

*Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції
«Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю»
26 жовтня 2018 року*

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ
НАЦІОНАЛЬНИЙ НАУКОВИЙ ЦЕНТР «ІНСТИТУТ АГРАРНОЇ
ЕКОНОМІКИ»**

**УКРАЇНСЬКОЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ АГРАРНИХ НАУК
ФЕДЕРАЦІЯ АУДИТОРІВ, БУХГАЛТЕРІВ І ФІНАНСИСТІВ АПК
УКРАЇНИ**

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

**ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**



*Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції
«Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю»
26 жовтня 2018 року*

МАТЕРІАЛИ

III Всеукраїнської науково-практичної конференції

«ПРОБЛЕМИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ»

**ДО 20-РІЧЧЯ ЗАСНУВАННЯ ФАКУЛЬТЕТУ ОБЛІКУ
ТА ФІНАНСІВ ПДАА
26 жовтня 2018 року, м. Полтава**

ЗАТВЕРДЖЕНО ДО ДРУКУ
*Вченою радою Полтавської державної аграрної академії
(протокол № 2 від 30 жовтня 2018 р.)*

«Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю» : Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції, 26 жовтня 2018 р. – Полтава : ПДАА, 2018. – 441 с.

УДК 305

ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Єгорова Олена Володимирівна, к.е.н., доцент,
Дорошенко Андрій Петрович, к.е.н., доцент,
Кончаковський Євген Олегович, к.е.н., доцент,
Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава

Сучасний стан розвитку ринку праці в Україні характеризується рядом проблем, зокрема проблемою гендерної нерівності. Гендерна нерівність є одним з проявів соціально-економічної диференціації населення, що зумовлює неоднакові можливості всебічного розвитку та повної реалізації людського потенціалу жінок і чоловіків у суспільстві.

Закон України «Про забезпечення прав та можливостей жінок та чоловіків» [1] декларує, що жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Але на даний час, не можна сказати, що цей принцип повністю реалізований, оскільки рівень економічної активності та зайнятості жінок в Україні є однією з найактуальніших проблем на ринку праці.

Впровадження гендерних підходів до аналізу ринку праці має включати не тільки кількісні характеристики, а саме: рівень економічної активності або зайнятості населення, але й перехід до дослідження умов, форм та статусів зайнятості чоловіків і жінок.

Проблема гендерної дискримінації найбільше проявляється у питаннях, які стосуються отримання робочого місця та оплати праці. Аналізуючи дану проблему, можна виявити, що жінки порівняно з чоловіками займають менш престижні та оплачувані посади, незважаючи на рівень освіти, досвід та професійну підготовку.

В Україні жінки відіграють на ринку праці важливу роль (98абл.. 1).

Таблиця 1

Зайнятість населення України за віковими групами у 2017 р.¹ [за даними 4]

Вік	Чоловіки		Жінки	
	тис. осіб	у % до всього населення відповідного віку	тис. осіб	у % до всього населення відповідного віку
1	2	3	4	5
15-24 роки	635,2	30,7	487,7	24,9
25-29 років	1184,8	78,9	863,4	60,1
30-34 роки	1361,6	81,7	1089,9	67,3
35-39 років	1188,0	82,5	1056,6	72,7

Продовж. табл. 1

1	2	3	4	5
40-49 років	2026,3	77,8	2146,3	76,9
50-59 років	1675,3	67,6	1780,8	59,0
працездатного віку	8071,2	68,6	7424,7	60,5
60-70 років (старше працездатного віку)	314,0	16,5	346,5	12,1
Всього	8385,2	61,4	7771,2	51,4

¹ Дані без урахування тимчасово окупованої території АРКрим, м. Севастополя та тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

За даними табл. 1 у всіх вікових групах починаючи з 15 і до 49 років кількість зайнятих чоловіків переважає над кількістю зайнятих жінок. Аналогічно, і відсоток зайнятих чоловіків по відношенню до загальної чисельності населення чоловічої статі вище, ніж і відповідний відсоток зайнятих жінок. Цікаво, що після 50 і до 70 років ситуація дещо змінюється - кількість зайнятих жінок дещо більша від кількості чоловіків, але не у % відношенні до зайнятого населення відповідного віку. Отже, в загальному, у сфері зайнятості домінує населення чоловічої статі. Найвищий рівень зайнятості жінок у віці 30-49 років. На нашу думку, це викликано тим, що роботодавць не зацікавлений в молодих працівниках без стажу роботи, які можуть піти у відпустку для народження дитини та її подальшого догляду.

Гендерний аспект аналізу ринку праці має включати не тільки кількісні характеристики, але й дослідження умов та статусів зайнятості чоловіків і жінок. Незважаючи на рівень освіти, досвід та професійну підготовку жінки порівняно з чоловіками займають менш престижні посади, мають вужчий професійний вибір, що звісно позначається на рівні оплати праці.

Статистика свідчить значне домінування жінок, порівняно з чоловіками, серед технічних службовців (83,2% проти 16,8%); працівників сфери торгівлі та послуг (67,5% проти 32,5%); фахівців (61,2% проти 38,8%); професіоналів (60,7% проти 39,3%). Натомість чоловіки переважали серед кваліфікованих робітників з інструментом (85,7% проти 14,73%) та робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування (84% проти 16%). [3] Слід відмітити, що найбільше вакансій на ринку праці саме по останніх професіях, які традиційно вважаються чоловічими.

Українське законодавство забороняє використання праці жінок на важких і небезпечних роботах, тому в даній ситуації є попит на робочу силу чоловіків, які, відповідно, отримують вищу заробітну плату за рахунок пільг та компенсацій. Також жінки мають менший запас часу оскільки поєднують

роботу з домашніми обов'язками та материнством, відповідно за меншу кількість відпрацьованих годин вони отримують нижчу заробітну плату [3].

Наприкінці хочемо відмітити, що гендерні проблеми зайнятості – це проблеми не лише жінок або чоловіків, це проблеми всього суспільства, тому успішне їх вирішення принесе користь населенню України в цілому.

Список використаних джерел:

1. Закон України. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» № 2866-15 від 08 верес. 2005 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

2. Комліченко О. О. Гендерні особливості зайнятості та безробіття на ринку праці України. / О. О. Комліченко, Д. С. Комліченко // Центр тендерних досліджень НІІ Історії філософії. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gender-ck.inf.ua/articles/genderni-osoblivosti-zajnyatosti-ta-bezrobittya-na-rinku-praci-ukrayini>.

3. Офіційний веб-сайт Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>.

4. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України // [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

УДК 332.8

УСПИХИ ТА ПРОБЛЕМИ СТВОРЕННЯ ОСББ В УКРАЇНІ

Гвіздзжинська Ірина Юрївна,

здобувач вищої освіти ОР «Бакалавр»

Науковий керівник – **Єгорова Олена Володимирівна,**

к.е.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава

Об'єднання співвласників багатоквартирного будинку, або ОСББ – це неприбуткова юридична особа, створена власниками квартир та/або нежитлових приміщень багатоквартирного будинку для спільного користування, утримання та управління своїм будинком та прибудинковою територією, а також для юридичного оформлення їхніх майнових прав на будинок та прибудинкову територію. [1]

Процес створення об'єднань співвласників багатоквартирних будинків в Україні розпочався у 1995 році. З 1 липня 2016 року набув повної сили закон № 417-VIII «Про особливості здійснення права власності в багатоквартирному будинку». [2] Відповідно до цього документу, якщо протягом одного року з дня набрання чинності цим законом співвласники багатоквартирного будинку, у якому не створено об'єднання співвласників, не прийняли рішення про форму управління багатоквартирним будинком, управління таким будинком здійснюється управителем, який призначається на конкурсних засадах виконавчим органом місцевої ради, на території якої розташований

СЕКЦІЯ 1

«ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ»

Смірнова Ірина Вікторівна, Шульга Людмила Володимирівна ФОРМУВАННЯ ВИРОБНИЧОЇ ПРОГРАМИ ПІДПРИЄМСТВА	80
Стрілець Анна Анатоліївна, Єгорова Олена Володимирівна ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИРОЩУВАННЯ ЧАСНИКУ В УКРАЇНІ	82
Телятник Максим Юрійович ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДІВ ДІАГНОСТИКИ КРИЗОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА	84
Томілін Олексій Олександрович, Козленко Едуард Олегович ПОКАЗНИКИ ЛІКВІДНОСТІ ТА ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ В СИСТЕМІ АНАЛІЗУ ГРОШОВИХ ПОТОКІВ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ	86
Удачна Євгенія Русланівна ПОБУДОВА СИСТЕМИ МОНИТОРИНГУ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ПІДПРИЄМСТВА	88
Фальченко Олена Олександрівна, Юр'єва Ірина Анатоліївна УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ В ЗАКЛАДАХ ГОТЕЛЬНО- РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА	90
Фролова Галина Іванівна СИТУАЦІЙНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ МАЛОГО БІЗНЕСУ	92
Чень Юняо КРИТЕРІЇ ВИБОРУ ТРАНСПОРТУ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ МІЖНАРОДНИХ ЗМІШАНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ	94

СЕКЦІЯ 2

«СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА»

Єгорова Олена Володимирівна, Дорошенко Андрій Петрович, Кончаковський Євген Олегович	98
ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	
Гвіздзжинська Ірина Юріївна, Єгорова Олена Володимирівна	100
УСПІХИ ТА ПРОБЛЕМИ СТВОРЕННЯ ОСББ В УКРАЇНІ	
Костюк Віра Степанівна	102
СИЛЬНА СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЯК СТРИМУЮЧИЙ ЗАХІД ВІДТОКУ УКРАЇНСЬКИХ МІГРАНТІВ	
Котвицька Наталія Миколаївна ПРОБЛЕМА ГОЛОДУ В СВІТІ	104
Красноус Анастасія Олександрівна	106
ІПОТЕКА ЯК МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ	
Кузьменко Н.В., Першко Л.О.	108
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ	
Литвин Олександр Юрійович, Дорогань-Писаренко Людмила Олександрівна, Чіп Людмила Олександрівна	111
СТРУКТУРА ТАРИФІВ НА ПОСЛУГИ З УТРИМАННЯ БУДИНКІВ	
Панова Яна Григорівна, Рудич Алла Іванівна	114
ТРУДОВА МІГРАЦІЯ В УКРАЇНІ: МАСШТАБИ, ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ	
Погребняк Людмила Павлівна, Лосенко Оксана Анатоліївна	116
СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ НА ПОЛТАВЩИНІ	
Ревуцька Алла Олександрівна, Ніколайчик Вадим Юрійович, Черниш Ольга Іванівна	119
УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ СТІЙКІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	
Скворцов Роман Андрійович	121
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ	