

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

ФАКУЛЬТЕТ ЛОГІСТИКИ

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ
ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ
ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ
У СУЧАСНИХ УМОВАХ
ГОСПОДАРЮВАННЯ**

**електронне видання
Збірник тез доповідей**

**ВОСЬМА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ**



*29 листопада 2018 року
м. Харків*

Оргкомітет конференції

Голова оргкомітету:

Перший заступник начальника Національної академії Національної гвардії України з навчально-методичної роботи, полковник, доктор технічних наук, професор, заслужений працівник освіти України ***Морозов О.О.***

Заступники голови оргкомітету:

Начальник факультету логістики Національної академії Національної гвардії України, полковник, кандидат військових наук, старший науковий співробітник, полковник ***Єманов В.В.***

Завідувач кафедри менеджменту та військового господарства Національної академії Національної гвардії України, кандидат економічних наук, доцент ***Черкашина М.В.***

Члени оргкомітету:

Професор кафедри менеджменту та військового господарства Національної академії Національної гвардії України, доктор філософії економічного напрямку, доцент, Заслужений працівник освіти України ***Науменко М.О.***

Професор кафедри менеджменту та військового господарства Національної академії Національної гвардії України, доктор економічних наук, доцент ***Фісун К.А.***

Старший викладач кафедри менеджменту та військового господарства Національної академії Національної гвардії України ***Герасименко В.М.***

Відповідальний секретар оргкомітет

Завідувач лабораторії кафедри менеджменту та військового господарства Національної академії Національної гвардії України ***Бабіч Л.В.***

**Адреси оргкомітету: 61001, м. Харків, майдан захисників України, 3,
Національна академія Національної гвардії України, факультет
логістики.**

Телефон: 057- 739-26-32, електронна адреса: kafedra_10@ukr.net.

Доповіді відтворені безпосередньо з авторських оригіналів. За достовірність представлених результатів відповідальність несуть автори.

Друкується за рішенням Вченої ради Національної академії Національної гвардії України. Протокол № 11 від 28.11.2018 р.
(<http://nangu.edu.ua>).

Остапюк Б.Б., Дикань В.Л. Управління економічною безпекою вітчизняних підприємств залізничного транспорту.....	183
Островець Г.Є., Овчиннікова В.О. Методи та інструменти державного регулювання підприємств залізничного транспорту України.....	185
Паєнтко Т.В. Визнання доходів і витрат за договорами підяду відповідно до вимог МСФЗ.....	186
Паєнтко Т.В., Савчук В.А. Суттєвість при плануванні і проведенні державного фінансового аудиту.....	188
Панченко Н.Г. Ефективна організація благодійної діяльності залізничного транспорту.....	190
Пасько М.І. Сутнісні властивості марочного капіталу в маркетингових інтелектуальних активах підприємства.....	191
Пітин Д.О., Лакіза В.В. Особливості інвестування в похідні цінні папери... ..	194
Полякова О.М. Соціальна відповідальність в системі корпоративного управління залізничним транспортом України.....	195
Пономарьова М.С., Мірошніченко А.В., Битюк Я.Р. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємств в умовах стратегічного зростання.....	197
Пономарьова М.С., Новоселець А.І. Етичні проблеми бізнесу в управлінні сільськогосподарським підприємством.....	199
П'ятницька Г.Т. Вплив кластеризації на розвиток підприємництва.....	201
Романчик Т.В. Інноваційна безпека підприємств: умови забезпечення.....	203
Рябик Г.Є. Сучасні тенденції розвитку організацій.....	205
Самойленко В.В. Реінжиніринг трудового забезпечення, регіональної політики функціонування та розвитку ринків праці.....	207
Сахненко О.І., Муратова О.С. Управління знаннями як головна передумова формування економіки знань.....	209
Сахно І.В. Управлінські аспекти підприємництва в Україні.....	211
Скрипник Н.Є. Прибутковість підприємства: сутність та методи оцінки....	213
Слободян Я.О., Гаврилов В.П. Агітаційний відеоматеріал для вступу в силові структури.....	215
Сметанко О.В. Внутрішній аудит процесу ідентифікації та реагування на ризики шахрайства в системі управління акціонерним товариством.....	217
Соболь О.М., Карпов С.Г. Історичний аналіз проблем трудового законодавства в Україні.....	219
Соломніков І.В. Механізм інвестиційного забезпечення підприємств залізничного транспорту.....	221
Стасюк Л.Л. Підприємницькі ризики в системі формування цінності підприємства торгівлі.....	223
Стояненко І. В. Управління знаннями підприємства: світові тенденції та національні реалії.....	225
Сумець О.М. Проектно-орієнтоване управління – ключовий чинник конкурентоспроможності організації.....	227
Сумець О.М. Логістичні витрати – ключовий фактор конкурентоспроможності вітчизняних виробничих підприємств.....	229

б) психологічні методи – спрямовані на визначення причини (природу) виникнення шахрайства в системі корпоративного управління товариством;

7) експертні (неформальні) методи – застосовуються внутрішніми аудиторами у процесі отримання інформації про факти шахрайства від агентів загроз через: анонімні доноси; стимулювання працівників, які активно співпрацюють з працівниками СВА; промисловий шпіонаж з боку робітників; агентурна розвідка.

Виділені методи залежно від завдань, які вирішуються внутрішніми аудиторами, дозволяють ідентифікувати та дослідити причини виникнення шахрайства в системі корпоративного управління товариством.

Література

1. Гусев И. Ю. Методы, с помощью которых аудиторы выявляют мошенничество внутри компании [Электронный ресурс] / И. Ю. Гусев // Российский налоговый курьер. – 2012. – № 21. – Режим доступа : <http://alt-x-parod.ru/13audit/1212mvk.htm>

2. Ковтун Н. В. Методи індикативної оцінки можливого шахрайства у фінансовій сфері / Н. В. Ковтун // Вісник Київського нац. університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – Випуск 123. – Київ : ВПЦ «Київський університет», 2011. – С. 11–15.

УДК 349.2

Соболь О.М.,

д.т.н, с.н.с., професор кафедри,

Карпов С.Г.,

слухач магістратури

Національний університет цивільного захисту України, Харків

Історичний аналіз проблем трудового законодавства в Україні

У сучасних умовах надзвичайно актуальною є проблема з'ясування тенденцій та закономірностей розвитку трудового права у контекстів взаємозв'язку наукових здобутків цієї галузі та розвитку трудового законодавства України. В свій час проблеми становлення та розвитку вчення трудового права вивчали багато українських вчених, однак немає наукових досліджень, предметом яких був би аналіз науки трудового права у пострадянський період. Відтак головне завдання пропонованої тези є виявлення проблем трудового законодавства в умовах незалежної Української держави.

Актуальними проблемами трудового права України, є новітні державні гарантії забезпечення права на працю і проблеми реалізації соціального партнерства, з врахуванням кризових ситуацій, прийняття Трудового кодексу, вдосконалення системи органів представництва трудового колективу, забезпечення дотримання вимог стосовно сучасних видів робочого часу і часу

відпочинку, вирішення трудових спорів і відповідальності за порушення трудових прав, зміна системи святкових не робочих днів, та інші проблеми. Чинне трудове право формувалося переважно в період, коли економічною основою трудових відносин була державна власність. Держава являла собою не тільки органом влади, але як власник, що створювало жорстке правове регулювання трудових відносин. Прийняті державою норми трудового законодавства передбачали, з одного погляду, досить низький (порівняно з країнами з розвинутою ринковою економікою) рівень оплати праці, а з іншого – надмірний рівень соціальних гарантій для працівників. Відповідальність за дотримання даних гарантій держава повністю покладала на організації, які приймали працівників на роботу за трудовим договором. Українське трудове законодавство розраховано на великі промислові підприємства, хоча застосовується у повному обсязі всіма роботодавцями, які використовують найману працю.

Необхідно зазначити, що до цієї пори нема нормативу обов'язковості укладання колективного договору з фізичною особою - СПД. Хоча ясно, що саме підприємець за девізом “розподіляй та володарюй” ніколи не укладе його добровільно! У сфері недержавної форми власності взагалі поширена така практика, коли власники комерційних організацій вкрай обережно, методами впливу на працівників перешкоджають створенню або діяльності профспілкової організації і укладанню колективного договору. Потрібно визнати, що сьогодні держава не може протистояти цьому. Не поглиблюючись у соціально-політичну, соціально-економічну та морально-психологічну ідею таких дій, варто звернути увагу на протизаконність такої поведінки підприємців, коли вони за допомогою подібної практики побічно ухиляються від проведення переговорів і складання колективного договору. Необхідно законодавчо вводити зразок стосовно укладання колективних договорів та контролю за цим. Але, на жаль, проект Трудового кодексу залишає норму «повідомної реєстрації» колективного договору. Звідси – порушення трудових прав робітників у комерційних структурах України, де фактично метод соціального партнерства не працює.

Проект Трудового кодексу не є досконалим, в ньому не розкриваються деякі важливі питання: не врегульований детально порядок укладання трудового контракту, не враховані пропозиції щодо зміни системи святкових неробочих днів, не урегульовані деякі види робочого часу – робота вахтовим методом, наприклад. Проект Трудового кодексу не передбачає статей, які б регламентували відповідальність роботодавця за недотримання вимог колективного договору.

Одним із недоліків проекту Трудового кодексу України є введення заборони, яка має право звільняти одиноких матерів з дітьми до 15 років (за винятком випадків ліквідації юридичної особи), а з іншого боку, фактично надає роботодавцю можливість їх звільнення за невиконання чи неналежне виконання своїх професійних обов'язків. Дана норма погіршує становище працюючих матерів-одиначок. Також, в проекті Трудового кодексу України відсутній спеціалізований розділ, який присвячений профспілкам. Проте необхідно зазначити, що у проект Трудового кодексу України містить досить багато правових норм із нині діючого Кодексу законів про працю України, та все ж

законопроект збагачено деякими нормами, які посилюють правовий захист працівника в порівнянні з діючим кодексом. Тим не менше, оновити законодавство необхідно для забезпечення нормального життя і функціонування трудової частини громадян України.¹

Підсумовуючи, необхідно виділити, що потреба у реформуванні постала вже давно, але наразі вже набрала критичного характеру в силу того що процес набув затяжного характеру, під час якого зміни відбуваються не в цілому, зокрема і шляхом нової кодифікації, а за окремими інститутами. Встановлення сучасних гарантій забезпечення прав на працю і проблеми реалізації соціального співробітництва, з урахуванням кризи, прийняття Трудового кодексу, вдосконалення системи органів представництва трудового колективу, забезпечення дотримання вимог щодо сучасних видів робочого часу і часу відпочинку, розв'язання трудових спорів і відповідальності за порушення трудових прав, зміна системи святкових неробочих днів – це те що потребує покращення, вдосконалення, введення в трудове право.

Література

1 Войтенко Т. А. Гражданское общество в Украине: анализ социального конструирования / Т. А. Войтенко, А. С. Гончарук, Ю. А. Привалов. – К. :Стилос, 2005. – С. 2

УДК:330.322:656.2

Соломніков І.В.,

к.е.н., асистент кафедри «Економіка та управління виробничому бізнесом»
Український державний університет залізничного транспорту, Хрків

Механізм інвестиційного забезпечення підприємств залізничного транспорту

Забезпечення розвитку підприємств залізничного транспорту й їх ефективна діяльність в довгостроковій перспективі, а також підвищення конкурентоспроможності значною мірою визначаються рівнем інвестиційної активності і масштабами інвестиційної діяльності, котрі у свою чергу залежать від ефективності механізму управління на підприємствах залізничного транспорту цією діяльністю.

Механізм інвестиційного забезпечення підприємств залізничного транспорту можна розглядати в триєдності процесного, ресурсного та системного підходів:

- як процес - результативний за умови виконання принципу управління численними і взаємопов'язаними процесами акумуляції та використання інвестиційних ресурсів;

- як інструмент - реалізується на базі принципу інституційної взаємодії учасників;