

– APV (Adjusted Present Value) – показник скоригованої теперішньої вартості. Розраховується як сума теперішньої вартості майбутніх грошових потоків або іншого результуючого показника та теперішньої вартості додаткових грошових потоків у вигляді економії на податкових платежах [3, 4].

Таким чином, розглянуті моделі вартісно-орієнтованого підходу дозволяють визначити ефективність проектів та можуть бути індикаторами в рамках моніторингу сталого розвитку.

В рамках дослідження розглянуто актуальні питання, пов'язані з оцінюванням вартості інноваційних проектів. Визначено, що найбільшим попитом у даному напрямку користується вартісно-орієнтоване управління (value-based management), яке має відповідні положення, принципи та моделі, орієнтовані для досягнення мети сталого розвитку підприємства.

Література:

1. П.О. Тесленко ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ В УМОВАХ ВАРТІСНИХ ОБМЕЖЕНЬ ПРОЕКТУ Управління розвитком складних систем стр-40-43
2. Островська Г. Й. Огляд теоретичних концепцій стратегічного управління на основі зростання вартості / Г. Й. Островська, І. В. Серединська // Галицький економічний вісник. – 2009. – № 1. – С. 10–18.
3. Багацька К.В. Теоретичні основи і практичні аспекти вартісноорієнтованого підходу в управлінні фінансами
4. Терещенко О. О. Вартісно-орієнтований контролінг – інноваційний ресурс управління корпоративними фінансами / О. О. Терещенко, Д. Г. Савчук // Фінанси України – 2011. – Вип. 12. – С. 77–88.

СПЕЦИФІКА ВПРОВАДЖЕННЯ ДИВЕРСИФІКАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ НА МАЛОМУ ПІДПРИЄМСТВІ (НА ПРИКЛАДІ ФІТНЕС-ЦЕНТРУ)

Семененко В. Є., магістр 2 курсу факультету Менеджменту

Старостіна А. Ю., канд. техн. наук, доц. каф. Управління проектами в міському господарстві і будівництві

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова*

На сьогоднішній день, число прихильників здорового та активного способу життя в нашій країні продовжує зростати, тим самим збільшуючи попит на фітнес-послуги. У першу чергу, потреба зростає на якісні фітнес-послуги з високим набором додаткових сервісів. Люди хочуть не тільки займатися спортом, але і приємно проводити час. На сьогоднішній день, в умовах перенасиченого ринку, дуже складно для спортивного клубу бути конкурентоспроможним, адже майже всі спортивні заклади такого спрямування є вузькоспеціалізованими і невеликими за розмірами підприємствами.

Одним з поширених методів підвищення конкурентоспроможності малого підприємства, є впровадження нових послуг, що призводить до

необхідності вдосконалення існуючих моделей та методів проектного управління реалізацією проектів даного роду.

Особливостями малих підприємств з позиції організації управління є:

- поєднання функцій власника і менеджера. Найчастіше підприємець - директор малого підприємства є його власником (одноосібним або співвласником);

- кадрові проблеми малих підприємств, пов'язані як з невеликою чисельністю, так і з рівнем кваліфікації персоналу. Відсутність перспектив службового зростання в малому підприємстві призводить до високої плинності кадрів;

- переважання інтуїтивної неформальної стратегії малого підприємства, сформованої на основі досвіду та бачення керівників і власників;

- обмеженість фінансових ресурсів, які можуть бути спрямовані на розвиток системи управління, і як наслідок, відсутність в явному вигляді важливих функціональних служб, таких як маркетинг, управління персоналом, планово - аналітична діяльність. При цьому малі підприємства, з тієї ж причини, не мають можливості залучати консультантів, користуватися послугами спеціалізованих фірм (рекламних, аудиторських, юридичних, дослідних і т. д.);

- перезавантаження керівництва і менеджера малого підприємства, які змушені поєднувати безліч функцій і заміщати відсутність функціональні служби;

- слабка структуризація та регламентація інформаційних потоків, у тому числі документообігу [1].

Як видно із перелічених вище пунктів, особлива увага при управлінні малим підприємством має приділятися управлінню людськими ресурсами. Тобто при реалізації проектів з диверсифікації послуг/виробництва – слід звернути увагу на управління командою проекту.

В класичній теорії управління проектами, після реалізації проекту команда розформовується [2]. Однак, з огляду на специфічність структури персоналу на малих підприємствах, для реалізації проектів з диверсифікації доцільно залучати фахівців, які в подальшому не будуть повернуті на основне місце роботи, а продовжать виконувати виробничі функції, які є результатом диверсифікаційного проекту.

Реалізація диверсифікаційних проектів на малих підприємствах в сучасних умовах сприяє досягненню таких цілей:

- підвищення керованості бізнесом, що досягається шляхом грамотного розподілу ресурсів і своєчасного уникнення концентрації ресурсів на окремих напрямках;

- зростання прибутковості і фінансової стійкості організації;

- зниження ризиків концентрації та ресурсів, спрямованих на подолання негативних наслідків;

- розширення бізнесу в перспективі, створення нових робочих місць, пошук нових можливостей.

Таким чином, у якості висновку зазначимо, що основною особливістю діяльності малого підприємства є незначна кількість співробітників, функції яких можуть перетинатися між собою. Також на даних підприємствах не завжди специфічні види робіт виконуються вузькоспеціалізованими фахівцями. Тому для успішної реалізації диверсифікаційного проекту доцільно для його реалізації залучати фахівців, які в подальшому будуть забезпечувати діяльність нового напрямку.

Література:

1. Половян О. В. Основи управління малим підприємством / О. В. Половян, К. Г. Петренко // Актуальні проблеми економіки. 2009. № 6 (96), С. 131-135.
2. Керівництво до Зводу знань з управління проектами (Керівництво РМВОК®). : Пяте видання. Newtown square, PA, USA.: Project Management Institute, Inc, 2013. 614 p. ISBN 978-1-62825-008-4

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНІВ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЙОГО ФІНАНСУВАННЯ

Солоджук Т. В., канд. екон. наук, доц. кафедри фінансів

ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»

Соціальні та економічні процеси, які зараз спостерігаємо в Україні ставлять перед урядом ряд серйозних викликів щодо забезпечення гідного рівня життя населення, підвищення ефективності сфери освіти, охорони здоров'я, розширення доступу пересічних громадян до суспільних благ, створення умов для комфортної життєдіяльності населення, підвищення ефективності видатків бюджету тощо.

Всі ці виклики формують сфери, позитивні тенденції у яких призведуть до забезпечення соціально-економічного розвитку держави та її регіонів.

Соціально-економічний розвиток визначають як незворотну, спрямовану і закономірну зміну сукупності усіх наявних у межах регіону ресурсів і резервів, що можуть бути реалізовані та використані для зміцнення соціальної стабільності, підвищення рівня та якості життя населення, зростання ефективності галузей економіки, формування і відтворення людського капіталу [1].

Основною парадигмою будь-якого розвитку є розширення можливостей вибору. Відповідно до цього поняття соціальний розвиток можна трактувати як розширення можливостей вибору для нинішніх та майбутніх поколінь. З урахуванням наведеного змісту соціального розвитку основами такого розвитку повинні бути тип відтворення населення, тривалість життя, здоров'я, освіта, інтелектуальний та трудовий потенціал, соціальний та людський капітал, які забезпечують розширення можливостей вибору.

Українські науковці вважають, що складові соціального розвитку