
Підприємництво, торгівля та біржова діяльність

Підручник

**За редакцією д.е.н., проф. І. М. Сотник,
д.е.н., проф. Л. М. Таранюка**

Затверджено вченою радою Сумського державного університету
як підручник для студентів вищих навчальних закладів

Суми
«Університетська книга»
2018

Entrepreneurship, trade and exchange activity

The textbook

**Edited by Irina Sotnyk
and Leonid Taranyuk**

Sumy
University Book
2018

УДК 373.61+336.76
ББК 65.292+65-182я73
П 32

Затверджено Вченою радою Сумського державного університету як підручник для студентів вищих навчальних закладів. Протокол № 9 від 9 березня 2017 року.

Рецензенти:

О. М. Ястремська, доктор економічних наук, професор, академік Академії економічних наук України, завідувач кафедри економіки, організації та планування діяльності підприємства Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця;

Л. Л. Ковальська, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та підприємництва Луцького національного технічного університету;

С. К. Харічков, доктор економічних наук, професор, заступник директора Інституту бізнесу, економіки та інформаційних технологій, завідувач кафедри менеджменту Одеського національного політехнічного університету.

Підприємництво, торгівля та біржова діяльність : підручник / за заг. ред. д.е.н., проф. І. М. Сотник, д.е.н., проф. Л. М. Таранюка. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2018. – 572 с.

ISBN 978-966-680-847-2

Підручник містить навчальні матеріали, що забезпечують формування основних фахових компетентностей бакалаврів та магістрів зі спеціальності «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». Викладено теоретичні положення, організаційно-економічне та методичне забезпечення діяльності суб'єктів підприємництва, торгівлі і біржової діяльності. Досліджено питання антикризового управління та трансформацій у підприємстві. Розглянуто сучасні тенденції розвитку бізнесу з урахуванням європейського вектору розвитку. Розкрито економічні аспекти соціальних відносин, логістики, ціноутворення, бізнес-планування, маркетингової діяльності, управління витратами, стратегічного планування в підприємницькій та торговельній сферах. Присвячено увагу моделюванню бізнес-процесів та їх змінам у підприємницькій діяльності, організаційній культурі та етиці в бізнесі.

Підручник призначений для підготовки бакалаврів та магістрів зі спеціальності «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», також буде корисним для викладачів та інших фахівців з питань ефективної роботи суб'єктів підприємництва, торгівлі та біржової діяльності.

УДК 373.61+336.76
ББК 65.292+65-182.273

ISBN 978-966-680-847-2

© Колектив авторів, 2018
© ТОВ «ВТД «Університетська книга», 2018

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ.....	11
ВСТУП.....	12
Розділ 1. Підприємництво як вид господарювання.....	16
1.1. Підприємництво і підприємець: сутність та особливості.....	16
1.2. Еволюція та типологія підприємництва.....	20
1.3. Підприємницький процес.....	24
1.4. Підприємницька культура як сучасний феномен розвитку підприємництва.....	28
1.5. Підприємницьке середовище.....	32
Контрольні питання.....	35
Практичні завдання.....	36
Розділ 2. Бізнес-комунікації в підприємстві.....	37
2.1. Поняття та предмет бізнес-комунікації.....	37
2.2. Побудова корпоративної культури і внутрішнього PR, діловий етикет, технологія ведення переговорів.....	43
2.3. Оцінка ступеня розвитку й ефективності бізнес-комунікацій у підприємстві, торгівлі та біржовій діяльності.....	45
2.4. Маркетинг персоналу, бренд-менеджмент та управління іміджем бізнес-структури.....	48
Контрольні питання.....	51
Практичні завдання.....	51
Розділ 3. Організаційно-правові форми підприємництва, торгівлі та біржової діяльності.....	53
3.1. Організаційно-правові форми підприємництва.....	53
3.2. Види підприємницької діяльності.....	60
3.3. Мале інноваційне підприємництво.....	63
3.4. Функції торгового підприємництва.....	66
3.5. Франчайзинг.....	70
3.6. Біржова діяльність суб'єктів господарювання.....	75
3.7. Сучасні моделі підприємницької діяльності.....	78
3.8. Інтернет-трейдинг.....	83
Контрольні питання.....	93
Практичні завдання.....	93
Розділ 4. Антикризове фінансове управління у підприємстві.....	95
4.1. Економічна сутність антикризового фінансового управління....	95
4.2. Механізми фінансової стабілізації та реалізації антикризового управління.....	100
4.3. Антикризівий фінансовий контролінг у підприємстві.....	103
4.4. Використання інструментів антикризового фінансового	

контролінгу.....	110
Контрольні питання.....	118
Практичні завдання.....	118
Розділ 5. Трансформація та реструктуризація суб'єктів підприємницької діяльності.....	120
5.1. Види та форми реструктуризації підприємницьких структур.....	120
5.2. Реорганізація суб'єктів підприємницької діяльності: поняття і види.....	123
5.3. Класифікація основних типів злиття та поглинань.....	127
5.4. Проблеми і чинники реорганізації підприємницьких структур... Контрольні питання.....	129 132
Практичні завдання.....	132
Розділ 6. Напрямки розвитку бізнесу в ході Третьої і Четвертої промислових революцій.....	136
6.1. Контури майбутнього бізнесу.....	136
6.2. Трансформація матеріально-енергетичної основи в ході Третьої промислової революції.....	138
6.3. Трансформація інформаційної основи економічних систем у ході Третьої промислової революції.....	145
6.4. Трансформація синергетичної основи як провідного фактора Третьої промислової революції.....	151
6.5. Контури Четвертої промислової революції (Ч.п.р.)..... Контрольні питання.....	154 159
Практичні завдання.....	160
Розділ 7. Європейська торговельна політика.....	162
7.1. Сутність та поняття торговельної політики.....	162
7.2. Економічні інструменти регулювання торговельної політики.....	165
7.3. Економічна та торговельна політики співпраці України з ЄС.....	168
7.4. Торговельна політика ЄС у сільському господарстві..... Контрольні питання.....	170 174
Практичні завдання.....	174
Розділ 8. Соціальна та солідарна економіка.....	177
8.1. Поняття соціальної і солідарної економіки та її розвиток у світі	177
8.2. Характеристика основних організаційних форм ССЕ.....	181
8.3. Керівництво та управління в секторі ССЕ.....	185
8.4. Ресурсне забезпечення діяльності організацій ССЕ.....	189
8.5. Правова база функціонування організацій ССЕ та сучасні виклики їх діяльності.....	193
Контрольні питання.....	196
Практичні завдання.....	197

Розділ 9. Економіка соціально-трудо­вих відносин у підприємстві.....		199
9.1. Трудова поведінка в ринкових умовах.....		199
9.2. Мотивація трудової діяльності.....		202
9.3. Трудові конфлікти та їх розв’язання.....		204
9.4. Заробітна плата в ринкових умовах.....		210
9.5. Сучасні моделі організації системи оплати праці підприємницькими структурами.....		217
9.6. Соціальні гарантії у сфері праці.....		224
Контрольні питання.....		230
Практичні завдання.....		231
Розділ 10. Економічний аналіз у підприємстві.....		232
10.1. Сутність та особливості економічного аналізу підприємницьких структур.....		232
10.2. Аналіз у торговому підприємстві.....		235
10.3. Аналіз впливу інфляції на прийняття фінансових рішень у підприємстві.....		243
10.4. Особливості галузевого економічного аналізу.....		245
10.5. Діагностика фінансово-економічного потенціалу підприємства.....		249
Контрольні питання.....		252
Практичні завдання.....		253
Розділ 11. Інвестиції в підприємстві.....		255
11.1. Економічна сутність інвестицій та інвестиційної діяльності....		255
11.2. Класифікація інвестицій.....		258
11.3. Інвестування в підприємницькій діяльності.....		261
11.4. Урахування фактора часу в інвестиційній діяльності.....		264
11.5. Оцінка ефективності інвестицій.....		269
Контрольні питання.....		275
Практичні завдання.....		276
Розділ 12. Управління витратами підприємницької діяльності.....		277
12.1. Система управління витратами на підприємстві.....		277
12.2. Методи обліку та калькулювання витрат.....		283
12.3. Аналіз беззбитковості.....		293
12.4. Ефект операційного левериджу.....		298
12.5. Формування витрат за місцями виникнення та центрами відповідальності.....		300
Контрольні питання.....		302
Практичні завдання.....		302

Розділ 13. Ціноутворення у підприємстві, торгівлі та біржовій діяльності.....	304
13.1. Склад, структура і функції ціни. Непрямі податки.....	304
13.2. Склад і структура ціни продукції оптової посередницької ланки. Посередницька та торговельна маржа.....	316
13.3. Біржове ціноутворення.....	321
13.4. Особливості формування цін на будівельну продукцію.....	324
Контрольні питання.....	327
Практичні завдання.....	328
Розділ 14. Маркетинг торгово-посередницької діяльності.....	329
14.1. Сутність та особливості організації торгово-посередницької діяльності.....	329
14.2. Посередники як економічні суб'єкти ринку: функції, форми взаємодії та оцінювання ефективності.....	336
14.3. Сутність, форми та методи організації роботи торгових посередників.....	346
14.4. Особливості діяльності посередників на біржовому ринку.....	349
Контрольні питання.....	356
Практичні завдання.....	357
Розділ 15. Стратегії в підприємстві.....	359
15.1. Види стратегій у підприємницькій діяльності.....	359
15.2. Ситуаційний підхід щодо вибору кращого варіанта стратегічного рішення.....	366
15.3. Сучасні конкурентні стратегії у підприємстві.....	369
15.4. Обґрунтування підприємницького вибору стратегій виробництва.....	372
15.5. Формування моделі управління стратегічним розвитком підприємницької структури.....	376
Контрольні питання.....	382
Практичні завдання.....	382
Розділ 16. Бізнес-планування в підприємстві.....	384
16.1. Основи бізнес-планування.....	384
16.2. Процес розроблення бізнес-плану.....	389
16.3. Бізнес-план у підприємницькій практиці.....	399
16.4. Визначення і класифікація фондів міжнародної технічної допомоги для реалізації бізнес-планів.....	401
Контрольні питання.....	407
Практичні завдання.....	408

Розділ 17. Моделювання бізнес-процесів у підприємницькій діяльності.....	410
17.1. Процесний підхід до управління підприємницькою діяльністю.....	410
17.2. Класифікація бізнес-процесів підприємства.....	414
17.3. Управління бізнес-процесами підприємницької діяльності.....	416
17.4. Моделювання бізнес-процесів підприємницької діяльності.....	421
17.5. Діагностика ризиків у системі управління бізнес-процесами....	427
Контрольні питання.....	435
Практичні завдання.....	436
Розділ 18. Управління змінами в підприємництві.....	438
18.1. Принципи організації бізнес-процесів у системі управління змінами.....	438
18.2. Організаційно-економічні аспекти управління змінами в діяльності підприємницьких структур.....	442
18.3. Моделювання змін бізнес-процесів.....	445
18.4. Оптимізація управління реалізацією товарів і послуг на підприємстві з використанням систем ERP-класу.....	450
Контрольні питання.....	458
Практичні завдання.....	459
Розділ 19. Логістика.....	461
19.1. Теоретичні аспекти логістики.....	461
19.2. Логістика в підприємницькій діяльності.....	465
19.3. Логістика в торговельній діяльності.....	478
19.4. Логістичний підхід в управлінні фінансовими потоками у підприємстві, торгівлі та біржовій діяльності.....	481
Контрольні питання.....	485
Практичні завдання.....	486
Розділ 20. Корпоративна соціальна відповідальність.....	487
20.1. Передумови появи ідеї соціальної відповідальності в бізнесі... ..	487
20.2. Еволюція теорії корпоративної соціальної відповідальності....	490
20.3. Теоретичні засади КСВ.....	494
20.4. Концепції соціальної відповідальності у підприємстві, торгівлі та біржовій діяльності.....	497
20.5. Державне регулювання імплементації корпоративної соціальної відповідальності у діяльності підприємств.....	499
20.6. Оцінка ефективності заходів з корпоративної соціальної відповідальності.....	502
Контрольні питання.....	506
Практичні завдання.....	507

Розділ 21. Організаційна культура і етика в підприємстві.....	511
21.1. Етика в підприємстві: предмет і специфіка.....	511
21.2. Проблеми мікро- і макроетики.....	515
21.3. Корпоративна культура і корпоративна етика.....	520
Контрольні питання.....	529
Практичні завдання.....	530
ВИСНОВКИ.....	532
ЛІТЕРАТУРА	535
ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ.....	565

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

IoT – Інтернет речей
IT – інформаційні технології
PR – паблік рілейшнз
АЕС – атомна електростанція
ВВП – валовий внутрішній продукт
ВДЕ – відновлювані джерела енергії
ВНЗ – вищий навчальний заклад
ЕОМ – електронна обчислювальна машина
ЄЕС – Європейське економічне співтовариство
ЄС – Європейський Союз
ЗВТ – зона вільної торгівлі
ЗМІ – засоби масової інформації
ЗСП – збалансована система показників
ККД – коефіцієнт корисної дії
КСВ – корпоративна соціальна відповідальність
КТУ – коефіцієнт трудової участі
МІП – малі інноваційні підприємства
МРЦ – максимальна роздрібна ціна
МСП – малі та середні підприємства
МТР – матеріально-технічні ресурси
НДДКР – науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи
НДІ – науково-дослідний інститут
ОЕСР – Організація економічного співробітництва та розвитку
ООН – Організація Об'єднаних Націй
п.п – процентні пункти
ПДВ – податок на додану вартість
ПКУ – податковий кодекс України
ССЕ – соціальна та солідарна економіка
ССП – спільна сільськогосподарська політика
Т.п.р. – третя промислова революція
ТБ – товарна біржа
УКТ ЗЕД – Українська класифікація товарів зовнішньоекономічної діяльності
Ч.п.р. – четверта промислова революція
ЮНІДО (UNIDO) – Організація Об'єднаних Націй з промислового розвитку

ВСТУП

Розвиток ринкових відносин обумовлює необхідність формування і постійної підтримки ефективних зв'язків суб'єктів господарювання з поставачальниками, торговельними представниками, клієнтами з метою підвищення рівня конкурентоспроможності компаній як на внутрішньому, так і зовнішньому ринках. Особливо актуальними є ці питання для бізнес-структур у сфері підприємництва, торгівлі та біржової діяльності, тобто тих видів економічної діяльності, які сьогодні активно розвиваються в Україні. Процеси розбудови підприємницьких мереж, розширення торгівлі та біржової діяльності наразі стикаються з важливими проблемами, зокрема, негативним впливом високих рівнів податкового навантаження на суб'єктів малого та середнього бізнесу, втратою ринків збуту, зниженням привабливості товарних ринків, відсутності електронних бірж в країні, зменшенням інвестиційної привабливості підприємницької сфери тощо. У зв'язку з цим, виникає нагальна необхідність підготовки фахівців у сфері підприємництва, торгівлі та біржової діяльності, які б змогли своєчасно й ефективно відповідати на виклики сучасності.

Вирішення цього завдання потребує підвищення кваліфікації самих підприємців, а також зростання знань, навичок і вмінь персоналу компаній, які здійснюють підприємницьку діяльність. Формування таких знань і вмінь повинно відбуватися з урахуванням останніх тенденцій розвитку підприємництва, закордонного досвіду та вітчизняних реалій ведення бізнесу, інноваційних напрямів розвитку підприємств, перспектив розширення ринків їх збуту за рахунок реалізації саме інноваційної продукції, інноваційно орієнтованих технологій та нових знань.

Необхідно наголосити, що передові технології у підприємстві, торгівлі та біржовій діяльності повинні бути адаптовані під особливості національної економіки, чинну нормативно-правову базу, традиції підприємництва в країні. Як свідчить практика, механічне перенесення на вітчизняний ґрунт ринкових інструментів регулювання й управління бізнесом, які добре зарекомендували себе за кордоном, не завжди є виправданим та успішним. У зв'язку з цим, на сучасному етапі розвитку в Україні актуальності набувають комплексні управлінські рішення, які базуються на кращих світових практиках і, водночас, адаптовані до реалій внутрішнього ринку.

Даний підручник дає змогу сформувати у студентів базові знання та навички щодо прийняття таких комплексних рішень з метою ефективного управління підприємницькими структурами, торговельними організаціями та біржами. Проте метою книги не є детальне висвітлення усієї

різноманітності взаємовідносин у зазначених сферах діяльності і надання вичерпної інформації з усіх питань провадження бізнесу в Україні. Безумовно, це надзвичайно складно зробити в межах одного видання. Крім того, у реальній дійсності застосування універсальних рецептів вирішення проблем часто є недоцільним, а іноді навіть шкідливим. Тому, на наш погляд, набагато важливішим є формування у теперішніх і майбутніх підприємців системи базових знань та практичних навичок щодо управління бізнесом, які б створювали передумови для розвитку нетрадиційного мислення, швидкої адаптації до нестандартних ринкових ситуацій, перетворення потенційних і реальних загроз діяльності фірм на відносні і безумовні переваги. Саме цей підхід покладений в основу формування структури даної книги.

Підручник містить матеріали, до яких увійшла інформація з дисциплін, що забезпечують формування основних фахових компетентностей бакалаврів і магістрів за спеціальністю «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». Крім того, у книзі подані теми, які розширюють знання у здійсненні інноваційної підприємницької і торговельної діяльності з урахуванням провідного світового та європейського досвіду. Зокрема, до таких тем належать: «Напрямки розвитку бізнесу в ході Третьої і Четвертої промислових революцій», «Європейська торговельна політика», «Управління змінами в підприємстві», «Моделювання бізнес-процесів в підприємницькій діяльності», «Соціальна та солідарна економіка» тощо.

Структура підручника відповідає принципу системного викладення матеріалу, тому окремі розділи об'єднують зміст декількох навчальних дисциплін: наприклад, розділ «Бізнес-комунікації в підприємстві» доповнений питаннями маркетингу персоналу; розділ «Економічний аналіз у підприємстві» містить окремі питання дослідження потенціалу і розвитку підприємства; розділ «Моделювання бізнес-процесів в підприємницькій діяльності» охоплює також теми, що висвітлюють економічні ризики у підприємстві. Об'єднання в межах однієї книги матеріалів кількох дисциплін дозволило уникнути дублювання, узгодити їх зміст, форму та послідовність викладення.

У підручнику висвітлено теоретичні положення підприємництва, питання організаційного забезпечення, антикризового механізму управління та трансформацій, напрями розвитку підприємництва, викладені основні засади Європейської торгової політики та солідарної економіки. Значна увага присвячена методичному інструментарію управління підприємською, торговельною та біржовою сферами, а саме економічному аналізу підприємницької діяльності, економіці соціально-трудових відносин, інвестиційному аналізу, управлінню витратами, ціноутворенню в під-

приємництві, торгівлі і біржовій діяльності, маркетингу торговельно-посередницької діяльності, стратегії та бізнес-плануванню в підприємстві, управлінню змінами та моделюванню бізнес-процесів, питанням логістичного управління. Крім основних теоретичних та методичних аспектів, книга охоплює питання корпоративної соціальної відповідальності, а також організаційної культури й етики в підприємстві.

Розділи підручника містять як теоретичні та методичні, так і практичні аспекти тем, що розглядаються. Глибину й сутність досліджуваних процесів розкривають подані у кожному розділі приклади, коментарі, примітки та графічні ілюстрації. Для полегшення контролю і самоконтролю засвоєних знань у кожному розділі наведений список контрольних питань. Перелік літературних джерел, розміщений у кінці книги, дає можливість студентам самостійно і більш глибоко опрацювати навчальний матеріал.

Основними джерелами під час укладання підручника стали праці провідних вітчизняних та зарубіжних фахівців з питань підприємництва, торгівлі та біржової діяльності, інноваційного менеджменту, маркетингу, економіки фірми, стратегічного планування, нормативно-законодавча база, а також матеріали власних досліджень авторів.

Авторський внесок: д.е.н., проф. І. М. Сотник (співредактор) – вступ, розділ 8; д.е.н., проф. Л. М. Таранюк (співредактор) – вступ, підрозділи 18.1–18.3, висновки; м.н.с. Т. В. Бабій – підрозділ 12.4; к.е.н., доц. О. А. Біловодська – розділ 14; д.е.н., проф. В. Г. Боронос – підрозділи 4.1, 4.3–4.4; Dr., проф. Е. Бун (Бельгія) – підрозділ 6.4; к.е.н., доц. І. Б. Бурлакова – розділ 21; д.е.н., доц. Н. В. Валінкевич – підрозділ 11.2; к.т.н., доц. В. Б. Васюта – підрозділ 13.4; к.е.н., доц. Д. О. Власенко – підрозділ 15.5; к.е.н. О. М. Волк – підрозділ 8.5; Dr., проф. Л. Генс (Бельгія) – підрозділ 6.3; к.е.н. Д. В. Горобченко – підрозділ 15.5; м.н.с. Т. В. Горобченко – підрозділ 12.3; д.е.н., доц. Л. А. Горошкова – підрозділ 19.4; к.е.н., доц. О. В. Григор'єва – підрозділ 20.4; к.е.н. П. В. Гриценко – підрозділ 15.2; к.е.н., доц. І. Б. Дегтярьова – підрозділ 15.3; к.е.н., доц. Ю. М. Дерев'янюк – підрозділи 1.1–1.3; д.е.н., доц. О. М. Дериколєнко – підрозділ 12.2; д.е.н., проф. О. В. Димченко – підрозділ 16.4; д.е.н., проф. І. А. Дмитрієв – підрозділ 1.4; Dr., проф. Ю. Євдокімов (Канада) – підрозділ 11.1; к.е.н., доц. С. О. Єрмак – розділ 5; м.н.с. Ю. М. Завдов'єва – підрозділ 12.2; асп. К. Ю. Завражний – підрозділ 18.4; к.е.н., доц. Т. О. Ілляшенко – підрозділ 9.6; к.е.н., доц. О. І. Карінцева – розділ 12, підрозділ 11.4; к.е.н., проф. О. І. Карпіщенко – підрозділи 9.1–9.4, 15.1; асист. Є. В. Коваленко – підрозділи 20.1–20.3, 20.5–20.6; к.е.н., доц. Б. Л. Ковальов – підрозділи 2.1, 3.8; Dr., проф. Н. І. Коновалова (Латвія) – підрозділ 3.8; к.е.н., с.н.с. Т. В. Косарева – підрозділ 18.4; к.е.н., доц.

О. Вас. Кубатко – підрозділ 7.1, 7.4; к.е.н. О. Вік. Кубатко – підрозділ 7.2, 7.4; к.е.н. С. Ю. Кулакова – підрозділ 17.5; д.е.н., проф. Т. І. Лепейко – підрозділ 12.1; к.е.н., доц. О. А. Лукаш – підрозділи 1.1–1.3; к.е.н., доц. О. В. Люльов – підрозділи 13.1–13.3; к.е.н., доц. Ю. О. Мазін – підрозділ 18.4; д.е.н., проф. О. І. Маслак – підрозділ 12.1; к.е.н., доц. О. М. Маценко – підрозділ 6.4; Dr., ас.-проф. В. Л. Мельник (Іспанія) – підрозділ 11.5; д.е.н., проф. Л. Г. Мельник – розділ 6; ст. викладач І. В. Міняйленко – підрозділи 3.3, 10.4, 15.4; к.е.н. Г. А. Мішеніна – підрозділ 3.1; к.е.н., доц. Н. В. Мішеніна – підрозділи 3.2, 3.5, 10.1, 10.3; д.е.н., проф. Г. В. Назарова – підрозділ 12.5; к.б.н., проф. Р. О. Новіцький – підрозділ 12.4; к.е.н. Т. В. Пимоненко – підрозділ 7.3–7.4; к.е.н., доц. І. Й. Плікус – підрозділи 4.1, 4.3–4.4; д.е.н., проф. О. М. Полінкевич – підрозділи 3.7, 9.5, 10.5; к.е.н. О. О. Рудаченко – підрозділ 16.4; Dr., проф. С. О. Самаль (Білорусь) – підрозділ 12.5; к.е.н. Л. О. Сигида – розділ 14; к.е.н. А. С. Скрильник – підрозділи 2.2–2.4, 11.5, 17.5; к.е.н. Л. Ф. Соколенко – підрозділ 4.2; к.е.н., доц. Л. В. Старченко – розділ 11; д.е.н., проф. І. О. Стебляк – підрозділ 11.3; Dr., проф. Т. Тамбовцева (Латвія) – підрозділ 12.1; к.е.н. К. В. Таранюк – підрозділи 18.1–18.3; д.е.н., проф. Л. В. Фролова – розділ 5, підрозділи 17.1–17.4; к.е.н., доц. М. О. Харченко – розділ 12, підрозділ 11.4; д.е.н., доц. О. В. Харчишина – розділ 21; м.н.с. О. О. Часник – підрозділ 11.1; к.е.н., проф. В. Я. Чевганова – підрозділи 3.3, 3.6; к.е.н., доц. Ю. В. Чорток – підрозділ 11.5, розділ 19; Dr., проф. П. Шауер (Чехія) – підрозділ 11.2; к.е.н., доц. І. Ю. Шевченко – підрозділ 1.5; м.н.с. І. С. Шкарупа – підрозділи 16.1–16.3; к.е.н., доц. О. В. Шкарупа – підрозділи 16.1–16.3; к.е.н., доц. І. Є. Ярова – підрозділи 3.4, 10.1–10.2.

Підручник призначений для підготовки бакалаврів і магістрів за спеціальністю «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», а також може бути корисним для студентів інших економічних спеціальностей, викладачів, аспірантів, фахівців з питань підприємництва, торгівлі і біржової діяльності, керівників підприємств.

Слова подяки. Автори виражають вдячність рецензентам за цінні поради та зауваження, дякують колегам за сприяння у виданні книги.

Навчальне видання

Мельник Леонід Григорович
Сотник Ірина Миколаївна,
Таранюк Леонід Миколайович

Підприємництво, торгівля та біржова діяльність

Підручник

Друкується в авторській редакції

Директор видавництва Р.В. Кочубей
Головний редактор В.І. Кочубей
Набір Т.В. Горобченко та Ю.М. Завдов'євої
Комп'ютерна верстка Т.В. Горобченко

Підписано до друку 8.02.2018
Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Друк ризонраф. Ум. друк. арк. 33,3 Обл.-вид. арк. 32,4
Тираж 300 пр. Замовлення № Д18-02/19
Відділ реалізації
Тел./факс: (0542)65-75-85. Тел.: (067) 542-08-01
E-mail: info@book.sumy.ua

ТОВ «ВТД «Університетська книга»
40009, м. Суми, вул. Д. Галицького, 27
E-mail: publish@book.sumy.ua
www.book.sumy.ua, newlearning.com.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 489 від 18.06.2001

Віддруковано на обладнанні «ВТД «Університетська книга»
вул. Д. Галицького, 27, м. Суми, 40009, Україна
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 489 від 18.06.2001

підприємства і впливати на ефективність та якість праці, кінцеві результати виробництва. У разі їх перевиконання розмір премії збільшується, а невиконання – премія не виплачується взагалі. Для стимулювання певних досягнень колективів або окремих працівників установлюються *додаткові показники*, невиконання яких супроводжується зниженням розміру премії.

9.5. Сучасні моделі організації системи оплати праці підприємницькими структурами

Організація системи оплати праці у підприємницьких структурах є одним із ключових факторів успіху. Тому цьому питанню приділяється значна увага теоретиків та практиків. Виділяють такі загальновідомі у міжнародній практиці системи оплати праці.

Оплата праці *за системою Тейлора* передбачає застосування диференційованої відрядної ставки, яка при невиконанні норм складає 0,8, а при виконанні та перевиконанні коливається у межах 1,1–1,3 від базового рівня оплати праці.

Приклад 9.2

Погодинна ставка робітника – 19,34 грн. Він виконав 10-тигодинну норму за 8 годин. Розрахуємо за системою Тейлора денний заробіток робітника:

– при виробітку до 100% високої норми заробіток складатиме $0,8 \cdot 19,34 \cdot 8 = 123,78$ грн. (**Високою** вважається норма, яка на 30–40% перевищує нормативний рівень);

– при виконанні і перевиконанні норми заробіток дорівнюватиме $1,2 \cdot 19,34 \cdot 8 = 185,66$ грн.

При застосуванні *системи Меррика* в оплаті праці персоналу підприємства застосовуються такі підходи:

- при виконанні завдань до 60% працівнику загрожує звільнення;
- при виконанні завдання на 61–83% працівник одержує базову ставку оплати праці;
- виконання завдання від 81 до 100% збільшує ставку в 1,1 рази;
- більше 100% виконання норми дає 1,2 базової ставки.

Приклад 9.3

Розрахуємо за умовою приклада 9.1 згідно системи оплати Меррика денний заробіток робітника:

– при виробітку до 83 % високої норми заробіток складатиме $19,34 \cdot 8 = 154,72$ грн;

- при виробітку від 83 до 100% високої норми заробіток дорівнюватиме $1,08 \cdot 19,34 \cdot 8 = 167,1$ грн;
- при перевиконанні високої норми заробіток складатиме $1,2 \cdot 19,34 \cdot 8 = 185,66$ грн.

Система Гантта передбачає комбінування погодинної й відрядної форм оплати праці, які застосовуються залежно від досягнутого рівня продуктивності праці. При виконанні менше 100% завдань застосовується погодинна оплата за низькими ставками; при перевиконанні – відрядна оплата за підвищеною ставкою.

Приклад 9.4

За умовою прикладу 9.1 розрахуємо згідно системи оплати Гантта денний заробіток робітника:

- при виконанні до 100 % високої норми заробіток складатиме $19,34 \cdot 8 = 154,72$ грн;
- при перевиконанні високої норми заробіток для робітників, зайнятих наладкою верстатів, дорівнюватиме $1,15 \cdot 19,34 \cdot 8 = 177,93$ грн;
- при перевиконанні високої норми для робітників, зайнятих на роботах із підвищеною складністю, заробіток складатиме $1,4 \cdot 19,34 \cdot 8 = 216,61$ грн.

Примітка

Треба зазначити, що система оплати праці Гантта на вітчизняних підприємствах застосовується для допоміжних та обслуговуючих робітників, праця яких впливає на результативність основних робітників, що виготовляють продукцію (непряма відрядна оплата праці), при цьому чим вищою буде продуктивність праці основних працівників, тим більшу оплату праці отримує допоміжний або обслуговуючий робітник.

При використанні *системи оплати праці Хелсі* заробіток складається із двох частин: першу визначає фіксована погодинна ставка і фактично відпрацьований час, другу – відрядний підробіток або премія за те, що фактичні затрати праці були менші за нормативні. Величина відрядної оплати визначається на базі тарифної ставки з урахуванням коефіцієнту, який враховує частку зекономленого часу, що оплачується додатково в межах від 0,3 до 0,7 базової оплати.

Приклад 9.5

За умовою прикладу 9.2 розрахуємо згідно системи оплати Хелсі денний заробіток робітника:

- при виробітку до 60% установленної норми заробіток складатиме $19,34 \cdot 8 = 154,72$ грн;

– при виробітку більше 60% встановленої норми заробіток буде дорівнювати $19,37 \cdot 8 + (1/3 \cdot (19,34 \cdot (10 - 8))) = 167,61$ грн.

Система Бедо враховує кожну робочу хвилину, яка називається «точкою». Тут працівник, крім основної заробітної плати, одержує винагороду, яка визначається як добуток 0,75 кількості точок, виконаних ним за годину, на 1/60 погодинної ставки.

Приклад 9.6

Визначено, що 8-годинний робочий день має 480 точок (60 бедо-одиниць). Робітник виконав за зміну 496 точок. Погодинна ставка робітника – 19,34 грн. Розрахуємо згідно системи оплати Бедо денний заробіток робітника: $((19,34 \cdot 496) / 480) \cdot 8 = 19,98 \cdot 8 = 159,88$ грн.

Система Роуена передбачає, що на виконання роботи встановлюється певна норма часу і гарантується погодинна ставка, якщо працівник не виконує норми. Винагорода складає частку погодинної ставки, що дорівнює частці часу, який і було зекономлено. Її розмір залежить від приросту продуктивності праці, що визначається як різниця між фактичним і нормативним часом. Таким чином, це погодинна оплата за фактично відпрацьований час плюс процент від цієї оплати.

Приклад 9.7

За умовою прикладу 9.2 розрахуємо згідно системи оплати Роуена денний заробіток робітника: $19,34 \cdot 8 \cdot (2 - 8/10) = 185,66$ грн.

Система оплати праці Барта не гарантує використання тарифної ставки при перевиконанні норми. Величина заробітної плати тут визначається шляхом множення тарифної ставки на квадратний корінь з добутку нормативного і фактичного часу.

Приклад 9.8

За умовою прикладу 9.2 розрахуємо згідно системи оплати Барта денний заробіток робітника: $19,34 \cdot \sqrt{7 \cdot 10} = 172,98$ грн.

Система Сканлона визначає основним показником преміювання зниження зарплатомісткості продукції за рахунок економії заробітної плати порівняно з нормативною величиною. Якщо витрати на заробітну плату були нижче нормативної величини, то формується преміальний фонд у розмірі 75% економії, з яких 20% спрямовуються на виплати у «скруті» часи, тобто за відсутності економії. Якщо такого не відбувається, то цей резерв розподіляється наприкінці року. Розподіл преміального фонду здійс-

снюється пропорційно партисипативній заробітній платі (включаючи оплату працівників, які знаходяться на випробуванні, виплати за відпустки, святкові дні, відсутність на роботі за особистими мотивами). Середній процент вираховується як відношення суми преміального фонду партисипативної зарплати до загального фонду оплати праці. Сканлон визначив базовий коефіцієнт (k), який визначається шляхом ділення сукупних витрат на робочу силу на вартість реалізованої продукції. Використовуючи цей коефіцієнт з урахуванням конкретно реалізованої продукції в кожному періоді, знаходять допустимі витрати на робочу силу. Ці витрати порівнюють з фактичною заробітною платою. Якщо остання нижча за допустиму, то сплачують премію, яку розподіляють між компанією і працівниками у відношенні 25% / 75% відповідно. Із частки працівників частину грошей можна розмістити в резерв премій, який виконує дві важливі функції. По-перше, він є буфером на випадок недостатності коштів у наступні місяці. По-друге, його використовують також для додаткового заохочення за тривале зростання результативності.

Система оплати праці Раккера передбачає виплату колективних премій за зниження частки витрат на оплату праці в структурі додаткової вартості, яка розраховується як середня величина за останні 3–7 років (Григор'єва, 2015). Норма Раккера (k) – це частка чистої продукції, що сплачується робітникам у вигляді заробітної плати. Фактично це є чиста продукція на кожну гривню заробітної плати. Використана норма повинна бути середньою за кілька років.

Приклад 9.9

Розрахуємо згідно системи оплати Сканлона та Раккера фонд оплати праці, який належить до виплати, якщо обсяг продажу продукції – 125000 грн, знижки та повернення – 25000 грн, зміна запасів – 20000 грн, фактична величина заробітної плати – 8640 грн. Базовий коефіцієнт (k) Сканлона – 0,283, норма Раккера (k) – 0,502.

Розрахункові дані згрупуємо у табл. 9.5.

Таблиця 9.5. Розрахунок фонду оплати праці до виплати за системами Сканлона та Раккера

Показник	Система Сканлона	Система Раккера
1	2	3
1. Обсяг продажу, грн	125000	125000
2. Знижки, грн	25000	25000
3. Нетто-продаж, грн (п. 1 – п. 2)	100000	100000
4. Зміна запасів, грн	20000	20000
5. Реалізована продукція, грн (п. 3 – п. 4)	80000	80000

Продовження табл. 9.5

1	2	3
6. Допустимі витрати на робочу силу, грн (п. 5 · к)	$80000 \cdot 0,283 = 22640$	$80000 \cdot 0,502 = 40160$
7. Фактична заробітна плата, грн	8640	8640
8. Премії, грн (п. 6 – п. 7)	14000	31520
9. Частка підприємства, грн (п. 8 · к)	$14000 \cdot 0,25 = 3500$	$31520 \cdot 0,5 = 15760$
10. Частка працівників, грн (п. 8 · к)	$14000 \cdot 0,75 = 10500$	$31520 \cdot 0,5 = 15760$
11. Резерви премії (20%), грн (п. 10 · 0,2)	21000	3152
12. Належить до виплати, грн. (п. 10 – п. 11)	8400	12608

Емпіричні системи оплати плати (Емерсона, Бігелу, Кнеппеля, Аткинсона, Елінгхема) відрізняються коефіцієнтами корегування ставки при підвищенні рівня виконання норм (Мазур, 2014). За системою Аткинсона погодинна оплата праці передбачається при виконанні технічно обґрунтованих норм до 75%. При цьому годинні тарифні ставки робітників на 33% нижче ставок робітників-відрядників. В інтервалі виконання норми виробітку від 76 до 99,9% заробітна плата лінійно наростає від низької по-часової до більш високої відрядної. Приріст складає 1,32% за кожний відсоток виконання норми понад 75%. Тим робітникам, які досягли 100% виконання норм, виплачується повна відрядна ставка і, крім того, надбавка в розмірі 5% заробітку. Далі при перевиконанні встановленої норми застосовується інша шкала заохочення, що передбачає збільшення розрахункових тарифних ставок до 5% за кожний відсоток перевиконання норми.

За системою Елінгхема погодинна оплата праці застосовується при виконанні норми виробітку до 80%; погодинні ставки на 25% нижче відрядних. У діапазоні виконання норми виробітку від 80 до 99,9% розрахункові ставки підвищуються до 25%, тобто по 1,25% за кожний відсоток виконання норми понад 80%. При досягненні 100% виконання встановленої норми виробітку оплата праці проводиться за повною ставкою відрядника і виплачується надбавка – 10% цієї ставки. При виконанні встановленої норми більш ніж на 100% діє друга, прогресивна шкала оплати праці, за якою розрахункові ставки відрядників підвищуються приблизно на 2,5% за кожний відсоток перевиконання норми (Форми, 2016). Ці системи є системами переходу від погодинної до відрядної оплати при досягненні визначеного наперед рівня продуктивності праці. Для перехідних систем характерним є використання переважно двох рівнів виконання

норм. При досягненні першого встановленого наперед рівня (k_1) і далі, в міру підвищення виробітку, величина почасового заробітку поступово зростає. При досягненні наступного рівня (k_2) оплата праці здійснюється відрядно, відповідно до тарифних ставок, вищих, ніж погодинні. k_1 і k_2 – це встановлені коефіцієнти виконання норм: відповідно, 0,67 і 1,0 для систем Емерсона і Кнеппеля, 0,70 і 0,90 – Бігелу, 0,75 і 1,0 – Аткінсона (Мазур, 2014, с. 196). Тобто, k_1 – коефіцієнт збільшення почасової платні залежно від рівня виконання норм; k_2 – коефіцієнт збільшення відрядної ставки порівняно з почасовою, який залежить від характеру робіт і системи оплати праці.

Приклад 9.10

За умовами прикладу 9.2 розрахуємо згідно систем оплати Емерсона і Кнеппеля, Бігелу та Аткінсона денний заробіток робітника.

За системою Емерсона і Кнеппеля, де коефіцієнти виконання норм $k_1 = 0,67$, $k_2 = 1$:

– при виробітку до 66% високої норми заробіток складатиме $1 \cdot 19,34 \cdot 8 = 154,72$ грн;

– при виробітку від 66 до 100% високої норми заробіток дорівнюватиме $1 \cdot 19,34 \cdot 8 \cdot (1 + 0,1) = 170,19$ грн;

– при перевиконанні високої норми заробіток складатиме $1 \cdot 19,34 \cdot 8 + 0,2 \cdot 19,34 \cdot 8 = 154,72 + 30,94 = 185,66$ грн.

За системою Бігелу, де коефіцієнти виконання норм $k_1 = 0,7$, $k_2 = 0,9$:

– при виробітку до 70% високої норми заробіток складатиме $0,7 \cdot 19,34 \cdot 8 = 108,3$ грн;

– при виробітку від 70 до 90% високої норми заробіток буде дорівнюватиме $0,9 \cdot 19,34 \cdot 8 = 139,25$ грн;

– при виробітку більше 90% високої норми заробіток складатиме $0,9 \cdot 19,34 \cdot 8 \cdot 1,2 = 167,1$ грн.

За системою Аткінсона, де коефіцієнти виконання норм $k_1 = 0,75$, $k_2 = 1$, перевиконання норм високого виробітку на 7%:

– при виробітку до 75% високої норми заробіток складатиме $0,75 \cdot 19,34 \cdot 8 = 116,04$ грн;

– при виробітку від 76 до 99,99% високої норми заробіток буде дорівнюватиме $1 \cdot 19,34 \cdot 8 \cdot (1 + 0,0132 \cdot 7) = 169,02$ грн;

– при виробітку 100% високої норми заробіток складатиме $1 \cdot 19,34 \cdot 8 \cdot 1,05 = 162,46$ грн;

– при виробітку більше 100% високої норми заробіток складатиме $1 \cdot 19,34 \cdot 8 \cdot (1 + 0,05 \cdot 7) = 208,87$ грн.

За системою Елінгхема при перевиконанні норм високого виробітку на 7%:

– при виробітку до 80 до 99,9% високої норми заробіток складатиме $1 \cdot 19,34 \cdot 8 \cdot (1 + 0,0125 \cdot 7) = 168,26$ грн;

- при виробітку 100% високої норми заробіток буде дорівнюватиме $1 \cdot 19,34 \cdot 8 \cdot (1 + 0,1) = 170,19$ грн;
- при перевиконанні високої норми заробіток складатиме $1 \cdot 19,34 \cdot 8 \cdot (1 + 0,025 \cdot 7) = 181,80$ грн.

Характерною особливістю сучасних західних моделей оплати праці є значне поширення системи заохочень за впровадження різноманітних нововведень. Так, більшість західноєвропейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їх розмір залежить від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки у загальному обсязі виробництва. Причому розумова праця оплачується вище, ніж фізична.

Примітка

За даними спеціальних досліджень, заробітна плата працівників розумової праці у середньому перевищує заробітну плату виробничих робітників: у Німеччині – на 20%, Італії і Данії – на 22%, Люксембурзі – на 44%, Франції та Бельгії – на 61% (Брезицька, 2011, с. 30).

До особливостей *Німецької моделі оплати праці* на колективно-договірному рівні слід віднести індексацію заробітної плати залежно від галузі, яка визначається на рівні міжгалузевих тарифних угод. Характерними рисами *Шведської моделі оплати праці* є діяльність профспілок, завдяки яким досягнута найменша у світі диференціація між доходами низькооплачуваних і високооплачуваних категорій працівників. Зниженню диференціації сприяє також податкова політика держави, відповідно до якої після сплати податків співвідношення доходів між будь-якими категоріями населення не перевищує 1:3. *Французька модель оплати праці* відрізняється розширеним використанням накопичувального преміювання (за підсумками роботи працівника і підприємства за один, три, п'ять років). Тут проводиться планування й узгодження загального розміру фонду оплати праці з профспілками, а також здійснюється індексація заробітної плати після узгодження з профспілками. На підприємствах країн ЄС широкого розповсюдження набула індивідуальна оплата праці, яку слід використовувати як при регулярній оцінці досягнень персоналу (рейтинг працівників, безтарифні системи), так і за допомогою особливої структури тарифної системи («плаваючих» розрядів) (Матюх, 2003, с. 157).

Ефективність застосування *системи матеріального стимулювання персоналу в Австралії* була досягнута завдяки впровадженню нових форм і систем заробітної плати. Структура загальної моделі оплати праці тут включає: основну заробітну плату (оклад); змінну частину, що містить додаткову винагороду у вигляді бонусу, відрядну оплату, оплату за понадно-

рмовий час і надбавки; забезпечення на старість; асигнування на відпустку, страхування, особистий транспорт і житло. Зростання *заробітної плати на підприємствах Австрії* залежить від трьох основних факторів: продуктивності праці, стажу роботи і віку працівника, що, власне, притаманне й для українських підприємств (Данюк, 2009, с. 72–73).

Японська модель оплати праці ґрунтується на залежності величини заробітної плати від віку і трудового стажу працівника, тобто має силу так звана «політика довічного найму». Використовуються дві тарифні ставки: особиста (на основі стажу та віку працівників) і трудова (залежно від кваліфікації та результативності праці). В даний час величина заробітної плати на 40 % визначається стажем роботи в компанії. Крім того, велике значення в оплаті праці персоналу підприємств Японії надається додатковим виплатам. *Оплата праці в США* заснована на компетенціях працівника, підвищеній увазі до його здібностей і його постійного розвитку, що особливо важливо в умовах економіки, заснованої на знаннях. До основних видів додаткової оплати праці в США належать: премії залежно від отриманого прибутку підприємства, компенсаційні виплати при виході на пенсію, доплати за підвищення кваліфікації та стаж роботи, продаж працівникам акцій компаній, преміювання на свята, тринадцята зарплата. Значну роль відіграє преміювання за раціоналізацію та винахідництво. Крім грошової винагороди, поширені пільги і безкоштовні послуги з фондів соціального споживання (Волгин, 2002).

Підприємствам України можна багато запозичити з зарубіжної практики. Основною тенденцією розвитку систем оплати праці на вітчизняних підприємствах має стати поступовий перехід від традиційних відрядних та погодинних систем оплати до відрядно-преміальних та багатофакторних, диференційованих систем, а також систем колективного преміювання та участі в прибутку. Так, на більшості підприємств в Україні, зокрема, на СП ТОВ «Модерн-Експо» діє європейська практика виплати 13-ої зарплати.

9.6. Соціальні гарантії у сфері праці

Соціальні гарантії. Основні соціальні гарантії у сфері праці записані в Конституції України (ст. 43–46). Так, держава повинна створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Кожен громадянин має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.