

**Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України
Державна вища техніко-економічна школа
ім. Броніслава Маркевича в Ярославі (Польща)
Вища школа економіки і менеджменту в публічному
адмініструванні у Братиславі (Словаччина)
ВПГО «Спілки аудиторів України»
Аудиторська компанія ТОВ «Варіанта»**



**«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ПРОЦЕСУ В
УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ»**

**МАТЕРІАЛИ ІХ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ**

**28 жовтня 2021 року
Мукачево**

УДК 657:658
A43

Актуальні проблеми обліково-аналітичного процесу в управлінні підприємницькою діяльністю: Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 28 жовтня 2021 р., м. Мукачево. – 229 с.

Збірник містить матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Актуальні проблеми обліково-аналітичного процесу в управлінні підприємницькою діяльністю», в яких розглядаються методологічні, методичні та практичні засади обліку, аналізу та аудиту в контексті розвитку економічної науки та практики. Окреслено коло проблем і запропоновані пропозиції щодо покращення змісту і якості обліково-аналітичного процесу в управлінні підприємницькою діяльністю будуть цікавими і корисними для науковців і практиків усіх галузей економіки.

Матеріали друкуються в авторській редакції. Редакційна колегія не несе відповідальності за достовірність статистичної та іншої інформації, що надана в рукописах, та залишає за собою право не розділяти поглядів деяких авторів на ті чи інші питання, розглянуті на конференції.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет Науково-технічною радою Мукачівського державного університету (протокол № 4 від 18 листопада 2021 р.)

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет Вченою радою Мукачівського державного університету (протокол № 8 від 25 листопада 2021 р.)

Поневач А.І., Королович О.О. ІННОВАЦІЙНІ ТИПИ ЗМІННОГО ТА ГНУЧКОГО ТОРГОВОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА	145
Ророчух О.Р., Kupriyenko I.V., Meshko L.Y. INFORMATION SUPPORT AND ITS ROLE IN ENTERPRISE MANAGEMENT	147
Процишин О.Р. КОНКУРС ПРОЄКТІВ МІСЦЕВИХ ІНІЦІАТИВ ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНЦІЇ	149
Рейс Т.Т. ТРАНСКОРДОННЕ СПІВРОБІТНИЦТВО РЕГІОНІВ УКРАЇНИ: ІНОЗЕМНІ ІНВЕСТИЦІЇ В УКРАЇНСЬКІЙ ЕКОНОМІЦІ	151
Реслер М.В. ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ	154
Рибчук А.В. ЕВОЛЮЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ФОРМ ПРОСТОРОВОЇ ЕКОНОМІКИ	155
Лизанець А.Г., Скуба А.М. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗМІНИ ЯК ОБ'ЄКТ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	157
Торіна В.І. ЕВОЛЮЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ ТЕОРІЇ ПІДПРИЄМНИЦТВА	159
Феср А.Є. ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ГІРСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ	161
Чизмар І.І. МОДЕЛЬ ТЕХНІЧНОГО РОЗВИТКУ КІБЕРСПОРТИВНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ	163

СЕКЦІЯ 4.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ У ФОРМУВАННІ МАРКЕТИНГОВИХ ЗАСАД РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Бабинець А.В., Кручак Л.В. ШЛЯХИ ЗНИЖЕННЯ ЛОГІСТИЧНИХ ВИТРАТ НА ПІДПРИЄМСТВІ	166
Бора Н.Ю. MYSTERY SHOPPING (ТАЄМНИЙ ПОКУПЕЦЬ) ЯК ІНСТРУМЕНТ ЯКОСТІ ОБСЛУГОВУВАННЯ КЛІЄНТІВ	168
Гаврилець О.А., Гаврилець О.В. РОЛЬ КОНЦЕПЦІЇ ЕКОЛОГІЧНОГО МАРКЕТИНГУ В РОЗВИТКУ РЕГІОНУ	170
Гаврилець О.В. СОЦІАЛЬНИЙ ТУРИЗМ В КОНТЕКСТІ МАРКЕТИНГУ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ	171

2. Фащевський М. І. Методологічні засади територіальної організації господарства / М. І. Фащевський // Територіальна організація суспільства: розуміння категорії. Матеріали теоретико-методологічного семінару (Київ, Інститут географії НАН України, 4-11 березня 2010 р.) / наук. ред.: Г. П. Підгрушний. – 2010. – Вип. 1. – С. 15–18.

3. Денисов Ю. Регіональний дискурс: сутність, еволюція, сучасні уявлення, перспективи розвитку / Ю. Денисов, Л. Савельєв, Л. Шевчук // Регіональна економіка. – 2003. – №1. – С. 179–185.

Лизанець Анжела Гейзівна,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту
та управління економічними процесами,
Скуба Анастасія Михайлівна,
здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»,
спеціальності 073 «Менеджмент»,
Мукачівський державний університет

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗМІНИ ЯК ОБ'ЄКТ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасних умовах, коли суб'єкти господарювання перманентно функціонують у нестабільному середовищі, особливо гостро постає питання ефективного та своєчасного реагування на зміни у цьому середовищі шляхом використання сучасних підходів до управління ними. Зважаючи на постійну актуальність пристосування до збурювальних чинників шляхом здійснення організаційних змін, питання дослідження та визначення дієвості існуючих методів управління змінами на підприємствах залишається в полі зору багатьох теоретиків та практиків.

Результати аналізу опрацьованих літературних джерел свідчать, що єдності у визначенні терміну «організаційні зміни» немає, проте доцільно зауважити, що науковці виділяють два основних підходи до його трактування. Перший з них ґрунтується на тому, що зміни – це різні типи нововведень, які можуть вміло поєднуватись у різних напрямках (зміна цілей організації, структури, техніки, конструкцій виробів), можуть перешкоджати застою і забезпечувати ефективне використання всіх наявних ресурсів [1]. Другий підхід ґрунтується на тому, що організаційна зміна передбачає зміну насамперед структури організації. У зв'язку з цим зі зміною визначальних ситуаційних чинників, коли організаційна структура перестає адекватно реагувати на їх вплив, мають відбуватися і організаційні зміни.

Доречно зауважити, що перше тлумачення є більш загальним і пояснює організаційні зміни, як можливість перетворень усіх складових підприємства, а не лише його структури. Щодо другого підходу, то він, на нашу думку, є обмеженим, оскільки практика показує що організаційні зміни можуть стосуватись усіх елементів підприємства. Тому доцільніше розглядати організаційні зміни як

реакцію будь-яких складових організації, а не лише її структури, на вплив визначальних ситуаційних чинників.

Узагальнюючи та систематизуючи існуючі визначення даного поняття, вважаємо, що організаційні зміни – це різні типи нововведень та перетворень, які можуть вміло поєднуватись у різних напрямках (зміна цілей, стратегії, структури, технологічних процесів, товарної політики, напрямів операційної діяльності тощо), здатні перешкоджати рецесійним тенденціям і забезпечувати ефективне використання всіх ресурсів підприємства.

Організаційні зміни є диверсифікованими та можуть визначатись залежно від зовнішніх і внутрішніх чинників, які їх зумовлюють.

На основі аналізу різних теоретичних джерел вважаємо за доцільне виокремити такі напрями змін у чинниках внутрішнього середовища: зміни мети організації; зміни організаційної структури або структурні зміни, які стосуються системи розподілу повноважень і відповідальності в координаційних і інтеграційних процесах, а також розподілі на відділи та ступені централізації; зміни завдань; зміни технологій; зміни персоналу: модифікацію його можливостей, установок або поведінки; ресурсні зміни.

Що ж стосується організаційних змін у межах зовнішнього середовища, то їх можна поділити на:

- контрольовані (ті, що здійснюються з ініціативи організації): зміни споживачів; зміни постачальників; зміни інфраструктури залежної від підприємства тощо;

- неконтрольовані (ті, які формуються поза діями організації): зміни конкурентів; зміни законодавства; зміни міжнародних подій та міжнародного оточення; державні політичні обставини; соціально-культурні обставини тощо.

Залежно від глибини здійснення організаційні зміни можуть носити еволюційний або революційний характер.

В процесі здійснення організаційних змін завжди існують сили за та проти їх проведення. З метою сприяння змінам менеджер має провести так званий «аналіз поля сил» і скласти баланс сил, тобто чітко визначити фактори, що сприяють і заважають їх здійсненню. Серед факторів, які сприяють змінам, слід виділити: усвідомлення необхідності змін, організаційна криза, застарілість продукту (технології), зміни законів і інших регуляторів, зміни системи цінностей і норм поведінки у робітників, зниження продуктивності організації. Водночас стримують організаційні зміни бюрократична жорсткість організації, невдачі у проведенні попередніх перетворень, опір і побоювання змін, суперечливість цілей.

Ефективність управління змінами залежить від досконалості обраних методів. У теорії та практиці менеджменту існує цілий арсенал таких методів. Основні з них є реструктуризація, реорганізація, реінжиніринг бізнес-процесів, бенчмаркінг, управління за цілями, загальне управління якістю (TQM), організаційний дизайн та ін. [2]. Вибір найбільш прийнятних для даної ситуації залежить від ситуаційних чинників та мети організаційних змін, що впроваджуються у господарську діяльність підприємства.

При прийнятті рішення щодо вибору методів проведення змін керівникам чи власникам підприємства варто використовувати свої сильні сторони, враховувати особливості факторів впливу, вести постійну роботу щодо ефективного впровадження змін задля вдалого управління процесом. Застосування такого підходу до управління змінами повинно забезпечити відновлення та досягнення стабільної ситуації та рівноваги у функціонуванні підприємства на тривалий період.

Список використаної літератури:

1. Боженко О.С. Організаційні зміни – основа розвитку підприємств. URL: http://www.rusnauka.com/2._SND_2007/Economics/19367.doc.htm.
2. Воронков Д.К. Управління змінами на підприємстві: теорія та прикладні аспекти : монографія. Х. : ІНЖЕК, 2010. 340 с.

Торіна Валерія Іванівна,
здобувач вищої освіти ОНС «Доктор філософії»,
спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»,
Мукачівський державний університет

ЕВОЛЮЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ ТЕОРІЇ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Історичний процес розвитку людства, соціально-економічних систем пройшов тривалу еволюцію. Упродовж століть відбулися зміни, які сприяли і сприяють пошуку ефективних організаційно-економічних механізмів господарювання для задоволення потреб. Зокрема, з плином століть підприємництво системно утвердилося як організаційно-економічний механізм досягнення прогресу, забезпечення економічного добробуту, впровадження якісних змін у життя суспільства, а також чинник соціального розвитку.

Наукові підходи до характеристики теоретичних і практичних аспектів розвитку підприємництва надзвичайно багатопланові, відповідають чинним в історичному аспекті етапам становлення соціального, економічного, ринкового обміну тощо. Вважаємо, що теорія і практика розвитку підприємництва пройшла тривале еволюційне становлення через усвідомлення людством необхідності пошуку шляхів як найефективнішого задоволення потреб.

Людство завжди прагнуло і прагне до якісних змін, тому трансформації господарської практики, започаткованої й здійснюваної людиною, постійно сприяють виробленню економічних, організаційних, юридичних, соціальних характеристик підприємництва, усвідомленню безальтернативності його участі в економічному вирішенні соціальних проблем.

У розвитку підприємства та підприємництва можна виділити чотири етапи [2].

Перший етап: 1820–1870 рр. – розвиток розвинених тоді країн проходив в ситуації вільної конкуренції між підприємствами щодо збуту продукції. Основні



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>