

аграрної продукції; розвиваються процеси децентралізації та створюються самодостатні сільські територіальні громади; згладжуються протиріччя між потребою підвищення конкурентоспроможності агропромислових підприємств, збільшення їх рентабельності та внеском цих підприємств у розвиток сільських територій; створюються можливості для розвитку прямих зв'язків між аграрними підприємствами і власниками сортових ресурсів на засадах взаємовигідної спільної діяльності [4].

Навіть невеликий досвід створення і функціонування кластерних мереж свідчить про краще фінансове забезпечення технологізації виробничої діяльності, формування сучасної інноваційної інфраструктури та підвищення рівня інвестиційної привабливості регіону.

#### Література

1. Коробка С.В. Особливості формування та розвитку кластерних структур на сільських територіях. *Економічний простір*. 2020. № 159. С. 75-79. URL: <http://www.prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/>
2. Кудак К. М. Інноваційні напрями розвитку аграрного сектора економіки регіону на засадах кластеризації. *Регіональна економіка*. 2014, №4. С. 172–179
3. Надвичиний С.А. Формування кластерів в аграрній сфері національної економіки в умовах глобалізації. *Економічний аналіз*. 2018. Том 28. № 2. С. 30-35. URL: <https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/d>
4. Саблук П.Т. Інноваційна модель розвитку аграрного сектору економіки України та роль науки в її становленні. *Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку*. Серія : Економіка та менеджмент. 2016. № 9. С. 34–42.
5. Чорнодон В. І. Кластеризація як чинник інноваційного розвитку промислового садівництва. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. 2010. Вип.154. Ч. 2. С. 54–61.

УДК 338.5

### ОПТИМІЗАЦІЯ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА ЯК НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*Янович Н.В., здобувач вищої освіти  
другого (магістерського) рівня,  
Білоцерківський національний аграрний  
університет, м. Біла Церква,  
Приходько Т.В., асистент,  
Білоцерківський національний аграрний  
університет, м. Біла Церква*

Виживання в умовах сучасних ринкових відносин є ключовим питанням для багатьох вітчизняних підприємств. Пандемія та війна внесли значні корективи в організацію бізнесу. Проблема управління витратами є актуальною для всіх суб'єктів господарювання не залежно від форми господарювання, розміру тощо. Вдале розв'язання цієї проблеми може забезпечити розвиток та конкурентоспроможність підприємства, формування прибутків для розширення виробництва і підвищення рівня мотивації і стимулювання праці персоналу.

Скорочення (оптимізація) витрат має за мету досягти результату запланованого прибутку, а також ефективно працювати. У першому випадку – необхідно лише визначити зайві витрати, без яких можна продовжувати

діяльність і позбутися від них, тоді як у другому, мається на увазі більш глибока теорія зменшення витрат під час діяльності. У будь-якому випадку об'єктом виступають відтоки грошових коштів та їх типізація.

Серед багатьох класифікацій витрат і зокрема витрат операційної діяльності, особливої уваги заслуговують витрати, які є результатом прийнятих менеджментом управлінських рішень. Це витрати, якими можна і потрібно управляти. Як не приймати неефективних рішень – ключове питання для сучасного бізнесу. [1].

Перед сучасними підприємствами постає необхідність раціонального формування витрат та визначення умов діяльності, за яких є можливість мінімізувати витрати виробництва та збільшити обсяг випуску продукції з метою максимізації прибутку підприємства. За таких умов підприємствам необхідно розробити систему управління витратами.

Управління витратами – це динамічний процес, який включає управлінські дії, мета яких полягає у досягненні високого економічного результату діяльності підприємства, система цілеспрямованого впливу на структуру, склад і поведінку витрат та їх чинники на всіх етапах формування й розподілу витрат. Воно не зводиться лише до зниження затрат, а поширюється на всі елементи управління [2].

Метою управління витратами є мінімізація витрат на одиницю виробленої продукції, зменшення частки непродуктивних витрат у загальних витратах підприємства тощо.

Згідно з П(С)БО 16, витратами звітного періоду визнаються як зменшення активів, або збільшення зобов'язань, що призводить до зменшення власного капіталу підприємства (за винятком зменшення капіталу внаслідок його вилучення або розподілу власниками), за умови, що ці витрати можуть бути достовірно оцінені [3].

Процес оптимізації витрат – це безперервний процес планування, аналізу, обліку й контролю витрат, а також прийняття рішень щодо подальшої економічної стратегії та політики підприємства. Планування здійснюється з метою визначення необхідного рівня витрат для забезпечення ефективної роботи підприємства, а також обчислення прибутку, який буде отримано за певного рівня та структури витрат. Аналіз забезпечує визначення ступеня раціональності витрат та оцінки впливу відповідних факторів на їх рівень.

Сучасні методи оптимізації витрат мають бути гнучкими, простими у використанні, інформативними. Головними напрямками оптимізації витрат на підприємстві є: впровадження ресурсозберігаючих технологій, усунення непродуктивних витрат, диверсифікація виробництва, зменшення управлінських витрат, підвищення технічного рівня виробництва, оптимізація використання активів та капіталу, підвищення продуктивності праці [4]. Тільки комплекс означених заходів щодо зниження витрат, а не окремі дії, забезпечать підприємству максимальний ефект.

До сучасних методів оптимізації витрат відносять: таргет-костинг, кайзер-костинг, метод збалансованості, оперативно-заявочна кампанія, функціонально-вартісний аналіз, LCC-костинг, EVA-костинг, XYZ – аналіз, Just-in-time, ABC – аналіз, аутсорсинг, бюджетування. Вибір методу оптимізації часто залежить від розуміння необхідності застосування оптимізації витрат, фінансових та технічних можливостей, наявного кадрового забезпечення. Використання одного із названих методів не принесе бажаного результату, адже жоден із них не є універсальним. Саме комплекс запропонованих заходів може забезпечити

підприємству оптимізацію витрат та можливість досягнення бажаного результату.

### Література

1. Тадеєва Н. Оптимізація витрат як метод досягнути бажаного прибутку. URL: <https://eba.com.ua/optymizatsiya-vytrat-yak-metod-dosyagnuty-bazhanogo-prybutku/>
2. Давидович І. Є. Управління витратами: Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури. 2008. 320 с.
3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати», затверджений наказом Міністерства фінансів України від 31.12.1999. № 318.
4. Омельниченко О.С. Напрями оптимізації витрат в системі управління. Ефективна економіка. 2016. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4901>

**УДК: 005.941:658.114**

## **ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА**

*Хахула Б.В., доктор філософії  
в галузі економіки, доцент,  
Білоцерківський національний аграрний  
університет, м. Біла Церква*

Важливою умовою ефективного розвитку вітчизняних організацій є пошук результативних управлінських методів. Одним із головних інструментів сучасного менеджменту є формування та розвиток корпоративної культури, про що свідчать успіхи організацій у всьому світі, які декларують основні норми, принципи, постулати та правила корпоративної культури, визнаючи її ключовим фактором розвитку та конкурентоспроможності. Досвід багатьох успішних підприємств показує, що використання принципів корпоративної культури дозволяє отримати високу ефективність виробництва, підвищити конкурентоспроможність і підібрати ефективні важелі управління персоналом.

Як показує практика, в Україні корпоративна культура найчастіше залишається поза увагою керівників підприємств. Один із найменш витратних і водночас досить ефективних інструментів управлінського впливу використовується на дуже низькому рівні. Такий важливий фактор гармонізації виробничих відносин у вітчизняних підприємствах поки що не працює належним чином, і одна з головних причин цього полягає в тому, що теоретичні дослідження в галузі корпоративної культури не набули системного характеру.

Сьогодні значення корпоративної культури у розвитку будь-якого підприємства визначається певними обставинами. Зокрема, вона забезпечує співробітникам організаційну ідентичність і визначає внутрішнє сприйняття підприємства та його основних цінностей, є важливим джерелом стабільності. Вона формує у співробітників почуття надійності, сприяє встановленню почуття соціальної захищеності. Також, знання основних принципів корпоративної культури підприємства допомагає новим працівникам швидко адаптуватися та включитися в ефективну роботу, правильно інтерпретувати явища, що відбуваються на підприємстві, виявляючи все найголовніше і значуще. Окрім того, корпоративна культура найбільше стимулює свідомість і відповідальність співробітників, спонукає до виконання поставлених завдань.