



# ТЕЗИ

*I Міжнародної науково-практичної  
конференції*

**«Підприємницька модель  
економіки та управління  
розвитком підприємства»**

8-9 листопада 2018 р.

м. Житомир

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**Житомирський державний технологічний університет  
Запорізький національний університет  
Київський національний економічний університет імені  
Вадима Гетьмана  
Одеський національний економічний університет  
Одеський національний політехнічний університет  
Харківський державний університет харчування та торгівлі  
Барановицький державний університет  
Брестський технічний університет  
Господарська академія імені Д.А. Ценова  
Каршинський інженерно-економічний інститут**

**Кафедра економіки та підприємництва**

## **ТЕЗИ**

# **I Міжнародної науково-практичної конференції *«Підприємницька модель економіки та управління розвитком підприємства»***

м. Житомир, 8-9 листопада 2018 р.

ЖДТУ

2018

УДК 005.591.3

П 32

Рекомендовано до друку Вченою радою Житомирського державного технологічного університету (протокол № 11 від 29.10.2018 р.

Редакційна колегія: В. В. Євдокимов, д.е.н., проф.; О. В. Олійник, д.е.н., проф.; Н. В. Валінкевич, д.е.н., доц.; Л. М. Бухаріна, д.е.н., доц.; В. А. Гросул, д.е.н., проф.; О. Г. Денисюк, к.е.н., доц.; Р. Х. Ергашев, д.е.н., проф.; С. Ілійчовські, д.е.н., доц.; С.Ф. Легенчук, д.е.н., проф.; І. М. Репіна, д.е.н., проф.; В.Г. Семенова, д.е.н., доц.; Л.В. Фролова, д.е.н., проф.

П 32

**Підприємницька модель економіки та управління розвитком підприємства:** тези I Міжнародної науково-практичної конференції (8-9 листопада 2018 р.). – Житомир, 2018. – 751 с.

ISBN 978-966-683-511-9

Представлено доповіді учасників I Міжнародної науково-практичної конференції «Підприємницька модель економіки та управління розвитком підприємства», що відбулася на базі Житомирського державного технологічного університету 8-9 листопада 2018 р.

Видано в авторській редакції

УДК 005.591.3

ISBN 978-966-683-511-9

© ЖДТУ 2018

## **СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА: АНАЛІЗ ФАКТОРІВ**

В сучасних реаліях розвиток та управління підприємством не можна розглядати тільки з економічної та організаційної сторони. Щоб досягти успіху у споживачів та замовників, необхідно вміти мотивувати робітників на стабільну та якісну працю, створювати усі необхідні умови для цього. Саме тому в обігу з'явилося поняття «соціально-економічний розвиток підприємства».

Розвиток – це процес незворотної та закономірної зміни системи, що приводить до абсолютно нового стану. Термін «соціально-економічний розвиток» в цілому показує залежність між рівнем економічного розвитку та наявністю та способами вирішення соціальних проблем країни і підприємств в ній. З даного терміну можна зрозуміти, що соціальна частина розвитку включає в себе не лише робітників та фактори, що впливають на якість їх роботи, а й споживачів та замовників продукції. Ефективність виробництва вимірюється соціальними показниками, адже низький соціальний рівень споживачів та замовників (рівень бідності, якість життя, фізичне та соціальне самопочуття) створює перешкоди на шляху до модернізації виробництва [1-2].

Для проведення ефективної діяльності підприємства необхідно спочатку провести аналіз соціально-економічних факторів, що впливають на роботу підприємства. Розгляд проблеми з такого боку сприяє не лише економічному розвитку підприємства, а й розвитку економіки країни в цілому. Отже, фактори, що впливають на роботу підприємства та його сталий розвиток, діляться на організаційно-технічні та соціальні. Організаційно-технічні фактори мають на увазі використання сучасної техніки та обладнання, а також освоєння та застосування найновіших технологій праці. Але, враховуючи, що робота виконується людьми та для людей (в більшості випадків), необхідно враховувати ще й соціальні фактори: задоволення соціальних та матеріальних потреб робітників, можливість розвитку та отримання вищої кваліфікації та нових знань [3].

Науково-технічний прогрес в більшості випадків опирається лише на використання сучасної техніки та обладнання, освоєння та

застосування найновіших технологій праці. Але, оскільки дві групи факторів, що наведені вище, взаємопов'язані, то науково-технічний прогрес повинен опиратись ще й на наявність та розвиток кваліфікованих кадрів [4].

Фактори, що впливають на роботу підприємства та його сталий розвиток, умовно поділяються на об'єктивні та суб'єктивні.

Об'єктивні фактори включають:

- організацію стимулювання персоналу;
- скорочення плінності кадрів;
- покращення умов праці.

При низькій заробітній платі знижується мотивація у робітників, а отже підприємство має ризик втрати цінних висококваліфікованих кадрів. Необхідно покращувати умови праці, адже так покращується ефективність праці за рахунок зниження втрат часу, підвищується мотивація. Також знижуються витрати на доплати за понаднормової години роботи. Плінність кадрів полягає у втраті підприємством кваліфікованих робітників та необхідності навчати та допомагати адаптуватись новим робітникам. Таким чином робота підприємства стає не такою ефективною, адже майже всі сили підприємства йдуть на навчання нової робочої сили. На темпи плінності впливають й економічні причини: зниження темпів росту економіки, скорочення робочих місць в даній галузі. Але є ситуації, коли плінність кадрів необхідна.

Суб'єктивні фактори включають:

- рівень освіти персоналу;
- кваліфікація;
- раціональне використання робочого часу.

За достатнього рівня освіти персоналу та кваліфікації підвищується ефективність праці, покращується дисципліна, раціонально використовується робочий час, збільшується ефективність праці, виникають особисті цілі, які співпадають з цілями підприємства [5].

Ознаками соціально-економічного розвитку в економічній сфері є:

- економічний ріст – поняття, що показує, наскільки збільшилась економічна система підприємства (збільшення обсягів виробництва та реалізації продукції, розширення ринку збуту, підвищення рівня доходів підприємства, тощо);
- покращення продуктивності праці, освоєння нових методів та засобів праці,;
- оновлення та збільшення асортименту продукції і послуг;
- впровадження сучасних форм організації праці;
- збільшення капіталу підприємства;

– задоволення потреб споживачів, наявність власного сектору ринку збуту.

Фактори внутрішнього середовища підприємства, що впливають на економічний розвиток підприємства:

- цілі підприємства;
- інформаційне забезпечення;
- ефективність трудової діяльності керівника;
- рівень кваліфікації працівників підприємства;
- ресурсне забезпечення;
- технологія виробництва;
- економічна безпека виробництва.

Фактори зовнішнього середовища організації, що впливають на ефективність планування економічного розвитку підприємства:

- економічні (наприклад, рівень інфляції, рівень доходів населення);
- політичні (врахування політичних особливостей як врахування соціально-економічних пріоритетів країни);
- соціальні (рівень життя населення, наприклад);
- правові (всі зміни необхідно проводити відповідно до Конституції України).

Соціально-економічний розвиток підприємства є однією з головних цілей кожного підприємства. Таким чином, за рахунок підвищення кваліфікації робочої сили, створення необхідних умов та стимулів для неї можна значно підвищити попит на продукцію та нарощувати капітал. Міжнародний досвід показує, що соціальні фактори розвитку підприємства сприяють економічному росту підприємства.

### **Список використаної літератури:**

1. Богатирьов І.О. Управління розвитком підприємства (за матеріалами малих підприємств меблевої промисловості України): Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01 / Європейський ун-т фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу. – К., 2004. – 22 с.

2. Афанасьев Н.В. Управление развитием предприятия: [монография] / Афанасьев Н.В., Рогожин В.Д., Рудыка В.И. – Х. : Издательский дом «ИНЖЭК», 2003. – 184 с.

3. Ковтуненко Ю.В. Умови забезпечення економічно безпечного інноваційного розвитку підприємств промислового сектору / Ю.В. Ковтуненко // Економічний дискурс. Міжнародний науковий журнал – 2017. – Випуск 3. – 2017. – С. 138-146

4. Ковтуненко К.В. Динаміка і напрями інноваційного розвитку промислових підприємств України / К.В. Ковтуненко, Ю.В. Ковтуненко // Проблеми і перспективи інноваційного розвитку економіки: Матеріали XX міжнародної науково-практичної конференції, Одеса, 7 - 11 вересня 2015р. Том I. Частина I / Національна академія наук України, Інститут досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки ім. Г.М. Доброва НАН України, Київ-Одеса: 2015. – С. 42-48.

5. Ковтуненко К.В. Закономірності та основні домінанти розвитку машинобудівних підприємств в умовах стратегічних змін / К.В. Ковтуненко // Економічний часопис – XXI. – 2013. – №5-6(1) – С.75-78.

**УДК 331.108.4 (477)**

**Коломієць С.В., магістр, гр. ПВМ -3  
Біляк Т.О., ст. викладач кафедри  
економіки та підприємництва**

*Житомирський державний технологічний університет*

### **УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ КАР'ЄРОЮ ПРАЦІВНИКІВ, ЯК ПЕРСПЕКТИВА УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

В сучасних ринкових умовах грамотне і головне правильне управління персоналом і розвиток його, є джерелом успішності функціонування підприємства. Так, як від персоналу і від його напрямку діяльності залежить, прибутковість, імідж персоналу та бренд роботодавця. Кадри є найбільш значним ресурсом будь-якого суспільства, будь-якої країни і будь-якого підприємства. Підприємства створюють спеціальні методи і системи управління професійним розвитком кар'єри, підготовкою резерву керівників. Актуальність проблеми проявляється в тому, щоб все цінне, чим володіє або може мати людина, а саме її здатність до професійної діяльності, було ефективно використано для досягнення цілей підприємства та задоволення інтересів особистості.

Загальні питання управління діловою кар'єрою працівників, дослідженні у працях Г. М. Захарчин, Н. П. Любомудрова, Р.О.Винничук; підвищенням ефективності використання персоналу присвятили велике значення у монографіях А.Г.Бабенко, В. В. Басв, Л.Б. Баранник, А. Л. Бикова, К. В. Бондаревська.

Перш ніж перейти до визначення управління діловою кар'єрою, слід розглянути визначення, що ж таке «кар'єра». Кар'єра за

<i>Данько Р.С. Сучасні проблеми та пріоритети діяльності торговельних підприємств</i>	73
<i>Демещук К.С. Наукові підходи до визначення сутності фінансового потенціалу підприємства</i>	77
<i>Єпіфанова І.Ю., Гладка Д.О. Інноваційний маркетинг в діяльності підприємств</i>	80
<i>Заболотна І.С. Теоретичні аспекти управління капіталом підприємства</i>	84
<i>Завгородня М.Ю. Державне регулювання діяльності підприємств оборонної промисловості України</i>	88
<i>Зайченко К.С., Яновський Д.Л. Вихід підприємництва на зарубіжний ринок: проблеми та можливості їх рішення</i>	91
<i>Закусило А.В. Напрями удосконалення формування фонду оплати праці на підприємстві</i>	93
<i>Іванюк М. И., Кондратюк М. Ю., Прилуцкая Н.А. Санація как механизм преодоления системы несостоятельности в республике Беларусь</i>	97
<i>Іванченко В.О. Конкурентоспроможність як запорука розвитку підприємства</i>	101
<i>Ільченко В. М., Заєць А.С. Енергоефективність - важлива конкурентна перевага для України</i>	104
<i>Касперський І.О. Джерела формування основного капіталу</i>	107
<i>Кириченко А.М. Економічний механізм забезпечення конкурентоспроможності підприємств галузі</i>	110
<i>Кісельова А. О., Маковоз О.С. Подолання негативних наслідків тінізації соціально-економічного розвитку України</i>	114
<i>Коваленко О. В. Особливості формування оптимальної структури капіталу підприємства</i>	117
<i>Ковтуненко Ю. В., Бондаренко Л.І. Соціально-економічний розвиток підприємства: аналіз факторів</i>	119
<i>Коломієць С.В., Біляк Т.О. Управління діловою кар'єрою працівників, як перспектива успішної діяльності підприємства</i>	122
<i>Корбут К.Є. Оцінка трудового потенціалу Житомирської області.</i>	124
<i>Корнієнко Т. О., Чвортко Л.А. Механізм управління економічною безпекою як детермінанта забезпечення стійкого розвитку підприємства</i>	129
<i>Кочура В.С. Бюджетування як напрямок удосконалення системи планування та управління діяльністю підприємства</i>	133
<i>Кривенко О. Г., Васильченко М.І. Вплив стратегічного підходу на управління проектами розвитку підприємства як</i>	137