

Наукова економічна організація «Перспектива»

МАТЕРІАЛИ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ

**МЕНЕДЖМЕНТ, АУДИТ
ТА ФІНАНСИ: СТАН,
ПРОБЛЕМИ ТА НАУКОВО-
ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК**

23 травня 2020 року

м. Дніпро

УДК 336.717:005.31(063)
М50

Менеджмент, аудит та фінанси: стан, проблеми та науково-економічний розвиток: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 23 травня 2020 р.). – Дніпро: НО «Перспектива», 2020. – 128 с.

У збірнику представлені матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Менеджмент, аудит та фінанси: стан, проблеми та науково-економічний розвиток». Розглядаються загальні питання економічної теорії, фінансів та страхування, банківської справи, міжнародної економіки, менеджменту інноваційної та інвестиційної діяльності.

Призначений для науковців, практиків, викладачів, аспірантів і студентів економічних спеціальностей, а також для широкого кола читачів.

**Організатори конференції не завжди поділяють думку учасників.
У збірнику максимально точно відображається орфографія і пунктуація,
запропонована учасниками.**

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК СКЛАДОВА МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ БОЛОТОВА В. В.	44
НЕФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИХ КОМПАНІЙ ВІТЕР С. А., ВІТЕР З. Д.	47
КОНЦЕПЦІЇ ЛОГІСТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ КАНДАГУРА К. С., БАРМІН Б. С., ТАЛЬКО А. П.	52
СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК УПРАВЛІННЯ КОМУНІКАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ КОСТЕНКО С. В.	55
ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА МАХОВА І. І.	58
ВПЛИВ КОНФЛІКТІВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ПРИСТУПА Т. В., ЛОБОДЗИНСЬКА Т. П.	62
ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ЗА РАХУНОК СУЧАСНИХ ФОРМ МОТИВАЦІЇ ФІЛІППОВ В. Ю., ДЕОРДІЄВА М. Ю., ГРІГОРЯН Г. А.	64
ЕТАПИ ПРОВЕДЕННЯ ПРОЦЕСУ ФІНАНСОВОЇ ДІАГНОСТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ, ЯК ІНСТРУМЕНТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО ЖИТТЄЗДАТНОСТІ ХУДОЛЄЙ Л. В.	67
СУЧАСНІ ВИКЛИКИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ ШВЕДКОВА Ю. О., БОРОДІН М. О.	69
 СЕКЦІЯ 5. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА	
ЯК ПАНДЕМІЯ COVID-19 ВПЛИВАЄ НА ВСЕСВІТНЮ ЕКОНОМІКУ ТА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ ВЦІЛОМУ БАТРАКОВА Т. І., СИНЬООКА Д. В.	71
 СЕКЦІЯ 6. ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ	
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОГО БАНКІНГУ В УКРАЇНІ В'ЯЗОВИЙ С. М., ПАСІЧНИК І. В.	74
ECOLOGICAL INSURANCE AS AN ECONOMIC TOOL FOR ENVIRONMENTAL SAFETY HALUSHCHAK V. V.	76
АНАЛІЗ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ГОРБУНОВА Ю. Р.	80
СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ ЖИТАР М. О., АНАНЬЄВА Ю. В.	83

2. Brookins, M. and Media, D. (2002): The Business Review, Workplace Conflicts not inevitable, California, W. Bruce Newman.
3. Ongori Henry, 2009. Organisational Conflict and its Effects on Organisational Performance. Research Journal of Business Management, 3: 16-24.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ЗА РАХУНОК СУЧАСНИХ ФОРМ МОТИВАЦІЇ

ФІЛІППОВ В. Ю.

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту

ДЕОРДІЄВА М. Ю.

студент

ГРІГОРЯН Г. А.

студент

Одеський національний політехнічний університет

м. Одеса, Україна

Продуктивність праці є одним з найважливіших показників, який характеризує ефективність використання трудових ресурсів. Сучасна ринкова економіка орієнтує суспільне виробництво на задоволення конкретних потреб споживачів. Це змушує виробників постійно оновлювати продукцію, розширювати її асортимент і поліпшувати якість, а для отримання максимального прибутку в результаті своєї діяльності скорочувати затрати праці. До того ж отримання прибутку підприємцями залежить від того, чи потрібні для споживачів продукцію вони виробляють. Такі умови висувають нові вимоги до оцінки результату праці та зумовлюють необхідність використання об'ємної, ніж продуктивність праці, категорії, якій, на нашу думку, є ефективність праці. Ефективність праці – це її результативність [1].

Характер та сила впливу мотивації на поведінку персоналу залежить від цілого ряду чинників, тому у кожному випадку система мотивації будується індивідуально з можливістю змін під впливом зміни мотивів і зворотного зв'язку з діяльністю персоналу або його певного сегменту [2]. Зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення затрат праці. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ за тих самих, або і менших затрат праці.

Ефективність праці має визначатися насамперед конкретними споживчими вартостями (матеріальними чи духовними благами, послуга-

ми, роботами), а також кількістю затраченої на них праці. Лише в такому поєднанні має розглядатися результат праці. Категорія «ефективність праці» має соціальний аспект, який у цивілізованих країнах набуває виключно важливого значення. Отже, ефективність праці має розглядатися в економічній науці як самостійна категорія і обчислюватися у суспільстві в цілому, в окремих галузях і підприємствах (організаціях, установах, закладах) [3].

Рівень ефективності праці в ринковій економіці має характеризуватися системою взаємопов'язаних і доповнюючих один одного натуральних і вартісних показників, кожний з яких відбиває результат праці з того чи іншого боку і може використовуватися у господарському механізмі ринкової економіки у відповідності з його економічною природою і тією роллю, яку він здатний відіграти в тій чи іншій ланці господарювання (аналізі, плануванні, стимулюванні).

Ефективність вимірюється багатьма різноманітними показниками. Всі вони є показниками ефективності, однак одного узагальнюючого показника ефективності немає, як немає абстрактного ефекту, а є конкретна вироблена продукція, отриманий прибуток або якийсь інший конкретний результат.

Мотивація має багато аспектів, а тому має свою типологію, представлену класифікацією. Мотивація праці як механізм представляє собою систему, яка узгоджує багато-номенклатурні потреби, інтереси, ціннісні орієнтаційні настанови, мотиви і мотиваційну структуру поведінки.

Головними важелями мотивації до праці є стимули. Тому мотивація праці розглядається як процес стимулювання окремого працівника або групи працівників до дій, що спрямовані на досягнення індивідуальних або спільних цілей. Крім того, мотивація праці – це одна з найважливіших функцій менеджменту, спрямована на досягнення цілей підприємства через задоволення потреб його працівників [4].

До основних форм мотивації можна віднести наступні:

- заробітна плата, що відповідає професійним можливостям на певний час;
- система матеріальних пільг працівникам;
- нематеріальні пільги та привілеї (надання відгулів, додаткових відпусток та ін.);
- розширений соціальний пакет відносно періоду відпрацювання;
- заходи, що підвищують інтерес до праці, самостійність і відповідальність працівника, стимулюють підвищення його кваліфікації;
- сприятлива соціальна атмосфера у колективі, усунення різних бар'єрів між рядовими працівниками й апаратом управління;
- моральне заохочення працівників;
- можливість кар'єрного росту.

Ці форми мотивації здатні підвищити віддачу трудових ресурсів на підприємстві. Далі слід розглянути вимоги до систем мотивації на рівні підприємства:

- надання рівних можливостей займати посади і просуватися по службі;
- узгодженість оплати праці з її результатами;
- гарантія зайнятості;
- створення умов для захисту здоров'я і безпеки праці;
- забезпечення комфортних умов для професійного росту;
- підтримка в колективі довіри, зацікавленості в досягненні спільної мети і місії підприємства.

Для підтримки мотивації праці на підприємстві необхідно:

- контролювати тривалість перебування окремого працівника на одній посаді, якщо потрібно здійснювати необхідне релокацію;
- збагачувати зміст роботи і розширювати її рамки;
- здійснювати активне структурне планування праці і заробітної плати, а також застосовувати гнучкі форми організації праці;
- систематично розвивати організаційну діяльність, підвищувати роль навчання і творчого підходу;
- реалізовувати нові форми взаємодії керівників і підлеглих.

Заробітна плата є головним методом мотивації праці в ринковій економіці, участь працівників в акціонерній власності, в прибутку, в управлінні підприємством.

Управління персоналом на підприємстві забезпечує сприятливе середовище, у якій реалізуються творчі можливості працівників, розвиваються їх здібності. В результаті люди отримують задоволення від виконаної роботи і суспільне визнання своїх досягнень. Найважливішим фактором ефективної роботи підприємства є безперервна і високо оплачувана підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації персоналу, що в свою чергу сприяє підвищенню його теоретичних знань, практичних навчань і навичок. Можна з упевненістю припустити, що саме взаєморозуміння і взаємовідносини керівника з працівниками підприємства призведуть до того, що в майбутньому воно буде найбільш ефективним засобом його процвітання, що забезпечить економічну стабільність.

Література:

1. Погорелова Т.О. Аналіз факторів, які впливають на ефективність праці персоналу підприємства / Т.О. Погорелова // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Економічні науки : Зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2016. – № 27 (1199). – С. 17-21.
2. Філіппов В.Ю. Використання заробітної плати в якості інструменту мотивації управлінського персоналу [Електродний ресурс] / В.Ю. Філіппов, А.С. Кучинський // Економіка: реалії часу. – 2015. – № 2, (18). – Режим доступу:

<https://economics.opu.ua/files/archive/2015/No3/99-103.pdf>. – Назва з екрана. – Доступно на 05.05.2020.

3. Нікітін Ю.О. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств / Ю.О. Нікітін, В.Г. Рукас-Пасічнюк // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 4. – С. 238-246.
4. Андрусь О.І. Мотивація як фактор управління діяльністю персоналу / О.І. Андрусь // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 2. – С. 119-123.

ЕТАПИ ПРОВЕДЕННЯ ПРОЦЕСУ ФІНАНСОВОЇ ДІАГНОСТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ, ЯК ІНСТРУМЕНТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО ЖИТТЄЗДАТНОСТІ

ХУДОЛЄЙ Л. В.

кандидат економічних наук,

старший викладач кафедр міжнародної економіки,

природних ресурсів та економіки міжнародного туризму

Запорізький національний університет

м. Запоріжжя, Україна

За сучасних умов господарювання перед підприємствами постає проблема виживання на ринку. Для того, щоб втримувати стійкий фінансовий стан, керівникам суб'єктів господарювання потрібно вчасно проводити діагностику показників фінансової діяльності, яка допоможе виявити існуючі проблеми на підприємстві та правильно скоординувати дії щодо запобігання банкрутства.

Дослідженню життєздатності підприємства вчені-економісти присвятили багато уваги. Так, Ю.Г. Лисенко, В.Н. Тимохин та Р.А. Руденський трактує життєздатність, як можливість функціонування економічної системи (ЕС) протягом необмеженого періоду часу в умовах дії збурюючих факторів при прийнятному рівні ефективності [6].

Вчений В. Мартиненко вважає, що головною метою підтримання життєздатності підприємства є уникнення збитковості [7]. Н.В. Галкіна розглядає поняття життєздатності підприємства як соціально-економічної системи, але з позицій його інноваційного потенціалу з наголосом на домінуючому значенні такого невловимого ресурсу, як лідер-керівник. Головним інструментом забезпечення життєздатності підприємства має бути комплекс функцій управління формуванням інноваційного середовища [8].

За С.І. Савчуком життєздатність підприємства – це його спроможність здійснювати процес функціонування за рахунок власних ресурсів у тривалій перспективі [9].

МАТЕРІАЛИ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**МЕНЕДЖМЕНТ, АУДИТ
ТА ФІНАНСИ: СТАН, ПРОБЛЕМИ
ТА НАУКОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК**

м. Дніпро
23 травня 2020 року

Ум. друк. арк. – 7,44.
Замовлення # 6504-20. Папір офсетний.
Віддруковано з готових діапозитивів.
Наклад – 100 прим.

Надруковано у малому видавничому центрі
Наукової економічної організації «Перспектива»
а/с 5738, 49107, м. Дніпро
www.perspektyva.dp.ua