

- Creating effective competitiveness among enterprises;
- Temporary cancellation of taxes for medium and small businesses;
- Structural expansion of supply in the domestic market;
- Creating more jobs and increasing employment;
- Regulation of tariffs in favor of the national manufacturer;
- Development of public-private partnership in Ukraine

Ukraine now is in the process of becoming a social, legal, and economically efficient state and this causes problems at a lower level, which lead to a deterioration in the state of entrepreneurship. By taking concrete measures towards the development of entrepreneurship, we will be able to overcome those global problems in the economic, social and legal aspects. We will be able to overcome those global problems in the economic, social and legal aspects, by taking concrete measures towards the development of entrepreneurship.

#### References:

1. Vinogradov A. Concept of Business: basic concepts of foreign // PAGES Bulletin. – 2004. – P. 65–69.
2. Political instability in Ukraine: Annex to the decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated December 2, 2015 No. 1275 // On approval of the list of settlements in the territory of which the antiterrorist operation was carried out. – [Elemental resource] – Access mode: "https://www.kmu.gov.ua/ru/npas/pro-vnesennya-zmin-u-dodatok-do-rozporядzhennya-kabinetu-ministriv-ukrayin-vid-2-grudnya-2015-r-1275
3. Kashuba A. Entrepreneurship in Ukraine: Problems and Prospects of Development / A. Kashuba // Innovations. – 2015. – No.6. – P. 103–106.
4. Skoruk O. State and Problems of Business in Ukraine [Electronic resource]. – Access mode: [http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/2\\_2016/21.pdf](http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/2_2016/21.pdf)
5. Report on the socio-economic situation of Lviv region in January-February 2014. – Main Directorate
6. Yurinetz O. Socio-economic status of the Lviv region: analysis and prospects [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.conf.inem.lviv.ua/thesis/s5/Yurynets.pdf>
7. Economic Code of Ukraine of 16.01.2003, number 436-IV [Electronic resource]. – Access mode: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=436-15>

**Біла Г. С.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

### **ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА**

Розвиток економіки України переходить на новий етап – інноваційний розвиток, що потребує нових вимог у господарській діяльності підприємств. Організація виробництва, забезпечення працівників підприємства соціальним

захистом і соціальними гарантіями в умовах ринкової економіки та конкуренції потребує нових, не властивих адміністративній економіці, норм.

На практиці для реалізації інноваційних методів до організації господарювання підприємства необхідно створити наукові та організаційні передумови, щоб сформувати соціально-економічну систему покращення господарської діяльності, щоб надати вітчизняним підприємствам конкурентоспроможності на ринках України та за кордоном, щоб умови всередині фірм спонукали до роботи творчої та результативної, щоб трудове життя було високоякісним [3].

Виробництво та його різнобічні відносини самі обумовлюють ефективність та її різновиди. Робоча сила та засоби виробництва необхідні для випуску продукції. Також потрібні економічні відносини, які спрямовані на ефективне функціонування. Під час господарської діяльності між керівниками та працівниками виникають відносини стосовно привласнення результатів праці та засобів виробництва, саме вони характеризують соціально-економічний тип роботи. Отже, виробництво характеризують три елементи: економічний, соціальний і технічний. Соціально-економічна ефективність відображує ступінь задоволення інтересів робітників в міру того, наскільки ці інтереси співпадають з поточною метою діяльності підприємства (максимізація прибутку) [2; 6].

Потреби стають внутрішньою спонукальною причиною трудової поведінки тільки тоді, коли усвідомлюються працівниками, набувають форму інтересів до різних видів діяльності, об'єктів і предметів; тільки через інтереси виявляються їхні економічні відносини. Узгодженість особистих, колективних і суспільних інтересів, подолання суперечностей між ними, для досягнення економічного зростання, здійснюється політикою соціального партнерства, укладанням державних, галузевих, колективних договорів, трудових угод і контрактів [1; 5].

В Україні теоретичним критерієм соціально-економічної ефективності функціонування підприємства (для колективу робітників) можуть бути високі темпи зростання реальної заробітної плати при відповідному зростанні продуктивності праці, сукупній економії уречевленої і живої праці. Але на практиці як критерій для даної категорії доцільно використовувати співвідношення заробітної плати і прожиткового мінімуму.

Аналіз статистичних даних показує, що соціально-економічна ефективність підприємств України знаходиться на невисокому рівні. Це проявляється в низькому рівні заробітної плати і великій заборгованості по ній, у незадовільному стані техніки безпеки, відсутності необхідних ергономічних та естетичних умов праці і тощо.

Реалізація соціальної ефективності стикається з глибокими протиріччями виробництва і в першу чергу з протидією сучасних відносин власності, для яких пріоритетом є виробництво прибутку. Однак досягнутий рівень сучасних виробничих сил і тенденція соціалізації виробництва створюють умови для певного руху і в області соціальної ефективності.

Соціальна ефективність є відображенням передусім інтересів робітників підприємства. Її специфічною рисою є те, що до неї неможливо застосувати принцип економічної ефективності, а саме «найбільший результат при найменших витратах». Але сама по собі соціальна ефективність не реалізується, а потребує витрат. Щоб отримати соціальний ефект необхідні економічні результати виробництва, налагоджені виробничі відносини та, головне, форма власності на засоби виробництва, а також політика держави. Чим більше коштів виділяється на соціальні потреби і чим раціональніше вони використовуються, тим вище соціальна ефективність підприємства, а також всебічний його розвиток у даний час і в майбутньому. У подоланні соціально-економічного протиріччя головну роль відіграє держава. Вона намагається гармонізувати економічний і соціальний розвиток підприємства, але реалії показують, що державне регулювання не вирішує цієї проблеми у повній мірі. Негативні соціальні тенденції, притаманні сучасному суспільству, все більше виявляються.

Таким чином, розвиток багатьох країн показав, що помилково робити ставку лише на економічну ефективність, відокремлюючи її від соціальної. Недооцінка зростання соціальної ефективності багатьма власниками і керівниками підприємств не дозволяє більш повно використовувати потенціал трудового колективу для його економічного розвитку [2; 4].

#### Список використаних джерел:

1. Докучаєв О. А. Мотивація персоналу та її взаємозв'язок з ефективністю господарської діяльності підприємства : дис... канд. наук: 08.00.04 – 2009.
2. Лісна Ірина Федорівна. Єдність економічної і соціальної ефективності на підприємстві: Дис... канд. наук: 08.06.03 – 2003.
3. Солоха Д. В. Інноваційні складові підвищення якості праці та трудового життя на підприємствах харчової промисловості / Д. В. Солоха // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. – 2013. – № 2. – С. 92–101.
4. Величко Л. А. Управління мотивацією праці на підприємствах сфери обслуговування / Л. А. Величко // Сучасні трансформації організаційно-економічного механізму менеджменту та логістики суб'єктів підприємництва в системі економічної безпеки України / за заг. ред. д.е.н., проф. Т. В. Гринько. – Дніпро: Біла К. О., 2017. – 487 с.
5. Grynko T., Krupskiy O., Koshevyi M., Maximchuk O. Modern Concepts of Financial and Non-Financial Motivation of Service Industries Staff // Journal of Advanced Research in Law and Economics; Craiova Vol. 8, Iss. 4(26), (Summer 2017): 1100-1112.

6. Сардак С. Е. Особливості функціонування ринку праці України та використання потенціалу саморозвитку для підвищення зайнятості населення / С. Е. Сардак // Україна : аспекти праці. – 2006. – № 7. – С. 8–12.

**Галушко В. А.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

## **ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТА СУЧАСНІ МЕТОДИ ЇЇ ОЦІНКИ**

Оцінка ефективності діяльності підприємства – це складний процес, який залежить від специфіки підприємства, галузі й масштабу його діяльності, цілей, які стоять перед менеджментом тощо. В сучасних конкурентних умовах оптимальне функціонування і, навіть, життєздатність підприємства багато в чому залежить від можливості об'єктивно проаналізувати поточну діяльність підприємства, спрогнозувати його перспективи, оцінити всі фактори впливу та приймати зважені управлінські рішення на основі результатів цього аналізу.

Найчастіше оцінка ефективності, особливо економічної, обмежується тільки розрахунком співвідношення передбачуваного або отриманого результату до витрат для його отримання [1, с. 11]. При цьому для оцінки результатів господарської діяльності підприємства використовується такий набір показників, як: прибуток; рентабельність продукції; рентабельність активів, основних засобів і власного капіталу; прибутковість акціонерного капіталу та інші показники, які розраховуються на основі фінансової звітності підприємства [2]. Проте, сам по собі такий підхід не розглядає діяльність підприємства як систему взаємопов'язаних бізнес-процесів, їх вплив один на одного та динаміку у часі, а також не враховує фактори соціально-економічних відносин на виробництві.

Вищий і більш складний рівень оцінки ефективності діяльності підприємства полягає у визначенні рівня взаємозв'язку між витратами, ресурсами і результатами, а також накопиченого потенціалу для подальшого розвитку підприємства. Найбільш повним, але й в той же час найбільш складним підходом до аналізу стану підприємства, а також впливу різних чинників на його ефективність наразі вважається бенчмаркінг [3], який є безперервним процесом всебічного пошуку, порівняння, аналізу та адаптації до умов свого підприємства найвищих досягнень з метою підвищення ефективності діяльності.

Американський економіст Д. С. Сінк запропонував оцінювати результати діяльності підприємства як систему за наступними показниками (підсистемами) [4]: