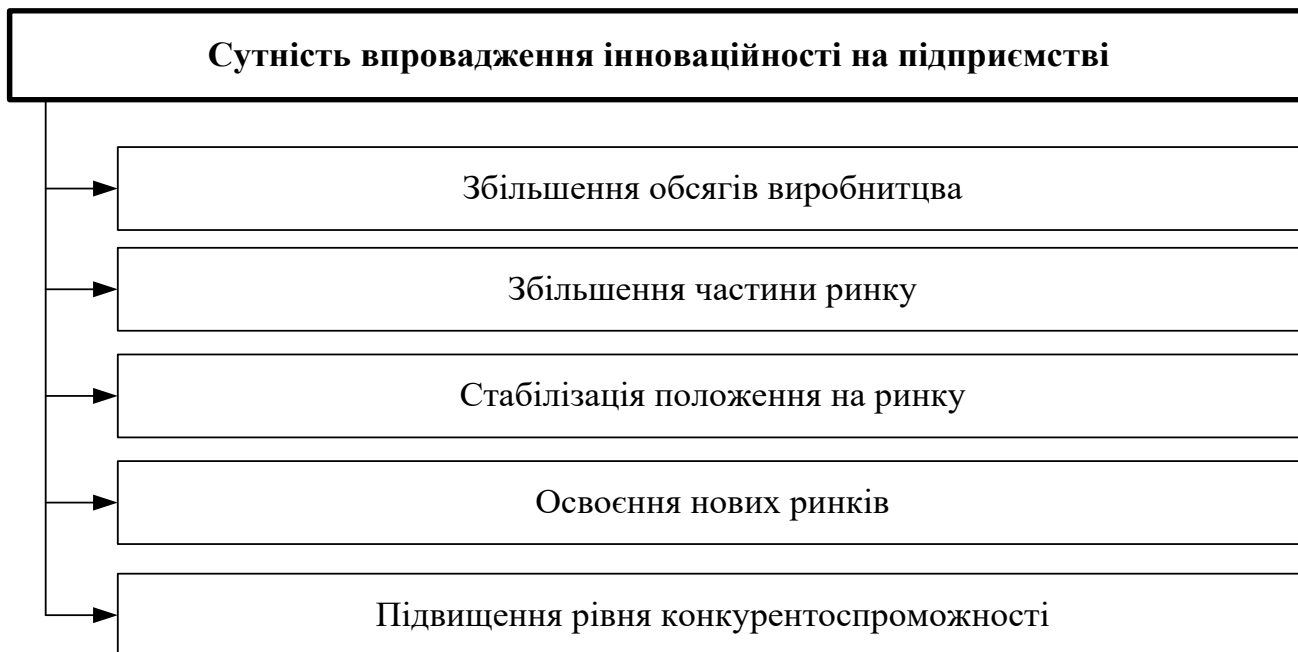


Рис. 2. Сутність впровадження інноваційності на підприємстві

Для здійснення підприємством процесу інноваційності необхідно мати або створити умови, які сприяли б створенню атмосфери підприємництва і сприйняття нового креативного як можливого.

Отже, інноваційність це процес, який не можна розглядати як наслідок випадкових винаходів або інших креативних ідей, цей процес вимагає стратегічного планування та орієнтованого на ринок управління.

#### Література:

1. Інноваційна Україна 2020 : національна доповідь / за заг. ред.В.М. Гейця та ін. ; НАН України. – К., 2015. – 336 с.
2. Данько М.І., Дикань В.Л., Калініченко Л.Л. Підвищення інвестиційно-інноваційного потенціалу промислових підприємств залізничного транспорту в умовах інтеграційних процесів: монографія. - Х.: УкрДАЗТ, 2010. - 167 с.
3. Прохорова В. В. Економічний розвиток підприємства: теоретико-методологічний аспект [текст]: моногр.. – Х.: УкрДАЗТ, 2010. – 523 с.

4. Прохорова В. В., Проценко В. М., Чобіток В. І. Формування конкурентної стратегії підприємств на засадах інноваційно-спрямованого інвестування [текст монографії]. Харків: УПА, 2015. – 291 с.

5. Чобіток В.І. Формування системи оцінки інноваційно-інвестиційної діяльності // Соціальна економіка - Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна - №1 (53) – Харків. – 2017. С.135-139

---

УДК 658.014

Економічні науки

## СТРАТЕГІЧНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ

*Колещук О. Я.,*

*к.е.н., доцент, доцент кафедри*

*Економіки підприємства та інвестицій*

*Національного університету «Львівська політехніка»,*

*м. Львів Україна*

В сучасний умовах господарювання підприємство буде ефективно діяти, якщо визначені стратегічні вектори розвитку та визначені глобальні, перспективні завдання з використанням тактики як інструменту їх реалізації.

Визначення стратегічних векторів розвитку підприємства впливає на розробку всебічного комплексного плану та може бути сформований на основі загальних положень системи управління.

Більшість вітчизняних підприємств працюють без офіційно сформованих та прийнятих стратегій, вирішують тільки оперативні питаннями. Найчастіше і досвідчені керівники вважають, що можуть обходитися без стратегічних планів, що ці плани і типи стратегій не мають істотного значення, що немає сенсу витрачати час на вироблення та опис стратегій підприємства. Спершу визначаються стратегічні вектори розвитку підприємства, а потім розробляються тактичні дії для досягнення стратегічних рішень. Ознака відсутності стратегічного підходу в управлінні підприємствами полягає у концентрації уваги на вирішенні внутрішніх проблем та ігноруванні усіх можливих зовнішніх загроз.

Стратегічні управлінські вектори розвитку підприємства повинні бути професійно опрацьовані, перетворені в стратегічні рішення та реалізовані персоналом підприємства.

Стратегічне управління підприємствами полягає у зміщенні акцентів від другорядних тактичних до головних стратегічних. Розробка і вибір типу стратегічного управління підприємствами заохочує керівників постійно перспективно-креативно-інноваційно мислити, бути готовим до непередбачених змін та криз.

Основи стратегічного управління підприємства, що забезпечують значні переваги наведено на рис.1.

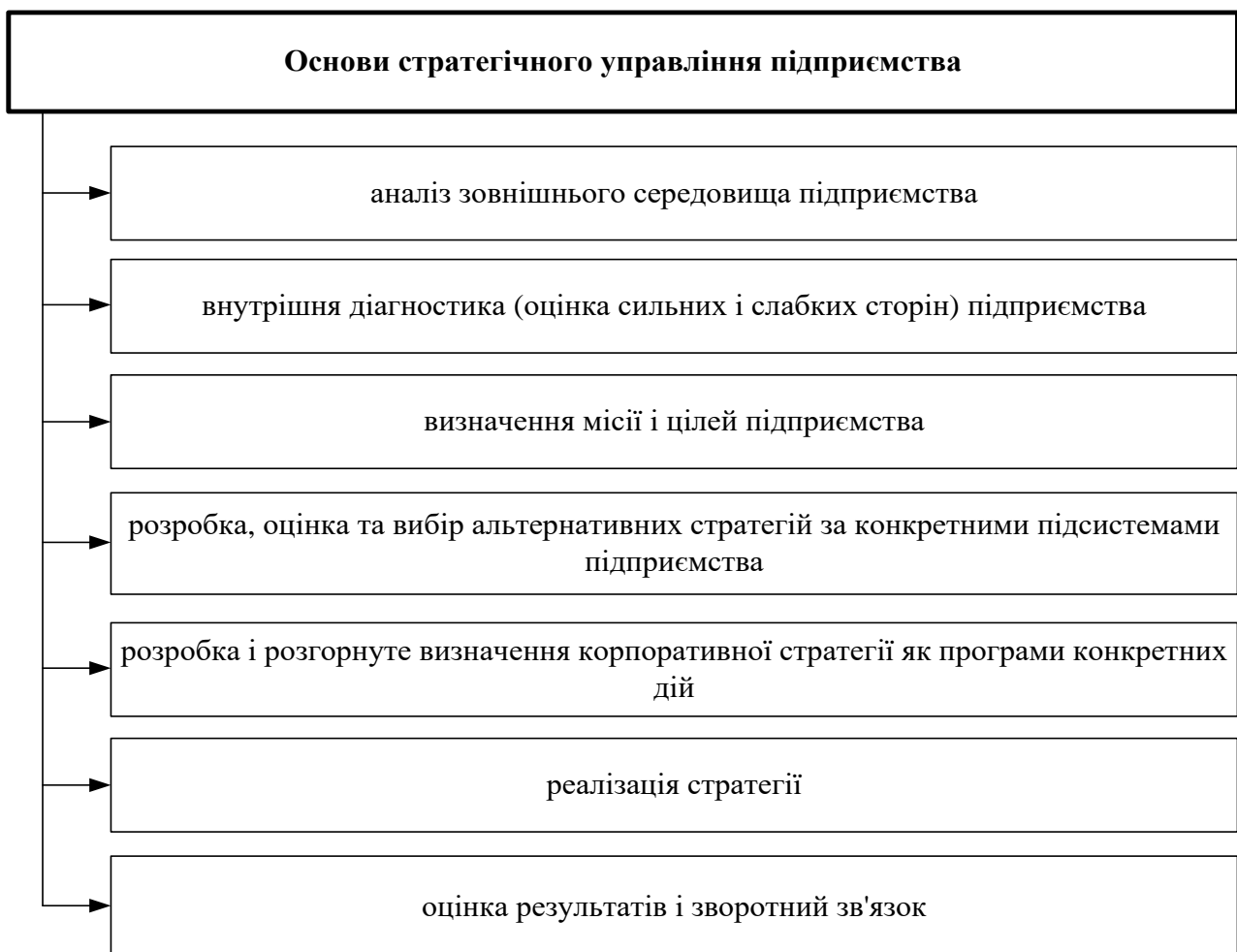


Рис.1. Основи стратегічного управління підприємства

Стратегічний підхід в управлінні підприємствами повинен формуватися і розроблятися керівництвом за активною участю персоналу на всіх рівнях управління і впливати на здатність підприємства до змін.

Школи стратегічного управління підприємствами відповідно до класифікації запропонованої в роботі Г. Минцберга з деякою часткою умовності можуть бути об'єднані в дві групи: розпорядчі та описові (рис.2) [1, 4, 5].



Рис.2. Школи стратегічного управління підприємствами відповідно до класифікації Г. Минцберга

Стратегічне управління підприємствами полягає в перетворенні будь-яких змін в позитивні можливості, яке адекватне, гнучке та адаптивну до змін зовнішнього та внутрішнього середовища.

#### Література:

1. Ареф'єва О. В. Стратегічне забезпечення життєвого циклу підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 3 (81). – С. 43–50.
2. Воронкова А. Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация : моногр. Луганск : Восточно-украинский национальный ун-т, 2000. — 315 с.
3. Пастухова В. В. Стратегічне управління підприємством: філософія, політика, ефективність : моногр. К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т. , 2002. – 302 с.
4. Портер М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов. пер. с англ. И. Минервина. – М. : Альпина Паблицер, 2011. – 454 с.
5. Прохорова В. В., Проценко В. М., Чобіток В. І. Формування конкурентної стратегії підприємств на засадах інноваційно-спрямованого інвестування : монографія. Харків: УПА, 2015. – 291 с.

---

Економічні науки

### ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

***Кропивницька С. В.***

*магістр*

*Житомирський національний  
агроекологічний університет*

*м. Житомир, Україна*

Експортний потенціал підприємства – це обсяг конкурентоздатної продукції, що потребує зовнішній ринок та яку можуть виробити та реалізувати господарюючі суб'єкти в існуючих ринкових умовах. Існує доволі багато тверджень та суджень, щодо експортного потенціалу з точки зору різних науково - методичних підходів (таблиця 1.).

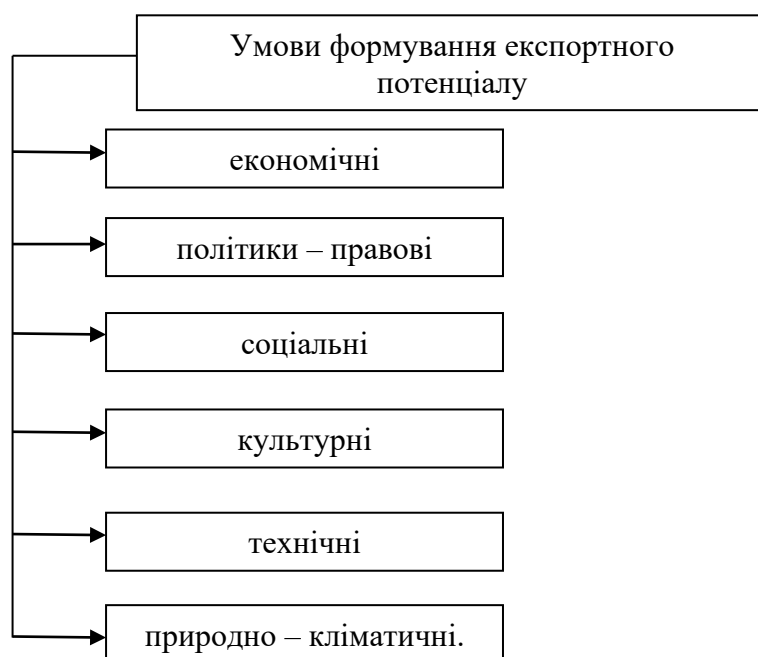
**Означення поняття «експортний потенціал підприємства» з позиції  
альтернативних науково-методичних підходів**

| Науково-методичні підходи   | Види означень           | Означення  |
|-----------------------------|-------------------------|--|
| Системно-структурний підхід | Структурне означення    | Експортний потенціал є частиною економічного потенціалу підприємства, який перебуває у взаємодії і взаємозалежності з усіма іншими видами потенціалу, якими володіє підприємство |
| Ресурсний підхід            | Каузальне означення     | Експортний потенціал є сукупністю ресурсів, які має можливість використовувати підприємство для виробництва продукції на експорт   |
| Функціональний підхід       | Функціональне означення | Експортний потенціал є можливістю підприємства виконувати функцію задоволення потреб іноземних ринків у готовій продукції  |

Джерело: на основі [1-2].

Отже, можна зробити висновок, системно-структурний підхід до дослідження експортного потенціалу підприємства передбачає дослідження процесів, які відбуваються у внутрішньому середовищі підприємства, що відображає його взаємовідносини із зовнішнім середовищем.

Є певна група факторів [3], які впливають на експортний потенціал підприємства, які дають в свою чергу змогу виділити різні умови формування та реалізації даного потенціалу (рис. 1.)



**Рис. 1. Умови формування експортного потенціалу**

Джерело: на основі [4].

Так, для прикладу, до економічних умов належать: система обмежень кількісного обсягу видобутку експортної сировини, інвестиційний та інноваційний клімат у регіоні; розвиток консалтингових та маркетингових компаній; існуюча система взаємодії підприємств, науково-дослідних та конструкторських організацій тощо. До політико-правових умов слід віднести існуючі міжнародні домовленості про співробітництво, присутність чи відсутність протекціоністських заходів у країні-імпортері, нормативно – правове регулювання експортної діяльності, включаючи експортні квоти, різноманітні пільги експортерам – виробникам, у тому числі спрощені схеми документообігу тощо.

На експортний потенціал впливають різні фактори [5]: як внутрішні, так і зовнішні; як контрольовані, так і неконтрольовані; як кількісні, так і якісні, а також фактори науково – технічного, інвестиційного, кадрового, логістичного, маркетингового та іншого порядків (таблиця 2).

*Таблиця 2*

**Характеристика факторів, які впливають на експортний потенціал**

| Фактори, які впливають на експортний потенціал | Характеристика факторів   |
|--|---|
| - внутрішні                                    | Вплив на експортний потенціал відбувається безпосередньо в середині підприємства (впливають внутрішній стан, розвиток підприємства)   |
| - зовнішні                                     | Вплив на експортний потенціал ззовні  |
| - контрольовані                                | Ті, до яких безпосередньо причетне підприємство, це власне його організаційні структури, фінансові, виробничі, економічні служби, підрозділи матеріально-технічного постачання, збуту, реклами і т. ін. |
| - неконтрольовані                              | Політичні, соціальні, економічні, міжнародні, технологічні, ринкові, конкурентні.   |
| - кількісні                                    | Можливість оцінити стан експортного потенціалу (розрахунки)   |
| - якісні                                       | Використання експертних методів   |
| - інвестиційного порядку                       | Спроможність заощаджувати, інвестування коштів у прибуткові проекти.  |
| - кадрового порядку                            | Управління персоналом( мотивація, стимулювання до роботи)   |

Джерело: на основі [5-6].

З одного боку, використання експортного потенціалу, здебільшого, призводить до певних змін, тобто цей потенціал або зростає, або знижується. Ці зміни відбуваються внаслідок впливу на потенціал як суб'єктивних, так і об'єктивних факторів. Проте, з іншого боку, дослідження показали, що є випадки, коли, незважаючи на зміни середовища, в яких формується і використовується експортний потенціал, з часом він залишається незмінним. Тут йдеться про те, коли експортний потенціал підприємства перебуває у стані відтворення, то він залишається незмінним з точки зору можливостей виробництва і реалізації підприємством продукції на експорт.

#### Література:

1. Авксентієва І.В. Оцінка експортного потенціалу підприємства / І.В. Авксентієва // Економіка та держава: Міжнародний науково-практичний журнал. - 2006. - № 4. - С.55-57.
2. Антонюк П.О. Збереження експортного продовольчого потенціалу України / П.О. Антонюк // Економіка АПК. – 2002. – № 1. – С. 110-113.
3. Байрак В.М. Організаційно-економічні механізми підвищення експортного потенціалу інвестиційного комплексу України Автореф. дис.... канд. екон. наук: 08.06.02 / В.М. Байрак – – Українська академія зовнішньої торгівлі. – К., 2002. – 18 с.
4. Бегма В.М. Деякі аспекти визначення експортного потенціалу українського оборонно-промислового комплексу /В.М. Бегма, Г.І. Мазуров // Проблеми науки. - 2007. - № 7. - С. 45 - 51.
5. Белінська Я.В. Державна підтримка експорту: зарубіжний досвід а уроки для України / Я.В. Белінська // Стратегічні пріоритети. – 2008.- №3. - С. 120-131.
6. Данкевич Є. М. Тенденції формування інфраструктури аграрного ринку інтегрованими підприємствами / Є. М. Данкевич // Економічний простір: Збірник наукових праць. – 2013. – № 75. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2013.– С. 72–80.
7. Каракай Ю.В. Експортний маркетинг будівельних матеріалів. Автореф. дис.... канд. екон. наук: 08.06.02 / Ю.В. Каракай.. – Київ. нац. екон. ун-т. – К., 2002. – 18 с.



8. Dankevych V. Clustering of the international agricultural trade between Ukraine and the EU / V. Dankevych, Y. Dankevych, P. Pyvovar // Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development. – 2018. – Vol. – 40. – No. 3: 307–319. (WoS). Article DOI: <https://doi.org/10.15544/mts.2018.29>

---

Економічні науки

## ПРОБЛЕМА ОПТИМАЛЬНОГО ВИКОРИСТАННЯ МІЖНАРОДНИХ КРЕДИТІВ

*Крупа Анастасія-Євдокія,*

*студентка*

*наук. кер. – Бабінська О.В.,*

*Чернівецький торговельно-економічний*

*інститут КНТЕУ,*

*м. Чернівці, Україна*

Основною проблемою оптимального використання міжнародного кредиту є заборгованість нерозвиненої країни перед іншою. Надмірне залучення іноземних кредитів країнами, що розвиваються, при послабленні уваги до проблеми раціонального використання отриманих ресурсів, погіршення економічного стану більшості цих держав через світову економічну кризу — все це різко загострило весь комплекс проблем, пов'язаних із заборгованістю цих країн, створивши ситуацію «кризи боргів». Причинами кризи також стали — невеликі розміри внутрішніх заощаджень, від'ємне сальдо зовнішньоторговельних операцій; значний імпорт капіталі за відсутності власних ресурсів та інші. Найважливішу роль у сприянні міжнародного валютно-фінансового співробітництва, підтриманні рівноваги платіжних балансів країн-членів, регулюванні курсів валют, наданні кредитів країнам-членам та гарантування приватних позик за кордоном відіграє Міжнародний валютний фонд (МВФ). МВФ є провідним світовим фінансовим інститутом, який має статус спеціалізованої установи ООН. Для вирішення проблеми оптимального використання міжнародного кредиту країни були вимушені брати нові позики, а також — звернутися за допомогою до

стабілізаційної програми МВФ, умови якої включають 4 компоненти:

- відмінити або лібералізувати валютний та імпортерний контроль;
- знизити обмінний курс місцевої валюти;
- жорстка внутрішня антиінфляційна програма (контроль за кредитами банків, за видатками державного бюджету, за дефіцитом державного бюджету, за ростом заробітної плати, зняття контролю за цінами);
- стимулювати іноземні інвестиції і відкрити економіку світовому господарству [1].

Згідно зі статистикою ООН за 2018 рік Україна посідала за показником рівня життя 58 місце у світі. Таким чином, згідно з класифікацією Світового банку Україна за рівнем доходу входить до групи країн з рівнем доходу нижче середнього і помірною заборгованістю. Загалом у світовій практиці рівень зовнішнього боргу вважається безпечним, якщо сума, що йде на його обслуговування не перевищує 25 % загальних валютних надходжень країни. Тому дуже важливо не зайти за межу, яка загрожує втратою економічної і політичної незалежності [2].

Ми можемо провести аналіз використання кредитування України. Загалом, борг України становить 74,32 мільярда доларів, з яких сума зовнішнього державного боргу становить 47,21 мільярда доларів та 9,56 мільярда доларів – зовнішній гарантований державою борг (станом на листопад 2018 року). Такі дані наводить Міністерство фінансів України [3]. Позики, отримані країною від міжнародних фінансових організацій, складають понад 13 мільярдів доларів. Зокрема, зобов'язання перед МВФ – 3,76 мільярда доларів, Європейським співтовариством – 3,2 мільярда, МБРР – 4,8 мільярда доларів. Заборгованість України за позиками, отриманими від іноземних держав, становить 1,73 мільярда доларів. Зокрема, ми маємо віддати урядам Канади 0,3 мільярда доларів, Німеччини – 0,26 мільярда, РФ – 0,61 мільярда, США – 0,01 мільярда, Японії – 0,55 мільярда доларів. Велику частку боргу складає заборгованість за випущеними цінними паперами на зовнішньому ринку (облігації зовнішньої державної позики) – 21,19 мільярда доларів [4].

Міжнародний банк реконструкції та розвитку (МБРР) відповідно до свого мандата кредитує державний сектор і надає державні гарантії. На сьогодні в Україні реалізуються вісім інвестиційних проєктів МБРР у сферах соціальної політики, охорони здоров'я, енергетики, інфраструктури, муніципального кредитування ( Проєкт "Поліпшення охорони здоров'я на службі у людей" передбачає підвищення якості медичних послуг у восьми регіонах України. Загальна сума позики — 214,7 млн дол., Проєкт "Поліпшення охорони здоров'я на службі у людей" передбачає підвищення якості медичних послуг у восьми регіонах України. Загальна сума позики — 214,7 млн дол., за ще двома проєктами рівень вибірки коштів також є дуже низьким: за чотири роки реалізації проєкту "Розвиток міської інфраструктури-2" він становить 17,8%, за "Проєктом з підвищення енергоефективності в секторі централізованого теплопостачання" — 21%). Позики в сумі від 150 до 450 млн дол. надано на вигідних умовах (з одноразовою комісією 0,25%, терміном кредитування 17–30 років і пільговим періодом 4–10 років). Європейський інвестиційний банк (ЄІБ), що є банком Європейського Союзу, останні три роки надає Україні найбільші обсяги інвестиційного кредитування серед міжнародних фінансових інституцій (відповідно 152 та 160 млн євро.). Європейський банк реконструкції та розвитку (ЄБРР) є третім найбільшим міжнародним банком за обсягами кредитування в Україну та, крім державного сектора, кредитує і приватний. Головні напрями кредитування: енергетика, інфраструктура та фінансовий сектор. Щорічно ЄБРР спрямовує в Україну від 600 млн до 1 млрд євро. На жаль, спостерігається значне зволікання із впровадженням проєктів ЄІБ та ЄБРР в Україні [5].

Ми подивилися кредитні портфелі тільки по трьох МФО (МБРР, ЄБРР та ЄІБ) і лише по інвестиційних проєктах у державному секторі і побачили, що невикористаними залишаються значні кредитні ресурси, які за обсягами можуть бути порівнянні з програмою МФФ для України: за проєктами МБРР невикористаними в залишаються 1,5 млрд дол., за проєктами ЄБРР — 723 млн євро., за проєктами ЄІБ — 2,562 млрд євро. Загальна сума невикористаних коштів становить близько 5 млрд дол.

Отже, оптимальне використання міжнародного кредиту сприяє покращенню розвитку торгівлі, відносини між країнами, і здійснюючи державну позику країна має змогу оптимально використовувати нові можливості, в умовах стабільного розвитку, завдяки податкам, вона отримує кошти щоб нормально функціонувати. Проте держава не може сама вибирати собі стратегію, адже кредитори не лише насаджують умову погашення боргу, а й заходи внутрішньо – економічної політики. Потрібно використовувати кредит за призначенням, розділяти його за пріоритетами.

#### Література:

1. Інформаційна довідка щодо історії співпраці з Міжнародним валютним фондом [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Міністерства фінансів України. – Режим доступу: [http://www.minfin.gov.ua/control/publish/article/main?art\\_id=388292&cat\\_id=353172](http://www.minfin.gov.ua/control/publish/article/main?art_id=388292&cat_id=353172).

2. Буковинська бібліотека. [Електронний ресурс] / Режим доступу : <https://buklib.net/books/26169/>.

3. Навчальні матеріали онлайн. Міжнародні кредити. [Електронний ресурс] / Режим доступу : [https://m.pidruchniki.com/16260413/ekonomika/mizhnarodni\\_kredit\\_i](https://m.pidruchniki.com/16260413/ekonomika/mizhnarodni_kredit_i).

4. Міністерство фінансів України. [Електронний ресурс] / Режим доступу : <https://mof.gov.ua/uk>.

5. Національний інститут стратегічних досліджень . [Електронний ресурс] / Режим доступу : <https://niss.gov.ua/news/statti/analiz-realizacii-investiciynikh-proektiv-mizhnarodnikh-finansovikh-instituciy-v>.

## ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В БУДІВНИЦТВІ

*Литвиненко В.В.**студентка факультету**менеджменту та бізнес технологій**Одеського регіонального інституту державного управління**Національної академії державного управління**при Президентові України**м. Одеса, Україна*

Одеса - місто, яке завжди було і буде привабливим місцем для проживання та проведення незабутнього відпочинку. Саме тому щороку актуальність нерухомості в Одесі зростає, а тому виникає потреба в послугах надійних будівельних компаній та розвитку новітніх технологій будівництва.

Останнім часом прогресивні будівельні компанії почали використовувати і реалізовувати можливості інноваційних технологій - будь то інформаційне моделювання споруд, зелене будівництво, модульне та збірне будівництво та інше. Сьогодні питання повсюдної економії і раціонального використання ресурсів набирає обертів, а з ним зростає попит на сучасні енергозберігаючі системи в Україні. Європейські цінності та ставлення до теплоресурсів і енергоефективних технологій стають ближче, жителю Одеси особливо. І все частіше звертається увага не тільки на ціну нерухомості, але і на технології, по якій вона побудована.

**«Зелене будівництво»** (також відоме як «зелене будівництво» або «стале будівництво») стосується як структури, так і застосування процесів, які є екологічно відповідальними та ресурсоефективними протягом всього життєвого циклу будівництва: від планування до проектування, будівництва, експлуатації, технічного обслуговування, оновлення, і знесення. Це вимагає тісної співпраці підрядника, архітекторів, інженерів і клієнта на всіх етапах проекту. Практика зеленого будівництва розширює та доповнює класичні проблеми будівництва, економіки, корисності, довговічності та комфорту [1].

Лідерство в області енергетичного та екологічного проектування (LEED) - це набір рейтингових систем для проектування, будівництва, експлуатації та обслуговування зелених будівель. У даний час Всесвітня рада з питань зеленого будівництва проводить дослідження впливу зелених будівель на здоров'я та продуктивність своїх користувачів і співпрацює зі Світовим банком для просування зелених будівель на ринках, що розвиваються, за допомогою програми трансформації ринку EDGE (Excellence in Design for the Efficiencies) сертифікації.

Хоча нові технології постійно розвиваються для доповнення існуючої практики створення зелених структур, спільна мета зелених будівель полягає у зменшенні загального впливу побудованого середовища на здоров'я людини та природне середовище шляхом:

- Ефективне використання енергії, води та інших ресурсів;

- Захист здоров'я мешканців та підвищення продуктивності праці; працівників;

- Зменшення відходів, забруднення та деградації навколишнього середовища [1].

Подібна концепція - природне будівництво, яке, як правило, має менший масштаб і має тенденцію зосереджуватися на використанні природних матеріалів, які доступні на місцевому рівні. Інші пов'язані теми включають сталий дизайн та зелену архітектуру. Стійкість може бути визначена як задоволення потреб нинішнього покоління без шкоди для здатності майбутніх поколінь задовольнити їхні потреби [2]. Хоча деякі програми зеленого будівництва не вирішують питання модернізації існуючих будинків, інші роблять це, особливо за допомогою державних схем для енергоефективного ремонту. Принципи зеленого будівництва можуть бути легко застосовані як для модернізації, так і для нового будівництва.

**Цілі зеленого будівництва.** Концепцію сталого розвитку можна простежити до кризи енергетичної (особливо викопної нафти) та проблем забруднення навколишнього середовища 1960-х і 1970-х років [2]. Книга Рейчел Карсон «Тиха весна» [3], опублікована в 1962 році, вважається однією з

перших початкових зусиль щодо опису сталого розвитку, пов'язаного із зеленим будівництвом. Рух зеленого будівництва походить від потреби і прагнення до більш енергоефективних і екологічно чистих будівельних практик. Існує ряд мотивів побудови зелених, включаючи екологічні, економічні та соціальні вигоди. Проте сучасні ініціативи з питань сталого розвитку вимагають комплексного та синергетичного проектування як для нового будівництва, так і для модернізації існуючих структур. Цей підхід, також відомий як «сталий дизайн», об'єднує життєвий цикл будівлі з кожною зеленою практикою, що використовується з метою створення синергії між використаними методами.

Зелене будівництво об'єднує широкий спектр практик, методів і навичок для зменшення і остаточного усунення впливу будівель на навколишнє середовище і здоров'я людей. Це часто підкреслює використання переваг відновлюваних ресурсів, наприклад, використання сонячного світла через пасивне сонячне, активне сонячне та фотоелектричне обладнання, а також використання рослин і дерев через зелені дахи, дощові сади та зменшення стоку дощової води. Використовується багато інших методів, таких як використання будівельних матеріалів з низьким ступенем впливу або використання упакованого гравію або проникного бетону замість звичайного бетону або асфальту для поліпшення поповнення підземних вод. Хоча практики або технології, що використовуються в зеленому будівництві, постійно розвиваються і можуть відрізнятися від регіону до регіону, фундаментальні принципи зберігаються, з яких виведений метод: ефективність розміщення і структури, енергоефективність, ефективність води, ефективність матеріалів, підвищення якості навколишнього середовища, оптимізація операцій та технічного обслуговування та скорочення відходів та токсичних речовин [4].

Суть зеленого будівництва - оптимізація одного або декількох з цих принципів. Крім того, з належним синергетичним дизайном, окремі технології зеленого будівництва можуть працювати разом, щоб забезпечити більший акумулятивний ефект. На естетичній стороні зеленої архітектури або стійкого

дизайну є філософія проектування будівлі, яка гармонує з природними особливостями та ресурсами навколо сайту. Існує декілька ключових кроків у розробці стійких будівель: визначте «зелені» будівельні матеріали з місцевих джерел, зменшіть навантаження, оптимізуйте системи та створіть на місці поновлювані джерела енергії.

Оцінка життєвого циклу (LCA) може допомогти уникнути вузького погляду на екологічні, соціальні та економічні проблеми [4] шляхом оцінки повного спектру впливів, пов'язаних з усіма етапами процесу: від видобування сировини через матеріали обробку, виробництво, розповсюдження, використання, ремонт і технічне обслуговування, утилізацію або переробку. Враховані впливи включають (серед іншого) втілену енергію, потенціал глобального потепління, використання ресурсів, забруднення повітря, забруднення води та відходи.

Ефективність розміщення та структури проектів. Фундамент будь-якого будівельного проекту базується на концепції та етапах проектування. Фаза концепції, по суті, є одним з основних кроків у життєвому циклі проекту, оскільки вона має найбільший вплив на вартість та продуктивність. При розробці екологічно оптимальних будівель, метою є мінімізація загального впливу на навколишнє середовище, пов'язаного з усіма етапами життєвого циклу будівлі. Однак, будівництво як процес не настільки оптимізовано, як промисловий процес, і змінюється від однієї будівлі до іншої, ніколи не повторюючи себе однаково. Крім того, будівлі є набагато складнішою продукцією, що складається з безлічі матеріалів і компонентів, кожна з яких складається з різних конструктивних параметрів, що вирішуються на стадії проектування. Різноманітність кожної змінної конструкції може впливати на навколишнє середовище на всіх етапах життєвого циклу будівлі [5].

Енергоефективність. Зелені будівлі часто включають заходи щодо зменшення споживання енергії - як втілену енергію, необхідну для вилучення, обробки, транспортування та встановлення будівельних матеріалів, так і енергії, що експлуатується, для надання послуг, таких як опалення та електропостачання для обладнання. Оскільки високопродуктивні будівлі



використовують меншу робочу енергію, втілена енергія має набагато більшу важливість - і може становити до 30% загального енергоспоживання життєвого циклу. Дослідження, такі як проект бази даних LCI в США, показують, що будівлі, побудовані в основному з деревини, матимуть нижчу втілену енергію, ніж ті, які будуються переважно з цегли, бетону або сталі [6].

Щоб зменшити енерговитрати, конструктори використовують деталі, які зменшують витік повітря через огорожувальний корпус (бар'єр між кондиційним та безумовним простором). Вони також визначають високопродуктивні вікна та додаткову ізоляцію в стінах, стелях і підлогах. Інша стратегія, пасивна сонячна конструкція будівлі, часто реалізується в будинках з низьким енергоспоживанням. Дизайнери орієнтують вікна та стіни, розміщують тенти, під'їзди та дерева, щоб затіняти вікна та дахи протягом літа, збільшуючи при цьому сонячну вигоду взимку. Крім того, ефективне розміщення вікон (денне освітлення) може забезпечити більш природне освітлення і зменшити потребу в електричному освітленні протягом дня.

Сонячне нагрівання води ще більше знижує енерговитрати. Генерація відновлюваної енергії на місці через сонячну енергію, енергію вітру, гідроенергетику або біомасу може значно зменшити вплив будівлі на навколишнє середовище. Генерація електроенергії, як правило, є найдорожчою функцією для додавання до будівлі.

Ефективність використання води. Зниження споживання води та захист якості води є ключовими завданнями у сфері сталого будівництва. Одним з критичних питань споживання води є те, що у багатьох районах вимоги до водоносного горизонту, що постачає, перевищують його здатність поповнювати себе. У максимально можливій мірі об'єкти повинні збільшувати свою залежність від води, яка збирається, використовується, очищається і повторно використовується на місці.

Захист і збереження води протягом всього життєвого циклу будівлі може бути досягнуто шляхом розробки для подвійного водопроводу, який переробляє воду в промивання туалету або використовує воду для миття автомобілів.

Відпрацьовану воду можна звести до мінімуму, використовуючи прилади для збереження води, такі як унітази з ультранизьким промиванням і душові насадки з низьким потоком. Біде сприяє усуненню використання туалетного паперу, зменшення каналізаційного трафіку та збільшення можливостей повторного використання води на місці.

Ефективність матеріалів. Будівельні матеріали, які зазвичай розглядаються як «зелені», включають пиломатеріали з лісів, які були сертифіковані на лісовий стандарт третьої сторони, швидко поновлювані рослинні матеріали, такі як бамбук і солома, розмірний камінь, перероблений камінь, перероблений метал та інші продукти, які не є токсичними, повторно використовуються, поновлюються та / або підлягають вторинній переробці. Для бетону доступний високоефективний або римський самовідновлювальний бетон [6].

Зменшення відходів. Зелена архітектура також спрямована на зменшення витрат енергії, води та матеріалів, що використовуються під час будівництва. Під час етапу будівництва однією метою має бути зменшення кількості матеріалу, що надходить на звалища. Добре спроектовані будівлі також допомагають зменшити кількість відходів, що утворюються, також забезпечуючи рішення на місці, такі як компостні контейнери для зменшення кількості речовин, що надходять на звалища. Коли будівля досягає кінця терміну корисного використання, вони, як правило, зносяться і вивозяться на звалища. Деконструкція - це метод збирання того, що зазвичай вважається «відходами» і повертає його в корисний будівельний матеріал. Подовження терміну експлуатації конструкції також зменшує матеріали для будівництва відходів, такі як деревина, яка є легкою та зручною у роботі, та спрощує ремонт [6].

Для зменшення впливу на свердловини або водоочисні споруди існує кілька варіантів. " Сірі води ", стічні води з таких джерел, як посудомийні або пральні машини, можуть використовуватися для підземного поливу або, якщо їх обробляти, для непідготовчих цілей, наприклад, для промивання туалетів і миття автомобілів. Колектори дощової води використовуються для подібних цілей. Централізовані системи очищення стічних вод можуть бути дорогими і

використовувати багато енергії. Альтернативою цьому процесу є перетворення відходів та стічних вод у добрива, що дозволяє уникнути цих витрат і показує інші переваги. За допомогою збору людських відходів у джерелі та його надходження до напівцентралізованої біогазової установки з іншими біологічними відходами можна виробляти рідкі добрива. Ця концепція була продемонстрована поселенням в Любек, Німеччина, наприкінці 1990-х років. Такі практики забезпечують ґрунт органічними поживними речовинами і створюють поглиначі вуглецю, які видаляють вуглекислий газ з атмосфери, компенсуючи викиди парникових газів. Виробництво штучного добрива також є більш витратним у енергетиці, ніж цей процес [7].

Коли проекти сталого будівництва спроектовані, побудовані та експлуатуються ефективно, пікове споживання може бути зменшено, так що є менше прагнення до розширення електромережі, а також менший вплив на викиди вуглецю та зміну клімату. Ці стійкі особливості можуть бути гарною орієнтацією, достатньою тепловою масою в приміщенні, хорошою ізоляцією, фотоелектричними панелями, системами зберігання теплової або електричної енергії, інтелектуальними системами енергоменеджменту [8].

Таким чином, перспектива виходить на перший план, і завдання, в першу чергу, збудувати житлові комплекси, в Одесі з цією концепцією. Дійсно, енергоефективність - це важливий критерій, оскільки опалення будівлі великих площ обійдеться в чималі кошти. Тому ідея виникнення такого проекту є досить актуальною та новою на ринку будівельної галузі.

#### Література:

1. <https://www.usgbc.org/Docs/Archive/General/Docs10759.pdf>.
2. <http://www.worldgbc.org/news-media/green-building-%E2%80%93-driver-decent-jobs-economic-growth>.
3. <https://100realty.ua/news/stroitelnaa-otrasl-v-ukraine-vyrosla-na-21>.
4. <https://www.prnewswire.com/news-releases/global-construction-outlook-to-2022-q3-2018-update-300727015.html>.

5. [https://studbooks.net/1793909/ekonomika/analiz\\_osobennostey\\_stroitelnoy\\_otrasli\\_kitaya\\_investitsionnye\\_proekty\\_kitayskih\\_stroitelnyh\\_predpriyatiy](https://studbooks.net/1793909/ekonomika/analiz_osobennostey_stroitelnoy_otrasli_kitaya_investitsionnye_proekty_kitayskih_stroitelnyh_predpriyatiy).
6. "Green Building -US EPA". [www.epa.gov](http://www.epa.gov).
7. U.S. Environmental Protection Agency. (October 28, 2009). Green Building Basic Information. Retrieved December 10, 2009.
8. "LEED - Eurofins Scientific". [www.eurofins.com](http://www.eurofins.com). Archived from the original on 2011-09-28. Retrieved 2011-08-23.

---

Економічні науки

## УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ ПОДАТКОВОГО ТА ФІНАНСОВОГО ОБЛІКУ ТА АУДИТУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Подмешальська Ю.В.,  
к. е. н., доцент, доцент кафедри  
Ляшенко О.А.,  
магістрант  
кафедра обліку, аналізу, оподаткування та аудиту,  
Інженерний інститут  
Запорізького національного університету,  
м. Запоріжжя*

Розвиток економічних відносин в Україні змушує підприємства постійно оновлювати основні засоби, враховуючи технічний прогрес, який дуже стрімко змінює технології виробництва, вдосконалює наявні основні засоби. Основні засоби – це один із найважливіших чинників будь-якого виробництва, від використання яких залежать кінцеві результати господарської діяльності підприємства.

Податковий і фінансовий облік та аудит основних засобів включає в себе реєстрацію всіх операцій, що відбуваються з основними засобами на підприємстві та за його межами, відповідно до вимог чинного законодавства.

Враховуючи мінливість сучасного законодавства та умов функціонування підприємств формування податкового і фінансового обліку та аудиту основних засобів на підприємстві необхідно постійно вдосконалювати.

В даний час на підприємствах використовують інвентаризаційний опис (форма № ИНВ-1), проте його форма є дуже громіздкою, оформлення інвентаризації таким документом змушує витратити багато часу, проводити трудомістку роботу, тому рекомендуємо для проміжних інвентаризацій використовувати підприємством Акт інвентаризаційного зведення основних засобів, в якому будуть відсутні всі зайві показники.

Податковий облік основних засобів на підприємстві має забезпечувати вірний облік податків, груп амортизації, строк корисного використання та іншої інформації щодо основних засобів, відповідно до Податкового кодексу України.

Тож рекомендуємо на підприємствах до кожного основного засобу відкривати не лише інвентарну картку, а й створювати до неї додаток 1 Податкова інформація. Використання податкового додатку до інвентарної картки дозволить посадовій особі, що займається фінансовим та податковим обліком основних засобів, контролювати відповідність даних чинному законодавству, а саме вимогам Податкового кодексу України, щодо формування первісної вартості основних засобів у податковому обліку та віднесення її до витрат, нарахування податкової амортизації, класифікації основних засобів, визначення їх мінімально допустимого строку використання у податковому обліку.

Керівники підприємства зацікавлені в тому, щоб фінансовий та податковий облік основних засобів на підприємстві здійснювалися оптимально та відповідно до законодавства. Надати таку впевненість або навпаки дозволяє проведення аудиту зовнішніми організаціями.

Здійснювати аудит основних засобів рекомендуємо за вдосконаленим планом, який має включати етапи, зміст етапу, термін, кількість годин та виконавця аудиту.

На підготовчому етапі аудитор має затвердити програму аудиту основних засобів. Програма аудиту має важливе значення адже від неї залежить, які ділянки облікової інформації будуть перевірятися під час аудиту.

Також для вдосконалення аудиту основних засобів та перевірка наявності основних засобів (перший етап програми аудиту основних засобів) рекомендуємо використовувати робочий документ в якому звіряються дані

щодо фактичної наявності основних засобів з даними обліку. Використання даного робочого документа дозволить аудитору отримувати всю необхідну інформацію про наявність основних засобів, їх вартості в обліку та справедливої вартості.

Таким чином, вдосконалення формування податкового та фінансового обліку та аудиту основних засобів на підприємстві є необхідною умовою ефективного функціонування сучасного підприємства, адже прямопропорційно впливає на фінансові результати його діяльності. Впровадження запропонованих рекомендацій дозволить підвищити ефективність обліку та аудиту основних засобів, забезпечить зростання рівня внутрішньогосподарського контролю, достовірність та законність операцій з основними засобами.

---

УДК 005.334:658.14/.17]:343.35

Економічні науки

## ФОРЕНЗІК У АНТИКРИЗОВОМУ УПРАВЛІННІ КОМПАНІЄЮ

**Міщанчук В. В.**

*магістрант магістерської програми  
«Фінансовий менеджмент і контролінг»,*

**Соколова О. Б.**

*ст. викладач кафедри  
корпоративних фінансів і контролінгу  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»,  
м. Київ, Україна*

Інтенсифікація глобалізаційних процесів, значні масштаби тіньової діяльності, нестабільність економіки, відтік кваліфікованих кадрів та актуалізація запровадження технологічних інновацій обумовлюють необхідність швидкої адаптації суб'єктів господарювання до змін середовища їх функціонування. Забезпечення стабільного функціонування підприємства можливе виключно за умов перманентного моніторингу всіх аспектів його діяльності. Система антикризового управління забезпечує не тільки ранне

виявлення кризоутворюючих факторів, а дозволяє також мінімізувати негативні наслідки їх впливу та ризики діяльності компаній у цілому.

Значним чином впливають на ефективність діяльності підприємств неправомірні дії співробітників, корпоративні конфлікти, фінансові махінації, корупція та шахрайство. Згідно дослідження PwC, 48% вітчизняних підприємств постраждали від випадків корпоративного шахрайства. Загрозливим варто визнати той факт, що 56% неправомірних дій скоєно співробітниками підприємства. При цьому збитки суб'єктів господарювання внаслідок економічних злочинів у 31% компаній, що досліджувались становили понад 100 тис, а у 12% - від 1 до 50 млн \$ [1]. Наслідком корпоративного шахрайства є не тільки значний обсяг фінансових втрат. Корупція і хабарництво, махінації зі звітністю та активами суттєво впливають на репутацію на ринку, взаємодію з бізнес-партнерами та регуляторними органами, рівень економічної безпеки підприємства. Тому якнайшвидше виявлення фактів корпоративного шахрайства є, на нашу думку, одним з пріоритетних завдань антикризового менеджменту.

*У звіті Міжнародної організації з розслідування шахрайства (ACFE) зазначається, що виявлення корпоративних злочинів та шахрайства відбувалось завдяки: інформуванню відповідних служб (40% випадків); дослідженням внутрішнього аудиту (15% випадків); дослідженням менеджменту (13%) [2].* Вказане актуалізує запровадження у практику діяльності вітчизняних підприємств як традиційних методів та інструментів антикризового управління - контролінгу, внутрішнього аудиту, так і спеціалізованих. До таких нами віднесено, зокрема, форензік та систему зворотнього зв'язку (WBS – Whistle Blowing System).

Форензік передбачає всебічний моніторинг діяльності підприємства з метою виявлення фінансових махінацій і шахрайства як персоналу, так і третіх осіб, а також розробку і впровадження заходів задля мінімізації втрат суб'єкта господарювання від таких дій. Форензік може здійснюватись в рамках: due diligence при проведенні операцій злиття/поглинання; процедур визначення

причин банкрутства підприємства, в т.ч. у разі формування доказової бази щодо доведення до банкрутства, зумисного або фіктивного банкрутства; розробки механізму захисту корпоративних інтересів компанії; за наявності виявлених фактів шахрайства на вимогу власників.

Серед основних відмінностей форензіку від звичайного аудиту та інших видів контролю – відсутність чіткого алгоритму перевірки, спрямованість на захист бізнесу зсередини, недотримання презумпції достовірності інформації, використання будь-яких інструментів та інформації, побудова сценаріїв потенційного шахрайства, ініціатива проведення, процес і форма звітування за наслідками проведення форензіку [3, с. 142].

Проведення форензік в Україні здійснюється переважно аудиторськими та консалтинговими компаніями. В багатьох з них створено підрозділи форензік, що здійснюють фінансові розслідування на замовлення клієнтів комплексно або за окремими напрямками. Авторами дослідження [4, с. 101] серед напрямів форензік в розвинених країнах виділено: судовий облік (forensic accounting); аудит шахрайства (fraud audit) та ризик-менеджмент у сфері шахрайства (fraud risk management); пошук і повернення активів (asset tracking and recovery); виявлення та запобігання легалізації злочинних доходів (money laundering detection and prevention). Один із лідерів на українському ринку консалтингових послуг - компанія «Делойт» пропонує своїм клієнтам набагато ширший спектр напрямів форензік. Крім зазначених вище послуг, «Делойт» здійснює комерційну розвідку; надає послуги зі сприяння в урегулюванні спірних ситуацій та в судових розглядах; здійснює розслідування у сфері будівництва, управління будівельними проектами; e-Discovery (ІТ-підтримка), дослідження масиву аналітичних даних клієнта (1С, SAP, GPS) [5].

На вибір методів проведення форензік суттєво впливають: рівень взаємодії незалежних експертів з менеджментом, співробітниками та контрагентами компанії; особливості діяльності та галузь функціонування; підстави для початку контрольних процедур; наявність та дієздатність системи внутрішнього контролю; рівень ділової етики на підприємстві.



Базовим напрямом форензик є розкриття фінансових махінацій. У рамках цього напрямку здійснюють: деталізований аналіз управлінської та фінансової звітності; підтвердження оригінальності документів; тестування звітності на наявність операцій проведених заднім числом; пошук операцій, не відображених в звітності; опитування співробітників та контрагентів; тощо.

Вважаємо слушною пропозицію Семенець А.О. щодо доцільності виконання на підприємствах функцій форензик у рамках повноважень відділу внутрішнього аудиту [6, с. 283]. Відслідковування причин виникнення корпоративного шахрайства дозволить запровадити заходи, направлені на недопущення злочинних дій. В той же час, за виявлення фактів шахрайства або підозри щодо здійснення фінансових махінацій чи корупції, можливим є залучення зовнішніх експертів з метою проведення форензик. Форензик дозволяє вчасно ідентифікувати ризики корпоративного шахрайства та мінімізувати його негативний вплив на результати діяльності та рівень фінансової стійкості компаній.

#### Література:

1. Офіційний веб-сайт PwC Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.pwc.com/ua/uk/services/forensic.html>
2. Report to the nations 2018. Global study on occupational fraud and abuse. [Електронний ресурс]. URL: <https://www.acfe.com/report-to-the-nations/2018/default.aspx>
3. Пацула О. І. Форензик як інструмент забезпечення безпеки бізнесу // Управління системою економічної безпеки: від теорії до практики: збірник тез доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції (19 квітня 2019 р.) [Текст]/ упорядник І. О. Ревак. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 212 с - С. 140–143
4. Фінансові розслідування у сфері протидії легалізації злочинних доходів в Україні [Текст]: метод. рек. / [С. С. Чернявський, О. Є. Користін, В. А. Некрасов та ін.]. – Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2017. – 164 с.
5. Офіційний веб-сайт Deloitte Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/financial-services/solutions/forensic-in-Ukraine.html>

6. Семенець А. О. Форензик аудит як ефективний засіб антикризового управління торговельною діяльністю [Електронний ресурс] / А. О. Семенець // Бізнес Інформ. - 2019. - № 4. - С. 280-287.

---

УДК 657.6

Економічні науки

## АДМІНІСТРАТИВНІ ВИТРАТИ ПІДПРИЄМСТВА: ПРОБЛЕМИ ОБЛІКОВОГО ВІДОБРАЖЕННЯ

*Мельніченко А.О.,*

*магістрант кафедри аудиту та підприємництва*

*Національна академія статистики,*

*обліку та аудиту, м. Київ Україна*

За сучасних умов господарювання змінюються вимоги до управління підприємством з позиції підвищення якості та оперативності надання для потреб управлінського персоналу інформації про обсяги планового прибутку за результатами господарської діяльності. Відповідно до законодавства витратами звітного періоду визначаються або зменшення активів, або збільшення зобов'язань, що призводить до зменшення власного капіталу підприємства (за винятком зменшення капіталу внаслідок його вилучення або розподілу власниками), за умови, що ці витрати можуть бути достовірно оцінені. Тому адміністративні витрати визнаються як загальногосподарські витрати, пов'язані з управлінням та обслуговуванням підприємства. Значний вплив обсягів понесених адміністративних витрат на визначення бази оподаткування податком на прибуток зумовлює зміну підходів до бухгалтерського обліку та аудиту адміністративних витрат.

Одним із проблемних питань обліку та аналізу адміністративних витрат є потреба в удосконаленні їх класифікації, яка лежить в основі організації загальної системи управління витратами підприємства. Зокрема, як зазначають Адамовська В.С., Демченко Є.В. «в умовах реформаційного процесу економічної ситуації в Україні та здійснення комплексних реформ у вітчизняному бухгалтерському

обліку та задля розвитку управлінського обліку важливого значення набуває системна організація на підприємствах ефективного обліку адміністративних витрат на основі розробки авторської класифікації таких витрат шляхом створення нових субрахунків n-го порядку до наявного 92 «Адміністративні витрати». Особливо це важливо для здійснення аналітики на великих промислових підприємствах, де суми адміністративних витрат є значними та мають вплив на загальну суму витрат, що відобразиться на кінцевому етапі обліку у фінансових результатах. Таке вдосконалення допоможе суттєво покращити якість аналізу адміністративних витрат» [1].

На окрему увагу заслуговує питання вибору бази розподілу адміністративних витрат та їх включення до собівартості продукції. Щоб мати інформацію про повну собівартість виробленої продукції для прийняття рішень про доцільність подальшого виробництва того чи іншого виду продукції та для потреб ціноутворення, потрібно здійснювати науково обґрунтований розподіл адміністративних витрат. У цьому випадку проблема виникає у правильному виборі бази розподілу цих витрат.

Фаріон В.Я. запропоновано власні підходи до розподілу адміністративних витрат із врахуванням специфіки підприємств досліджуваної галузі [3].

Прокопович Л.Б., Шинкаренко А.В., Шевчук Н.О. звертають увагу на те, що «певну складність має організація обліку адміністративних витрат, особливо при зростанні частки делегування відповідальності за управлінські рішення та витрати. Зараз відсутній єдиний підхід щодо обліку адміністративних витрат в умовах децентралізованої системи управління підприємством, наприклад, підчас застосування системи центрів відповідальності. З метою удосконалення обліку адміністративних витрат зазначеними авторами в умовах використання концепції центрів відповідальності запропонована блок-схема формування відомості адміністративних витрат за центром відповідальності» [2].

Аналіз стану досліджень проблемних питань бухгалтерського обліку та аудиту адміністративних витрат дозволяє зробити висновок, що найбільша чисельність авторів розглядає проблеми обліку адміністративних витрат та їх

розподілу. Значно менше приділено уваги питанням аудиту, аналізу та управлінському обліку адміністративних витрат, що свідчить про необхідність їх подальшого вивчення та дослідження. Усунення вищенаведених проблемних питань бухгалтерського обліку адміністративних витрат дозволить побудувати універсальну систему управління їх обсягом та приймати управлінські рішення спрямовані на оптимізацію оподаткування податком на прибуток.

#### Література:

1. Адамовська В.С., Демченко Є.В. Удосконалення обліку адміністративних витрат на великих підприємствах // Ефективна економіка. 2019. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7510>
2. Прокопович Л.Б., Шинкаренко А.В., Шевчук Н.О. Облік адміністративних витрат в умовах децентралізованої системи управління підприємством // Наукові праці. Економіка. 2017. Т. 302. № 290. С. 80-86.
3. Фаріон В.Я. Формування та облік,, адміністративних витрат підприємств // Економічні науки. Сер. Облік і фінанси. 2011. Вип. 8 (29), ч. 4. С. 336-342.

## НОТАТКИ





