

Міністерство освіти і науки України

Житомирський державний технологічний університет (м. Житомир)
Департамент промисловості, розвитку інфраструктури та туризму

Житомирської обласної державної адміністрації

Вінницький торговельно-економічний інститут Київського
національного торговельно-економічного університету (м. Вінниця)
Житомирський державний університет ім. Івана Франка (м. Житомир)

Національний університет харчових технологій (м. Київ)

Уманський національний університет садівництва (м. Умань)
Житомирська обласна громадська організація людей з інвалідністю
«Молодь. Жінка. Сім'я» (м. Житомир)

Житомирська обласна громадська організація «Житомирський
обласний студентський інноваційний бізнес-інкубатор» (м. Житомир)

СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАКТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ, МАРКЕТИНГУ ТА ЛОГІСТИКИ: ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ В ГЛОБАЛЬНОМУ КОНКУРЕНТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

*Збірник матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної конференції
молодих науковців, аспірантів, здобувачів і студентів*

17-19 грудня 2015 року

ЖДТУ

2015

УДК 005+658.7+658.8
ББК 65.290-2+65.40
С89

Рекомендовано до друку Вченою Радою Житомирського
державного технологічного університету
(протокол № 6 від 28.12.2015 року)

Редакційна колегія:

О.В. Скидан, д.е.н., проф.; Г.М. Тарасюк, д.е.н., проф.; І.В. Федулова,
д.е.н., проф.; І.В. Левицька, д.е.н., проф.; О.А. Карпюк, к.е.н., доц.;
Ю.В. Давидюк, к.е.н., доц.; І.М. Царук, к.е.н., доц.

**Сучасні інструменти реалізації практичного менеджменту,
маркетингу та логістики: особливості застосування в глобальному
конкурентному середовищі:** зб. матер. III Всеукр. науково-практ.
конф. молодих науковців, аспірантів, здобувачів і студентів (17-19
груд. 2015 р.) – Житомир: ЖДТУ, 2015. – 228 с.

Висвітлено теоретичні та практичні аспекти розвитку
менеджменту, маркетингу та логістики на підприємствах різного
організаційно-правового статусу, що віднайшли відображення у
матеріалах і виступах учасників під час роботи III Всеукраїнської
науково-практичної конференції молодих науковців, аспірантів,
здобувачів і студентів 17-19 грудня 2015 року в Житомирському
державному технологічному університеті.

Видано в авторській редакції

УДК 005+658.7+658.8
ББК 65.290-2+65.40

© ЖДТУ, 2015

ЧАСТИНА 1 СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ ТА
ПРАКТИКИ МЕНЕДЖМЕНТУ В ГЛОБАЛЬНОМУ КОНКУРЕНТНОМУ
СЕРЕДОВИЩІ 11

Балковська В.В., ЖДТУ
ЯКІСТЬ МОЛОЧНОЇ ПРОДУКЦІЇ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР
ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ
МОЛОКОПЕРЕРОБНИХ
ПІДПРИЄМСТВ.....11

Вакульчук Ю.О., ЖДТУ
ПОНЯТТЯ КОНКУРЕНЦІЇ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
УКРАЇНИ.....13

Горшкова Л.О., ЖДТУ
Бареук Л.В., ЖДТУ
ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО УКРАЇНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ17

Губська Ю.В., КНТЕУ
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ
МЕНЕДЖМЕНТУ В ГЛОБАЛЬНОМУ КОНКУРЕНТНОМУ
СЕРЕДОВИЩІ.....19

Кучер В.В., ЖДТУ
Рудківський О.А., ЖДТУ
РОЛЬ ТА ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ
В УПРАВЛІННІ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ.....22

Лагута Я.М., ЖДТУ
КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК АКТИВНИЙ
ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
ПІДПРИЄМСТВА.....25

Олексюк Є.Ю., ЖДТУ
ЕФЕКТИВНІСТЬ КОМУНІКАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ В УПРАВЛІНСЬКІЙ
ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....27

Олійник Г.М., ЖДТУ
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗДІЙСНЕННЯ ГРОШОВО-КРЕДИТНОЇ
ПОЛІТИКИ.....30

Пазюк М.К., ЖДТУ
Рудківський О.А., ЖДТУ
ФРАНЧАЙЗИНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ СПОСІБ УПРАВЛІННЯ.....32

Гудзюк Є.О., ЖДТУ	КЕРІВНИКІВ	СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ	
Бурачек І.В., ЖДТУ	СТИЛІ	ЛІДЕРСТВА	ПІДПРИЄМСТВ.....146
Демещук К.С., ЖДТУ			
Бурачек І.В., ЖДТУ	ТОТОВЖНІСТЬ ТА	ВІДМІННІСТЬ	ЛІДЕРСТВА І
	ОСНОВНОЇ	КАТЕГОРІЇ	МЕНЕДЖМЕНТУ.....149
Жаліська І.В., ЖДТУ			
	ВИТРАТИ НА	ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	ЯКОСТІ
			ПРОДУКЦІЇ152
Захарчук Г.А., ЖДТУ			
Шпиталенко Г.А., ЖДТУ	ВИРОБНИЧА	АДАПТАЦІЯ	ПРАЦІВНИКІВ:
	ПРОБЛЕМИ.....155		ПОНЯТТЯ, СУТНІСТЬ,
Каліцька А.В., ЖДТУ	НАПРЯМИ	ОПТИМІЗАЦІЇ	ТРУДОВИХ
			ПРОЦЕСІВ
			НА
			ПІДПРИЄМСТВІ.....159
Капровська Л.В., ЖДТУ			
Оверчук А.В., ЖДТУ	ЕФЕКТИВНІСТЬ	ВИКОРИСТАННЯ	ОСНОВНИХ
	ПІДПРИЄМСТВА.....161		ЗАСОБІВ
Коваленко А.С., ЖДТУ			
	ФОРМУВАННЯ	КОМПЕТЕНЦІЙ	ПЕРСОНАЛУ
	ІНВЕСТИЦІЙ	В	ЛЮДСЬКИЙ
			КАПІТАЛ.....164
Ковальчук А.С., ЖДТУ			
Шпиталенко Г.А., ЖДТУ	УПРАВЛІННЯ	ТРУДОВИМ	ПОТЕНЦІАЛОМ
	МЕТОДОЛОГІЧНИЙ	АСПЕКТ.....166	ПІДПРИЄМСТВА:
Лішук Ю.О., ЖДТУ			
Шпиталенко Г.А., ЖДТУ	МОТИВАЦІЙНИЙ	МЕХАНІЗМ	В
	ПЕРСОНАЛОМ.....169		СИСТЕМІ
			УПРАВЛІННЯ
Любецька М.О., ЖДТУ			
Овандер Н.Л., ЖДТУ	АНАЛІЗ	ОСНОВНИХ	МЕТОДІВ
	ПРИВАБЛИВОСТІ	ПІДПРИЄМСТВА.....172	ОЦІНКИ
			ІНВЕСТИЦІЙНОЇ

Мельник Д.О., ЖДТУ			
Шпиталенко Г.А., ЖДТУ	ПРОДУКТИВНІСТЬ	ПРАЦІ	В СУЧАСНИХ
	ТА ЧИННИКИ, ЩО	НА НЕЇ	ВПЛИВАЮТЬ.....175
Мельниченко О.М., ЖДТУ			
	ТЕОРЕТИЧНІ	АСПЕКТИ	УДОСКОНАЛЕННЯ
	ПРАЦІВНИКІВ	СУЧАСНИХ	ПІДПРИЄМСТВ.....177
Мишура А.М., ЖДТУ			
Шпиталенко Г.А., ЖДТУ	УПРАВЛІННЯ	ТРУДОВОЮ	КАР'ЄРОЮ
	ПІДПРИЄМСТВА.....180		ПЕРСОНАЛУ
Никитенко В.М., ЖДТУ			
	СУЧАСНІ	ПІДХОДИ	ДО
			МОТИВАЦІЇ
			ПЕРСОНАЛУ.....183
Оришук А.О., ЖДТУ			
Шпиталенко Г.А., ЖДТУ	ТРУДОВА	ДИСЦИПЛІНА	ТА
			ПРАВОВІ
			АСПЕКТИ.....185
Пашковська Ю.В., ЖНАУ			
	ВІПРОВАДЖЕННЯ	СИСТЕМИ	ГРЕЙДУВАННЯ
	ЗАСОБУ	МОТИВАЦІЇ	ПРАЦІВНИКІВ
			НА
			ПА «ГРАНТ».....188
Плахтій Т.Ф., ВНАУ			
	КІЛЬКІСНА	ТА	ЯКІСНА
	БУХГАЛТЕРСЬКОЇ	ЗВІТНОСТІ.....191	ВИЗНАЧЕНІСТЬ
Пилипчук Г.В., ЖДТУ			
	РИЗИК-ОРІЄНТОВАНЕ	УПРАВЛІННЯ	СТАРТАПІВ:
	АСПЕКТ.....194		ЕКОНОМІЧНИЙ
Поліщук Т.Є., ЖДТУ			
Бутинеш Т.А., ЖДТУ	СТАНОВЛЕННЯ	ВНУТРІШНЬОГО	АУДИТУ
	НЕБЕХІДНІСТЬ.....196		ТА
			ЙОГО
Рисінський В.М., ЖДТУ			
Шпиталенко Г.А., ЖДТУ	КАДРОВА	ПОЛІТИКА	В
			СИСТЕМІ
			УПРАВЛІННЯ
			ПЕРСОНАЛОМ.....199

В залежності від суми набраних балів встановлюються грейди. Оскільки ПА «Грант» має не велику кількість працівників доцільно впровадити три грейда.

Після формування грейдів необхідно встановити діапазони для визначення основної заробітної плати для посад, які увійшли в кожен грейд (табл. 3).

При встановленні «вилки» окладів для кожного грейду підприємства нерідко орієнтуються на ринкові значення заробітних плат. При цьому використовуються різноманітні підходи:

- нижнє значення посадового окладу – на рівні середньоринкового значення, верхнє значення – перевищує його, наприклад на 30%;
- середнє значення посадового окладу – на рівні середньоринкового значення, максимальне – перевищує його на 15-30%, мінімальне – нижче середнього на 15-30% і т. д.

Таблиця 3

Таблиця грейдів оцінки посад

Грейд	Кількість балів	Кмін	Ксер	Кмакс	Ширина діапазону
1	35-54	1,0	1,4	1,8	0,8
2	55-69	1,6	2,0	2,4	0,8
3	70-95	2,2	3,0	2,6	0,8

Розроблені інтервали коефіцієнтів переводяться в «вилку» посадових окладів шляхом множення мінімального і максимального коефіцієнтів у «вилці» на встановлену на підприємстві мінімальну заробітну плату. Мінімальна заробітна плата (фактично оклад) на підприємстві встановлена в розмірі 1378 грн., тоді діапазони («вилка») посадових окладів будуть такими, як вказано в таблиці 4.

Таблиця 4

Діапазони посадових окладів, грн.

Грейд	Мінімальний оклад	Максимальний оклад	Середній оклад
1	1378	2480,4	1929,2
2	2204,8	3307,2	2756
3	3031,6	4134	3582,8

Отже, реалізація запропонованої системи грейдування на підприємстві дозволить: підвищити стимулювання і мотивацію персоналу до високої продуктивності праці; підвищити професійність та кваліфікаційний рівень працівників; вдосконалити систему

управління персоналом підприємства. Все це дозволить покращити основні техніко-економічні показники виробничо-господарської діяльності підприємства [3].

Таким чином, індивідуальна оцінка персоналу (грейдинг) – це інструмент управління, який є сполучною ланкою в системі управління персоналом в організації.

Застосування методу грейдування дозволить підприємствам підвищити ефективність використання фонду оплати праці; зробити прозорими кар'єрні перспективи для своїх працівників; створити певну об'єктивну цінність кожного працівника для підприємства; отримати якісну оцінку людських ресурсів організації; залучити нові перспективні трудові ресурси. Отримані результати з урахуванням конкретних умов можуть застосовуватися в практиці управління персоналом інших великих промислових підприємств.

Список використаних джерел

1. Беззуб Л.О. Мотивування персоналу за допомогою впровадження системи грейдів [Електронний ресурс] / Л.О. Беззуб. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Uproz/2012_15/u1215bez.pdf
2. Рутіцкая В. Модель оплаты труда: грейды [Электронный ресурс] / В. Рутіцкая. – Режим доступа: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession-op=view&id=1006>
3. Цимбалюк С.В. Грейдовая система оценивания должностей и оплаты труда: методология, методика, практика, [Електронний ресурс] / С.В. Цимбалюк. – Режим доступу: <http://www.kaus-group.ru/>

УДК 657.1

Плахтій Тетяна Федорівна

к.е.н., доцент,
Вінницький національний аграрний університет,
м. Вінниця

КІЛЬКІСНА ТА ЯКІСНА ВИЗНАЧЕНІСТЬ БУХГАЛТЕРСЬКОЇ ЗВІТНОСТІ

Additional characteristics of quantitative and qualitative research of accounting science objects have been defined.

Для повного пізнання будь-якого об'єкта дослідження облікової науки недостатнім є застосування лише його якісної визначеності, необхідним також є встановлення взаємозв'язку категорій якості із

категорією кількості. Відповідно, обов'язковим є проведення його кількісної та якісної визначеності. Оскільки якісна визначеність дозволяє показати те, що зберігається в процесі зміни об'єкта дослідження (вираження стійкості), то кількісна визначеність – це те, що змінюється в процесі збереження (вираження мінливості). Якщо розглянути дане твердження на прикладі бухгалтерської звітності, то можна встановити, що такий об'єкт існує тоді, коли зберігає свою якість, яка відображає певну стійкість до змін, що пов'язані із даним об'єктом (відповідність набору властивостей, що забезпечують задоволення потреб її користувачів). Кількісна визначеність передбачає можливість зміни об'єкта за умови збереження відповідного рівня якості (поява нових видів, форм, форматів та показників звітності, що відповідають встановленому рівню якості).

На основі обґрунтування кількісної та якісної визначеності об'єкта дослідження, можна виділити два види його меж: кількісну і якісну. Наприклад, кількість показників бухгалтерського балансу, що відображає рівень агрегації облікових даних, є кількісною межею, що фіксує його кількісну визначеність в просторі, а періодичність його складання – кількісною визначеністю в часі. Якісною межею бухгалтерського балансу слід вважати те, що дозволяє сформувати його якість визначеність, тобто відмінність його якості від інших якостей, прикладом чого є рівень оціночної консервативності балансу.

Однак, застосування такого досить загального підходу до розуміння кількісної та якісної меж об'єктів є досить простим способом розуміння предмету облікової науки. Слід обов'язково враховувати, що якісній визначеності об'єкта теж притаманна мінливість, а кількісній визначеності – стійкість. Розглядаючи консервативність балансу як приклад стійкості, можна виявити мінливість його рівня, що є прикладом якісних змін. З іншого боку, кількісна визначеність може розглядатись як стійка і незмінна, наприклад, окремі кількісні характеристики бухгалтерського балансу можуть мати постійний характер (наприклад, кількість його основних розділів).

Для проведення більш детального аналізу кількісно-якісної обмеженості об'єктів облікової науки слід також використовувати додаткові характеристики, які дозволяють виявити кількісну якість (якісні межі існування даної кількості) та якість кількості (кількісні межі існування даної якості) (за Г. Гегелем). Зокрема, це пояснюється тим, що кількісні дані про окремий об'єкт облікової науки мають значення лише тоді, коли вони взаємопов'язані із якісно визначеними і обґрунтованими об'єктами. Тобто, кількісні характеристики об'єкта

облікової науки можуть мати певний "коридор варіацій", внаслідок чого їх зміна в межах коридору не впливатиме на зміну якості. Однак, при виході кількісних значень за межі коридору відбудуватиметься перехід до нової якості, що є прикладом переходу кількісних змін в якісні.

В якості таких додаткових характеристик виявлення кількісної якості та якісної кількості пропонуємо використовувати поняття змісту та форми об'єкта облікової науки. Оскільки поняття якості є досить близьким до поняття сутності, характеризуючи об'єкти дослідження облікової науки в їх цілісності і єдності форми та змісту, їх взаємозв'язок із кількісною та якісною обмеженістю на прикладі бухгалтерської звітності можна зобразити наступним чином (табл. 1).

Основна ідея запропонованого підходу полягає в тому, що розширення кількісних обмежень об'єкту дослідження облікової науки може здійснюватись за рахунок включення до його складу елементів, що забезпечують стійкість його змісту та стійкість його форми. Розширення якісних обмежень може здійснюватись шляхом включення до складу об'єкту дослідження облікової науки елементів, що забезпечують мінливість його змісту та мінливість його форми.

Таблиця 1.
Приклади кількісної та якісної визначеності бухгалтерської звітності в контексті її змістовно-формальних характеристик

Види обмежень об'єкту	Бухгалтерська звітність		
	Зміст		Форма
1. Кількісна межа	Кількість показників		Кількість форматів звітності
Якісна кількість	Стійкість змісту		Стійкість форми
2. Якісна межа	Консервативність звітності		Зручність сприйняття формату звітності
Кількісна якість	Мінливість змісту		Мінливість форми

Стосовно наведення в табл. 1 варіантів кількісної межі бухгалтерської звітності в розрізі її змісту та форми прикладом якісної кількості можуть виступати певні межі окремих груп показників та незмінність окремих елементів форматів бухгалтерської звітності. Прикладами кількісної якості відповідно – мінливість рівня

балансового консерватизму та мілієвість рівня зручності формату бухгалтерської звітності.

Вивчення взаємозв'язку кількісної та якісної визначеності об'єкту дослідження облікової науки дозволяє перейти на новий, більш глибокий рівень розуміння категорії "якість" при її застосуванні в бухгалтерських наукових дослідженнях, а також дозволить вивести на більш системний рівень практичну діяльність в сфері підвищення якості об'єктів облікової науки (облікових системи в цілому та її окремих елементів, системи облікових стандартів, облікової інформації та її різних видів і форм, окремих облікових показників тощо).

УДК 657.1

Пилипчук Галина Володимирівна
аспірант,
Житомирський державний технологічний університет,
м. Житомир

РИЗИК-ОРІЄНТОВАНЕ УПРАВЛІННЯ СТАРТАПІВ: ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ

The theoretical aspects of risk management have been investigated. The accounting, auditing and analysis as subsystems of risk management have been defined. Subjects and objects of risk management have been generalised.

Ризик є невід'ємною частиною господарської діяльності будь-якої стартап компанії і потребує значної уваги фінансових менеджерів. Існування певних ризиків не означає, що результати діяльності стартапу будуть лише негативними. Ризики призводять як до негативних, так і до позитивних наслідків і відмовитися від них означає втратити очікувані результати. Для ефективного функціонування компанії важливо не боятися ризиків, а вчасно їх ідентифікувати, попереджувати чи мінімізувати їх негативні наслідки. Важливу роль при цьому відіграє організована на підприємстві система ризик-менеджменту.

Питання ризик-менеджменту не є новим та досліджується протягом багатьох століть, але лише в останні роки дана проблема привертає до себе все більшу увагу вчених. З'являється велика кількість книг, наукових статей, автори яких досліджують проблему ефективного управління ризиками господарської діяльності підприємств. Нами

було досліджено основні теоретичні положення процесу ризик-менеджменту.

Ризик-менеджмент – це система управління ризиками, яка за допомогою сукупності методів, прийомів і заходів дозволяє прогнозувати ризики, визначити їхні ймовірні розміри і наслідки, запобігти чи мінімізувати пов'язані з ними втрати [1].

Для того, щоб зрозуміти як діє дана система, нами було зображено її схематично рис. 1.

Як видно з рис. 1, система ризик-менеджменту включає три підсистеми: бухгалтерський облік, аудит та економічний аналіз. Інформаційним забезпеченням процесу управління ризиками. Суб'єктами управління в ризик-менеджменті виступають: фінансовий менеджер, менеджер з ризиків, управлінський персонал, спеціальний підрозділ компанії тощо. Головною задачею суб'єктів управління є вибір способів уникнення ризиків та методів зменшення їх негативних наслідків. Об'єктами ризик-менеджменту є ризики операційної, іншої операційної, інвестиційної та фінансової діяльності тощо.

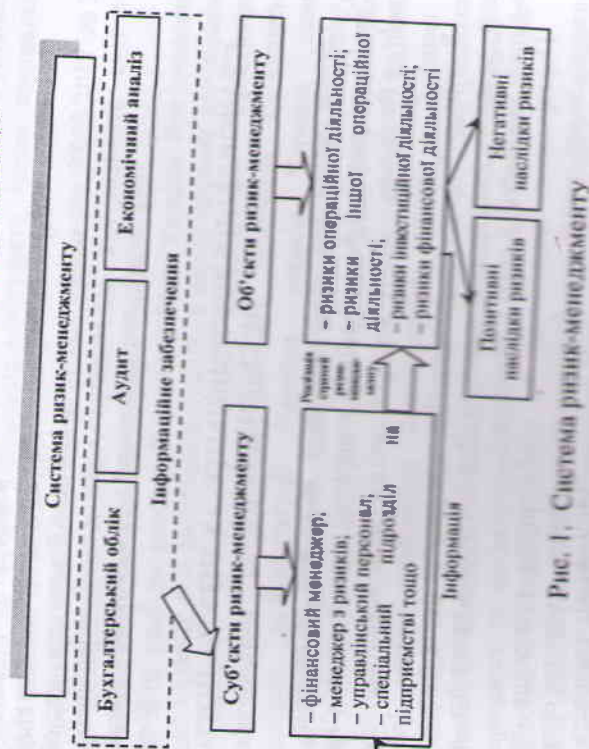


Рис. 1. Система ризик-менеджменту

Суб'єкти ризик-менеджменту отримують інформацію з підсистем управління, на основі якої обирають певну стратегію ризик-менеджменту та реалізують її. Наслідки реалізації можуть бути як позитивними, так і негативними.