

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



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

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

**27 жовтня 2022 року
Мукачево**

УДК 657:658
A43

Актуальні проблеми обліково – аналітичного процесу в управлінні підприємницькою діяльністю: Матеріали X Міжнародної науково-практичної інтернет - конференції, 27 жовтня 2022 р., м. Мукачево. – 279 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 № 9 від 21 листопада 2022 р.)

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет Вченою радою Мукачівського державного університету (протокол №6 від 24 листопада 2022 р.)

Гончар А.С. АВТОМАТИЗАЦІЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ – КОМПЛЕКСНЕ РІШЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	139
Дурдинець Є.Є., Старова Ю.В. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ЕФЕКТИВНИХ СТРАТЕГІЙ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ	141
Кельман В.Д. ГНУЧКЕ КОРИГУВАННЯ ЗАВАНТАЖЕНОСТІ СИСТЕМ ОБСЛУГОВУВАННЯ ОБ'ЄКТІВ МЕРЕЖЕВОГО РИТЕЙЛУ	143
Конопельнюк Т.А. АКТИВІЗАЦІЯ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА	145
Лизанець А.Г., Лендел Н.В. ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ МАЛИМ БІЗНЕСОМ В УМОВАХ ВІЙНИ	147
Ліба Н.С. ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА	149
Лукеча М.Ю., Лизанець А.Г. УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА	151
Максименко Д.В. УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ НА ОСНОВІ ЗБАЛАНСОВАНОЇ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ	153
Маслиган Р.М. ІНТЕГРОВАНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ СПІЛЬНОЇ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КІБЕРСПОРТИВНИХ КЛУБІВ	154
Матвійчук С.С., Бокша Н.І. КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ШВЕЙНИХ ВРОБІВ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	157
Мельник Л.Ю., Мельник В.М. ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ СТАНОВЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА	159
Мельник Л.Ю., Ніколенко Г.Б. СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ»	161
Микуланинець В.В. ОСОБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМНИЦТВА В СФЕРІ ТУРИЗМУ	162
Мисла Д.А., Манайло О.Е. СУТНІСТЬ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ	164
Мінчак Н.Д. РОЗВИТОК І ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ, ЯК СКЛАДОВА ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	167
Нестерова С.В., Пристая В.В. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ КПЕ НА ВИРОБНИТВІ	169

Лукеча Максим Юрійович,
здобувач вищої освіти ОС «Бавкалавр»,
спеціальності 073 «Менеджмент»,
Лизанець Анжела Гейзівна,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
управління економічними процесами та туризму,
Мукачівський державний університет

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах господарювання значно зростає актуальність проблем, пов'язаних з ефективним управлінням кадровим потенціалом транспортних підприємств. Особливістю управління кадрами на підприємствах транспортної галузі є те, що сьогодні відбуваються суттєві зміни у відносинах учасників ринку перевезень, у механізмах взаємодії між суб'єктами надання та користувачами транспортних послуг. Динамізм та диверсифікація операційної діяльності вимагають від персоналу постійного контролю за ситуацією, оперативності реагування на неї. Ефективність організації транспортного процесу і управління ним значною мірою визначається підготовкою висококваліфікованих кадрів, які своєчасно вмотивовані на якісну працю.

Процедура відбору є візитною карткою транспортного підприємства. Багато транспортних підприємств не мають напрацьованої системи відбору кадрів. Найчастіше рішення про прийом на роботу приймає керівник підприємства на основі особистої співбесіди, наявних характеристик та рекомендацій здобувача. З усіх робітничих спеціальностей праця водія є найбільш специфічною та виснажливою. Такий висновок можна зробити на основі аналізу характерних особливостей праці водіїв:

- згідно технології перевезень виконання трудових обов'язків водієм здійснюється за межами підприємства. через що він частково усунутий від процесу комунікацій в колективі та втрачається безпосередній контроль за його діяльністю з боку керівництва;
- залежність ефективності праці від об'єктивних факторів впливу: метеорологічних (погодні умови, клімат, пора року), природно-географічних (рельєф місцевості, розташування населених пунктів);
- необхідність володіння знаннями про конструкцію автомобіля, тобто уміння виявляти та самостійно усувати несправності, які виникли під час виконання поїздки для забезпечення продовження виконання маршруту;
- часті службові відрядження, які характерні для водіїв, що працюють на міжміських та міжнародних маршрутах, де тривалість пробігу може бути більшою за нормативний час перебування на зміні;
- участь водія у технічному обслуговуванні та ремонті автомобіля. Така практика є неефективною для крупних, але прийнятною для дрібних автотранспортних підприємств;

- суміщення посад. На практиці водій не лише керує автомобілем, але заміщує кондуктора, експедитора, частково автослюсаря, мийника тощо;
- особливий режим роботи, що важко піддається чіткій регламентації. Тривалість робочої зміни іноді сягає до 12-14 годин;
- переважання нервово-психологічного навантаження над фізичним, що зумовлено високою концентрацією процесів мислення, роботою у екстремальних погодних умовах, нічним режимом роботи, незадовільною організацією постачання тощо.

Особливу увагу при організації праці персоналу транспортного підприємства слід приділити вимогам «Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів» щодо встановлення порядку дотримання режимів праці та відпочинку водіїв. Так, з метою дотримання вимог організації робочого часу вантажні автомобілі з повною масою понад 3,5 тонн повинні бути обладнані контрольними пристроями (тахографами). Водій ТЗ, обладнаного тахографом, повинен мати при собі: протокол про перевірку та адаптацію тахографа до ТЗ; заповнені тахокарти у кількості, що передбачена ЄУТР, або картку водія чи роздруківку даних роботи тахографа у разі обладнання ТЗ цифровим тахографом. Водій, що керує ТЗ, який не обладнаний тахографом, веде індивідуальну контрольну книжку водія.

Одними з основних обов'язків адміністрації підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності та господарювання, при здійсненні вантажних перевезень, належить організація обов'язкового страхування кожного водія на випадок нещасної події (згідно Положення про обов'язкове страхування від нещасних випадків на транспорті), харчування водіїв у робочий час, організація роботи з ними по вдосконаленню навичок подання першої медичної допомоги та запровадження заходів, спрямованих на зниження напруженості праці і втомлюваності водіїв, забезпечення водіїв санітарно-побутовими приміщеннями і обладнанням, а також приміщеннями для здійснення лікувально-профілактичних заходів.

Існує ряд проблем, які стають на заваді ефективного розвитку та управління кадровим потенціалом галузі. Це, зокрема, плинність кадрів, викликана недосконалістю використовуваної системи мотивації, конкуренцією між підприємствами за залучення кваліфікованого персоналу, складні умови праці, обмежені можливості щодо кар'єрного зростання. У зв'язку з цим існує постійна потреба діагностики стану системи управління кадровим потенціалом транспортного підприємства з метою приведення її у відповідність з вимогами часу та потребами найманої робочої сили. Важливим завданням залишається пошук ефективних систем оцінювання та мотивації кадрів, стримування їх відтоку, стимулювання підвищення кваліфікації, контролю за дотриманням умов праці та забезпечення підвищення лояльності працівників до свого підприємства, попередження їх професійного вигорання.

Список використаної літератури:

1. Ефективність управління персоналом підприємств: діагностика та механізм забезпечення / Л.Є. Довгань, Г.А. Мохонько, Г.О. Дудукало. 2015. 231 с.

2. Продіус О.І., Тагієв П. Удосконалення управління персоналом транспортного підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. Випуск 34, 2020. С. 168- 172.

Максименко Діана Вікторівна,
к.е.н., доцент, завідувач кафедри
обліку і оподаткування та маркетингу,
Мукачівського державного університету

УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ НА ОСНОВІ ЗБАЛАНСОВАНОЇ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ

Зміна внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування підприємства під впливом факторів інноваційного розвитку економіки супроводжується еволюцією процесу управління, його основних функцій. Кожне підприємство обирає той підхід до стратегічного управління, який найбільш адекватно відповідає його специфіці, якості управлінського потенціалу та задачам подальшого розвитку. Підґрунтям підготовки потрібної інформації для реалізації стратегічного управління на підприємстві покликаний бути стратегічний управлінський облік, або ж інакше – стратегічний облік. Звернемо увагу на те, що його основою можна вважати методичний комплекс стратегічного аналізу. До нього входить така важлива складова як збалансована система стратегічних показників.

Ефективність системи прийняття управлінських рішень, тобто здатність успішно розвивати бізнес, створювати нові, більш досконалі технології, бренди, набуває значно більшої цінності для підвищення конкурентоспроможності порівняно до вже нагромадженого технологічного потенціалу, матеріальних активів підприємства. Мова йде про ефективні управлінські рішення, високу якість управлінського капіталу підприємства, здатність не лише створювати та реалізовувати ефективні стратегії, але й активно управляти стратегіями на основі збалансування всіх аспектів діяльності підприємства як відкритої системи.

На відміну від стратегічного управління підприємством як системи розробки та реалізації стратегії в інтересах власників, менеджменту і клієнтів, збалансоване управління підприємством перетворюється в систему управління стратегією зростання цінності підприємства з позицій всіх груп економіко-управлінського впливу на основі збалансування всіх аспектів діяльності підприємства [1].

Використання збалансованої системи показників як інструмента, метода або методики управління підприємством забезпечує: виконання окремих функцій стратегічного управління підприємством (наприклад, інформаційної підтримки стратегії) або здійснення управлінських, оціночних, облікових, інформаційних технологій; функціонування певних механізмів управління підприємством тощо [2].



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/>