

**УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ САДІВНИЦТВА
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І ПІДПРИЄМНИЦТВА**

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ КООРДИНАТИ РОЗВИТКУ
ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Колективна монографія

Частина 1

За редакцією
Непочатенко О.О.

**Умань
2014**

УДК 334
ББК 65.29
С 69

*Друкується за рішенням вченої ради
Уманського національного університету садівництва
(протокол № 6 від 3 квітня 2014 року)*

Рецензенти:

доктор економічних наук, професор Шурик М.В.;
доктор економічних наук, професор Зеліско І.М.;
доктор економічних наук, професор Нестерчук Ю.О.

Автори вміщених матеріалів висловлюють свою думку, яка не завжди збігається з позицією редакції. За вміст матеріалів відповідальність несуть автори. Матеріали подаються в авторській редакції.

Соціально-економічні координати розвитку підприємницької діяльності / Під ред. д.е.н., професора Ю.О. Нестерчук. - Умань: Видавничо-поліграфічний центр «Візаві» (Видавець «Сочінський»), 2014. - Ч. 1. - 240 с.

18ВВІ 978-966-304-077-6

У монографії викладені результати досліджень сучасних проблем розвитку підприємницьких структур. Висвітлені соціально-економічні аспекти функціонування підприємств. Розглянуто фінанси підприємств та їх роль у забезпеченні сталого розвитку. Досліджено стан та проблеми облікової політики підприємств та обгрунтовано основні напрями її удосконалення. Вивчено теоретичні та практичні аспекти управлінської діяльності підприємств. Значну увагу приділено організації маркетингової діяльності на підприємствах.

Розраховано на студентів, аспірантів, викладачів, наукових співробітників та фахівців, які займаються питаннями розвитку економіки.

УДК 334
ББК 65.29

18ВВІ 978-966-304-077-6

© Уманський національний
університет садівництва, 2014

ЗМІСТ

1. ТЕОРІЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ СТРУКТУР

1.1. Економічні теорії фірми: сучасні підходи та аналіз (Лотиш О.Я., к.е.н., доцент, Тернопільський національний економічний університет).....	9
1.2. Організаційно-правове забезпечення ліквідації підприємства (Швець О.В., аспірант, Львівський національний університет ім. Івана Франка)	20
1.3. Аналітично-інформаційний огляд перспектив розвитку промислових корпорацій на тлі глобалізаційних змін сучасності, врахування вітчизняного і міжнародного досвіду (Кудря Я.В., Національний університет «Львівська політехніка»)	25
1.4. Теоретико-методологічні засади інноваційно-інвестиційної діяльності підприємства (Андрущенко Н.О., к.пед.н., доцент, Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету)	45
1.5. Еволюція економічної думки щодо змісту категорії конкуренції (Бондарець В.В., аспірант, ЧНУ ім. Б. Хмельницького)	51
1.6. Аналіз скептичного підходу науковців до глобалізаційних процесів світового економічного простору (Маркович І.Б., к.е.н., Тернопільський національний технічний університет імені І. Пулюя)	56
1.7. Факторний аналіз інвестиційно-інноваційного розвитку деревообробних підприємств регіону (Газуда М.В., к.е.н., доцент, ДВНЗ "Ужгородський національний університет; Хаустова К.М., ст. викладач, Мукачівський державний університет)	60
1.8. Стан, динаміка та проблеми залучення іноземних інвестицій в економіку України (Марченко С.К., асистент; Скрипник В.С., Вінницький національний аграрний університет)	70
1.9. Характеристика взаємозв'язків підсистеми економіко-аналітичної обробки інформації (Ткаченко С.А., к.е.н., доцент, Вищий навчальний заклад «Міжнародний технологічний університет «Миколаївська політехніка»)	75
1.10. Загальні риси зовнішньоторговельних зв'язків України (Костюк В.С., к.е.н., доцент, Уманський національний університет садівництва)	86
1.11. Становлення і розвиток ринкових відносин (Яворська Ж.Б., к.е.н., доцент, Європейський університет, Львівська філія)	90

2. ФОРМУВАННЯ ІНСТИТУТУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

2.1. Інституційні чинники впливу на розвиток економіки України (Уїага Зіауіашка, РШ, Спїєї* аззізі., Вїгнав Преє Шїуегзїгу, ВїлŞaria)	96
---	----

2.2. О.А.8 як складова Економіки Солідарності: основні принципи і аспекти діяльності (Бруно Коррадо, лікар-ветеринар, член громадської організації О.А.8., м.Фрозіноне (Італія).....	102
2.3. Основні імперативи змісту соціальних функцій національної економіки в умовах становлення ринкових відносин в Україні (Макух С.М., к.е.н., Дрогобицький державний педагогічний університет ім. І.Франка).....	105
2.4. Формування інституту соціально-корпоративної відповідальності вітчизняного бізнесу на етапі становлення інноваційної економіки (Краус Н.М., к.е.н., доцент, докторант відділу теорії економіки і фінансів, Науково-дослідний фінансовий інститут "Академія фінансового управління" Міністерства фінансів України, м. Київ).....	109
2.5. Досвід реформ Л. Ерхарда для української економіки (Роєнко В.І., канд. істор. наук, доцент, Дніпродзержинський державний технічний університет)....	122
2.6. Підприємництво і проблеми підвищення якості життя населення (Сіднева Ж.К., к.е.н., доцент, Національний університет харчових технологій)..	128
2.7. Формування інституту соціальної відповідальності бізнесу в сучасних умовах (Гузар Б.С. к.е.н., доцент; Гончар М.М., Уманський національний університет садівництва).....	133
2.8. Прекаризація як чинник дестабілізації соціально-трудової сфери (Коваленко І.Ф., к.е.н., доцент; Кицак Т.Г., к.е.н., доцент; Ангельчук Х.Б., асистент, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».....	139
2.9. Показники оцінювання результатів та оцінка ефективності планування соціального розвитку підприємства (Семчук Ж.В., к.е.н., доцент, декан факультету економіки та підприємництва, Львівський університет бізнесу та права).....	145
2.10. Аналіз впливу економічних методів на ефективність праці персоналу (Киш Л.М., к.е.н., доцент; Шаповалюк Т.А., Вінницький національний аграрний університет).....	151
2.11. Доступ до якісної вищої освіти соціально незахищених верств населення: фінансові аспекти (Бреус С.В., к.е.н., доцент, Київський національний університет технологій та дизайну).....	155

3. ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ФІНАНСІВ ПІДПРИЄМСТВ

3.1. Календарні і ктесіу киріескі \У ргхесbleЪюзгйте а групозс ііпан8о\уа (ПроГ. ть. <г БаЪ. Т асек Сггу^гасг).....	161
3.2. Трансфертне ціноутворення як аспект діяльності транснаціональних корпорацій (Ломейко Ю.А., аспірант, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана).....	173

4 N (блок 4): ресурсний -> M: реалізація мети соціального розвитку; -> K: ішджетне та ін. фінансування; -> 8: фінансова служба, бухгалтерія.

Оцінка ефективності планування соціального розвитку підприємства повинна здійснюватись шляхом діагностики виконання окремих розділів та індикативних показників плану соціального розвитку.

2.10. Аналіз впливу економічних методів на ефективність праці персоналу

Однією із головних задач для підприємства є пошук ефективних способів управління персоналом, що значною мірою спонукає працівників для досягнення цілей підприємства в цілому.

Економічні методи управління персоналом покликані забезпечити високу ефективність діяльності колективів, їх злагоджену роботу, сприяти максимальній мобілізації творчої активності кожного робітника. Їх особлива роль полягає у тому, щоб створити умови для чіткої організації процесу управління, використання сучасної техніки і прогресивної технології організації праці і виробництва, забезпечити їх максимальну ефективність при досягненні поставленої мети.

В статті розглянуті фактори, що могли б вплинути на ефективність праці підлеглих, та їхній ентузіазм з їхньої сторони.

Поняття, **зміст економічних методів та їхній вплив на персонал** досліджували багато науковців, серед яких Афонін О., Балабанова П., БІЛЯДИШИ М., БІЗІШ Виноградський М., Герчикова І., Єгошин О., Журавльов П., Завадський Й., Кібанов О., Крамаренко В., Крушельницька О., Михайлова Л., Одогов Ю., Старобінський Є., Хміль Ф., Шегда О., Шекшня С.

Економічні методи управління - це такі методи, які реалізують матеріальні інтереси участі людини у виробничих процесах (будь-якій іншій діяльності) через використання товарно-грошових відносин. Вони мають два аспекти реалізації.

Перший аспект характеризує процес управління, зорієнтований на використання створеного на загальнодержавному рівні економічного сегмента зовнішнього середовища. Суть цього аспекту: формування системи оподаткування суб'єктів господарювання, належне формування і здійснення митної політики, встановлення державою мінімального рівня заробітної плати та пенсій.

Другий аспект економічних методів управління зв'язано з управлінським процесом, орієнтованим на використання різноманітних економічних важелів, таких як фінансування, кредитування, ціноутворення, штрафні санкції тощо²¹².

Стимулювання направлено на мотивацію працівника до ефективної і якісної праці, яка не лише покриває витрати роботодавця на організацію процесу виробництва, оплату праці, але і дозволяє отримати певний прибуток²¹³.

Таким чином, економічні методи є одними з найважливіших серед методів управління персоналом. Їх можна виразити у балах як проі професійні мотиви працівників(табл. 1).

При аналізі ми користувались 100 бальною шкалою. Як бачимо, 100 балів немає в

^{2,1} Бабицький А. Моделі економічного зростання і проблема підвищення суспільної продуктивності праці // Вісник економічної науки України. - 2011. - № 1. - С. 22-28.

Музиченко С.А. Продуктивність праці, соціально-економічна сутність категорії // Формування ринкових відносин в Україні. - 2010. - № 6. - С. 24-28.

Богія Д., Шевченко А. Ефективність праці в ринковій економіці // Україна: аспекти праці. - 2011. - № 4. - С. 3-6.

жодній колонці, але не зважаючи на це, можна константувати досить непогані показники професійної мотивації на підприємстві. Очікувано, найвищий бал серед мотивів займає заробітна плата. Найвищий бал даному мотиву віддіають робітники (83). З підняттям статусу знижується роль даного фактору. Так головні спеціалісти віддіають йому 75 балів, а керівники - 67. Зворотня тенденція спостерігається по таких мотивуючих факторах як соціальний статус кар'єри, задоволення від роботи та самореалізація. Керівники та головні спеціалісти досить високо їх цінують, а от робітники - ні. Що стосується уникнення покарань, то жодна з респодуючих груп не вважає штрафні санкції одним з головних професійних мотивів.

1. Оцінка ролі професійних мотивів працівників ПП «Дружба Народів» в середньому за 2011-2013 рр., в балах

Групи респондентів	Заробіток	Соціальний статус кар'єри	Уникнення покарань	Задоволення від роботи	Самореалізація	Разом
Працівники адміністративних підрозділів, керівники та їх заступники	67	70	20	96	80	333
Головні спеціалісти	75	40	11	75	70	271
Робітники	83	25	14	60	56	238
Разом	225	135	45	231	206	842
У середньому по групах респондентів, %	75	45	15	77	68	280

Найвищий бал, тобто найвищий вплив професійні фактори здійснюють на керівників - 333 бали. Головні спеціалісти за всіма показниками набрали 271 бал, даний результат також є досить високим, робітники - 238, що свідчить про їх меншу зацікавленість, ніж інших респондентів, у перерахованих мотивах. В середньому по групах респондентів у % переважає заробіток, а значить на підприємстві працівники задоволені своєю заробітною платою, також можна відмітити такі мотиви як задоволення від своєї роботи (77 %) та самореалізація - 68 %. А це свідчить про те, що працівники трудяться не лише заради заробітної плати а й мають можливість самореалізуватись та отримувати задоволення від своєї роботи. Викликає певне занепокоєння низький відсоток соціального статусу кар'єри - 45. Тобто можливості кар'єрного росту на ПП «Дружба Народів» - незначні.

Дані табл.1 ще раз підтвердили відому інстинну: людину необхідно стимулювати на високу самовіддачу. Одним з головних інструментів такого стимулювання є матеріальне. Вихідною базою налаштування працівника на роботу стають різні варіанти оплати праці.

Виділяють різноманітні способи оплати праці: по прецеденту, за обсягом роботи, за коефіцієнтом корисності, за «закритістю» інформації, за особливим інтересом²¹⁴.

Встановлюючи посадові оклади для службовців і тарифні ставки для робітників,

керівництво підприємства визначає нормативну вартість робочої сили з урахуванням середніх витрат праці при його нормальній тривалості.

Продуктивність праці є основним показником інтенсифікації й ефективності виробництва. Від її рівня і динаміки залежить тією чи іншою мірою всі основні показники роботи підприємства: обсяг виробництва продукції, чисельність працівників, фонд заробітної плати, зниження собівартості продукції, розмір прибутку, рівень рентабельності та інше.

Проведемо аналіз продуктивності та оплати праці в господарстві ПП «Дружба Народів» (табл.2).

2. Аналіз оплати праці в ПП «Дружба Народів»

Показники	Роки			Відхилення 2011 р. до 2013 р., +
	2011	2012	2013	
Фонд оплати праці тис. грн.	444,7	639,3	476,8	32,1
Середньорічна оплата праці 1 працівника по підприємству, грн.	27793,8	33647,4	21672,7	-6121,0
Середньомісячна оплата праці 1 працівника, грн.:	1950,4	2100,9	2500	549,6
- в рослинництві	2100,0	2300,0	2615,0	515
- в тваринництві	1800,0	1900,0	2355,0	55
Відраховано на соціальні заходи, тис. грн.	52,1	114,7	214,6	162,5
Індекс продуктивності праці	1	1,1	1,4	0,4
Індекс оплати праці	1	1,3	1,4	0,4
Співвідношення продуктивності праці і оплати праці	1	0,8	1	0

Фонд оплати праці на ПП « Дружба народів » складає 476,8 тис. грн., тобто дане підприємство має позитивний показник і в змозі виплачувати заробітні плати працівникам.

Середньорічна оплата праці 1 працівника по підприємству у 2011 році становить - 27793,8 грн. і у 2012 має тенденцію до зростання, у 2013 році намітилась негативна тенденція до її зниження - вона становить 21672,7 грн.

Середньомісячна оплата праці 1 працівника в рослинництві - 2615,0 грн., у тваринництві - 2355,0 грн. за 2013 рік. Причому, як перша так і друга має чітку тенденцію до зростання. Якщо порівняти розміри середньомісячної оплати в цілому по підприємству та по галузях, то можна зробити висновок, що середньомісячна заробітна плата в рослинництві значно вище середньомісячної заробітної плати в тваринництві, та наближена до середньомісячної заробітної плати 1 працівника.

Відрахування на соціальні заходи у звітному році збільшились на 162,5 тис. грн. порівняно із базисним роком. Це означає, що дане підприємство збільшило фінансування на соціальні програми, та на культурні заходи, які проводяться безпосередньо на самому підприємстві, та на ті заходи в яких воно бере участь.

Стабільним є зростання індексів продуктивності праці та індексів заробітної плати за досліджуваний період. Проте, якщо розглянути співвідношення продуктивності праці та її оплати, то у 2012 році, то підприємство допустило зниження даного співвідношення, тобто виплата заробітної плати йшла швидшими темпами, ніж росла продуктивність праці і в не була підкріплена необхідним рівнем виробництва

продукції.

Проведемо кореляційно-регресійний аналіз для виявлення математичної залежності між досліджуваними ознаками і встановимо за допомогою коефіцієнта кореляції порівняльну оцінку щільності взаємозв'язку. Кореляційно-регресійні моделі дозволяють дати кількісну оцінку зв'язку залежності і взаємозумовленості економічних показників. Дані моделі забезпечують математичний підхід до дослідження існуючих фактичних економічних взаємозв'язків. Вони визначають зв'язок від невизначеної інформації²¹⁵.

Таким чином, за результативний показник (Y) нами було обрано індекс продуктивності праці, а за факторні X_1 - заробіток; X_2 - соціальний статус кар'єри; X_3 - уникнення покарань; X_4 - задоволення від роботи; X_5 - самореалізація.

Проведемо кількісну оцінку сумарного впливу на індекс продуктивності праці професійних мотивів працівників. Комплексну взаємодію всіх факторів в результативний показником можна описати рівнянням лінійної багатфакторної регресії виду:

$$Y = 2,807407 + 0,035388X_1 + 0,005926X_2 + 0X_3 + 0,000839X_4 + 0,027778X_5$$

Згідно отриманих результатів даний коефіцієнт становить 0,95, що свідчить про наявність у моделі високої кореляції. Значення К-квадрата, максимально наближається до 1 і становить 0,91, що свідчить про відповідність вихідних даних та регресійної моделі. Таким чином, лінійна модель пояснює 91% варіації, що означає правильність вибору фактора.

Високе значення коефіцієнта кореляції та детермінації свідчить, що дана залежність є достатньо закономірною. Модель є адекватною, про що свідчить значення Р-критерія Фішера (розрахункове значення 1,34 більше табличного значення 0,41).

Якщо розглянути коефіцієнти даного рівняння, то всі обрані фактори, за винятком уникнення покарань позитивно впливають на індекс продуктивності праці.

Найбільший ріст індексу продуктивності праці спричиняє збільшення ролі такого фактору як заробітна плата (на 0,035388).

Іншим мотивом, що сприяє збільшенню індекса продуктивності праці є самореалізація (на 0,027778).

Тобто, респонденти ставлять даний фактор на друге місце за важливістю, після заробітної плати, їм недостатньо отримувати платню за виконану роботу, а потрібно реалізувати свій потенціал.

Соціальний статус кар'єри та задоволення від роботи також збільшують індекс продуктивності праці (відповідно на 0,005926 та 0,000839).

Що стосується уникнення покарань, то вони не здійснюють абсолютно ніякого впливу на індекс продуктивності праці. Тому до вибору системи покарань необхідно підходити досить обережно, оскільки потенційно даний фактор може не збільшити індекс продуктивності праці, а зменшити.

Отже, можна стверджувати, що ефективними шляхами серед заходів зі стимулювання працівників підприємств є чотири відносно самостійних напрямки: поліпшення якості робочої сили, вдосконалення організації праці, залучення персоналу в процесі управління та не грошове стимулювання.

Наукове видання

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ КООРДИНАТИ РОЗВИТКУ
ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Частина 1

Колективна монографія

За редакцією
Непочатенко О.О.

Комп'ютерне верстання

М.І.Мальований

Друкується в авторській редакції

Підписано до друку 20.05.2014. Формат 60x84/16
Папір офсет. Ум. арк. 13,95
Тираж 300. Зам. № 269

Видавничо-поліграфічний центр «Візаві»
(Видавець та виготівник "Сочінський")
вул. Тищика, 18/19, м. Умань, 20300
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
Д К № 2521 від 08.06.2006.
тел. (04744) 4-64-88, 4-67-77
e-taii: У12ауі08@taii.gи