

Гахович Н.Г.

Институт экономики и прогнозирования
Национальной академии наук Украины

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ПРОДУКЦИИ МАШИНОСТРОЕНИЯ В УКРАИНЕ

Аннотация

В статье проведен анализ внешнеэкономической деятельности рынка продукции машиностроения с учетом политико-экономических событий. Определена динамика украинского экспорта/импорта по основным группам товаров машиностроения. Обнаружены проблемы и перспективы развития торгово-экономического сотрудничества Украины с другими странами.

Ключевые слова: рынок машиностроения, экспорт, импорт, внутренний рынок, торгово-экономическое сотрудничество.

Gahovich N.G.

Institute for Economics and Forecasting
Ukrainian National Academy of Sciences

FEATURES OF DEVELOPMENT OF MARKET OF PRODUCTION OF MECHANICAL ENGINEERING IN UKRAINE

Summary

In article the analysis of foreign economic activity of the market of production of mechanical engineering taking into account political and economic events is carried out. Dynamics of the Ukrainian export / import is determined by the main groups of goods of mechanical engineering. Problems and perspectives of development of trade and economic cooperation of Ukraine with other countries.

Keywords: market of mechanical engineering, export, import, domestic market, trade and economic cooperation.

УДК 331.108+331.101.3

РОЗРОБКА НОВОЇ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА КЕЙТЕРИНГОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Гетьман О.О., Шеремет Г.В.

Дніпропетровська державна фінансова академія

У статті проаналізовано теоретичні підходи щодо розробки системи винагороди персоналу. Розглянуто види винагороди персоналу на кейтерингових підприємствах України. Проаналізовано ключові фактори, що впливають на ефективність системи винагороди персоналу на кейтерингових підприємствах. Запропоновано новий підхід до організації ефективної системи винагороди персоналу на прикладі конкретного кейтерингового підприємства.

Ключові слова: кейтеринг, система винагороди, нематеріальна мотивація, ключовий фактор, ефективність.

Вступ. На сьогоднішній день гострою проблемою у відносинах «роботодавець – найманий працівник» є побудова такої системи винагороди персоналу, яка б задовольняла обидві сторони. Адже для роботодавця матеріальна винагорода найманих працівників є чи не найвагомішою (найбільш обтяжливою) статтею витрат (у калькуляції собівартості продукції, послуг чи при складанні кошторису), яка в подальшому, відповідно, впливає на ціну його продукції (послуг) на ринку і на його чисті доходи. Для найманих працівників винагорода є природним джерелом існування і оплатою докладених зусиль при виконанні тієї чи іншої роботи в процесі трудової діяльності. Очевидно, що система винагороди персоналу має бути оптимальною і скеровувати найманих працівників на досягнення стратегічних цілей роботодавців: вона повинна враховувати розбіжності та спільні цілі в інтересах роботодавців і працівників, мотивувати персонал до ефективної трудової діяль-

ності та підвищувати успішність діяльності підприємства в цілому, що і актуалізує напрям наших наукових і прикладних досліджень.

Постановка проблеми. Проблемою кейтерингових підприємств України є неефективна система винагороди, яка викликає у працівників незадоволеність (як розміром, так і способами розподілу винагороди) і призводить до хворобливих наслідків у вигляді демотивації працівників, зниження продуктивності їх праці, високої плинності персоналу, напруженості у відносинах між співробітниками тощо. Це зумовлено невмінням керівників будувати ефективну адаптаційну систему винагороди персоналу відповідно до поточних умов та визначати фактори мотиваційного впливу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням проблеми побудови ефективної системи винагороди персоналу займалися такі відомі вітчизняні вчені як В. Данюк, Г. Дмитренко, С. Ка-

нюк, А. Колот, Г. Куликов, Е. Лібанова, О. Савицька та інші. Однак, на жаль, до сьогоднішнього дня не існує єдиного алгоритму до побудови оптимальної системи винагороди, яка б відтворювала всі особливості нормативно-правового характеру, галузевої приналежності суб'єктів господарювання та індивідуальності особливості кожного окремого працівника, зайнятого трудовою діяльністю.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. До сьогодні ані в науковій, ані в навчально-методичній літературі не існує єдиного підходу до побудови ефективної системи винагороди персоналу, яку б можна було застосовувати в практиці діяльності кейтерингових підприємств.

Метою статті є розробка ефективної системи винагороди персоналу на кейтерингових підприємствах.

Задачі дослідження: 1) проаналізувати існуючі у вітчизняній практиці підходи до винагороди персоналу; 2) виділити основні елементи, які впливають на систему винагороди персоналу кейтерингових підприємств; 3) розробити нову систему винагороди персоналу на кейтерингових підприємствах України.

Предмет дослідження – система винагороди персоналу на кейтерингових підприємствах України. **Об'єкт дослідження** – вітчизняні кейтерингові підприємства. **Методи дослідження:** системний аналіз, діалектичний метод, загальнонаукові методи пізнання.

Наукова новизна отриманих результатів дослідження полягає у розробці нової системи винагороди персоналу кейтерингових підприємств України.

Виклад основного матеріалу. Вирішальним фактором в забезпеченні високої результативності та конкурентоспроможності сучасних підприємств (в тому числі кейтерингових) є ефективне управління персоналом, яке ґрунтується на адекватній системі винагороди праці. Однак на практиці стимулювання персоналу відбувається вкрай рідко і здебільшого тільки за рахунок підвищення заробітної плати (базового окладу), без урахування індивідуальних потреб співробітників. Це, в свою чергу, призводить до втрати інтересу до змісту роботи у працівників і проявляється у формальному ставленні до виконання своїх обов'язків, без будь-якого бажання працювати на результат. Саме це і змушує роботодавців прислухатися і придивлятися до проблем в роботі персоналу, і віднаходити їх вирішення в побудові ефективних мотиваторів, на що вказано в науковій роботі Н.В. Овсюк [1].

Для довідки слід зауважити, що кейтерингові підприємства займаються наданням послуг з приготування та постачання готової продукції до вживання, якість якої безпосередньо залежить від персоналу, зайнятого її приготуванням і доставкою. Відтак пильної уваги потребує персонал, який бере участь у приготуванні та доставці їжі: кухарі, завідувачі виробництвом, комірники, вантажники і водії. Але також слід приділяти відповідну увагу і персоналу, який продає ці послуги. Кейтерингові підприємства на даний момент переживають не найкращі часи. Зниження попиту на кейтерингові послуги зумовлено економічною кризою, в якій опинились підприємства-споживачі цих послуг. Суттєве скорочення доходів кейтерингових підприємств поставило їх персонал в надзвичайно тяжкі умови: адже інфляційні процеси, які відбулись протягом 2014-2015 рр., понад 2,5 рази знецінили і до того незначні заробітки працівників цієї сфери. Тому зараз, як ніколи раніше, слід ретельно підійти до розробки адекватної системи винагороди персоналу, взявши до уваги усі мотиваційні фактори, детально вивчивши потреби персоналу та підбравши методи, які відповідають

можливостям підприємства. Преміювання працівників є традиційним мотиватором в системі винагороди персоналу кейтерингових підприємств, оскільки є найбільш гнучкою його частиною. Премії, які сьогодні виплачуються працівникам кейтерингових підприємств, виконують різні функції: заохочення до високих індивідуальних результатів праці чи до високих групових (дільничних) підсумків роботи. В цій ситуації, для того, щоб винагорода стала мотивуючою силою, керівник має донести зміст та особливості формування їх доходу. При цьому роботодавець має пам'ятати, що стимулюючі витрати не повинні перевищувати суму прибутку, залишаючи резерви для рефінансування діяльності та формування подальших стимулюючих фондів. Систему стимулювання персоналу не можна назвати ефективною, якщо, окрім стимулюючих виплат, вона не враховує нематеріальну сторону. Відсутність нематеріальних стимулів може також призвести до демотивації персоналу. Сьогодні, коли через складну економічну ситуацію дуже важко встановити високу заробітну плату, особливу увагу слід приділити саме нематеріальним стимулам праці, складаючи гнучку систему пільг для працівників, на що ставлять акцент в своїй дослідженні І.Х. Багірова та О.Р. Степанова [3].

Як справедливо зазначає Т.В. Рибачук-Ярова, щоб забезпечити максимальну ефективність роботи працівників, керівник повинен застосовувати різні методи їх стимулювання, знайшовши правильний підхід до кожного окремого працівника, адже система винагороди повинна скеровувати персонал на досягнення стратегічних цілей підприємства [4]. Якщо керівник віддає перевагу нематеріальній винагороді, він має пам'ятати, що нематеріальні мотиватори теж потребують додаткових фінансових витрат, до яких традиційно відносять: 1) корпоративні заходи; 2) навчання на підприємстві; 3) придбання продукцію, яку випускає підприємство, зі знижками (за пільговими цінами); 4) ротація кадрів; 5) заохочення креативу працівників.

Демонстрацію традиційного підходу до побудови системи винагороди працівників кейтерингового підприємства проведемо на прикладі характерного підприємства ТОВ «Авіка». Підприємство ТОВ «Авіка» представлене п'ятьма підрозділами, розташованими в Україні з адміністративним підрозділом у м. Дніпропетровськ. Система оплати праці побудована на контрактному затвердженні персональних окладів. Передбачене преміювання працівників за важкі умови праці, але зовсім відсутнє преміювання працівників за досягнення високих показників. Розглянемо більш детально систему стимулювання працівників підприємства у підрозділах м. Дніпропетровськ та м. Полтава (табл. 1).

З табл. 1 можна побачити, що премія нараховується не всім працівникам, а лише тій категорії, яка бере участь у приготуванні та обліку продукції. Працівникам підрозділу, який відповідає за логістику та збут продукції, преміювання не передбачене. При, здавалося б, досить обмеженому переліку мотиваторів, керівництво ТОВ «Авіка» має розгалужений перелік витрат на персонал: оплата лікарняних, пільгова оплата путівок для оздоровлення персоналу, виплати у зв'язку із виходом на пенсію, заохочення у зв'язку з ювілеєм, витрати на покращення умов праці (нове обладнання, кліматичні прилади, мобільний зв'язок), оплата обідів для персоналу (у всіх підрозділах), відшкодування витрат у зв'язку з нещасним випадком на підприємстві, відшкодування витрат на поховання.

Сильні і слабкі сторони чинної системи винагороди персоналу підприємства визначені у табл. 2.

Таблиця 1
Базові оклади і розміри премії працівників ТОВ «Авіка»

Посада	Розмір окладу, грн на місяць		Розмір премії, % до окладу	
	Підрозділ у м. Дніпропетровськ	Підрозділ у м. Полтава	Підрозділ у м. Дніпропетровськ	Підрозділ у м. Полтава
Директор	7250,00	-	-	-
Головний бухгалтер	6250,00	-	-	-
Начальник відділу кадрів	5000,00	-	-	-
Головний технолог	5000,00	-	-	-
Бухгалтер	4360,00	1750,00	-	40
Менеджер	4360,00	-	-	-
Завідувач виробництвом	-	2050,00	-	25
Кухар	-	1700,00	-	21
Кухонний працівник	-	1550,00	-	16
Водій-експедитор	3360,00	-	-	-
Комірник	3360,00	1750,00	-	25
Вантажник	3360,00	1380,00	-	66

Джерело: складено авторами відповідно до штатного розкладу підприємства

Таблиця 2
Сильні і слабкі сторони системи винагороди персоналу на досліджуваному підприємстві

Сильні сторони	Слабкі сторони
Сильний «соціальний пакет»	Відсутність творчої свободи працівника
Осучаснені (відмінні) умови праці	Розвиток працівників за їх власний рахунок
Додаткові виплати у зв'язку із виходом на пенсію, у зв'язку з ювілеєм	Низький рівень заробітної плати персоналу, який бере участь у приготуванні та реалізації послуг
Безкоштовні обіди для персоналу	Відсутність корпоративних заходів і командного духу
	Відсутність стимулів для адміністративного персоналу

Джерело: складено за результатами оцінки системи винагороди персоналу ТОВ «Авіка»

На нашу думку, для підвищення ефективності чинної системи винагороди персоналу підприємства та власне для заохочення персоналу до ефективної праці необхідно звернути увагу керівництва на покращення психологічного клімату у колективі, командоутворення та забезпечення працівників додатковим медичним страхуванням. Для цього слід реалізувати такі заходи, як: 1) внесення до колективного договору пункту щодо встановлення додаткових відпусток працівникам підприємства, які зайняті в складних та шкідливих умовах; 2) впровадження системи заходів розвитку персоналу та підвищення його кваліфікації (тренінги, майстер-класи, навчання на виробництві новим способом і технологіям приготування їжі) за рахунок роботодавця; 3) встановлення стимулюючих виплат адміністративному персоналу в кінці кожного півріччя за підсумками успішної господарської діяльності; 4) впровадження

принципів виробничої демократії через участь персоналу в управлінні підприємством; 5) запровадження системи медичного страхування працівників, які виконують роботу у місцях з підвищеною небезпекою (електричних плит); 6) проведення колективних заходів з метою поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі; 7) додаткове матеріальне заохочення працівникам, які принесли реальний прибуток підприємству завдяки своїм професійним та індивідуальним якостям.

Наведемо порівняльну характеристику системи винагороди персоналу до і після впровадження запропонованих заходів у табл. 3.

Таблиця 3
Порівняння чинної та пропонованої системи винагороди персоналу

Чинна система	Пропонована система
Вибір системи винагороди працівника без урахування його побажань	Діагностика трудової мотивації персоналу підприємства, ціннісних орієнтирів і задоволеності працею
Преміювання лише працівників, які беруть участь у приготуванні продукції	Преміювання працівників, які приносять реальний прибуток підприємству
Фіксований відсоток премії, який не передбачає коригувань і перегляду залежно від результатів праці	Впровадження змінної частини грошової винагороди з метою посилення стимулюючого впливу зарплати на продуктивність праці
Однакова зарплата у всіх підрозділах, окрім адміністративного підрозділу в м. Дніпропетровськ	Заробітна плата (постійна частина грошової винагороди) на основі визначення внутрішньофірмової цінності посад та робочих місць
Однаковий соціальний пакет для співробітників всіх категорій	Диференціація соціального пакету для відповідної категорії працівників
	Впровадження корпоративних заходів для забезпечення командної роботи

Джерело: розроблено авторами за результатами власних досліджень

Таблиця 4
Порівняльні показники ефективності системи стимулювання персоналу

Показники	2013 р.	2014 р.	2015 р. (прогноз)
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	131 379	174 354	238 816
Витрати на оплату праці та матеріальне заохочення, тис. грн	13 555	18 669	26 340
Облікова чисельність працівників на підприємстві, осіб	550	610	740
Середньомісячна заробітна плата, тис. грн на особу	2,05	2,55	2,97

Джерело: звіт про фінансові результати досліджуваного підприємства і звіт з праці

На ТОВ «Авіка» у 2014 р. зросли витрати на оплату праці та матеріальне заохочення на 37% порівняно з 2013 р.; це зумовило ріст доходу підприємства на 33%. З введенням нової системи винагороди персоналу ми зможемо спостерігати зростання продуктивності праці, що, в свою чергу, зумовить підвищення якості продукції, зменшення відсотку

браку та, відповідно, більш інтенсивне зростання доходу (табл. 4).

Як бачимо, витрати на оплату праці та матеріальне заохочення в 2014 р. зросли на 5114 тис. грн., а чистий дохід збільшився на 42975 тис. грн. Згідно із запропонованими нами заходами очікується зростання витрат на оплату праці та матеріальне заохочення на 7671 грн. (тобто на 41% порівняно з 2014 р.). Ураховуючи динаміку 2013-2014 рр., можемо очікувати зростання чистого доходу до 238816 тис. грн. Також прогнозуємо збільшення працівників через передбачення необхідності розвитку бізнесу.

Для визначення успішності системи винагороди персоналу необхідно здійснити її оцінку. На нашу думку, оцінка ефективності системи винагороди персоналу має здійснюватися за показниками: плинності кадрів; ефективності роботи персоналу; лояльності персоналу. Якщо плинність кадрів зменшується в динаміці (або взагалі відсутня), спостерігається підвищення ефективності роботи та лояльності персоналу, можна вважати, що система винагороди працівників діє ефективно. Відповідно, протилежні тенденції будуть свідчити про неефективність системи винагороди персоналу. Неефективна система винагороди спричиняє незадоволеність працівників і може призвести до їх демотивації, зниження продуктивності праці, високої плинності кадрів, напруженості у відносинах між співробітниками та керівництвом підприємства. Отже, у цій ситуації необхідно впровадити гнучку систему винагороди, яка має стати адаптаційною до результатів роботи кожного із співробітників. Організація, яка змінює систему винагороди персоналу, часто стикається з його опором. Успішно зміни здійснюються тоді, коли підприємство поширює їх не на всіх працівників відразу, а проводить експеримент в одному з підрозділів. Експеримент апробує пропонувану систему і є дієвим засобом для переконання інших співробітників.

Створюючи систему винагороди персоналу, слід пам'ятати, що ідеальних систем не існує і не варто

витрачати ресурси на їх винахід. Навпаки, потрібно добре уявляти собі недоліки реальної системи і можливий вплив цих недоліків на функціонування підприємства, щоб підготуватися до нейтралізації негативних наслідків за допомогою інших методів управління. Слід погодитись з думкою Г. Дмитренка, що дієвість винагород залежить не тільки від їх типу, але і від вибору моменту і частоти. Так, винагорода майже не впливає на співробітників, якщо відхиляється на великий час від періоду досягнень. Важливо створити прозору систему стимулювання, коли кожен працівник впевнений, що винагорода відповідає затраченим зусиллям і досягнутим результатам порівняно з результатами інших співробітників [5]. А за аксіомою, сформульованою Г.В. Осовською, ефективна система винагороди підвищить продуктивність праці персоналу, скеровуючи їх діяльність у потрібне для підприємства русло [6]. Як зазначає П.В. Поліщук, система винагороди буде ефективною тільки в тих умовах, з урахуванням яких вона була сформована. Її ефективність визначається відповідністю цілям і завданням підприємства, а також умовам, в яких вона виникла і використовується [7]. Методи винагороди, застосовувані керівником, обираються відповідно до її стратегії управління персоналом. В нашому випадку, пропонується система винагороди персоналу ґрунтується на моделі, представленій О.О. Гетьман та А.А. Салімовим в науковому дослідженні [8].

Висновки. Дієвість системи винагороди персоналу залежить не тільки від їх типу, але і від вибору часу і місця застосування (точкового чи повного). Персонал потребує впровадження гнучкої адаптаційної системи винагороди праці на основі її постійного оновлення з урахуванням внутрішніх і зовнішніх чинників. Слід пам'ятати, що не існує ідеальної чи універсальної системи винагороди персоналу, яка б підходила будь-якому підприємству, але є загальні принципи і спільні мотиватори, описані нами в даній статті, які слід включати до будь-якої системи винагороди.

Список літератури:

1. Овсяк Н. В. Мотивация персонала: сущность и современные проблемы / Н. В. Овсяк // БізнесІнформ. – 2014. – № 2. – С. 205-210. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-suschnost-i-sovremennye-problemy> (Дата доступу: 22.06.2015).
2. Багірова І. Х. Мотивация персонала в условиях кризиса / И. Х. Багірова // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 4 (16). – С. 83-88.
3. Степанова Е. Р. Стимулювання персоналу підприємства в умовах економічної та політичної кризи / Е. Р. Степанова // БізнесІнформ. – 2014. – № 6. – С. 205-210. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://business-inform.net/pdf/2014/6_0/390_393.pdf (Дата доступу: 22.06.2015).
4. Рибачук-Ярова Т. В. Мотиваційні системи діяльності підприємства / Т. В. Рибачук-Ярова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://jrnlnau.edu.ua/index.php/PPEI/article/viewFile/394/382> (Дата доступу: 27.06.2015).
5. Дмитренко Г. Організаційно-технологічний аспект формування механізму цілеорієнтованої мотивації персоналу / Г. Дмитренко, Є. Чернишова // Вища школа. – 2009. – № 12. – С. 19-28.
6. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
7. Поліщук П. В. Матеріальне стимулювання як основа ефективного управління підприємством / П. В. Поліщук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2. – Т. 1. – С. 85-87. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_econ/.../085-087.pdf (Дата доступу: 03.07.2015).
8. Гетьман О. О. Вдосконалення системи стимулювання праці на вітчизняних сервісних підприємствах / О. О. Гетьман, А. А. Салімов // Молодий вчений. – 2015. – № 5. – С. 104-108. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/5/23.pdf> (Дата доступу: 06.07.2015).

Гетьман О.А., Шеремет А.В.

Днепропетровская государственная финансовая академия

РАЗРАБОТКА НОВОЙ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА КЕЙТЕРИНГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

Аннотация

В статье проанализированы теоретические подходы к разработке системы вознаграждения персонала. Рассмотрены виды вознаграждения персонала на кейтеринговых предприятиях Украины. Проанализированы ключевые факторы, влияющие на эффективность системы вознаграждения персонала на кейтеринговых предприятиях. Предложен новый подход к организации эффективной системы вознаграждения персонала на примере конкретного кейтерингового предприятия.

Ключевые слова: кейтеринг, система вознаграждения, нематериальная мотивация, ключевой фактор, эффективность.

Getman O.O., Sheremet A.V.

Dnepropetrovsk State Financial Academy

DEVELOPMENT OF A NEW INCENTIVE SYSTEM AT CATERING ENTERPRISES IN UKRAINE

Summary

Theoretical approaches to the development of the remuneration system for staff are analyzed in this article. Forms of staff remuneration at the catering enterprises in Ukraine are considered. Key factors are analyzed that affect the efficiency of the system of staff remuneration at the catering enterprises. A new approach to the organization of an effective system of staff remuneration at the example of catering companies is proposed.

Keywords: catering, remuneration system, non-material motivation, key factor, efficiency.

УДК 345.79

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ІНТЕГРАЦІЙНА СТРАТЕГІЯ ПІДПРИЄМСТВА»

Горобчук І.С.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Здійснено аналіз підходів до визначення поняття «інтеграційна стратегія підприємства». Визначено, що одним зі способів збереження стійкості підприємства в ринкових умовах підприємства є реалізація інтеграційної стратегії. Інтеграційна стратегія може розглядатися як сукупність дій направлених на об'єднання певних частин, економічних суб'єктів в єдине ціле. В концептуальному плані можна виділити наступні аспекти такого типу стратегії. На першому етапі необхідно притримуватись захисної стратегії, суть якої буде полягати в створенні тиску на конкурентів шляхом зниження витрат по вже освоєній продукції. Можливо використовувати також елементи проміжної стратегії шляхом закріплення на ринку конкурентної боротьби та пошуку незайнятих ніш.

Ключові слова: інтеграційна стратегія, трансакційні витрати, синергічний ефект, інституційний підхід, еволюціоністський підхід.

Постановка проблеми. Радикальні зміни в функціонуванні підприємств всіх форм власності викликають послідовний перехід до високо розвинутої соціально орієнтованої економіки інтенсивного типу. Перехід до глобалізованого середовища змушує підприємства використовувати такі методи стратегічного управління, які б забезпечували функціонування на різних ринках, а також повне використання власного потенціалу.

Саме тому консолідація діяльності, тривалі процеси концентрації акціонерного капіталу, об'єднання підприємств і реорганізація вже створених бізнес-груп, міжгалузєва та внутрішньогалузєва експансія стають найпоширенішими тенденціями інституціонального розвитку національної економіки. Більше того, спроможність підприємства досягнути успіху в конкурентній боротьбі значною мірою залежить

від розробки й реалізації дієвої інтеграційної стратегії підприємства, яка передбачає нарощування темпів зростання виробничого підприємства, а також досягнення конкурентних переваг.

Існує багато підходів до трактування поняття «інтеграційна стратегія підприємства». Таку множину можна пояснити різноманітним теоретичним моделям підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та методологічні основи теорії підприємств були представлені в працях зарубіжних економістів таких як: Г. Форд, А. Берлі, Г. Мінз, Дж.Р. Коммонс, Б. Беллон, Р. Коуз О. Уільямсон та ін. Проте, в дослідженнях іноземних економістів проявилась тенденція до аналізу конкретних механізмів і навіть окремих елементів механізмів формування інтеграційних промислових об'єднань, зокрема, фінансо-