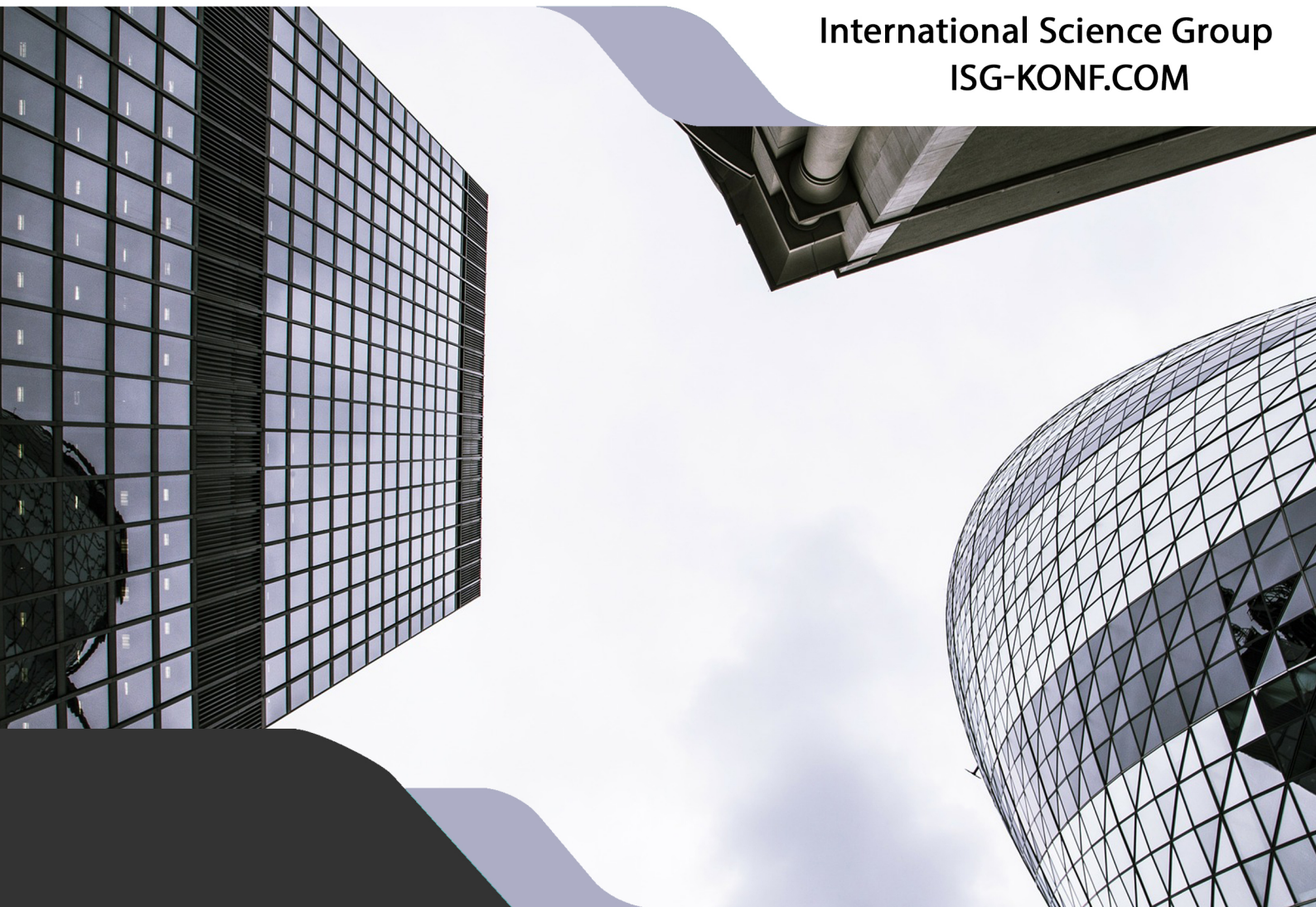




TRENDS IN SCIENTIFIC THOUGHT IN ECONOMICS AND MANAGEMENT

Collective monograph

ISBN 978-1-63972-053-8

DOI 10.46299/ISG.2021.MONO.ECON.III

BOSTON(USA)-2021

ISBN - 978-1-63972-053-8

DOI - 10.46299/ISG.2021.MONO.ECON.III

*Trends in scientific thought in
economics and management*

Collective monograph

Boston 2021

Library of Congress Cataloging-in-Publication Data

ISBN - 978-1-63972-053-8

DOI- 10.46299/ISG.2021.MONO.ECON.III

Authors - Цюцяк А., Цюцяк І., Безуглий А.О., Макиївський О.І., Комар В.Ю., Кулік А.В., Дубровик-Рохова А.О., Громоздова Л.В., Ілляшенко І.О., Халецька З.П., Проварський Р.В., Смірнова О.Ю., Кашина Г.С., Єранкін О.О., Ткаченко І.П., Швець Т.Ф., Заднепровська С.П., Galushkina T., Butrym O., Baranovska V., Afanasieva O., Zaruba D., Денисенко М.П., Бреус С.В., Подзігун С.М., Пачева Н.О., Точиліна Ю., Blahun I., Kozyk V., Vorobets S., Voytsekhovska V., Zahoretska O., Mishchenko V., Drugova O., Kochetova T., Mykytiuk O., Onysenko T., Kravchenko T., Magomedova A., Petrenko K., Voytsekhovska Y., Salvadori M.G., Ващенко О.П., Марко І.Ю., Дмитренко А.І., Довгенко Я.О., Самойленко А.А., Ревина І.Н., Русин-Гриник Р.Р., Яворський С.В., Рєпіна І.М., Махортов Ю.О., Телічко Н.А., Яременко Л.І., Дербеньова Я.В., Фалдина В.В., Бовсунівська А.С., Tkachuk N., Tretyakova O., Kharabara V., Greshko R., Піхоцький В., Піхоцька О., Шило Ж.С., Павліченко О., Коломієць Н., Гіржева О., Бірченко Н., Шевченко І., Потапенко С., Bilorus T., Granaturov V., Vorobiyenko P., Korablinova I., Vdovychenko V., Ivanov I., Voronina A., Shepel O., Мороз Л.І., Мізіна О.В., Драб Н.Л., Костюк Т.О., Франчук М.Ф., Малюк Л.П., Варипаєва Л.М., Перешибкіна С.

REVIEWER

Kvasnytska Raisa – Doctor of Economics, Professor of Finance, Banking and Insurance, Khmelnytsky National University

Dovgal Olena – Dr.Sc. of Economics, Professor (Full), Professor of the Department of International Economic Relations of V.N.Karazin Kharkiv National University.

Breus Svitlana – Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Management and Public Administration, Kyiv National University of Technologies and Design.

Slavkova Olena – Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Public Administration and Administration of Sumy National Agrarian University

Published by Primedia eLaunch

<https://primediaelaunch.com/>

Text Copyright © 2021 by the International Science Group(isg-konf.com) and authors.

Illustrations © 2021 by the International Science Group and authors.

Cover design: International Science Group(isg-konf.com). ©

Cover art: International Science Group(isg-konf.com). ©

All rights reserved. Printed in the United States of America. No part of this publication may be reproduced, distributed, or transmitted, in any form or by any means, or stored in a data base or retrieval system, without the prior written permission of the publisher. The content and reliability of the articles are the responsibility of the authors. When using and borrowing materials reference to the publication is required.

The collection of scientific articles published is the scientific and practical publication, which contains scientific articles of students, graduate students, Candidates and Doctors of Sciences, research workers and practitioners from Europe and Ukraine. The articles contain the study, reflecting the processes and changes in the structure of modern science.

The recommended citation for this publication is:

Trends in scientific thought in economics and management: collective monograph / Galushkina T., Butrym O., Baranovska V., Afanasieva O., Zaruba D., – etc. – International Science Group. – Boston : Primedia eLaunch, 2021. 502 p. Available at : DOI- 10.46299/ISG.2021.MONO.ECON.III

8.5	Мороз Л.І.¹ ВПЛИВ ПСИХОЕМОЦІЙНОГО СТАНУ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ¹ Кафедра менеджменту персоналу та адміністрування Національний університет «Львівська політехніка»	412
8.6	Мізіна О.В.¹ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ОЦІНКИ ¹ Кафедра управління і фінансово-економічної безпеки, Донецький національний технічний університет (м. Покровськ)	420
9.	MARKETING	
9.1	Драб Н.Л.¹, Костюк Т.О.¹ УКРАЇНСЬКИЙ ДОСВІД У ЗАСТОСУВАННІ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ ¹ кафедра іноземних мов і міжкультурної комунікації, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана м. Київ, Україна	428
9.2	Франчук М.Ф.¹ ДОСЛІДЖЕННЯ ФУНКЦІЇ КООПЕРАТИВНОЇ РЕКЛАМИ У ВЕРТИКАЛЬНОМУ КАНАЛІ ВИРОБНИКА ТА РОЗДРІБНОГО ПРОДАВЦЯ ¹ аспірант, кафедра вищої математики, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна,	434
10.	TOURISM AND HOTEL AND RESTAURANT BUSINESS	
10.1	Малюк Л.П.¹, Варипаєва Л.М.¹, Перешибкіна С.² БЕЗПЕКА В СФЕРІ ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ЗАКЛАДАХ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА ¹ кафедра туризму Державного біотехнологічного університету ² Vorstudienlehrgang der Wiener Universitäten	441
	REFERENCES	462

8.6 Управління розвитком підприємства: теоретичні засади забезпечення та оцінки

Одним з визначальних стратегічних аспектів більшості програм економічних реформ, спрямованих на побудову конкурентоспроможної економіки України, є забезпечення сталого економічного зростання. Але перешкодою для цього стає відсутність обґрунтованих теоретичних та методологічних засад забезпечення розвитку соціально-економічних систем, у тому числі на рівні підприємств. Функціонування підприємства у динамічному середовищі, що постійно змінюється, вимагає постійного реагування на ці зміни, що обумовлює необхідність його розвитку. Але, управляти розвитком підприємств можливо лише при чіткому розумінні суті даного процесу та його відмітних рис.

Питаннями, що стосуються різних аспектів забезпечення стійкого розвитку підприємства, від організаційно-економічних засад управління й до побудови моделей формування відповідних стратегій, займалися багато вчених [452 - 454]. Але існує безліч трактувань самого поняття «розвиток», що визначає кардинальні відмінності в обґрунтуванні методів його забезпечення. Розглянемо це поняття з точки зору управління (менеджменту), що являє собою, в найбільш широкому сенсі, цілеспрямований вплив на той чи інший об'єкт (або суб'єкт) з метою досягнення конкретної мети.

Поняття розвиток завжди має спрямованість, яка визначається системою цілей. Позитивна динаміка характеризує прогресивний розвиток, якщо навпаки – регрес. За даною логікою зміни повинні мати позитивну динаміку. Але це приводить до того, що розвиток часто ототожнюється з поняттям росту. Тому важливо підкреслити, що розвиток – це процес досягнення саме прогресивних змін, що передбачає накопичення якісних новоутворень, які супроводжуються перетворенням структури. Прикладом цього може бути використання підприємством таких стратегій як «скорочення», «зняття врожаю», коли етапом розвитку може бути й кінець існування об'єкту як такого або перетворення його на новий об'єкт, що більше відповідає умовам зовнішнього середовища.

Зрозуміло, що економічне зростання, як правило, є складовою економічного розвитку, але зростання і розвиток - не ідентичні. На підтвердження можна навести досить ілюстративний приклад одних з авторів [455]: «... цвинтар може рости без розвитку і звалище сміття теж. Країна, підприємство або індивід можуть розвиватися, і не рости. Зростання - це, строго кажучи, збільшення розмірів або числа. Розвиток більш тісно пов'язано з якістю ... ». Просте збільшення розміру підприємства може й не забезпечити його економічного зростання, яке повинне відображуватись позитивною динамікою змін обсягів створених за певний період товарів і послуг, визнанням покупцями цих товарів, швидким збільшенням реалізації, ростом прибутковості. Саме в цьому випадку поняття економічного зростання можна розглядати як динамічну кількісну характеристику економічного розвитку [455].

На сьогодні мова іде про широке використання концепції темпу стійкого зростання (sustainable growth rate), розробленої всесвітньо відомою консалтинговою фірмою Boston Consulting Group (BCG). Відповідно до даної концепції, стійкий темп зростання - це швидкість збільшення виручки від продажів, якої компанія в змозі досягти за умови збереження її операційної та фінансової політик незмінними.

Тобто розвиток підприємства неможливий не лише без стійкого зростання, але й без стійкості його положення. Стійкість підприємства як економічної системи забезпечується наявністю достатнього рівня вільних грошових коштів і ліквідних активів, бо саме це гарантує високий рівень його платоспроможності. У даному контексті «стійке» (або постійне) зростання забезпечується стійкістю фінансової системи підприємства, у тому числі завдяки високому рівню платоспроможності. Забезпечення стійкості є короткостроковим завданням менеджменту підприємства, а забезпечення зростання – довгостроковим або стратегічним. На окремих етапах розвитку господарюючих суб'єктів низькі значення показників платоспроможності можуть свідчити про розвиток підприємства, а не про фінансові проблеми (наприклад, при освоєнні їм нових ринків і т.п.). Тому на різних етапах життєдіяльності підприємства його

менеджменту слід вирішувати задачу оптимального поєднання параметрів динамічного розвитку і забезпечення високого рівня платоспроможності.

Таким чином, можна стверджувати, що розвиток підприємства являє собою його комплексну характеристику, яка розглядає цілеспрямовані зміни, які забезпечують перехід соціально-економічної системи до більш високого соціально-економічного рівня.

Принципова відмінність розвитку від зростання полягає також в комплексному характері першої категорії, яка повинна враховувати велику сукупність факторів (економічних, соціальних, екологічних і т.д.) та оцінюватися не тільки кількісними, а й якісними параметрами. За визначенням Світової комісії ООН з розвитку і навколишнього середовища, сталий розвиток (англ. *sustainable development*) - це розвиток, який забезпечує потреби нинішнього покоління без втрат для майбутнього покоління, забезпечуючи свої власні потреби. За суттю, ця концепція передбачає оцінку прогресу не по кількісних параметрах економічного зростання, а по показниках якості людського життя і стану навколишнього середовища, тобто в єдиному комплексі розглядаються соціальні, економічні та екологічні параметри. При цьому стійкий соціальний розвиток припускає таке використання ресурсів, яке забезпечує рівноправність людей і соціальну справедливість в умовах соціального партнерства.

Підприємство є відкритою соціально-економічною системою, в якій розвиток економічної підсистеми є матеріальною основою для розвитку соціальної, яка, в свою чергу, забезпечує умови для розвитку самого підприємства. Взаємний зв'язок економічних й соціальних процесів і результатів обумовлюють існування поняття «соціально-економічний розвиток». У зв'язку з цим не можна відсторонитися від вивчення питань соціальної ролі бізнесу в суспільстві та його соціальної відповідальності. Якщо раніше бізнес-пріоритетами мали бути «турбота про клієнтів» і «приріст дивідендів акціонерів», то зараз ними все більше є передбачення, формування картини майбутнього (*vision*), формування менеджерської команди, вирішення соціальних проблем [456]. Сучасний менеджмент поступово переходить від

концепції тотального керування якістю (Total Quality Management, TQM) до соціально-орієнтованої концепції керування (Total Responsibility Management, TRM), яка збільшує увагу до вимог різних стейкхолдерів, під впливом яких перебуває компанія, й до питань збереження навколишнього середовища.

Ще одним важливим компонентом розвитку будь-якої соціально-економічної системи є економічні інтереси та їх ієрархія, яка відіграє певну роль у забезпеченні сталого розвитку й у формуванні системи показників його оцінки. Хоча з розвитком ринкової економіки окремі суб'єкти ринку стають рівноправними як у правовому, так і економічному положенні, але деяка пріоритетність державних (суспільних) інтересів зберігається. Це обумовлено пріоритетністю реалізації завдань по забезпеченню національної безпеки, по здійсненню суспільно значимих фундаментальних досліджень й таке інше. Але надмірне перебільшення ролі однієї групи інтересів над іншими веде до посилення протиріч між ними. При формуванні системи показників, що дозволяють дати оцінку соціально-економічного розвитку того або іншого господарюючого суб'єкта, необхідно враховувати існування системи економічних інтересів за їх оптимального взаємозв'язку. Відповідно, можна оцінювати підприємство як самостійну систему та, перш за все, вивчати фактори, що забезпечують стійкість та розвиток його як такого. А можливо розглядати як елемент системи більш високого рівня (регіону, країни, світового ринку), спрямовуючи увагу на фактори, які вносять вклад в забезпечення розвитку в глобальних масштабах.

Можна запропонувати наступне визначення поняття «розвиток підприємства» відповідно до соціально-орієнтованої концепції управління (Total Responsibility Management, TRM): розвиток підприємства – це комплексна характеристика, що припускає незворотну й цілеспрямовану його зміну, пов'язану з перетворенням його внутрішніх і зовнішніх зв'язків, що забезпечує його перехід до вищого соціально-економічного рівня (як до нового якісного стану) на основі досягнення сукупності економічних і соціальних цілей, при пріоритетності останніх.

Термін «розвиток» можна розглядати не лише в значенні процесу, але й як певну характеристику, в тому числі й як відносну характеристику стану деякого аспекту підприємства у визначений момент часу. Таку відносну характеристику зазвичай визначають як «рівень соціально-економічного розвитку підприємства». Перехід соціально-економічних систем з одного рівня до іншого можливий не одномоментно, що припускає аналіз змін їх характеристик із часом, тобто вивчення динаміки, яка при розвитку має бути позитивною. Але розвиток, особливо на рівні підприємства, як було вказано вище, неможливий без забезпечення стійкого становища в сьогоденні. Інакше, оцінка розвитку повинна проходити у двох аспектах: статичному й динамічному [457].

Стосовно підприємства, перший аспект передбачає оцінку досягнення деякого нормативного рівня по ключових соціально-економічних та, бажано, екологічних параметрах (характеристиках), що забезпечує стабільність становища підприємства в цей час (короткострокове завдання розвитку). Для цього необхідно сформулювати три основні групи критеріїв – економічні, соціальні та екологічні, з наступним розглядом взаємозв'язків між ними. Другий аспект – вивчення динаміки цих характеристик, вивчення їх кількісного і якісного росту (стратегічне завдання розвитку). Перший аспект фактично передбачає оцінку й аналіз потенціалу підприємства, другий – оцінку реалізації потенціалу, тобто дослідження тенденцій й, на цій основі, пошук і оцінку ринкових можливостей, прогнозування, розробку стратегій, спрямованих на досягнення певних цілей. В ході такого аналізу виявляють тренди різних показників з урахуванням того, що постійна домінанта однієї із складових економічного розвитку може привести до кризових ситуацій.

Вище вказано, що рівень соціально-економічного розвитку, як відносну характеристику стану деякого аспекту підприємства у визначений момент часу характеризує потенціал підприємства, який потребує структуризації відповідно до різних функціональних областей діяльності: виробництво, маркетинг, кадри, менеджмент і т.д. В межах кожної функціональної області формується свій внутрішній потенціал, у складі якого, згідно [458], можна виокремити об'єктну і

суб'єкту складові залежно від ознак, що лежать у його основі. Об'єктні складові пов'язані з матеріально-речовинною та особовою формою, споживаються і відтворюються в різних формах в процесі функціонування. Суб'єктні складові пов'язані із суспільною формою їх виявлення, тобто не споживаються. Прикладом об'єктних складових є: виробничий потенціал; інноваційний; потенціал відтворення і т. ін. До суб'єктних складових належать, наприклад: науково-технічний потенціал; управлінський (навички та уміння керівників); потенціал організаційної структури управління і т.п.

Стає зрозуміло, що об'єктивно значення такої складної характеристики, як «потенціал підприємства» визначити досить важко, але менеджментом підприємства може бути надана непряма (приблизна) оцінка, яку на практиці можна отримати на основі згортки показників, що формують цей рівень. Найчастіше для цього застосовують методи порівняльного багатовимірного статистичного аналізу, у тому числі оцінки на основі нечітких уявлень [459], рейтингові оцінки з урахуванням ваги показників й т. інше. Можливим є багатовимірне порівняння декількох об'єктів на основі єдиної системи критеріїв (просторова оцінка) і багатовимірне порівняння станів одного об'єкта в часі (динамічна оцінка). Така оцінка дозволяє робити висновки про розміри та напрямки позитивних чи негативних змін, про зміни умов, рівня управління та результатів діяльності підприємства.

Найбільш важливим та складним завданням при цьому є визначення системи оціночних показників, під якими розуміється чисельна характеристика окремих сторін діяльності. Найбільший інтерес, по зрозумілим причинам, представляють показники, які містяться в офіційній звітності підприємств.

Для оцінки частини з об'єктних складових потенціалу підприємства, а саме виробничого та фінансового потенціалу, використання таких показників не викликає складнощів. При цьому деякі автори [460] пропонують виробничий потенціал оцінювати за трьома складовими: виробничою, матеріальною та кадровою – у відповідності з ресурсами, які використовуються при дослідженні цього потенціалу. Перша складова оцінюється за допомогою показників: знос,

коефіцієнти оновлення та вибуття основних фондів та їх співвідношення; коефіцієнт приросту основних фондів; фондівіддача; коефіцієнт завантаження устаткування; коефіцієнти інтенсивного, екстенсивного та інтегрального навантаження устаткування та інші. Друга – показниками: коефіцієнт нерівномірності поставок; коефіцієнт забезпеченості ресурсами; матеріалівіддача; доля змінних витрат у собівартості продукції; коефіцієнт використання матеріалів; співвідношення зміни цін на сировину, матеріали та зміни цін на продукцію та інші. Третя – показниками: коефіцієнт обороту по прийому та обороту по звільненню та їх співвідношення; коефіцієнт плинності кадрів; професійний склад кадрів; виробіток на одного працюючого та його зміна; показники балансу робочого часу; зміни середнього заробітку за період; непродуктивні витрати робочого часу; економія (перевитрата) фонду заробітної плати та інші.

Зазвичай фінансовий потенціал, на відміну від інших, пропонується оцінювати досить визначеним колом фінансових показників, які використовуються при оцінці фінансового стану підприємства та результатів його діяльності. Орієнтовний склад таких показників наведено у роботі [461]. Автором також рекомендовано до системи показників виробничої складової включати показники оборотності (ділової активності), які безпосередньо пов'язані з організацією виробничої діяльності підприємства. Інша пропозиція полягає в тому, що ця складова може бути розбита на два блоки оцінки, а саме: загальні показники оцінки та показники оцінки, зумовлені специфікою діяльності підприємства. При цьому в показники другого блоку доцільно включення показників, що характеризують інноваційно-інвестиційний розвиток. Наприклад, з урахуванням сфери діяльності в нього можуть бути включені показники: частка бракованої продукції, коефіцієнт оновлення продукції та інші показники. Алгоритм оцінки розвитку підприємства, визначений в роботі [461], передбачає дотримання ряду умов, які сприяють спрощенню оцінки потенціалу підприємства: перелік показників, що формується, повинен бути придатним для підприємств різних галузей, що не виключає його доповнення показниками, які

обумовлені специфікою діяльності; система оцінних показників повинна мати можливість встановлення цільового значення кожного з них; будь-хто повинен мати можливість установити ці цільові значення шляхом використання загальнодоступної статистичної звітності або відповідних нормативних документів.

Складнішою є проблема оцінки суб'єктних складових потенціалу. У кожному такому випадку зазвичай пропонуються специфічні підходи. Наприклад, при оцінці інтелектуального потенціалу рекомендують використовувати методики, розроблені Страссманом і Стюардом. В цілому подібні методики достатньо складні в практичному застосуванні, але головною проблемою є відсутність віддзеркалення в існуючій звітності необхідних для розрахунку показників. Це обумовлює подальший пошук практичного вирішення проблеми науковцями та менеджерами.