Міністерство освіти і науки України
Центральноукраїнський національний технічний університет

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНА МОДЕЛЬ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Матеріали
VI Міжнародної науково-практичної конференції

м. Кропивницький, 07-08 грудня 2023 року

Кропивницький
ЦНТУ
2023

УДК 330.34:330.117
ББК 65
К64

Рекомендовано до друку Науково-технічною радою
Центральноукраїнського національного технічного університету
(протокол № 13 від 28 грудня 2023 року)

К64 Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Кропивницький, 07-08 груд. 2023 р. / М–во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун–т. — Кропивницький : ЦНТУ, 2023. — 397 с.

Видання містить матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України», яка відбулась 07-08 грудня 2023 року у Центральноукраїнському національному технічному університеті, м. Кропивницький.

Доповіді присвячені результатам наукових досліджень у сферах державного та муніципального управління, державного регулювання інноваційного розвитку економіки, розвитку людського потенціалу в контексті інноваційно-інвестиційних трансформацій, розвитку реального сектору економіки, галузей та інфраструктури, викликів функціонування бізнес-структур в умовах посилення діджиталізації та ІТ-технологій.

Відповідальний за випуск: к.е.н., доц. *Рябоволик Т. Ф.*

Редакційна колегія: д.е.н., проф. *Музиченко А. С.*, к.е.н., доц. *В'юник О. В.*, д.е.н., проф. *Сибірцев В. В.*, д.е.н., проф. *Зайченко В. В.*

Комп'ютерна верстка *А. О. Доренська*

Матеріали публікуються у авторській редакції та в алфавітному порядку за прізвищем першого автора.
Відповідальність за зміст та академічну доброчесність несуть автори.

Адреса організаційного комітету конференції
Центральноукраїнський національний технічний університет
Кафедра екоміноміки, менеджменту та комерційної діяльності
просп. Університетський, 8, м. Кропивницький, 25006
(0522) 55-10-49, kafedraemkd@gmail.com; www.kntu.kr.ua

© Автори, 2023
© Центральноукраїнський національний технічний університет, 2023

ЗМІСТ

Tetiana But, Ivan But
UKRAINE IN THE GLOBAL TOURISM MARKET 17

Olga Bielan
IMPROVING THE COMPETITIVENESS OF BALNEOLOGICAL, SPA AND WELLNESS CENTRES BY IMPLEMENTING INNOVATIVE STRATEGIES (ON THE EXAMPLE OF VARNA MUNICIPALITY) 19

Kostiuk Mykola V., NataliaTrusova
NEUTRALIZING THE INFLUENCE OF RISKS ON THE COMPETITIVENESS PROCESSING INDUSTRY 23

Melnyk Oleksiy V., NataliaTrusova
DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE FINANCIAL MARKET 25

Sitnicki, M.
DIGITALIZATION OF RESEARCH UNIVERSITIES 27

Sochynska-Sybirtseva I.
PRIORITY TECHNOLOGICAL TRANSFORMATIONS IN THE HR SYSTEM TOWARDS DIGITALIZATION 29

Stepaniuk R.S., NataliaTrusova
DETERMINANTS OF SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT OF AGRICULTURAL ENTERPRISES 31

Svitlana Popova, Alina Marukhnich, Viktor Khabibullin
THE ROLE OF THE CREATIVE ECONOMY IN FILLING LOCAL BUDGETS 33

Gornostaev O., Kovalenko N.
MODELS OF AIRLINE COMMERCIAL BUSINESS PROCESSES 35

Авдєєв І.Д., Фомічов К.С.
ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ 38

Адамчук К.М., Горпинченко О.В.
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ 39

Андрощук Д.А., Горпинченко О.В.
РОЛЬ МАЛОГО БІЗНЕСУ У РОЗВИТКУ ГРОМАД.....41

Андрощук І.О., Олійник О.М.
ПРИНЦИПИ РОЗРОБКИ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ 43

Бабак О.О., Горпинченко О.В.
УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ 45

Баднауі А.А., Андрощук І.О.
ПОРТРЕТ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ 47

Красняк О. П.
РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА 182

Кривохлябова О.В., Слєсарь О.В.
ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ 184

Кривошеєнко Д.В., Харченко Т.М.
СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТОРГІВЕЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ТУРБУЛЕНТНОСТІ 186

Коваленко С.В.
PR – МЕНЕДЖЕР: ПРОФЕСІЯ НАШОГО ЧАСУ 188

Колісник О. С., Сибірцев В. В.
СИСТЕМА ПРОГНОЗУВАННЯ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВ 189

Колотушкіна Х.В.
ВПЛИВ КОРУПЦІЙНИХ ПРОЯВІВ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ НА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК 191

Ксеняк А. М., Капленко Г. В.
ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ .193

Кударенко О., Гаврилова Н.В.
ЗАХОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ 195

Кузьменко В.С., Мельник Т.А.
ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ СТРАХОВОЮ КОМПАНІЄЮ 197

Кучеренко О. С.
ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ 198

Ладиженський Е.Д., В'юник О.В.
ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЄКТІВ ТА УПРАВЛІННЯ НИМИ В УМОВАХ ФУНКЦІОНУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ КЛАСТЕРІВ 200

Ледньова Д.К., Грінка Т.І.
ЦИФРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: МОЖЛИВОСТІ ТА БАР'ЄРИ РОЗВИТКУ 202

Летуча М.В., Філіпішина Л.М.
НОВІТНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ 204

Летуча М.В., Філіпішина Л.М.
ЕВОЛЮЦІЯ ІНФОРМАЦІЇНИХ СИСТЕМ: ВПЛИВ НА МЕНЕДЖМЕНТ, ОСВІТУ ТА ФІНАНСОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ 206

Левченко А.О., Виходець Ю.М.
ФОРМУВАННЯ СУЧАСНИХ ЗАВДАНЬ У СФЕРІ МЕНЕДЖМЕНТУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА 208

Липчанський В.О., Шамшур В.О.
РОЛЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ КЕРІВНИКА В ДОСЯГНЕННІ РИНКОВОГО УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА 211

Кучеренко О. С.
здобувачка вищої освіти
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Україна

ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Дослідження організації обліку заробітної плати має свій початок досить давно. Підприємство не може обійтися без своїх працівників, а працівник без заробітної плати. Без винагороди за свою працю, працівник не може бути мотивований до роботи. Тому основним мотиваційним фактором для працівників сьогодні є оплата праці. Питання оплати праці охоплює всі сфери суспільного життя і є ключовим у системі соціально-економічних відносин, оскільки пов'язане з інтересами більшості населення країни.

Розвиток суспільства неможливий без людської праці, яка завжди була та залишається необхідною складовою життя людини в будь-яких економічних умовах. По всьому світу мільярди людей обмінюють свою працю на заробітну плату. Проблема організації обліку заробітної плати на підприємстві є однією з найбільш гострих. У сфері економіки заробітна плата відображає безпосередні інтереси найманих працівників, роботодавців та держави [7].

В Україні організація оплати праці ведеться відповідно до таких законів та положень: Конституція України, Кодекс законів про працю, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про відпустки», Закон України «Про охорону праці», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати», П(С)БО 16 «Витрати», П(С)БО 26 «Виплати працівникам», чинних нормативно-правових актів, галузевих і регіональних угод, колективних та трудових договорів та інших внутрішніх нормативних документів підприємства.

Згідно Закону України «Про оплату праці» (редакція від 19.08.2022 року) заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [3]. Закон України «Про оплату праці», за новою редакцією від 12 березня 2023 року, встановлює принципи економічних, юридичних та організаційних аспектів оплати праці для працівників, які знаходяться у трудових відносинах з підприємствами, установами та організаціями різних форм власності, а також із окремими громадянами. Цей закон націлений на регулювання сфери оплати праці як у державному, так і у договірному контексті з метою забезпечення стимулюючої та регенеративної функцій заробітної плати.

Організація обліку заробітної плати на підприємстві – це система, що включає в себе процеси розрахунку, обліку та виплати заробітної плати співробітникам компанії. Для ефективного управління цим процесом на підприємстві зазвичай створюють спеціальний відділ (відділ кадрів або фінансовий відділ), який відповідає за ці завдання. Вона є основою соціально-трудових відносин різних категорій осіб: працівників, роботодавців та держави, яка наповнює соціальні фонди шляхом сплати податків та платежів, базою для нарахування яких є виплати працівникам. Функціонування системи оплати праці, потребує організації інформаційного забезпечення, тобто формування певного блоку інформації, тому першочерговим об'єктом організації обліку є організація переліку показників.

Основну роль на підприємстві відіграє чітка організація обліку заробітної плати, так як вона є найбільш важлива та складна. Проте на деяких підприємствах існували «тіньові» нарахування і виплати заробітної плати працівникам без вирахування податків та платежів встановлених законом [2].

Організація обліку заробітної плати включає в себе наступні аспекти [5; 8]:

- Розрахунок заробітної плати (визначення оплати праці працівників на основі угод, тарифних ставок, нормативів, годин праці, та інших факторів).
- Облік робочого час (ведення обліку робочого часу працівників, включаючи реєстрацію робочого часу, відпусток, лікарняних, перерв на обід тощо).
- Розрахунок податків та відрахувань (обчислення податків і відрахувань (податок на доходи, соціальне страхування тощо), які мають бути сплачені з виплаченої заробітної плати).
- Виплата заробітної плати (здійснення виплати заробітної плати працівникам в установлені строки та способом, визначеним компанією).
- Звітність та документація (підготовка необхідної звітності та документів, пов'язаних із заробітною платою для внутрішнього управління та відповідності законодавству).

Грамотний облік заробітної плати є важливою складовою управління персоналом та фінансами підприємства, сприяє відповідності законодавству, збереженню добробуту працівників та ефективному використанню фінансових ресурсів компанії [4]. Контроль всіх етапів виробництва допоможе виявити недоліки в роботі, визначити якість виконаної роботи, на підставі чого визначається міра заохочення/покарання працівника. Матеріальна мотивація (підвищення заробітної плати, премії, винагороди) спонукає людину, яка прагне досягти кращого рівня життя, через грошову винагороду на досягнення високих результатів в роботі [6]. Заробітна плата єднає інтереси державних органів влади, місцевих органів влади, роботодавців, найманих працівників, податкових органів, банківських та страхових організацій, профспілки, різні об'єднання.

Облік праці на підприємстві здійснюється відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу та зобов'язань, використовуючи відповідні документи, реєстри та дотримуючись законодавства та нормативно-правових актів, що регулюють фінансову діяльність в Україні [9].

Для зведення інформації про організацію обліку заробітної плати, яка стосуються виплат працівникам використовується рахунок 66 під назвою «Розрахунки за виплатами працівникам» - пасивний, балансовий, розрахунковий і має три субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою», 662 «Розрахунки з депонентами», 663 «Розрахунки за іншими виплатами». Кредит субрахунку 661 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображає загальну суму нарахованої заробітної плати для різних категорій працівників: основного та допоміжного персоналу, працівників, які займаються обслуговуванням і ремонтом обладнання, а також службовців та інший персонал. Сюди також включаються суми нарахованої допомоги в разі тимчасової непрацездатності, нарахованих премій та інших виплат [1].

Основною проблемою для більшості підприємств є не використання рахунків аналітичного обліку, тому багато науковців пропонують застосувати такі аналітичні розрахунки: 661/1 «Розрахунки за окладами й тарифами»; 661/2 «Інші нарахування»; 661/3 «Виплати за невідпрацьований час працівників»; 661/4 «Премії»; 661/5 «Інші заохочувальні виплати працівникам»; 661/6 «Комісійні винагороди»; 661/7 «Оплата при звільненні»; 661/8 «Розрахунки по відпустках»; 661/9 «Оплата по завершенню роботи працівника» [2].

Отже, успішність, справедливість та точність виконання працівниками своїх обов'язків для досягнення загальної мети підприємства залежить від ефективності організації обліку заробітної плати.

Провідною проблемою організації обліку заробітної плати на підприємствах є невикористання рахунків аналітичного обліку, використання великої кількості первинних документів. Тому багато науковців пропонують додати аналітичні рахунки до синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Також, керівництву підприємств необхідно побудувати чудові відносини з колективом, щоб саме цей психологічний клімат допоміг та сприяв досягненню головних цілей підприємства.

Література:

1. Все про Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». URL : https://www.buhoblik.org.ua/uchet/zadolzhennosti/472-raxunok-66.html

2. Герасимчук Л. С. Кантаєва О.В. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці. *Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ. Сер. Економічні науки*. 2012. С. 186–194.

3. Закон України «Про оплату праці». URL : https://ips.ligazakon.net/document/Z950108?an=1

4. Кундря-Висоцька О. П. Організація обліку : навч. посіб. Київ : Алерта, 2007. 223 с.

5. Островерха Р. Е. Організація обліку : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2012. С. 568

6. Пачева Н. О., Подзігун С. М. Вплив мотиваційного менеджменту на ефективність діяльності організації. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Сер. Економічні науки.* 2021. Т. 3, № 11 (55). С. 42–46. DOI : https://doi.org/10.25313/2520-2294-2021-11-7671

7. Садовніков О. А. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та удосконалення їх шляхів. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2011. Вип. 8(162) Ч. 1. С. 76–83.

8. Склярук І.П., Поліщук М.В. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. № 47. URL : https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50

9. Юр'єва І. А. Аналіз шляхів удосконалення автоматизації обліку заробітної плати на підприємстві. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Сер. Технічний прогрес та ефективність виробництва*. 2013. № 67. 25-29 С. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vcpitp_2013_67_6.

Ладиженський Е.Д.,
магістр спеціальності 073 «Менеджмент» групи МЕ-22М
В'юник О.В., к.е.н., доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЄКТІВ ТА УПРАВЛІННЯ НИМИ В УМОВАХ ФУНКЦІОНУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ КЛАСТЕРІВ

Характерними рисами розвитку сучасних економічних відносин в Україні і світі є прискорена глобалізація, інноваційна кластерна взаємодія, формування мережевої економіки та горизонтальної інтеграції бізнес-структур різних рівнів, впровадження технологій штучного інтелекту, Індустрії 4.0, Інтернету речей, «великих даних», застосування новітніх інформаційно-комунікативних технологій і цифрових інструментів.

Діяльність інноваційних кластерів, які можуть бути визначені як «добровільне об'єднання географічно сконцентрованих, самостійних суб'єктів господарювання й органів державної влади без утворення окремої юридичної особи для спільної діяльності у сфері підприємництва задля більш ефективного використання ресурсів і стимулювання інноваційного розвитку» [7], супроводжується низкою переваг для господарюючих суб'єктів. Це дозволяє досягнути відповідного синергетичного ефекту завдяки спільному використанню ресурсів, потужностей, інтелектуального потенціалу, сприяє досягненню цілей сталого розвитку у довгостроковій перспективі.

Закономірно, що функціонування кластерів, що відзначаються ознаками інноваційності, потребує застосування й новітніх методів, інструментів і підходів до реалізації проєктів. Концепція проєктного менеджменту в цілому базується на «системі ідей, принципів, уявлень, які зумовлюють мету послідовних спрямованих дій, механізми взаємодії суб'єктів та об'єктів управління, характер взаємовідносин окремих ланок