



М. М. Берест, О. В. Гладкий, Л. Й. Гнилянська, О. О. Городецька, С. І. Дерев'янку, Д. О. Елішис, І. В. Журавльова, Л. Д. Загвойська, О. В. Калініченко, В. С. Килівник, І. А. Козак, Л. В. Кононенко, М. Т. Краснюк, А. В. Кубай, А. А. Кулик, Ю. М. Кулинич, О. Л. Легошина, А. В. Медина, О. Б. Мних, Н. С. Науменко, О. П. Павленко, Н. Й. Радіонова, Н. В. Смірнова, Н. М. Ткачук, Л. О. Удова, К. В. Цімох, Л. О. Шкварчук, Н. М. Штефан, З. В. Юринець, Б. В. Яручик

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ: ТЕОРІЯ, МЕТОДИКА, ПРАКТИКА

Колективна монографія

Полтава
2022

**СУЧАСНИЙ СТАН ТА
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В
УКРАЇНІ: ТЕОРІЯ, МЕТОДИКА,
ПРАКТИКА**

Колективна монографія

**Полтава
2022**



УДК 338.1

Рекомендовано до друку вченою радою
Центру фінансово-економічних наукових досліджень
(Протокол № 95-1 від 18.10.2022 р.)

Рецензенти:

Т. В. Устік – доктор економічних наук, професор кафедри маркетингу та логістики Сумського національного аграрного університету.

І. І. Чернега – доктор економічних наук, професор кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності Уманського національного університету садівництва.

Сучасний стан та перспективи розвитку діяльності підприємств в Україні : теорія, методика, практика : колективна монографія / Кол. авторів. Полтава: ПП «Астроя», 2022. 180 с.

У колективній монографії досліджено теоретичні, методологічні та практичні аспекти ресурсного забезпечення та маркетингової діяльності підприємств. Викладено особливості управління економічною діяльністю підприємств та персоналом. Висвітлені питання статистики, обліку, аналізу і аудиту діяльності підприємств. Запропоновано основні напрями інноваційного розвитку діяльності підприємств. Проаналізовано сучасні аспекти ефективності діяльності підприємств. Здійснено оцінку рівня економічної безпеки та правових засад діяльності підприємств.

Jel A31, B41, L00, M11, M30, M40, O13, Q13

Current state and prospects for the development of enterprises in Ukraine : theory, methodology, practice : a collective monograph / Collective of authors. Poltava: PC «Astraya», 2022. 180 p.

The collective monograph examines the theoretical, methodological and practical aspects of resource provision and marketing activities of enterprises. Features of management of economic activity of enterprises and personnel are outlined. Issues of statistics, accounting, analysis and audit of enterprise activity are highlighted. The main directions of innovative development of enterprises are proposed. Modern aspects of the efficiency of enterprises are analyzed. An assessment of the level of economic security and the legal basis of enterprise activity was carried out.

ISBN 978-617-7915-76-7



© Колектив авторів, 2022

© Центр фінансово-економічних наукових досліджень, 2022

Офіційний сайт: <http://www.economics.in.ua>

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	5
------------------------	---

РОЗДІЛ 1. РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА МАРКЕТИНГОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ

1.1. Ресурсний потенціал та інвестиційні можливості українських підприємств (Штефан Н. М.)	7
1.2. Розвиток таксономії сталого фінансування діяльності підприємств (Шкварчук Л. О.)	12
1.3. Стан туристичної галузі під час пандемії Covid-19 та в період україно-російської війни: перспективи для реанімації внутрішнього туризму (Науменко Н. С., Медина А. В.)....	18

РОЗДІЛ 2. УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ ТА ПЕРСОНАЛОМ

2.1. Інформаційне забезпечення стратегічного управління діяльністю підприємства (Кононенко Л. В.)	24
2.2. Проблематика обліку розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві (Радіонова Н. Й., Цімох К. В.)	38
2.3. Процес рекрутменту в умовах розвитку інформаційних технологій: міжнародний та український досвід (Юринець З. В., Гнилянська Л. Й.)	41

РОЗДІЛ 3. СТАТИСТИКА, ОБЛІК, АНАЛІЗ І АУДИТ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

3.1. До питання тлумачення поняття «нематеріальні активи» (Дерев'яно С. І.)	47
3.2. Облікова політика в системі інформаційного забезпечення управління малим бізнесом (Смірнова Н. В.)	52

РОЗДІЛ 4. ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

4.1. Використання систем підтримки прийняття рішень із підтримкою імерсивних технологій в контексті інноваційного розвитку підприємств (Козак І. А., Елішис Д. О.).....	67
4.2. Ефективна інтеграція орієнтованої на знання концепції бізнес-правил в рамках управляючої інтелектуальної корпоративної інформаційної системи (Кулинич Ю. М., Краснюк М. Т.).....	73
4.3. Маркетингові дослідження інноваційної діяльності ринкових агентів і бар'єрів доступу до високих технологій (Мних О. Б.)	80
4.4. Теоретичні засади цифрової економіки та застосування інформаційних технологій в діяльності кооперативних організацій (Легошина О. Л.)	86
4.5. Сучасні орієнтири інноваційного розвитку та аутсорсингу на страховому ринку України (Павленко О. П.).....	93
4.6. Інноваційний розвиток підприємств: сучасні реалії та потреби фінансування (Ткачук Н. М.)	97
4.7. Органічне виробництво в Україні (Удова Л. О.).....	103
4.8. Динамізація ІТ-сектору в період пандемії Covid-19 та україно-російської війни (Науменко Н. С., Кубай А. В.).....	107

РОЗДІЛ 5. РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА

5.1. Трансформування бізнес моделі підприємства в умовах антропоцену (Загвойська Л. Д.)	113
5.2. Вихід зарубіжних компаній з російського ринку через війну з Україною: катастрофічні наслідки політики імпортозаміщення для російських підприємств (Науменко Н. С.)....	117
5.3. Особливості економічного розвитку промислових підприємств індустріально-аграрних територіально-виробничих виробничих систем України (Гладкий О. В., Килівник В. С., Городецька О. О.).....	124
5.4. Український зерновий експорт під час війни та його значення для вирішення продовольчої проблеми світу: фактор Росії (Науменко Н. С., Яручик Б. В.)	133

РОЗДІЛ 6. БЕЗПЕКА ТА ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

6.1. Формування системи економічної безпеки підприємства (Калініченко О. В.)	137
6.2. Методичне забезпечення системи моніторингу кризових явищ на підприємстві (Журавльова І. В., Берест М. М.)	144
6.3. Теоретичні, методичні та практичні аспекти оцінки шкоди завданої суб'єктам господарювання у зв'язку із конфліктами з метою отримання компенсацій (Кулик А. А.) .	153
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	161

Інформаційне забезпечення стратегічним управлінням діяльністю підприємства є доцільним розглядати як процес створення оптимальних умов для задоволення потреб користувачів у якісній, повній, своєчасній, зрозумілій та неупередженій інформації про стан та зміни підприємства і зовнішнього середовища, які є необхідними при здійсненні ефективного управління для досягнення стратегічних цілей підприємства.

У структурі інформаційного забезпечення стратегічного управління діяльністю підприємства першочергове значення належить обліково-аналітичній інформації. Ця інформація формується у підсистемі обліково-аналітичного забезпечення яка є складовою системи інформаційного забезпечення управління підприємством, цільовою спрямованістю якої є забезпечення якісною та своєчасною економічною інформацією зацікавлених зовнішніх і внутрішніх користувачів з метою прийняття інформаційно обґрунтованих управлінських рішень. При цьому категорію «обліково-аналітичне забезпечення» доцільно розглядати як ресурс, який створюється у кібернетичній системі.

Сьогодні найчастіше інформаційне забезпечення управління діяльністю підприємства пов'язано з використанням цифрових технологій, серед яких найпоширенішими є штучний інтелект; хмарні технології і обчислення; технології роботи з великими даними; блокчейн.

2.2. Проблематика обліку розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві

© Радіонова Н. Й.

*д-р. екон. наук, професор кафедри фінансів та бізнес-консалтингу,
Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ, Україна
ORCID ID: 0000-0002-8855-2963*

© Цімох К. В.

*магістр,
Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ, Україна
ORCID ID: 0000-0002-2570-9724*

Розмір заробітної плати є стимулом зростання ефективності роботи працівників, її зростання впливає на підвищення продуктивності праці та прибутків підприємства, а також допомагає здійснювати державі соціальну та регулюючу функції. Якісний облік розрахунків за виплатами працівникам та методичні засади його удосконалення мають важливе значення для визначення показників продуктивності праці та шляхів їх підвищення. Питання виплат працівникам на підприємствах різних форм власності з позиції стимулювання, розміру нарахування та відображення в обліку відіграють важливу роль у житті суспільства.

Облік розрахунків за виплатами працівникам є складною частиною облікового процесу, що вимагає з одного боку, достовірності даних щодо відпрацьованого часу, виробленої продукції, виконаних робіт, наданих послуг та з іншого – ефективно розробленої системи їх оплати. Високий рівень організації обліку розрахунків за виплатами працівникам сприяє не тільки налагодженому управлінню та контролю за здійсненням всіх необхідних розрахунків, а й підвищенню продуктивності праці та раціоналізації структури витрат підприємства.

Облік розрахунків за виплатами працівникам є важливою частиною не тільки бухгалтерського обліку, а й всієї системи управління підприємством та потребує подальшого дослідження з метою виявлення резервів вдосконалення.

Згідно з Законом України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Структура заробітної плати складається з основної заробітної плати (тарифна ставка (оклад) і посадовий оклад), додаткової та інших заохочувальних й компенсаційних виплат [1, с. 1].

Вимогами до розрахунків оплати праці є визначення завдань, системи її показників та рахунків, первинна документація, формування регістрів аналітичного та синтетичного обліку.

Отже, головними завданнями обліку праці і заробітної плати є: забезпечення контролю за дотриманням кількісного складу працівників, використання робочого часу та виробленої продукції, контроль за виконанням норм виробітку, обчислення заробітної плати кожному працівнику, розподіл нарахованої заробітної плати за напрямками витрат; ведення розрахунків з працівниками підприємства по заробітній платі, з бюджетом щодо утриманих податків і органами соціального страхування стосовно відрахувань на соціальне страхування, забезпечення контролю за витратами фонду оплати праці, складання звітності.

Заробітна плата працівника, незалежно від виду підприємства, залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей фахівця, результатів його праці та кінцевих результатів господарської діяльності підприємства, регулюється податками [5, с. 59].

Для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується поняття фонду оплати праці.

Структура фонду оплати праці включає:

- основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;

- додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій тощо;

- інші заохочувальні та компенсаційні виплати – виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні, а також інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [1].

Облік розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві включає наступні процедури:

1) нарахування в розрахунковій відомості:

- заробітної плати: згідно штатного розкладу, трудових договорів та таблиця обліку робочого часу при погодинній формі розрахунків за виплатами працівникам (з урахуванням державних гарантій при роботі у вихідні та святкові дні, в ненормований час, в нічний час і інше);

- розрахунок щомісячної індексації заробітної плати;

- визначення премій, надбавок, компенсацій, пільг, понаднормових, відпускних;

- розрахунок при звільненні та скороченні;

- облік виплат за рахунок фондів соціального страхування (лікарняні, відпустка по вагітності та пологах, путівки тощо);

- інші нарахування, передбачені законодавством України та колективним договором товариства;

- розрахунок винагород за договорами цивільно-правового характеру.

2) утримання в розрахунковій відомості:

- за виконавчими документами (стягнення аліментів на утримання неповнолітніх дітей або непрацездатних батьків, відшкодування матеріального збитку тощо);

- за заявами працівників (профспілкові внески, відрахування в недержавні пенсійні фонди тощо);

- розрахунок інших утримань, в тому числі згідно з правилами підприємства (перевищення лімітів по мобільних телефонах, позики, перевищення добових тощо);

3) розрахунок податків і зборів, що утримуються з заробітної плати, відповідно до законодавства України:

- податку на доходи фізичних осіб у відповідності з Податковим Кодексом України (на сьогоднішній день 18 %);

- військового збору (на сьогоднішній день 1,5 %);

4) нарахування у бухгалтерському обліку обов'язкових резервів відповідно до ПСБО (МСФЗ):

- резерву відпусток;
- резерву річного бонусу («тринадцятої» зарплати, або премії за підсумками року).

Крім того, кожне підприємство зобов'язане нараховувати і сплачувати до державного бюджету єдиний соціальний внесок (ЄСВ) на кожного працівника. Це консолідований страховий внесок, який включає соціальний пакет, законодавчо передбачений державою, а саме:

- пенсійне страхування (виплата пенсій);
- страхування на випадок тимчасової втрати працездатності (оплата лікарняних);
- страхування, пов'язане з виникненням нещасних випадків на виробництві.

У загальному випадку ставка ЄСВ в 2022 р. складає 22 % [2].

Підприємства, установи і організації, в яких працюють особи з інвалідністю, застосовують до їх доходу ставку ЄСВ 8,41 % [2].

Розмір єдиного соціального внеску з мінімальної заробітної плати в 2022 р. складає:

З 1 січня до 30 вересня 2022 р. – 1430 грн, з 1 жовтня до 31 грудня 2022 р. – 1474 грн.

Серед первинних документів, що використовуються під час облікових процедур розрахунків за виплатами працівникам слід виділити:

П-1 Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу.

П-3 Наказ (розпорядження) про надання відпустки.

П-4 Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту).

П-5 Табель обліку використання робочого часу.

П-6 Розрахунково-платіжна відомість працівника.

П-7 Розрахунково-платіжна відомість (зведена) [3].

Облік розрахунків за виплатами працівникам є трудомістким, оскільки передбачає оброблення великої кількості первинної інформації, має багато однотипних операцій, які займають багато часу. Можливо тому, саме для розрахунків за виплатами працівникам почали застосовувати перші інформаційні системи обліку [4, с. 72].

Важливим питанням удосконалення бухгалтерського обліку оплати праці є вдосконалення чинної моделі аналітичного обліку, оскільки саме дані аналітичного обліку відіграють важливу роль, характеризуючи розміщення та склад персоналу, відпрацьований і невідпрацьований час, обсяг виробленої продукції кожним працівником, фонд заробітної плати та його структуру. Тому доцільно розширити аналітичні рахунки до пасивного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» (табл. 1).

Таблиця 1

Аналітичні рахунки до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

Шифр субрахунку	Назва
661/1	Розрахунки за нарахованими виплатами
661/2	Інші нарахування
661/3	Виплати за невідпрацьований час
661/4	Премії та інші заохочувальні виплати
661/5	Виплати при звільненні
661/6	Виплати після закінчення трудової діяльності
661/7	Розрахунки за відпустками

Джерело: [7, с. 127]

Запропоновані аналітичні рахунки дадуть змогу відокремити кожну групу виплат працівникам, що сприятиме підвищенню якості обліково-аналітичної роботи бухгалтера щодо розрахунків по виплатам працівникам.

Одним із напрямів удосконалення системи ведення обліку є спрощення документообігу на підприємстві, що передбачає:

1. Зменшення кількості паперової документації та операцій щодо нарахування оплати праці шляхом застосування спеціалізованих програмних продуктів бухгалтерського обліку [6, с. 270].

2. Моделювання відомості складу персоналу підприємства, де основними показниками будуть: середньоспискова чисельність; кількість працівників, прийнятих в штат; кількість

звільнених працівників, з них: за власним бажанням, звільнених за прогули та інші дисциплінарні порушення, по досягненню пенсійного віку; структура персоналу; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт обороту за прийомом; коефіцієнт обороту за вибуттям працівників; коефіцієнт відповідності кваліфікації працівника до складності робіт; рівень дисципліни працюючих.

3. Складання відомості стану кредиторської заборгованості з оплати праці працівників за певні періоди часу.

Отже, для правильної організації обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємство повинно: вибрати найбільш ефективний для даного підприємства метод ведення обліку розрахунків по оплаті праці та закріпити його наказом про облікову політику; обґрунтувати вибір форми оплати праці; стимулювати підвищення продуктивності праці у працівників; створити графік документообігу з оплати праці: вказати виконавців та строки складання документів, які пов'язані з обліком оплати праці.

Як соціально-економічна категорія заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, ріст продуктивності праці, скорочення витрат, засобом перерозподілу трудових ресурсів за підприємствами різних видів економічної діяльності. Саме тому розрахунки за виплатами працівникам посідають одне із центральних місць в системі бухгалтерського обліку на кожному підприємстві.

Результати проведеного дослідження дають змогу зробити висновки про те, що правильно налагоджена система обліку розрахунків за виплатами працівникам з одного боку, сприятиме підвищенню мотивації щодо зростання якості праці та підвищення її продуктивності, що підтримує зростання прибутковості підприємства, з іншого-впливатиме на вирішення соціально-економічних питань на загальнодержавному рівні. Автоматизація обліку розрахунків за виплатами працівникам прискорить оформлення необхідних документів та отримання аналітичної інформації, а також зменшить вірогідність допущення помилок при розрахунках. Запропоновані аналітичні субрахунки до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» сприятимуть підвищенню якості обліково-аналітичної інформації.

2.3. Процес рекрутменту в умовах розвитку інформаційних технологій: міжнародний та український досвід

© Юринець З. В.

*д-р. екон. наук, професор кафедри менеджменту,
Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів, Україна
ORCID ID: 0000-0001-9027-2349*

© Гнилянська Л. Й.

*канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту організацій,
Національного університету «Львівська політехніка», м. Львів, Україна
ORCID ID: 0000-0003-2924-7165*

Значна частина сучасних рекрутингових процесів перебувають у тісній співзалежності з інноваційними технологіями. Адаптація процесу рекрутменту у відповідності до сучасних інструментів дає можливість суттєво підвищити якість та ефективність процесів підбору та відбору персоналу. Розвиток інформаційних технологій, цифровізація, діджитал-тренди стали невід'ємною частиною забезпечення зазначених бізнес-процесів, зокрема в умовах нарощення міжнародної співпраці.

Міжнародна співпраця є одним із пріоритетних напрямків діяльності конкурентних організацій, спрямованих на інтернаціоналізацію, формування іміджу, відкритих до міжнародних викликів, і, передусім, спрямованих на отримання та обмін досвідом у сфері сучасних економічних, інформаційних і технологічних рішень. З'являється все більше компаній, які розширюють сферу бізнесу та сприяють підбору персоналу для підтримки вже існуючої розгалуженої мережі, постають в якості допоміжної ланки між рекрутинговими агенціями і найнятими працівниками.

Наукове видання

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ: ТЕОРІЯ, МЕТОДИКА, ПРАКТИКА

Колективна монографія

Надруковано у ПП «Астрая»
Свідоцтво про державну реєстрацію
серія ДК № 5599 від 19.09.2017 р.
36014, м. Полтава, вул. Шведська, 20-Б, кв. 4
Підписано до друку 18.10.2022 р.
Формат 60x84/16. Папір офсетний. Гарнітура ШРИФТ.
Друк різнографічний. Умовн. друк. арк. 15,7
Наклад 500 шт. Замовлення 2022-84

Видавництво ПП «Астрая»
36014, м. Полтава, вул. Шведська, 20, кв. 4
Тел.: +38 (0532) 509-167, 611-694
E-mail: astraya.pl.ua@gmail.com, веб-сайт: astraya.pl.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 5599 від 19.09.2017 р.

Друк ПП «Астрая»
36014, м. Полтава, вул. Шведська, 20, кв. 4
Тел.: +38 (0532) 509-167, 611-694
Дата державної реєстрації та номер запису в ЄДР
14.12.1999 р. № 1 588 120 0000 010089

