



Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського
Національна академія статистики, обліку та аудиту
Національний університет «Одеська юридична академія»
ПВНЗ «Міжнародна академія сертифікації бухгалтерів і аудиторів»
Поліський національний університет
Сумський державний університет
Білоруський національний технічний університет
Магдебурзький університет імені Отто-фон-Геріке, Німеччина
Мішкольцький Університет, Угорщина
Вища школа менеджменту охорони праці в Катовіцах, Польща
Громадська спілка «Палата аудиторів та бухгалтерів України»
Інститут економіки та прогнозування НАН України
Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України
Північно – східний науковий центр НАН України



ТРУДИ

XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції

Дослідження та оптимізація економічних процесів
«Оптимум - 2022»

7-9 грудня 2022 р.

СЕКЦІЯ 1 – ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА, ТОРГІВЛІ ТА БІРЖОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

ВАСІЛЬЄВА А.В., магістрант кафедри підприємництва, торгівлі і логістики, НТУ «ХП»

СИСОЄВ В.В., д.е.н., проф. кафедри підприємництва, торгівлі і логістики, НТУ «ХП»

СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ В ІНТЕРНЕТ-СЕРЕДОВИЩІ

В умовах жорсткої конкуренції та динамічних змін ринкової кон'юнктури ефективність підприємницької діяльності все більше залежить від маркетингу, який, за рахунок дослідження споживчих потреб і ринкового попиту, забезпечує просування товарів і послуг на ринок. Саме аналітичні інструменти маркетингу, надаючи релевантну інформацію про ринок, конкурентів, збут, товар, ефективність реклами, запити споживачів та інші фактори, що впливають на підприємницьку діяльність, визначають успіх бізнесу. Опис, діагностика та прогнозування, які здійснюються в ході маркетингових досліджень, відіграють важливу роль при виході на нові ринки, просуванні нового продукту, ребрендингу, визначенні ціни на продукцію компанії, виборі каналів і методів просування товарів, формуванні політики збуту й методів стимулювання клієнтів.

Сучасний бізнес стає все більш глобальним і віртуальним, його цільова аудиторія виходить далеко за межі будь-якого конкретного географічного розташування, тому сьогодні стають актуальні різні інформаційні інструменти для дослідження ринку. Головною платформою для проведення маркетингових досліджень став Інтернет, як середовище, що містить великий обсяг інформації практично в усіх областях знань та реалізує різноманітні інформаційні технології. Інтернет дозволяє використовувати як активні методи дослідження

первинної та вторинної інформації, так і пасивні, що пов'язані з розвитком різних онлайн-сервісів.

Онлайн-дослідження – це збір, якісна обробка, накопичення і повний аналіз отриманих з Інтернет-джерел даних, які характеризують зовнішнє середовище маркетингу. Такі інструменти пов'язують компанію з ринком та забезпечують оцінку ефективності діяльності компанії, розробку або корегування її стратегії, прийняття ключових маркетингових рішень тощо.

Онлайн дослідження можуть застосовуватися у двох випадках:

- цільова група складається виключно з інтернет-користувачів;
- частка користувачів Інтернет в цільовій групі достатньо висока для екстраполяції результатів дослідження на всю генеральну сукупність [1].

Сучасні онлайн-дослідження реалізують майже усі методи маркетингових досліджень, а саме: інтерв'ю, фокус-групи, дослідження використання товарів, аналіз портрету клієнта, моніторинг цін, дослідження сегментації ринку, пізнаванності бренду, задоволеності та лояльності клієнтів, рекламних кампаній, конкурентний аналіз.

Для проведення маркетингових досліджень зараз використовується досить багато онлайн-сервісів, наприклад: Google Analytics, Mixpanel, Clicky, Oribi, GoSquared та ін., які відрізняються характеристиками та мають свої особливості. Для визначення кращого онлайн-сервісу доцільно порівняти їх за такими критеріями: ціна; рейтинг; кількість функцій (методів); операційні системи, на яких працює програма; розмір компанії, для якої вона може використовуватись, та доступна підтримка (див. табл. 1).

Таблиця 1 – Порівняльна характеристика деяких онлайн-сервісів

Критерій	Clicky	Google Analytics	Mixpanel
Рейтинг	8.0	8.7	8,9
Ціна	від 10 дол./міс.	безкоштовний	безкоштовно чи від 25 дол./міс.
Ключові функції	12	41	12
Операційні системи	Windows, Linux, Android, IOS, Web-версія		Windows, Android, IOS, Web-версія
Розмір компанії	Малі та середні	Малі, середні, великі компанії та фрілансери	
Доступна підтримка	E-mail	E-mail, по телефону та навчання	E-mail, по телефону

Таблиця розроблена на основі джерел: [2-3].

Порівняльний аналіз показує, що за більшістю критеріїв більш ефективним є онлайн-сервіс Google Analytics. Так, він має набагато більше додаткових функцій, працює на всіх операційних системах, може використовуватися в компаніях будь-якого розміру, і найголовніше – безкоштовний. Слід зазначити, що існує і платна корпоративна версія Google Analytics 360, яка містить значно більше функцій, запитів, інтеграцій і має досить велику потужність, що дозволяє їй працювати з великими обсягами даних – до 1 млрд. відвідувань, однак її ціна значно вище ніж у Mixpanel та Clicky – близько 12 500 дол./міс. [2].

Онлайн-сервіс Google Analytics складається з восьми основних розділів: інформаційні панелі, ярлики, розвідувальні події, реальний час, аудиторія, залучення, поведінка та конверсії [4].

Google Analytics пропонує ефективний інструмент для оптимізації процесу вимірювання цілей та ключових показників ефективності (KPI), що важливо для розробки маркетингової стратегії компанії. Функція Google Analytic Goals є однією з найкорисніших функцій онлайн-сервісу для вимірювання KPI. Незалежно від того, чи йдеться про відстеження продажів і конверсій, вимірювання часу, проведеного на сайті, чи просто підрахунок відвідувачів, які переходять на певну сторінку, цілі можуть допомогти відстежувати всі KPI веб-сайту та вимірювати ефективність маркетингу. До того ж, цілі можна прив'язати до конкретних обсягів коштів, що є потужним інструментом для відстеження та реєстрації рентабельності інвестицій компанії.

Для фахівців з маркетингу, а також менеджменту компаній важливо, щоб дані були представлені в зручному для сприйняття форматі. Google Analytics надає комплексні попередньо налаштовані звіти, які не потребують жодних налаштувань для перегляду й аналізу. За допомогою свого облікового запису Analytics сервісу фахівець має доступ до звіту «Огляд аудиторії», у якому відображатимуться всі важливі показники для формування портрету відвідувачів веб-сайту. Крім того, функції Analytics містять усе, що потрібно для створення власних звітів з нуля, на даний момент доступно більше 80 видів звітів, що дозволяє маркетологу не тільки отримати повну інформацію про веб-сайт і його

аудиторію, а і швидко й легко систематизувати та оптимізувати інформацію про неї – поділяти відвідувачів на групи: звідки відвідувачі приходять, як довго вони залишаються на сайті, де вони знаходяться географічно та ін.

Google Analytics є ефективним інструментом для маркетологів щодо відстеження ефективності веб-сайту у часі, що забезпечує можливість адаптуватися до мінливих умов ринку. Збираючи статистику даних та оцінюючи показники ефективності можна визначати певні тренди та прогнозувати діяльність компанії у різних сферах маркетингу: нові ринки, цінова політика, пошук посередників, розширення клієнтської бази та ін.

Google Analytics пропонує комплексні навчальні ресурси через Google Analytics Academy, щоб допомогти краще зрозуміти показники ефективності та можливості онлайн-сервісу, що також виділяє його серед конкурентів. Тобто Google Analytics не лише надає інструменти, але й знання для аналізу та коригування маркетингової стратегії для досягнення ефективних і стабільних результатів діяльності компанії у сфері маркетингу.

Google Analytics є надзвичайно потужним інструментом маркетингового дослідження, який надає різноманітну інформацію, необхідну для розуміння того, як функціонує компанія, які в неї проблеми і що потребує вдосконалення: від прийняття стратегічних рішень до демонстрації рентабельності інвестицій. Отже, отримання маркетологами знань та практичних навичок роботи з Google Analytics є гідною інвестицією в розвиток компанії, в якій вони працюють.

Список літератури:

1. Окландер М.А., Окландер Т.О., Яшкіна О.І. Тенденції маркетингових досліджень: онлайн панелі та онлайн спільноти. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2018. № 1. С. 118-119. DOI:[10.21272/mmi.2018.1-08](https://doi.org/10.21272/mmi.2018.1-08).
2. Nestor Gilbert. Compare Clicky vs Google Analytics. URL: <https://comparisons.financesonline.com/clicky-vs-google-analytics> (дата звернення: 10.11.2022).
3. Nestor Gilbert. Mixpanel Review. URL: <https://reviews.financesonline.com/p/mixpanel/#integrations> (дата звернення: 10.11.2022).
4. Get essential customer insights. URL: <https://marketingplatform.google.com/about/analytics/> (дата звернення: 19.11.2022)..

Бібліографія: *Васильєва А.В., Сисоєв В.В.* Сучасні інструменти маркетингових досліджень в інтернет-середовищі / *А.В. Васильєва, В.В Сисоєв* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труды XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 3-6

ЛЯШКО Р.Є., студент кафедри менеджменту, НТУ «ХПІ»

КЛАСИФІКАЦІЯ НАПРЯМКІВ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток підприємства – це процес змін, що відбуваються з часом, які можуть стосуватися частини підприємства або його в цілому і стосуватися всіх або однієї сфери діяльності. Динамічність зовнішнього середовища, наявність невизначеності, неповнота інформації, нестабільність змушують підприємства постійно вводити зміни. Всі види діяльності підприємства взаємопов'язані і тією чи іншою мірою створюють кінцевий результат. Щоб досягти певного результату в довгостроковій перспективі, слід приділяти велику увагу вивченню напрямків кожного аспекту розвитку підприємства: виробництво, маркетинг, інновації, фінанси, інвестиції тощо.

Питання управління та стратегічного управління розвитком організації посідають значну роль в управлінській науці сьогодення. Багато зарубіжних та вітчизняних науковців піднімають це питання в своїх працях. Зокрема ідеться про роботи таких вчених як І. Ансофф, Б. Берман, А. Томпсон, Д. Глейдель, С. Хаттен, Ф. Котлер, М. Портер, В. Герасимчук, З. Шершньова, Л. Артеменко, О. Віханський, А. Наумова, В. Дикань та інші. В роботах цих авторів зазначається, що розвиток підприємства відбувається в різних напрямках, охоплюючи різні сфери діяльності підприємства. У науковій літературі виділяють різні види розвитку підприємства: економічний, управлінський, техніко-технологічний, соціальні та інші. Виходячи з огляду літературних джерел, можна зробити висновок що в наукових працях немає однозначного підходу до класифікації напрямків розвитку підприємства, що визначає актуальність обраної теми.

Стратегія розвитку компанії – це процес, під час якого компанія зосереджується на реалізації основних припущень компанії, тобто виживання, розвитку, подолання конкуренції та зміцнення своїх позицій на ринку. Стратегія розвитку охоплює всі заходи, спрямовані на досягнення стратегічних цілей компанії в довгостроковій перспективі. Відповідно до класичних стратегій

можна виділити наступні засоби розвитку компанії [1]: диверсифікація, нішова стратегія, «блакитний океан», конфронтація, кооперація. Крім зазначених класичних стратегій, що визначають спосіб взаємодії підприємства з ринком в ході розвитку, можна зазначити й функціональні напрямки, на які вказують багато авторів [2]: фінансовий, інноваційний, маркетинговий, виробничий, інвестиційний, інформаційний.

Також, все більшого значення набуває концепція сталого розвитку. На думку Л.Г. Мельника, сталий розвиток забезпечується постійним відхиленням системи від рівноважного стану [3]. На думку В.Й. Шевчука, сталий розвиток – це гармонійний процес, який забезпечує збалансоване економічне зростання, задовольняє потреби суспільства при збереженні потенціалу природних ресурсів [4]. А.І. Бурда використовує потенціал сталого розвитку як сукупність ресурсів і можливостей, що забезпечують збалансований екологічний, соціальний та економічний розвиток суспільства [5].

Враховуючи вищевикладене, можливо запропонувати класифікацію напрямків розвитку підприємства за двома групами: функціональні (за можливостями вдосконалення бізнес-функцій: фінансово-економічний, інноваційно-технологічний, маркетинговий, інформаційний) та складові сталого розвитку (екологічний, соціальний та економічний), які на практиці перетинаються та взаємодоповнюють одна одну (рисунок 1).



Рисунок 1 – Класифікація напрямків стратегічного управління розвитком підприємства (узагальнено автором)

Запропонована класифікація потенційно дозволяє більш повно охопити можливі напрямки вдосконалення менеджменту на підприємствах. Отримані в роботі результати дослідження можуть бути використані в подальших наукових розробках сфері менеджменту, а також при розробці стратегії підприємства різних галузей.

Список літератури:

1. Б. Глінка, Я. Пасечний. Створення підприємства: можливості, впровадження, розвиток. 2015;
2. Кулиняк І. Я.; Прийма Р. Л.; Шпак О. Г. Напрями розвитку підприємства в умовах динамічного середовища. Науковий вісник Ужгородського університету. №3.2012;
3. Мельник Л.Г. Поняття про сталий розвиток. Суми : Університетська книга, 2007. 442 с.;
4. Шевчук В.Я. Макроекономічні проблеми сталого розвитку. Київ : Геопринт, 2006. 200 с.;
5. Оцінювання потенціалу сталого розвитку промислових підприємств: автореферат дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / А.І. Бурда; Нац. техн. ун-т України "Київ. політехн. ін-т". Київ, 2011

Бібліографія: *Ляшко Р.Є.* Класифікація напрямків стратегічного управління розвитком підприємства / *Р.Є. Ляшко* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труді XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 7-9

МОСКАЛЕНКО Д.О., НТУ «ХПІ»

ШИРЯЄВА Н.В., «НТУ «ХПІ»

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНИМИ ОПЕРАЦІЯМИ МІЖНАРОДНОЇ КОМПАНІЇ

Прагнення України до євроінтеграції спонукають вітчизняних виробників вивчати світові тенденції ведення бізнесу та основні підходи до прийняття управлінських рішень, особливо в країнах ЄС. Логістична складова набуває все більшого значення, значною мірою під час реалізації діяльності вітчизняних компаній на міжнародних ринках.

Вітчизняні підприємства, що конкурують на світовому ринку, стикаються з різними логістичними обмеженнями та можливостями. Ринок транспортно-логістичних послуг у 2020-2021 роках зазнав значного впливу негативного впливу пандемії COVID-19.

Світовий банк регулярно представляє оцінку рівня розвитку логістики в усіх країнах світу - Logistics Performance Index (LPI). За даними дослідження світових логістичних компаній, побудовано оцінку розвитку логістичних послуг країн за LPI, яка базується на таких показниках: робота митниці, швидкість і вартість доставки, транспортні затримки, доступність інфраструктури. Так, лідерами за індексом LPI є Німеччина, Швеція, Бельгія, Австрія та Нідерланди.

Що стосується ефективності української логістичної системи, то, за оцінками експертів, вона прогресує, посідаючи 61 місце зі 160 країн світу. Тому найбільш розвинутим елементом вітчизняної логістичної системи є відстеження вантажів (3,42), а найменш розвинутою є якість торгово-транспортної інфраструктури (2,22) [1].

Тому створення ефективного транспортно-логістичного забезпечення міжнародної діяльності підприємства є актуальним науковим і практичним завданням. Дослідження логістики в контексті експортної діяльності передбачає, що основою підтримки транспорту та логістики має бути методологія аналізу

оптимізації потокових процесів, а також оцінка ефективності прийнятих рішень. Оптимізація спрямована на швидку мобілізацію резервів, і перш за все організаційних факторів. Вона спрямована на адаптацію суб'єктів господарювання до постійно мінливої ситуації на ринку. Усі компоненти логістичної системи, взаємопов'язані потокові процеси (матеріальні, інформаційні, транспортні, складські, сервісні та інші) повинні бути проаналізовані та синтезовані комплексно, у їх єдності та взаємозалежності. Логістичний елемент є більш важливим фактором експортної діяльності компанії.

Організація перевезень зовнішньоторговельних вантажів – складний логістичний процес, який зачіпає багато ключових аспектів діяльності не тільки самих перевізників, а й інших суб'єктів, що забезпечують їх організацію та контроль за виконанням. Реалізація кожного функціонального етапу цього процесу призводить до матеріальних, інформаційних та фінансових потоків, і як наслідок до витрат, які в кінцевому підсумку визначають рівень ціни експортних товарів. За оцінками експертів, транспортні витрати складають від 40 до 60% загальної вартості продукції. Зниження рівня цих витрат є одним із найважливіших завдань транспортної логістики, яка займається вирішенням задач оптимізації переміщення необхідної кількості продукції в потрібне місце за межами України, найкращим маршрутом у необхідний час і з найменшими витратами.

Міжнародна логістика повинна бути зосереджена на оптимізації потоків товарів, які виходять за межі національних економічних систем. Основними положеннями концепції міжнародної логістики є [2]:

- застосування системного підходу до міжнародної логістики;
- відмова від використання універсального технологічного та підйомно-транспортного обладнання та спеціального обладнання для логістичних операцій;
- гуманізація технологічних процесів у логістиці, створення сучасних умов праці, використання спеціально підготовленого персоналу;

- врахування логістичних витрат по всьому логістичному ланцюгу;
- розвиток логістичних послуг на сучасному рівні;
- забезпечення здатності логістичних систем адаптуватися до невизначеності навколишнього міжнародного ринкового середовища.

Завданнями логістики на світовому ринку [3] є:

- забезпечення функціонального циклу глобальної логістики за рахунок більшої тривалості, великих відстаней, які необхідно подолати, численних посередників і необхідності використання повільного океанського транспорту;
- накопичення складних логістичних операцій на світовому ринку в результаті різноманітності одиниць зберігання та запасів загалом, з якими ми маємо справу, більшої документації, більшої кількості необхідних складських потужностей і відносно менш розвиненої системи логістичних послуг (зокрема, транспорт і зберігання).

Стратегічне бізнес-завдання міжнародної логістики полягає в тому, щоб забезпечити доставку потрібного продукту потрібної якості та кількості потрібному споживачу в потрібному місці в потрібний час, за правильною вартістю логістичного обслуговування та належним рівнем логістичного обслуговування.

Список літератури:

1. Авраменко О.В. Міжнародна логістика: місце України на світовому ринку транспортно-логістичних послуг. Ефективна економіка. 2021. No 9. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9_2021/72.pdf
2. Ярова І.Є. (2020). Міжнародні логістичні послуги: конспект лекцій. Суми: Сумський держ.ун-т.
3. Олійник Я.Б., Смирнов І.Г. (2011). Міжнародна логістика. Київ: Обрії.

Бібліографія: Москаленко Д.О., Ширяєва Н.В. Методичні основи управління логістичними операціями міжнародної компанії / Д.О. Москаленко, Н.В. Ширяєва // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХП» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХП», 2022. Т. 1 : Труди XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 10-12

СЕКЦІЯ 2 – МІЖНАРОДНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕС-СТРУКТУР

ДЗЮБА О.М., к.е.н., доц., доц. кафедри економіки, Національний транспортний університет

ЛЕВИЩЕНКО О.С., к.е.н., доц., доц. кафедри економіки, Національний транспортний університет

МЕЛЬНИК А.С., магістр кафедри економіки, Національний транспортний університет

АНАЛІЗ ТРЕНДІВ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ХАРЧОВОГО РИНКУ

Форми соціальної відповідальності бізнесу є різноманітними. Тому доцільно зосередитись на ринку харчових продуктів. Адже його сучасні тренди повною мірою відбивають запити суспільства, а українські компанії втрачають конкурентні переваги зокрема і через те, що не приділяють достатньо уваги актуальним КСВ-стратегіям.

У харчовій індустрії у 2020-2022 роках з світових соціально відповідальних трендів можна виділити наступні. Першу групу трендів складають вимоги до екологічності харчових продуктів. Вони представлені широким спектром практик. Сюди можна віднести відмову від пластикових упаковок, пластикових трубочок для напоїв тощо. Згідно прогнозів NASDAQ, попит на екологічну упаковку щороку зростатиме на 6,23% і до 2027 року її ринок складе \$412,7 млрд. Також все більше упаковок містять позначки про можливість (чи їх як результат) вторинної переробки, про викиди вуглецю, до яких призводить виробництво або споживання тієї чи іншої продукції. Все більше компаній – виробників їжі переймаються економією електроенергії та альтернативними її джерелами. Так Компанія «Уманьпиво» в рамках стратегії eco-friendly встановлює сонячні батареї на дахах своєї пивоварні. Зростає попит і, відповідно, виробництво органічних чаїв та інших напоїв (зокрема комбучі).

Інший тренд представлений практиками з гуманного поводження з тваринами. Все частіше люди обирають продукти харчування та напої, які допомагають їм уникати небажаних тваринних складових чи алергенів. Так їжа узгоджується з медичними, харчовими чи етичними цілями. У 2020 році на світовому ринку вже були десятки виробників запатентованих протеїнів – конкурентів традиційному м'ясу. Так Daring Foods випустила свої шматочки курки на 100% рослинній основі, а SIMULATE Foods має веганські курячі нагетси Nuggs 2.0. Компанія Alpha Foods, у свою чергу, виробляє напівфабрикати морожені з веганським білком. Наприклад Lupreme – це протеїн з люпину. І за сировину виробники борються якраз з фермерськими господарствами, адже люпином годують худобу. 2021 рік був роком веганських рибних продуктів, що легко замінять справжню рибу. Рослинне молоко може виготовлятися з дуже різної сировини – сої, фісташок, вівса, гречки, рису, мигдалю, конопель. Продажі продуктів харчування та напоїв, що позиціонуються як рослинні, досягли в світі у 2021 році \$5,6 мдрд, з річним приростом у 29%. Очікується, що продажі альтернативного м'яса збільшаться з \$1,3 млрд у 2020 р. до \$2 млрд у 2024 р. Також трендовим є попит на здорову, вітамінізовану, запобігаючу ожирінню, гіпертонії, діабету їжу. Споживачі бажають продуктів харчування, які б допомогли покращувати стан здоров'я, містити достатньо вітамінів та лікувати.

Загалом КСВ-сприйнятливність неможлива лише зі сторони підприємств, адже вони стають соціально-відповідальними рівно настільки, наскільки є запит у цьому їх споживачів і суспільства в цілому. І така діяльність стає важливим елементом маркетингу, реклами і просування товару.

Список літератури:

1. ТОП-10 трендів у харчовій індустрії: що було у 2020 році та куди йдемо у 2021-му // NEWFOOD : електронний журнал. URL : <https://newfood.media/2021/01/18/top-10-trendiv-u-kharchoviy-industrii-shcho-bulo-u-2020-rotsi-ta-kudy-ydemo-u-2021-mu/> (дата звернення: 20.11.2022);
2. Глобальне меню: ТОП-10 трендів, що драйвтимуть ринок їжі у 2021 році // NEWFOOD : електронний журнал. URL : <https://newfood.media/2021/04/08/hlobalne-meniu-top-10-trendiv-shcho-drayvytymut-rynok-izhi-u-2021-rotsi/> (дата звернення: 10.11.2022).

Бібліографія: Дзюба О.М., Левіценко О.С., Мельник А.С. Методичні основи управління логістичними операціями міжнародної компанії / О.М. Дзюба, О.С. Левіценко, А.С. Мельник // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труди ХІХ-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 13-14

СЕКЦІЯ 3 – СВІТОВА ПРАКТИКА ТА НАЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ, АУДИТУ І ОПОДАТКУВАННЯ

АЛЬ-СЬЮФ Я.А., студент, НТУ «ХП»

КОЛЕСНІЧЕНКО А.С., к.е.н., доц., кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХП»

ЕВОЛЮЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В УКРАЇНІ

Бухгалтерський облік являє собою галузь знань і об'єктивне явище в економіці будь-якого суспільства та країни. Процеси виробництва, споживання і обміну є керованими, їх об'єктами виступають матеріальні та нематеріальні цінності, рух яких потребує обліку та управління [1, с. 280]. Тобто, залишається актуальним завдання щодо вдосконалення бухгалтерського обліку відповідних об'єктів і процесів через використання різних підходів для комплексної оптимізації та підвищення ефективності.

При дослідженні розвитку бухгалтерського обліку важливого значення набуває його періодизація. Український вчений М.Г. Чумаченко відокремив чотири періоди [2]. Перший почався з виникнення товарно-грошових відносин і закінчився у XVIII ст. Даний період характеризувався виникненням різних способів реєстрації фактів в облікових регістрах та розповсюдженням методу подвійного запису. Другий відрізок - з кінця XVIII ст. і до XIX ст. У цей час з'явилися перші роботи з обліку та виникли облікові теорії. У третьому періоді (з кінця XIX ст. і до початку XX ст.) відбулося визнання бухгалтерського обліку як науки. Початок XX ст. і до наших днів Чумаченко відніс до 4 етапу, який пов'язав з розширенням державної системи звітності відповідно до різних питань обліку в Україні.

Перші згадки про облік на території України зазначені в часи Трипільської культури. Археологічні розкопки дозволили дізнатися про таблички, на яких вівся облік майна в ті часи. Період існування Київської Русі характеризується

примітивними прийомами обліку, пов'язаними зі збором данини та обліком торгових оборотів. Далі, у часи правління Ярослава Мудрого створили єдиний орган, який регламентував порядок ведення облікових записів. У Козацьку добу переважав організований облік. Обрахунок доходів і видатків вели у спеціальних книгах, за допомогою гусячого пера. Окремо вели книгу для касових операцій і матеріальних цінностей, після чого складали звіт, який передавали кошовому отаману та Козацькій Раді [3].

Від 1800 р. операції з гуртової торгівлі велись подвійним записом, а роздрібною – за простим. Тому в першому випадку додатково застосовували журнал хронологічних записів, книгу вихідної кореспонденції та вихідних фактур і Головну книгу. За часів планової економіки до системи бухгалтерського обліку ввели показники плану і різні нормативи, що дозволяло здійснювати контроль за фінансово-господарською діяльністю.

При переході до ринкових відносин на початку 90-х рр. ХХ ст. в Україні бухгалтерський облік потребував ґрунтовних змін згідно з новими вимогами національної системи і міжнародних стандартів бухгалтерського обліку. Однією з найважливіших подій в економічному житті країни стало прийняття 16 липня 1999 р. Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», відповідно до якого, ведення бухгалтерського обліку є обов'язковим для підприємств.

На сучасному етапі розвитку бухгалтерська система використовує такі технології, як: хмарний облік, штучний інтелект, блокчейн, технології роботи з великими даними та інші. Ці методи полегшують обмін інформацією, сприяють оптимізації діяльності підприємства та дозволяють створити базу даних з високим рівнем захисту від фальсифікації.

Отже, бухгалтерський облік пройшов нелегкий шлях до сучасного його стану. Більш того, процес удосконалення бухгалтерського обліку має продовжуватися і в майбутньому, що обумовлено подальшим розвитком підприємницьких, економічних відносин та інтеграційних факторів.

Список літератури:

- 1. Ксьонжик І.В., Озеранська С.С.** Історичні аспекти розвитку бухгалтерського обліку в Україні. *Соціально-компетентне управління корпораціями в умовах поведінкової економіки*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 28 листопада 2018 р. Луцьк, 2018. 530с. С. 279-282.
- 2. Чумаченко М. Г.** Сучасний стан бухгалтерського обліку в Україні та міжнародні стандарти обліку. К. : Інститут фінансових і банківських досліджень академії економічних наук України, 1997. 300 с.
- 3. Остап'юк М. Я., Даньків Й. Я., Лучко М. Р.** Теорія бухгалтерського обліку (історичні та методологічні аспекти) : монографія. Ужгород : Ужгородський держуніверситет, 1998. с. 168.

Бібліографія: Аль-Сьюф Я.А., Колесніченко А.С. Еволюція бухгалтерського обліку в Україні / **Я.А. Аль-Сьюф, А.С. Колесніченко** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труды XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 15-17

ПЕТРОВА І.А., магістр, кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХПІ»

ПОСТРИГАН Н.С., магістр, кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХПІ»

УДОСКОНАЛЕННЯ АНАЛІЗУ ЧИСТОГО ПРИБУТКУ ЗА ДОПОМОГОЮ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ІНФОРМАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ

Детально вивчити фактори, які визначають прибутковість підприємства, неможливо без попередньої розробки моделі аналізу та оцінки. Необхідність комплексного аналізу чистого прибутку пояснюється тим, що він дасть відповіді на питання про ефективність здійснення підприємством діяльності, про фактори, що мають вплив на зміну абсолютної величини чистого прибутку, про рішення необхідні для збільшення чистого прибутку [1].

Організаційно-інформаційна модель аналізу чистого прибутку підприємства включає в себе наступні положення аналізу чистого прибутку

1. Мета - визначення можливостей для підвищення ефективності діяльності підприємства, удосконалення формування чистого прибутку, його використання підприємством. Завданнями є аналіз джерел утворення чистого прибутку, його розподілу та ефективності використання, детермінований факторний аналіз прибутку від основної діяльності підприємства, тощо.

2. Об'єкти і суб'єкти - чистий прибуток і фактори, що впливають на його формування. Це можуть бути зовнішні і внутрішні користувачі інформації.

3. Система економічних показників аналізу чистого прибутку, до якої відносять абсолютну величину прибутку підприємства, абсолютні показники динаміки чистого прибутку, чинники, що вплинули на використання чистого прибутку. Також сюди потрібно включити відносні показники структури прибутку, його динаміки, інтенсивності та ефективності процесів.

4. Інформаційне забезпечення аналізу чистого прибутку, що розрізняють за ознакою середовища, у якому вони утворюється. Подальша деталізація передбачає класифікацію економічної інформації за джерелами її формування та напрямками використання.

5. Система методичних прийомів обробки первинної інформації, яку потрібно поділити на три групи:

- Економіко-логічні методи: групування; порівняння; розрахунок абсолютних і відносних показників; розрахунок середніх показників; деталізація; елімінування.

- Економіко-математичні методи: методи обробки динамічних рядів; методи регресійно-кореляційного аналізу; методи моделювання.

- Евристичні (психологічні) методи: контрольних питань, експертних оцінок, колективного блокноту.

6. Узагальнення і реалізація результатів стратегічного аналізу чистого прибутку підприємства, яку потрібно поділити на дві групи:

- Узагальнення результатів: систематизація аналітичної інформації щодо формування та використання чистого прибутку; кількісна оцінка втрачених прибутків підприємства; кількісна оцінка потенційного зростання чистого прибутку; оцінка вірогідності прогнозованих показників прибутку; розробка багатоваріантних заходів щодо підвищення обсягів чистого прибутку у майбутньому періоді; оформлення результатів аналізу і передача їх в управлінські структури для реалізації запропонованих заходів.

- Реалізація результатів здійснюється таким шляхом: оцінка заходів щодо збільшення абсолютної величини чистого прибутку з точки зору фінансової стратегії підприємства; вибір оптимального варіанта заходів задля збільшення прибутку підприємства; прийняття рішення щодо реалізації обраного варіанту заходів; доведення прийнятого рішення до виконавців; забезпечення контролю за виконанням прийнятих рішень. За допомогою вищезазначеної моделі аналізу доцільно формувати та провадити систему управління чистим прибутком підприємств [2]

Список літератури:

1 *Окренець В.Ю.* Облік і аналіз прибутку та напрямів його розподілу. Магістерська робота – Тернопіль, 2018 р. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/32711/1/Okrenec%20V.Yu._OPDm-21.pdf

2 *Писарева О.А.* Особливості факторного аналізу чистого прибутку як основного показника фінансових результатів діяльності ПП "Аскон" / О.А. Писарева // *Управління розвитком.* – 2014. – № 3. – С. 30-32.

Бібліографія: *Петрова І.А., Постриган Н.С.* Удосконалення аналізу чистого прибутку за допомогою організаційно-інформаційної моделі / *І.А. Петрова, Н.С. Постриган* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труды XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 18-20

ЗБОРЩИК Т.Л., студент, НТУ «ХП»

КОЛЕСНІЧЕНКО А.С., к.е.н., доц. каф. О і Ф, НТУ «ХП»

ОСОБЛИВОСТІ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В ПОЛЬЩІ ДЛЯ УКРАЇНСЬКИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Переїзд багатьох людей з України до країн Європейського Союзу, зокрема, до Польщі обумовив необхідність адаптації до нових умов в процесі працевлаштування працездатного населення, серед якого є також і фахівці бухгалтерського обліку. Слід зазначити, що розпочати кар'єру бухгалтера в іншій країні є досить складним завданням, оскільки це пов'язано з мовним бар'єром, відмінностями у положеннях та стандартах ведення бухгалтерського обліку, програмному забезпеченні, тощо, тобто сукупно це спричиняє ряд перешкод.

Залежно від географічного положення, організаційної моделі, принципів побудови плану рахунків та мети облікової системи виділяють шість національних та міжнародних бухгалтерських систем: країн Східної Європи, країн Європейського Союзу, англосаксонську систему, французьку систему, систему країн Африканського Союзу та систему ООН [1]. Зважаючи на це, стає зрозуміло, що формування бухгалтерського обліку в кожній окремій країні має свою специфіку та індивідуальні риси.

Одне з найголовніших завдань бухгалтера – провести аналіз на предмет відмінностей в стандартах ведення обліку в Україні та країнах ЄС і обрати способи та джерела, які допоможуть опанувати облік в тій чи іншій країні.

Проблеми щодо ведення бухгалтерського, податкового обліку та формування фінансової звітності в країнах ЄС, в тому числі й Польщі, досліджували такі науковці, як: Гасанов С.С., Коркушко О.Н. [2], Котляревський Я.В., Кучерява М.В., Лучко М.Р. [1], Шляхетко В.В. та інші. Однак, не дивлячись на ряд наукових здобутків у цьому напрямі, питання організації та нормативно-правового регулювання бухгалтерського обліку в країнах ЄС, зокрема Польщі,

залишається досить актуальним.

Відомо, що в Польщі через значну кількість малих та середніх підприємств понад 65% підприємців не мають штатних бухгалтерів. Ведення бухгалтерського обліку підприємства реалізується шляхом делегування цих функцій рахунковим бюро або через використання послуг самостійних бухгалтерів [3].

Польський ринок праці для бухгалтерів-українців дещо відрізняється від звичного вітчизняного. Порівняння деяких аспектів щодо роботи бухгалтера у Польщі та в Україні наведено в табл. 1.

Таблиця 1 - Порівняння деяких аспектів щодо роботи бухгалтера у Польщі та в Україні

Ознака	Польща	Україна
Практика аутсорсу бухгалтерських послуг	Дуже розповсюджена	Розвивається
Позаштатний (самостійний) бухгалтер		
Назва	Samodzielny księgowy	Самостійний бухгалтер
Фактори, які визначають специфіку роботи	<ul style="list-style-type: none"> – Місце роботи; – розмір компанії; – галузь компанії, яку він обслуговує 	
Відповідальність	Відповідальність законодавчо поділена між директором компанії та бухгалтерами. Директор відповідає повністю за організацію і ведення бухгалтерського обліку на підприємстві. Несе відповідальність за господарські операції. Бухгалтер відповідає за правильність відображення цих операцій в бухгалтерському обліку та за правильність нарахування податків. Бухгалтер несе тільки адміністративну і фінансову відповідальність	Бухгалтер несе адміністративну, фінансову і кримінальну відповідальність

Джерело: складено авторами на основі [3]

Перш за все бухгалтеру в іншій країні необхідно вивчити нове законодавство, яке є основою ведення бухгалтерського обліку. До ключових можна віднести питання щодо: оподаткування, фінансової звітності, планів рахунків та інших аспектів обліку.

Для того щоб стати незалежним бухгалтером у Польщі, необхідно мати документально підтверджену вищу освіту з бухгалтерського профілю, наприклад, облік та аудит, економіка або фінанси, або пройти відповідні бухгалтерські курси. Також, бажано мати принаймні кілька років досвіду роботи

в бухгалтерії або аудиторській компанії. Самостійний бухгалтер має знати: Закон «Про бухгалтерський облік» Польщі; податкове та трудове законодавство; міжнародні стандарти фінансової звітності; одну чи кілька бухгалтерських програм: ERP Ortima, Rewizor GT, Symfonia Finanse і Księgowość або інші програмні комплекси, які поширені у Польщі [3].

Тобто, ще однією проблемою може стати програмне забезпечення. В Україні здебільшого використовують основний поширений програмний продукт «1С». В країнах ЄС не виділяють єдиного програмного забезпечення, що буде найбільш затребуваним для практичної роботи, навпаки, лише в одній країні таких ПЗ може бути більше десятка. Так, в Польщі існує понад 20 програм різного напрямку та вартості. У цьому контексті експерти радять почати з програми Revisor, оскільки вона дуже схожа із системою 1С і тому інтуїтивно зрозуміла нашим фахівцям. Всі інші програми мають таку ж структурну логіку, але інший інтерфейс.

Таким чином, українські бухгалтери, виступаючи фахівцями широкого профілю, є конкурентоспроможними у Польщі. Тому, з позиції перспектив отриманого досвіду закордоном, доцільно відзначити, що повернувшись в Україну, такі бухгалтери будуть більш затребувані ніж їх колеги, що не мають досвіду роботи в іншій державі.

Список літератури:

1. *Лучко М.Р., Бенько І.Д.* Бухгалтерський облік у зарубіжних країнах: Навч. посібник. К.: Знання, 2006. 311 с.
2. *Коркушко О.Н.* Бухгалтерський облік в країнах Європейського Союзу: досвід Польщі. *Економіка та суспільство*. 2022. №42. URL : <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-81>
3. *Нестеренко К.* Хто такий самостійний бухгалтер у Польщі та як ним стати: вимоги, зарплатня та кар'єра [електронний ресурс] - Режим доступу: <https://finacademy.net/materials/article/samostijnij-buhgalter-ua>

Бібліографія: *Зборщик Т.Л., Колесніченко А.С.* Особливості бухгалтерського обліку в Польщі для українських спеціалістів / *Т.Л. Зборщик, А.С. Колесніченко* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХП» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХП», 2022. Т. 1 : Труды XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 21-23

АЛЕКО О.С., студент, кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХПІ»

СТРОКОВ Є.М., к.е.н., доц., кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХПІ»

ДЕ-ЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Вторгнення Росії в Україну є широкомасштабним гуманітарним та економічним потрясінням. На сьогодні певна кількість працівників була вимушена залишити свої робочі місця у зв'язку зі службою в Збройних силах України, територіальній обороні або з інших поважних причин, також з метою забезпечення власної безпеки та безпеки своїх близьких. Залежно від причини відсутності на робочому місці, змінюються й особливості нарахування та виплати заробітної плати.

З метою актуалізації трудового законодавства на період дії воєнного стану Верховна Рада 15 березня 2022 року ухвалила Закон № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який набув чинності 24 березня 2022 року.

Основними новаціями Закону стали:

- Спрощення процедури зміни умов праці – у зв'язку з тимчасовим скасуванням строків попередження про зміну істотних умов праці. Відтепер роботодавці можуть у значно коротші терміни оновлювати систему та умови оплати роботи працівників;
- Можливість збільшення максимальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень – за умови такого збільшення, роботодавець повинен враховувати це збільшення під час розрахунку заробітної плати;
- Відтермінування виплати заробітної плати – розширено можливості продовження строків виплати заробітної плати (цей механізм передбачає обов'язкову виплату заробітної плати роботодавцем в наступних періодах). Впровадження цієї опції можливо виключно за наступних умов: наявності зв'язку між невивплатою заробітної плати та бойовими діями на відповідній

території; подальшої компенсації невиконаних сум заробітної плати після відновлення роботи підприємства;

- Надання відпустки за власним бажанням без збереження заробітної плати – умовою надання такої відпустки є добровільна заява працівника, а не самотійне рішення роботодавця;

- Призупинення дії трудового договору – передбачає, що роботодавець звільняється від обов'язку надавати працівнику роботу, а працівник – її виконувати. Іншими словами: відсутність робочих завдань дозволяє призупинити виплату заробітної плати роботодавцем на певний строк. Підставою для призупинення трудового договору є сам факт військової агресії проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи, реалізація цього механізму можлива як щодо всього штату підприємства, так і стосовно окремих позицій або підрозділів. На відміну від відтермінування виплати заробітної плати, цей механізм передбачає компенсацію заробітної плати за рахунок держави-агресора. Попри відсутність фактичної виплати заробітної плати, за роботодавцем зберігається обов'язок ведення обліку заробітної плати та ЄСВ, які б мали бути нараховані працівнику на період призупинення дії трудового договору. При цьому податки та ЄСВ не сплачуються. Відновлення дії трудового договору відбувається одночасно з припиненням чи скасуванням воєнного стану. Роботодавець, який призупинив дію трудових договорів, не обмежений у праві прийняття рішення про поновлення їх дії з усіма або окремою частиною працівників в будь-який час дії воєнного стану.

Крім того, на період дії воєнного стану скасовується положення про попередження працівників щодо змін за два місяці але інші вимоги до такого повідомлення про зміну системи або умов оплати праці мають бути дотримані, зокрема щодо письмового повідомлення під підпис та надання пропозицій щодо інших вакантних посад, у разі відмови від продовження роботи на нових умовах. Це дозволяє роботодавцеві швидко реагувати на зміни в бізнес-процесах та адаптувати порядок розрахунку заробітної плати до них.

Основним напрямком тимчасових норм трудового права є забезпечення належного функціонування бізнес-процесів у таких непростих умовах – зараз значна кількість питань щодо оплати праці може бути врегульована роботодавцями на підставі діючого законодавства.

Список літератури:

1. Закон № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://ips.ligazakon.net/document/view/T222136?utm_source=jurliga.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=jl03;

Бібліографія: *Алеко О.С., Строков Є.М.* Де-які особливості оплати праці під час дії воєнного стану в Україні / *О.С. Алеко, Є.М. Строков* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХП» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХП», 2022. Т. 1 : Труды XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 24-26

ВИЗНАЧЕННЯ РОЗРАХУНКОВИХ ОПЕРАЦІЙ ДЛЯ ЦІЛЕЙ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

У бухгалтерському обліку розрахункові операції є об'єктом обліку, по-перше, як динамічний процес (проведення платежу до, одночасно чи після одержання товарів, робіт, послуг) і, по-друге, як статичний стан, тобто заборгованість між суб'єктами розрахунків [1]. Оскільки розрахунки включають в себе одночасно двосторонній рух і грошових коштів, і товарів (робіт та послуг), відповідно документи при проведенні розрахункових операцій поділяються на дві такі ж складові: фінансові та товарно-розрахункові.

Слід розмежувати зв'язки між поняттями “зобов'язання”, “розрахунки” та “заборгованість”. Зобов'язання мають масштабний характер і проникають в усі сфери діяльності підприємства. Вони виникають з моменту прийняття будь-якого рішення, але не кожне зобов'язання є дійсним. В разі прийняття рішення про практичну реалізацію зобов'язання, яке передбачає обмін ресурсами, та набуття ним юридичного оформлення, його можна вважати фінансовим зобов'язанням. Виконання фінансового зобов'язання відбувається через систему розрахунків, які виникають та припиняються в момент руху тих чи інших ресурсів (або грошових коштів, або товарів, робіт, послуг). Стан розрахунків в будь-який момент їх існування характеризується дебіторською та кредиторською заборгованістю для кожного учасника. За цих умов в бухгалтерському обліку мають відобразитися не зобов'язання як такі, а саме розрахунки за фінансовими зобов'язаннями, оскільки вони виникають за належним чином юридично оформленою угодою та з моменту її практичного виконання: з дати появи заборгованості до дати її погашення [3].

Значна варіативність підходів до трактування поняття “розрахунки” призводить до ототожнення з поодиноким здійсненням платежу, що у підсумку знижу інформативність даних бухгалтерського обліку. Трактування поняття

“розрахунки” у значенні здійснення платежу, погашення зобов’язань можливе лише у випадку розрахунків з покупцями та замовниками. В інших випадках поняття “розрахунки” доцільно розглядати, як правову дію особи, що спрямована на часткове або повне погашення грошового зобов’язання. Правовий режим розрахунків характеризується не стільки волею сторін у договірних розрахункових відносинах, але й іншими чинниками – єдиними загальноствановленими нормами і правилами, банківськими правилами, практикою та інші, з приводу яких сторони не можуть домовитися. Стосовно розглядуваної сфери відносин режим розрахунків являє собою систему встановлених правил, організаційних та технічних умов, в межах яких у певних правових формах здійснюються розрахунки, встановлений порядок їх здійснення. Режим означає межі волевиявлення суб’єктів розрахункових відносин і тим самим стосується як змісту, так і форми розрахунків. Поняття розрахунків ширше за здійснення платежу, погашення зобов’язань, включають в себе систему організації і регулювання платежів. Розрахункові відносини виникають із приводу товарних відносин, набуваючи відносної самостійності, що дозволяє в теоретичному плані розглядати їх окремо. Для цілей бухгалтерського обліку розрахунки з покупцями та замовниками повинні охоплювати основні складові елементи: суб’єкти (в частині визначення контрагента), об’єкти (специфіку бухгалтерського обліку активу, що виступає об’єктом купівлі-продажу), договір (на основі якого здійснюють розрахунки), форма здійснення розрахунків тощо. Основним об’єктом бухгалтерського обліку операцій за розрахунками з покупцями та замовниками є дебіторська заборгованість, відповідно подальші дослідження направлені на вивчення класифікації дебіторської заборгованості, нових форм розрахунків тощо [2].

Список літератури:

1. **Власова І.О.** Облік розрахунків з дебіторами та кредиторами: Дис. канд. екон. наук Нац. аграр. ун-т. К., 2015. 193 с.;
2. **Пархоменко В.М.** Розрахунки з покупцями та замовниками: обліковий аспект. Вісник ЖДТУ.2012.№3 (61). с. 142 – 146;
3. **Райан Б.** Стратегический учет для руководителя. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. 616 с.

Бібліографія: Пономаренко В.В. Визначення розрахункових операцій для цілей бухгалтерського обліку / **В.В. Пономаренко** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труды XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 27-29

МІЩЕНКО В.А., д.е.н., проф., кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХПІ»

ІВАНОВ А.О., магістр, кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХПІ»

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОБОРОТНИХ АКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВА

В нинішніх умовах функціонування практично всіх вітчизняних підприємств свідчить про недостатню неефективність менеджменту взагалі й управління оборотними активами, зокрема, що проявляється через розбалансованість їх складу та структури а також взаємоузгодженості з джерелами фінансування. Управління оборотними активами представляє собою частину короткострокової фінансової політики підприємства, направленої на вирішення першочергових поточних фінансових завдань з метою покращення фінансового стану підприємства й підвищення його фінансової стійкості й платоспроможності. Необхідність та важливість управління оборотними активами підприємства в умовах фінансової нестабільності визначаються браком необхідних для забезпечення: 1) потреби в оборотних активах фінансових ресурсів; 2) безперервності та збалансованості господарських процесів; 3) досягнення стабільної платоспроможності, рентабельності та інших фінансових результатів.

Формування політики управління оборотними активами підприємства охоплює крупні виробничі об'єкти: 1) сировина й матеріали; 2) товарно-матеріальні запаси; 3) незавершене виробництво; 4) готова продукція; 5) грошові кошти та їх еквіваленти; 6) дебіторська й кредиторська заборгованість та інші оборотні активи.

В період цифровізації економіки та впровадження технології Індустрія 4.0.

власники підприємств усвідомлюють важливість даного питання, і починають особливу увагу приділяти управлінню витратами на зберігання, складування, утилізації невикористаних запасів, напівфабрикатів та запобіганню браку.

Створення та зберігання запасів на різних стадіях виробничого процесу потребують значних витрат, тому важливо керувати цим процесом з метою мінімізації витрат і забезпечення того рівня виробництва, обслуговування та задоволення запитів клієнтів, до якого прагне само підприємство. Для ефективного функціонування наведеного механізму управління оборотним капіталом підприємства сьогодні можна запропонувати два інноваційні організаційно-управлінські підходи, а саме, концепції just-in-time («точно в строк», «точно вчасно», «вчасно своєчасно») і контролінгу. Ці два підходи мають спільну теоретичну й практичну базу, а саме, вони розглядаються як філософія управління. Філософія «точно в строк» керує розвитком свого середовища а середовище «вчасно своєчасно» забезпечує основу для впровадження методів керування цим процесом.

Філософія контролінгу поєднує 2 складові: 1) контролінг як філософія; 2) контролінг як інструмент. Контролінг як філософія - це спосіб мислення керівників, орієнтований на ефективне використання усіх ресурсів і розвиток підприємства в довгостроковій перспективі. Контролінг як інструмент – це інтегрована система інформаційно-аналітичної та методичної підтримки керівників у процесі планування, контролю, аналізу й прийняття управлінських рішень у всіх функціональних сферах діяльності підприємства з орієнтацією на досягнення цілей.

Концепція «точно вчасно» підкреслює, що нинішні умови конкурування виробничого бізнесу через ціну, якість і асортимент, після обслуговування є лише передумовами. До того ж багато підприємств сьогодні уже пропонують низькі ціни, високу якість і хороший сервіс. Швидкість сьогодні стала ключовим конкурентним фактором. Попри інші рівні умови, чим швидше компанія реагує на потреби своїх клієнтів, тим вона прибутковіша. Чим коротший час постачання готової продукції виробником, тим вища ймовірність його виживання. Для усіх виробничих підприємств висока швидкість саме виробництва є спільною метою. У високошвидкісному виробництві все рухається: машини, люди, матеріали й кошти. Звідси слідує, що складські або цехові запаси є рухомими запасами, а не

просто запасами. Запаси зберігаються лише на протязі дуже короткого часу і переміщуються в інші місця лише через кілька секунд після того, як вони будуть запасені. Умови високошвидкісного виробництва включають потокове виробництво, балансування лінії, графік рівня та лінійність.

Приведемо окремі приклади поєднання завдань за концепціями контролінгу й «точно в строк». Наприклад, на заготівельній стадії згідно з концепцією «вчасно своєчасно» підприємство знижує до можливого мінімуму, прагнучи мати майже нульові матеріальні запаси через вирішення проблем, що спонукають їх утворення. Контролер по постачанню вирішує проблеми цін на матеріали, вибору постачальників, обсягів поставок і транспортних витрат. Після завою всіх необхідних інгредієнтів для виробництва концепції контролінгу і «точно в строк» мають одну мету щодо складування, збереження й видачі матеріалів на окремі виробничі операції, а саме, зниження складських витрат. На стадії виробництва концепція «вчасно своєчасно» потребує безупинного функціонування виробничої системи з виключенням браку, порушення режиму праці співробітниками компанії і виходу зі строю робочого обладнання. Операційний контролінг працює над питаннями підвищення організаційної й виробничої дисципліни, своєчасного ремонту обладнання й додержання нормативних інструкцій щодо режиму роботи підрозділів підприємства. Можна продовжувати описувати таку ж подібність цих концепцій для інших технологічних стадій і підрозділів підприємства. Це дає можливість говорити про наявність синергетичного ефекту при використанні цих новітніх інструментів в менеджменті компаній. Крім того, їх впровадження в управлінську діяльність не потребує від керівництва фірми капітальних витрат.

Бібліографія: Міщенко В.А., Іванов А.О. Шляхи підвищення ефективності використання оборотних активів підприємства / *В.А. Міщенко, А.О. Іванов* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труди XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 30-32

ВПЛИВ ПРОБЛЕМ ОБЛІКУ В БАНКАХ НА ФОРМУВАННЯ СЕКТОРІВ ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ

В умовах жорсткої конкуренції на вітчизняному ринку банківських послуг та негативного впливу як зовнішніх, так і внутрішніх факторів, деякі банки втрачають частину свого бізнесу, несуть значні збитки і втрачають частку своїх клієнтів.

За інформацією НБУ, перший квартал 2022 р. банки завершили із чистим збитком в сумі 160 мільйонів гривень. При цьому, за підсумками січня-лютого чистий прибуток банківської системи становив майже 10 млрд грн, що в понад 1,5 рази більше, ніж за аналогічний період 2021 р. Збитки банків за березень 2022 р. були обумовлені формуванням ними резервів під активні операції (в сумі 21,6 млрд грн) через очікуване погіршення якості активів з врахуванням поточної економічної ситуації. Необхідно зазначити, що банки продовжують демонструвати операційну прибутковість, зокрема: чистий відсотковий та комісійний дохід банківської системи у першому кварталі 2022 р. становив 32,7 млрд та 10,8 млрд грн, відповідно [1].

Робота банківського сектору є актуальною за будь-яких умов, оскільки його вплив на економічне середовище держави залишається високим.

Суттєвий внесок у дослідження системи управління фінансово-кредитних установ, організації обліку і оподаткування діяльності та аналізу показників їх роботи внесли такі науковці і молоді вчені, як: Алексеєнко М.Д., Денисенко А.В. [2], Джулій Л.В., Ємчук Л.В., Білорусець Л.М., Бочуля Н.В. [3], Малкіна Я.Д. [4], Сундук А. [5] та інші. Базуючись на різних проблемних питаннях у складних напрямках і практиці здійснення банками своєї основної діяльності, необхідно їх узагальнити для забезпечення подальшого аналізу ефективності функціонування.

Алексеєнко М.Д. і Денисенко А.В. в своїй роботі [2] систематизують та пропонують шляхи щодо удосконалення класифікації банківських депозитів.

Так, відповідно до позиції науковців, залежно від відображення в бухгалтерському обліку банку депозитів їх поділяють на залучені та розміщені депозити.

Джулій Л.В., Білорусець Л.М., Ємчук Л.В., Бочуля Н.В. виділяють у своєму дослідженні [3] ще одне актуальне питання, яке виникає у кожного банку, незалежно від його масштабів та особливостей функціонування –проблему ефективної організації управлінського обліку. Адже повнота і своєчасність інформації про поточний стан установи, вчасно прийняті управлінські рішення сприяють оперативному маневруванню ресурсами, успішному подоланню ускладнень, які можуть виникати в процесі діяльності банку як фінансово-кредитної установи, що здійснює багатофункціональне обслуговування клієнтів як на національному, так і на міжнародних ринках. Автори зазначають, що на сучасному етапі процес впровадження управлінського обліку в банках умовно можна поділити на три етапи: методологічний, методичний і технічний.

Сундук А., Юрін Я. наводять класифікацію внутрішніх загроз фінансової безпеки, серед якої виділяють проблему підробки документів або внесення до них недостовірних даних та шахрайство у сфері бухгалтерського обліку. Тобто, іншими словами формулює роль облікової системи банку з позиції аналізу існуючої практики забезпечення фінансової безпеки [5].

Малкіна Я.Д. провела дослідження розрахунків за податковими зобов'язаннями у банках України [4]. За результатами аналізу автором було визначено напрями оптимізації існуючого податкового навантаження банківських установ нашої країни. Зокрема, серед шляхів оптимізації запропоновано: зниження податкового обтяження, спрощення системи податкових розрахунків та удосконалення методології їх відображення в бухгалтерському обліку.

Узагальнення ключових проблем, пов'язаних з теорією та практикою обліку в банках дозволяє виділити такі сектори діяльності: бухгалтерський облік, організація управлінського обліку, фінансова безпека та оптимізація оподаткування (табл. 1). Кожен з цих напрямів потребує цільових підходів до

управління та оновлення.

Таблиця 1 – Узагальнення секторів діяльності банків, з позиції проблем обліку

Автор, джерело	Проблема, висвітлена в обліку	Сектор діяльності
Алексєнко М.Д., Денисенко А.В. [2]	Підходи до класифікації депозитів, кредитів, грошових коштів та інших об'єктів обліку	Бухгалтерський облік
Джулій Л.В., Білорусець Л.М., Ємчук Л.В., Бочуля Н.В. [3]	Ефективної організації управлінського обліку, оскільки повнота і своєчасність інформації про поточний стан установи, вчасно прийняті управлінські рішення сприяють оперативному маневруванню ресурсами	Організація управлінського обліку
Сундук А., Юрін Я. [5]	Підробка документів або внесення до них недостовірних даних та шахрайство у сфері бухгалтерського обліку в результаті аналізу існуючої практики забезпечення фінансової безпеки	Фінансова безпека
Малкіна Я.Д. [4]	Стан розрахунків за податковими зобов'язаннями у банків України	Оптимізація оподаткування

Проблеми обліку банків виникають головним чином в результаті дії постійних змін в законодавстві, турбулентності фінансових ринків, прискорення інформаційних потоків, внутрішньої недосконалості системи контролю. Саме ці облікові проблеми визначають сектори діяльності, якими банкам доцільно оперувати для побудови ефективної управлінської моделі та збереження сильних конкурентних позицій.

Список літератури:

1. **Громов О.** Банківський сектор: стабільність попри всі виклики. Урядовий кур'єр. 2022. URL: <https://ukurier.gov.ua/uk/articles/bankivskij-sektor-stabilnist-popri-vsi-vikliki/>;
2. **Алексєнко М.Д., Денисенко А.В.** Систематизація та удосконалення класифікації банківських депозитів. Фінанси, обліку і аудит. 2018. Випуск 2(32). С. 7-19;
3. **Джулій Л. В., Білорусець Л. М., Ємчук Л. В., Бочуля Н. В.** Особливості організації управлінського обліку в банках України. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2020. № 4(1). С. 86-89;
4. **Малкіна Я. Д.** Аналіз податкового навантаження банків України та напрями його оптимізації. Агросвіт. 2020. № 24. С. 72-78;
5. **Юрін Я., Сундук А.** Фінансова і інвестиційна безпека банків та її вплив на загальноекономічну безпеку держави. Вісник Національного банку України. 2004. № 7. С.18-20.

Бібліографія: **Колесніченко А.С.** Вплив проблем обліку в банках на формування секторів їх діяльності / **А.С. Колесніченко** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХП» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХП», 2022. Т. 1 : Труди XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 33-35

ФАЛЬЧЕНКО О.О., к.е.н., доц., кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХПІ»

ДИДЕСКУЛЬ І.С., магістр, кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХПІ»

КЛЮЧКА А.А., магістр, кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХПІ»

МОСКАЛЕЦЬ В.М., студент, кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХПІ»

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Фінансові результати підприємства обумовлюють результативність, характеризують ефективність функціонування та визначають можливі перспективи роботи підприємства, розраховується шляхом зіставлення доходів та витрат, що визначає прибуток та є досить актуальним.

Значний внесок методичних аспектів аналізу фінансових результатів зробили провідні науковці, але кількість проблем залишається невирішеною. Аналіз фінансових результатів, це комплекс дій спрямованих на дослідження результатів діяльності підприємства за певний період часу.

Значення аналізу фінансових результатів є в тому, що він є необхідною умовою ефективного управління доходами і витратами підприємств з метою збільшення прибутку та підвищення рентабельності підприємства.

Методичні аспекти аналізу фінансових результатів передбачають використання певних правил, прийомів, методів і моделей та залежить від визначених цілей аналізу.

Основними методами аналізу фінансових результатів визначають горизонтальний, вертикальний, трендовий і факторний.

Горизонтальний аналіз фінансових результатів досліджує зміни показників за періоди, оцінює динаміку абсолютних показників фінансових результатів.

Вертикальний аналіз фінансових результатів досліджує зміни структури показників за періоди.

Трендовий аналіз фінансових результатів досліджує в загальному вигляді динаміки зміни показників фінансових результатів діяльності за звітний період.

Факторний аналіз фінансових результатів визначає напрями і розміри

впливу окремих факторів на суму прибутку та рівень рентабельності, тобто визначення впливу зовнішніх і внутрішніх факторів на фінансові результати й оцінювання якості прибутку.

Аналіз фінансових результатів дає можливість встановлювати доцільності та ефективності використання прибутку, як основного показника результатів діяльності підприємства. Вивчає можливості одержання прибутку відповідно до наявного ресурсного потенціалу підприємства і кон'юнктури ринку.

Прибуток, як різниця між доходами та витратами підприємства, то доцільно проводити аналіз доходів і витрат від видів діяльності підприємства, а також аналіз взаємозв'язку витрат, обсягу виробництва та прибутку.

При аналізі фінансових результатів також доцільно проводити аналіз використання прибутку та аналіз розподілу чистого прибутку, який дасть змогу прогнозувати одержання прибутку в майбутньому.

Аналіз фінансових результатів дає можливість визначати резерви збільшення прибутку та рентабельності, оцінювати можливі резерви зростання прибутку та розробляти рекомендації щодо їх впровадження,

Отже, метою аналізу фінансових результатів є оцінка динаміки абсолютних та відносних показників і вплив окремих факторів на зміну прибутку, резерви підвищення рівня ефективності діяльності підприємства та планування фінансових результатів на основі результатів аналізу і планів розвитку підприємства.

Список літератури:

1. *Теловата М.Т., Петраковська О.В.* Фінансовий облік : навч. посіб. Київ : Інтердрук, 2019. 218 с.;
2. *Приймак С. В., Костишина М. Т.* Фінансова звітність підприємств: навч. посіб. Львів : Ліга-Прес, 2016. 268 с.;
3. *Кулик А.В.* Теорія економічного аналізу: навч. посіб. Київ : ДП «Вид. Дім «Персонал», 2018. 452 с.

Бібліографія: *Фальченко О.О., Дідекуль І.С., Ключка А.А., Москалець В.М.* Методичні аспекти аналізу фінансових результатів / *О.О. Фальченко, І.С. Дідекуль, А.А. Ключка, В.М. Москалець* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХП» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХП», 2022. Т. 1 : Труды XIX-ой Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 36-37

МОНАСТИРСЬКА Є.Є., студент, кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХП»

КОЛЕСНІЧЕНКО А.С., к.е.н., доц., кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХП»

ВІДОБРАЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ ЩОДО РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОБЛІКОВІЙ ПОЛІТИЦІ ПІДПРИЄМСТВА

Реформування бухгалтерського обліку заробітної плати та інших виплат працівникам передбачає поетапне та поступове удосконалення діючої моделі бухгалтерського обліку, зокрема: доопрацювання первинних документів та підготовка їх до конкретних виробничо-облікових умов, оптимізацію структури аналітичного і синтетичного обліку. Тобто, зростає роль своєчасного формування та чіткого розмежування за об'єктами обліку економічної інформації при здійсненні господарських операцій [1, с. 66].

Теоретичні та практичні питання обліку розрахунків з оплати праці підприємства висвітлено у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, таких як: Вудвуд В.В., Демченко М.М., Каткова Н.В. [2], Косменко Л.В., Лободзинська Т.П. [1], Подмешальська Ю.В. [3], Феофанова І.В., Shamki Dh. [4], Hoopes, J.L., Merkley, K.J., Raselli, J. та інших. При цьому, постійної уваги потребує оновлення нормативної та правової документації в частині підходів до інтерпретації економічних категорій, пов'язаних з системою оплати праці, для адекватного відтворення у бухгалтерському обліку відповідних операцій.

Логіка процесу удосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам побудована таким чином, що першим етапом має виступати оновлення облікової політики підприємства щодо цього об'єкта обліку, оскільки облікова політика є детальною інструкцією для обліково-економічної служби суб'єкта господарювання.

Комплексно сформована облікова політика підприємства забезпечує об'єктивність відображення інформації в обліку та звітності, ефективність прийняття управлінських рішень та сприяє якісному стратегічному плануванню.

Своєчасність оформлення первинних документів, впорядкованість їх руху

та опрацювання має регулюватися графіком документообігу, складеним головним бухгалтером, дотримання якого є обов'язковим для всіх відповідальних осіб.

Дотримання виробничо-облікової дисципліни забезпечить неупереджене, своєчасне формування вхідних інформаційних масивів, їх опрацювання та отримання вихідної інформації, необхідної для цілей управління, аудиту, аналізу, стратегічного планування.

Розробка гармонійної облікової політики, яка б враховувала особливості діяльності компанії, передбачає вибір найбільш оптимальних варіантів здійснення методів та облікових процедур, спрямованих на забезпечення формування повної, правдивої і неупередженої інформації про фінансовий стан підприємства.

При підготовці наказу про облікову політику щодо обліку розрахунків з оплати праці необхідно пам'ятати, що обрані облікові процедури безпосередньо впливають на величину основних показників діяльності та на ступінь достовірності облікової інформації. Тому, враховуючи важливість такого організаційного заходу, доцільно запропонувати включити такі моменти щодо обліку розрахунків з оплати праці у наказ про облікову політику (рис. 1).

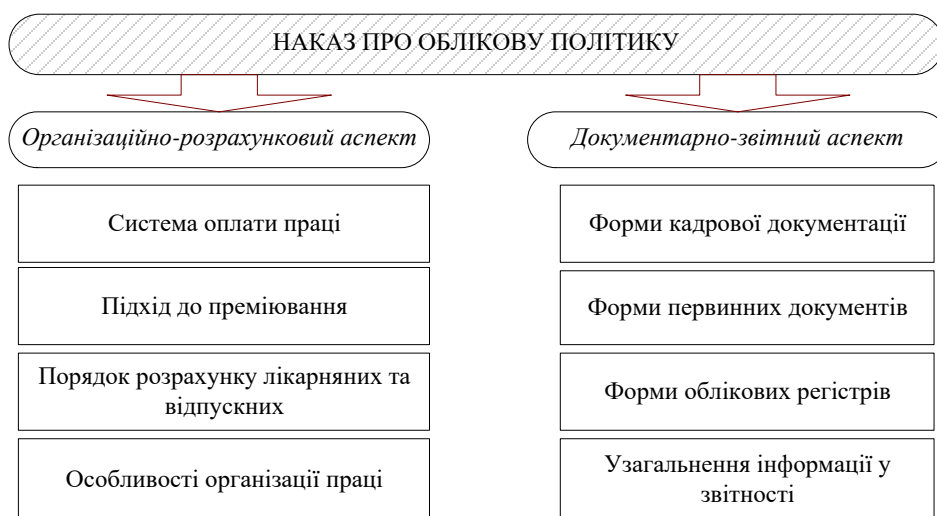


Рис. 1 - Інформація щодо розрахунків з оплати праці, яка має бути відображена в наказі про облікову політику підприємства

Зважаючи на ці два ключові аспекти відносно організаційно-розрахункових питань та документарно-звітнього процесу, важливо контролювати всі внутрішні зміни в обліковій моделі, які мають бути відтворені в обліковій політиці підприємства.

Таким чином, для визначення оптимальної облікової політики суб'єкта господарювання щодо розрахунків з оплати праці необхідно конкретизувати особливості їх відображення в обліку підприємства, виділяти спеціальні елементи облікової політики, які характеризують саме цей об'єкт обліку, та враховувати досвід щодо використання передових досягнень міжнародної практики облікової роботи.

Облікова система має бути адаптована до тієї моделі використання трудових відносин, яка максимально точно та результативно відображає стан і динаміку їх функціонування.

У світлі вище викладеного слід зазначити, що удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві актуалізує необхідність посилення контролю щодо формування витрат за цим елементом та порядку здійснення облікових операцій.

Список літератури:

1. *Лободзинська Т.П., Павленко Т.В.* Облік і аудит: конспект лекцій: навч. посіб. КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2019. 162 с.;
2. *Каткова Н. В., Маслова К. В.* Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. *Економіка та суспільство*. 2017. №8. С. 762-767;
3. *Подмешальська Ю. В., Панченко А. М.* Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 1. С. 58–63;
4. *Shamki Dh.* (2019). The Influence of The Performance Evaluation on Salary. *Finance, Accounting and Business Analysis*. Vol. 1, No 1.

Бібліографія: *Монастирська Є.Є., Колесніченко А.С.* Відображення інформації щодо розрахунків з оплати праці в обліковій політиці підприємства / *Є.Є. Монастирська, А.С. Колесніченко* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труді XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 38-40

**СЕКЦІЯ 4 –АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ
ЕКОНОМІКИ**

ILKKA TOROI, project manager at Savonia University of Applied Sciences,
Kuopio, Finland

PERERVA P., doctor of Economics, prof., NTU «KhPI»

KOSENKO A., Ph.D., prof., NTU «KhPI»

**MANAGEMENT OF RECEIVABLES ON THE BASIS OF ABC
ANALYSIS**

The receivables management system can be conditionally divided into two large blocks:

a) a credit policy that allows the most efficient use of receivables as a tool to increase sales;

b) a set of measures aimed at reducing the risk of overdue or bad receivables.

We list the main activities in the management of receivables, which allow minimizing the risks of non-payment:

- assessment of the solvency of the buyer (customer);
- control over the maturity of receivables and taking subsequent measures to collect them (reminder, sanctions, etc.);
- assessment of the real value of existing receivables;
- determination of credit limits in relations with buyers (customers);
- ABC-analysis in relation to debtors;
- monitoring of receivables (turnover period, turnover, age of receivables, etc.);
- decrease in receivables by the amount of bad debts;
- control over the ratio of receivables and payables;

- determination of specific amounts of discounts for early payment;
- assessment of the possibility of factoring – sale of receivables.

Interesting, from the point of view of the analyst, is the ABC analysis, which is most often used in inventory management. It is used mainly in the management of receivables that already exist, and not to prevent the occurrence of debt. ABC-analysis consists in identifying, on the basis of accounting data, groups of debtors characterized by different significance, each of which requires a certain approach in further interaction. ABC-grouping of receivables is most often carried out according to the criteria of the amount of debt and maturity.

Carrying out ABC - analysis of receivables can be carried out in the following order:

- a list of debtors is determined (the classification of receivables can be based on the distribution of receivables depending on the target groups of debtors) and the amount of debt for each position is established;
- the proportion of each position to the total is calculated;
- positions of debtors are arranged in order of decreasing share (from largest to smallest);
- the cumulative (accumulated, growing) specific gravity is calculated;
- debtors are divided into groups (A, B, C) depending on the indications of the cumulative specific gravity;
- measures are being developed to collect the debt for each individual group of debtors.

ABC analysis provides for the division of the totality of debtors into three groups:

- group "A": relatively small in number, but significant in terms of the amount of debt of its debtors: the share of debt is 80% of the total receivables. This group of debtors is subject to enhanced enforcement measures and further strict credit conditions. Work with this category of debtors should be based on a personal approach: tightening the terms of contracts, drawing up repayment schedules, frequent reminders, additional conditions for subsequent implementations. In addition, it is necessary to determine the percentage of clients that fall into category "A". In practice, there are

situations when 80% of receivables are held by 5% or 10% of clients. In this case, the company becomes more dependent on these customers, since it is they, and not the company, who will dictate their terms. In addition, the possible departure of each of these clients (if declared bankrupt) can also put the company on the verge of bankruptcy;

- group "B": the debt of debtors is 15% (according to the accumulated share up to 95%). These debtors are less important for the enterprise, they are assessed and checked regularly, but not very often;

- group "C": the debt of debtors is 5%. It represents, as a rule, a wide range of debtors with small amounts of debts. To manage these clients, the following recommendations stand out: fixing information about the client should be simple, control over the state of debts can be carried out periodically, as this applies to clients with small amounts of debt.

The considered method of controlling receivables is an active method of managerial influence, since it makes it possible to form groups of debtors to whom completely different methods of debt collection will be applied, which will allow choosing the most effective methods for this particular category. In addition, the advantage can be attributed to the choice of a group of debtors who accumulate the largest amount and which need to be paid attention in the first place. When applying the ABC-analysis method, certain difficulties arise, especially for utilities. They lie in the need to automate and computerize all relationships with debtors. The result of the analysis are lists of debtors with whom it is necessary to work.

References:

1. **Ткачова Н.П., Перерва П.Г., Кобелева Т.О.** Формування інноваційної та інвестиційної політики промислового підприємства на засадах збалансованої системи показників // *Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. «Технічний прогрес та ефективність виробництва»*. Харків: НТУ "ХПІ", 2015. № 59 (1168). С. 96-100;
2. **Nagy Szabolcs, Kobielieva Anna** Theoretical and methodological essence of innovative technology // MIND JOURNAL. 12/2021. <https://doi.org/10.36228/MJ.12/2021.1>. URL: https://mindjournal.wseh.pl/sites/default/files/article/theoretical_and_methodological_essence_of_innovative_technology.pdf;
3. **Кобелева Т.О.** Сутність та визначення комплаєнс-ризиків // *Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки*. Харків: НТУ "ХПІ", 2020. № 1 (3). С. 116-121;
4. **Гусаковська Т.О., Кобелева Т.О.** Вплив розміру збитків від порушень прав інтелектуальної власності на процес ціноутворення // *Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. «Технічний прогрес та ефективність виробництва»*. Харків: НТУ "ХПІ", 2014. № 64 (1106). С. 52-57;
5. **Витвицька, О.Д., Кобелева, Т.О., Перерва, П.Г., & Ковальчук, С.В.** (2022). Стратегічне управління розвитком підприємства на засадах інтелектуальної власності // *Вісник НТУ "ХПІ" (екон. науки)*, (1), 52–57;

6. Антикризовий механізм сталого розвитку підприємства : монографія / В.Л.Товажнянський, Т.О.Кобелева [та ін.] ; ред.: П.Г.Перерва, Л.Л.Товажнянський. Харків : Віровець А.П. "Апостроф", 2012. 705 с.;
7. **Кобелева Т.О.** Комплаєнс-безпека промислового підприємства: теорія та методи: монографія. Харків: Планета-Принт, 2020. 354 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54748>;
8. Економіка, менеджмент, маркетинг туризму та гостинності : навч. посібник [Електронний ресурс] / П.Г.Перерва [та ін.] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Електрон. текст. дані. Харків, 2020. 893 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/47906>;
9. Інтелектуальна власність: магістерський курс: підручник / П.Г.Перерва [та ін.]; ред.: П.Г.Перерва, В.І.Борзенко, Т.О.Кобелева ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків : Планета-Принт, 2019. 1002 с.;
10. **Ілляшенко С.М., Перерва П.Г., Маслак О.І., Кобелева Т.О., Кучинський В.А.** Ефективність інформаційних технологій в управлінні інтелектуальною власністю промислового підприємства // *Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки*. Харків : НТУ "ХПІ", 2021. – № 1. – С. 53-58;
11. **Маслак О.І., Перерва П.Г., Кобелева Т.О., Кучинський В.А., Ілляшенко С.М.** Аутсорсинг патентних, логістичних та інформаційних послуг як інструмент підвищення ефективності управління інтелектуальною власністю на промисловому підприємстві // *Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки*. Харків : НТУ "ХПІ", 2021. № 2. С. 21-26.

Бібліографія: Ilkka Toroi, Pererva P., Kosenko A. Management of receivables on the basis of Abc analysis / **Ilkka Toroi, P. Pererva, A. Kosenko** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труды XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 41-44

MARIAN MAN, Ph.D., Associate Professor of Petroschansky University, Romania

PERERVA P., doctor of Economics, prof., NTU «KhPI»

TKACHOVA N., Ph.D in Economics, Associate Professor, NTU «KhPI»

FORMATION OF THE STAFF MOTIVATION MODEL IN EUROPEAN COUNTRIES

In modern market relations, the leading strategic task of the functioning of any foreign and domestic enterprise is the formation of an effective model of interaction between an employee and his labor competencies with a general concept of an organization focused on achieving the financial stability of an enterprise and ensuring competitiveness in the market, by integrating a motivation model into a common strategy enterprise. This makes it possible to more effectively form a system for the reproduction of labor potential both at the individual level and at the level of the enterprise, and also creates a high degree of self-realization of personnel and capitalization of employee competencies, an increase in labor productivity as a public good.

In a competitive environment, the strategic problem is the accumulation of individual competencies of employees through the creation of an effective model of staff motivation under the following conditions: creating conditions for job satisfaction from professional business activities in a competitive environment and optimizing the work and information space of staff.

The development and success of market relations is impossible without the search for new modern forms of motivation and stimulation of labor. The world experience of stimulating the work of personnel identifies three models: Japanese, European-American, Chinese.

The Japanese model of labor incentives focuses on several features, among which positive and negative features can be distinguished. The fundamental positive characteristics of the Japanese model of staff incentives are such as: the system of "lifetime employment", with the help of which the company actually hires future

graduates of educational institutions, instilling in them values, labor mentality, training specialists within its specific competence. Intensive rotation of personnel increases labor motivation, the employee expands the horizons of activity with new methods and forms of development of individual labor potential. The horizontal rotation of the workplace makes it possible to compare the content of operations, and thereby quickly adapt to new conditions. The advantage of the Japanese model is not the material aspect, but the social one, which is based on a liberal attitude towards the staff. At the same time, the Japanese model provides job security through the value of each employee. The disadvantage of this model is the rotation of personnel, which takes place without agreement with the staff and the lack of a stimulating role of remuneration, since material aspects are not fundamental here. The personal and professional initiative of the employee is not the result of an assessment of the final activity of the employee, in this regard, the employee is abstracted from the number of tasks to be solved. The lack of unified views of the staff leads to the impossibility of a collegial decision. In order to implement the functions and tasks of the workplace, focusing on their quality of performance shows a significant drawback: waste of time and money.

The European-American model is characterized by linking the position and salary with the length of service in the enterprise. Contrary to the Japanese model, personnel who are inappropriate for their position are subject to dismissal, not demotion. Advantageous aspects are: rapid career advancement, in connection with the growth of work experience, there is an increase in wages. There is a high level of individual decision-making and, accordingly, an increase in individual responsibility. The regulation of wages at the enterprise is implemented through industry standards of average wages and the influence of competitors. The absolute amount of wages depends on the qualifications of the staff and the cost of living in the area. Great emphasis at the enterprise falls on corporate and social responsibility, health insurance and personnel health protection are assigned to each employee. The social package in this model includes items of expenditure: employee training, benefits, with the use of flexible wage systems, when using which the employee "gains" benefits in the amount

determined by the company's administration. After that, the employee chooses a "package" of benefits, the use of which is provided once a year. The disadvantages of this model of staff motivation are: a decrease in flexibility when the content of production tasks changes, as a result of which there is a decrease in the feeling of job satisfaction, a decrease in the physiological and psychological activity of the employee from the monotony of work, an increase in absenteeism as a result of excessive specialization of labor.

The Chinese model of labor incentives is characterized by a wide system of personnel differentiation based on exam results. Employees are assigned qualification ranks, which are subjective in nature and are carried out on the basis of an assessment of previous performance indicators. At the same time, the difference between the actual performance of the employee and the potential performance of the work for the current period is determined. The positive aspects of this model include: a fair price for labor, observance of discipline, and the precise fulfillment of tasks by employees. The disadvantages of this model include: totalitarianism, the practical absence of a program of non-material incentives. The main credo of workers in China is: the performance of a certain amount of work - exactly as much as it should be, no more, no less. Also a fundamental negative point is the criminal liability for non-punctuality. Vacation in this country is a luxury item, which is 5 days, subject to work experience of more than 10 years, 15 days, subject to work experience of at least 20 years. In the process of distribution of functions and tasks, there is no interchangeability, a high level of power distance, a low degree of delegation of authority and responsibility.

Thus, the foreign experience of motivating and stimulating personnel has its own characteristics, formed on the basis of historical background, mentality and psychological aspects. Despite the differences in the construction and implementation of incentives and motivation of personnel in foreign countries, each specific model ultimately pursues the goal for which the model was created - to increase the profit of the organization and ensure the economic and social return of human capital through the results of labor activity: improving the quality of labor, improving the living standards of workers, systemic accumulation of specific competencies.

References:

1. Економіка, менеджмент, маркетинг туризму та гостинності : навч. посібник [Електронний ресурс] / П.Г.Перерва [та ін.] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Електрон. текст. дані. Харків, 2020. 893 с. URI: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/47906>;
2. **Гусаковська Т.О., Кобелева Т.О.** Вплив розміру збитків від порушень прав інтелектуальної власності на процес ціноутворення // *Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. «Технічний прогрес та ефективність виробництва»*. Харків: НТУ "ХПІ", 2014. № 64 (1106). С. 52-57;
3. **Кобелева Т.О.** Сутність та визначення комплаєнс-ризиків // *Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки*. Харків: НТУ "ХПІ", 2020. № 1 (3). С. 116-121;
4. **Маслак О.І., Перерва П.Г., Кобелева Т.О., Кучинський В.А., Ілляшенко С.М.** Аутсорсинг патентних, логістичних та інформаційних послуг як інструмент підвищення ефективності управління інтелектуальною власністю на промисловому підприємстві // *Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки*. Харків : НТУ "ХПІ", 2021. № 2. С. 21-26;
5. **Ткачова Н.П., Перерва П.Г., Кобелева Т.О.** Формування інноваційної та інвестиційної політики промислового підприємства на засадах збалансованої системи показників // *Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. «Технічний прогрес та ефективність виробництва»*. Харків: НТУ "ХПІ", 2015. № 59 (1168). С. 96-100;
6. **Витвицька, О.Д., Кобелева, Т.О., Перерва, П.Г., & Ковальчук, С.В.** (2022). Стратегічне управління розвитком підприємства на засадах інтелектуальної власності // *Вісник НТУ "ХПІ" (екон. науки)*, (1), 52–57;
7. Антикризовий механізм сталого розвитку підприємства : монографія / В.Л.Товажнянський, Т.О.Кобелева [та ін.] ; ред.: П.Г.Перерва, Л.Л.Товажнянський. Харків : Віровець А.П. "Апостроф", 2012. 705 с.;
8. **Кобелева Т.О.** Комплаєнс-безпека промислового підприємства: теорія та методи: монографія. Харків: Планета-Принт, 2020. 354 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54748>;
9. Інтелектуальна власність: магістерський курс: підручник / П.Г.Перерва [та ін.]; ред.: П.Г.Перерва, В.І.Борзенко, Т.О.Кобелева ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків : Планета-Принт, 2019. 1002 с.;
10. **Ілляшенко С.М., Перерва П.Г., Маслак О.І., Кобелева Т.О., Кучинський В.А.** Ефективність інформаційних технологій в управлінні інтелектуальною власністю промислового підприємства // *Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки*. Харків : НТУ "ХПІ", 2021. – № 1. – С. 53-58;
11. Nagy Szabolcs, Kobielieva Anna Theoretical and methodological essence of innovative technology // MIND JOURNAL. 12/2021. <https://doi.org/10.36228/MJ.12/2021.1>. URL: https://mindjournal.wseh.pl/sites/default/files/article/theoretical_and_methodological_essence_of_innovative_technology.pdf;

Бібліографія: *Marian Man, Pererva P., Tkachova N.* Formation of the staff motivation model in european countries / *Marian Man, P. Pererva, N. Tkachova* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труды XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 45-48

КУЧИНСЬКИЙ В.А., к.е.н., доц., кафедра економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин, НТУ «ХП»

УПРАВЛІННЯ ЛОЯЛЬНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Дослідники стверджують, що лояльність до організації суттєво впливає на якість роботи, творчий підхід до вирішення професійних завдань, здатність брати на себе додаткові функції та відповідальність. Такі працівники, як правило, активно займаються самоосвітою, готові ділитися досвідом із колегами, бути наставниками. Тобто, лояльні спеціалісти використовують усі ресурси та резерви для максимізації результатів своєї праці, можуть позитивно впливати на інших [1].

Лояльність персоналу – це відношення працівників до роботодавця, яке прямо впливає на ефективність роботи та формується як результат ситуації на ринку праці і певного ставлення кожного співробітника до своєї професії, умов праці, трудового колективу, керівництва, торгової марки підприємства і використовуваної ним системи мотивації персоналу [2].

Для формування лояльності персоналу організації необхідно застосувати наступні заходи [2-6]:

1. Мотивація персоналу. Забезпечується сукупністю матеріальних і нематеріальних винагород й благ, які роботодавець надає працівникові за використання його робочої сили відповідно до норм чинного законодавства, положень корпоративної політики, умов колективного та трудового договору.

2. Формування у працівників відчуття впевненості в майбутньому і забезпечення стабільності соціально-трудова відносин.

3. Розвиток корпоративної культури. Прихильність працівників організації залежить від їхніх ціннісних орієнтацій, інтересів, міри задоволення роботою. Створення єдиної системи цінностей, норм і правил, тобто корпоративної культури організації, сприяє поєднанню цінностей та пріоритетів працівників, зосередженню зусиль на підвищенні ефективності трудового процесу.

4. Використання технологій формування «бренду роботодавця». Бренд

роботодавця – це якості організації як роботодавця, які асоціюються з позитивним і унікальним набором матеріальних та нематеріальних переваг зайнятості в ній, які виділяють її на ринку праці.

5. Впровадження системи управління талантами в організації. Система управління талантами передбачає цілісний підхід до роботи із співробітниками, які володіють високим потенціалом розвитку здібностей у професійній сфері.

6. Управління соціально-психологічним кліматом в колективі. Колектив підприємства має певні соціально-психологічні характеристики такі, як характер внутрішнього психологічного клімату, психологічний стан і ступінь згуртованості членів колективу. Позитивно впливаючи на ці характеристики, менеджери підвищують ефективність комунікативних зв'язків членів трудового колективу і задоволеність внутрішнім середовищем працівників організації.

7. Використання лінійними керівниками підходів до побудови довірливих відносин. Ефект довіри на груповому рівні характеризується домінування співробітництва, розвитком взаєморозуміння між співробітниками, відкритістю відносин, розвитком позитивної взаємозалежності і взаємним доповненням, підвищенням продуктивності праці за рахунок оптимізації використання ресурсів (делегування, синергетичний ефект).

Список літератури:

1. **Тихомирова Євгенія** Корпоративні комунікації : посібник для студ. вищ. навч. закл. [Текст] / Євгенія Тихомирова. – Луцьк : ФОП Захарчук В. М., 2013. – 216 с.;
2. **Никоненко, А.В.** Методичні підходи до визначення сутності лояльності персоналу та її оцінки [Електронний ресурс] // Інтернаука. – 2020. – № 5. – URI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2020-5-5969>;
3. **Кучинський В.А.** Формування ефективної системи мотивації персоналу на основі моделей компетенцій / В. А. Кучинський, О. М. Гуцан // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) = Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2021. – № 4. – С. 45-51;
4. **Кучинський В.А.** Підвищення ефективності процесу управління продуктивністю праці на підприємстві / В.А. Кучинський // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2012. – № 15. – С. 162-168;
5. **Гуцан О. М.** Дослідження сутності поняття "стимулювання" / О. М. Гуцан, В. А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Economic sciences : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2020. – № 4 (6). – С. 7-13;
6. **Кучинський В.А.** Розробка та застосування якісних нормативів праці як основа підвищення ефективності роботи підприємства / В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської // Бізнес інформ. – 2013. – №4. – С. 293–298.

Бібліографія: **Кучинський В.А.** Управління лояльністю персоналу в сучасних умовах розвитку організацій / В.А. Кучинський // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труды XIX-ой Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 49-50

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

На сьогоднішній день, щоб підвищити продуктивність і ефективність підприємств, які працюють в умовах високої конкуренції, необхідно постійно вдосконалювати методи управління персоналом, а також зміцнювати свої конкурентні позиції на ринку. Відомо, що людський фактор відіграє важливу роль у забезпеченні сталого розвитку підприємства.

Термін «мотивація», як економічне поняття, став використовуватися порівняно нещодавно. Раніше він вживався в основному в психології і педагогіці через відсутність у економічних науках взаємозв'язку з психологічними науками, а так само через те, що поняття «мотивація» замінювалося поняттям «стимулювання». Таке тлумачення мотивації призводило до появи короткострокових цілей в економічній сфері підприємства, а також до отримання миттєвого прибутку. А це, в свою чергу, негативно впливало на потребо-мотиваційну систему особистості працівника, призводило до відсутності зацікавленості співробітника у власному розвитку, самовдосконаленні, тож саме ця система сьогодні найважливіший резерв підвищення продуктивності праці. Отже, визначимо, що стимули – це зовнішні фактори, що впливають на результати трудової діяльності людини. Мотивувати людину до досягнення мети - це означає стимулювати зовнішніми чинниками.

Мотивація являє собою складний процес спонукання людини до дії, керуючий поведінкою людини, що задає його спрямованість і орієнтований на досягнення певних цілей. З точки зору менеджменту мотивація визначається як певний процес, який має в основі умови або мотиви (*motif* – фр. спонукальна причина, привід до того чи іншого дії), які впливають на поведінку людини, направляють його в потрібну для організації сторону, регулюють його інтенсивність, межі, спонукають проявляти сумлінність, наполегливість, старанність у справі досягнення цілей.

Питанням вивчення проблем мотивації персоналу на підприємстві знайшли відображення в наукових працях як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, а саме: О.А. Борець, Ж. Ремі Нюттен [1], Герасименко Н.О, та інші. Зазначимо, що у сучасних умовах центрі уваги управлінської науки є не тільки зростання економічних показників а й максимізація результативності менеджменту за рахунок удосконалення процесів управління персоналом шляхом формування розвитку й вдосконалення системи мотивації [2]. В менеджменті відомо багато теорій мотивації, які по-різному характеризують сутність самого процесу мотивації та її застосування в ході стимулювання процесів на підприємстві.

Формування мотивації визначається, з одного боку, реакцією особистості на вплив зовнішніх факторів, а з іншого - через розкриття її внутрішнього потенціалу і мотивації поведінки, що досягаються шляхом задоволення потреб, устремлінь і цінностей [3].

Аналізуючи тенденції формування системи мотивації праці персоналу підприємства, можна акцентувати увагу на тому, що вони багато в чому розвивалися в залежності від політики держави у сфері економіки і соціального розвитку суспільства. В Україні та закордоном підходи до мотивації праці значно різняться, хоча і використовують у якості бази однакові теорії мотивації праці. Серед головних завдань мотивації у сучасному менеджменті вважаються формування та розуміння значення мотивації, та використання керівниками сучасних методів мотивації для ефективної трудової діяльності.

Існують певні вимоги щодо мотивації праці, сюди включені комплексні, гнучкі, диференційовані та оперативні аспекти. Комплексність означає єдність матеріальних, колективних та індивідуальних стимулів, що залежать безпосереднім чином від використовуваних в організації підходів до управління персоналом, а також від їх традицій [4]. Диференційованість означає, що в організації використовується індивідуальний підхід для мотивації різних верств працівників. Необхідно також, використовувати різні підходи до працівників в залежності від їх стажу роботи в організації. Крім того, в залежності від змін в

організації, необхідно постійно переглядати методи мотивації – це буде характеризувати організацію як гнучку і оперативну.

Праця, як спосіб самовираження, проявляється завжди індивідуально. Людина, будучи істотою біосоціальною, працює насамперед з необхідністю виживання. Цю необхідність зумовлюють два аспекти, такі як нерозривно пов'язаний матеріальний з духовним початки. Матеріальний аспект є першорядним для виживання, а духовний необхідний для самовираження в суспільстві [5].

У сучасних умовах центрі уваги управлінської науки є не тільки зрощування економічних показників а й максимізація ефективності менеджменту за рахунок удосконалення процесів управління персоналом шляхом формування розвитку й вдосконалення системи мотивації. Від чітко розроблених систем управління трудової мотивації працівників залежить не тільки підвищення творчої і соціальної активності певного робітника, а й ефективність роботи підприємства в цілому. Варто зазначити, що мотивація з з одного боку є однією з ведучих функцій управління, а з іншого боку органічно переплітається з усім управлінським процесом. Тобто від стадії розробки цілей та прийняття рішень, до отримання кінцевого результату та є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів мобілізації наявного кадрового потенціалу.

Основною ціллю процесу мотивації є отримання максимальної віддачі від використання трудових ресурсів, що дозволить підвищити загальну результативність та прибутковість діяльності підприємства.

Підводячи підсумок, зазначимо, що існує величезна кількість теорій мотивації. Різні теорії мотивації не суперечать одна одній, а доповнюють, відображаючи багатогранність та нестандартність самого процесу мотивації.

Таким чином, тенденцією XXI століття є визнання важливості збереження стабільного складу співробітників за допомогою формування грамотної мотиваційної програми в організації для формування емоційної прихильності та лояльності персоналу з метою досягнення максимального ефекту його

діяльності. У контексті комерційної організації не можна однозначно виділяти матеріальні стимули як провідні та вичерпні стимули продуктивної праці персоналу. Нематеріальна мотивація здатна в рази посилити ефект матеріального заохочення або компенсувати їх відсутність. Поступовість мотивування - один із найважливіших принципів функціонування цієї системи, який повідомляє, що стимулювання, особливо, матеріальне, перебуває у стані постійного зростання.

А оскільки дієвість стимулів з плином часу йде на спад, тож їх необхідно поступово піднімати, щоб зберігати належний рівень мотивації працівника.

Список літератури:

1. **Абрамов В.М.** Мотивація і мотивації праці в умовах переходу до ринку/ В.М. Абрамов, В.М. Данюк, А.М. Колот - Одеса: Вид-во ОКФА, 1995. – 325 с.;
2. **Дмитренко Г.А.** Цільовий підхід до управління процесом формування, розвитку і реалізації людських ресурсів в умовах перехідного періоду. / Г.А. Дмитренко - К.: МАУП, 1995. – 325 с.;
3. **Здутов А.А.** Мотивація та оцінка персоналу в системі сучасного менеджменту / А.А. Здутов // Проблеми управління в перехідному суспільстві на порозі ХХІ століття: Сб. науч. тр. / Прил. к журн. «Персонал». – 1999;
4. **Качмарик Я.Д.** Соціально-економічна ефективність матеріального мотивації працівників / Я.Д. Качмарик, Н.В. Петришин // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів :НЛТУ України. – 2010;
5. **Макаревич О.** Мотивація як підґрунтя дій особистості / О. Макаревич // Соціальна психологія. – 2006. – № 2 (16).

Бібліографія: Бережна Т.М. Управління лояльністю персоналу в сучасних умовах розвитку організацій / **Т.М. Бережна** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труді ХІХ-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 51-54

СЕКЦІЯ 5 – УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ

ЮР'ЄВА І.А., к.е.н., доц., кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХПІ»

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙ В СУЧАСНИЙ БІЗНЕС

Головний комплекс проблем і основні причини поточного погіршення умов інноваційно-інвестиційного клімату на багатьох промислових підприємствах криються в:

- незатребуваності продукції на внутрішньому і зовнішньому ринках, у її низької конкурентоспроможності;
- виснаженні інвестиційних ресурсів, посиленому фінансовою кризою, інфляцією, руйнуванням грошового обігу, витратами діючої системи оподаткування товаровиробників;
- невиконанні державою своїх зобов'язань по оплаті замовлень для своїх потреб;
- неефективних способах інституціональних перетворень, які вразили фрагментацію багатьох колись єдиних виробничих комплексів на більш дрібні, відокремлення останніх і, як наслідок, зростання трансакційних витрат на кожному переділі не менш чим на 20% і відповідне подорожчання продукції;
- митних і валютних бар'єрах на границях країни та ін.

Усе це вилилося в нездатності більшості підприємств самостійно і ефективно увійти в стихійно організований ринок і запустити інноваційно-інвестиційний механізм господарювання. На підприємствах утворювалася непосильна для них дебіторська і кредиторська заборгованість, головним винуватцем якої виявилась система неплатежів, в якій замовники найчастіше не оплачують продукцію, виготовлену по його ж замовленню для державних

потреб, що веде до каскаду заборгованостей в ланцюжку міжгалузевих зв'язків (одна несплачена скарбницею гривня тягне за собою 5-7 гривень наступних неплатежів). Споживачі, суміжники прагнуть розплатитися за виплатами, оскільки також не мають грошей. Немає засобів і можливостей поповнювати обіговий та інвестиційний капітали. У результаті виробничий і науково-технічний потенціал підприємств уже тривалий час перебуває в стані прогресуючої стагнації, висококваліфікований кадровий склад здійснює пошук кращих можливостей, немає робітників і фахівців для обслуговування, технологічного встаткування, що простоює. Одно з головних завдань державної інноваційно-інвестиційної промислової політики, полягає в тому, щоб здійснити керовану переорієнтацію підприємств із виконання замовлень на сучасний ринковий попит. Адаптаційних здатностей підприємств для повільного входження в інноваційно-інвестиційний ринок виявилось недостатньо в умовах розбалансування економіки, у першу чергу, в області збуту продукції промисловості, контролю цін природних монополістів, централізованого розподілу ресурсів, захисту внутрішнього ринку і інтересів вітчизняного товаровиробника. Втрата керованості іноваційно-інвестиційною економікою обумовила різке погіршення умов господарювання підприємств. Інвестиційна криза, яка спричинила фінансовий і, підсилила ряд деформаційних процесів у відтворювальній структурі їх капітальних вкладень. Серед них потрібно виділити наступні:

- по-перше, різке зниження інвестиційної та інноваційної активності не забезпечує процес відтворення. Майже повністю припинилося відновлення активної частини основних фондів, наростає процес їх знецінювання і "проїдання", особливо їх активної частини: машин, устаткування, що є об'єктом інновацій. Амортизація не покриває витрат на відновлення фондів, потоки фінансових ресурсів відриваються від реального виробництва, а інвестори через тривалий цикл повернення капіталу і економічної нестабільності не зацікавлені в його ризиковому інвестуванні. На тлі прискореного старіння парку машин і встаткування це спричиняє швидке скорочення виробничого і технологічного

потенціалу, наявних потужностей;

- по-друге, придушення попиту (результат монетаристського підходу) і відповідна відсутність замовлень, відсутність прибутку на підприємствах, до того високою інфляцією, на тлі зростання цін на матеріали, енергію, висока банківська ставка, зниження амортизаційних відрахувань сприяють тому, що навіть ті незначні внутрішні ресурси, якими розташовують підприємства, не мають економічної мотивації для підтримки відтворення;

- по-третє, різке скорочення та навіть повне припинення фінансування НІОКР в області високих технологій, відсутність у підприємств власних засобів перешкоджає випереджальному створенню науково-технічних заходів - основи технологічного розвитку. Відомо, що послідовне відновлення антикризового потенціалу підприємства (освоєння процесних інновацій і нових видів продукції з більш високими споживчими властивостями) здійснюється шляхом створення випереджальних науково-технічних, конструкторських, технологічних і інвестиційних (капітальне будівництво) резервів, що є найважливішим стратегічним ресурсом його розвитку, базується на використанні інтенсивних факторів економічного росту. Тривале переривання процесу відтворення цих резервів гальмує або взагалі зупиняє технологічний розвиток інноваційно-інвестиційного спрямовування підприємства. Отже, необхідно оцінювати мультиплікативний ефект дії ряду негативних факторів і процесів на поточний стан підприємства і перспективи його розвитку, як їхня дія відбивається на антикризовому потенціалі і стані економічної безпеки кожного конкретного підприємства. Адже руйнування потенціалу підприємства - це і є прояв небезпечних для його функціонування погроз.

Список літератури:

1. Прикладні аспекти ринку інновацій: навч. посібник / Б.М. Андрушків, Л.М. Мельник. – Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2015. – 108 с.;
2. *Полозова Т.В.* Формування інноваційно-інвестиційного механізму забезпечення конкурентоспроможності підприємства : монографія / Т.В. Полозова. – Херсон : Гельветика, 2017. – 592 с. (34,41 д.а.);
3. *Karpenko L.N.* The Activation of Innovation and Investment Development of Industrial Enterprises and its Strategy : [hifjiz-1.] / L.N. Karpenko. – Schweinfurt:Time Realities Scientific Group UG (haftungsbeschränkt), 2017. – 471 p.
4. *Юр'єва І.А., Єршова Н.Ю., Портна О.В.* Антикризове управління підприємством /Навчальний

посібник: Видавництво «Магнолія 2006», 2019 – 283 с. (<http://www.magnolia.lviv.ua/?p=1658>перевидання)

Бібліографія: *Юр'єва І.А.* Основні проблеми впровадження інвестицій в сучасний бізнес / *І.А. Юр'єва* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труді ХІХ-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 55-58

МАРДУС Н.Ю., д.е.н., проф., кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХПІ»

ШТЕФАНЮК А.С., магістрантка, кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХПІ»

ОСОБЛИВОСТІ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На підприємстві основними завданнями внутрішнього аудиту є, вперш за все, встановлення достовірності даних первинних документів щодо визначення доходів і витрат, повноти та своєчасності їх відображення в облікових регістрах, відповідності обліку і оподаткування нормативним актам тощо. Проте, перевірка питань щодо обліку власного капіталу і контролю за формуванням і випростанням власного капіталу не надається достатньої уваги. Тому, для більш якісного ведення обліку власного капіталу підприємства вважаємо за доцільне також впровадження системи внутрішнього аудиту [1, 2].

Особливістю аудиту власного капіталу є те, що облік власного капіталу надає користувачам інформацією про операційну діяльність, фінансову діяльність, про яку свідчать зміни у складі власного капіталу, поточних, і довгострокових зобов'язань підприємства. Тому, головною метою в внутрішньому аудиті буде об'єднання обліку, аналізу, контролю, планування для потреб управління. До того ж, структура власного капіталу є важливою ланкою управління інвестиційними проектами.

Обов'язково внутрішній аудитор повинен розглянути питання прийнятності обраної облікової політики підприємства, особливостям його діяльності, а також обраній концептуальній основі складання фінансової звітності.

За допомогою такої аудиторської процедури, як перевірка (перевірка записів або документів) аудитором повинні бути вивчені установчі документи. Особливо важливими є ті розділи установчих документів, де мова йде про формування зареєстрованого (пайового) капіталу, його розмір та порядок внесення.

Процедура запиту досить поширена аудиторська процедура, особливо цінність її полягає в отриманні письмових відповідей. Найбільш часто аудитор "запитує" інформацію, яка пов'язана із нарахуванням дивідендів учасникам, а також можливими змінами та доповненнями установчих документів. Особливої значущості запити і відповіді на них набувають у тих випадках, коли інформація про засновників відповідно до внутрішніх розпорядчих документів суб'єкта господарювання є конфіденційною [3-5].

Процедура зовнішніх підтверджень застосовується не завжди, тому що є підприємства, в установчих документах та у зареєстрованому (пайовому) капіталі яких роками не відбувається ніяких змін. У такому випадку підтвердження третіх осіб не має сенсу. Інша справа, коли в установчі документи в періоді, що перевіряється були внесені зміни, наприклад, зі збільшенням зареєстрованого (пайового) капіталу, а для його оцінки застосований метод оцінки за справедливою вартістю, дуже висока ймовірність того, що для підтвердження правильності проведеної оцінки слід звернутися за підтвердженням до третіх осіб.

Внутрішньому аудитору необхідно перевірити бухгалтерські записи на рахунках бухгалтерського обліку, щоб у звітності була відображена сума капіталу, яка відповідає Статуту.

На базі проведених процедур виявлені помилки і факти шахрайства необхідно згрупувати з метою встановлення їх суттєвості (з урахуванням об'єднаного ефекту) і підготовки підсумкової аудиторської документації.

У результаті аудиторської перевірки власного капіталу, внутрішній аудитор повинен впевнитися, що: формування власного капіталу є законним, правильним, відповідно до чинного законодавства; відображення розміру та всіх змін власного капіталу своєчасне, повне, правильне; для своєчасного отримання достовірної інформації організовано аналітичний облік на рахунках власного капіталу, який забезпечує отримання якісної інформації, яка необхідна для проведення аналізу та змін власного капіталу підприємства та прийняття управлінських рішень; розподіл прибутку є раціональним та правильним

відповідно до чинного законодавства; правильне відображення в реєстрах обліку і звітності операцій.

Перелік виявлених помилок і фактів обману доцільно згрупувати в одному робочому документі. Для цього пропонуємо спеціально розробити робочий документ для проведення аудиту власного капіталу підприємства, який буде включати в себе показники змісту, характеру порушення та його суттєвості. За результатами аудиту перевіряючий готує інформацію про перевірену сукупність для внесення її до Звіту клієнта, а також для складання висновку аудитора. Якщо аудитор не знайшов порушень чи знайшов порушення, які не впливають на законність функціонування, не завдають шкоди державі, засновникам чи акціонерам, то він фіксує факти перевірки в аналітичній частині аудиторського висновку. Запропоновані етапи проведення аудиту допоможуть провести аудит власного капіталу ефективно.

Сучасні вимоги швидкості та своєчасності надання інформації призводять до комп'ютеризації фінансового та управлінського обліку і аналізу власного капіталу. Необхідно зазначити, що при використанні комп'ютерної техніки відрізняється порядок побудови системи рахунків. За наявності комп'ютеризованої системи бухгалтерського обліку (КСБО) немає потреби в обмеженні кількості показників, які одержуються в системі бухгалтерського обліку. Отже, при комп'ютеризації обліку власного капіталу слід обов'язково вести аналітичний облік за допомогою довідника «Учасники» або іншого створеного довідника. В довіднику відкриваються субрахунки на кожного засновника [6-8].

Уточнена методика аудиту статутного капіталу підприємств, яка враховує особливості їх формування й функціонування і включає в себе такі складові: перевірка установчих документів, статуту підприємства, ідентифікація економічного суб'єкта, підтвердження легітимності статутного капіталу методів оцінки часток засновників, достовірності обліку та відповідності його встановленим методологічним засадам.

Ґрунтуючись на вищезазначеному, можна стверджувати, що організація

системи обліку і внутрішнього контролю власного капіталу на підприємстві формує обліково аналітичне забезпечення власного капіталу підприємства. Проте, навіть при проведенні внутрішнього аудиту власного капіталу існують проблеми, серед яких є визначення процедур, щодо удосконалення рентабельності власного капіталу, за рахунок визначення впливу відповідних показників, що потребує розробку заходів з удосконалення формування і використання власного капіталу підприємства.

Список літератури:

1. **Козаченко Д. М., Мардус Н. Ю.** Теоретичні аспекти обліку, аудиту та аналізу власного капіталу підприємства. Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством : матеріали 5-ї Всеукр. наук.-практ. конф., 14-15 квітня 2022 р. / оргком.: Л. Дорогань-Писаренко [та ін.] ; Полтав. держ. аграрний ун-т. Полтава, 2022. С. 104-106;
2. **Мардус Н.Ю.** Правові засади аудиту фінансової звітності. Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я: тези доп. 29-ї міжнар. наук.-практ. конф. MicroCAD–2021, [18-20 травня 2021 р.] : у 5 ч. Ч. 3 ред. Є. І. Сокол. Харків : Планета-Прінт, 2021. С. 134;
3. **Мардус Н.Ю.** Правові засади аудиту фінансової звітності / Н.Ю. Мардус // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я = Information technologies: science, engineering, technology, education, health : тези доп. 29-ї міжнар. наук.-практ. конф. MicroCAD–2021, [18-20 травня 2021 р.] : у 5 ч. Ч. 3 / ред. Є. І. Сокол. – Харків : Планета-Прінт, 2021. – С. 134;
4. **Мардус Н.Ю.** Основні принципи складання і перевірки фінансової звітності підприємства / Н.Ю. Мардус, К.Ю. Руденко, О.С. Лазуренко // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ "ХПІ" за 2021 рік : в 2 т. Т. 1. Дослідження та оптимізація економічних процесів "Оптимум–2021" : твори 18-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 7-9 грудня 2021 р. / ред.: Є. М. Строков, О. М. Гуцан ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т" [та ін.]. – Харків : Томенко Ю. І., 2021. – С. 60-62;
5. **Мардус Н.Ю.** Вивчення перспектив розвитку аудиту в Україні / Н.Ю. Мардус // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я = Information technologies: science, engineering, technology, education, health : наук. вид. : тези доп. 25-ї міжнар. наук.-практ. конф. MicroCAD–2017, [17-19 травня 2017 р.] : у 4 ч. Ч. 3 / ред. Є. І. Сокол. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – С. 223;
6. **Мардус Н.Ю.** Основні принципи облікової політики підприємства / Н.Ю. Мардус // Дослідження та оптимізація економічних процесів "Оптимум–2017" : тр. 13-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 6-8 грудня 2017 р. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – С. 29-30;
7. Аудит [Електронний ресурс] : навч. посібник / Н.Ю. Мардус ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Електрон. текст. дані. – Харків, 2021. – 203 с.;
8. **Мардус Н.Ю.** Сучасні тенденції організації аудиту / Н.Ю. Мардус // Сучасні проблеми обліку, аналізу, аудиту й оподаткування суб'єктів господарської діяльності: теоретичні, практичні та освітні аспекти : зб. наук. пр. за матеріалами 3-ї Всеукраїнської наук.-практ. конф., 28-29 березня 2019 р. – Дніпро : НМетАУ, 2019. – Ч. 1. – С. 602-605;
9. **Мардус Н.Ю.** Теоретичні аспекти організації аудиту готельно-ресторанної справи / Н.Ю. Мардус // Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю : матеріали 3-ї Всеукр. наук.-практ. конф., 26 жовтня 2018 р. – Полтава : ПДАА, 2018. – С. 319-320.

Бібліографія: *Юр'єва І.А.* Основні проблеми впровадження інвестицій в сучасний бізнес / *І.А. Юр'єва* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труді XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 59-62

ДЕРПАЧ А.В., магістрант, кафедра менеджменту, НТУ «ХПІ»

ЛІНЬКОВА О.Ю., к. е. н., доц., кафедра менеджменту, НТУ «ХПІ»

НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі господарювання основним завданням будь-якого підприємства є підвищення ефективності та якості роботи всіх ланок виробництва. Розвиток ринкових відносин підвищує відповідальність та самостійність підприємств усіх форм власності у виробленні управлінських рішень щодо забезпечення ефективності їх виробничої діяльності. Тому розглянемо напрямки підвищення ефективності господарської діяльності для промислових підприємств.

Високий рівень господарської діяльності виробничого підприємства визначається наступними групами кількісних і якісних показників: рівень реалізації продукції і продажів, і плану асортименту ритму виробництва; завантаження потужностей, основних і оборотних коштів; використання трудових ресурсів та фонду заробітної плати; виробничі витрати; фінансовий стан компанії.

Поліпшення ефективності господарської діяльності можливо через:

- збільшення фінансування наукових досліджень і розробок;
- переоцінку і переоснащення виробничих об'єктів;
- досягнення гнучкості організації праці за допомогою підготовки працівників для виконання декількох різних операцій.

Всі ці заходи можуть бути реалізовані шляхом формування збалансованої стратегії підвищення ефективності господарської діяльності, яка полягає в розробці загальної політики і планів використання ресурсів фірми, націлених на максимально ефективну підтримку її довгострокової конкурентної стратегії.

Мета та стратегічні напрями стратегії підвищення ефективності господарської діяльності обґрунтовуються, з одного боку, необхідністю

дотримання загальних вимог стратегічних цілей і стратегічних напрямків. З іншого боку, вони зобов'язані адекватно розкривати основну специфічність стратегії.

В сучасних ринкових умовах підвищення ефективності господарської діяльності можна досягти переважно за рахунок розвитку інноваційних процесів, які отримують кінцеве вираження в нових технологіях, нових видах конкурентоспроможної продукції.

За своєю природою інновації включають в себе не тільки технічні чи технологічні розробки, а й будь-які зміни в бік покращення в усіх сферах науково-виробничої діяльності. Постійне оновлення техніки і технологій робить інноваційний процес основною умовою виробництва конкурентоспроможної продукції, завоювання і збереження позицій підприємств на ринку і підвищення продуктивності, а також ефективності господарської діяльності підприємства.

З огляду на важливість формування стратегії підвищення ефективності діяльності та спираючись на теорію інновацій, можна виокремити такі фактори, що підвищують ефективність господарської діяльності:

- мінімальне використання ресурсів – необхідно впровадити у виробництво сучасну техніку і технології, які економно використовують матеріали, енергію, удосконалювати нормативну базу підприємства, налагодити переробку відходів виробництва, поліпшити якість послуг, що надаються;
- застосування науково-технічного прогресу – підвищення технічного рівня виробництва, підвищення якості виробленої і освоєної продукції, створення інноваційної політики підприємства;
- вдосконалення розвитку диверсифікації, спеціалізації і кооперування, комбінування і територіальної організації виробництва, вдосконалення організації виробництва і праці на підприємствах і в об'єднаннях;
- ефективний розподіл основних засобів – ліквідувати з виробництва, не задіяні машини і обладнання, передати в оренду не використовується майно підприємства, налагодити якісне обслуговування і ремонт техніки, встановити нові машини і устаткування, здійснити максимальне завантаження машин і

устаткування;

- максимально ефективне використання робочого ресурсу – для цього необхідно створити на підприємстві оптимальний штат співробітників, підвищити їх рівень кваліфікації, забезпечити високу продуктивність праці в порівнянні із середньою заробітною платою, застосувати сучасні системи і форми оплати праці, поліпшення умов праці, автоматизувати і механізувати виробничий процес, забезпечити максимальну мотивацію;

- посилення соціально-психологічних чинників – демократизації і децентралізації управління, підвищення відповідальності, можливість реалізації творчої ініціативи працівників, забезпечення всебічного розвитку особистості, забезпечення соціальної спрямованості в розвитку виробництва (підвищення загальноосвітнього і професійного рівня працівників, поліпшення умов праці і техніки безпеки, підвищення культури виробництва, поліпшення екології) [36];

- створення і використання нової організаційної структури виробництва, праці та управління;

- застосування маркетингових комунікацій – створення оптимальної стратегії ціноутворення, створення рекламної кампанії, дослідження і аналіз ринку на якому функціонує підприємство [37].

Отже, основні чинники підвищення ефективності роботи підприємства полягають в підвищенні його технічного рівня, вдосконаленні управління, організації виробництва, збуту і праці, зміні обсягу та структури виробництва, поліпшенні якості природних ресурсів, тобто використання наявного потенціалу підприємства в повній мірі.

Бібліографія: Дернач А.В., Лінькова О.Ю. Напрямки підвищення ефективності господарської діяльності підприємства / *А.В. Дернач, О.Ю. Лінькова* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труды XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 63-65

МІЩЕНКО В.А., д.е.н., проф., кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХП»

КІСЕЛЬОВ А.Д., магістр, кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХП»

МЕТОДИЧНІ Й ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Забезпечення прибутковості підприємства в сучасних умовах невизначеності, кризових ситуацій та ризиків є важливою і одночасно складною метою в системі стратегічного управління підприємством. Формування його довгострокових конкурентних переваг на ринку потребує комплексного й системного розвитку самої виробничої сфери, постійної активізації інноваційної діяльності, підвищення результативності маркетингового процесу, розвитку корпоративної культури. Очевидним є те, що основним джерелом фінансування цих напрямків розвитку є прибуток, тому питання управління ним має першочергове значення.

Управління прибутком підприємства не можна розглядати в якості незалежного бізнес-процесу, який є логічним продовженням стратегічного управління. При аналізі завдань по управлінню прибутком необхідно звертати увагу на відображення в них таких моментів як: 1) стратегічний аспект його управління (визначення оптимальної фінансової суми з прибутку на стратегічні цілі підприємства); 2) маркетинговий аспект (максимізація прибутку для умов з обмеженнями ринкової кон'юнктури); 3) виробничий аспект (максимізація прибутку на базі ресурсного потенціалу підприємства); 4) інноваційно-інвестиційний аспект (зростання ринкової вартості підприємства й виплати високих дивідендів власникам підприємства).

В аналізі управління прибутком необхідно приділяти достатню увагу проблемам узгодження стратегій розвитку підприємства й управління прибутком. В наукових джерелах для досягнення стратегії розвитку пропонується використовувати категорію «цінності», яка більше всього безпосередньо пов'язана з місією підприємства [1,с.103]. При цьому,

довгострокова успішна стратегія його розвитку на цільовому сегменті ринку базується, наприклад, на таких цінностях, як згуртованість, професіоналізм, відповідальність, прагнення самовдосконалюватися. Для стратегії управління прибутком в якості бази можуть виступати такі цінності підприємства, як максимізація рентабельності, забезпечення платоспроможності, збереження фінансової незалежності, підтримка цільового рівня ділової активності. В результаті узгодження стратегій розвитку й управління прибутком появляється певний синергетичний ефект, який пришвидшує досягнення стратегічних цілей підприємства.

Важливо при визначенні пропорцій між капіталізацією прибутку та його споживанням здійснити загальний аудит фінансового стану підприємства з метою визначення його платоспроможності, фінансової незалежності та ділової активності. При цьому слід приділити особливу увагу аналізу значень нормованих коефіцієнтів, які об'єктивно свідчать про фактичну ситуацію в сфері управління в цілому фінансами підприємства й прибутком, зокрема.

Аналіз частини прибутку, що капіталізується, повинен враховувати можливість альтернативних вкладень коштів. Це можна зробити самому підприємству при наявності відповідних фахівців або звернутися до професіоналів (компаній по управлінню активами), які відстежують основні показники фінансового ринку й можуть запропонувати оптимальний варіант інвестування коштів підприємства. Безумовно, до співробітництва з такими компаніями необхідно спочатку оцінити економічну ефективність такого варіанту й проаналізувати ризики супроводження цієї співпраці.

Що стосується виділеного прибутку на споживання, то першочергово необхідно вирішувати питання його раціонального розподілу між основними управлінськими областями: виробництво, маркетинг, інновації, кадри, фінанси. Підвищення ефективності цього процесу можна здійснити через розробку на базі організаційної структури підприємства його фінансову структуру з виділенням центрів фінансової відповідальності та використовувати бюджетування й контролінг.

Управління прибутком з позиції системного підходу можна розглядати як складну систему, яка включає окремі функціональні підсистеми прибутку: планування, аналіз, прогнозування, контроль фактичних даних.

Від суми запланованого прибутку за певний період від господарської діяльності залежить подальша ділова активність підприємства на цільових і інших ринках збуту продукції. Проведення ефективного аналізу, прогнозування та контролю за рівнем прибутковості підприємства, в свою чергу, значною мірою впливає на його розмір в майбутні періоди. Звідси можна констатувати, що здійснюється певний управлінський цикл, який обумовлює забезпеченість реалізації стратегії розвитку підприємства.

Стратегічно орієнтоване управління прибутком обґрунтовується також через аналіз кон'юнктури ринку й ресурсного потенціалу підприємства. Для підприємства, як відкритої соціально-економічної системи, необхідно при формуванні стратегії управління прибутком урахувувати окремі прогностичні показники стану платоспроможності споживачів, прогностичне бачення місткості цільового й інших ринків, активність конкурентів, відносини з постачальниками і т.д. Одночасно є багато інструментів максимізації прибутку за рахунок більш раціонального використання самого економічного і його складового фінансового потенціалу підприємства: 1) підвищення продуктивності праці; 2) збільшення ділової активності; 3) прискорення оборотності оборотних активів; 4) підвищення ефективності використання необоротних активів; 5) зниження собівартості продукції; 6) удосконалення цінової, збутової, товарної та комунікаційної політики підприємства.

Список літератури

1. **Вишневецький О.С.** Загальна теорія стратегування: від парадигми до практики використання : монографія / О.С. Вишневецький. – Київ, 2018. – 156 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://iie.org.ua/wp-content/uploads/2019/01/mono_Vishnevskiy_ukr_2018.pdf, вільний. – Загол. з екрану. – Мова укр.

Бібліографія: Міщенко В.А., Кісельов А.Д. Методичні й організаційні аспекти управління прибутком підприємства / В.А. Міщенко, А.Д. Кісельов // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труды XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 66-68

СЕКЦІЯ 6 – УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДОЛОГІЇ ТА СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ БІЗНЕС-АНАЛІТИКИ

МІЩЕНКО В.А., д.е.н., проф., кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХП»

ІВАЩЕНКО П.І., магістр, кафедра обліку і фінансів, НТУ «ХП»

ОЦІНЮВАННЯ ВІРОГІДНОСТІ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА З ВИКОРИСТАННЯМ КЛАСИЧНИХ ФІНАНСОВИХ ПОКАЗНИКІВ

Використання дискримінантних багатофакторних моделей діагностування банкрутства підприємств для різних країн здійснюється на основі значень кількох незалежних змінних. Більшість із них розроблені науковцями й практиками зарубіжних країн. Великою кількістю науковців приводяться певні позитивні та негативні аспекти кожної моделі дискримінантного аналізу та їх обмеження щодо можливого використання на вітчизняних підприємствах. Пізніш окремі обмеження зарубіжних моделей прогнозування банкрутства були враховані в розроблених науковцями моделях. Відомою є модель Сайфуліна – Кадикова, в якій оцінка рівня фінансового стану підприємства здійснюється за рейтинговим числом R.

Проф. Матвійчук А.В. провів наукові дослідження відносно точності прогнозування банкрутства українських підприємств за такими моделями і виявив їхню занадто низьку здатність оцінювання реального фінансового стану компаній і передбачення банкрутства [1]. Він також розробив свою модель яка успішно використовується на національних підприємствах і в банках. Висновки інших учених цього напрямку свідчать про те, що еволюційно коефіцієнти таких дискримінантних моделей різко змінюються і залежать від року та країни.

Проф. О. Терещенко розробив універсальну модель і моделі для окремих галузей, в яких дискримінантна функція включає більше 5 параметрів. Такі моделі мають значні переваги над традиційними методиками [2]. До основних з

них можна віднести: 1) зручність у застосуванні; 2) урахування сучасної міжнародної практики й використання вітчизняної статистики; 3) застосування модифікованої базової моделі для підприємств різних галузей.

В розвиток цього напрямку нами запропонована модель превентивного оцінювання й прогнозування банкрутства, яка дає можливість в значній мірі враховувати як внутрішні, так і зовнішні фактори. На відміну від існуючих ця модель розглядає не просто фінансові показники, а їх значення в динаміці по часовим періодам, а також може враховувати зовнішні фактори країни, в якій працює підприємство [3].

Для розробки пілотного варіанту цієї моделі був обраний ряд показників з 4-х класичних груп оцінки фінансового стану підприємства. Перший показник був обраний з групи рентабельності, а саме, коефіцієнт рентабельності продажу (X_1). Він показує суму грошових коштів в обсязі проданої продукції в якості прибутку підприємства. Слід відмітити, що цей показник відображає не чистий прибуток підприємства, а прибуток саме від процесу продажів, тобто різницю між понесеними витратами, пов'язаними з придбанням товарів, виробництвом продукції або наданням послуг і їх продажною вартістю. Важлива відмінність даного показника від інших показників рентабельності також полягає в тому, що він не враховує обсяг капіталу або оборотних коштів, необхідний для генерації даної суми прибутку. Це дозволяє порівнювати рентабельності продажів підприємств різного розміру, що також зручно для аналізу ефективності бізнесу.

Другий показник був обраний з групи ліквідності, а саме, коефіцієнт поточної ліквідності (X_2). Він необхідний для правильної оцінки можливостей компанії щодо повернення позикових коштів. В якості фінансового інструменту він допомагає правильно сформулювати суму зобов'язань з урахуванням обсягів оборотного капіталу, тобто балансових «оборотних активів». В аналізі коефіцієнт ліквідності відображає платоспроможність підприємства в короткостроковому періоді (терміном до 12 місяців).

Третій показник з групи ділової активності характеризує оборотність

активів (X3). Конкретно він відображає кількість гривневої виручки, яка припадає на одну гривню основних засобів. Оборотність активів в цілому відображає інтенсивність і результативність управління власним та позиковим капіталом. Вона краще за все дозволяє оцінити реальну ефективність операційної діяльності підприємства. Одночасно коефіцієнт оборотності активів показує ефективність використання також і оборотних активів. Його динамічне зростання свідчить про підвищення ефективності використання, в першу чергу, оборотних активів підприємства. Він є прямо пропорційним обсягу продажів і обернено пропорційним сумі задіяних активів.

Четвертий показник характеризує коефіцієнт автономії (X4), який визначається відношенням власного капіталу до суми пасиву балансу. Він має велике значення для інвесторів і кредиторів, оскільки оцінює рівень ризику можливих втрат інвестицій та кредитів. Власники ж компанії віддають перевагу низькій частці власного капіталу з метою отримання більшої вигоди (це відбувається, коли рентабельність активів більше вартості позикового капіталу).

Розрахунки за цією моделлю були проведені для підприємств кондитерської галузі за останні роки. Отримані результати показали, що індекс ефективності управління підприємством може мати як позитивне так і від'ємне (негативне) значення. Від'ємне значення індексу свідчить про наближення кризових явищ та високу вірогідність настання банкрутства, а позитивне значення – про низьку вірогідність настання банкрутства та наближення кризових явищ. Зменшення індексу в динаміці також свідчить про наближення кризових явищ та високу вірогідність настання банкрутства, збільшення показника – про низьку вірогідність настання банкрутства та наближення кризових явищ.

Запропонований метод оцінки знаходження підприємства в динаміці по відношенню кожного разу до попереднього року з точки зору банкрутства характеризує ефективність менеджменту і є сигналом до прийняття запобіжних заходів незалежно від стадії життєвого циклу підприємства або його продукції. Такий індикатор є попереджувальним сигналом для термінової самооцінки й

проведення аудиту насамперед тих складових, які формують цей показник. Одночасно ця інформація може слугувати базою для самоменеджменту, який в даному випадку означає «управління управлінням». Такий термін в літературі характеризує одну із дефініцій контролінгу. Якщо він є на підприємстві, його роботу потрібно переглянути на тих підприємствах, де мають місце низькі показники або відсутність їх динаміки [3].

Цей показник можна моніторити на більш короткому часовому інтервалі (кварталі, місяці), тобто майже в режимі онлайн. Для цього необхідно завести облік базової інформації по складовим чинникам запропонованої формули й автоматизувати цей процес.

Універсальність показника оцінки фінансового стану заключається в тому, що він може бути застосований як для акціонерних товариств (учасників фондових бірж), так і для підприємств, які не працюють на фондовому ринку.

Подальші дослідження повинні проводитися в напрямку удосконалення пілотного варіанту цієї моделі стосовно відбору й апробації інших фінансових показників й продовження досліджень в сегменті розробки моделей для прогнозування банкрутства з урахуванням їх факторизації для майбутнього можливого оцінювання й порівняння з включенням рейтингових і бізнесових факторів регіонального, національного й міжнародного рівнів.

Список літератури:

1. Матвійчук А.В. Моделювання фінансової стійкості підприємств із застосуванням теорій нечіткої логіки, нейронних мереж і дискримінантного аналізу. ISSN 0372-6436. Вісн. НАН України, 2010, № 9;
2. Терещенко О. О. Антикризове фінансове управління на підприємстві: монографія /К.: КНЕУ, 2008. – 272 с.;
3. Міщенко В.А.,Таранюк Л.М.,Домніна І.І. Превентивне оцінювання фінансового стану підприємства з позиції можливого банкрутства / Вісник СумДУ. Серія “Економіка”, № 3’ 2020.-с.45-52;

Бібліографія: *Міщенко В.А., Іващенко П.І.* Оцінювання вірогідності банкрутства підприємства з використанням класичних фінансових показників / *В.А. Міщенко, П.І. Іващенко* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труди XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 69-72

СЕКЦІЯ 7 – ЗАПРОВАДЖЕННЯ СВІТОВОГО ДОСВІДУ У ВІТЧИЗНЯНУ ПРАКТИКУ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ГОТЕЛЬНО- РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ ТА ТУРИЗМУ

СТРИГУЛЬ Л.С., к. е. н., доц., кафедра туризму та готельно-ресторанного бізнесу, НТУ «ХП»

АЛЕКСАНДРОВА В.О., к. е. н., доц., кафедра туризму та готельно-ресторанного бізнесу, НТУ «ХП»

ЧОРНОІВАН А.С., студентка, кафедра туризму та готельно-ресторанного бізнесу, НТУ «ХП»

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ВІЙНИ НА ДІЯЛЬНІСТЬ СФЕРИ ТУРИЗМУ ТА ГОСТИННОСТІ УКРАЇНИ

В сучасних складних умовах широкомасштабного вторгнення російської федерації на територію Незалежної України, вітчизняна сфера туризму та гостинності зазнала значних структурних, майнових та ресурсних збитків. Проблема післявоєнного відродження та розвитку процесів сфери туристичного та готельно-ресторанного бізнесу нашої держави є досить актуальною, виходячи з її фінансово-економічного та соціального значення для відбудови економіки країни.

За повідомленням TRAVEL РБК-Україна із посиланням на прес-реліз Державного агентства розвитку туризму (ДАРТ) саме галузі туризму та гостинності входять у період найбільших фінансово-економічних втрат. У відомстві підраховали, скільки державний бюджет України недоотримав податків від туристичної галузі через російське вторгнення.

За перші чотири місяці 2022 року представники туристичної галузі України сплатили на 18% менше податків, ніж за аналогічний період 2021 року. Загальна кількість платників податків, які займаються туристичною діяльністю, за перші

місяці війни в середньому скоротилася на 10% [1].

Також зафіксовано, що кількість юридичних осіб зменшилася на 17%, а фізичних - на 7%. Найбільшу частку податків до державного бюджету за 4 місяці 2022 року сплатили готелі та санаторії. Сума надходжень від них склала майже 370 млн грн. Однак ця сума виявилася на 24% меншою за той же період 2021 року [1].

Через повномасштабне вторгнення Росії в Україну та війну надходження до державного бюджету України від туризму скоротилися на 18%. Зафіксований спад на 58% від діяльності туристичних баз, кемпінгів, дитячих таборів відпочинку, сплачено 57 млн грн податку проти 137 млн грн за аналогічний період 2021 року, йдеться у повідомленні [1].

Також у ДАРТ побачили значний приріст доходу від діяльності туристичних агентств. Вони сплатили до державного бюджету на 85% коштів більше, ніж торік. Експерти пов'язують це з тим, що до цього звітного періоду увійшли два перші довоєнні місяці року, а для них характерні ранні бронювання на новорічні та різдвяні свята. Незначний ріст податків – на 5 % - також продемонстрували туроператори та власники приватних садиб, які в сукупності сплатили до держбюджету майже 100 млн грн. [1].

Таким чином, можна зробити висновок щодо великих втрат сфер гостинності та туризму, які у післявоєнні роки будуть потребувати значних структурних перетворень та нових підходів для відновлення.

Для досягнення даної мети необхідно дослідити зарубіжний досвід функціонування механізму регулювання туристичної галузі, особливої всебічної підтримки потребують туристичні галузі прикордонних територій.

Також доцільно приділити увагу визначенню основних напрямків державної підтримки регіонального туризму як одного з пріоритетних шляхів розвитку галузі.

Особливої уваги потребує дослідження основних проблем та виокремлення напрямків діяльності організаційних структур, які сформовані як результат транскордонного та міжнародного співробітництва з метою сприяння

розвитку туризму. Актуальним є також розв'язання проблем нормативно-правового забезпечення функціонування туристичної галузі на рівні міжнародних стандартів.

Список літератури:

1. Великі втрати. Стало відомо, як постраждав туризм в Україні через війну [Електрон. ресурс]. – URL : <https://www.rbc.ua/ukr/travel/poteri-dohodov-stalo-izvestno-postradal-turizm-1655198708.html> – Назва з титул. екрану. (дата звернення: 27.11.2022)

Бібліографія: *Стригуль Л.С., Александрова В.О., Черноіван А.С.* Дослідження впливу війни на діяльність сфери туризму та гостинності України / *Л.С. Стригуль, В.О. Александрова, А.С. Черноіван* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труди XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 73-75

СЕКЦІЯ 8 – АКТУАЛЬНІ НАПРЯМИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

БОГАЧ О.В., викладач вищої категорії

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Сучасний стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій сприяє їхній інтеграції у всі сфери національної економіки. На основі цифрових технологій відбувається модернізація всіх галузей національної економіки, відкриваючи нові можливості для ведення бізнесу та управління. Тим самим формується новий економічний простір, який надає можливість створювати та реалізовувати конкурентоспроможну продукцію, надавати якісні послуги та приймати ефективні управлінські рішення.

У цифровій економіці з великою швидкістю відбувається розширення нових можливостей ведення бізнесу як умов організованих комерційних структур, так самостійної зайнятості населення. Створення ефективної технічної інфраструктури, що діє, вимагає значних фінансових вкладень, інвестицій.

Таким чином, цифрова економіка – це економіка, що базується на комп'ютерних технологіях, що охоплює всі сфери життя та орієнтована на споживача з метою покращення надання послуг у торгівлі, транспорті, медицині, освіті, культурі та інших, що оперує даними, що зберігаються у базах даних. Виробниками комп'ютерних технологій та постачальниками послуг є представники ІТ-індустрії, яка стає ключовою галуззю – двигуном нової четвертої технологічної революції.

У формуванні сучасної економіки вирішальне значення належить інформаційним технологіям. Поширення інформаційних технологій на всю економіку робить поточний період таким, що суттєво відрізняється від попередніх десятиліть. На інформаційних технологіях ґрунтується цифрова

економіка.

Базовими для цифрової економіки є такі технології:

1. Хмарні технології – це модель забезпечення зручного мережного доступу на вимогу до загального фонду конфігурованих обчислювальних ресурсів.

2. Інтернет речей – це концепція, що поєднує безліч технологій. Дана концепція передбачає оснащеність датчиками та підключення до інтернету всіх приладів та обладнання, що дозволяє реалізувати віддалений моніторинг, контроль та керування процесами в режимі реального часу.

3. Великі дані (англ. Big Data) – це сформована сукупність підходів, інструментів та методів, призначених для обробки структурованих та неструктурованих даних, у тому числі даних, отриманих із різних незалежних джерел, з метою отримання об'єктивних, сприйманих людиною результатів.

4. Віртуальні валюти, тобто валюти цифрового світу, до яких належать біткойн, криптовалюти та технології блокчейн.

Впровадження в наше життя цифрової економіки спрямоване на підвищення якості життя населення, передбачається, що продукція, створена з використанням сучасних цифрових технологій, перевершує за своїми характеристиками раніше створені товари, крім того, зросте доступність високотехнологічних товарів для споживачів.

Таким чином, станом на сьогодні цифрова економіка є не просто актуальним економічним трендом, вона виступає абсолютно новою логікою організації бізнес-процесів у різних суб'єктах економіки, у будь-якій галузі.

Цифрові технології – це лише інструмент трансформації бізнесу. Завдання цифровізації як структурного процесу трансформації економіки полягає у повному переосмисленні бізнес-моделі виробництва та організації роботи підприємницьких структур.

Список літератури:

1. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 рр. / Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 р. № 67-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalenny>;

2. **Т.І. Олешко, Н.В. Касьянова, С.Ф. Смерічевський** та ін. Цифрова економіка : підручник. – К. : НАУ, 2022. – 200 с.;
3. **А.Ю. Голобородько, О.Ю.Гусєва, С.В. Легомінова.** Цифрова економіка: підруч., Київ: Видавництво ДУТ, 2020. 400 с.

Бібліографія: **Богач О.В.** Основні тенденції розвитку цифрової економіки / **О.В. Богач** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХП» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХП», 2022. Т. 1 : Труды XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 76-78

РУБЦОВА В.В., доц., кафедра міжкультурної комунікації та іноземної мови, НТУ «ХПІ»

МИТРОФАНОВА А.С., к.е.н., доц., кафедра міжкультурної комунікації та іноземної мови, НТУ «ХПІ»

ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТІ ЯК ЧИННИК ЗРОСТАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО НАВАНТАЖЕННЯ НА ВИКЛАДАЧА

Тенденцію до системного та все більш активного та повсюдного використання інформаційно-комунікаційних технологій у вищій освіті можна побачити вільним оком протягом останніх 30 років. Ми пам'ятаємо величезний оптимізм стосовно тих можливостей, що відкривались для педагога та студента завдяки імплементації технологій в освітнє середовище. Звичайно, очікувалося, що процес викладання значно трансформується, а якість та рівень освіти зростуть космічними темпами, причому всі стейкхолдери отримають свої переваги: студент отримає якісну, конкурентоспроможну та всебічну освіту, викладачі будуть позбавлені частини рутинних обов'язків і таким чином отримають більше часу на педагогічну творчість та наукові дослідження, менеджмент зможе з успіхом просувати імідж закладу на глобальному рівні завдяки навчальним та науковим досягненням учасників процесу.

Тригером бурхливого зростання темпів та об'ємів використання технологій у освіті у 2020-21 рр. стала COVID пандемія. Але швидкість, з якою освітня світова спільнота мусила інтегруватися в новий вимір відносин у сфері навчання та викладання, порушила природні темпи асиміляції новітніх технологій у освіту і таким чином викликала ряд неочікуваних, але дуже неоднозначних наслідків. Один з них - це психологічний прес, під яким через ряд причин опинився викладач. Бюрократична складова викладацької діяльності значно розширилась, до прикладу, документація для супроводу навчального процесу тепер має бути дубльованою в електронному вигляді, etc. Рандомні та, з

об'єктивних причин, не прогнозовані переключення з онлайн на офлайн форму навчання не тільки потребують чимало неврахованого часу завдяки необхідності диференціації методів для кожного типу викладання, а й певною мірою призводять до значних витрат психологічного ресурсу викладача. Межі робочого часу розмиваються через велику кількість каналів комунікації з рештою учасників учбового процесу та неврегульованість часу та способу їх використання, наслідком чого викладач напружено працює 24/7.

З метою вирішення вищеподаної проблеми, пропонуємо прийняти до уваги та систематизувати зміни, які, хоча і з'явилися певною мірою стихійно, але вже існують в освітньому процесі, розробити та інституціоналізувати нові правила, які мають діяти на всіх рівнях відносин стейкхолдерів вищої освіти, знизити вплив бюрократичної складової, звузити перелік каналів комунікації учасників освітнього процесу, забезпечити сумісність різних форм навчання у навчальному процесі.

Бібліографія: Рубцова В.В., Митрофанова А.С. Інформаційно-комунікаційні технології в освіті як чинник зростання психологічного навантаження на викладача / *В.В. Рубцова, А.С. Митрофанова* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХП» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХП», 2022. Т. 1 : Труды XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 79-80

СЕКЦІЯ 9 – АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ НА РІЗНИХ ЕКОНОМІЧНИХ РІВНЯХ

SCHWODIAUER G., Doctor of Economics, Professor Faculty of Economics Otto-von-Guericke Universitat, Magdeburg, Germany

PERERVA P., doctor of Economics, Professor, Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy (WSZOP), Katowice, Poland

TKACHOV M., Ph.D. in Economics, Associate Professor, NTU «KhPI»

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF STRATEGIC MANAGEMENT IN UNIVERSITIES

One of the most important levers for solving state problems is high-quality higher education. The level of development of education determines the economic and social well-being of society. Modern higher education institutions operate in a tough, aggressive and uncertain environment. The activities of universities are influenced by many external and internal factors that are rapidly changing in the context of market transformations. Of course, it is not easy for educational institutions to work in a dynamic environment. To increase their competitiveness and financial stability, universities implement the principles of strategic management with varying degrees of success.

The use of strategic management is an important tool for effective action, but in many educational institutions one can observe only the formal use of the basic principles of developing and implementing a strategy. This leads to the fact that the heads of educational institutions ignore the methodological approaches of strategic management in their activities and, as a result, do not achieve the planned results, reduce their competitiveness.

The formal nature or complete absence of a strategic management system in higher education, in our opinion, is due to a combination of objective and subjective

factors:

1. At the moment, there is no socio-economic strategy for the development of higher education at the state level, there is no systemic knowledge and methods for formulating strategies in the field of higher education development.

2. The system of higher education is rather conservative. The basis of educational technologies is knowledge, including technological nature, obtained by the system at the previous stage. As a result, the gap between the rapidly changing market requirements and the system of specialist training that is lagging behind is constantly growing.

3. The leadership of higher education does not fully realize the importance and relevance of developing strategic concepts for the development of higher education institutions in the future.

4. The management of many higher education institutions does not link the use of a strategic approach to management with increasing the competitiveness of the university.

5. Many higher education institutions are in a difficult financial situation. This situation forces the top management of universities to pay more attention to short-term tasks, ignoring strategic decisions and plans.

6. The top management of an educational institution has professional skills in the field of organizing the educational process, but often does not have the necessary level of qualification to develop effective strategies and plans for implementing strategies.

7. The use of strategic management is not considered by university leaders as an opportunity to improve the efficiency of educational services, and as one of the ways to integrate graduates into the modern labor market.

8. In higher education institutions there is no special planning structure that would conduct a strategic analysis of the educational services market, analyze the degree of influence of certain factors on the competitiveness of graduates. The functions of this structure should also include the development of procedures for drawing up plans, the selection of a portfolio of educational services, the optimization

of the personnel motivation system, the formation of the foundations of a new organizational culture, including the culture of strategic planning itself.

9. Deans of faculties and heads of departments, as a rule, are loaded with current work and do not have time for a systematic analysis of environmental factors that have a significant impact on improving the competitiveness of graduates of an educational institution.

10. The mission developed in the universities is mostly formal, focuses on the need for the university to provide quality educational services and does not determine the unique competitive advantages of this educational institution, based on its traditions and scientific school.

11. Between the goals of faculties, departments and individual structural units serving the educational process, there is not always a clear relationship, and sometimes they can be directly contradictory.

12. There is often no interaction between the developers of the strategy of an educational institution and the structures responsible for operational planning, that is, in fact, one of the basic principles of strategic management is not observed.

13. The system of motivation of the teaching staff, employees of service departments do es not have a clear interdependence with the implemented strategy of the educational institution.

14. Most higher education institutions are experiencing a shortage of financial, material, information resources that ensure the effective functioning of the organization.

Obviously, the process of implementing strategic management in higher education is an extremely important and difficult task. The solution to this problem is possible only if the management of the university realizes the importance of long-term strategic planning. One of the most important issues at the stage of strategy implementation is to determine the leader of the strategy implementation. Due to objective and subjective reasons, the head of an educational institution is not always adequately able to organize the work to implement the strategy. Although the main initiative in the implementation of the strategy belongs to the rector of the university

and vice-rectors, it is necessary to have support from the heads of faculties, departments and other structural units. The most important task of the administration is to justify the necessary changes at the stage of strategy development. It should be noted that, despite the large number of highly qualified professors and associate professors working in higher education, it is very difficult to find a specialist who could organize work on the implementation of the developed strategy, since in addition to theoretical knowledge in the field of strategic management, it is necessary to have practical skills in personnel management, strategic intuition, possess outstanding charisma and the highest organizational skills.

References:

1. **Гусаковська Т.О., Кобелева Т.О.** Вплив розміру збитків від порушень прав інтелектуальної власності на процес ціноутворення // *Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. «Технічний прогрес та ефективність виробництва»*. Харків: НТУ "ХПІ", 2014. № 64 (1106). С. 52-57;
2. **Кобелева Т.О.** Сутність та визначення комплаєнс-ризиків // *Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки*. Харків: НТУ "ХПІ", 2020. № 1 (3). С. 116-121;
3. **Nagy Szabolcs, Kobieliava Anna** Theoretical and methodological essence of innovative technology // MIND JOURNAL. 12/2021. <https://doi.org/10.36228/MJ.12/2021.1>. URL: https://mindjournal.wseh.pl/sites/default/files/article/theoretical_and_methodological_essence_of_innovative_technology.pdf;
4. **Маслак О.І., Перерва П.Г., Кобелева Т.О., Кучинський В.А., Ілляшенко С.М.** Аутсорсинг патентних, логістичних та інформаційних послуг як інструмент підвищення ефективності управління інтелектуальною власністю на промисловому підприємстві // *Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки*. Харків : НТУ "ХПІ", 2021. № 2. С. 21-26;
5. **Ткачова Н.П., Перерва П.Г., Кобелева Т.О.** Формування інноваційної та інвестиційної політики промислового підприємства на засадах збалансованої системи показників // *Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. «Технічний прогрес та ефективність виробництва»*. Харків: НТУ "ХПІ", 2015. № 59 (1168). С. 96-100;
6. **Витвицька, О.Д., Кобелева, Т.О., Перерва, П.Г. & Ковальчук, С.В.** (2022). Стратегічне управління розвитком підприємства на засадах інтелектуальної власності // *Вісник НТУ "ХПІ" (екон. науки)*, (1), 52–57;
7. Антикризисний механізм сталого розвитку підприємства : монографія / В.Л.Товажнянський, Т.О.Кобелева [та ін.] ; ред.: П.Г.Перерва, Л.Л.Товажнянський. Харків : Віровець А.П. "Апостроф", 2012. 705 с.
8. Кобелева Т.О. Комплаєнс-безпека промислового підприємства: теорія та методи: монографія. Харків: Планета-Прінт, 2020. 354 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54748>;
9. Економіка, менеджмент, маркетинг туризму та гостинності : навч. посібник [Електронний ресурс] / П.Г.Перерва [та ін.] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Електрон. текст. дані. Харків, 2020. 893 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/47906>;
10. Інтелектуальна власність: магістерський курс: підручник / П.Г.Перерва [та ін.]; ред.: П.Г.Перерва, В.І.Борзенко, Т.О.Кобелева ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків : Планета-Прінт, 2019. 1002 с.;
11. **Ілляшенко С.М., Перерва П.Г., Маслак О.І., Кобелева Т.О., Кучинський В.А.** Ефективність інформаційних технологій в управлінні інтелектуальною власністю промислового підприємства // *Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки*. Харків : НТУ "ХПІ", 2021. – № 1. – С. 53-58.

Бібліографія: Schwodiauer G., Pererva P., Tkachov M. Prospects for the development of strategic management in universities / G. Schwodiauer, P. Pererva, M. Tkachov // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труді XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 81-84

ДАЦЕНКО Д.М., магістрант кафедри менеджменту, НТУ «ХП»

УГРИМОВА І.В., к. е. н., доцент кафедри менеджменту, НТУ «ХП»

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЮ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасна парадигма менеджменту, яка ґрунтується на лідерстві, командній роботі, прямих комунікаціях, перманентних інноваціях, безупинному навчанні й розвитку персоналу, визнає одним з найважливіших засобів досягнення успіху організації методологію управління результативністю. В науковому управлінському оточенні утвердилася думка, що управління результативністю – це природний процес, який сприяє професійному управлінню окремими працівниками та їх групами і спрямований на досягнення найвищого рівня результативності.

Всебічне вивчення категорії «результативність» дозволяє нам зробити висновок про більш ґрунтовне її дослідження зарубіжними вченими. Чітко відстежується тенденція управління результативністю як інструменту стратегічного управління організацією, що перетворює її плани в результати.

На сьогодні у фаховій літературі з менеджменту чітко відстежується два наукових підходи щодо сутності управління результативністю діяльності підприємства.

Управління результативністю об'єднує методології, показники, процеси, програмне забезпечення та системи управління діяльністю організації. Ця концепція охоплює всі рівні, починаючи від керівників компаній, і процеси. Підсумовуючи переваги концепції, можна сказати, що вона дозволяє приймати рішення і розраховувати ризик з урахуванням широкого спектра функцій, забезпечуючи більшу прозорість завдяки точності, надійності і суттєвості наданої інформації, змушуючи всі елементи працювати на реалізацію стратегії організації.

Управління результативністю діяльності підприємства працює в напрямку поліпшення балансу між планами і результатами, постійно вивіряючи напрям

руху, потужність і швидкість організації. Вона охоплює створення потужних комбінацій шляхом об'єднання програмного забезпечення, наприклад бізнес-аналітики, з основними виробничими процесами.

Процесу розроблення політики регулювання результативності діяльності підприємства відповідають такі послідовні етапи:

- визначення загального періоду розроблення політики формування рівня результативності діяльності підприємства;
- дослідження факторів зовнішнього середовища та ступеня їх впливу на результативність діяльності підприємства;
- визначення системи стратегічних цілей формування рівня результативності діяльності підприємства;
- конкретизація цільових показників формування рівня результативності діяльності підприємства за періодами їх реалізації;
- розроблення політики формування рівня результативності діяльності підприємства;
- розроблення системи організаційно-економічних заходів щодо забезпечення реалізації політики регулювання результативності діяльності підприємства;
- оцінка розробленої політики регулювання результативності діяльності підприємства.

Проте успіх підприємства забезпечують не концептуальні принципи управління результативністю самі по собі, а їх гнучке застосування лінійними менеджерами в інтересах співробітників. Втім, немає єдиного для всіх або найкращого способу впровадити управління результативністю діяльності підприємства. Але є основний принцип: фахове управління результативністю є професійним управлінням у його прямому сенсі.

Бібліографія: Даценко Д.М., Угрімова І.В. Особливості управління результативністю діяльності підприємства / Д.М. Даценко, І.В. Угрімова // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труды XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 85-86

КАША А.І., магістрантка, кафедра менеджменту, НТУ «ХП»

ФОЦІЙ П.М., к.е.н., доц., кафедра менеджменту, НТУ «ХП»

ПОРІВНЯННЯ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЙ «РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ» І «ЕФЕКТИВНІСТЬ»

Питання співвідношення категорій «результативність» і «ефективність» є традиційно актуальними незалежно від обсягів отриманих знань. Накопичений до теперішнього часу науковий потенціал дозволив згрупувати дані знання в системи принципів, критеріїв і показників даних економічних категорій. У науково-дослідницькій площині це виражається у розробленні багатьох концепцій і парадигм, які формулюють варіативність характеристики й понятійного апарату ефективності й результативності.

На основі аналізу можна зробити висновок про те, що аналізовані нами поняття тісно взаємопов'язані. Одними з основних критеріїв ефективності є результативність. Оцінити ефективність можна шляхом оцінки того, якою мірою отримані результати відповідають тим, які очікувалися. При цьому також треба зазначити, що в словниках синонімів поняття ефективність і результативність визнаються синонімами. Однак можна зробити висновки про те, що ці поняття «результативність» і «ефективність» в даний час не мають суворого, загальноприйнятого формулювання, навіть в одних і тих же словниках вони визначаються по-різному. У дослідженнях, наукових статтях відомих вчених різних наукових сфер ці поняття, як правило, використовуються без окремих роз'яснень, як синоніми.

Слід погодитися з Педченко Н.С. в тому, що огляд економічної літератури за визначенням результативності та ефективності показує відсутність однозначного тлумачення даних понять [1]. У своєму дослідженні, порівнюючи думки визнаних вітчизняних і зарубіжних вчених, вона приходить до висновку, що в більшості випадків «результативність» та «ефективність» розглядаються як взаємодоповнюючі категорії, причому якщо результативність – уміння вибрати

основну мету, то ефективність – вміння правильно використовувати ресурси для досягнення мети.

Представляють інтерес також і такі точки зору. Так, П. Друкер називає такі відмітні ознаки досліджуваних термінів [2]: «результативність» (effectiveness) означає «робити правильні речі» (doing the right things), а «ефективність» (efficiency) – «робити речі правильно» (doing things right). І те, і інше однаково важливо. Розглядаючи результативність як одну з властивостей ефективності, автори [3] зазначають «... ефективність – це комплексний показник бізнес-процесу, який характеризується такими властивостями, як результативність, ресурсомісткість і оперативність. При цьому під результативністю слід розуміти здатність процесу давати потрібний результат...».

Таким чином, узагальнення різних точок зору з питання сутності понять «ефективність» і «результативність» дозволяє зробити висновок про те, що зазначені категорії не є тотожними явищами, проте вони взаємозалежні і взаємодоповнюючі. Необхідно розмежовувати ці категорії і розуміти, що результативність дає можливість чітко встановити головні і другорядні цілі, а також визначити стратегію функціонування організації або підприємства на основі аналізу показників ефективності, а ефективність характеризує взаємозв'язок між витраченими ресурсами і досягнутими результатами.

Список літератури:

1. **Педченко Н.С.** Підходи до оцінки ефективності та результативності діяльності торговельного підприємства : сучасний погляд. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. 2019. №1(135). С.71-77;
2. **Drucker P.F.** The Practice of Management, Harper Business. New York : NY, 1993. P. 132;
3. **Міценко Н.Г., Міщук І.П.** Ефективність і результативність діяльності торговельного підприємства: оцінка та планування. Збірн. Наук.-техн. Праць «Економіка, планування та управління в галузях». Науковий вісник НЛТУ України. 2012. – Вип. 22.8. С. 260-268;
4. **Краснокутська Н.С., Фоцій П.М.** Класифікація конкурентних стратегій підприємства залежно від впливу на результативність. Східна Європа: економіка, бізнес та управління : електрон. наук. фахове вид. 2018. № 6 (17). С. 217-222.

Бібліографія: *Каша А.І., Фоцій П.М.* Порівняння наукових підходів до визначення категорій «результативність» і «ефективність» / *А.І. Каша, П.М. Фоцій* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труди XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 87-88

ОРЛЮК К.С., магістрантка, кафедра менеджменту, НТУ «ХПІ»

ФОЦІЙ П.М., к.е.н., доц., кафедра менеджменту, НТУ «ХПІ»

ОСОБЛИВОСТІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Сьогодні антикризове управління є одним з найбільш активно використовуваних видів менеджменту, затребуваний часом і сучасним станом більшості вітчизняних підприємств. Сучасний, дедалі менш стабільний і непередбачуваний стан економіки, на який все більше впливають глобальні фактори, в тому числі і військові дії, зумовлює необхідність перегляду й розвитку основних положень антикризового управління.

З огляду на існуючі підходи щодо визначення сутності категорії «антикризове управління», необхідно відзначити, що дана категорія об'єднує в собі різні просторові і тимчасові характеристики, що підкреслює її комплексність і системність. Багатоаспектність наявних в економічній думці тлумачень категорії «антикризове управління», з одного боку, відображає інтенсивний розвиток термінологічного апарату в даному напрямку, а, з іншого, свідчить про недостатню наукову обґрунтованість досліджуваної категорії внаслідок постійної її трансформації відповідно до сучасних тенденцій розвитку економічної науки.

Під антикризовим управлінням слід вважати систему управління підприємством, основною метою якої є запобігання або усунення нестабільності стану підприємства. Такий підхід до розгляду антикризового керування не передбачає його виключно превентивний характер, але розширює етимологічно його значення, що складається в прийнятті та реалізації антикризових рішень. При цьому їх суть і масштаб залежать від характеру кризової ситуації, в якій опинилося підприємство.

Зіставляючи завдання проєктного менеджменту з завданнями антикризового управління, можна виділити загальні: встановлення конкретних, критичних для компанії цілей і завдань; максимально чітко визначення потреби

в ресурсах і планування їх споживання в умовах невизначеності; формування системи взаємодії учасників проєкту, заснованої на прозорому розподілі їх відповідальності та механізм комунікацій; організація системи контролю (оперативного і термінового), що дозволяє виявляти негативні тенденції і своєчасно приймати управлінські рішення щодо їх усунення; підвищення відповідальності як керівників і виконавців, так і «антикризової» групи менеджерів і фахівців в цілому за досягнення кінцевих, а не проміжних завдань.

Підводячи підсумок дослідження управління в рамках антикризового управління важливо відзначити, що ефективність такого підходу обумовлена, перш за все, схожістю їх характеристик (обмежені ресурси і горизонт планування, високий ступінь невизначеності, необхідність врахування інтересів зовнішнього середовища та ін.). При цьому методи проєктного менеджменту можуть бути ефективно застосовані в цілях подолання кризових явища, що істотно розширює методичну базу антикризового управління. Специфіка вибору управлінського рішення, прийнятого керівництвом промислового підприємства, багато в чому залежить від характеру кризових явищ. Також управлінські рішення часто викликані ситуаційними і поведінковими обставинами.

На підставі проведеного дослідження, наведемо методичні рекомендації до механізму здійснення антикризового управління які включають 5 етапів: ідентифікація, формулювання проєкту, розробка проєкту (детальна розробка можливого рішення щодо подолання кризи на підприємстві), експертиза проєкту (експертиза можливого рішення щодо подолання кризи на підприємстві), реалізація проєкту (реалізація комплексу заходів з метою виведення підприємства зі стану кризи), оцінка результатів реалізації проєкту (розгляд і оцінка виконаних дій з метою подолання кризи і прийняття рішення про подальші дії, продовження або завершення реалізації комплексу антикризових заходів).

Бібліографія: Орлюк К.С., Фоцій П.М. Особливості антикризового управління підприємством / К.С. Орлюк, П.М. Фоцій // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труды XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 89-90

ФОЦІЙ М.Д., ст. викл., кафедра менеджменту, НТУ «ХПІ»

ФОЦІЙ П.М., к.е.н., доц., кафедра менеджменту, НТУ «ХПІ»

ОСНОВИ КОНЦЕПЦІЇ «БЕРЕЖЛИВЕ ВИРОБНИЦТВО»

У сучасних, постійні зміни умов ринку, багато підприємств прагнуть підвищити ефективність своєї діяльності за рахунок різних інструментів і методів організації виробництва. Одним з найбільш популярних і ефективних зараз методик, впроваджуваних в практику господарюючих суб'єктів, є бережливе виробництво.

Формуючи уявлення про бережливе виробництво як концепції управління, виходимо з того, що сама по собі концепція – це спосіб розуміння і трактування явищ та процесів соціально-економічної дійсності, керівна ідея і система принципів, що лежать в основі тих чи інших видів діяльності. Феномен бережливого виробництва виник в Японії, підприємства якої з середини 50-х років формували особливий підхід до організації виробничих, а згодом і інших процесів, що дозволив країні, яка практично не має природних ресурсів, зайняти друге місце в світі за обсягом ВВП. Система отримує все більш широке визнання в світі, коли промисловці США, відчули гостру конкуренцію з боку Японців на власному автомобільному ринку.

У науковій літературі сьогодні не існує найбільш повної і чіткої, на наш погляд, формулювання, визначення самого поняття «бережливе виробництво». Одні автори намагаються представити «бережливе виробництво» як концепцію менеджменту, протилежну масового виробництва, суть якої зводиться до прискорення виробничих процесів через скорочення семи видів втрат, що не додають цінність продукту (Таїті Воно, Дж.Вумек, Д.Джонс, Я.Монден), інші – як філософію менеджменту, орієнтовану на безперервний розвиток співробітників організації (С.Сінго, Дж.Лайкер, Вудс і ін.) [1]. Було досліджено ряд визначень «бережливого виробництва», які зустрічаються в роботах багатьох авторитетних зарубіжних і вітчизняних вчених-фахівців і тому можемо сказати,

що в даний час в літературі переважає перший підхід.

На сьогоднішній день для українських промислових підприємств бережливе виробництво можна уявити, як систему управління, організації виробництва і безперервного навчання, яка сформована на основі світових практик розвитку виробничих систем і ведення проектів. Дана система нарощується кращими світовими практиками, підходами та інструментами. Грамотне застосування підприємством даних підходів в комплексі дозволяє свою систему охарактеризувати бережливим виробництвом.

Концепція бережливого виробництва є повноцінним учасником внутрішньофірмового планування бізнес-процесів промислових структур, надаючи комплексний вплив на всі галузі планування виробничої діяльності та дозволяючи отримувати швидкий і значний ефект, що робить її незамінною для компаній, що бажають зайняти провідні позиції на внутрішньому і міжнародних ринках. Комбінація методик, інструментів і підходів підтримує і підсилює один одного, за рахунок цього сама система Lean стає більш гнучкою.

Отже, бережливе виробництво – система підприємства, яка постійно удосконалюється та спрямована на вибудовування всіх процесів в безперервний потік створення цінності з урахуванням запобігання виникненню та усунення всіх видів втрат, залучення персоналу в командну роботу на основі проектних підходів і підтримання безпечних умов праці з метою створення привабливого цінності для споживача.

Список літератури:

1. *Лисицин В.Д., Лисенко О.І., Вовк Ю.С.* Роль «бережливого виробництва» в діяльності підприємства. Вісник НТУУ «КПІ». 2019. № 1. С. 39–61;
2. *Фоцій М.Д.* Концепція бережливого виробництва. XIV Міжнародна науково-практична конференція магістрантів та аспірантів (01–04 грудня 2020 року): матеріали конференції: / за ред. проф. Є.І. Сокола. Харків : НТУ «ХПІ», 2020, с.305.

Бібліографія: Фоцій М.Д., Фоцій П.М. Основи концепції «бережливе виробництво» / *М.Д. Фоцій, П.М. Фоцій* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 1 : Труды XIX-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2022» 7-9 грудня 2022 р. – 2022. С. 91-92