

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ**

**ВСЕУКРАЇНСЬКА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЯ,**

присвячена 25-річчю
**ДОНЕЦЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
УПРАВЛІННЯ**

***"СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ
СУЧАСНОСТІ"***

Маріуполь – 2017

УДК 082(063)

ББК 94я43

С-69

С-69 Соціально-економічні проблеми сучасності: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, м. Маріуполь, 12 травня 2017 р. – Маріуполь, 2017. –385 с.

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Соціально-економічні проблеми сучасності» містять основні результати наукових досліджень вітчизняних вчених щодо питань управління виробництвом та бізнес-адміністрування; управління персоналом, економіки праці та демографії; фінансів, грошового обігу та кредиту; економіки підприємства та галузей господарства. Матеріали будуть корисними для наукових та практичних працівників, керівників підприємств, викладачів вищої школи, аспірантів, магістрантів, студентів.

Головний редактор

Балуєва О.В., д-р екон. наук, доцент

Відповідальний за випуск

Балуєва О.В., д-р екон. наук, доцент

© Донецький державний університет управління, 2017 рік

ЗМІСТ

Секція 1. УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ ТА БІЗНЕС- АДМІНІСТРУВАННЯ

Біловодська О.А. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ	11
Висторова С.С., Тарасенко О.В. ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	15
Гадецька З.М., Красюк В.О. СИСТЕМА «1С: ПІДПРИЄМСТВО» У РОЗВИТКУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ	18
Гришина Н.В., Зіміна Ю.О. ІМІТАЦІЙНЕ МОДЕЛЮВАННЯ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ	22
Данкеєва О.М., Демчук К.Ю. ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК БРЕНДИНГУ В УКРАЇНІ	27
Добржанська І.М., Гнатюк Т.В. ЖІНКА – КЕРІВНИК	31
Дунська А.Р., Башкіна А.А. КАТЕГОРІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЗАСІБ УПРАВЛІННЯ АСОРТИМЕНТНОЮ ПОЛІТИКОЮ ПІДПРИЄМСТВА	35
Дятлова В.В., Носурак І.В. ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЕКСПОРТУ ПО ОКРЕМИХ ТОВАРАХ НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА	39
Заяц О.В., Барвінська М.А. ПІДХІД ДО ОЦІНКИ ЯКОСТІ ВИРОБЛЕНОЇ ПРОДУКЦІЇ	43
Зось-Кіор М.В., Германенко О.М., Бучнів М.М. ВИКОРИСТАННЯ НЕЙРОННИХ МЕРЕЖ ДЛЯ СЕГМЕНТУВАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНО-АДМІНІСТРАТИВНИХ ОДИНИЦЬ ЗА НАБОРОМ КРИТЕРІЇВ	48
Іванова М.О., Василик О.Б. ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРНЕТ ТЕХНОЛОГІЙ У СОЦІАЛЬНІЙ КОРПОРАТИВНІЙ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ НГК УКРАЇНИ	54

Кнуренко В.М., Пересунько К.Ю. ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ LOCALDB ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦІЇ ОБЛІКУ ХАРЧУВАННЯ У НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ	58
Коваленко О.О. ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	62
Кравченко О.О., Курченко А.В. РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ	67
Лазоренко Т.В., Товт Г.А. ОСНОВНІ СТАДІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	71
Македон В. В., Зінченко А.О. АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ЯК ЗАСІБ ЗАПОБІГАННЯ БАНКРУТСТВУ	74
Мізіна О.В. ПЕРСПЕКТИВИ УПРАВЛІННЯ КОМУНІКАЦІЯМИ КОМПАНІЙ В СВІТІ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ РЕКЛАМНО-КОМУНІКАЦІЙНОГО РИНКУ УКРАЇНИ	79
Морохова В.О., Бойко О.В. СКЛАДОВІ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ	85
Мусієнко В.Д., Алієва А.А., Нирненко К.О. ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ВИКОРИСТАННЯ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ	88
Носач Н.М. СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ОБЛІКУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РЕАЛІЗАЦІЄЮ ТОВАРІВ	93
Попель С.А. ЕКОНОМІКО-ПРАВОВА СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «ІНФОРМАЦІЯ» ТА ЇЇ РОЛЬ У СФЕРІ МИТНИХ ПРАВОВІДНОСИН	97
Суюсанова О.Л., Полікарпова О.С. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА	102
Tkach S.M. THE ROLE OF SPATIAL ORGANIZATION OF BUSINESS IN INNOVATION DEVELOPMENT OF COUNTRIES	106
Ткаченко О. Г., Ревіка К.А. ДОСВІД ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ НІМЕЧЧИНИ І НАПРЯМИ ЙОГО ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ	112

Ющенко Н.К.	117
НАПРЯМКИ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ	
Яценко В.Ф.	122
СУТНІСТЬ СОБІВАРТОСТІ В ТЕОРІЇ ПОСЛУГ: ЕКОНОМІЧНИЙ ТА ОБЛІКОВИЙ АСПЕКТИ	
Яценко В.Ф., Місюра О.Ю.	126
ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ОБЛІКУ ЗА ДОПОМОГОЮ ПРОЦЕСНОГО ПІДХОДУ	
Секція 2. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА ДЕМОГРАФІЯ	
Боднарук О.В.	130
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	
Бондаренко Т.Ю, Бондаренко Є.М.	135
ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	
Веклич В.О.	139
ВПЛИВ КОРУПЦІЇ НА УПРАВЛІНСЬКУ СФЕРУ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН: АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВА ПРОТИДІЯ	
Давидовська Г.І.	145
СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО У НІМЕЧЧИНІ	
Дарміць Р.З., Межирицька Я.В.	148
ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ПРОФЕСІЙНЕ ЗРОСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ»	
Довгань Л.Є., Великород А.О.	154
SCRUM ЯК МЕТОД КЕРУВАННЯ ІТ-ПРОЕКТАМИ	
Клименко В. Г., Фролова Ю. В.	157
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	
Кравченко О.О., Лисенко І.В.	160
ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ	
Кравченко О. О., Туркевич М. Ю.	165
ВПЛИВ ЗОВНІШНІХ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ДЕМОГРАФІЧНУ СИТУАЦІЮ В УКРАЇНІ	

Макаренко М.В., Гуренко А.В. ТЕНДЕНЦІЙ ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	168
Македон В.В., Нікітіна Л.С. ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА	171
Манаєнко І.М., Стоян С.С. ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ	175
Матвєєва Д.В., Боднарчук О.В. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ	179
Нікуліна А.С., Тарасенко О.В. ГЕЙМІФІКАЦІЯ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ	184
Оліховський В.Я., Дацко М.М. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК СТИПЕНДІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	189
Попадинець І.Р. МОТИВАЦІЯ МЕНЕДЖЕРІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ РИНКУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НАФТОГАЗОВИХ ПІДПРИЄМСТВ	192
Резнік Н.П., Жилінський Є.А., Гарбуз М.С. ВПЛИВ АДМІНІСТРАТИВНИХ РЕГЛАМЕНТІВ НА ПОЛІПШЕННЯ РОБОТИ ОРГАНІВ ВЛАДИ	195
Рось О.Г. ВПЛИВ ДЕМОКРАТИЧНИХ ІНСТИТУТІВ НА ФОРМУВАННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНОЇ СПРОМОЖНОСТІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	198
Румянцев М.В., Кузьменко М.Г. ДЕМОГРАФІЧНА КРИЗА В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ	201
Синюра-Ростун Н.Р. ПРИНЦИПИ ТА ПЕРЕДУМОВИ РОЗРОБКИ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ЗАСАД РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТИ	207
Теслюк Р.Т. СУЧАСНІ МІГРАЦІЙНІ ВИКЛИКИ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ	211
Khmyzova O.V., Dzhragatspanian L., Radchuk A. HOW TO MOTIVATE EMPLOYEES IN TIMES OF CRISIS	217

Яремчук М.В., Боднарук О.В. 223
СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Секція 3. ФІНАНСИ, ГРОШОВИЙ ОБІГ І КРЕДИТ

Бартошук Д., Сова О.Ю. 227
МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ

Беновська Л.Я. 230
ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСУВАННЯ ПРОЕКТІВ ДЕРЖАВНИМ ФОНДОМ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ У КАРПАТСЬКОМУ РЕГІОНІ

Ватаманюк О.С., Мацькова Ю.О. 233
ОСОБЛИВОСТІ ПЛАНУВАННЯ ВИДАТКІВ БЮДЖЕТІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Гаврилко Т.О., Білковська Д.І. 236
ІНФЛЯЦІЯ В УКРАЇНІ І ОСОБЛИВОСТІ АНТИІНФЛЯЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Дубровіна В.А., Подкопай Г.Ю. 239
АНАЛІЗ РЕЙТИНГУ СТІЙКОСТІ БАНКІВ В УКРАЇНІ: СУЧАСНІ ЗМІНИ

Калюжна Ю.В., Рудь Л.М. 243
АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ УЧАСНИКІВ ФОНДОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ

Клапків Ю.М. 247
ДІЯЛЬНІСТЬ СТРАХОВОГО БРОКЕРА, ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОЇ ПОСЛУГИ

Мінкович В.Т., Лукачина С.С. 251
НЕДОЛІКИ ВІТЧИЗНЯНОЇ СПРОЩЕНОЇ СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ

Пасічний М.Д., Марченко М.В. 253
ФІСКАЛЬНЕ ЗНАЧЕННЯ АКЦИЗНОГО ПОДАТКУ В УКРАЇНІ

Сова О.Ю., Кучеренко А.О. 257
ОЦІНКА ЯКОСТІ ДЕПОЗИТНИХ РЕСУРСІВ БАНКУ

Седлецький І.Д., Сова О.Ю. 260
ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ БАНКІВСЬКИХ ВАЛЮТНИХ ОПЕРАЦІЙ В УКРАЇНІ

Сидор Г.В. 263
ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ

Скоморович І.Г., Довганик О.В. ЕТАПИ СТАНОВЛЕННЯ ВАЛЮТНОГО РИНКУ УКРАЇНИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ	266
Сова О.Ю. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ МІСЦЕВИМИ ФІНАНСАМИ В УКРАЇНІ	270
Тарасенко О.В. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ФІНТЕХ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ	273
Терещенко Т.Є., Москаленко І.І. УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ З ВРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ ЄС	276
Шабанова О.В., Дмитренко А.В. УЧАСТЬ ІНОЗЕМНОГО КАПІТАЛУ В СТАТУТНОМУ КАПІТАЛІ ВІТЧИЗНЯНИХ СТРАХОВИКІВ	281
Секція 4. ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА ГАЛУЗЕЙ ГОСПОДАРСТВА	
Балуєва О.В., Медяник А.О., Дороніна В. В. ІНСТРУМЕНТИ РОЗБУДОВИ ЗЕЛЕНОЇ ЕКОНОМІКИ	286
Алексєєнко Р.Г. МЕТОДИ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ	292
Амельницька О. В. ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМ ЛОГІСТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ЕНЕРГОПІДПРИЄМСТВАХ	295
Бородаєнко Н.В., Танчик О.І., Прєснова Т.А. РОЗВИТОК МОРСЬКИХ ПОРТІВ УКРАЇНИ НА ЗАСАДАХ ДЕРЖАВНО- ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА	300
Бурлака Ю.М., Іванченко В.О., Рагуля О.О., Деревянко Р.Ю. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ В ОБЛІКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	304
Гринюк І.М. АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМ КАПІТАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ НАФТОГАЗОВОГО КОМПЛЕКСУ	307
Дробиш Л.В. МОДЕРНІЗАЦІЯ СФЕРИ ТУРИЗМУ ЯК ЧИННИК СТАЛОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ	312

Дунська А.Р., Тарумов В.О. ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ	317
Ігнатишин М.В. ПРИБУТОК ПІДПРИЄМСТВА ТА РЕЗЕРВИ ЙОГО ЗРОСТАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ	321
Карпенко Ю.В. РОЛЬ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ДЛЯ СФЕРИ ТУРИЗМУ	325
Костенко В.Р., Крячко В.Г. РОЗВИТОК МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ	330
Крячко В.Г., Бурлака О.А. РОЛЬ СИСТЕМИ ОБЛІКУ В УПРАВЛІННІ МЕДИЧНИМИ ЗАКЛАДАМИ	333
Кукурудза І.І., Ковтун А.С. РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ОСНОВА НАУКОВО- ТЕХНІЧНОГО ПРОГРЕСУ В АГРАРНІЙ СФЕРІ	337
Куліш І.М. ПРОБЛЕМИ ГРАНТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЯХ УКРАЇНИ	341
Кумачова А.С. ЕКОЛОГІЧНА СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ	344
Микуланинець С.І. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ВПЛИВ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ НА ЕКОНОМІКУ РЕГІОНУ	347
Могилевська О.Ю., Могилевський Ю.В., Штанько О.І. МІСЦЕ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ДІЛОВІЙ МОДЕЛІ ПРОМИСЛОВОЇ КОМПАНІЇ	350
Ніколайчук О.А., Ніколайчук В.О. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ РІВНЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ	354
Олійник Н.М., Ткач А.І. ОСОБЛИВОСТІ ПЛАНУВАННЯ ВИРОБНИЦТВА ПРОДУКЦІЇ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	359

Попадинець Н. М.	365
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ	
Савчук М.Р., Несторишена Д.І.	371
МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В СФЕРІ ЗДІЙСНЕННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНИХ ОПЕРАЦІЙ	
Tsymbolista N.A.	377
PROSPECTS OF LAND RELATIONS DEVELOPMENT IN UKRAINE: BASIC MODELS AND EFFECT ON RURAL DEVELOPMENT	
Шевчук С.В., Ошийко А.	381
МІСЦЕ ФІНАНСОВОГО РИНКУ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН	

Секція 1.
УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

УДК 330.341.1

*Біловодська О.А.,
кандидат економічних наук, доцент,
Сумський державний університет*

**ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ
ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ**

Усвідомлення інноваційного розвитку як основоположного для зростання соціально-економічних показників як окремих суб'єктів господарювання, так і держави в цілому привело до зміни пріоритетів суспільного розвитку у світі. Уряди країн, споживачі, постачальники та інші учасники економічних відносин спрямовують свої зусилля на активізацію інноваційних процесів та швидке поширення нововведень у різних галузях економіки. Однак як свідчать сучасні реалії інноваційний розвиток не став потужним підґрунтям для зростання вітчизняної економіки. Позитивні тенденції хоча й спостерігалися протягом кількох років, але мали переважно тимчасовий нестійкий характер, позбавлений чітких довгострокових орієнтирів.

Проведемо аналіз інноваційної активності вітчизняних промислових підприємств у 2010-2015 роках в Україні з точки зору кількості інноваційно-активних підприємств; підприємств, які впроваджують інноваційні види продукції у промисловості; кількості найменувань впроваджених інноваційних продуктів і процесів; обсягів реалізації інноваційної продукції та інноваційних витрат; розподілу джерел фінансування інновацій та витрат за напрямками інноваційної діяльності (табл. 1).

Показники інноваційної діяльності підприємств України та Сумської області (побудовано автором на основі даних [1-4])

Показники	Україна					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6	7
Кількість інноваційно-активних підприємств, од., всього:	1462	1679	1758	1715	1609	824
- у відсотках до загальної кількості промислових підприємств, %;	13,8	16,2	17,4	16,8	16,1	17,3
- ринкове впровадження інновацій на промислових підприємствах, од.;	102	138	102	95	9	...
Кількість підприємств, що впроваджували інновації, всього, од., у т.ч. впроваджували:	1217	1327	1371	1312	1208	723
1) інноваційні види продукції, з них	615	731	704	683	600	414
- нові для ринку;	182	184	166	171	137	114
2) інноваційні процеси, з них	593	677	703	665	614	400
3) організаційні інновації;	183	185	147	125	125	...
4) маркетингові інновації	188	196	178	155	157	...
Кількість найменувань впроваджених інноваційних видів продукції промислових підприємств, од., з них	2408	3238	3403	3138	3661	3136
- нові для ринку	606	900	672	640	540	548
Кількість найменувань впроваджених інноваційних процесів, од., у т.ч.	2043	2510	2188	1576	1743	1217
- маловідходні, ресурсозберігаючі	479	517	554	502	447	458
Загальний обсяг інноваційних витрат, млн. грн.	8045,5	14333,9	11480,6	9562,6	7695,9	13813,7
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, всього, млн. грн.	33697,6	2386,7	6157,7	5891,6	5669,0	3050,1
- у відсотках до загального обсягу реалізованої промислової продукції, %;	3,8	3,8	3,3	3,3	2,5	1,4
у т.ч. нова для ринку, млн. грн.	10995,1	17411,1	14512,6	12391,2	7066,3	7284,2
- у відсотках до обсягу інноваційної продукції, %;	32,6	41,1	40,1	34,5	27,5	31,6
Обсяг фінансування інноваційної діяльності за джерелами, всього, млн. грн., у т.ч. за рахунок:	8045,5	14333,9	11480,6	9562,6	7695,8	13813,7
- власних коштів;	4775,2	7585,6	7335,8	6973,4	6540,3	13427,1
- державного бюджету;	87,0	149,2	224,2	24,7	344,1	55,1
- місцевих бюджетів;	5,7	12,3	17,6	157,7	5,7	38,4
- позабюджетних фондів;	0,9	0,5	0,1	2,2	32,9	1,4
- вітчизняних інвесторів;	31,0	45,4	154,5	123,7	8,2	74,3
- іноземних інвесторів;	2411,4	56,9	994,8	1253,2	138,7	58,6
- кредитів;	626,1	5489,5	2407,8	630,2	561,2	113,7
- інших	108,2	994,7	345,8	397,5	64,9	45,14

... – дані відсутні

Таким чином, на основі аналізу інноваційної діяльності промислових підприємств України у 2010-2015 рр. (табл. 1) можна зробити такі висновки:

1. Загальна кількість промислових підприємств в Україні, які впроваджували інновації, у 2010-2012 рр. зростає, починаючи з 2013 р. зменшується.

2. Кожного року кількість промислових підприємств, що впроваджували інноваційну продукцію, є більшою, ніж впровадження інноваційних процесів, виключенням є тільки 2014 р.

3. Частка вітчизняних підприємств, що впроваджували нові для ринку види інноваційної продукції, коливається у середньому зі зменшенням (у 2010 р. - 29,6%, 2011 р. - 25,2%, 2012 р. - 23,6%, 2013 р. - 25,0%, 2014 р. - 22,8%, 2015 р. - 27,5%).

4. Порівнюючи впровадження організаційних та маркетингових інновацій, по Україні можна простежити несуттєве збільшення значень маркетингових інновацій.

5. Найбільшу кількість інноваційних видів продукції за аналізований період впроваджено у 2014 р. (3661 од.), а інноваційних процесів - у 2011 р. (2510 од.), найвищі обсяги реалізованої продукції – у 2011 р.

6. Нові для ринку інноваційні види продукції найбільше за 2010-2015 рр. було впроваджено у 2011 р., маловідходні, ресурсозберігаючі інноваційні процеси – у 2012 р.

7. Частка реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі реалізованої промислової продукції стійко знижується, частка нової для ринку реалізованої інноваційної продукції у 2010-2011 рр. збільшується, а починаючи з 2011 р. зменшується.

8. Аналіз фінансування інноваційної діяльності демонструє коливання, при цьому основним джерелом у структурі витрат є власні кошти підприємств (59,3% - 2010 р., 52,9% - 2011 р., 63,9% - 2012 р., 72,9% - 2013 р., 85% - 2014 р., 97,2 - 2015 р.)

Таким чином, враховуючи підтверджений закордонним досвідом факт, що за

часів уповільнення зростання економіки не знижують, а збільшують витрати на науку, технологічне переоснащення виробництва, розроблення, впровадження та комерціалізацію інновацій, а також те, що інноваційний сценарій розвитку - це довгий і кропіткий процес на сьогодні вкрай потрібно активізувати інноваційні процеси в економіці України.

Література:

1. Офіційний сайт Державної служби статистики. Наука, технології та інновації [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України, 2016. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

2. Офіційний сайт Державної служби статистики. Статистичний щорічник України 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/01/Arch_zor_zb.htm.

3. Офіційний сайт Державної служби статистики. Статистичний щорічник України 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm.

4. Офіційний сайт Державної служби статистики. Україна у цифрах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.org>.

ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Нестабільне економічне становище в Україні викликає у підприємств необхідність постійного вдосконалення та розвитку діяльності для забезпечення довгострокового функціонування компанії. Стратегічне управління дозволяє підготуватися до майбутніх змін з урахуванням потенційних можливостей для внутрішнього і зовнішнього середовища. Стратегія розвитку полягає в пошуку кращого способу для досягнення поставлених цілей, використовуючи можливості зовнішнього середовища і внутрішніх можливостей, а також її реалізацію в довгостроковій системі планування організації. Стратегії розвитку спрямовані на якісну зміну параметрів діяльності організації та формування конкурентних переваг.

Класична теорія стратегічного планування і стратегічного управління була започаткована такими вченими, як Ансофф І., Мексон М.Х., Томсон А.А., Стрікленд А. Дж., Портер М., Хофер К., Пирс та Робінсон.

На сучасному етапі змінилися напрями дослідження науковців: від теоретичного вивчення загальних проблем стратегічного управління до розгляду використання стратегічного підходу в певних галузях. Досліджуються такі питання, як організація стратегічного управління, методологія розробки стратегії в різних сферах діяльності підприємств тощо. Актуальність цього напрямку наукових досліджень зумовлена пріоритетністю проблеми стійкого розвитку в інформаційному суспільстві [2, с. 175].

Мета даного дослідження – аналіз проблем стратегічного управління на сучасних підприємствах.

Існує багато визначень даного терміну, оскільки спостерігається процес, коли кожен науковець, що займається вивченням даної проблеми, пропонує свій варіант, який має певні відмінності. Вперше термін «стратегічне управління» був реалізований в 60 до 70-х роках двадцятого століття.

В загальному розумінні стратегічне управління - це безперервний процес управління організацією, спрямований на збереження життєздатності компанії і отримання конкурентних переваг на основі можливостей навколишнього середовища і внутрішнього потенціалу компанії. При стратегічному управлінні здійснюється погляд з майбутнього в теперішній час, даються рекомендації як поводитися на даний момент, щоб досягти результатів в майбутньому враховуючи зміни в оточуючому середовищі, але не розробляється план конкретних дій на майбутнє[1, с. 221-223].

Головною проблемою сучасних підприємств являється відсутність стратегічного управління. Найчастіше відсутність стратегічного управління призводить до краху на ринку. Так у новостворених підприємствах керівництво є настільки зайнятим поточними проблемами, що не має змоги займатися плануванням діяльності, а у діючих – менеджери відмовляються складати плани, аргументуючи це тим, що раніше цілком без них обходилися. Однією із проблем також є складність і швидка зміна ринкових процесів, зокрема збільшення розмірів підприємств, ускладнення форм їх діяльності, нестійкість зовнішнього середовища тощо[3, с. 47-48].

Найбільш складним етапом стратегічного управління являється етап планування та реалізації стратегії. Майже всі компанії стикаються з труднощами при досягненні фінансових показників, зазначених в довгострокових планах. Більше того, процеси, які керівники використовують при розробці планів і відстеженні результатів, не дозволяють зробити однозначний висновок,

відбувається розрив через недосконале планування, недосконалу реалізацію, за рахунок того й іншого чи жодного з варіантів. Також проблемою є вибір підходу прийняття рішень, від яких у подальшому залежатиме ефективність стратегії. Сучасне підприємство при прийнятті рішень, під час розробки стратегічного плану, знаходиться в стані невизначеності, дефіциту часу та інформації. Найкраща стратегія нічого не варта, якщо не існує якісних системи її реалізації. На цьому етапі важливою стає робота кожного рівня системи управління на підприємстві [2, с. 256-257].

З точки зору інтеграції сучасної економіки в міжнародному економічному середовищі, пріоритетне значення є здатність фірм прийняти досконалу політику в області конкуренції. Розвиток конкурентної політики неможливо без ретельного вивчення суб'єктів ринку, продуктів-аналогів, конкурентних переваг, впровадження інноваційних процесів на підприємствах та значних інвестиційних ресурсів. Адекватне і системне вирішення цих та інших проблем неможливо без використання теоретичних аспектів стратегічного управління. На підставі цього можна зробити висновок про необхідність вдосконалення кадрової політики. Пошук менеджерів, які можуть генерувати ідеї і реалізовувати їх в життя, розвиток безперервних навичок, просування і розвиток творчого мислення та творчих працівників. Таким чином впровадження принципів стратегічного управління потребує значних витрат часу та ресурсів, але ефективна робота підприємства в сьогоднішніх умовах неможлива без застосування цих принципів. Тільки за допомогою стратегічного управління стає можливою розробка довгострокової стратегії, яка дозволяє встигати за змінами в оточенні підприємства та вчасно і, головне, відповідно реагувати на ці зміни.

Література:

1. Довгань Л.Є. Стратегічне управління / Л.Є. Довгань, Ю.В. Каракай, Л.П. Артеменко. – Київ: Центр учбової літератури, 2009. – 440 с.

2. Пономаренко В.С. Стратегічне управління підприємством / В.С. Пономаренко. – Харків: Основа, 2008. – 312 с.

3. Швайка Л.А. Планування діяльності підприємства / Л.А. Швайка. – Львів: «Магнолія плюс», 2008. – 336 с.

УДК 657.1.011.56

Гадецька З.М.,

кандидат технічних наук., доцент,

Красюк В.О.,

Черкаський національний університет імені Б.Хмельницького

СИСТЕМА «ІС: ПІДПРИЄМСТВО» У РОЗВИТКУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Одним з основних факторів розвитку та привабливості ВНЗ є рівень використання (впровадження) інформаційних технологій в його життєдіяльність. Автоматизовані інформаційні системи (АІС) покликані підняти якість всіх процесів організації та управління ВНЗ: від приймальної компанії до конкретного виду навчального заняття, від оперативного управління до стратегічного планування. Вони забезпечують чіткість функціонування і вдосконалення управлінських механізмів і процесів.

Актуальність поставленої проблеми зумовлена сучасним напрямком розвитку системи освіти шляхом використання інформаційно-комунікативних технологій в управлінській діяльності ВНЗ для ефективного управління ним.

Проблемам впровадження інформаційних технологій в управління освітою присвячені праці В. Бикова, А. Гуржія, М. Жалдака, Ю. Жука, Л. Забродської, Л. Калініної, О. Кравчина, В. Крижка, В. Кухаренка, С. Ракова, З. Савченко, О. Співаковського, Є. Хрикова та ін.

На ринку росте потреба в спеціалістах, здатних ефективно використовувати ІТ-технології в процесах обліку та управління. Це зумовлює необхідність навчання сучасним інформаційним технологіям в усіх без винятку навчальних закладах. Важливими критеріями при виборі ВНЗ абітурієнти називають можливість вивчення сучасних технологій, їх прикладне використання та перспектива подальшого працевлаштування.

Практика успішної автоматизації організаційно-управлінських процесів ВНЗ постійно розширюється. Але часто зустрічаються провальні спроби побудови автоматизованих інформаційних систем в деяких навчальних закладах. За різними оцінками, кількість невдалих спроб впровадження, побудови АІС в закладах вищої освіти складає від 20 до 70% [1].

Успішність побудови єдиного інформаційного простору вузу, комплексної АІС багато в чому визначається вибором відповідної технологічної платформи, конкретних програмних рішень. Повністю відповідає даним завданням і активно проникає в сферу автоматизації вузівських процесів є система «1С: Підприємство 8». Вона стає все більш затребуваною для цілей побудови комплексних АІС вузів різного масштабу.

Система «1С: Підприємство» не поступається закордонним аналогам по функціональності, істотно перевершує їх по швидкості впровадження та в кілька разів економічніше за сукупною вартістю володіння. Рішення «1С» стали успішним прикладом заміщення не тільки в області автоматизації обліку, а й в класі інтегрованих систем управління підприємством (ERP-систем) [2].

За даними міжнародного аналітичного агентства IDC, частка «1С» на українському ринку інтегрованих систем управління підприємством за 10 років зросла в грошовому вираженні з нуля до 30,5%. При цьому вартість ліцензій на систему «1С: Підприємство» в перерахунку на робоче місце приблизно в 8 разів нижче, ніж у закордонних конкурентів, відповідно, на частку ERP-систем «1С» довелося більше 80% від загальної кількості автоматизованих в країні робочих

місць. Як типове рішення, націленого на побудову комплексних АІС вузів, отримує визнання система «ІС: Університет». Більше 140 вузів орієнтовані на її використання в автоматизації своїх процесів.

Всі зазначені фактори впливають на вибір платформи «ІС: Підприємство» як основи побудови АІС вузу. На платформі «ІС: Підприємство 8» існують рішення для автоматизації всіх сфер обліку та управління ВНЗ. В останні роки активно впроваджується в вузах система «ІС: Документообіг» [4].

Можна стверджувати, що при створенні єдиного інформаційно-освітнього простору найбільш важливою частиною роботи є створення системи управління навчальним процесом. На рішення даного завдання направлена система «ІС: Університет». Процеси автоматизації навчального процесу являються особливо складними і не відпрацьованими. Специфікою вузів є відсутність всебічного регулювання документообігу навчального процесу, що навряд чи можливо, і це ускладнює розробку типових, масових програмних рішень. Програмні системи для вузів змушені або підтримувати громіздкі і складні механізми універсальних налаштувань, або бути жорстко підстроєні під функціонал, завдання і специфіку конкретного установи, окремих його підрозділів.

Наприклад, в системі «ІС: Університет» передбачено досить гнучкий механізм побудови друкованих форм наказів. Однак він вимагає від користувачів серйозних навичок і досвіду роботи. І в загальному випадку він все-таки не може задовольнити усього розмаїття практичних запитів конкретного вузу. Виникає дилема: або вносити зміни в практику вузу, або вносити зміни в програмний код. І, як завжди, потрібно шукати раціонального компромісу [3].

Можна стверджувати, що впровадження, розвиток комплексних АІС в вузах на основі платформи «ІС» вимагає від вузу створення спеціалізованих відділів автоматизації. Завданнями спеціалістів такого відділу, спільно з партнерами «ІС», є виконання всього обсягу робіт по впровадженню та розвитку АІС. По суті, дані відділи покликані виконувати роль реформаторів систем управління вузами, і без

відповідних повноважень успішне просування в практику діяльності АІС буде вкрай ускладнене і затягнуто за часом. На необхідність розширених повноважень груп по впровадженню, їх прав по вирішенню складних ситуацій постійно звертається увага особами, пов'язаними з розвитком і впровадженням АІС в вузах [2; 3; 4]. Тому потрібно залучення вищого керівництва вузу в процеси впровадження та забезпечення функціонування АІС.

Таким чином, розробка або еволюційне перетворення додатків на платформі «1С: Підприємство» з орієнтацією на концепцію дворівневого представлення даних і структури пропозицій буде визначати подальший розвиток АІС вузів.

Література:

1. Савченко З.В. Використання інформаційно-комунікативних технологій в управлінській діяльності загальноосвітнього навчального закладу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [Http://Www.ime.edu- Ua.net/Em8/Content/08Szveeg.Htm](http://www.ime.edu-ua.net/em8/content/08szveeg.htm)
2. Аббакумов А.А., Егунова А.И., Ларин М.Г. Автоматизированная система балльно-рейтингового учета индивидуальных достижений сотрудников ВУЗа. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2014. – С. 5 – 9.
3. Хрыков Е.Н. Управление информатизацией учебного заведения как средство повышения качества образования / Е. Н. Хрыков /- Ч. 3. - Луганськ : Альма-матер, 2007. – С. 30 – 37.
4. .Правосудов Р.Н. «1С:Документооборот 8» в развитии информационного пространства вуза .– М. : ООО «1С-Паблишинг», 2014. – Ч. 2.-С. 113-115.

Гришина Н.В.,

кандидат економічних наук,

Зіміна Ю.О.,

Національний університет кораблебудування ім. адмірала Макарова

ІМІТАЦІЙНЕ МОДЕЛЮВАННЯ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ

Постійне ускладнення економічних систем вимагає удосконалення механізмів аналізу економічних об'єктів і процесів, передбачення розвитку бізнес-процесів та прогнозування наслідків від тих чи інших заходів, розробки управлінських рішень на всіх рівнях господарської ієрархії управління.

Здійснення аналізу тісно пов'язане з побудовою моделей реально існуючих систем, аналізом їх поточної і прогнозуванням подальшої поведінки. Одним з найбільш затребуваних сьогодні методів дослідження є метод імітаційного моделювання, який поєднує в собі особливості експериментального підходу і специфічні умови використання обчислювальної техніки. Комп'ютерне моделювання дозволяє зробити процес аналізу більш наочним і зрозумілим для дослідника.

Дослідженню питання імітаційного моделювання присвячені праці багатьох вітчизняних та іноземних авторів. Зокрема, роботи Н.П. Бусленка, В.М. Глушкова, Н.Н. Моїсеєва, Т.І. Марчука, І.М. Коваленка, Р. Брейлі, С. Майерса. В.Н. Лівшица, С.А.Смоляка, Р.М. Качалова [1, 4].

«Імітація» означає відтворення певним чином явищ, подій, дій, об'єктів і т. п. [3]. Цей термін є синонімом поняття «модель» - абстрактний опис системи в деякій формі, відмінній від форми її реального існування. Моделювання є формою відображення дійсності і полягає у з'ясуванні або відтворенні тих чи інших

властивостей реальних об'єктів, процесів, явищ за допомогою абстрактного опису у вигляді зображення, плану, карти, сукупності рівнянь, алгоритмів і програм [2].

Імітаційне моделювання – метод прикладного системного аналізу, який є потужним інструментом дослідження складних систем та процесів, у тому числі і таких, управління якими пов'язане з ухваленням рішень в умовах невизначеності. В порівнянні з іншими методами імітаційне моделювання дозволяє розглядати велике число альтернатив, покращувати якість управлінських рішень і точніше прогнозувати їх наслідки [5]. Це метод, що дозволяє будувати моделі процесів, що описують, як ці процеси проходили б насправді. Він заснований на тому, що система, яка вивчається, замінюється імітатором і з ним проводяться експерименти з метою отримання інформації про цю систему. Експериментування з імітатором – імітація.

Імітаційне моделювання застосовується для дослідження і проектування таких складних систем і процесів, як підприємства, інформаційні мережі, світова динаміка в економіці, екології і т.д. Модель представляється у вигляді алгоритму, в якому визначаються всі найважливіші елементи, зв'язки в системі і задаються початкові значення параметрів, що відповідають «нульового» моменту часу. Усі наступні зміни, що відбуваються в системі за законом причин і наслідків, обчислюються за допомогою засобів логічної обробки даних при виконанні даного алгоритму.

В управлінні імітаційне моделювання може сприйматися як своєрідний «тренажер», що дозволяє керівнику будь-якого рівня прогнозувати діяльність організації при впливі різних контрольованих і неконтрольованих факторів зовнішнього і внутрішнього середовища. За допомогою найпростіших інструментів імітаційного моделювання є можливість прораховувати ймовірність того чи іншого результату при врахуванні впливу відразу декількох факторів. Оперативність і простота методу дозволяє варіювати величезною кількістю ситуацій при безлічі комбінацій початкових умов.

Постійний процес накопичення результатів моделювання призведе до того, що утвориться хоча і величезний, але кінцевий масив типових управлінських ситуацій з кінцевим числом стандартних образів поведінки. З'явиться можливість регламентувати більшу частину управлінської діяльності. Це дозволить знизити "стресоемкість" процесу управління як для керівника, так і для підлеглих, підвищити оперативність і ефективність управлінської діяльності. З'являться додаткові концептуально нові можливості з делегування повноважень.

Даний інструментарій дозволить вирішити ще одну гостру проблему - розрахунок вартісної оцінки результатів діяльності керівника. Можливість прорахунку вартісної оцінки управлінської діяльності сприяє вдосконаленню системи оплати праці щодо тих категорій кадрової структури, для яких раніше це було принципово неможливо.

Проте використання методу імітаційного моделювання в практичному управлінні залишається на сьогодні недосить поширеним, перш за все, внаслідок складності відповідного математичного апарату і необхідності обробки значних масивів даних.

Основними методами імітаційного моделювання є: аналітичний метод, метод статичного моделювання і комбінований метод (аналітико-статистичний) метод.

Аналітичний метод в більшості випадків використовується для імітації процесів для малих і простих систем, коли відсутній чинник випадковості. Наприклад, коли процес їх функціонування описаний диференційними або інтегродиференційними рівняннями. Метод названий умовно, оскільки він об'єднує можливості імітації процесу, модель якого отримана у вигляді аналітично замкнутого рішення, або рішення, отриманого методами обчислювальної математики [3].

Метод статистичного моделювання спочатку розвивався як метод статистичних випробувань, який полягає в здобутті оцінок імовірнісних характеристик, які співпадають з аналітичних завдань (наприклад, з вирішенням і

обчисленням визначеного інтеграла). Цей метод став застосовуватися для імітації процесів, що відбуваються в системах, усередині яких є джерело випадковості або для імітації процесів, які здатні до випадкових дій.

Комбінований метод (аналітико-статистичний) дозволяє об'єднати переваги аналітичного і статистичного методів моделювання. Він застосовується в разі розробки моделі, що складається з різних модулів, які представляють набір статистичних та аналітичних моделей, і взаємодіють як єдине ціле.

Вищезазначені методи імітаційного моделювання широко застосовуються в управлінській діяльності.

Висновок. Імітаційне моделювання переважно використовується для управління складними бізнес-процесами, при проведенні експериментів з дискретно-неперервними моделями складних економічних об'єктів для отримання та дослідження їх динаміки в ситуаціях, пов'язаних із ризиком.

Сама по собі мета застосування математичної моделі будь-якою ціною, може не дати очікуваних результатів через обмежені можливості інформаційного, математичного, технічного забезпечення реалізації моделі тощо. Результати економіко-математичного моделювання, в основному, не використовуються як готові управлінські рішення, а розглядаються як своєрідні консультуючі засоби.

Таким чином, імітаційне моделювання дозволяє врахувати максимально можливе число чинників при ухваленні управлінських рішень і є найбільш потужним засобом аналізу складних систем і процесів. Імітаційне моделювання є основою для створення нових технологій управління і ухвалення рішень у сфері бізнесу, а використання сучасного програмного забезпечення не лише робить цей метод усе більш доступним для фахівців-практиків, але і дозволяє використовувати його в навчальному процесі при підготовці кваліфікованих фахівців. Важливо, що імітаційна модель допомагає керівнику повніше зрозуміти і відчувати завдання, побачити зміст своєї роботи з різних аспектів, перевірити безліч альтернативних варіантів для відкриття нових можливостей.

Література:

1. Ільїн А.А. Імітаційне моделювання економічних процесів / Тула, 2007. – 121 с.
2. Кобелєв М.Б.: Основи імітаційного моделювання складних економічних систем/ М.: Діло, 2003. – 336 с.
3. Коробова М.В.: Основи математичного моделювання економічних, екологічних та соціальних процесів / Тернопіль: “Навчальна книга – Богдан”, 2006. – 304 с.
4. Томашевський В.М.: Моделювання систем / Підручник. – К.:Видавнича група ВНУ, 2005. – 351с.
5. Anu Maria: «Introduction to modeling and simulation» / State University of New York at Binghamton Department of Systems Science and Industrial Engineering Binghamton, NY, U.S.A.

Данкеєва О.М.,

викладач,

Демчук К.Ю.,

Донецький національний університет

економіки і торгівлі

ім. Михайла Туган-Барановського

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК БРЕНДИНГУ В УКРАЇНІ

В Україні брендинг почав розвиватися наприкінці ХХ-ого століття. Через розпад СРСР, відкриття нового ринку для імпорту та експорту товарів та послуг, вітчизняні підприємці були змушені пристосовуватися під зміни нової економіки. Розпочалася конкуренція між іноземними та вітчизняними виробниками. Саме брендинг став найпотужнішим інструментом конкурентної боротьби. Також, сильний бренд все сильніше стає запорукою підприємству у стабільному становищі на ринку, додає популярності продукту та знижує ризики під час кризових періодів в економіці.

Дослідженням формування брендингу провідними підприємствами присвячені роботи таких авторів, як: Ф. Котлер, Т. Геда, П. Сміт, А. Уїллер. В українській науковій практиці досліджували питання теорії і практики розвитку вітчизняного брендингу такі фахівці, як: М. Купчинська, С. Велешук, О. Зозульова, В. Пустотіна. Слід зазначити, що значна кількість науковців намагаються з'ясувати питання про наслідки застосування вітчизняними підприємствами брендингу, а також його вплив на нього мікро- та макроекономічних факторів економіки.

Метою даної роботи – є аналіз основних засад та механізмів формування та розвитку сильного бренду в Україні.

В сучасній теорії маркетингу існує багато підходів щодо визначення поняття «бренд». Так, засновник теорії брендинга Девід Огілві, трактує поняття «бренд», як невловимої суми властивостей продукту: його імені, упаковки й ціни, його історії, репутації та способів рекламування [1], і, також, як сполучення вражень, які він справляє на споживачів, й результатом їх досвіду у використанні бренда [2, с. 419].

Американська Компанія Маркетингу дає таке визначення бренду: ім'я, термін, знак, символ (чи дизайн або комбінація всього вказаного), призначені для ідентифікації товарів або послуг одного продавця чи групи продавців, а також для відокремлення їх товарів або послуг від товарів чи послуг конкурентів.

На мою думку, бренд – це зовнішній вид продукту, набір його характеристик, асоціацій, завдяки яким, споживачі надають йому перевагу серед інших конкурентних продуктів, що сприяє прийняттю рішення про його покупку.

Процес створення бренду, управління ним і називається брендингом [1].

Як і будь-який інструмент маркетингової діяльності у брендинга є причини виникнення, мета та завдання. Так, до основних причин появи брендингу відноситься: насичення ринку торговими марками, зростання кількості суб'єктів маркетингу, збільшення витрат на рекламу, поява відповідних конкурсів, семінарів, конференцій, відповідної літератури.

Науковці [1, 2, 3] вважають, що основними вимогами до формування брендингу є: впізнаваність назви продукту в масовій свідомості, забезпечення інформаційної присутності бренду в джерелах ЗМІ, іміджеві характеристики та гарна репутація підприємства. Ми вважаємо, що головна мета брендингу - забезпечення у свідомості споживачів впевненості у найкраще задоволення їх вимог саме цим продуктом.

Отже, брендинг повинен забезпечити підприємствам стабільний обсяг продажу товарів або послуг та спрощувати процес освоєння нових ринків.

Кабінет Міністрів України 15 грудня 1993 р. прийняв Закон України «Про охорону прав на знаки для товарів і послуг», який регулює відносини, що

виникають у зв'язку з набуттям і здійсненням права власності на знаки для товарів і послуг в Україні [4]. На нашу думку, цей закон допоможе формуванню бренду вітчизняними підприємствами та регулювати відносини між суб'єктами ринку у конкурентній боротьбі.

Міжнародні бренди які функціонують на українському ринку складають конкуренцію вітчизняним виробникам, тим самим зумовлюють їх більш відповідально підходити до випуску якісних, конкурентоспроможних продуктів і послуг та боротися за лояльність споживачів.

На українському ринку великою популярність користуються міжнародні бренди. За даними газети «Відомості», в ТОП-10 увійшли:

- I місце посів Google, з вартістю бренду \$229,20 млрд.,
- II місце - Apple, з вартістю \$228,46 млрд,
- III місце посів Microsoft, з вартістю \$121,82 млрд,
- IV місце, компанія AT&T, з вартістю бренда \$107,39 млрд,
- V місце - Facebook, з вартістю \$102,55 млрд,
- VI місце - Visa, з вартістю \$100,80 млрд ,
- VII місце - Amazon, з вартістю бренда \$98,99 млрд,
- VIII місце - Verizon, з вартістю \$93,22 млрд,
- IX місце, компанія McDonald's, з вартістю \$88,65 млрд,
- X місце, компанія IBM, з вартістю бренда \$86,21 млрд [5].

Згідно статистичним даним, проведеними [5], для вітчизняних виробників характерний такий рейтинг найбагатших брендів:

- I місце, ТМ «Моршинська» – вартістю бренда \$445 млн,
- II місце, ПраТ «Оболонь» – вартістю \$306 млн,
- III місце, ООО «Roshen» – вартістю \$294 млн,
- IV місце, ТМ «Nemiroff» – вартістю \$280 млн,
- V місце , ООО «Sandora» – вартістю бренда \$232 млн,
- VI місце, ПАТ «Приватбанк» – вартістю \$227 млн,

VII місце, ТМ «Хлібний дар» – вартістю \$202 млн,

VIII місце, ООО «Life:)» – вартістю бренда \$198 млн,

IX місце, ТМ «Наша Ряба» – вартістю \$194 млн,

X місце, ТМ «Хортиця» – вартістю \$192 млн.

Проаналізувавши вартість бренду українських та міжнародних брендів, нами зроблено такі висновки:

1. Вітчизняні підприємства не входять до переліку найдорожчих брендів світу. Це зумовлено наступними факторами: а) не відповідність вітчизняного технологічного оснащення міжнародним вимогам; б) повільне економічне зростання нашої країни; в) відсутність ефективної нормативної та правової підтримки держави.

2. Проблема відсутності кваліфікованих працівників у сфері бренд-менеджменту. Здійснення брендингу без чіткої стратегії негативно позначається на конкуренції вітчизняних виробників на міжнародному ринку.

3. Маленький рівень доходу у значній кількості громадян нашої країни, що зумовлює небажанням переплачувати кошти за бренд, а споживачі з достатнім рівнем доходом - більш націлені на закордонні бренди, через те, що престиж цих компанії не підлягає сумніву.

Таким чином, можна стверджувати, що формування та розвиток брендингу на вітчизняних підприємствах стає актуальним та необхідним фактором досягнення його конкурентних переваг на ринку, оскільки у його (бренду) виробника з'являється можливість не тільки збільшити прибуток за рахунок розширення асортименту продуктів та поширити інформацію про специфічні властивості, а й сформувати у свідомості покупця імідж марки товару, надати допомогу у прискоренні виборі товару і прийнятті рішення про його покупку.

Література:

1. Огилви Д. О рекламе [Електронний ресурс] : пер. с англ. / Д. Огилви. – М. : Эксмо, 2006. – 441 с.
2. Харчук О. А. Сутність бренду як економічного поняття: виникнення, становлення та сучасні тенденції розвитку/ О. А. Харчук // Економіка. – 2010. – №13. – С. 414-420.
3. Алесандро Д.Д. Войны брендов / пер. с англ. / Д.Д. Алесандро.– СПб., 2003.
4. Про охорону прав на знаки для товарів і послуг: Закон України [Електронний ресурс]: проект від 15.12.1993, № 3689-ХІІ // Законопроекти / Упр. комп'ютериз. систем Апарату Верховної Ради України. – 1993. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
5. Відомості. ТОП-100 самых дорогих мировых брендов – рейтинг-2016 [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.vedomosti.ru/business/articles/2016/06/07/644405-100-samih-dorogih-mirovih-brendov-reiting-2016>.

УДК 155.9

Добржанська І.М.,

кандидат педагогічних наук,

Гнатюк Т.В.,

Чернівецький торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного інституту

ЖІНКА – КЕРІВНИК

У сучасному суспільстві змінюються стереотипи, що формувались протягом багатьох років щодо місця жінки у соціумі. Коли справа йдеться про силові структури, органи внутрішніх справ, ми звикли до того, що керівниками таких

організацій є чоловіки. Це пов'язано з тим, що наше суспільство традиційно вважає жінку слабкою. Практика доводить, що чим більше жінок серед керівництва, тим більшого успіху досягає організація, на яку вони працюють [1, с. 66].

Бізнес-леді – це найчастіше жінка 32-37 років, яка володіє високим інтелектом, цілеспрямована, яка знає декілька мов. Вона цінує свою роботу і в змозі довести всім, що здатна зробити себе щасливою та забезпеченою. Такі жінки часто прагнуть бути лідером, керівником.

Для того, щоб людина стала хорошим керівником, то, незалежно від статі, вона повинна володіти особливими якостями. Сильний характер, особиста відповідальність за результат, ділове чуття, висока працездатність, активність, вміння надихати і вести за собою колектив - все те, що називають задатками лідера. Ці властивості притаманні як чоловікам, так і жінкам, хоча і не вкладаються в традиційний стереотип жінки-господині, берегині вогнища [3, с. 15].

Дослідники як Дж. Мак-Кі та А. Шерріфс засвідчували, що типово чоловічий образ це набір рис, пов'язаний із соціально необмеженим стилем поведінки, компетенцією і раціональними здібностями, активністю й ефективністю. Типово жіночий образ, навпаки, включає соціальні та комунікативні уміння, теплоту й емоційну підтримку. Надмірна акцентуація як типово маскулінних, так і типово фемінінних рис набуває вже негативного оціночного забарвлення: типово негативними якостями чоловіків визнаються брутальність, авторитаризм, надмірний раціоналізм тощо, а жінок – формалізм, пасивність, зайва емоційність тощо [4, с. 256].

Загальна закономірність полягає в тому, що чоловіки сприймаються як владні, незалежні, агресивні, домінуючі, активні, сміливі, неемоційні, грубі, прогресивні і мудрі. Про жінок, навпаки, говорять як про залежних, лагідних, слабких, боязких, емоційних, чуттєвих, ніжних, мрійливих і марновірних [1, с. 67].

Аналіз дає змогу виявити, що жінки перевершують чоловіків у спритності, швидкості сприйняття, реакції, швидкості промови, чутливості дотику, координації рухів. Чоловіки перевершують жінок на орієнтації у просторі [1, с. 50].

Проте дослідження психологів показали, що жінки-керівники відрізняються від чоловіків-керівників наступними характеристиками особистості: більш стійкі інтереси, сильна воля, здатність слідувати нормам колективу. Жінки більшою мірою здатні пристосуватися до обставин і впорядкувати свій стан, можуть протидіяти втоми при роботі з людьми і витримувати емоційні навантаження, незважаючи на наявність власних невирішених емоційних проблем. Можна відзначити велику орієнтацію жінок на домінуюче і авторитарну поведінку, наполегливість і строгість. Жінки мають підвищене почуття обов'язку, більш обов'язкові, дотримуються моральні стандарти і правила, вимогливі до себе, догматичні, консервативні, перебувають у стані постійної психологічного захисту.

Жінка-керівник більш тонко відчуває обстановку, вміє вчасно зробити крок назад, не йде на відкритий конфлікт, який може нашкодити справі [3, с. 57].

Жіночий стиль керівництва, зазвичай, відрізняється демократичністю. Вони частіше готові слухати і чути інших. Тому виявилось, що жінка-керівник робить фірму успішнішою, а колектив - згуртованішим, ніж керівник-чоловік [1, с. 31].

Жінкою - керівником, звичайно, може бути не кожна представниця жіночої статі. Потрібно багато сил, певний характер, цілеспрямованість, ті якості, які необхідні, для сильного керівника у бізнесі. Комусь такі якості дістаються від природи, комусь доводиться їх виховувати. [2, с. 44].

Для пані важливо відчувати свою значимість у цьому світі, але це набагато важливіше, ніж гроші, що вона отримає за щоденну працю у світі чоловіків [4, с. 46].

Отож, ділові якості, вміння добиватися результатів, володіння методами управління, рівень інтелекту притаманні кожному керуючому незалежно від статі. Саме діловий керівник завжди вірний взятим на себе зобов'язанням, в цьому

виявляється його професіоналізм. У чоловіків і жінок більше подібних якостей, ніж відмінностей. Більш того, багато з відмінностей піддаються корекції у процесі навчання, за умов зміни життєвого устрою та соціальних очікувань.

Ми живемо у демократичному суспільстві із однаковими правами і обов'язками. Тому, бажання отримання керівної посади для жінок на рівні з чоловіками в однакових умовах є абсолютно реальним. І хотілось, щоб суспільство розуміло це і не створювало негативні думки про жінку – керівника. Адже грамотний керівник в жіночій статті може теж принести багато успіху своїй компанії.

Література:

1. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. – К.: Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України, 2007. – 120 с.

2. Галенко В.П. Як ефективно управляти організацією? / В.П. Галенко, О.А.Страхова, С.І.Файбушевіч. – М.: Бератор-Пресс, 2003. – 267 с.

3. Іванова С. Офіс-менеджер / С. Іванова // Довідник з управління персоналом. – 2006. – 189 с.

4. Дж. Мак-Кі та А. Шерріфс / Диференційна оцінка самців і самок // Вісник Особистість, № 25. – 371 с.

Дунська А.Р.,

кандидат економічних наук, доцент

Башкіна А.А.,

*Національний технічний університет України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»*

КАТЕГОРІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЗАСІБ УПРАВЛІННЯ АСОРТИМЕНТНОЮ ПОЛІТИКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах загостреної конкуренції на ринку України та через зміни структури попиту на ринку все більшого значення набуває питання ефективного управління асортиментною політикою підприємства. Актуальним для підприємств є створення оптимальної асортиментної політики, яка б сприяла збільшенню прибутку, а також збереженню вже існуючого. Асортиментна політика впливає на створення позитивного сприйняття компанії у споживача, а також визначає його конкурентоспроможність на ринку.

За Б. Берманом та Дж. Авансом, асортиментна політика- це політика, суть якої полягає у визначенні номенклатури товарів, що виготовляються та реалізуються, визначенні продукції з урахуванням власних можливостей, можливостей постачальників і партнерів, потреб ринку, ступеня ризику, сезонності попиту, кон'юнктури та динаміки цін і ін. [1, с. 755].

Один з найбільш популярних сучасних підходів до управління товарним асортиментом компанії пов'язано з застосуванням категорійного менеджменту.

Категорійний менеджмент – це процес управління асортиментом, за яким асортимент продукції, що купується бізнес-організаціями або продається ритейлерами розбивається на окремі групи подібних або пов'язаних з ними продуктів. Ці групи відомі як категорії продуктів. Це систематичний,

дисциплінований підхід до управління категорією продуктів в якості стратегічної бізнес-одиниці.

Згідно з концепцією категорійного менеджменту кожна категорія працює як бізнес-одиниця з власним набором прибутковості та стратегій. Впровадження категорійного менеджменту в бізнесі, як правило, змінює відносини між рітейлером і постачальником: замість традиційних змагальних відносин, відносини переходять до співпраці, обміну інформацією, обміну даними і спільної побудови бізнесу.

Основними принципами категорійного менеджменту є [2, с. 181-182]:

1. Весь асортимент поділяється на категорії;
2. Для кожної товарної групи зазначається певний перелік притаманних їй споживчих властивостей з яких виокремлюють ключові.
3. Формується певна асортиментна картка магазину, складена з чітких номенклатурних позицій, що мають бути завжди представлені в магазині та кількість товару, яка забезпечить безперебійну роботу між поставками продукції.
4. При поповненні запасів підприємства, у випадках коли необхідної продукції нема на складах, підбір товару здійснюється виходячи з того, що він повинен мати схожий набір споживчих властивостей і бути найбільш близьким за ціною.
5. Категорійний менеджер оптимізує асортимент підприємства за рахунок введення нових товарів, зміни вподобань споживчих характеристик та фіксованого асортименту, а також з врахуванням специфіки їх розташування та сезонного коливання попиту.
6. Всі етапи сконцентровані в одному центрі відповідальності.

Мета використання категорійного менеджменту на підприємстві полягає в оптимізації циклу, який починається з придбання товару, а також включає в себе логістику, встановлення ціни на товар і закінчується його продажом. Ця концепція

передбачає, що категорійний менеджер є відповідальним за цикл руху товару, який належить до чітко визначеної товарної категорії (рис. 1).

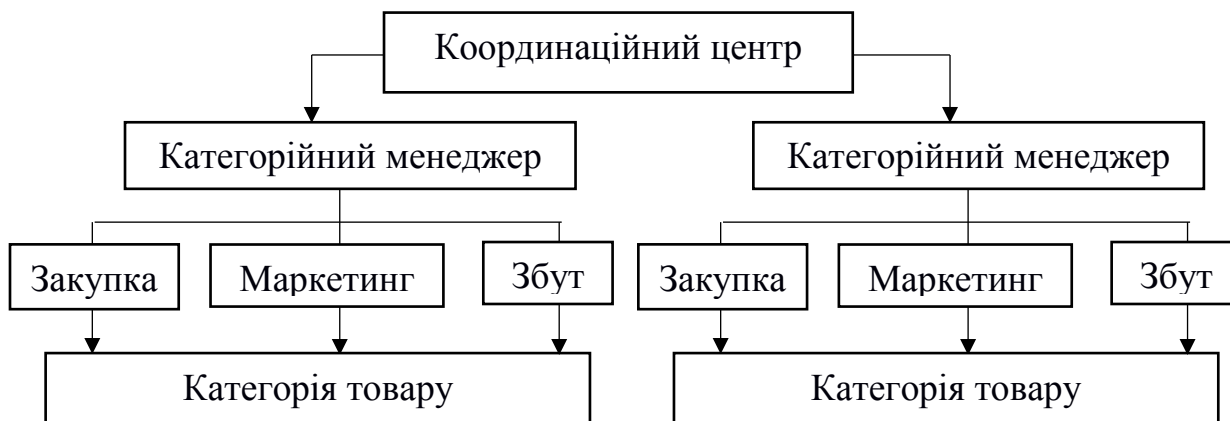


Рис. 1. Схема категорійного менеджменту

Дієвість вищевказаного методу управління асортиментом дуже залежить від правильної мотивації категорійного менеджера, тому цілком доцільно, щоб його заробітна плата була залежною від показників обсягу збуту продукції, частки товару, яку важко реалізувати та інше.

Цей метод має не лише переваги, але й недолік, який полягає у високих фінансових та часових витратах. За цієї причини метод категорійного менеджменту слід використовувати в великих магазинах, відмінною рисою яких є значна ширина та глибина асортименту.

Таким чином, базу категорійного менеджменту складають наступні положення:

1. Споживач є основною цінністю підприємства, діяльність якого орієнтується на задоволення його попиту;

2. Категорія є самостійною бізнес-одиноцею, що передбачає поєднання функції купівлі та продажу, а також наявність категорійного менеджера, який відповідає за все, що відбувається в межах визначених категорій.

Для підприємств роздрібною торгівлі категорійний менеджмент є одним з основних підходів до управління асортиментом, який сприяє збільшенню

прибутків і обігу категорій, а також відданості споживачів до підприємства. Застосування цього методу впливає на зміну системи управління та організаційної структури підприємства, а також передбачає впровадження нових бізнес-процесів.

Таким чином, використання системи категорійного менеджменту сприяє покращенню та спрощенню ланцюга поставок товарів від постачальника до споживача, збільшенню дієвості підприємства за рахунок формування нової структури компанії та створенню посади категорійного менеджера. Введення цієї системи дозволяє уникати внутрішніх конфліктів та допомагає підприємству досягти очікуваних результатів.

Література:

1. Берман Б. Розничная торговля: стратегический подход / Б. Берман, Дж. Эванс ; пер. с англ. – М., 2003. – 1183 с

2. Зозулёв А.В. Маркетинг: учеб. пособие/ А.В. Зозулёв, Н.С. Кубышина; под ред. С.А. Солнцева. – К.: Знання; М.: Рыбари, 2011. – 421 с. – (Высшее образование XXI века).

Дятлова В.В.,

доктор економічних наук, професор,

Носурак І.В.,

Донецький державний університет управління

ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЕКСПОРТУ ПО ОКРЕМИХ ТОВАРАХ НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний стан зовнішньоекономічної діяльності підприємств вимагає використання показників, що оцінюють ефективність експорту окремих товарів або груп товарів, а також ефективність обміну з окремими країнами. Це дасть можливість визначити найраціональнішу товарну і географічну структуру зовнішньої торгівлі підприємства, її оптимальні об'єми.

У даній ситуації доцільно розробити систему оцінки експортної діяльності підприємства, яка не залежить від прибутку продажів товарів на внутрішньому ринку, що трактується в економічних словниках і широко використовується [1-3]. Як відомо, витрати на виробництво експортних товарів включають виробничі витрати на виготовлення продукції, транспортування і завантаження, тобто вартість експорту в цінах FOB, DAP, CIF, CPT та ін. відповідно Інкотермс-2010 [4].

Результат цінових співвідношень може бути використаний в аналітичних цілях і в абсолютному (грошовому) виразі для експорту:

$$\Delta Y = Y - \bar{Y} = \sum_{a=1}^n q_a^Y * p_a^Y - \sum_{a=1}^n q_a^Y * \bar{p}_a^Y \quad (1)$$

де ΔY - економічний результат;

Y - загальний об'єм експорту, направлено в країну а;

q_a^Y - кількість експортованих товарів у країну а;

$p_a^{\text{э}}$ - експортна ціна товару, направленою в країну а;

$\bar{p}_a^{\text{э}}$ - середня ціна даного товару при експорті його в групу країн;

Абсолютний приріст вартості експорту підприємства в країну а можливий в результаті перевищення цін в конкретній країні в порівнянні з середньою ціною в групі країн (більш низькі ціни приведуть до зменшення експорту).

Індекс експортних цін визначається таким чином:

$$I_p = \frac{\text{э}}{\bar{\text{э}}} \quad (2)$$

Абсолютний результат цінових співвідношень експорту знаходиться різницею між чисельником і знаменником індексу експортних цін, тобто:

$$\Delta \text{э} = \text{э} - \bar{\text{э}} \quad (3)$$

Вище надані формули можна використати в схемі алгоритму визначення ефективності експортної діяльності підприємства (рис.1).

Алгоритм включає таку послідовність етапів:

1) у систему автоматизованого управління розрахунками підприємства вводяться дані щодо об'єму виручки від продажу продукції за досліджуваний період;

2) по співвідношенню між об'ємом виручки від продажу продукції і загального тоннажу реалізованої продукції розраховується середня ціна експорту в окремій групі країн;

3) визначається вартість експорту товару в кожну країну за середньою ціною для групи країн;

4) визначається за формулою (2) індекс експортних цін на товар в будь-яку країну і формулюються висновки про ціну реалізації продукції в будь-яку з країн;

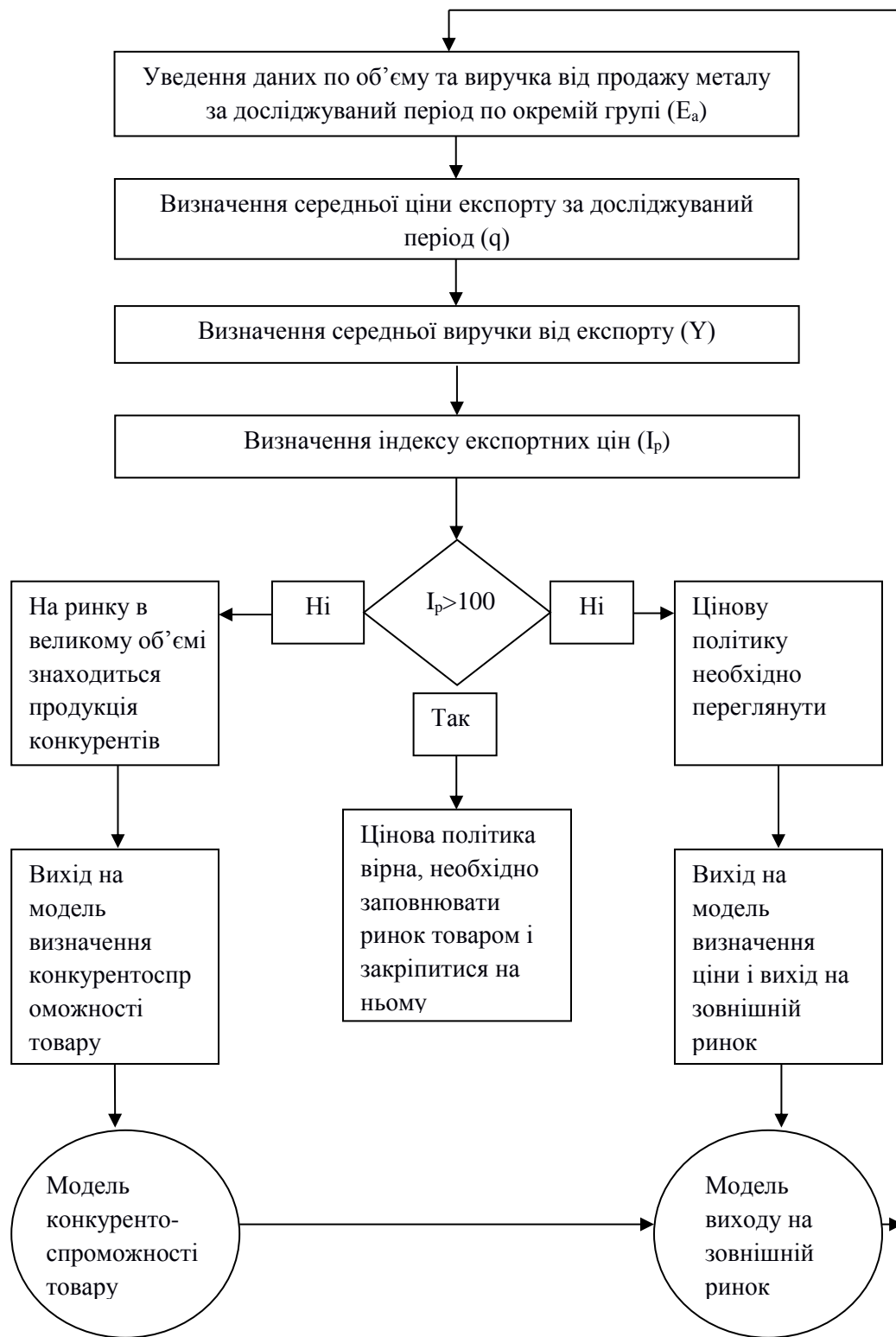


Рис. 1. Схема алгоритму визначення ефективності експортної діяльності підприємства

5) визначається абсолютний результат цінкових співвідношень за формулою (3) і формулюється висновок про цініві співвідношення;

б) якщо індекс експортних цін $1p > 100$, то експортна ціна для роботи з даною країною вибрана вірно і необхідно опанувати ринок;

7) якщо індекс експортних цін $1p < 100$, це означає, що або експортна ціна встановлена невірно і потрібно проглянути цінову стратегію, або на даному ринку реалізується аналогічна продукція конкурентів і необхідно вирішувати питання її конкурентоспроможності, або ж ринок насичений даним видом товару і необхідно освоювати новий ринок збуту.

Таким чином, запропоновано підхід до визначення ефективності експортної діяльності підприємства по окремих товарах або груп товарів, в тому числі з окремими країнами, який, на відміну від існуючого, не враховує залежність від прибутку продажів товарів на внутрішньому ринку. Схема алгоритму визначення ефективності експортної діяльності підприємства включає ряд послідовних етапів при прийнятті рішень. Це дасть можливість визначити найраціональнішу товарну і географічну структуру зовнішньої торгівлі підприємства, її оптимальні об'єми, а, отже, експортну модель підприємства.

Література:

1. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1. / Відп. ред. С.В. Мочерний. – К.: Видавничий центр “Академія”, 2000. – 864 с.

2. Економічна енциклопедія – електронна книга [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ecodn.info/text/Econom/encyclo/spiski/e.htm>.

3. Соркин С.Л. Эффективность внешнеэкономической деятельности: понятие, измерение и оценка: моногр. / Соркин С.Л. – Гродно : ГрГУ, 2011. – 130 с.

3. Інкотермс: Офіційні правила тлумачення торговельних термінів Міжнародної торгової палати (у редакції від 01.01.2011 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/988_007.

ПІДХІД ДО ОЦІНКИ ЯКОСТІ ВИРОБЛЕНОЇ ПРОДУКЦІЇ

Якість продукції надає всебічний вплив на велику кількість сторін фінансово-господарської діяльності підприємства. У ринковій економіці якість продукції є найважливішим чинником підвищення конкурентоспроможності, продукції та прибутковості роботи підприємства.

Керівництво за якістю викладає Політику в області якості, цілі в області якості, процеси, їх взаємодію і є постійним довідковим матеріалом при підтримці в робочому стані системи менеджменту якості.

Рівень якості продукції на всіх етапах її життєвого циклу впливає не тільки на рівень витрат (собівартість) і конкурентоспроможність продукції, але також впливає на довговічність, надійність і ефективність її споживання.

Провідну роль у визначенні вимог, що пред'являються до якості продукції грає маркетинг. Він покликаний: визначати потреби в продукції (послузі) давати визначення ринкового попиту, вимог споживача, оцінки вартості і строків виробництва, забезпечувати підприємства докладним офіційним звітом про вимоги, що пред'являються до продукції. Такий опис містить побажання і вимоги споживачів у вигляді переліку технічних умов, які служать основою для виконання наступних робіт з проектування. Маркетинг повинен встановлювати постійну систему зворотного зв'язку і контролю одержуваної інформації. Система якості покликана забезпечити створення продукту, що відповідає вимогам споживача і кращим світовим зразкам.

Якість продукції формується на стадії проектування або модернізації продукції; на стадії виробництва забезпечується досягнення її якості, а на стадії споживання перевіряються в дії всі експлуатаційні та технічні параметри продукції, дається оцінка ефективності експлуатації (споживання) товарів.

Спрямованість вдосконалення діючої на підприємстві системи управління якістю продукції повинна бути такою, щоб було забезпечено її функціонування на основі реального механізму управління якістю, зорієнтованого на виготовлення конкурентоспроможної продукції, що задовольняє вимогам існуючих і потенційних замовників.

Оцінка рівня якості продукції - сукупність операцій, що включає вибір номенклатури показників якості оцінюваної продукції, визначення значень цих показників і зіставлення їх з базовими.

Зміст операцій оцінки рівня якості на різних етапах життєвого циклу продукції і послідовність їх проведення представлені на рисунку 1.



Рис. 1. Операції оцінки рівня якості продукції на різних етапах її життєвого циклу

Оцінка проектної якості продукції передбачає (розробка продукції):

- встановлення класу і групи продукції;
- вибір і обґрунтування номенклатури показників якості продукції;
- вибір базового зразка;

- вибір методу визначення значень показника якості;
- визначення чисельних значень показників.

Оцінка якості виготовлення продукції включає (виробництво продукції):

- встановлення методів і засобів контролю якості;
- вибір методу визначення значення показника якості;
- визначення фактичних значень показників якості;
- оцінка рівня якості виготовлення за показниками дефектності.

Оцінка якості в експлуатації (споживанні) - це:

- встановлення способу збору і отримання інформації про якість;
- визначення фактичних показників якості;
- визначення корисного ефекту і сумарних витрат;
- оцінка рекламацій;
- отримання результатів оцінки та прийняття рішень.

За даними властивостями застосовують такі групи показників якості:

- показники призначення, які характеризують властивості продукції, що визначають основні функції, для виконання яких вона призначена, і обумовлюють область її застосування;

- показники функціональної і технічної ефективності;
- конструктивні показники якості - габаритні розміри;

Показники економного використання сировини, матеріалів, палива і енергії характеризують властивості виробу, що відображають його технічну досконалість за рівнем або ступенем споживаної їм сировини, матеріалів, палива, енергії. Високі вимоги до якості продукції - наслідок глобальних вимог ринку, який актуалізував необхідність внесення зміни в менеджмент організацій, оскільки їх ринкові відносини спрямовані на підвищення конкурентоспроможності продукції. Отже, необхідно активно впливати на всі стадії виробництва, щоб домагатися підвищення якості продукції паралельно з прогресом в науці і техніці.

Показники надійності. Надійність є одним з основних властивостей продукції. Недостатня надійність виробу призводить до великих витрат на ремонт і підтримання їх працездатності в експлуатації. Надійність виробів багато в чому залежить від умов експлуатації: вологості, механічних навантажень, температури, тиску та ін. Надійність - це властивість виробу (об'єкта) зберігати в часі у встановлених межах значення всіх параметрів, що характеризують здатність виконувати необхідні функції в заданих режимах і умовах застосування, технічного обслуговування, ремонтів, зберігання, транспортування.

Безвідмовність – властивість об'єкта безупинно зберігати працездатний стан протягом деякого часу або деякого напрацювання. До показників безвідмовності відносяться: ймовірність безвідмовної роботи; середнє напрацювання на відмову; інтенсивність відмов; параметр потоку відмов.

Довговічність – властивість виробу зберігати працездатний стан до настання граничного стану при встановленій системі технічного обслуговування і ремонту. До показників довговічності відносяться: ресурс між середніми (капітальними) ремонтами; середній термін служби і т. д.

Ремонтопридатність - властивість виробу, що полягає в пристосованості до попередження і виявлення причин виникнення відмов, пошкоджень та підтримці і відновленні працездатного стану шляхом проведення технічного обслуговування і ремонтів.

Збереженість - властивість виробу зберігати значення показників безвідмовності, довговічності і ремонтпридатності протягом і після зберігання або транспортування.

Проблема підвищення якості – одна з головних задач розвитку економіки країни. Підвищення якості продукції значною мірою визначає виживаність підприємства в умовах ринку, темпи науково-технічного прогресу, зростання ефективності виробництва, економію всіх видів ресурсів, що використовуються на підприємстві.

В даний час проблема обмеженості впровадження сучасних систем управління якістю носить вже не методологічний, а практичний характер. Причинами цього є: відсутність кваліфікованих кадрів, обмеженість організаційно-технічної та матеріальної бази підприємств, недостатній досвід масового використання статистичних методів контролю.

Для прийняття рішення про фінансування заходу з підвищення якості продукції виконується оцінка ефективності використання коштів, що спрямовуються на реалізацію проекту модернізації. Розраховується отримання чистого дисконтного доходу, індекс прибутковості-ефективності використання коштів, спрямованих на виконання даних заходів.

Література:

1. Арістов О.В. Управління якістю: підручник / О.В. Арістов. – М .: НДЦ ИНФРА-М, 2013. – 224 с.
2. Басовский Л.Є. Управління якістю: підручник / Л.Є. Басовский, В.Б. Протасьев. – М .: НДЦ ИНФРА-М, 2013. – 253 с.
3. Гембріс С. Управління якістю / С. Гембріс, Й. Герман; Пер. з нім. М.Н. Терьохіна. – М .: Смартбук, 2013. – 128 с.
4. Герасимов Б.І. Управління якістю: проектування: навчальний посібник / Б.І. Герасимов, А.Ю. Сізікін, Є.Б. Герасимова. – М .: Форум, НДЦ ИНФРА-М, 2013. – 176 с.
5. Гапоненко А.Л. Стратегічне управління: [аналіз середовища управління, конкретні переваги, партнерство і розподіл функцій, планування і контроль]: підручник / А.Л. Гапоненко. – М.: Омега-Л, 2011. – 463 с.

Зось-Кіор М. В.,

доктор економічних наук, доцент кафедри менеджменту і логістики,

Полтавський національний технічний університет

ім. Юрія Кондратюка (м. Полтава)

Германенко О. М.,

кандидат економічних наук, декан біолого-технологічного факультету

Луганський національний аграрний університет, Україна

Бучнєв М. М.,

кандидат економічних наук, декан факультету менеджменту,

Донбаський державний технічний університет (м. Лисичанськ)

ВИКОРИСТАННЯ НЕЙРОННИХ МЕРЕЖ ДЛЯ СЕГМЕНТУВАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНО-АДМІНІСТРАТИВНИХ ОДИНИЦЬ ЗА НАБОРОМ КРИТЕРІЇВ

Пропонуємо використовувати самоорганізовані карти Кохонена для дослідження значень інтегральної та агрегованої видової ефективності управління ресурсами регіонів України у графічній та інтуїтивно зрозумілій формі. Також поставлено завдання сформулювати елементи інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень для прогнозування ефективності управління ресурсами регіонів. Адже навчена карта спроможна розпізнати нові значення вхідних змінних і зарахувати невідомий регіон за ефективністю управління ресурсами до вже побудованих кластерів. Для прикладу обрано земельні ресурси.

Перший етап побудови карти – ініціалізація вагомостей вхідних параметрів. На етапі навчання із вхідних даних обирається вектор і відбувається пошук схожого вектора коефіцієнтів нейронів. На останньому етапі будуються кластери, що являють собою групу векторів із найменшою відстанню між собою. Будується

матриця відстаней, потім ці значення використовуються для визначення кольору, яким буде зафарбовуватися вузол. Червоним кольором відповідно позначені найкращі значення показників, синім – найгірші (рис. 1).

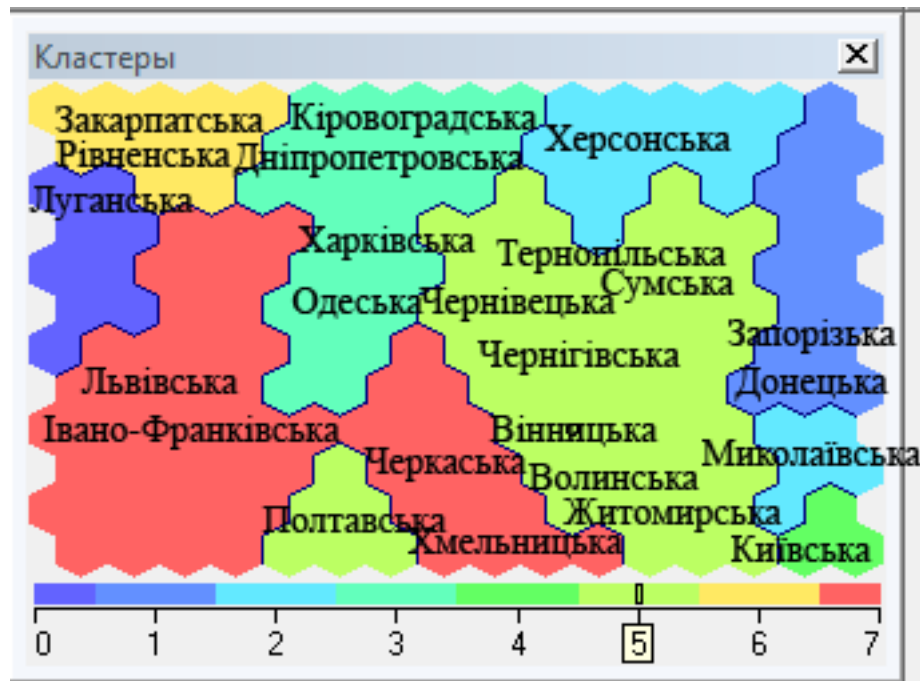


Рис. 1. Кластери областей України за значенням інтегральної ефективності УЗР на рівні України за даними 2014 р.

Програмний продукт Deductor Studio також надає корисний інструментарій для швидкого пошуку необхідного регіону в побудованих кластерах. На рис. 1 представлена Черкаська область, яка потрапила в червоний (найліпший) кластер із найвищими рівнем інтегральної ефективності управління земельними ресурсами (далі УЗР).

Також можна одночасно подивитися на значення всіх вхідних параметрів регіону. Цей інструментарій дуже корисний для прийняття обґрунтованих управлінських рішень:

– всі досліджувані об’єкти відранжирувані не за однією, а за рядом ознак (наприкладі з 45 показниками ефективності УЗР);

– всі досліджувані об’єкти можна групувати за типологічними ознаками (наприкладі – за видами ефективності УЗР);

– всі зв'язки між досліджуваними вузлами прораховуються математично (і враховуються при побудові кластера).

Отримані 8 кластерів, у які потрапили регіони України. Регіони, що розташовані в одному кластері, мають схожі параметри. Щодо інтегральної ефективності УЗР результати дослідження представлені в табл. 1. Так, до першого кластера потрапили Івано-Франківська, Львівська, Хмельницька і Черкаська області, що очолюють рейтинги відповідних типологічних груп. Ці області мають подібну агреговану економічну та соціальну ефективність УЗР, хоча щодо агрегованої екологічної ефективності УЗР Львівська, Хмельницька та Черкаська області посідають у своїх групах відповідно V (з шести), III (з дев'яти) та III (з дев'яти) місця, що є предметом більш поглибленого аналізу.

Другий кластер представлений Закарпатською та Рівненською областями, що зумовлено переважно їх лідируючим положенням за значенням агрегованої екологічної ефективності УЗР.

Третій (найчисельніший) кластер приблизно одного рівня за економічною (окрім Чернігівської області) та соціальною (окрім Чернівецької) ефективністю УЗР, але рівень агрегованої екологічної ефективності УЗР їх майже вирівняв.

Київська область посіла окреме середнє положення в четвертому кластері через невідповідність рівню екологічної її рівня економічної та соціальної ефективності УЗР. П'ятий кластер представлений набором областей з великими земельними масивами, дві з яких (Дніпропетровська та Харківська) через значну щільність населення сконцентровані на самозабезпеченні. Кіровоградська область виробляє набагато більше продукції, ніж споживає, а Одеська область самозабезпечена, а через власні портові потужності є транзитною для експортної продукції.

Характеристика кластерів областей, отриманих в результаті побудови СОК за значенням інтегральної ефективності управління земельними ресурсами на рівні України за даними 2014 р.

Номер кластера	Перелік регіонів, які увійшли	Характеристика
1 (червоний)	Черкаська, Хмельницька, Івано-Франківська, Львівська	Кластер характеризується найліпшим станом управління земельними ресурсами регіонів, високим рівнем майже всіх аналізованих показників
2 (жовтий)	Закарпатська, Рівненська	Кластер характеризується високим станом управління земельними ресурсами регіонів і найвищим рівнем оцінки агрегованої екологічної ефективності
3 (салатний)	Полтавська, Тернопільська, Сумська, Чернівецька, Чернігівська, Вінницька, Волинська, Житомирська	Кластер характеризується станом управління земельними ресурсами регіонів вищим від середнього, наявна значна амплітуда коливання рівня оцінки агрегованої екологічної ефективності
4 (зелений)	Київська	Кластер характеризується середнім станом управління земельними ресурсами регіону, рівень оцінки агрегованої екологічної ефективності вищий від середнього
5 (бірюзовий)	Кіровоградська, Дніпропетровська, Харківська, Одеська	Практично всі показники екологічної ефективності управління земельними ресурсами цього кластера нижчі за середні
6 (голубий)	Херсонська, Миколаївська	Практично всі показники ефективності управління земельними ресурсами цього кластера нижчі за середні
7 (світло-синій)	Запорізька, Донецька	Низький рівень усіх показників ефективності управління земельними ресурсами. Регіони у кризовому стані
8 (синій)	Луганська	Дуже низький рівень майже всіх показників ефективності управління земельними ресурсами. Регіон у кризовому стані

До шостого, сьомого та восьмого кластерів увійшли області з великими земельними масивами. При цьому Херсонська, Миколаївська та Запорізька області з них виробляють набагато більше, ніж споживають, є чистими експортерами продукції, а Донецька і Луганська області не досягають рівня самозабезпеченості.

У сформованих кластерах, як бачимо, всі області розташувалися за рядом інших ознак, а саме:

1) за організаційною складовою (від малоземельних до областей з великими земельними масивами);

2) за логістичною складовою (області, що мають найбільшу фондозабезпеченість за вартістю об'єктів логістичної інфраструктури – входять до найбільш депресивних кластерів);

3) за технологічною складовою (від орієнтації на органічне землеробство до орієнтації на інтенсивне землеробство, але такі, що потребують значних інвестицій в інженерну інфраструктуру).

Формування організаційних структур управління земельними ресурсами сільськогосподарського призначення, при якому враховується вплив не тільки національних, а й глобальних і регіональних агентів земельних інтересів, дозволяє надати пропозиції щодо його перспектив. Оскільки кожен кластер має різні якісні характеристики, то і підходи до адміністрування цими проблемами будуть різні з боку держави як агента земельних інтересів. Наприклад, впровадження проектів щодо удосконалення логістичної інфраструктури більш доцільне та першочергове в експортоорієнтованих областях, інженерної інфраструктури – в областях з найгіршим значенням агрегованої екологічної ефективності управління земельними ресурсами, підтримки кооперативних утворень – в областях, що характеризуються малоземеллям і т. п. Отже, дослідження особливостей цих підходів і пошук перспектив більш ефективного використання ресурсів, в т. ч. земельних, і буде предметом подальших досліджень.

Література:

1. Андрійчук В. Г. Ефективність діяльності аграрних підприємств: теорія, методика, аналіз : монографія / В. Г. Андрійчук. – Київ : КНЕУ, 2006. – 292 с.

2. Гальчинський А. С. Економічна методологія. Логіка оновлення: Курс лекцій / Гальчинський А. С. – Київ : АДЕФ-Україна, 2010. – 572 с.

3. Економічні, екологічні та соціальні аспекти використання земельних ресурсів в Україні : кол. моногр. / за ред. О. В. Ульяновченка ; Харк. нац. аграр. ун-т. – Харків : Смугаста типографія, 2015. – 320 с.

4. Латинін М. Шляхи удосконалення системи державного управління земельними відносинами в Україні / М. Латинін, Г. Шарий // Публічне управління: теорія та практика. – 2010. – № 2. – С. 97–104.

5. Khodakivska O. V. Ecologization of agrarian production: modern challenges and perspectives of development / O. V. Khodakivska // Економіка АПК. – 2015. – № 5. – С. 43–47.

Іванова М.О.,

кандидат економічних наук, доцент,

Василик О.Б.,

кандидат економічних наук, доцент,

Івано-Франківський національний технічний

університет нафти і газу

ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРНЕТ ТЕХНОЛОГІЙ У СОЦІАЛЬНІЙ КОРПОРАТИВНІЙ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ НГК УКРАЇНИ.

В умовах погравлення конкурентної боротьби між підприємствами за інвестиційні ресурси та ринки збуту, вимагає від підприємств пошуку новітніх, адаптованих та прогресивних засобів оптимізації своїх внутрішніх та зовнішніх ресурсів з метою підвищення ефективності виробництва та мінімізації ризиків різного походження. Підприємство не є ізольованим суб'єктом, воно взаємодіє з державою, громадськими організаціями, суспільством, тому підприємства сьогодні мають враховувати не тільки економічні аспекти у своїй діяльності, а і зростання соціальних, екологічних потреб та вимог суспільства. Одним із дієвих важелів конкурентоспроможності підприємства сьогодні виступає його позитивний імідж у суспільстві (підтримання підприємством високих соціальних та екологічних стандартів). У зв'язку з цим корпоративна соціальна відповідальність стає одним із дієвих інструментів у ринковій економіці, який забезпечує довготривалий, збалансований розвиток підприємства та зміцнює його позиції на ринку.

Під корпоративною соціальною відповідальністю (КСВ) розуміють концепцію, відповідно до якої компанії інтегрують соціальні та екологічні питання у свою діяльність та взаємодіють з зацікавленими сторонами на доброзичливій основі

[1]. У науковій літературі виділяють декілька моделей корпоративної соціальної відповідальності, яким притаманні свої характерні риси пов'язані з економічною моделлю країни та особливостями національної культури.

Американська модель КСВ характеризується своєю ліберальністю; участь і внесок компаній у розвиток соціальної і екологічної сфери визначається компаніями самостійно, але державою надаються податкові пільги та інші преференції на інвестиції у соціальні сфери вигідні для суспільства. Основною метою американської КСВ є розвиток людського капіталу, як у межах корпорації так і у суспільстві.

Канадська модель КСВ дуже схожа до американської, відмінністю її є те, що майже всі організації співпрацюють з Національним інститутом якості Канади, який запроваджує національний канадський стандарт КСВ– модель удосконалення якості та здорового робочого місця.

Модель КСВ Континентальної Європи характеризується сильним державним регулюванням. На законодавчому рівні закріплені норми введення бізнесу наприклад: встановлено 35- годинний робочий тиждень, обов'язкове медичне та пенсійне страхування, високі екологічні податки, тощо.

Британська модель КСВ включає у себе як елементи американської, так і елементи континентальної моделі. увага фінансового сектора до розвитку КСВ (зростання частки соціально – відповідальних інвестиційних фондів), державне регулювання КСВ через податкове законодавство (податкові пільги), державно - приватне партнерство у секторі освіти, спів фінансування проектів КСВ, рейтинги підприємств за КСВ висвітлюються в ЗМІ.

Особливої уваги заслуговує японська модель КСВ. Ця модель заснована на принципах конфуціанства. Якщо попередні моделі КСВ орієнтовні на підвищення конкурентоспроможності підприємства, підвищенні прибутковості підприємства, то японська модель базується на етнічних кодексах східної культури і основною метою підприємств є завоювання лояльності клієнта. Японські компанії прагнуть

встановити з клієнтами довірчі довготривалі відносини тому, відкритість, чесність, дотримання ділової етики, задушність є більшими пріоритетами ніж отримання прибутку. Основними цілями японської КСВ є; забезпечення гендерної рівності, розвиток відповідального відношення громадян до своєї країни, підтримка програм збереженню навколишнього середовища, забезпечення сумлінного партнерства. Характерними рисами японських КСВ є сильна згуртованість на рівні компанії, робітник компанії розглядається не як наймана сила, а в якості «члена виробничої родини» і його обов'язки та права є набагато більшими ніж прості трудові відносини. Активну участь у регулюванні приймає держава через участь у достроковому стратегічному корпоративному плануванні. Управління бізнесом орієнтоване не тільки на отримання прибутку; воно ґрунтується на правильному сприйнятті буття, суспільства і навколишнього світу, усвідомленні своєї відповідальності перед суспільством і прагненні до прогресу цивілізації в цілому [4 с.10].

Піонером і лідером по розвитку КСВ в світі є Швеція. У 2015 році за рейтингом, складеним компанією RobecoSAM, вона займає перше місце серед 60 країн світу. Група по проблемам стійкості Goldman Sachs включає концерни Volvo і SKF в число своїх безроздільно фаворитів на світовий арені, але при цьому ці фірми входять і в десятку кращих з промислового сектору. Банк вважає, що своїм лідерством шведські компанії зобов'язані в особливості прозорості та широкої інформаційної відкритості щодо екологічних і соціальних проблем.

Корпоративна соціальна відповідальність ще не знайшла широкого застосування на українських підприємствах. Особливо це стосується підприємств НГК України, інформація про діяльність яких практично недоступна, але за технологічними особливостями галузі пов'язана з значними екологічними ризиками. Непоінформованість суспільства про заходи, щодо екологічної безпеки, веде до формування негативної думки та опору суспільства до розвитку та впровадження окремих проектів, наприклад до проекту видобутку сланцевого газу.

Успішне функціонування підприємств можливо лише тоді, коли цілі і задачі підприємства збігаються або максимально наближуються до цінностей та очікувань суспільства, в інакшому випадку конфлікт між підприємством і суспільством веде до значних ризиків ведення бізнесу.

Світовий досвід демонструє, що соціально-відповідальні підприємства з прозорим бізнесом є більш привабливими і для інвесторів, дослідження свідчать що існує прямий зв'язок між соціальною активністю та розміром акціонерного капіталу та перспективами довгострокового розвитку підприємства [2, с. 115].

На нашу думку, запровадження КСВ підприємствами НГК України підвищить їх інвестиційну привабливість, значно поліпшить імідж компанії. В успішній реалізації цих задач буде сприяти розробка і впровадження у відкритому доступі Інтернет- сторінки підприємств з висвітленням не фінансової звітності (основні соціальні та екологічні показники), яка має вестися за міжнародними стандартами такими як: ISO 2006, GRI (The Global Reporting Initiative), що зробить її зрозумілою і для потенційних міжнародних інвесторів. Привабливі соціальні пакети (медичне страхування, пенсійне забезпечення і т.д.) залучить у галузь висококваліфікованих працівників.

Література:

1 Офіційний сайт Європейської комісії [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://europa.eu.int>.

2 Н.Л. Огородникова Инструменты механизма стимулирования корпоративной социальной ответственности в системе управления деятельностью предприятия/ Н.Л. Огородникова // Вісник економічної науки України, – 2012. – Вип. 1 – с. 114-118

3 Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – 501 с.

4 Иванова В.А Корпоративная социальная ответственность в Азиатских странах / Иванова В.А.// Транспортное дело России – 2010. –Вып. 9. – с. 9-11. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-sotsialnaya-otvetstvennost-v-aziatskih-stranah>

УДК 004.92

Кнуренко В.М.,

Пересунько К.Ю.,

ОКВНЗ «Институт підприємництва «Стратегія», м. Жовті Води

ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ LOCALDB ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦІЇ ОБЛІКУ ХАРЧУВАННЯ У НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Призначенням розробки ПЗ «АРМ для облікової групи харчування Жовтоводського відділу освіти» є автоматизована обробка, аналіз та візуалізація інформації про стан харчування у навчальних закладах та їх цінову політику. Виконано вивчення та аналіз існуючих систем з порівнянням їх доступності та ефективності. Програмне забезпечення має дозволити забезпечити необхідний функціонал та зручний інтерфейс для фінансової інформаційної системи.

Сучасні тенденції «Інтернету речей» передбачають створення потужних розподілених автоматизованих інформаційних систем, елементами яких також можуть бути АРМ.

Ефективність використання програмних засобів для вдосконалення організаційних питань обліку харчування доведена багатьма успішними реалізаціями. Створення «електроного суспільства» не можливе без запровадження автоматизованих рішень на основі використання комп'ютерів у всіх сферах суспільного життя. Одним з чинників поліпшення якості обслуговування громадян

України є створення та запровадження програмних засобів (ПЗ) для обліку продукції харчування в учбових закладах.

Процеси інформатизації і комп'ютеризації систем обліку продуктів харчування залишаються на низькому рівні, хоч і відомо, що без використання комп'ютерних систем все складніше обробляти великі обсяги інформації. Тому для обробки, аналізу, розрахунку та візуалізації інформації є актуальним створення автоматизованої системи обліку харчування.

Щоб сформувавши актуальний на даний час функціонал потрібно враховувати досвід розробників у схожій сфері. На основі аналізу є важливим виділити потребу в таких функціональних можливостях:

- отримання доступу до необхідної інформації, в зручному форматі;
- захист даних від несанкціонованого доступу, тобто мати форму для авторизації користувача;
- ведення таблицю відвідування дітей у школах та садках;
- обчислення вартості харчування для певного меню;
- ведення обліку харчування за місяць;
- формування квитанції.

Даний програмний засіб має складатися з двох частин: бази даних, яка буде містити в собі інформацію про таблиць відвідування та облік вартості їх обслуговування за певний місяць, та інтерфейсної частини, де реалізована можливість адміністрування БД.

Для реалізації база даних було обрано технологію LocalDB. LocalDB – це компонент SQL Server Express, орієнтований на розробників [1].

Під час встановлення LocalDB виконується копіювання мінімального набору файлів, необхідних для запуску компонента SQL Server Database Engine. Після установки LocalDB є можливість встановити з'єднання з БД, за допомогою рядка підключення. При з'єднанні необхідна інфраструктура SQL Server створюється і запускається автоматично, що дозволяє додатку використовувати базу даних без

виконання складної настройки. Інструментарій розробника програмного забезпечення дозволяють використовувати компонент SQL Server Database Engine для написання та перевірки коду Transact-SQL без необхідності управління повним примірником сервера SQL Server.

Microsoft SQL Server – комерційна система керування базами даних, що розповсюджується корпорацією Microsoft. Мова, що використовується для запитів – Transact-SQL, створена спільно Microsoft та Sybase. Transact-SQL є реалізацією стандарту ANSI / ISO щодо структурованої мови запитів SQL із розширеннями. Використовується як для невеликих і середніх за розміром баз даних, так і для великих баз даних масштабу підприємства. Багато років вдало конкурує з іншими системами керування базами даних [2].

Transact-SQL (T-SQL) – процедурне розширення мови SQL. SQL був розширений такими додатковими можливостями як:

- керуючі оператори;
- локальні і глобальні змінні;
- різні додаткові функції для обробки рядків, дат, математики і т. п.;
- підтримка аутентифікації Microsoft Windows [3].

SQL (англ. Structured query language — мова структурованих запитів) — декларативна мова програмування для взаємодії користувача з базами даних, що застосовується для формування запитів, оновлення і керування реляційними БД, створення схеми бази даних та її модифікації, системи контролю за доступом до бази даних [4].

LocalDB підтримує два типи примірників: автоматичні і іменовані.

Для даного рішення рекомендується використовувати автоматичні екземпляри LocalDB так, як вони є загальнодоступними. Вони створюються і обслуговуються автоматично і можуть використовуватися будь-яким додатком. Для кожної версії LocalDB, встановленої на комп'ютері користувача, існує один автоматичний екземпляр LocalDB. Автоматичні екземпляри LocalDB забезпечують

зручне управління екземплярами. Немає необхідності створювати екземпляр. Він просто працює. Це спрощує установку програми та його перенесення на інший комп'ютер. Якщо на цільовому комп'ютері встановлена зазначена версія LocalDB, то там також буде доступний автоматичний екземпляр LocalDB. Автоматичні екземпляри LocalDB іменуються за спеціальним шаблоном, що належить зарезервувати простору імен. Це дозволяє уникнути виникнення конфліктів імен з іменованими екземплярами LocalDB. Автоматичний екземпляр має ім'я MSSQLLocalDB.

Було використано функціональні можливості технології LocalDB. Спочатку було створено таблиці бази даних та зв'язки між ними [6]. Після чого було виконано підключення до даних із локальній базі даних SQL Server до Windows Forms для адміністрування БД [7].

Розроблювана АРМ надасть змогу наповняти, зберігати, аналізувати та редагувати попередню інформацію, що дозволить зменшити навантаження на бухгалтера облікової групи харчування, та забезпечить більш доступне візуальне відображення даних.

Література:

1. Developer Network. SQL Server 2016 Express LocalDB. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://msdn.microsoft.com/ru-ru/library/hh510202.aspx>
2. Microsoft SQL Server. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://uk.wikipedia.org/wiki/Microsoft_SQL_Server
3. Transact-SQL. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ru.wikipedia.org/wiki/Transact-SQL>
4. SQL. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki/SQL>
5. Програма SqlLocalDB. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://msdn.microsoft.com/ru-ru/library/hh212961.aspx>

6. Пошаговое руководство. Создание локальной базы данных. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [https://msdn.microsoft.com/library/ms233763\(vs.110\).aspx](https://msdn.microsoft.com/library/ms233763(vs.110).aspx)

7. Пошаговое руководство. Подключение к данным в локальной базе данных экспресс-выпуска SQL Server (Windows Forms). [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [https://msdn.microsoft.com/library/ms171890\(vs.110\).aspx](https://msdn.microsoft.com/library/ms171890(vs.110).aspx)

УДК 614.2:340.314:167.1(477)(4)

Коваленко О.О.,

аспірант,

Національна академії державного управління

при Президентіві України

ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

В умовах глобалізації посилюється взаємозалежність країн світу. Питання соціальної політики посідали важливе місце в системі відносин України та ЄС, які будувалися на спільному розумінні того, що процвітання, стабільність і безпека обох країн можуть бути значно посилені тісним співробітництвом [2]. Офіційному визначенню цілей інтеграції соціальної політики України до стандартів ЄС сприяло ухвалення Угоди про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими співтовариствами та їх державами-членами (1994 р.), Спільної позиції ЄС щодо України (1994 р.), Спільної стратегії ЄС щодо України (1999 р.), Плану дій ЄС-Україна (2005 р.), Порядку денного асоціації Україна-ЄС (2009 р.), Спільної декларації країн-учасниць Празького саміту з питань Східного партнерства (2009 р.) [4], План заходів з імплементації Угоди між Україною та ЄС (2014-2017), Затвердження директиви між Україною та ЄС (2014), Ратифікації

Угоди між Україною та ЄС (2014), Саміт Україна-ЄС (2015), інших рішень Ради ЄС, декларацій та документів ЄС, якими передбачалося створення основ взаємовигідного соціально-економічного, науково-технічного, культурного співробітництва з Україною.

Останнім часом, проблеми адаптації законодавств, урахування міжнародного досвіду в національних правових системах відіграють провідну роль у досягненні відповідності національного законодавства до європейського права. На шляху адаптації законодавства України до законодавства ЄС існує чимало проблем.

Необхідно відмітити той факт, що при здійсненні адаптації українського законодавства до права Європейського Союзу мають місце певні проблеми, що значно уповільнюють цей процес. Варто підкреслити, що факт ухвалення згідного з правом ЄС українського законодавства ще не означає належного функціонування цих правових механізмів. Створюючи національну державну правову систему у відповідності до європейських норм, необхідно одночасно із адаптацією вже існуючих законів приймати нові, узгоджені із правовим полем ЄС або внести відповідні зміни до законів та інших нормативно-правових актів, кількість яких становить майже 4 тисячі [6], у цьому випадку роль найвищого законодавчого органу країни має бути абсолютною. Беззаперечним є і те, що процес адаптації законодавства України вимагає злагодженої співпраці всіх гілок влади. Саме тому, говорячи про процес адаптації законодавства України до права Європейського Союзу необхідно охопити дуже велике коло питань, що нерозривно пов'язані як з правовою основою функціонування державної влади в Україні, так і з правовим підґрунтям прав і свобод людини, громадянина та у багатьох інших, а якщо точніше – то й практично в усіх галузях права [3].

Фактично йдеться про створення цілком нового законодавства, заснованого на міжнародних принципах і стандартах, які раніше у практиці нашої держави не

використовувалися [5]. У цьому зв'язку доцільно зупинитися на проблемних аспектах адаптації законодавства України в контексті європейської інтеграції [7].

Для успішного проведення адаптації законодавства України до законодавства ЄС важливе значення має впорядкування юридичної термінології. У цьому контексті варто звернути увагу на два принципові моменти, які знайшли неоднозначне закріплення в нормативно-правових актах України:

1) що саме підлягає адаптуванню та 2) до яких саме норм права ЄС здійснюється адаптація.

Значення концепції *acquis communautaire* полягає в тому, що вона гарантує гомогенність, цілісність та стабільність правової системи Євросоюзу, оскільки базується на ідеї неможливості зміни його складових частин у процесі співробітництва.

Водночас під час приведення законодавства України у відповідність із правом ЄС обов'язково потрібно враховувати, що адаптація практично приводить до перенесення певної частини актів наддержавного об'єднання до правової системи іншої країни, яка функціонує за своїми унікальними закономірностями.

Загалом об'єктивна діагностика соціального стану українського суспільства свідчить про те, що основні соціальні ризики – бідність, майнова диференціація населення, відчуженість значної кількості громадян від суспільного життя, обмеження їх доступу до освіти, медицини і культури – досягли масштабів, які можуть становити реальну загрозу національній безпеці держави. Практично за всіма найважливішими соціальними показниками світового цивілізаційного розвитку Україна впритул наблизилася до небезпечної межі [1], що вимагає якнайшвидшої модернізації інституціонального наповнення державної соціальної політики та її адаптації до стандартів новітньої європейської соціальної моделі,

загальні правові засади якої закріплено у Договорі про функціонування Європейського Союзу (табл. 1).

Таблиця 1

Правові засади Договору про функціонування Європейського Союзу у сфері соціальної політики ЄС

Стаття	Правові засади
Стаття 8	Усунення нерівності та сприяння рівності між чоловіками і жінками
Стаття 9	Сприяння високому рівню зайнятості; забезпечення належного соціального захисту; боротьба із соціальною ізоляцією; підвищення рівня освіти, професійної підготовки і захисту здоров'я людини
Стаття 10	Боротьба з дискримінацією за ознаками статі, расового чи етнічного походження, релігії або переконань, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації
Стаття 152	Сприяння розвитку автономного соціального діалогу між соціальними партнерами
Статті: 145-150	Забезпечення відкритого методу координації для Європейської стратегії зайнятості
Статті: 154-155	Розвиток європейського соціального діалогу

Ще одна з проблем – людський фактор. В Україні проходить болісний процес зміни поколінь. Знадобиться ще не один рік, щоб виховати покоління спеціалістів, не обтяжених радянською системою нормотворення, соціальними стандартами, розумінням державної служби тощо. Це має бути одним з провідних напрямків роботи як уряду, так і системи освіти. Як свідчить аналіз проблеми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, одну з провідних ролей у цьому процесі, в тому числі процес підготовки кваліфікованих кадрів.

Висновки. Таким чином, тенденції в проведенні заходів з адаптації та стан адаптованості законодавства України в пріоритетних сферах дозволяють зробити прогноз, що Україна і зокрема її система нормотворення, знаходиться на правильному шляху і перебуває у постійному розвитку. Це підтверджується як чинними на сьогоднішній день нормативними документами, спрямованими на

адаптацію законодавства до законодавства Європейського Союзу, так і такими, що лише наберуть чинності найближчим часом. Відтак належне завершення процесу адаптації залежатиме від адміністративної спроможності впровадження адаптованого законодавства, а також практики застосування цього законодавства в державі. З огляду на сучасний стан цих вимірів адаптації, Україна потребуватиме значної допомоги з боку ЄС в цих питаннях в рамках подальшої угоди між нею та ЄС.

Література:

1. Давидюк О.О. Соціальна безпека: проблеми теоретичного аналізу та побудови показників / О.О. Давидюк. – Режим доступу : cpsr.org.ua/index.php?option...id

2. Делегація ЄС в Україні. – Режим доступу: http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/eu_ukraine/political_relations/institutional_framework/index_uk.htm. Назва з екрана.

3. Караваєва Т.В. Творча робота: "Проблеми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу" <http://kds.org.ua/blog/karavaeva-tv-tvorcha-robot-problemi-adaptatsii-zakonodavstva-ukraini-do-zakonodavstva-evropejs>

4. Ковбасюк Ю.В. Європейські соціальні стандарти: перспективи для України (політико-дипломатичний контекст) / Ковбасюк Ю.В. //Зовнішня політика і дипломатія: традиції, тренди, досвід. Вип. 21. – 2014. – С. 13-21

5. Кубко Е. Б. Проблемы гармонизации законодательства Украины и стран Европы [Текст] / под общ. ред. Е. Б. Кубко, В. В. Цветкова. – К. : Юринком Интер, 2003. – С. 35

6. Сюр Н.В. Правова інтеграція України до Європейського Союзу: теоретико- правове дослідження [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 /

Н.В. Сюр ; Київ. нац. ун-т внутр. справ. – К., 2006. – С. 129.

7. Яковюк І.В. Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу: проблеми реалізації Державне будівництво та місцеве самоврядування. Вип. 24. – 2012. – С. 37-49

УДК 332.12

Кравченко О.О.,

кандидат економічних наук, доцент,

Курченко А.В.,

ДВНЗ «Університет банківської справи»

Черкаський навчально-науковий інститут

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Сьогодні майже всі підприємства використовують інформаційні технології для управління різними видами операцій, організації роботи персоналу та управління даними про товари чи послуги підприємства. Впровадження інформаційних технологій у процес виробництва в ХХІ ст. є запорукою ефективного процесу управління підприємством, підвищення конкурентоспроможності підприємства, підвищення рівня продуктивності праці та спрощення процесу взаємовідносин між керівництвом підприємства і його робочим колективом.

Питання впровадження інформаційних технологій у процеси управління підприємством досліджували такі вчені як: І. О. Белебеха, Ф. Ф. Бутинця, Р. Ван дер Віл, І. І. Каракоз, А. Н. Кашаєв, Т. М. Ковальчук, М. С. Пушкар, О. Х. Румак, П. Т. Саблук, В. К. Савчук В. В. Сопко, М. Г. Чумаченко. Дана тема є актуальною з

огляду на те, що зараз у світі відбувається активне впровадження інформаційних технологій в процесі управління підприємствами і дослідження даної теми дасть змогу виявити яку роль відіграють ІТ-технології у процесі управління підприємством.

Запровадження інформаційних технологій до процесу управління підприємствами розпочалось в кінці ХХ на початку ХХІ ст. Воно пов'язане з науково-технічною революцією у галузі ІТ-технологій. Запровадження цих технологій у процесі управління підприємствами сприяло підвищенню ефективності роботи підприємства. Основними перевагами впровадження ІТ-технологій в діяльність підприємств були:

- підвищення швидкості обробки інформації на підприємстві;
- створення можливості швидко приймати управлінські рішення;
- спрощення системи управління персоналом підприємства, при цьому його організація поліпшилась;
- підвищення ефективності роботи працівників, які були зайняті в складному інженерно-технічному процесі та інші.[1]

Інформаційна технологія розглядається як сукупність методів, програмних, виробничих та технічних засобів, що забезпечують збір, обробку, зберігання і використання інформації на підприємстві з метою зниження трудомісткості виробництва певних видів товарів, підвищення якості та швидкості виготовлення товарів та надання послуг.

При прийнятті рішення впровадження у процес управління підприємством інформаційної технології, виникає проблема, пов'язана із вибором конкретної інформаційної технології, необхідної підприємству. Алгоритм вирішення такого роду проблеми представлено на рис. 1.

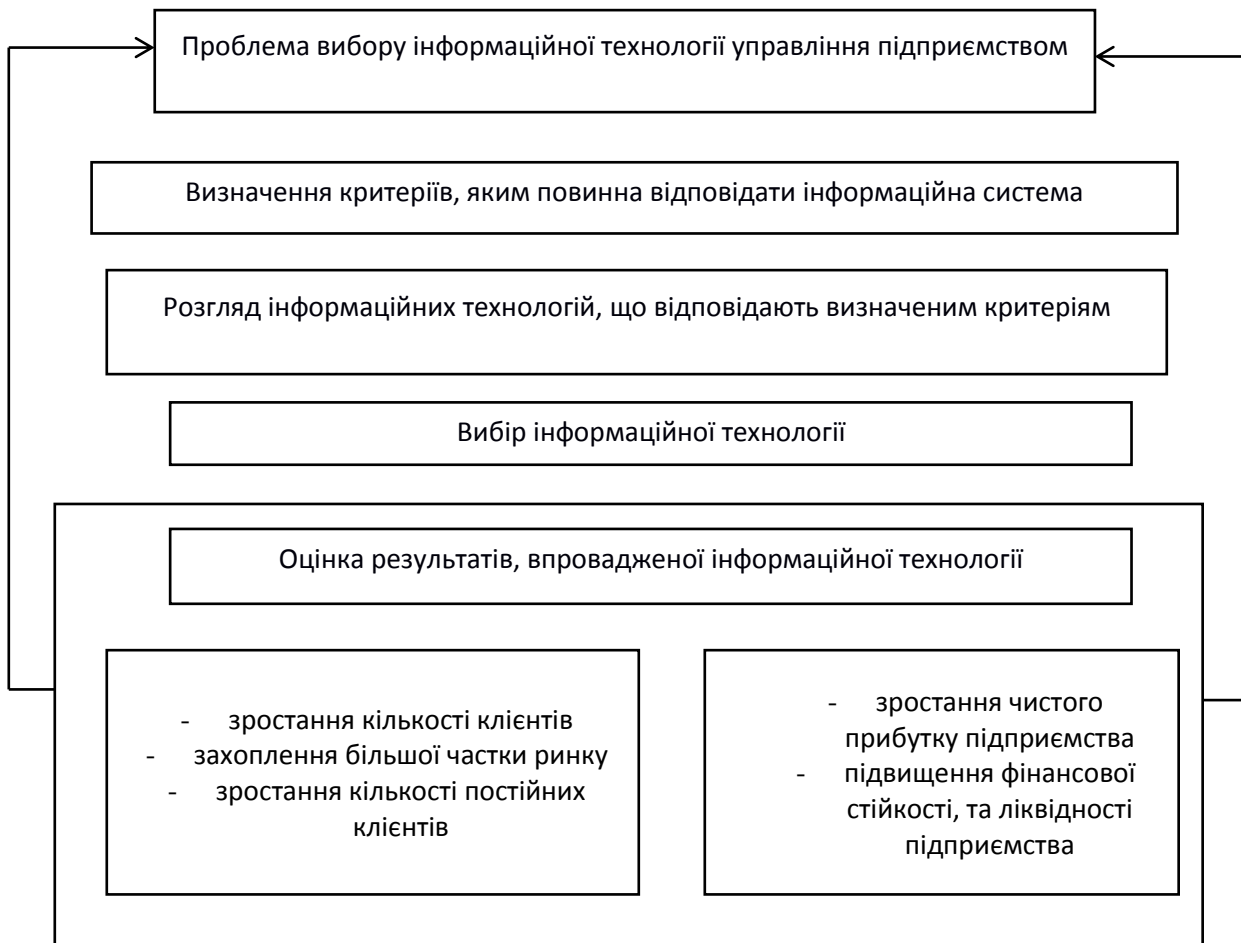


Рис. 1 – Алгоритм вибору інформаційних технологій для управління підприємством [2]

Впроваджені інформаційні технології можуть стосуватись різних сфер управління діяльності підприємства. Так інформаційна система ERP II відповідає за управління наявними ресурсами підприємства, а також за управління зовнішніми стосунками підприємства з постачальниками ресурсів та клієнтами. Також дана система може використовуватись для співпраці з іншими організаціями.

Інформаційна технологія PLM виконує специфічну функцію управління життєвого циклу продукту. Суть цієї ІТ-технології полягає у тому, що з її допомогою можна організувати ефективний процес випуску високоякісної продукції. Завдяки цій технології підприємство може здійснювати науково-дослідницьку роботу, вдосконалювати існуючі засоби виробництва та

організувати роботу організації таким чим, щоб досягати максимально ефективних результатів і отримувати високоякісну продукцію.

Існують інформаційні системи, функціями яких є побудова і підтримка організаційного апарату підприємства. До них належать Platinum SQL, NS-2000, Columbus IT та інші. Але на сьогодні вони є поширеними лише серед великих підприємств, так як їхня вартість коливається від 50000 до 300000 дол. США. [3]

Загалом можна зробити висновок, що впровадження інформаційних технологій у процес управління підприємством є складною операцією, яка вимагає чітко виробленого алгоритму дій. На сьогодні поширеність інформаційних технологій серед підприємств зростає, але часто цей процес стикається з такими проблемами, як відсутність кваліфікованого персоналу, який би розробляв алгоритм підбору інформаційної технології для конкретного підприємства, а також обслуговував такі технології. Також поширенню ІТ-технологій перешкоджає їх висока вартість, через що багато підприємств не можуть їх собі дозволити придбати. Але слід зазначити, що в недалекому майбутньому дані інформаційні технології можуть поширитись на глобальні масштаби і замінити багато людських професій.

Література:

1. Денисенко М.П. Інформаційне забезпечення ефективного управління підприємством / М.П. Денисенко, І.В. Колосся // Економіка та держава. – 2010. – № 7. – С. 19–25.
2. Береза А.М. Основи створення інформаційних систем: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2011. – С. 96.
3. Гужва В.М. Інформаційні системи і технології на підприємствах: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2009. – С. 56-57.

Лазоренко Т.В.,

кандидат економічних наук, доцент,

Товт Г.А.,

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», м. Київ

ОСНОВНІ СТАДІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток підприємства – це зміна ключових положень, які визначають його організацію, всю його діяльність, результати, які ним досягаються. Стратегія розвитку підприємства – це стратегія визначення і проведення необхідних змін [1].

Розвиток підприємства не може проводитися без постійно діючої системи моніторингу зовнішнього і внутрішнього середовища – самостійної системи, яка виявляє можливі проблеми або можливості, що відкриваються. Ця система відстежує і оцінює поточні ситуаційні характеристики внутрішнього і зовнішнього середовища і дає, при відповідній ситуації, яка б показала наявність значних потенційних цілей, відмашку для проведення циклу розвитку підприємства.

Як показав ще Курт Левін [2], цикл розвитку підприємства включає три основні стадії: розморожування, проведення змін і заморожування.

1) На стадії розморожування виявляється необхідність проведення змін, проводиться аналіз діяльності підприємства та розробляється стратегія проведення змін.

Завдання аналізу діяльності підприємства полягає не в тому, щоб виявити як функціонує підприємство, а в тому, що б виявити його сильні і слабкі сторони, показати які результати він в змозі дати, і що для цього необхідно зробити. Ознайомившись з підприємством, вивчивши основні аспекти та результати його діяльності, ми отримуємо бачення підприємства – величезний неструктурований

масив самої різномірної інформації. Для того, щоб використовувати цю інформацію, необхідно «розкласти її по полицках» – представити у вигляді, придатному роботи з цією інформацією. Необхідно отримати парадигму «як є» – структуровану систему ключових положень підприємства. А далі показати досяжні результати і парадигму «як повинно бути» – зміни, що забезпечує ці результати.

2) На стадії проведення змін проводяться необхідні зміни, і підприємство переходить до діяльності на новому більш високому рівні розвитку.

Проведення змін, як процес стратегічного управління, вимагає постійного моніторингу результатів, що досягаються, порівняння їх з прийнятими баченням і парадигмою «як повинно бути» і, в разі виявлення відхилень або загрози отримання відхилень, проведення коригувальних або запобіжних дій. При великих відхиленнях або серйозні загрози, можлива навіть корекція і соціально-економічних цілей. Якщо ж при проведенні змін використовувати методики «від цілей», то такий моніторинг і корекція змін практично неможливі. У методології же БПМ ми може в будь-який момент відновити моделювання з урахуванням ситуації, що виникла, уточнити парадигму «як повинно бути» і бачення підприємства на новому рівні розвитку, уточнити необхідні зміни і їх вплив на соціально-економічні результати.

Стадія проведення змін завершується впровадженням всіх програмно технічних засобів (з актами впровадження) та введенням всієї розробленої документації в дію наказом керівника підприємства з ознайомленням з нею керівників і співробітників під розпис.

Необхідно також і тут враховувати, що проведення змін також ведеться в умовах розриву культури, і воно буде успішним тільки тоді, коли ці зміни будуть відповідати і інтересам підприємства, і інтересам колективу.

3) На стадії заморожування, при позитивних результатах змін, формується нова організаційна культура, яка буде визначати подальшу діяльність підприємства.

При заморожуванні, по-перше, повинен пройти процес дослідної експлуатації всіх програмно-технічних засобів і організаційної документації, повинні бути виявлені і усунені можливі недоліки, повинні бути проведені всі основні доопрацювання. Повинна бути забезпечена діяльність підприємства відповідно до цієї документації: на перших порах адміністративними методами, а при завершенні стадії – за рахунок сформованої корпоративної культури.

Заморожування може проводитися різко-введенням всіх нових норм в повну силу. Однак процес заморожування доцільніше проводити «м'яко». По-перше, слід зафіксувати (ще на стадії розморожування), що жоден зі співробітників після проведення змін певне часом не буде отримувати менше, ніж до початку змін. Співробітникам необхідно дати час для освоєння нових компетенцій та придбання необхідних навичок. По-друге, зміни в оплаті необхідно вводити поступово: розрахунок винагороди вести і по-старому, і по-новому. У перший час винагорода розраховується, наприклад, як 75% старого плюс 25% нового, потім 50% на 50%, потім 25% на 75%, і тільки потім повністю по-новому.

На завершення заморожування, повинна бути проведена оцінка досягнутих реальних соціально-економічних результатів і їх відповідність цілям підприємства і цілей колективу. У разі необхідності провести необхідні корекції.

Завершена ж стадія заморожування буде тільки тоді, коли принципи і норми, закладені в нові програмно-технічні засоби і організаційну документацію, стануть принципами і нормами колективу, стануть елементами організаційної культури. Тільки тоді і завершиться стадія заморожування.

Зміни ж, що суперечать цілям і інтересам колективу, ніколи не будуть прийняті організаційною культурою, будуть тільки знижувати ефективність діяльності.

Таким чином, розвиток підприємства – це відповідну зміну ключових положень, на яких побудовано підприємство, що визначають його організацію, всю його діяльність, що досягаються їм результати. Стратегія розвитку підприємства –

це стратегія визначення і проведення необхідних змін ключових положень. Розвиток підприємства, на відміну від еволюційного «постійного поліпшення», – це революційний стрибок, який відбувається з тимчасовим розривом культури, і це визначає принципову відмінність стратегій розвитку та «постійного поліпшення».

Література:

1. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Парадигма современного менеджмента и ее базис // Проблемы экономики и менеджмента. – № 6 (58). – 2016. – С. 4-30.
2. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Развитие организации – превращение проблем в возможности // Проблемы экономики и менеджмента. – № 6 (10). – 2012. – С. 6-16.

УДК 65.016

Македон В.В.,

кандидат економічних наук, доцент,

Зінченко А.О.,

Комунальний вищий навчальний заклад «ІП «Стратегія» ДОР»

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ЯК ЗАСІБ ЗАПОБІГАННЯ БАНКРУТСТВУ

Економіка та ринок є поняттями динамічними а не статичними, тому вони постійно змінюються. Порушення рівноваги може викликати кризу.

Кризами називаються переломні етапи функціонування будь-якої системи, коли вона піддається впливу ззовні або зсередини, що потребує від неї якісно нового реагування. Основна особливість кризи полягає в тому, що вона загрожує руйнацією системи (частково або повністю). Найбільше кризових явищ і ситуацій

спостерігається на мікрорівні. За статистичними даними щорічно 10 –20% малих підприємств потрапляють у кризові ситуації, близько 10% цих підприємств припиняють діяльність [5, с. 4].

Класифікація кризових явищ в Україні на рівні підприємства дозволяє розрізняти:

- стратегічні кризи, пов'язані з радикальними порушеннями нормальної виробничої і збутової діяльності на основі існуючого технологічного процесу - кризи занепаду;

- кризи як зриви в досягненні певних окремих цілей функціонування фірми - кризи росту;

- кризи як банкрутство і повна втрата здатності до виживання в нестабільній ситуації - кризи ліквідації.

В сучасних економічних умовах всі суб'єкти господарювання перебувають під дією зовнішнього середовища, тому світова економічна криза мала відображення і на діяльності українських підприємств, які опинилися на межі банкрутства або й зовсім були ліквідовані. Зростаючий рівень банкрутства підприємств спонукає їх до пошуку шляхів уникнення кризових явищ або значного зменшення їх прояву.

На рис.1 наведено проаналізовані результати статистичних даних щодо підприємств, які були визнані банкрутами станом на 31.07.2014 р. [1].

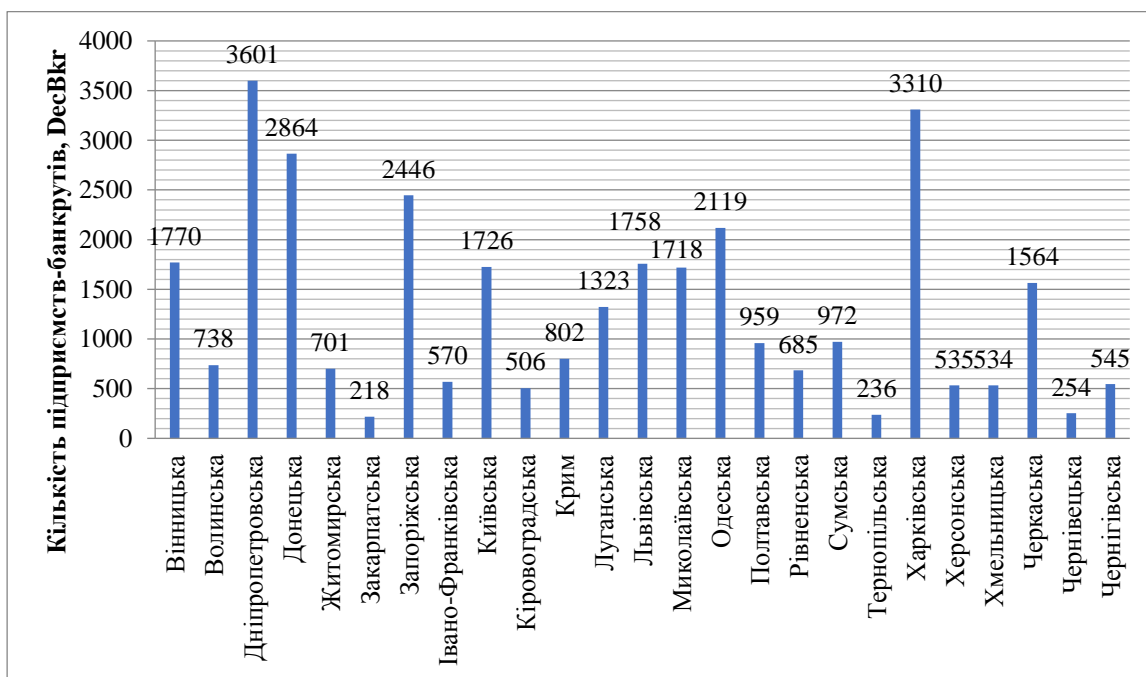


Рис. 1. Кількість збанкрутих українських підприємств за областями у 2014 році

Основними завданнями, що постають перед сучасними підприємствами є:

- збереження ринкових позицій,
- підвищення рівня конкурентоспроможності,
- стабілізація фінансового стану за кризових умов розвитку економіки,
- впровадження ефективного антикризового управління [1].

В загальному аспекті антикризове управління визнається як складова загального господарського механізму підприємства та як самостійний вид професійної діяльності, що спрямований на запобігання та подолання кризи.

Антикризове управління являє собою цілеспрямовану систему управління, яка має комплексний, системний характер і має на меті виведення об'єкта управління з криз. При цьому здійснюється розробка і реалізація спеціальних заходів на підприємстві, що мають стратегічний характер і дозволяють усунути перешкоди і покращити загальний стан об'єкта управління [3, 4].

Для ефективності антикризового управління створюються профілактичні заходи по його досягненню, а його успіх залежить від фактору часу.

Перед Україною стоїть велика кількість проблем, для вирішення яких, безсумнівно, має велике значення досвід антикризового управління західних країн, але це досвід управління в принципово інших умовах, де антикризове управління має стабільну соціально-політичну ситуацію та банкрутство розглядається як позитивне явище, що очищає ринок від слабких конкурентів.

Головною метою антикризового управління є забезпечення міцного положення на ринку і стабільно стійких фінансів підприємства при будь-яких економічних, політичних, соціальних катаклізмах [2].

Реалізація антикризового управління на підприємстві передбачає здійснення таких основних заходів:

- 1) діагностика процесів і тенденцій, які призводять до кризових станів;
- 2) прогнозування виникнення, розвитку і можливих наслідків кризових ситуацій;
- 3) здійснення антикризового супроводження (виявлення процесів і тенденцій, які призводять до кризових ситуацій);
- 4) проведення завчасної підготовки на випадок виникнення надзвичайних ситуацій (антикризова профілактика);
- 5) організація і координація ефективних дій для подолання кризових ситуацій та їх наслідків [4].

Використання інструментів антикризового управління на підприємстві є необхідним, адже в сучасних умовах, що характеризуються економічною нестабільністю, дуже важливим є своєчасне попередження кризової ситуації, яка в свою чергу може призвести до значних збитків підприємства, а саме: зниження прибутковості, збільшення плинності кадрів, зниження попиту на товари та послуги тощо. Проте незначні кризи необхідні підприємству через зміни тенденцій життєдіяльності системи, які порушують її стійкість, радикальним чином її оновлюють, а також підвищують кваліфікаційний рівень персоналу з антикризового управління.

Від ефективності діяльності підприємства залежить діяльність робітників, галузі та країни в цілому. Тому кожне підприємство повинне вміти протистояти кризам. Тоді коли на ринку існує велика конкуренція, а ресурси здебільшого схожі між собою, підприємства повинні починати використовувати свій головний засіб – трудові ресурси. Для українського менеджера на першому місці повинні бути потреби і запити людей, прагнення оцінити трудовий потенціал та індивідуальні особливості працівників. Менеджеру необхідно вміти оптимально використовувати їх можливості в роботі, а також допомагати їм професійно розвиватися.

Отже, успіх антикризового управління визначається рівнем готовності підприємства протистояти кризі. Обов'язковою складовою успіху повинно стати виокремлення антикризового управління в самостійну систему, що істотно б відрізнялася від набору певних планів та процедур, які складаються для «відводу очей». Швидка і дієва реакція на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища на основі раніше обдуманих та розроблених планів це і є сутністю антикризового управління. Навіть якщо підприємство опинилось на межі банкрутства ефективні антикризові управлінські механізми допоможуть йому вибратись з нього та мінімізувати втрати.

Література:

1. Аналітична інформація комплексної системи інформаційно-правового забезпечення / Ліга: Закон ENTERPRISE.9.1.5[Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://products.ligazakon.ua/systems/enterprises>.

2. Кірейцев Г.Г. Фінансовий менеджмент Житомир: ЖІТІ, 2001. – 440 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/1031020864667/finansii/sutnist_antikrizovogo_finansovogo_upravlinnya_suchasnih_umovah_rozvitku_ekonomiki

3. Касап Н.Г. Інвестиційна антикризова діяльність на підприємстві [Електронний ресурс] / Н.Г. Касап. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=10471>.

4. Ладнай М.А. Роль антикризового управління в стабілізації діяльності підприємства. [Електронний ресурс] / М.А. Ладнай. – Режим доступу:<http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3990/1/%D0%9B%D0%9B.pdf>

5. Чернявський А.Д. Антикризове управління підприємством: Навч. посіб. – К.: МАУП, 2006. – 256 с.: іл. – Бібліогр.: 242–245.

УДК: 658.8: 339.187

Мізіна О.В.,

кандидат еконмічних наук, доцент,

Донецький національний технічний університет,

м. Покровськ, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ УПРАВЛІННЯ КОМУНІКАЦІЯМИ КОМПАНІЙ В СВІТІ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ РЕКЛАМНО- КОМУНІКАЦІЙНОГО РИНКУ УКРАЇНИ

Сучасний висококонкурентний ринок вимагає набагато більше, ніж створити товар, що задовольняє потреби клієнта. Ключовим фактором успіху будь-якої компанії (фірми, організації) стають ефективні комунікації зі споживачами. Розробка стратегії у сфері комунікації повинна базуватися на індивідуальному підході до кожної компанії з урахуванням її цілей, положення на ринку, маркетингової політики, можливостей використання різних комунікаційних каналів та інших факторів.

Для визначення подальших можливостей розвитку компаній доцільно вивчати тенденції розвитку рекламно-комунікаційного ринку країни та нові перспективні напрями комунікацій. Рекламно-комунікаційний ринок України, перш за все, охоплює обсяги медіа (прямої) реклами, а, крім того, окремо враховуються обсяги ринку маркетингових сервісів, директ маркетингу та PR. Тенденції змін на цьому ринку було досліджено експертами Всеукраїнської рекламної коаліції (ВРК), яка надала дані обсягів рекламно - комунікаційного ринку України за 2016 рік і прогноз обсягів ринку на 2017 рік [1]. Згідно експертної оцінки ВРК структурні підрозділи рекламно-комунікаційного ринку, що буде наведено нижче, максимально наближені до існуючої міжнародної класифікації і прийнятим в європейській практиці стандартам. Узагальнені дані за обсягом рекламного медіа ринку України в розрізі розглянутих медіа каналів за даними Всеукраїнської рекламної коаліції (ВРК) наведено в таблиці 1 [1].

Аналіз даних показує, що майже половина медіа-ринку України припадає на телевізійну рекламу, при цьому в телевізійній рекламі в 2016 році значно зросла частка спонсорства (відсоток змін склав близько 65%). Це пов'язано, перш за все, із загальносвітовим трендом підвищення затребуваності брендovanого контенту, але поряд з цим не можна забувати й про вплив інфляції. Менш привабливим, з огляду на динаміку, виявляється рекламування в пресі. Зауважимо, що відсутність порівняння в таблиці 1 рекламних прес-бюджетів пов'язана із зміною їх структури фахівцями Української асоціації Медіа Бізнесу, тому було визначено, що видається некоректним порівнювати ринок преси за 2016 рік в динаміці, наприклад, з минулим роком, але для майбутніх оцінок, в тому числі динамічних, база була закладена. Найбільш привабливою така реклама виявляється для фармацевтичних компаній й аграрного сектора, що використовують для цього сторінки спеціалізованих видань.

Обсяг рекламного медіа ринку України

Напрямок	Підсумки 2015 рік, млн. грн.	Підсумки 2016 рік, млн. грн.	Відсоток зміни 2016 року до 2015 року	Прогноз 2017 рік, млн. грн.	Відсоток зміни 2017 року до 2016 року, прогноз
1	2	3	4	5	6
ТВ - реклама, всього	4 164	5 676	36%	7 414	31%
пряма реклама	3 733	4 965	33%	6 454	30%
спонсорство	431	711	65%	960	35%
Преса, всього	1 320	1 130	n / a	1 320	17%
Радіо реклама, всього	304	400	31%	480	20%
національне радіо	217	290	34%	348	20%
регіональне радіо	31	39	26%	47	20%
спонсорство	56	71	27%	85	20%
Out-of-Home Media, всього	953	1 240	30%	1 595	29%
щитова зовнішня реклама	821	1 081	32%	1 405	30%
транспортна реклама	64	77	20%	92	20%
Indoor реклама (вкл. Indoor video)	68	82	20%	98	20%
Реклама в кінотеатрах	24	35	46%	53	15%
Інтернет реклама	2 355	3 140	33%	4 010	28%
РАЗОМ МЕДІА РИНОК	9 120	11 621	27%	14 872	28%

Джерело: [1]

Комунікаційний канал, відомий під назвою «зовнішня реклама», все частіше фігурує під назвою Out-of-Home Media («поза домом»). Затребуваність такої реклами зростає, особливо в регіонах та особливо на захід від Києва, при чому за відсутності політичної реклами в 2016 році. Зростаюча площа торгово-розважальних центрів позитивно позначається на такому медіа каналі, що відомий як Indoor реклама. Indoor-реклама - це внутрішня реклама, реклама в місцях громадського користування, в приміщеннях з великою прохідністю, місцях

скупчення людей. Приміщення можуть бути різного профілю: офісні центри, кінотеатри, аеропорти, вокзали, поліклініки, розважальні центри. Indoor-реклама є одним з найефективніших каналів комунікації з потенційними споживачами, так як дозволяє контактувати з цільовою аудиторією в момент готовності до здійснення покупки.

Особливу увагу, як найбільш перспективному напрямку, слід приділити Інтернет-рекламі. На сьогоднішній день Інтернет є найбільш повним й оперативним джерелом інформації. Його популярність серед самих різних верств населення вимагає розгляду Інтернет-ресурсів в якості ефективних засобів поширення інформації про діяльність компаній, підприємств та організацій. Інтернет міцно влаштувався на другому місці після телебачення і продовжує демонструвати високі темпи зростання. За оцінкою ВРК, Інтернет-ринок зростає не менше ніж на 33-35% в 2016 році і не менш, ніж на 28-30% в 2017 році, досягнувши обсягу не менше 4 010 млн. гривень. Експерти ВРК припускають, що у найближчі роки буде виражена сильніше динаміка зростання мобайла і пошуку, при цьому ключовим фактором зростання мобайла стала зміна споживчої моделі: за допомогою мобільного пристрою не тільки активно дивляться відео, а й роблять покупки, що збільшує інвестиції з боку електронної комерції. В найпотужніший канал і засіб комунікації між виробниками та споживачами перетворюються соціальні мережі та віртуальні співтовариства, що реалізуються у Web 2.0 [2]. Вони надають можливість компаніям розробляти відкриті корпоративні блоги, використовувати технології «підсадної качки» для можливостей збільшення цільової аудиторії та постійного моніторингу ставлення до продукції фірми, будувати позитивну репутацію торговельної марки, просувати бренд. Спостерігаючи за комунікацією в соціальних мережах, підприємство може дізнатися про недоліки своєї продукції та побажаннях. Такі відомості допомагають компаніям миттєво коригувати процес просування товару й так само швидко удосконалити продукцію відповідно до побажань споживача, пропозиція

підприємства постійно оптимізується та націлена на потреби клієнтів. Просування компанії в соціальних мережах є інноваційною формою комунікації між компанією, клієнтами, підрядниками та потенційними споживачами. Не менш важливою для фірм є нижча вартість названих каналів комунікацій у порівнянні з традиційними засобами поширення інформації.

Зауважимо, що Інтернет-маркетинг є частиною digital-маркетингу, який в спектрі своїх інструментів використовує крім Інтернет-маркетинга такі інструменти як мобільний маркетинг, LCD стенди, POS-термінали та інше. Одним з медіа-каналів, які стосуються digital-маркетингу, є мобільні пристрої та мобільний зв'язок. Реклама продукту (послуги) через SMS повідомлення, установка в мобільних пристроях брендovаних додатків, організація WOW дзвінків на телефон – все це приклади застосування digital-маркетингу за допомогою мобільного зв'язку і мобільного пристрою. Деякі дослідження стверджують, що перспективним є використання мобільного маркетингу з географічною прив'язкою на основі GPS-пристроїв. Нарощування потенціалу мобільних пристроїв, зростання кількості GPS-пристроїв та різноманітних мобільних додатків призведе до реструктуризації цифрового маркетингу на користь мобільного маркетингу [3].

Відзначається помітне зростання в соціальних медіа й проектів ринку PR послуг, при чому SMM (social media marketing - соціальний медіа маркетинг) використовують навіть ті, хто раніше вважав соцмедіа несерйозним або неефективним каналом комунікацій.

Необхідно також звернути увагу на NON MEDIA частину рекламно-комунікаційного ринку України, особливо на напрямок, що відомий як Event Marketing. Event Marketing - маркетинговий інструмент, комплекс спеціальних заходів і акцій, що проводяться з метою маніпулювання поведінкою і думкою спеціально запрошеної на подію аудиторії. Фахівці очікують зростання за цим напрямом, що підтверджується активізацією брендів в даному сегменті за кількістю

запитів і вже реалізованих проектів, при цьому обумовлено це не тільки прийомом Євробачення в нашій країні.

Перехід рекламно-комунікаційної індустрії України в останні роки від стагнації до зростання, позитивні тенденції змін за усіма напрямками дозволяють компаніям покращити управління комунікаціями за умови правильно обраної споживчої ніші, формування необхідного переліку та якості послуг, використання сучасних маркетингових технологій і т.д.

Література:

1. Сайт Всеукраїнської рекламної коаліції. Об'єм рекламно-комунікаційного ринку України 2016 і прогноз об'ємів ринку 2017. Експертна оцінка всеукраїнської рекламної коаліції [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.adcoalition.org.ua/adv/statistics>

2. Литовченко, І.Л. Удосконалення класифікації засобів маркетингової комунікативної діяльності [Текст] / І.Л. Литовченко // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2009. – № 649: Логістика. – С. 97-104.

3. Окландер, М.А. Специфічні відмінності цифрового маркетингу від Інтернет-маркетингу [Текст] / М.А. Окландер, О.О. Романенко // Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – 2015. – № 12. – С. 362-371.

Морохова В.О.,

кандидат економічних наук, професор

Бойко О.В.,

кандидат економічних наук, доцент,

Луцький національний технічний університет

СКЛАДОВІ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ

Розвиток сучасного підприємства є результатом систематичних динамічних перетворень, трансформацій його підсистем в межах встановлених підприємством стратегічних цілей для забезпечення сталого інноваційного розвитку. Це потребує відповідної системи управління, яка побудована на поєднанні концептуальних положень інноваційного управління, збалансованої системи діагностики діяльності та прогнозування розвитку, управління компетенціями персоналу, налаштованого на інновації, безперервності вдосконалень, розвитку та навчання, що дасть змогу застосувати її в будь-якій організації, та на кожній фазі її життєвого циклу.

Закономірності інноваційного розвитку підприємств досліджувалися у наукових роботах багатьох відомих вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів. Огляд економічної літератури з питань управління інноваційним розвитком підприємства дозволив зробити висновок, що, незважаючи на різноаспектність та різноспрямованість досліджень, науковці єдині в твердженні, що своєчасна та ефективна оцінка інноваційного розвитку підприємства може запобігти впровадженню у виробництво заздалегідь неефективних інноваційних проектів, що має вагомий вплив на підвищення ефективності функціонування для кожного учасника конкурентної боротьби у вирішенні визначених завдань. Незважаючи на значну кількість наукових розробок в зазначеній сфері Ілляшенко С.М. [2] вважає,

що ця проблематика розглядається фрагментарно, подальшого дослідження вимагає ряд питань, пов'язаних, зокрема, із забезпеченням термінологічної узгодженості, формалізацією концептуальних засад системи управління інноваційним розвитком на засадах маркетингу, а також розробленням методичних підходів до його поелементної та інтегральної оцінки.

На високі темпи інноваційного розвитку і високі конкурентні позиції в умовах трансформаційної економіки можуть розраховувати лише підприємства з достатнім рівнем інноваційного потенціалу, одним з основних елементів якого є інтелектуальний потенціал [3].

Підтримуємо думку вчених, які вважають доцільним запровадження внутрішнього маркетингу інноваційних ідей, проектів і стратегій. За своєю сутністю він являє собою сукупність дій, прийомів та методів, які використовуються для просування інновацій, отримання прихильності виконавців робіт, керівництва, акціонерів, власників тощо та відповідних ресурсів. Внутрішній ринок інноваційних ідей, проектів і стратегій повинен базуватися на таких принципах [1]: обґрунтованість можливостей і перспектив використання конкретних інноваційних ідей, проектів і стратегій, що дасть змогу зацікавити керівництво і персонал в необхідності і результативності їх реалізації; конкурсний відбір інноваційних пропозицій як відкрите колективне обговорення; орієнтованість на маркетингові можливості і ресурси підприємства, умови навколишнього бізнес-середовища та кінцеві результати; сформованість дієвої системи комунікацій між керівництвом, усіма підрозділами і конкретними виконавцями; наявність системи приваблення, розвитку, мотивації й утримання висококваліфікованого персоналу підприємства; гармонізація стосунків між підрозділами підприємства та його співробітниками.

Аналіз практики діяльності українських компаній окремими науковцями [4] показує, що: по-перше, ресурси (фінансові та виробничі) завжди ставляться на перше місце, а людський капітал фактично не розглядається як потужний чинник

розвитку; по-друге, відсутня практика осмисленого як керівництвом, так і персоналом застосування внутрішнього маркетингу; по-третє, з наведених елементів формування інноваційної активності персоналу активно задіяна тільки «кваліфікація», причому як вимога досвіду роботи при наймі, а не результат творчого розвитку людини на самому підприємстві. Крім того, ця концептуальна схема є універсальною, тобто може застосовуватися в різних сферах діяльності як великими, так і малими та середніми підприємствами.

Пономаренко В.С. [5] розглядаючи основні складові елементи управління інноваційним розвитком, зазначає, що об'єктом управління інноваційним розвитком промислового підприємства можуть бути безпосередньо інновації, інноваційні процеси, реалізовані на конкретному підприємстві, а також економічні відносини, що виникають між учасниками інноваційної діяльності й ринку інновацій.

Проте безпосередньо цілі самої інноваційної діяльності можуть бути різними: від задоволення нової потреби покупця до скорочення витрат і часу в процесі здійснення якого-небудь промислового процесу. Але при цьому незалежно від мети інноваційної діяльності метою управління має бути досягнута ефективність функціонування бізнес-процесів та промислового підприємства в цілому.

Таким чином, фінансово-економічне та організаційне забезпечення управління інноваційним розвитком підприємств є тією необхідною базою, яка забезпечує створення необхідних умов для інноваційного розвитку підприємства, ефективне функціонування системи управління інноваційною діяльністю, а також управління процесами створення і освоєння нової продукції.

Література:

1. Друкер П.Ф. Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы / П.Ф. Друкер. – М. : Прогресс, 1992. – 364 с.
2. Ілляшенко Н.С. Організаційно-економічні засади інноваційного

маркетингу промислових підприємств : монографія / Н.С. Ілляшенко. – Суми: «Вид-во СумДУ», 2011. – 192 с.

3. Ілляшенко С.М. Управління інноваційним розвитком : навч. посібник / С.М. Ілляшенко. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Суми : Університетська книга; К. : Княгиня Ольга, 2005. – 324 с.

4. Перерва П.Г. Організація та управління інноваційною діяльністю / П.Г. Перерва, С.А. Мехович, М.І. Погорелов. – Харків : НТУ «ХП», 2008. – 1057 с.

5. Пономаренко В. С. Стратегічне управління організаційними перетвореннями на промислових підприємствах : наук. вид. / В.С. Пономаренко, О. М. Ястремська. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2005. – 452 с.

УДК 330.341.1

Мусієнко В.Д.,

кандидат технічних наук, доцент,

Алієва А.А.,

Нирненко К.О.,

*Криворізький економічний інститут Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана*

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ВИКОРИСТАННЯ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Впровадження інноваційної діяльності на промислових підприємствах потребує належного фінансування. Враховуючи кризову економічну ситуацію в країні більшість підприємств були змушені відмовитися від введення інновацій через потребу їхнього значного фінансування. У зв'язку з цим актуальним є питання ефективного використання власних фінансових ресурсів для забезпечення

інноваційної діяльності підприємств, оскільки власні кошти забезпечують підприємству фінансову стабільність і платоспроможність. Питання аналізу та механізму фінансового забезпечення інноваційної діяльності розглядалося такими вченими, як Возняк Г. В., Войнаренко М. П., Зимовець В. В., Колодізев О. М., Москаль О. І., Сокирська І. Г., Федулова І. В.

Інновації можуть впроваджуватися на промислових підприємствах не лише у вигляді продукту, а й шляхом впровадження нового методу виробництва; освоєння нового ринку збуту; отримання нового джерела сировини або напівфабрикатів; проведення відповідної реорганізації, наприклад, забезпечення монопольного положення [1]. В Україні частка підприємств, які впроваджують інновації, є досить низькою і впродовж останніх п'яти років коливалась від 11,5 % загальної кількості підприємств в 2010 р. до 15,2 % – в 2015 р. [2]. Підприємства країн ЄС більш налаштовані на інноваційний тип розвитку. Саме тому частка підприємств, які впроваджують інновації, є досить високою, зокрема в Бельгії – 55,6 %, Німеччині – 66,9 %, Франції – 53,4 %, Англії – 50,3 %, Польщі – 23,1 %. В Україні ж частка таких підприємств складає лише 17,4 %, тобто якщо в Німеччині, Англії, Франції практично кожне друге підприємство випускає інноваційну продукцію або впроваджує інноваційні технології, інноваційний маркетинг, то в Україні – лише кожне шосте [4].

Основою функціонування підприємства є власний капітал з використанням якого безпосередньо створюється підприємство, з'являється можливість збільшувати обсяги діяльності та сприяння фінансовій незалежності від зовнішніх інвесторів, кредиторів.

Фінансування інноваційної діяльності промислових підприємств може здійснюватись у таких формах: самофінансування, кредитування, державне та венчурне фінансування [5,6]. На практиці з метою максимізації прибутку та забезпечення оптимального співвідношення різні форми фінансового забезпечення використовуються одночасно. При цьому підприємства намагаються забезпечити

оптимальну структуру капіталу, для чого здійснюється оцінка фінансової стійкості підприємства і розрахунок співвідношення власних і залучених коштів [7]. Основним важелем варіювання є коефіцієнт дисконтування, який може приймати різні значення у залежності від співвідношення власного і залученого капіталу [5].

Більшість вітчизняних підприємств фінансують інноваційні проекти за рахунок власного капіталу, що зумовлено високою вартістю банківських кредитів, відсутністю доступу до державного фінансування, низькою часткою коштів інвесторів. Такими джерелами фінансування, як правило, виступають нерозподілений прибуток та амортизаційні відрахування, внески засновників у збільшення зареєстрованого капіталу.

Крім того, підприємства можуть використовувати і зовнішні джерела збільшення власного капіталу для фінансування інноваційної діяльності. Для цього, зважаючи на форму власності підприємства, необхідним є збільшення зареєстрованого капіталу під певні інноваційні програми. Недоліком цього підходу є те, що в процесі реалізації інноваційного процесу, особливо якщо він передбачає створення принципово нового інноваційного продукту, досить важко визначити потрібні обсяги фінансових ресурсів для фінансування [4].

Величина власного капіталу підприємства залежить від фінансових можливостей підприємства та обраної ним політики щодо структури капіталу. Фінансування діяльності підприємства за рахунок власного капіталу є альтернативою до залучення позичкових коштів [8].

На зв'язок між структурою власного капіталу та інноваційної активності будуть суттєво впливати багато факторів (причому вплив буде взаємним), найважливіші з яких – масштаб (великі, малі підприємства, інші організаційні структури), галузь виробництва, інші макроекономічні та мікроекономічні чинники. З якісної точки зору зрозуміло, що, якщо в структурі капіталу переважає запозичений капітал, то інноваційна активність означає, що до фінансових додаються значні інноваційні ризики і тому підприємство повинно бути готовим до

їх наслідків, тобто до значних втрат чи ліквідації. І навпаки, якщо підприємство використовує переважно власні кошти, то підвищені інноваційні ризики компенсуються низьким рівнем кредитно-фінансових ризиків, тобто при настанні несприятливих умов у підприємства більші шанси на відновлення своєї стабільної діяльності, ніж у випадку кредитної залежності.

Таким чином, вітчизняні підприємства мають значний потенціал у використанні власного капіталу для фінансування інноваційної діяльності.

Вимоги сучасного ринку і використання досягнень науково-технічного прогресу стимулюють підприємства до розробки та впровадження новацій у всіх сферах діяльності та управління з метою адаптації до умов зовнішнього середовища. Сформований власний капітал для ефективності інноваційної діяльності повинен забезпечити компанії можливість безперервного, комплексного і своєчасного процесу здійснення нововведень.

Оптимізація структури капіталу має головним критерієм оптимізації мінімізацію середньозваженої вартості капіталу підприємства при збільшенні доходів власників. Для акціонерного товариства оптимізація структури капіталу має критерієм мінімізацію середньозваженої ціни капіталу при зростанні ціни акції.

Література:

1. Шумпетер Й. Теорія економічного розвитку: дослідження прибутків, капіталу, кредиту, відсотка та економічного циклу / Й. Шумпетер ; пер. з англ. В. Старка. – Київ : ВД«Києво-Могилянська академія», 2011. – 242 с.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Офіційний сайт Європейської комісії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ec.europa.eu>

4. Єпіфанова І.Ю. Власний капітал у системі фінансового забезпечення інноваційної діяльності підприємств/І.Ю. Єпіфанова//[Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://oaji.net/articles/2016/728-1479729660.pdf>

5. Джеджула В.В. Залучені джерела у фінансуванні інноваційної діяльності підприємств / В.В. Джеджула, І.Ю. Єпіфанова // Економічний аналіз. – 2015. – Т. 21. – № 2. – С. 69–74.

6. Мусієнко В.Д. Венчурний капітал – перспективне джерело фінансування інноваційної діяльності в Україні / В.Д. Мусієнко, К.О. Заставна // Актуальні проблеми прогресивні напрямки управління економічним розвитком вітчизняних підприємств : всеукр. наук-практ. конф. 21-29 травня 2009 р. : тези доп. – Кривий Ріг. КЕІ КНЕУ, 2009. – Т. 1. – С. 358-360.

7. Мусієнко В.Д. Забезпечення фінансової стійкості вітчизняних підприємств в сучасних умовах господарювання / В.Д. Мусієнко, С.О. Сусленкова // Сучасні проблеми і перспективи розвитку фінансово-кредитної системи України: Матеріали I Всеукраїнської науково-практичної конференції (8 квітня 2010) / редкол. П.П. Мазурок, О.В. Плотніков, В.В. Корієв та ін.. Кривий Ріг: КЕІ ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана», 2010. – С. 48-50.

8. Мусієнко В.Д. Механізм формування власного та позичкового капіталу в умовах світової фінансової кризи / В.Д. Мусієнко, А.Ю. Шахно, Т.С. Варфоломеєва // В зб. наук. праць: «Вісник криворізького економічного інституту КНЕУ» , Кривий Ріг, КЕІ КНЕУ ім. В. Гетьмана. – 2010. – №3(23). – С. 42-48.

**СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ОБЛІКУ ЯК
ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ
УПРАВЛІННЯ РЕАЛІЗАЦІЄЮ ТОВАРІВ**

Орієнтація діяльності підприємств торгівлі на прибутковість, підвищення конкурентних переваг і забезпечення сталого розвитку обумовлює необхідність ефективного управління реалізацією товарів на засадах системності, і потребує наукової обґрунтованості, оперативності та узгодженості дій менеджерів на всіх рівнях управління. Останнє забезпечується створенням на кожному торговельному підприємстві системи управління реалізацією товарів, яка враховує особливості комерційної діяльності у просторі товарного ринку, й ґрунтується на сучасних концепціях побудови складних керуючих систем. З огляду на те, що основу подібних систем складає розвинене інформаційне забезпечення всіх або найважливіших етапів прийняття рішень, набувають актуальності питання формування релевантної інформації щодо товарних операцій підприємства і вибору найефективніших програмних продуктів.

Отримання, зберігання та поширення такої інформації, її об'єктивність, оперативність та своєчасність для управління визначаються можливостями інформаційно-комунікаційних технологій обробки облікових даних щодо надходження і реалізації товарів. Вважаємо, що для підвищення рівня інформаційного забезпечення системи управління реалізацією товарів на конкретному підприємстві доцільно застосовувати ті програмні продукти, які відповідають основним функціональним обліковим вимогам і мають можливість

проводити облікову, аналітичну, контролюючу роботу з урахуванням специфічних рис підприємства (розмір, форма власності тощо).

Основними критеріями якісного оцінювання й вибору для застосування торговельними підприємствами відповідного програмного забезпечення, на нашу думку, є його здатність:

1) вести первинний облік та складання різних форм первинних документів, реєстрів бухгалтерського обліку, синтетичний та аналітичний облік товарних операцій із елементами управлінського обліку;

2) формувати оборотну відомість, бухгалтерські реєстри, фінансову, податкову, статистичну звітність підприємства;

3) надавати іншу довідкову інформацію для потреб ведення господарської діяльності;

4) на базі облікових даних та іншої довідкової інформації проводити автоматизований аналіз-прогноз і здійснювати контроль за діяльністю підприємства;

5) задовольняти відповідні технічні, комерційні та ергономічні потреби.

До технічних характеристик О. Павелчак-Данилюк відносить: невибагливість до комп'ютерних систем; швидкість виконання поставлених завдань; можливість редагування бухгалтерських форм персоналом бухгалтерії залежно від змін на законодавчому рівні, від потреб управління підприємством; обмін даними з іншим програмним забезпеченням; обмін інформацією через мережу; надійний захист і збереження інформації; можливість заміни програми (поновлення версії) тощо. Стосовно комерційних характеристик зазначає, що їх має забезпечити фірма-виробник або фірма-постачальник (ціна програми, документація, супровід програмного забезпечення (навчання, консультації, післяреалізаційний сервіс) тощо). Ергономічні вимоги до бухгалтерських програм мають задовольнити характеристики щодо зручності у користуванні програмою та позитивно сприймати інформацію працівниками тощо [1, с. 211].

Дослідження існуючих програмних продуктів щодо компютеризації обліку дозволило виокремити чотири їхні групи:

– міні-бухгалтерії – програми автоматизації стандартних бухгалтерських задач, які застосовуються в основному на малих підприємствах, де для ведення обліку достатньо одного-двох працівників («ИнфоБухгалтер», «Инфин-Бухгалтерия», «Турбо-Бухгалтер», «Парус 4.x», «Парус-Предприятие», «1С:Бухгалтерия» та інші);

– комплексні системи бухгалтерського обліку – це набір функціональних автоматизованих робочих місць, що працюють на централізовано збереженій базі даних у мережі, мають галузеву орієнтацію (торгівля, виробництво, бюджетна сфера) та призначені для середніх і великих підприємств (розробки фірм «Интеллект-Сервис» (БЭСТ-4, БЭСТ Pro), «Компас» («Компас Гигант»), Ай-Ти (комплекс програмних продуктів «БОС») тощо);

– інтегровані системи й бухгалтерські комплекси, що формують інформацію, на базі якої можна одночасно вирішувати задачі як традиційного бухгалтерського, так і управлінського обліку та застосовуються на підприємствах малого і середнього бізнесу, де для ведення обліку достатньо від двох до десяти чоловік («БЭСТ», «ABACUS», «Парус», «1С: Предприятие», «Инфософт» тощо);

– корпоративні інформаційні системи, під якими розуміють автоматизовані системи управління великими підприємствами, що мають складну організаційно-виробничу структуру й дають можливість вирішувати завдання як фінансового, управлінського обліку, так і планування, контролю, аналізу, кадрів, автоматизованих системи управління технологічними процесами, мережевих і телекомунікаційних комплексів передавання інформації, інтернет-технології з метою забезпечення менеджерів підприємств комплексною й достатньою інформацією для прийняття рішень («R/3», «SAP», «Галактика», «Navision Attain», «Ахарт», «Platinum», «SQL», «Scala») [2, с. 235; 3, с. 32].

Кожна із зазначених бухгалтерських програм має свої переваги та недоліки, свої особливості автоматизації й ведення процесу бухгалтерського обліку, та разом із тим є дієвим інструментом підвищення ефективності управлінських дій персоналу підприємства, оскільки має за мету спрощення роботи бухгалтера шляхом її автоматизації та забезпечення управління релевантною інформацією. Це, в свою чергу, дає можливість економити час та кошти, а головне – своєчасно приймати ефективні управлінські рішення.

Саме тому підприємствам торгівлі необхідно визначатися з вибором програмних продуктів, які були б здатні забезпечити всі потреби формування якісного інформаційного забезпечення управління реалізацією товарів, і разом з тим були досить економними і не потребували великих витрат на їх придбання, а також не вимагали від бухгалтера специфічних навичок програмування. Тільки за таких умов вибору можна максимізувати ефективність та ведення облікової діяльності, що є необхідним кроком на шляху до розвитку й процвітання підприємства.

Література:

1. Павелчак-Данилюк О. Обґрунтування програмного забезпечення для автоматизації бухгалтерського обліку на підприємствах / О. Павелчак-Данилюк // Вісник ТНТУ. – 2014. – Том 73. – № 1. – С. 209-218. – (приладобудування та інформаційно-вимірювальні технології).

2. Карпов Д. В. Проблемы внедрения ERP-систем / Д. В. Карпов // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2010. – № 4 (1). – С. 233–239.

3. Кальницкая И. В. Управление организацией: модели информационных систем : монография / И. В. Кальницкая. – М : ИТД «Университетская книга», 2009. – 313 с.

Попель С.А.,

старший науковий співробітник відділу дослідження

проблем адміністрування митних платежів

Науково-дослідного центру митної справи

Науково-дослідного інституту фіскальної політики

Університету державної фіскальної служби України

ЕКОНОМІКО-ПРАВОВА СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «ІНФОРМАЦІЯ» ТА ЇЇ РОЛЬ У СФЕРІ МИТНИХ ПРАВОВІДНОСИН

Поняття «інформація» походить від латинського слова «informatio», що означає – відомості, роз'яснення, виклад фактів, ознайомлення, сповіщення тощо.

Загальне трактування досліджуваного поняття подано у філософії, про те, залежно від сфери використання термін «інформація» одержав безліч визначень. Як зазначає К. І. Беляков визначення такого поняття, як «інформація», залежить від конкретної галузі знань чи суспільного життя, у якій ведеться дослідження (предметна галузь суспільних відносин, організація управління соціальною системою тощо), а також характеру завдань, для яких вводиться це поняття [1, с. 12].

Насамперед, слід проаналізувати визначення поняття «інформація», які наводяться в чинному законодавстві України. Так, у законі України «Про інформацію» та Цивільному кодексі України зазначається, що інформація це будь-які відомості та/або дані, які можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді.

Дещо ширше визначення наводиться в Законі України «Про захист економічної конкуренції», зокрема інформація – це відомості в будь-якій формі й вигляді та збережені на будь-яких носіях (у тому числі листування, книги, помітки,

ілюстрації (карти, діаграми, органіграми, малюнки, схеми тощо), фотографії, голограми, кіно-, відео-, мікрофільми, звукові записи, бази даних комп'ютерних систем або повне чи часткове відтворення їх елементів), пояснення осіб та будь-які інші публічно оголошені чи документовані відомості.

Інший підхід до визначення цього поняття наведено в Законі України «Про телекомунікації», а саме інформацію визначено, як відомості, подані у вигляді сигналів, знаків, звуків, рухомих або нерухомих зображень чи в інший спосіб.

Ще одним нормативним актом у якому закріплено визначення поняття «інформація» є Державний стандарт України 2226-93, у якому Під інформацією розуміються відомості про суб'єкти, об'єкти, явища та процеси.

Як бачимо, визначення поняття «інформація» в нормативних документах є досить подібними, зокрема, в усіх наведених трактуваннях зазначено, що інформацією є відомості або дані, а також досить часто зазначається її форма або вигляд.

На особливу увагу заслуговують визначення поняття «інформація», які наводяться в міжнародних стандартах ISO/IEC 5127:2001 та ISO/IEC 10746–2:2009. Так у стандарті ISO/IEC 5127:2001 визначено, що інформація – це знання, яке стосується певних об'єктів, наприклад, фактів, подій, речей, процесів чи ідей, з огляду на концепції, яке в межах певного контексту має конкретний зміст. Натомість у стандарті ISO/IEC 10746–2:2009 зазначено, що інформація – це будь-який вид знань, якими можуть обмінюватися користувачі, про речі, факти, поняття й так далі, у всесвіті дискурсу.

Що стосується наукової літератури, то варто зазначити, визначення, які в ній трапляються є подібними й перегукуються із трактуваннями наведеним у нормативних актах, про те, зустрічають і відмінні табл. 1.

Визначення поняття «інформація» в науковій літературі

Джерело	Визначення
Петров Є.В. [2, С. 9]	Інформація – це відомості (а не дані) про події та явища, які можуть бути пізнані особою та передані іншій особі у вигляді, придатному для сприйняття.
Золотар О.О. [3, С. 7]	Інформація – це відомості про об'єктивно існуючі явища, які використовуються більш, ніж однією особою, незалежно від форми та способу надання у суспільних відносинах.
Синєокий О.В. [4]	Інформація – це відомості, що передаються усним, письмовим або іншим способом, зокрема за допомогою умовних сигналів, технічних засобів і т.п.
Підопригора О.А., Святоцький О.Д. [5, С. 172]	Інформація – це певна сума знань про той чи інший об'єкт, які можна використати в доцільній діяльності людини.
Кормич Б. А. [6, С. 11]	Інформацію як відомості, що були організовані в такій формі, документовані, передані або оголошені таким чином, що можуть бути сприйнятими іншою особою

Отже, проаналізувавши підходи до трактування поняття «інформація», можна зробити висновок, що це досить складна категорія під якою розуміють відомості, дані або об'єм знань, що стосується конкретних суб'єктів, об'єктів, фактів, явищ та процесів і можуть передаватись у письмові, електронні чи усній формі.

Як уже було зазначено раніше, сутність інформації і її призначення може значно змінюватися залежно від сфери використання, про те, беззаперечним є те, що вона є невід'ємною частиною будь-якого виду людської діяльності. Не винятком є і сфера митних правовідносин.

В умовах посилення інтеграційних процесів, збільшення товарообороту й пасажиропотоків між країнами та зростання обсягів зовнішньоекономічних

операцій стрімко зростають і обсяги митної інформації. Саме тому, усі напрямки діяльності митних адміністрацій пов'язані із великими масивами інформації.

Зокрема, одним із таких видів діяльності є інформування та консультування громадян щодо чинних митних правил та порядку виконання митних формальностей із метою дотримання вимог законодавства з питань державної митної справи.

Забезпечення в установленому порядку громадян інформацією з митних питань є однією з функцій митних відомств держав – відповідно до стандартів Кіотської конвенції, зокрема розділу 9.

Також статтею 1 Угоди СОТ про спрощення процедур торгівлі визначено:

- перелік даних, які кожен член організації має оприлюднювати в недискримінаційний і легкодоступний спосіб з метою надання урядам, торговцям та іншим заінтересованим сторонам можливості ознайомитися з нею;
- обов'язок кожного члена надавати доступ та оновлювати, наскільки це можливо та необхідно, зазначену інформацію через інтернет;
- обов'язок кожного члена організації створити і підтримувати один чи більше інформаційних пунктів для надання відповідей на обґрунтовані запити урядів, торговців та інших заінтересованих сторін з питань митної справи.

Варто зауважити, що статтею 2 вищезазначеної угоди зазначається, що кожен член, наскільки це можливо та у спосіб, який відповідає його національному законодавству і правовій системі:

– надає можливості та необхідний час торговцям й іншим заінтересованим сторонам для надання коментарів щодо запропонованих нових або змін до існуючих законів і підзаконних нормативно-правових актів загального застосування, пов'язаних з переміщенням, випуском і митним очищенням товарів, включаючи транзитні товари;

– забезпечує, щоб нові або змінені та доповнені закони і підзаконні нормативно-правові акти загального застосування, пов'язані з переміщенням,

випуском і оформленням товарів, включаючи транзитні товари, були опубліковані або інформація про них стала іншим чином загальнодоступною якомога раніше до набрання ними чинності з метою надання торговцям й іншим заінтересованим сторонам можливості ознайомитися з ними;

– забезпечує проведення регулярних консультацій між своїми митними установами та торговцями або іншими заінтересованими сторонами, які знаходяться на його території.

Поряд із цим, сьогодні проблемними, у практичній площині, є аспекти, що стосуються інформування та консультування громадян про особливості переміщення транспортних засобів, допустимі обсяги продуктів харчування, лікарських засобів, валюти, цінностей, товарів з урахуванням цілей щодо їхнього переміщення та особливостей оподаткування.

Література:

1. Інформація в праві: теорія і практика [Текст] : [Моногр.] / К.І. Беляков; ДНДІ М-ва внутріш. справ України. – К. : КВІЦ, 2006. – 116 с.
2. Інформація як об'єкт цивільно-правових відносин: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Є.В. Петров. – Х., 2003. – 19 с.
3. Золотар О.О. Правова охорона як складова інформаційної безпеки цивільної авіації: автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.07 / О.О. Золотар ; Держ. НДІ МВС України. – К., 2010. – 20 с.
4. Синєокий О. В. Інформаційне право України та електронне право високих технологій / О.В. Синєокий. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.kul-lib.narod.ru/bibl.files/PLaw/10sovipu.pdf>
5. Право інтелектуальної власності. Підручник для студентів вищих навч. закладів / За ред. О. А. Підопригори, О. Д. Святоцького. – К.: Видавничій Дім «Ін Юре», 2002. – 624 с.

6. Кормич Б. А. Інформаційне право : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / Б. А. Кормич. – Х. : БуруніК, 2011. – 333 с.

УДК 658.511.2

Суюсанова О.Л.,

кандидат економічних наук,

Полікарпова О.С.,

Донецький державний університет управління

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Із загальної економічної теорії відомо, що які б не були суспільні і соціальні умови виробництва, в яких функціонують підприємства, його системоутворюючі чинники – це засоби виробництва і робоча сила.

Життєвоважливою, а отже актуальною проблемою в діяльності кожного підприємства стає раціональне використання його ресурсів.

Питанням підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів на підприємстві займалися такі науковці як: Д.Д. Бауерокс, Є.В. Крикавський, Л.Б. Миротин, Л.С. Сергеев, О.М. Тридід, А.Д. Чудаков, Т. Девенпорт, М.В. Бородатов, Е. Майер, Л.Н. Анікіна, Л.А. Сударева та інші.

Підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів на сучасному етапі – одне з найважливіших завдань кожного суб'єкта господарювання.

Наростаюча гострота проблеми дефіциту ресурсів, умови господарювання, що змінилися, вимагають подальшого осмислення їх економічної природи, способів більш ефективного господарського використання.

Сьогодні з особливою гостротою проявляється істина, що загальним предметом людської праці є земля з її обмеженими природними ресурсами.

Загальний предмет праці піддається корозії, внаслідок чого відбувається безповоротна втрата матеріальних ресурсів як необхідного чинника життєдіяльності.

В результаті халатної експлуатації земельних ресурсів і їх некомплексного використання на поверхні землі накопичилося більше 12 млрд. т відходів, під зберігання яких зайнято близько 250 тис. га родючих земель. Щорік у відходи потрапляє 3-3,5 млн. т різних порід, що містять безліч корисних компонентів, придатних для споживання.

Отже, проблема раціонального використання матеріальних ресурсів як предметів праці вимагає принаймні двоякого підходу: зниження інтенсивності натиску на землю як на загальний предмет праці, джерело матеріальних ресурсів і дбайливого використання відторгнутих від землі матеріальних ресурсів, загального зниження матеріаломісткості виробництва.

На перших етапах переходу до ринкової економіки ефективність природоохоронної діяльності знизилася, а енергоємність виробництва підвищилася.

Вирішення цих проблем здійснюється за допомогою конкретної господарської діяльності підприємств.

Конкретне завдання підприємства – досягти зниження матеріальних витрат на одиницю продукції, що випускається.

В умовах ринкового господарювання підприємства створюють не лише продукт в натуральній формі, але і його вартість, за допомогою чого підприємство вступає в загальногосподарський оборот.

Поняття матеріальних ресурсів підприємства необхідно розглядати всесторонньо з урахуванням принаймні трьох його змістовних аспектів, що охоплюють натурально-речову, вартісну і соціально-економічну форми їх руху, це

дає можливість виділити три напрями дослідження проблеми підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів підприємства: 1) технологічний (пошук способів зниження питомих затрат матеріалів на одиницю продукції в процесі її виробництва, поглиблення переробки сировини, зменшення відходів); 2) вартісний (забезпечення безперервного обертання вартісної форми матеріальних ресурсів, стійке фінансове забезпечення процесу їх формування і використання); 3) соціальний (стимулювання ефективного використання матеріальних ресурсів в умовах нових форм власності, усунення негативних наслідків такого використання, створення більш високого рівня мотивації дбайливого ставлення до ресурсів).

Ці напрями підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів підприємства, відображаючи специфічні аспекти проблеми, тісно взаємозв'язані і взаємообумовлені.

Раціональне використання матеріальних ресурсів є невід'ємною частиною цілісного виробничого процесу на підприємстві.

Фактори підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів можна згрупувати в чотири групи: техніко-технологічні, соціально-економічні, інформаційні, організаційні.

Необхідно підтримувати на підприємстві оптимальне співвідношення всіх факторів виробництва, тому в сучасних умовах господарювання, необхідно застосовувати інноваційні системи управління матеріальними ресурсами. Такою системою стала логістика.

В якості інформаційно-аналітичної системи, що обслуговує рух матеріальних потоків, можна застосувати систему контролінгу, яка забезпечує інструментальну базу для підтримки основних функцій менеджменту.

Для створення організаційних основ використання і об'єднання в процесах постачання, виробництва і споживання матеріальних, інформаційних і трудових ресурсів виробництва була розроблена концепція реінжинірингу бізнес-процесів.

Це новий підхід до формування системи управління підприємством.

Отже, матеріальні ресурси – це економічна категорія із складним змістом і структурою, що відображають їх рух в натурально-речовій, вартісній і соціально-економічній формах.

Всі фактори виробництва взаємодіють, інноваційні підходи до управління ними діють за принципами плинності, системності і інтеграції.

Спільного оптимального руху матеріальних, інформаційних та інших ресурсів виробництва можна досягти на основі застосування логістики, що супроводжується контролінгом.

Реалізація конкретних прогресивних систем управління матеріальними ресурсами здійснюється на основі впровадження реінжинірингових методів здійснення бізнес-процесів.

Література:

1. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.

2. Тарасенко Н.В. Економічний аналіз діяльності промислового підприємства. – 2-ге вид., стер. – К.: Алерта, 2003. – 485 с.

3. Хохлов Н.П., Иващенко Ю.Ю. Структура материальных ресурсов и инновационные системы управления // Проблемы науки – 2006. – № 11 – с. 41-45.

Tkach S.M.,

SI «Institute of Regional Research n.a. M.I. Dolishniy

of the NAS of Ukraine»

THE ROLE OF SPATIAL ORGANIZATION OF BUSINESS IN INNOVATION DEVELOPMENT OF COUNTRIES

According to the rating of The Global Innovation Index 2016 [1] for the development of innovation Ukraine takes 56 place among 144 countries being surveyed. Among the countries neighboring Ukraine only Belarus has worse outcome. By contrast, world leaders according to this indicator are Switzerland, Sweden, UK, USA and Finland. Given this, it is advisable to investigate thoroughly the experience of these countries in the formulation and development of new forms of spatial organization in business.

In *Switzerland*, a close attention is paid to the development of new forms of businesses spatial organization in the innovation field, but their diversity is low compared to the UK, USA and Finland. Specifically, the basis of innovation infrastructure of Switzerland in this context is made from technoparks, science parks (for example, Life Science Park Zurich-Schlieren), technopolises (Technopole Sierre), science & technology parks (Y-Park Scientifique et Technologique), clusters, «start-up»-centres, business incubators, centers of technological transfer [4; 5].

As it is known, Swiss higher educational institutions are among the best educational institutions in the world. Accordingly, the process of technology transfer centers at universities play an important role in the innovation infrastructure. Owing to them, there is cooperation between the industrial and scientific sectors, providing support for the creation of «spin-off» enterprises, commoditization of scientific research results, their licensing and patenting.

On average, 43.7% of the population in the regions of Switzerland is occupied in clusters. According to data of European Commission, the best regions of Switzerland by total number of stars and share of employment in clusters are: Nordwestschweiz (12 stars and 49.4% employment), Espace Mittelland (12 stars and 52.35%), Zürich (11 stars and 51.55%), Ostschweiz (9 stars and 55.53%), Zentralschweiz (8 stars and 41.39%), Ticino (8 stars and 56.13%) i Région lémanique (4 stars and 46.21%) [2]. The main specialization of clusters are finance, transportation, metal, IT, biopharma, production tech., hospitality. It should be noted that in Switzerland there are highly developed clusters, based on their size, specialization and number of employees.

Given the fact that *Sweden* has strong scholarly traditions, this allows it to effectively apply the principles of innovation model "triple helix". That means by the joint efforts of universities, public authorities and businesses within certain clusters there is stimulated the development of innovation in the country. Thus, science parks make up 75% of all spatial forms, which also includes research parks, scientific and technological parks, as well as a form of science city [2]. The state priorities of research activity in Sweden belong to biology and biotechnology, medicine; information and telecommunications technology and ecology, sustainable development.

Among Swedish industrial parks there should be allocated Kista Science City that is the prototype of the Silicon Valley in the USA. The units of such famous companies as Ericsson, Infineon Technologies, IBM There are also located there. Despite the fact that the core of the industrial park is IT, in recent years the following areas like biomedical technology, engineering in the field of environment and nanotechnology have been emerging [3].

The strength of the business spatial organization in Sweden is the presence of a significant number of powerful transnational corporations (TeliaSonera, SCA-Svenska Cellulosa, Volvo Group, Atlas Copco etc.). Consequently, they encourage the development and innovation that meet the needs of the international market in the first place.

Innovative clusters in Sweden as in Switzerland as well as the UK have a high level of development. On average, 41.6% of the population is occupied in clusters. The main specialization of clusters in that country are automotive, transportation, IT, forest, business services, metal, education. Among the regions of Sweden by total number of stars and share of employment in clusters with stars, the leaders are: Stockholm (13 stars and 67.62% employment), Småland med öarna (9 stars and 56.42%), Östra Mellansverige (8 stars and 40.41%), Norra Mellansverige (7 stars and 44.97%), Västsverige (6 stars and 36.40%), Mellersta Norrland (5 stars and 42.51%), Sydsverige (3 stars and 20.06%) i Övre Norrland (2 stars and 23.97%) [2].

Great Britain takes the first place among European countries by the number of new spatial forms of business organization [4]. It should be emphasized that while implementing the innovative policy it is aimed at global leadership in science. Accordingly, strong innovation clusters are grouped around such scientific centers of the country as London, Cambridge and Oxford. Overall, in the UK one can find science parks of three types: 1) science parks in the narrow sense; 2) parks where innovations are developed only to the stage of technological prototype; 3) innovation centers within which universities at their base (land, buildings, laboratory equipment and services) enable operation of newly emerging companies (spin-off company) for a small rental fee. In this country innovation centers are mostly focused either on certain areas of economic management or market, or on development and promotion of specific technologies.

Thus, a wide spectrum of new forms of spatial organization of business is running in Great Britain. There are science parks (Oxford Science Park, Virtual Science Park, and other), technology parks (Lee Valley Technopark, Staffordshire Technology Park and other), science & technology parks (Aberdeen Science & Technology Parks and other), research park (Cambridge Research Park and other), business and science parks (Begbroke Business and Science Park), innovation parks (Cheshire Innovation Park); technopolis (Edinburg Technopole, Portsmouth Technopole); science city (Science City York); research, science, innovative, technology and bio- centers [4].

Most regions of Britain have more than ten clusters, which they are trying to develop, while most of them are based on technologies (biotechnology, technology for automobile industry or environmental technology). More than 64% of the population is employed in the UK clusters, which is the highest index in Europe. Top-10 regions by total number of stars and share of employment in clusters with stars are: Inner London (16 stars and 93.40%), Outer London (12 stars and 74.63%), Berks, Bucks and Oxon (11 stars and 59.82%), W Midlands (11 stars and 62.02%), Gloucs, Wilts and N Som (10 stars and 50.35%), Greater Manchester (10 stars and 58.21%), Hants and Isle of Wight (10 stars and 56.84%), E Anglia (9 stars and 63.26%) [2]. The main specialization of clusters are business services, finance, transportation, education, automotive, IT.

Finland differs from those given above by the structure of spatial forms of business organization; hence the emphasis is laid on technological development of the country. Thus, science parks constitute 37.5% (Carelian Science Park, Jyväskylä Science Park and other). However, other forms include: techno parks (Oy Media Tampere, Technopolis Hitech Oy), technology centers (Tampere Technology Centre Hermia and other), argo-, medio- polises [2]. Quite similar to the case of Sweden, multinational corporations (Amer Sports, Frosmo, KONE, Nokia, Stora Enso, YIT) are an important catalyst for innovation development in Finland.

The largest technopark is Otaniemi that is a research complex in the region Helsinki on the basis of the Helsinki University of Technology. In addition, Turku Science Park is the largest and fastest growing science park in Europe. Its main areas of work are Biotechnology (Bio Turku) and the sphere of information and communication technologies (ICT). Moreover, in Finland there is created the largest network of technology parks in Europe – Technopolis. It is focused on IT, electronics, biotechnology, medical technologies, technologies for forestry and food industry.

Though, main specializations of clusters differ from those of the previous countries. Thus, forest, transportation, education, construction, finance, communications are dominant areas of research. On average, 42.5% of the population in the regions of Finland

is occupied in clusters. Among the regions by total number of stars and share of employment in clusters with stars, the leaders are: Etelä-Suomi (13 stars and 62.01%), Pohjois-Suomi (7 stars and 48.77%), Länsi-Suomi (7 stars and 34.13%), Itä-Suomi (3 stars and 25.27%) [2].

Similar to Great Britain, *the USA* also pays great attention to the development of science. Therefore, 56.9% of the spatial forms of business are owned by research parks at universities [2]. In addition, innovative infrastructure is being formed by technology, research and innovation parks, technopolis, technology platforms, centers of scientific and technical information, information transfer centers, research, innovation, technology centers, business incubators, universities, innovation, venture funds and etc. Unlike the EU countries, in the US the emergence of technology parks and venture funds has been held independently from the state authorities.

One of the first science parks in the world was Silicon Valley, which together with other companies is formed by Stanford University, Northwestern Polytechnic University (Fremont), Carnegie Mellon University, San Jose State University and Santa Clara University. Currently it includes more than 7 thousand members. Silicon Valley is characterized by a significant density of high-tech companies concentration (computers and their components, particularly micro-processors, software, mobile communication, biotechnology, etc.).

The USA hosts over 30% of technology parks of the total amount in the world. A peculiar feature of technology parks in the United States is that they have established a close relationship with public research centers and universities. Science and technological parks are operating at the basis of such leading institutions as Harvard University, Columbia University, Yale University, Stanford University, UC Berkeley, Massachusetts Institute of Technologies, etc. In particular, they are the Center for Social Entrepreneurship at the University of Mason, Center for Social Innovation at Harvard Business School, Center for Entrepreneurship and Innovation at Berkeley.

Based on the experience of these countries, in Ukraine the priority should be given to the formation of new forms of spatial organization of business, such as science parks, technology parks, industrial parks, innovative and transboundary clusters. Also, very important are the formation of the legal framework regulating all forms of spatial organization of business, protection of investors, development of infrastructure, improvement of public-private partnerships as well as cooperation with the scientific sector.

References

1. Global Innovation Index 2016 [Электронный ресурс].
<https://www.globalinnovationindex.org/gii-2016-report>
2. Innovation Clusters in Europe: A statistical analysis and overview of current policy support [Электронный ресурс]. EUROPEAN COMMISSION
http://www.central2013.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/Tools_Resources/Cluster.pdf
3. Kista Science City AB [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<http://www.kista.com>
4. Science Parks around the World [Электронный ресурс] UNESCO. –
<http://www.unesco.org/new/en/natural-sciences/science-technology/university-industry-partnerships/science-parks-around-the-world/>
5. Switzerland-innovation [Электронный ресурс]. Режим доступа:
<https://www.switzerland-innovation.com/offer/network-west-epfl>

Ткаченко О.Г.,

кандидат економічних наук, доцент,

Ревіка К.А.,

кандидат економічних наук,

Донецький державний університет управління

Маріуполь, Україна

ДОСВІД ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ НІМЕЧЧИНИ І НАПРЯМИ ЙОГО ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ

Аналіз світового досвіду структурного розвитку економік розвинених країн показав, що сучасні зміни, що відбуваються в історично дуже короткий час (одне-два десятиліття) супроводжуються стійким зростанням ролі і важливості наукових знань і технологій. Переважна більшість провідних економік світу, що є лідерами в світовій торгівлі, основною метою структурних перетворень рахує широке застосування регуляторних важелів для активізації і забезпечення максимально ефективного використання наукових досягнень і інновацій, що забезпечує стійкі позиції бізнесу в міжнародному конкурентному середовищі і формує майбутні можливості. Форми і методи такої політики мають свої особливості в різних країнах, але єдиним є признання найважливішим стратегічним соціально-економічним пріоритетом на тривалу перспективу реалізації науково-технічної політики, яка визнається на рівні президента, міністерств і відомств, регіональних органів влади, наукових установ і університетів.

З точки зору імплементації в Україні заслуговує на увагу досвід Німеччини, провідної економіки Європи, істотною рисою якої є активне звернення бізнесу до науки, за якою визнано роль головного генератора інноваційних середньо- та довгострокових проєктів, що виявилися найбільш затребуваними в інтересах

зміцнення позицій німецької промисловості на міжнародних ринках. Задля покращення умов здійснення НДДКР в Німеччині використовуються програми та механізми, що спрямовані на прискорення процесу впровадження інновацій, сприяння інноваційній діяльності підприємств малого та середнього бізнесу, підтримку практичної інноваційної діяльності науковців. Головною метою цих державних програм постає розділення ризиків із компаніями або організаціями, які працюють над упровадженням інноваційних продуктів чи послуг. Крім того існують спеціальні програми підтримки науково-дослідної та інноваційної діяльності, програми підтримки засновників інноваційних компаній тощо. Надання державних коштів в рамках дослідницьких програм тісно пов'язано із критеріями, яким має відповідати проект. Це має бути впровадження нового продукту або послуги, які забезпечують визначний інноваційний «стрибок» порівняно з наявними аналогами в країні чи за її межами, сприяння посиленню конкурентних позицій підприємства на зарубіжних ринках, підвищення ефективності його діяльності тощо. Для кожної програми визначається і чітка система оцінки результатів і ефективності її впровадження [1].

Особливої уваги заслуговує прийнята у серпні 2006 р. «Стратегія високих технологій», яка була розроблена на період до 2020 р. В цій стратегії на державному рівні була сформульована й представлена суспільству стратегічна мета – закріплення місця Німеччини в групі країн, що лідирують в області високих технологій на тривалу перспективу. На думку німецького політичного керівництва саме це у сучасних світових умовах є визначальною передумовою стійкого довгострокового економічного зростання, а, відповідно, і вирішення соціальних проблем [2].

У структурі «Стратегії високих технологій» виділено два основних, взаємозалежних тематичних блоків. В першому блоці визначені найбільш важливі передумови реалізації стратегії. Це – новий рівень взаємодії науки і промисловості, які повинні будуватися як відносини стратегічного партнерства; економічно більш

привабливі рамкові умови для інноваційної діяльності промисловості, насамперед підприємств малого й середнього бізнесу; прискорення процесу поширення нових технологій; широке міжнародне співробітництво Німеччини з метою збільшення власного наукового інноваційного потенціалу; достатня кількість кваліфікованих фахівців, здатних вирішувати на всіх рівнях завдання інноваційного розвитку. У другому блоці виділено 17 «майбутніх сфер» (напрямів), що носять прикладний і охоплюють окремі сектори інноваційної діяльності [3].

Одним із ключових принципів реалізації інноваційної політики у межах Стратегії виступає чітка підпорядкованість встановленим цілям, а взаємопов'язаність виділених 17 стратегій забезпечує її комплексний характер. Для кожної із цілей в Стратегії визначені пріоритети і сформовані механізми їх реалізації. Державне фінансування для реалізації Стратегії використовується у всіх зазначених напрямках, включаючи підтримку кластерних проєктів, академічної, університетської науки і «головних інновацій» («головні інновації» визначаються в ході тривалих консультацій і дискусій між представниками бізнесу, науки й держави, по кожній із них озписуються конкретні робочі завдання і їхні виконавці, а також умови фінансування). Особливістю є і використання нових більш гнучких механізмів фінансового забезпечення, які полягають у стимулюванні інноваційної активності промисловості за допомогою важелів податкового регулювання, а також за рахунок створення додаткових державних гарантій приватним інвесторам інноваційних проєктів. Пільгові умови фінансової діяльності і доступу до зовнішніх джерел інвестиційних запозичень одержують підприємства малого та середнього бізнесу і нові підприємства, які створюються в наукомістких галузях промисловості й сфери послуг[2-4].

Значна увага також приділяється розвитку системи підготовки кадрів і інфраструктури. Відносно першого напрямку реалізується діяльність із розвитку професійно-технічного навчання (шляхом розширення квоти прийому до професійних училищ, додаткових вакансій короткострокових внутрішньозаводські

курсів при сумісному фінансуванні цих заходів за сторони промисловості і бюджету), вищої школи (збільшення кількості студентів, насамперед за рахунок полегшення доступу до вищої освіти випускників середньої школи, поліпшення умов навчання й побутового забезпечення студентської молоді) і залучення фахівців з-за кордону.

По другому напрямку продовжується робота по створенню технологічних центрів, які в сучасних умовах представляють собою загально федеральну мережну структуру із регіональними кластерами. Постійними учасниками мереж є близько 500 організацій, з яких 29 % – вищі навчальні заклади (університети й інститути), 23 % – установи науки, 12 % – великі виробничі об'єднання, 31 % – малі й середні підприємства і 3 % – фінансові інститути, консультаційні фірми й різного роду об'єднання по інтересах [1].

До інших інструментів, які використовуються урядом Німеччини відносяться:

«галузеві діалоги», які дають можливість державі більш кваліфіковано провадити відбір найбільш перспективних проектів при розподілі бюджетних коштів;

семінари, круглі столи, конференцій, що організовані під егідою міністерства освіти і досліджень;

мережні структури, що включають не лише загально федеральні, а й регіональні;

форум «Майбутнє нанотехнологій», який був започатковані у 2002 р. і із проходить кожні два роки у формі підведення проміжних підсумків науково-дослідної роботи у цій галузі;

механізми адміністрування, які у ході реалізації Стратегії зазнають певної оптимізації;

всебічне інформування громадськості про досягнутий рівень і тенденції розвитку інноваційного сектору економіки;

Факторами, що забезпечують результативність такої політики виступають високий рівень інвестицій в наукові дослідження і систему освіти за рахунок державного і приватного фінансування, використання важелів податкового регулювання, створення додаткових державних гарантій, тощо; забезпечення тісних зв'язків між бізнесом і науковими установами і широке залучення в інноваційний процес малого і середнього бізнесу; прискорення процесу комерціалізації результатів наукових досліджень і створення сприятливих умов для інноваційного розвитку; підтримка розвитку інфраструктури, забезпечення високого рівня координації дій і обміну інформацією між всіма учасниками інноваційної системи, створення для них додаткових матеріальних стимулів.

Література:

1. Єгоров Є.С. Програми інноваційного розвитку зарубіжних країн: досвід та досягнення / Є.С.Єгоров // Актуальні питання інноваційного розвитку. – 2012. – № 2. – С. 77-83.
2. Фадеева В. Национальная инновационная система Германии [Электронный ресурс] / Управление производством : [сайт]. – Режим доступа: http://www.uppro.ru/library/innovations/national_innovative_organizations/nacyonalnaja-inn.html.
3. Андрощук Г.О. Програма інноваційного розвитку економіки Німеччини: стратегія високих технологій / Г.О. Андрощук // Наука та інновації. Т.5. – 2009. – №3. – С. 72-88.
4. Пічкурова З. В. Інноваційна складова економічного розвитку Німеччини в умовах глобальної конкуренції / З.В. Пічкурова, З.І. Гала // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2012. – № 1 (5). – Т. 2. – С. 309–316.

НАПРЯМКИ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

Складна ситуація, яка останніми роками склалася в Україні, значною мірою пов'язана з тим, що країна опинилась на перехресті глобальних геополітичних протиріч, стала об'єктом реалізації імперських амбіцій і жертвою агресії сусідньої держави. Держава постала перед низкою не тільки воєнних, політичних, але й економічних викликів. Відсутність суттєвої підтримки з боку західних держав не залишає нам іншого вибору, ніж опора на власні сили, зміцнення і реалізація власного економічного потенціалу. Подальший сталий розвиток, перспективи та й саме існування української держави залежать від економічного успіху, позитивної динаміки національного господарства, які, у свою чергу, значною мірою визначаються можливістю ефективного функціонування підприємництва, його інвестиційною активністю.

Існування, розвиток і результативність підприємництва визначається сукупністю соціально-економічних, політичних, правових умов, які можуть бути як сприятливими, так і стримуючими. Сподівання на те, що приватний бізнес самотужки здолає усі перешкоди бізнес-середовища є марними. Необхідна активна участь різних гілок влади у їх формуванні і оптимізації. Тому дослідження напрямків впливу держави на підприємництво, інвестиційний клімат, без сумніву, є актуальною проблемою.

Проблеми розвитку підприємництва, необхідних для цього умов, обґрунтування стратегії державного стимулювання бізнесу традиційно знаходяться

в центрі уваги низки вітчизняних і закордонних учених. Але критично повільні темпи економічної динаміки, необхідність пошуку додаткових джерел соціально-економічного зростання в Україні потребують подальшого вивчення цієї проблеми. Метою даного дослідження є аналіз сучасного підприємницького, інвестиційного середовища в країні, факторів, що підсилюють і послаблюють його привабливість, заходи з підвищення його якості і результативності.

Підприємницькі здібності як особливий вид якостей, таланту, яким наділена невелика кількість людей, для суспільства – таке ж національне надбання, як нафта, газ, золото і т.і., важливий людський ресурс, який за можливості повноцінного використання забезпечує зростання національного багатства. У зв'язку з цим можна згадати такі імена, як Стів Джобс, Білл Гейтс, Майкл Цукерберг, Лі Якокка та інші.

І ефективність економічної системи суспільства значною мірою визначається тим, наскільки вона забезпечує необхідні, стабільні умови для повноцінної реалізації цього важливого людського ресурсу. Неможливість реалізувати підприємницькі здібності у своїй країні може підштовхувати підприємців до еміграції. Історія бізнесу сповнена прикладів, коли успішна кар'єра, значні результати у бізнесі були досягнуті підприємцями не на батьківщині, а в інших країнах, куди винахідники, бізнесмени мігрували у пошуках більш сприятливих інвестиційних умов, бізнес-клімату.

Підприємництво, інвестиції є рушійною силою економічного розвитку для кожної країни. Щодо держави, яка опинилась у системній кризі і конче потребує на позитивні економічні результати, роль цих важелів значно зростає. Події останніх двох-трьох років – зовнішня воєнна агресія, втрата помітної частини української території і підприємств, відволікання і втрата частини працездатного населення через воєнні дії на сході країни – стимулювали низку негативних тенденцій соціально-економічного характеру, падіння ВВП [1].

Хоча ці зміни наряду з негативом визначають і нові, додаткові вектори структурної перебудови економіки, точки притягнення інвестиційних інтересів. У

структурі української економіки – з’являються нові ніші, пов’язані з постачанням армії, інфраструктурою і логістикою національної зовнішньої і внутрішньої безпеки; постає необхідність заміщення виробництв, зруйнованих у воєнних діях, демонтованих і вивезених у сусідню країну, а також втрачених внаслідок анексії частини нашої території; потребує посилення стратегія максимально можливого імпортозаміщення низки товарів доволі ненадійного економічно і підступного політично партнера – країни-агресора; виникають нові, доволі складні, економічні горизонти західних країн, передові конкурентні ринки.

Нові умови, що склалися останнім часом і продовжують діяти, потребують не відтворювати попередню галузеву, регіональну структуру, а відштовхуючись від початково негативних, руйнівних змін, створювати нові виробництва, галузі, економіку. Така диверсифікація джерел постачання і ринків збуту сприятиме досягненню не тільки цілей економічного зростання, а й забезпеченню економічної безпеки, реальної, сталої незалежності. Робота за цими напрямками потребує на увагу і зусилля як з боку приватного бізнесу, так і держави.

Не можна не помітити, що урядом запроваджується низка заходів щодо поліпшення умов підприємництва, що призводять до деяких позитивних мікророзршень [2]. Підтвердженням цього є поліпшення позицій України у ряді світових рейтингів. Так, у рейтингу “Doing Business”, який розраховується Світовим банком, минулого року Україна посіла 83 місце серед 189 країн і покращила свої позиції на 4 пункти [3]. У рейтингу інвестиційної привабливості країн International Business Compass за 2015 рік, опублікованому компанією BDO (міжнародна аудиторсько-консалтингова мережа), Україна піднялася на 20 позицій і розташувалася на 89 місці, поряд з країнами, що показали найкраще зростання за рік [4]. У 2017 р. міжнародне рейтингове агентство Fitch підтвердило довгостроковий суверенний рейтинг (РДЕ) України як стабільний, тобто ризики підвищення і пониження рейтингу вважає збалансованими. Проте, за їх

прогнозами, зростання ВВП у 2017 р. сповільниться до 2%, перш ніж прискориться у 2018 р. до 3% [5].

Продовжує діяти низка факторів об'єктивного і суб'єктивного характеру, що погіршує бізнес-середовище, стримує інвестиції. Це політична нестабільність і відсутність зрозумілої, переконливої стратегії розвитку країни; нестабільність, суперечливість і непрозорість законодавства; значне податкове навантаження, особливо його неформальна частина – різні ненормовані платежі (так, Україна опинилась у ТОП-25 країн з найвищими податками, зайнявши у ньому 21-місце [6]); значні, непрогнозовані валютні коливання, які не дозволяють навіть скласти обґрунтований бізнес-план, а також маса валютних обмежень від НБУ; майже кризовий стан кредитно-банківської системи, її нездатність запропонувати необхідні грошові ресурси для інвесторів; нездолана корупція, яка супроводжує бізнес майже на кожному кроці його створення, функціонування і ліквідації та інші.

Життєво важлива для бізнесу і інвестицій проблема – проблема його захищеності і збереження. Незахищеність прав власності перед рейдерськими захопленнями, корупційний тиск і нездатність судової системи захистити підприємця суттєво гальмують розвиток бізнесу. Особливо в сучасних умовах певної невизначеності, непоодиноких спробах переділу власності капітал потребує на державні гарантії захисту свого бізнесу, коштів від рейдерства, невиконання умов контракту несумлінними партнерами. Країні необхідна судова система, яка матиме довіру підприємців, буде здатна накладати реальні санкції і забезпечувати їх виконання тими, хто не виконує умови контракту.

Надалі гострою залишається проблема джерел інвестування. Нестача внутрішніх приватних інвестиційних ресурсів через складний фінансовий стан підприємств, відтік значної частини заощаджень населення з банківської системи через падіння довіри до неї і банкрутство декількох десятків банків, проблеми балансування і дефіциту держбюджету і значного державного боргу актуалізують завдання приваблення іноземних коштів різного походження, частка яких у

загальному обсязі доволі незначна. Річ повинна йти і про приватні, і державні ресурси, наприклад, декілька проектів інвестується Світовим банком, ЄБРР. Заслужує на увагу і стимулювання залучення коштів наших “заробітчачан”, які можуть стати помітними інвесторами в національну економіку. Але для цього потрібна кропітка робота з розробки і реалізації як системи мотивації, так і гарантій.

Як висновок слід відзначити, що бізнес-середовище країни потребує на глибоку всебічну підтримку держави. Але у цій діяльності необхідно враховувати всю структуру, “палітру” інвестицій: приватні і державні, короткострокові і довгострокові, великі і незначні, внутрішні і іноземні. Вітчизняним підприємцям необхідна підтримка через складні умови, у яких опинився національний бізнес, іноземним – через жорстку конкуренцію між різними країнами на зовнішніх ринках за залучення іноземних коштів до своїх економік. Такий підхід дозволить максимізувати результативність підприємництва, залучення і використання інвестиційних ресурсів.

Література:

1. Офіційний сайт державної служби статистики. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Інвестиційний клімат в Україні // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mfa.gov.ua/ua/about-ukraine/economic-cooperation/invest-climat>
3. Офіційний сайт Проекту Doing business // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://russian.doingbusiness.org>.
4. BDO International Business Compass// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <https://www.bdo-ibc.com/home/>
5. Риски есть, но прогноз стабильный. Агентство Fitch подтвердило долгосрочный рейтинг Украины// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://www.ostro.org/general/economics/news/524138/>

6. Україна попала в ТОП-25 стран с самыми высокими налогами// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <https://www.unn.com.ua/ru/news/1606904>

УДК 657

Яценко В.Ф.,

кандидат економічних наук, доцент,

Херсонський національний технічний університет

СУТНІСТЬ СОБІВАРТОСТІ В ТЕОРІЇ ПОСЛУГ: ЕКОНОМІЧНИЙ ТА ОБЛІКОВИЙ АСПЕКТИ

Індустрія послуг поступово трансформується у швидко зростаючий сектор економіки, закономірності функціонування якого окреслюють окремий напрям специфічних досліджень. У зв'язку з цим актуалізується наукове завдання щодо визначення соціально-економічної сутності індустрії послуг, формування обліково-аналітичного забезпечення управління витратами формування собівартості послуги.

Необхідно визнати той факт, що дослідження сутності економічної категорії «собівартість» і тлумачення супроводжуючих термінів «витрати», «затрати», «витрати виробництва» у своїй більшості відносяться до натурально-речової форми виробництва, характерної для індустріального етапу розвитку суспільства. Висновки вчених ґрунтуються на загальновідомому положенні, сформульованому К. Марксом про те, що «акт виробництва, у всіх своїх моментах, є актом споживання». Як розвиток цього положення, В.В. Сопко вказує на те, що «процес виробництва необхідно одночасно вивчати в двох аспектах як процес створення нового продукту як процес виробничого споживання. Кожний аспект процесу виробництва виступає як самостійний об'єкт вивчення. В самостійності кожного

проявляється їх протилежність і як результат, індивідуальність» [1, с. 15].

Розкриваючи економічну сутність витрат виробництва, К. Безверхий пропонує прийняти за основу змістовну характеристику виробництва як суспільного явища, що має двоїстий характер: з одного боку – це процес виробничого споживання ресурсів (засобів виробництва і робочої сили); з другого – процес створення нового продукту. Натурально-речовий зріз процесу виробництва визначає економічну сутність витрат виробництва, які є вартісним виразом затрачених на виробництво ресурсів, в результаті створення нового продукту трансформуються у його собівартість, отже для визначення собівартості виробленого продукту необхідно виявляти та обліковувати витрати на його виробництво [2, с. 226].

Собівартість продукції – це виражені в грошовій формі витрати на її виробництво і реалізацію. Обчислення цього показника необхідно для оцінки динаміки, визначення рентабельності виробництва та окремих видів продукції, виявлення резервів зниження собівартості продукції і послуг, цінової політики, обґрунтування рішення про впровадження нових продуктів та відмови від нерентабельних.

Постіндустріальна епоха характеризується посиленням ролі індустрії послуг у світовій економіці, розширюється спектр запропонованих послуг, зростає кількість зайнятих працівників у цій сфері. В умовах сучасного суспільства для сфери послуг характерні такі особливості, як високий динамізм, територіальна сегментація, висока швидкість оборотності капіталу, значна чутливість до ринкової кон'юнктури, індивідуальність і нестандартність наданих послуг, висока диференціація продукту в одній галузі.

Проблема розрахунку та оцінки собівартості послуги загострюється в умовах необхідності визначення конкурентної позиції суб'єкту господарської діяльності відносно до інших представників однорідної сфери діяльності. Вважаємо за доцільне використати вже відомий для обліковців кібернетичний підхід до процесу

виробництва, який розглядає систему виробничого споживання як процес створення нового продукту в натурально-речовій формі і у вартісному вираженні на рівні підприємства (рис. 1).

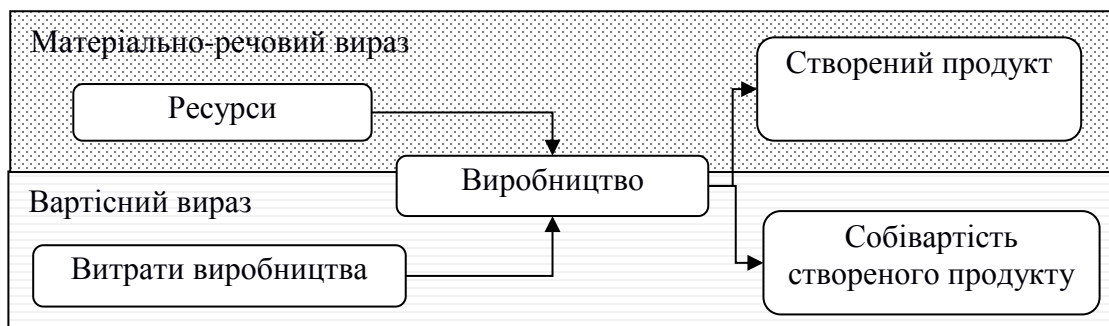


Рис. 1. Двоїстий характер виробництва в натурально-речовому і вартісному виразі [1, с. 225]

Собівартість створеного продукту – це синтетичний показник, який одержують «на виході» процесу виробництва, тобто як результат його. Можливість деталізації собівартості визначається обліковою процедурою обчислення собівартості – методикою калькуляції.

Даний підхід стане дієвим інструментом розрахунку собівартості послуги за умови абстрагування від натурально-речового вираження та ідентифікацією наступних факторів, а саме: розуміння змістовного наповнення категорії «послуга», визначення конкретного продукту «на виході» процесу як об'єкту калькулювання та класифікації витрат, необхідних для створення продукту.

О. Моргулець [3, с. 36-37] класифікував існуючі визначення категорії «послуга» за основними трьома підходами:

- Підхід із позиції визначення послуги як специфічного товару;
- Підхід з позиції визначення послуги як благо, користь, вигода;
- Підхід з позиції визначення послуги діяльністю або дією (складовою діяльності);
- Інше (інтегральні дефініції).

Облік як особлива сфера наукових досліджень вимагає конкретизації

економічної сутності об'єкта з метою відображення стану та змін на рахунках бухгалтерського обліку. Сутність послуги як об'єкта бухгалтерського обліку може трактуватися як:

1. продукт (результат) діяльності, отже витрати на його створення можна прямо включити до собівартості;

2. як дія (діяльність), тобто витрати не можна включити безпосередньо до конкретного об'єкта калькулювання.

Таким чином, порядок обчислення собівартості певної послуги, представлений в бухгалтерському обліку за П(С)БО 16 «Витрати», є величиною не тотожною витратам на її надання; тобто бухгалтерський облік не забезпечує управління підприємством інформацією про фактичні витрати, понесенні під час надання послуг, які при необхідності можуть бути автономно визначені в системі управлінського (внутрішньогосподарського) обліку.

Представлені у роботі результати дослідження покращують розуміння змістовного наповнення категорії «послуга» для розкриття економічної сутності собівартості та методів її обчислення.

Література:

1. Сопко В.В. Проблемы учета затрат на производство и калькуляция себестоимости продукции в промышленности: автореф. дис. д-ра эконом. наук./ В.В. Сопко. - Киев, 1980. – С. 45.

2. Безверхий К. В. Ще раз про сутність понять «затрати» і «витрати», «витрати виробництва» та «виробнича собівартість» // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2010. – № 2 (52). – С. 222–228.

3. Моргулець О. Б. Розвиток сучасного понятійно-категоріального апарату теорії послуг / О. Б. Моргулець // Сталий розвиток економіки. — 2013. — № 5. — С. 34-42.

Яценко В.Ф.,

кандидат економічних наук, доцент,

Місюра О.Ю.,

Херсонський національний технічний університет

ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ОБЛІКУ ЗА ДОПОМОГОЮ ПРОЦЕСНОГО ПІДХОДУ

Досвід практичної діяльності зарубіжних підприємств демонструє домінування процесного підходу до організації управління та його обліково-аналітичного забезпечення. На сучасному етапі розвитку економічних відносин в Україні ця тенденція все більше впровадиться у практику вітчизняних підприємств.

Відповідно до положень Міжнародного стандарту ISO 9000:2000 [1] під процесом розуміється – вид діяльності (або декілька видів діяльності), в якій необхідне використання будь-яких ресурсів, для трансформації входів (ресурсів) у виходи (результат виробництва). Часто вихід одного процесу є входом наступного процесу. Отже процес – це сукупність впорядкованих, пов'язаних між собою, повторюваних операцій, для здійснення яких необхідні ресурси, що у процесі виробництва перетворюються у продукти, послуги, які мають цінність для споживача, і слугують основою для досягнення цілей і ефективної діяльності підприємства. Для ефективного функціонування підприємство повинно виявляти і управляти процесами.

Кірдіна О.Г. [2] та Кононова І.В. [3] вважають, що процесний підхід забезпечує скорочення багаторівневих ієрархічних організаційних структур підприємства, що веде до спрощення інформаційного обігу між підрозділами підприємства. Застосування процесного підходу дозволяє керівникові організації отримувати всю інформацію, яка стосується системи управління, для прийняття

виважених та оперативних рішень, які впливають на забезпечення якості процесів виробництва, він допомагає здійснювати управління ключовими процесами господарської діяльності, запроваджувати нові методи мотивації продуктивності працівників, спрямовувати діяльність підприємства на досягнення поставлених цілей.

До основних переваг процесного підходу в управлінні Кірдіна О.Г. [2] зараховує:

- встановлення чітких взаємозв'язків між підрозділами підприємства, регламентація та визначена послідовність здійснення робіт;
- персональна відповідальність виконавця (власника) за здійснення процесу, він відповідає за якість реалізації процесу, встановлення та здійснення горизонтальних і вертикальних зв'язків між учасниками процесів;
- зменшення кількості рівнів прийняття управлінських рішень, цільове використання ресурсів, виявлення зон відповідальності;
- покращення результативності діяльності працівників, для яких результат стає основним елементом відповідальності перед колегами;
- значне скорочення витрат на управління, яке досягається виключенням повторних і зайвих ланок управління;
- встановлення тривалих та результативних взаємовідносин з постачальниками та клієнтами, спрямовування всіх процесів на задоволення потреб споживачів.

Вважаємо, що організація обліково-аналітичного забезпечення управління на підприємстві за допомогою процесного підходу передбачає створення ієрархічно впорядкованих функцій забезпечених достатнім рівнем деталізації, а також опис взаємопов'язаних між собою у загальній впорядкованій системі бізнес-процесів. Така модель на нашу думку забезпечує комплексну реалізацію функцій структурних підрозділів підприємства та організацію їх взаємодії, рух інформації

та документообіг між структурними підрозділами підприємства, та в цілому в організації.

Ефективне управління на думку Кудіної О.М. [5] забезпечується належним обліковим забезпеченням, яке надає достовірну інформацію всім зацікавленим користувачам. Тобто, облік є інформаційною базою для більш ефективного управління підприємством. Господарські операції у процесному підході до обліку виступають як сукупність послідовних етапів та стадій процесів, які мають свій час виконання та результат. Отже, звітність про результати діяльності кожного відособленого процесу є тією інформаційною базою на підставі якої керівник приймає ефективні управлінські рішення.

В результаті узагальнення позицій різних авторів [4-5] можна виокремити наступні переваги організації результативної системи обліку за допомогою процесного підходу:

- забезпечується значне підвищення швидкості інформаційного обігу між структурними підрозділами підприємства, що в свою чергу підвищує динамічність облікової системи загалом;
- забезпечується прозорість і зрозумілість облікової системи підприємства через скорочення комунікаційних рівнів;
- Пристосування облікової системи підприємства до умов функціонування в зовнішньому середовищі;
- чітку диференціацію центрів відповідальності, процесів за функціями, місцем розташування;
- регламентацію відповідальності власників центрів за результати їх діяльності;
- закріплення витрат за відповідними центрами, процесами;
- складання кошторисів витрат для кожного центру відповідальності;
- складання та подання звітів про виконання кошторисів витрат;

- аналіз причин виникнення відхилень фактичних витрат від запланованих та встановлення винних осіб;
- оцінку діяльності та внеску в загальний результат кожного центру відповідальності;
- застосування відповідних заходів (санкцій) до осіб, які допустили негативні відхилення;
- впровадження заходів стимулювання за дотримання кошторисів.

Таким чином за допомогою застосування процесного підходу керівництво отримує всю необхідну інформацію про діяльність підприємства за допомогою обліку, в розрізі послідовних та відокремлених процесів. На основі цієї інформації керівництво приймає ефективні управлінські рішення. За допомогою застосування процесного підходу підприємство зводить до мінімуму ризику, які пов'язані з невизначеністю зовнішнього середовища, а також максимізує наявний внутрішній потенціал.

Література:

1. Системи менеджменту якості. Основні положення і словник. ISO 9000-2000. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://niits.ru/public/2003/069.pdf>
2. Кірдіна О.Г. Процесний підхід до управління персоналом / О.Г. Кірдіна // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2014. – Вип. 46. – С. 278-281
3. Кононова І.В. Аналіз підходів до управління підприємством у сучасних умовах / І.В. Кононова // Прометей. – 2013. – № 1. – С. 146-151.
4. Яценко В. побудова облікової системи підприємства на основі процесного підходу: теорія та практика. Бухгалтерський облік і аудит. – 2017. – № 2. – С. 41-49.
5. Кудіна О.М. Процесний підхід до організації обліку виробничих запасів підприємства / О.М. Кудіна // Інноваційна економіка. – 2015. – № 1. – С. 220-226.

Секція 2.
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА
ДЕМОГРАФІЯ.

УДК 331.5

Боднарук О.В.,
кандидат економічних наук, доцент,
Донецький державний університет управління

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

В останні роки підприємства відчувають зростання загроз з боку власного персоналу, що супроводжується погіршенням економічної безпеки підприємства внаслідок збільшення ризиків в управлінні персоналом. За оцінками фахівців, такі ризики можуть не тільки спричинити підприємству фінансові втрати, а й призвести до його повної втрати власниками або суттєвого зменшення ринкової вартості активів. Світова статистика свідчить, що 80% збитків у матеріальній формі підприємствам завдає їх персонал. Починаючи з 2014 року кількість злочинів в наслідок дій персоналу сягнула 73% [1].

За низького рівня мотивації, імовірності звільнення, деструктивних зовнішніх впливів середовища тощо, персонал ще активніше може вдаватись до тіньових схем отримання доходів, розкрадання майна підприємства, підбурення до страйків та загалом завдання збитку у майновій чи немайновій формі, сам опиняється у ситуації загрози. В той же час, персонал може бути визначений і як найбільш вагомий ресурс, і носій можливості для підтримки на належному рівні усіх складових економічної безпеки підприємства, забезпечення його стійкості,

конкурентоспроможності. Саме тому необхідність змін у кадровій політиці, як основу підтримки кадрової безпеки, відзначило 93% керівників провідних світових компаній [1].

Кадрова безпека, будучи елементом економічної безпеки компанії, за умови, що в компанії присутні всі етапи організації та управління персоналом, націлена на встановлення таких трудових і соціокультурних відносин, що забезпечують беззбиткову діяльність підприємства. Відтак, кадрову безпеку підприємства можна досліджувати як комбінацію її елементів (табл. 1).

Таблиця 1

Структура кадрової безпеки підприємства за функціональними елементами

Кадрова безпека підприємства		
Під системи	Елементи	Функціональне спрямування
безпека життєдіяльності	безпека здоров'я	діагностування, аналіз, контроль, розробка заходів щодо попередження, недопущення, зменшення впливу ризиків внутрішнього та зовнішнього середовища, які можуть негативно вплинути на складові здоров'я персоналу (фізичного - пошкодження організму; психічного - порушення психічних процесів; духовного - розлади свідомості; соціального - соціальна розбалансованість, відчуженість тощо), а також прогнозування їх впливу в майбутньому;
	безпека праці	розробка, реалізація, контроль заходів безпеки діяльності, а також формування відповідних умов праці, правил, принципів, методів їх дотримання з урахуванням найкращої практики;
Структурна безпека	якісно-категоріальна безпека	полягає у відслідковуванні, плануванні, координації і контролі оптимального співвідношення між категоріями персоналу (керівниками, спеціалістами, службовцями та робітниками) за якісними характеристиками персоналу (вік, стаж, плінність, стать тощо), пошуку напрямів вирівнювання структурних пропорцій;
	інформаційно-комунікаційна безпека	полягає у правильному плануванні, організації, координації, регламентації та контролі інформаційно-комунікаційних потоків, виборі та матеріальному забезпеченні належних каналів передачі інформації, її збереження, архівування, трансформації, представлення, а також організації заходів щодо збереження інформації, яка є таємницею та ін.
	інтелектуальна безпека	полягає у здійсненні сукупності заходів, спрямованих на створення, відтворення, збереження і захист інтелектуального потенціалу, який формується (використовується, трансформується) зусиллями персоналу підприємства

соціально-мотиваційна безпека	фінансово-соціальна безпека	розробка основних положень та принципів оплати праці, контроль за їх дотриманням, прогнозування можливостей удосконалення відповідно до потреб, інтересів, цілей, мотивів і можливостей; розробка заходів щодо забезпечення соціального пакету для персоналу, участі у прибутках та акціонерному капіталі, отримання на пільгових умовах товарів підприємства, пільг та компенсацій, не пов'язаних зі стандартними умовами праці тощо, а також контроль їх виконання, прогнозування можливостей підтримки чи розширення; пенсійні гарантії; гарантії на випадок втрати працездатності тощо;
	кар'єрно-професійна безпека	створення, забезпечення, регламентація, контроль та відслідковування умов професійного зростання персоналу шляхом запровадження різних форм навчання, атестації, гарантування кар'єрного просування персоналу, розробка відповідних програм, графіків; координація кар'єрного та професійного зростання; аналіз взаємозалежності професійних та кар'єрних параметрів;
	психолого-кліматична безпека	комплекс заходів щодо формування, підтримки та розвитку відносно стійких психологічних настроїв та типів поведінки, які формуються на основі психічного відображення умов життєдіяльності у процесі міжособистісної взаємодії членів трудового колективу (адаптації і соціалізації, умов праці і відпочинку, характеру праці, модальності, ієрархії цінностей та способу її донесення, форм протидії конфліктам, включеності у соціально-психологічний клімат підприємства, відношення до стилю керівництва та ін.)
	технологічна безпека	планування, організація забезпечення, координація, контроль та аналіз технологічної забезпеченості персоналу необхідними для роботи технікою та технологіями, моніторинг можливостей їх удосконалення тощо;
	Адміністративно-процедурна безпека	планування, контроль, організація, регламентація, прогнозування, координація процедур оцінки роботи персоналу (зовнішньої, внутрішньої оцінки і самооцінки), визначення їх потенціалу при просуванні на підприємстві, недопущення ситуацій невідповідності претендента посаді, а також забезпечення чіткої послідовності етапів роботи з кадрами, їх забезпечення;

Джерело: складено на основі [2; 3]

Усі структурні елементи пов'язані між собою та забезпечують відповідний рівень кадрової безпеки.

Найбільше поширення в науці одержало виділення небезпек і загроз кадрової безпеки залежно від сфери їх виникнення. За цією ознакою розрізняють внутрішні і зовнішні небезпеки (табл. 2).

Фактори виникнення загрози кадрової безпеки підприємства

Зовнішні небезпеки	Внутрішні небезпеки
1	2
умови мотивації в конкурентів кращі; установка конкурентів на «переманювання»; зовнішній тиск на співробітників; втягування їх у різні види залежності; інфляційні процеси (їх слід враховувати під ще розрахунку заробітної плати)	невідповідність кваліфікації співробітників посаді яку займає; недостатня кваліфікація працівників; відсутність системи оцінювання персоналу
	слабка організація системи навчання; неефективна система мотивації; помилки в плануванні ресурсів персоналу; відсутність творчих елементів у роботі; нецільове використання кваліфікованих співробітників; працівники орієнтовані на вирішення внутрішніх тактичних завдань; відсутність або слабкість корпоративної політики

Заходи щодо локалізації загроз кадровій безпеці розподіляються:

- за джерелом загроз – детальний відбір кадрів, безперервна робота над покращенням умов праці, навчання та інше;
- по виду загроз – введення до штату співробітників професійного психолога, чітка корпоративна етика та культура;
- по об'єктах безпеки – тісна співпраця та взаємодопомога керівників всіх рівнів управління підприємства;
- по особам, що здійснюють заходи – тісні умови співпраці, здійснення періодичної вибіркової перевірки.

До основних методів забезпечення кадрової безпеки підприємства належать:

- чітке ведення бухгалтерського та фінансового обліку діяльності, аудит документації;
- ретельний відбір персоналу, проведення атестації робочих місць за умовами праці, моніторинг відносин в колективі, за комунікаціями на підприємстві, перевірка працівників на належність до будь-якої групи ризику, детальний аналіз руху персоналу та їх причини; контроль за комунікаціями на підприємстві, увага до

взаємовідносин у колективі, аудит документації, вимога щодо обов'язкової звітності про ділові операції в рамках підприємства; сприяння згуртованості колективу, підвищення прихильності персоналу.

- проведення соціального аудиту – специфічної форми аналізу, ревізії умов соціального середовища підприємства з метою виявлення чинників соціального ризику і здійснення пропозицій щодо їх зниження – являється результатом розвитку інших форм аудиту, зокрема управлінського і фінансового, шляхом розширення критеріїв ефективності, оскільки включає в їх склад безліч соціальних чинників [4].

Отже, подальші дослідження мають бути спрямовані на визначення методичних засад щодо оцінювання рівня розвитку кадрової безпеки підприємства, а також пошук ефективних інструментів її забезпечення, серед яких центральне місце посідають соціальне партнерство та соціальна відповідальність бізнесу.

Література:

1. Дишер Б. Какие изменения ожидают рынок труда в будущем / Б. Дишер [Электронный ресурс]: аналитические данные международной сети компаний PwC. Режим доступа: <http://www.pwc.com/ua/ru/publications/2017/labor-market-trnasformation.html>

2. Руда Т.В. Сутність та значення кадрової компоненти у процесі забезпечення економічної безпеки підприємства / Т.В. Руда, Є.М. Рудніченко, А.М. Рудий // Митна безпека. – 2013. – № 1. – С. 20-23.

3. Сліпа О. З. Кадрова безпека підприємства: поняття, структура та основні механізми її забезпечення [Електронний ресурс] / О.З. Сліпа // Науковий огляд. – 2014. – №1. – Т.2.

4. Мехеда Н.Г. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки / Н.Г. Мехеда, А.І. Маренич // Фінансовий простір : міжнародний науково-

практичний журнал / Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ (м. Київ). – м. Черкаси. – № 2 (6) 2012. – С. 38-45.

УДК 657

Бондаренко Т.Ю,

кандидат економічних наук, доцент,

Бондаренко Є.М.,

Криворізький економічний інститут

ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана»

ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Ефективність праці певною мірою визначається діючою системою заробітної плати. Заробітна плата як економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Заробітна плата є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактора і використання трудового потенціалу. При цьому використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості і вибору методів ув'язки заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється.

У сучасних вітчизняних і зарубіжних наукових джерелах відсутня консолідована позиція в поглядах на сутність і зміст поняття «заробітна плата», не

визначені загальні підходи до вирішення цієї теоретико-методологічної проблеми. Істотний внесок у вирішення цього питання внесли такі вчені, як С.Л. Брю, К.Р. Макконел, Д. Рікардо, А. Сміт, Ж.Б. Сей, Дж. Кейнс, Ф.Ф. Бутинець, С.В. Васильчак, В.Г. Золотогоров, С.В. Мочерний, А.В. Швець, В.Ф. Волик, В.П. Удовиченко та ін.

Проаналізувавши наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених можна сформулювати таке визначення: заробітна плата – це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівню розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці працівників [2, с. 76-78].

Комплексний підхід до з'ясування сутності заробітної плати створює вихідну методологічну базу для аналізу і з'ясування значення органічно притаманних їй функцій. Заробітна плата виконує такі основні функції: відтворювальну, стимулюючу, соціальну та регулюючу.

Наведені функції заробітної плати тісно взаємопов'язані між собою, і лише за їхньої сукупної наявності досягається ефективна організація заробітної плати. Проте, в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата виконує не всі свої функції. Її рівень забезпечує не більше 21% відтворення робочої сили, що не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає зацікавленість в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності [1, с. 48].

Також, основними проблемними питаннями організації обліку заробітної плати та її оплати на вітчизняних підприємствах є:

- трудомісткість процесу обліку праці та нарахування заробітної плати;
- контроль за використанням робочого часу та забезпечення зростання продуктивності праці;
- своєчасне і правильне визначення сум нарахованої заробітної плати й відрахувань органам соціального страхування та віднесення їх на собівартість продукції (робіт, послуг),

- облік і контроль за використанням фонду оплати праці та іншими грошовими коштами, які виділяють для оплати праці працівників підприємства;
- впровадження мотивації праці працівників;
- наявність неофіційного (позаоблікового) нарахування, без сплати податків та платежів, встановлених та ін.

Питання вирішення проблем обліку праці є одним із найголовніших на сучасному етапі розвитку економіки. Реалізація завдань реформування системи бухгалтерського обліку та сучасні ринкові зміни діючої системи організації оплати праці потребують докорінних змін методології обліку оплати праці на підприємстві. Одним із важливих питань реформування бухгалтерського обліку заробітної плати є вдосконалення діючої моделі аналітичного обліку, оскільки дані аналітичного обліку відіграють важливу роль, характеризуючи розміщення та склад персоналу за місцями його використання, відпрацьований і невідпрацьований час, обсяг продукції, виконання норм продажів, фонд заробітної плати і його структуру.

До основних шляхів вирішення проблем з обліку оплати праці на підприємствах відносять також:

- удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників;
- посилення мотивації працівників підприємств до праці;
- розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимулюючої ролі тарифних систем на підприємствах;
- удосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів, міжкваліфікаційних рівнів оплати праці;
- зменшення кількості документації завдяки впровадженню багатоденних накопичувальних документів, пристосованих до використання обчислювальної техніки;

- обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати;
- підвищення рівня заробітної плати;
- колективне регулювання заробітної плати [3, с. 112].

Але найбільшою проблемою організації обліку заробітної плати є недостатня автоматизація даної ділянки обліку а, також, відсутність у бухгалтерських документах додаткових реквізитів, які б забезпечували правдиве та повне відображення інформації про стан розрахунків із оплати праці у звітності підприємства. Тому найбільш доцільним вирішенням цієї проблеми є запровадження на всіх вітчизняних підприємствах комп'ютеризованої системи бухгалтерського обліку, яка давала б можливість створювати багатоденні накопичувальні документи. Дане запровадження полегшить роботу облікових працівників, виключить можливість допущення помилок, які могли б виникнути при ручному розрахунку та забезпечить правильність нарахування заробітної плати працівникам підприємства і сплати обов'язкових платежів до фондів і бюджету.

Таким чином, на сьогодні в Україні існує значна кількість невирішених проблем і протиріч у сфері оплати праці. Тому існує значна необхідність створення такої системи оплати праці, яка б формувала могутні стимули розвитку праці та виробництва. Дана система значно поліпшила б облік заробітної плати, її стан та створила б підґрунтя для підвищення зацікавленості працівників до високопродуктивної праці.

Література:

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2009. - 390 с.
2. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції / І.О. Лепьохіна / Вісник ЖДТУ. – 2011. – №2. – С. 76-78

3. Антикризове фінансове управління на підприємстві / Терещенко О.О. – К. : КНЕУ, 2010. – 268 с.

УДК 35.075.5:342.841-048.66

Веклич В.О.,

*кандидат юридичних наук, заступник завідувача кафедри конституційного права, історії та теорії держави і права
Навчально-науковий Інститут права імені князя Володимира Великого
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

ВПЛИВ КОРУПЦІЇ НА УПРАВЛІНСЬКУ СФЕРУ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН: АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВА ПРОТИДІЯ

*Десь там, в мавзолеї, твоє досі тіло
Біліє змертво і прагне піти.
Та небо за обрієм вже загорілось –
Надіслані з вічності мертві листи.
Часто трапляється так із убивцями, злими
Катами і кровопивцями.
Це твоя кара – лишатися в панцирі й бути
Зметеним цими повстанцями.
Софія Костицька («Леніногоря») [3, с. 148]*

Поточний стан суспільних відносин характеризується поширеністю певних деструктивних тенденцій, які зачіпають й управлінські відносини. У цілому наведена ситуація набула системного характеру в пострадянський період, відображаючи прогресію девіацій, що існували ще за часів радянської дійсності. Одним з негативних трендів у цьому контексті є значний розвиток корупції, що охоплює різні сфери суспільних відносин, з-поміж яких управлінська зазнає особливо деструктивного впливу. Останнє відображається в цілому на механізмі державного управління з подальшим зниженням ефективності правового регулювання.

У якості вагомого фактору щодо наведених процесів можна відзначити

широкі можливості для зловживань з боку різних осіб, котрі долучені до політичної сфери (як базової щодо вироблення стратегій і концепцій управлінського характеру стосовно суспільних відносин на державному рівні) опісля занепаду радянської державності. Остання ж, маючи тоталітарний характер, зумовила пригнічення індивідуальної волі громадян за цілеспрямованого утвердження пріоритету держави у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Це ж, у свою чергу, призвело до зниження вольових рис багатьох громадян, індивідуальної ініціативності, а у підсумку – занепаду внутрішнього імперативу щодо креативного перетворювального впливу на суспільство і державу.

Оксана Євсюкова у контексті необхідності докорінних перетворень у структурі самих суспільних відносин зазначила: «зміна ролі громадян і бізнесу із об'єкту впливу держави на реального учасника управлінських процесів передбачає також орієнтацію на суб'єкта як ціннісну домінанту і відтворення їх людського та соціального потенціалу (процес суб'єктивації)» [2 с. 156]. Тобто на поточному етапі розвитку знову постала потреба у пріоритетній участі громадян в державних і управлінських процесах.

Фактично ж мова йде про відхід від пострадянської напівавторитарної моделі управління й використання людського потенціалу країни (що стосується й різних підприємств, установ і організацій) задля поліпшення умов життя у цілому в країні. Але при цьому у якості вагомий постає мотиваційна сфера, що зумовлює діяльнісну активність громадян.

У контексті соціальних девіацій у цілому і зокрема щодо корупційної активності доречно взяти до уваги, що «усі мотиви поведінки людини можна розподілити за наступними видами:

- 1) мотиви, у основі яких полягають біологічні потреби;
- 2) мотиви, у основі яких полягають соціальні потреби;
- 3) мотиви, у основі яких полягають матеріальні потреби;
- 4) мотиви, у основі яких полягають духовні потреби» [1, с. 6].

Загалом, відповідні мотиваційні засади можуть бути притаманними як позитивному, так і деструктивному напрямкам соціальної взаємодії, що має враховуватися при здійсненні регуляторного (управлінського) впливу. При цьому також необхідно брати до уваги, що адміністративне право у розглядуваному контексті виступає у якості інструменту регуляторного впливу як на адміністративні суспільні відносини у цілому (з урахуванням відповідності сфер регулювання), так і зокрема на визначені у законодавстві управлінські відносини, у яких беруть участь як посадові особи органів державної влади, так і пересічні громадяни: «зниження авторитету і довіри до органів влади і законів, що відбувається сьогодні, є наслідком того, що в наш час більшість громадян орієнтуються на свої приватні інтереси, а правові механізми, що регулюють процеси конкуренції приватних інтересів, ще недостатньо розвинені» [5, с. 253]. Подібні ж тенденції в наш час можуть спостерігатися і в управлінській сфері у різних державах.

У подальшому деструктивні супровідні процеси з урахуванням невідповідності правового регулювання дійсному стану суспільних відносин зумовлюють фактичне зниження регуляторного (зокрема, управлінського) впливу суб'єктів регулювання (управління) на суспільство (відповідно – персонал підприємств, установ і організацій).

Тож, корупція береться до уваги багатьма учасниками суспільних відносин у якості оптимального засобу реалізації індивідуальних інтересів. Але разом з тим об'єктивно виникають системні дисбаланси, що пов'язані зі специфічними недоліками перерозподілу ресурсів у країні, недосконалістю управлінських рішень, що зумовлюється невідповідністю освітнього рівня декотрих керівних кадрів тим посадам, які вони обіймають (як наслідок – кризові тенденції і явища у різних сферах життєдіяльності суспільства) або ж з фактичним прагненням щодо спричинення кризових процесів, яке мають окремі представники іноземних держав, міжнародних компаній і корпорацій або кримінальних угруповань, котрі

послугуються корупційними інструментами задля досягнення поставлених перед ними завдань і цілей.

У розглядуваному контексті слід брати до уваги, що прояви корупції можуть набувати подекуди одіозних форм, що не завжди належно закріплено у чинному законодавстві (при наявності відповідної дефініції й спеціального правового регулювання), хоча це завжди відображається у наявності особливого інтересу однієї сторони, котра наділена деякими можливостями в управлінській сфері (відповідно до посади, яку вона обіймає або функцій, що на неї покладено), запиту або можливої (чи «презюмованої») потреби з боку іншої сторони, котра виступає у якості отримувача послуг або особи, котра має набути певні блага. Також тут вагомим значення набувають спонукальні мотиви згаданих сторін.

Загалом, протидія корупції в управлінській сфері має відобразитися не лише у приписах права (зокрема, адміністративного) але й у спеціальній діяльності громадян, котрі мають за мету поліпшення їх обслуговування (за об'єктивної наявності відповідних умов і можливостей) і належне забезпечення їх потреб (що також має втілюватися у діяльній креативній позиції задля розбудови самої країни).

Тож, адміністративно-правова протидія щодо впливу корупції в управлінській сфері може об'єктивуватися у таких напрямках:

1. Імплементация у практику діяльності підприємств, установ і організацій адміністративно-правових інструментів щодо протидії корупції, які передбачено законодавством на національному рівні.

2. Розробка спеціальних посадових інструкцій та нормативних актів щодо подолання корупції у підприємствах, установах і організаціях, що має здійснюватися їх співробітниками з урахуванням специфіки їх функціонування і діяльності (актуальним чинником тут виступає наявність ініціативи відповідних осіб).

3. Активна діяльність управлінського характеру, що спрямована на

поліпшення морального середовища у колективах осіб, котрі працюють, з визначенням їх індивідуальних моральних засад, а також потреб, які вони мають щодо гідного існування (з пошуком шляхів для їх задоволення).

4. Забезпечення несприйняття корупції як діяльності, що сутнісно суперечить як моральним засадам суспільства, так і гідності особи.

На прикладі України можна відзначити поширення нищих спонукальних мотивів, що у багатьох випадках опосередковується зневажливим ставленням як до країни, так і до держави й індивіда, виражаючись у діях посадових осіб різних рівнів (але саме існування держави є підтвердженням того, що це не набуло тотального характеру) або осіб, котрі наділені владно-розпорядчим впливом.

Почуття особистої гідності, що їх було втрачено багатьма індивідами за пострадянських реалій у цілому є значним концептуальним елементом правової культури, що її знову доведеться витворювати (з урахуванням комплексності й багатогранності) і засвоювати (з урахуванням національної специфіки) як задля збереження державності, покращення адміністративно-правових засад управління персоналом, так і для забезпечення індивідуальних потреб громадян на мінімальному рівні.

Ганна Куртакова зазначає, що «правова культура виконує ціннісно-орієнтаційні функції і тому передбачає не просто інтелектуальну активність особистості, а її вміння мислити правовими категоріями, спиратися на інтелектуальні здібності при визначенні правових відносин, їх змісту, характеру, системності тощо» [4, с. 101]. У контексті управління персоналом саме правова культура (у її поєднанні з адміністративно-правовим регулюванням) має зумовити ширші можливості для сприйняття громадянами особливостей середовища (зокрема, управлінського), у якому вони перебувають. Останнє ж має поєднуватися з адміністративними заходами щодо підвищення освітнього рівня працівників.

Отже, задля налагодження дієвого адміністративно-правового впливу щодо подолання корупції в управлінській сфері суспільних відносин, має бути вжито

спеціальних комплексних заходів як з боку управлінських структур, так і самими громадянами, що має поєднуватися зі сприйняттям правової культури і гідності особистості як правової домінанти.

Література:

1. Барабаш О. Факторы, влияющие на поведение человека / Ольга Барабаш // *Legea și viața*. – 2017. – № 4/2. – С. 3-6.
2. Євсюкова О.В. Застосування інституціонального підходу в системі сервісного публічного управління / Оксана Володимирівна Євсюкова // *Проблеми модернізації України: [зб. наук. пр.] / МАУП, К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008. – Вип. 4. Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. «Українське суспільство: контури інновацій», 30 березня 2017 р. / Редкол.: М.Н. Курко (голова редкол.) [та ін.]. – 2017. – С. 155-156.*
3. Костицька С. Лабіринти метамофоз: поезії / Софія Костицька. – *Обране і нове*. – Дрогобич: Коло, 2016. – 256 с.
4. Куртакова Г.О. Сучасний стан правової культури юриста / Г.О. Куртакова // *Роль юриспруденції у формуванні сучасного суспільства: збірник IV міжнародної науково-практичної конференції (7 жовтня 2016 р.)*. – К.: МАУП, 2016. – С. 99-102.
5. Шапортова Н.І. Роль і цінність права в сучасному суспільстві / Н.І. Шапортова // *Роль юриспруденції у формуванні сучасного суспільства: збірник IV міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 7 жовтня 2016 р.)*. – К.: МАУП, 2016. – С. 251-253.

СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО У НІМЕЧЧИНІ

Соціальне підприємництво стає досить дієвим засобом досягнення сталого розвитку суспільства в сучасних економічних умовах. Для його популяризації необхідно вивчати зарубіжний досвід, розробляти законодавчу базу і створювати власну теоретичну базу.

Як довгостроковий інструмент вирішення проблем суспільства соціальне підприємництво вже давно являється закріпленим трендом у країнах Західної Європи. Німеччина не є виключенням.

У цій країні зараз діє більше 100 тисяч соціальних підприємств. В них задіяно біля 2,5 млн працівників, і що є важливо, дана сфера зростає дуже стрімко. Німецьке суспільство усвідомило позитивний вплив даної моделі бізнесу, що спричинило значні зміни.

Держава розуміє та підтримує даний вид діяльності, а також сприяє його розвитку. Здійснюється це і на внутрішньому політичному рівні, і на економічному та міжнародному. Наприклад державне фінансування, урядові програми, надання ресурсів від ЄС, підтримка федеральними банками тощо.

Значна підтримка соціального підприємництва відчувається і з боку громади. За останні роки як інноваційний варіант фінансування дуже популярними стали краудфандінгові платформи та групові інвестиції.

На сьогоднішній день можна спостерігати тенденцію підвищення інтересу до даного виду підприємницької діяльності в університетах. Це підштовхнуло для заснування PhD з соціального підприємництва.

До мінусів та бар'єрів відносяться наступні проблеми:

- старі інституції – багато заходів здійснюється через ЄС;
- соціальні підприємства розглядаються як неповноцінні компанії;
- проблема в отриманні коштів (зокрема, на ранній стадії і фазі росту).

Вже понад 20 років у Німеччині діє організація Social impact, котра займається підтримкою і наданням консультацій соціальним підприємствам, позиціонуючи себе як «агентство соціальних інновацій». Завдяки допомозі експертів з Social Impact вже кілька тисяч стартапів із соціальною місією розпочали свою роботу. В 2011 році запровадили інкубаційну програму Social Impact labs. Це платформа для соціальних підприємців та фрілансерів з пропозицією робочого простору, необхідного навчання та можливістю познайомитись з потенційними партнерами. Тут соціальні підприємці розглядаються як «фантазери та крайні реалісти з інноваційними рішеннями найбільш гострих соціальних проблем суспільства», які керуються місією соціального поліпшення [2].

Найбільш успішні соціальні підприємства у Німеччині:

- Університет Кірону являється міжнародним університетом для біженців. Тут біженці забезпечуються вищою освітою світового класу, а також можливістю отримати вищу освіту в університеті безкоштовно. У будь-який час, в будь-якому місці, безкоштовно. Місія полягає в усуненні бар'єрів, з якими стикаються біженці під час спроб отримати доступ до вищої освіти, завдяки усуненню плати за навчання та зарахування на основі результатів. Дипломи будуть надані у співпраці з державними університетами і відповідно до правових вимог.
- Quartiermeister – це пиво. З кожною купленою пляшкою Quartiermeister, покупець вносить свій вклад в підтримку соціальних ініціатив і проектів у цьому

районі. 100% прибутку, що отримує Quartiermeister за рахунок продажу пива піде на соціальні проекти в тих областях, де Quartiermeister був випитий.

– Linguedo допомагає іноземним медсестрам з поганою ситуацією в своїх країнах знайти роботу в лікарнях Німеччини. Вони отримують позицію, підтримку у пошуку доступного житла і безкоштовні мовні курси.

– 3D переробка сміття (3D Recyclment) – виробляє волокна для 3D друку з пластикових відходів, що сприяє працевлаштуванню жінок-мігранток і їх професійній підготовці. Це робить свій внесок в сталий розвиток 3D поліграфічної промисловості та підвищення зайнятості населення.

– Stich by Stich – заручившись допомогою жінок-біженців, які є професійними кравчинями, цей проект спрямований на створення майстерень із пошиття, які здатні запропонувати швидке і ефективно серійне виробництво в малих масштабах для нових місцевих модних марок.

– CodeDoog – тут молоді біженці від 13 до 30 років набувають навичок програмування на подарованих чи пожертвованих ноутбуках. З подарованими ноутбуками біженців запрошують у приміщення, де вони вивчають програмування і вводяться в мережу компаній, де вони могли б знайти роботу пізніше.

– MealSaver – це мобільний додаток, що об'єднує гастрономію зі споживачем, в боротьбі із харчовими відходами. Партнери програми пропонують свої надлишки продуктів за мінімальною ціною.

– Refugee Canteen – академія біженців, яка дозволяє проходити навчання з професійної кулінарії. На другому етапі вони проходять підготовку в їдальнях, а пізніше отримують підтримку, щоб знайти роботу в ресторанах [3].

Література:

1. Березяк І. І. Зарубіжний досвід та вітчизняні реалії становлення соціального підприємництва / І. І. Березяк // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка» : збірник наукових праць /

ред. кол. : І. Д. Пасічник, О. І. Дем'янчук. – Острог : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2014. – Випуск 25. – С. 31–36.

2. Назарук В. Соціальні підприємства – новий тренд в Україні [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://nv.ua/ukr/opinion/nazaruk/sotsialni-pidприємства-novij-trend-v-ukrajini-338577.html>

3. Jörg Fürstenberger, Social impact gGmbH, Kiew, 16th November, 2016 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://drive.google.com/file/d/0B6tjJF2tZgGHQTRUUEFIc0JVT0E/view>

УДК 331.103

Дарміць Р.З.,

старший викладач,

Межирицька Я.В.,

Національний Університет «Львівська політехніка»

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ПРОФЕСІЙНЕ ЗРОСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ»

Професійний розвиток персоналу є важливим аспектом успішної діяльності будь-якого підприємства. Особливо значущим це є на сучасному етапі, коли суттєво змінюються вимоги до працівників, їх знань, умінь та навиків. Працівники на підприємстві повинні виявляти високий рівень професійності у виконанні поставленої роботи, постійно підвищувати рівень власної компетентності, бути високоосвіченими та наполегливими.

У літературі вчені по-різному підходять до тлумачення термінів «професійний розвиток» та «професійне зростання». Аналізування змісту терміну

«професійне зростання» неможливе поза межами загального розуміння понять «професійність», «зростання», «розвиток».

Так, «професійність» - це оволодіння основами та глибинами якої-небудь професії [1, с. 1177]; «зростання» - це досягнення вищого рівня розвитку і набування досвіду, умінь та певних знань [1, с. 480]; «розвиток» - процес, унаслідок якого відбувається зміна якості чого-небудь, перехід від одного якісного стану до іншого, вищого [1, с. 1235].

Професійний розвиток авторами розглядається як процес здобуття працівником нових знань і навичок, які він зможе використовувати у своїй професійній діяльності; процес підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків [2, с. 90].

Кузьмін О.Є. та ін. розглядали професійний розвиток як сукупність заходів, спрямованих на набуття знань та підвищення кваліфікації працівників з урахуванням технологічної та моральної складової їх особистості, враховуючи завдання з розвитку підприємства [3, с. 146].

Савченко В.А. розглядає професійне зростання (ПЗ) особистості як підготовку й адаптацію людини до роботи з конкретною професією чи спеціальністю; це **процес** підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, охоплює оволодіння особистістю потрібних теоретичних знань, вмінь і практичних навичок, соціальних норм поведінки, системи моральних цінностей і економічних якостей [6, с. 16].

Кримська О.М. розглядає ПЗ як **сукупність засобів, методів та способів** розвитку особистості працівника впродовж його професійного життя, завдяки якому відбувається становлення та розвиток працівника як професіонала або як кваліфікованого спеціаліста певного виду діяльності [5, с. 414].

Основним джерелом розвитку будь-якої організації є висококваліфікований персонал, його майстерність при виконанні функцій та завдань. Для підвищення

власної ефективності праці, здійснення безпомилкової та точної роботи, кожен працівник підвищує рівень свого професійного розвитку.

Під час ПЗ працівників підвищується рівень їх компетентності. У літературі найчастіше пояснюють компетентність як високу обізнаність, поінформованість, авторитетність працівника в якій-небудь галузі.

Узагальнення поглядів науковців дозволяє розглядати термін **«професійне зростання»** з різних точок зору, тобто виокремити низку підходів до його трактування (рис.1).

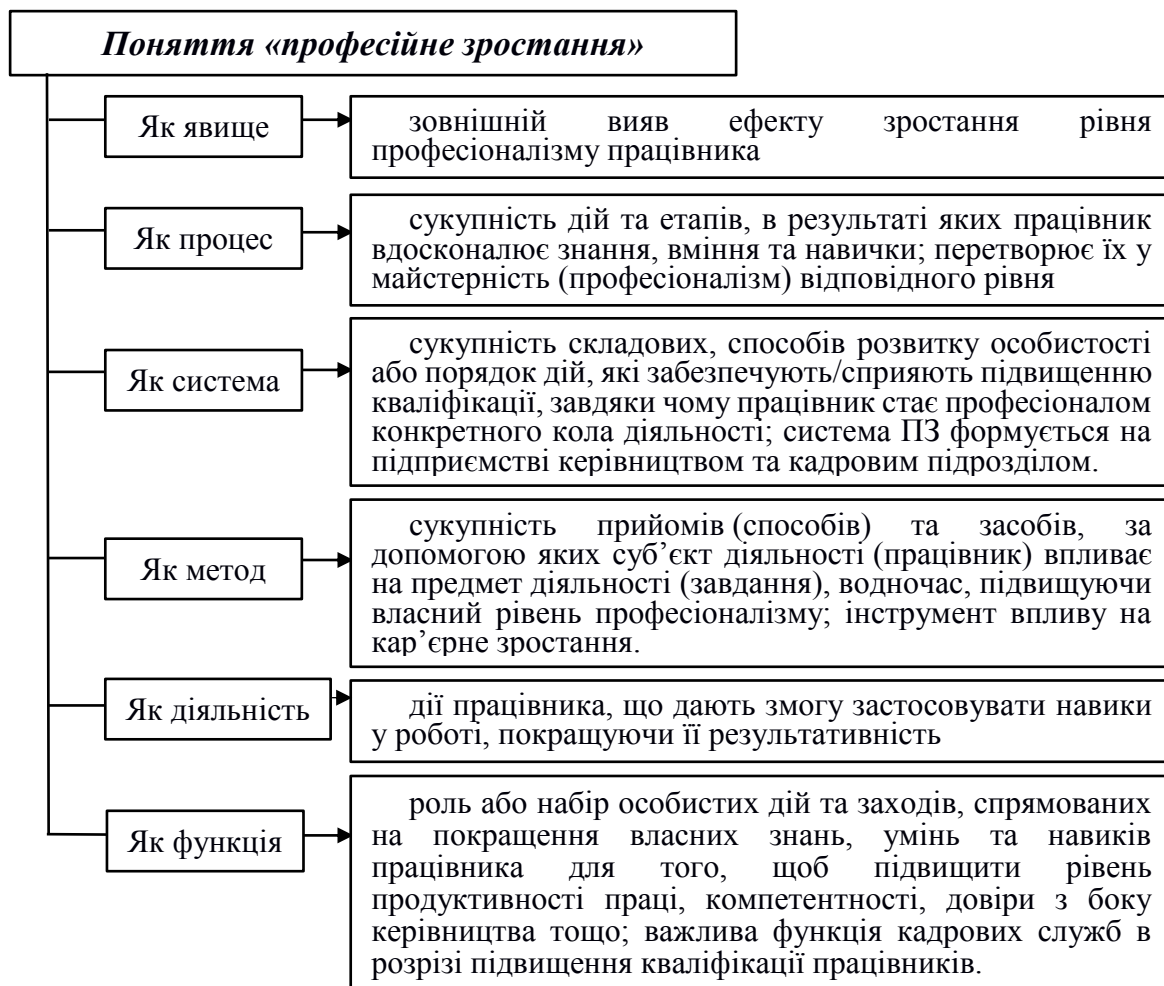


Рис. 1. Підходи до визначення поняття «професійне зростання персоналу»

➤ як *явище* – зовнішній вияв сутності предметів, процесів [1, с. 1645]. Це є зовнішній вияв ефекту зростання рівня професіоналізму персоналу. ПЗ як явище спостерігається на підприємстві у процесі трудової діяльності будь-якого працівника і відбувається під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів (освіта, досвід, інтелект, трудове оточення тощо); проявляється у поточних і кінцевих результатах роботи (складність, безпомилковість, швидкість, точність виконання завдань тощо).

➤ як *процес* – сукупність послідовних дій, засобів, спрямованих на досягнення певного наслідку; хід розвитку чого-небудь [1, с. 1179]. Процес ПЗ конкретного індивіда відбувається впродовж трудового життя; полягає у перетворенні знань, умінь та навичок працівника у майстерність (фаховість, професіоналізм, компетентність) відповідного рівня. Це сукупність дій та етапів, в результаті яких працівник вдосконалює власні знання, вміння та навички і безпосередньо зберігає їх якість та кількість.

Перебіг процесу ПЗ індивіда охоплює відповідні етапи, відбувається нерівномірно, має певні особливості.

➤ як *система* – порядок, зумовлений правильним, планомірним розташуванням і взаємним зв'язком частин чого-небудь; сукупність яких-небудь елементів, одиниць, частин, об'єднаних за спільною ознакою, призначенням [1, 1320 с.]. Це сукупність складових, способів розвитку особистості або порядок дій, які забезпечують/сприяють підвищенню кваліфікації, завдяки чому працівник стає професіоналом у сфері певної діяльності.

Система ПЗ формується на підприємстві керівництвом та кадровим підрозділом. Керівництво розробляє посадові інструкції, формує мікроклімат у колективі, розробляє ОСУ підприємства, встановлює винагороди персоналу тощо. Саме ці взаємопов'язані елементи зокрема сприяють/забезпечують ПЗ працівників.

➤ як *метод* – прийом або система прийомів, що застосовується в якій-небудь галузі діяльності [1, 664 с.]. Сукупність прийомів (способів) та засобів, за

допомогою яких суб'єкт діяльності (працівник) впливає на предмет діяльності (завдання), водночас, підвищуючи власний рівень професіоналізму.

ПЗ як метод - слід трактувати як систематизовану сукупність прийомів (кроків) під час саморозвитку або через зовнішні впливи (проходження курсів підвищення кваліфікації тощо), з допомогою яких працівник може досягти найбільшої ефективності власної діяльності.

Під час ПЗ працівник впливає на власну роботу, виконуючи її якісніше, швидше та ефективніше. Також ПЗ є інструментом, з допомогою якого працівник може впливати на власне кар'єрне зростання, розраховувати (очікувати) на відповідне стимулювання з боку керівництва тощо.

➤ як **діяльність** – процес застосування своєї праці до чого-небудь; праця, дія людей у якій-небудь галузі [1, с. 306]. У процесі трудової діяльності кожен працівник, незалежно від функціональної сфери роботи, виконуючи професійні обов'язки, паралельно покращує та «шліфує» власну майстерність. Залученість у робочий процес (залежить від усвідомлення індивідом поставлених цілей і завдань, власних можливостей та пріоритетів), як правило, сприяє ПЗ. Отже, це дії працівника, що дають змогу застосовувати власні навички у роботі, покращуючи її результативність, що своєю чергою підвищує ефективність підприємства загалом. Метою даної діяльності є визнання працівника як фахівця своєї справи не тільки на робочому місці, але й - у професійних колах своєї спеціальності.

➤ як **функція** – явище, яке залежить від іншого явища, є формою його виявлення і змінюється відповідно до його змін; коло діяльності, призначення, роль чого-небудь [1, с. 1552]. ПЗ працівника слід розглядати як роль або набір особистих дій та заходів, спрямованих на покращення власних знань, умінь та навичок для того, щоб підвищити рівень продуктивності праці, компетентності, довіри з боку керівництва тощо.

Водночас, однією з функцій керівництва підприємства є не лише управління кадровою діяльністю, а й турбота про те, щоб кожен працівник

професійно зростає, розвивався. Власне, окрім класичних завдань кадрових служб (підбір персоналу, моніторинг і формування кадрового резерву, проведення атестацій тощо) також слід розглядати ПЗ як важливу функцію в розрізі підвищення кваліфікації працівників.

Розуміння сутності ПЗ дозволить успішно враховувати особливості застосування цього терміну в теорії та практиці управління персоналом підприємства на сучасному етапі.

Література:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
2. Управление персоналом: учеб. пособие / О.В. Крушельницкая, Д.П. Мельничук. – Кондор . - 2003. – 296 с.
3. Управління персоналом: навч.-метод. посібник / О.Є. Кузьмін, І.С. Процик, Х.С. Передало, Б.Б. Комарницька; за заг. Ред. О.Є. Кузьміна. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2011. – 240 с.
4. Управління розвитком персоналу: навч. посібник / В.А. Савченко. – Київ: КНЕУ. - 2002. – 351 с.
5. Кримська О.М. Форми забезпечення професійного зростання працівника / О.М. Кримська // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 414–418 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11kompzp.pdf>.

Довгань Л.Є.,

доктор економічних наук, професор,

Великород А.О.,

*Національний технічний університет України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»*

SCRUM ЯК МЕТОД КЕРУВАННЯ ІТ-ПРОЕКТАМИ

Створений в 1986 році, Scrum поєднує в собі елементи класичного процесу і ідеї гнучкого підходу до управління проектами. У підсумку вийшло дуже збалансоване поєднання гнучкості і структурованості.

Слідуючи заповітам Agile, Scrum розбиває проект на частини, які відразу можуть бути використані Замовником для отримання цінності, звані «беклог» продукту (product backlog). Потім ці частини стають пріоритетом у виконанні Власником продукту - представником Замовника в команді. Найважливіші «шматочки» першими відбираються для виконання в спринті - так називаються ітерації в Scrum, що тривають від 2 до 4 тижнів. У кінці Спринту Замовнику видається робочий інкремент продукту – ті найважливіші «шматочки», які вже можна використовувати. Наприклад, сайт з частиною функціоналу або програма, яка вже працює, нехай і частково. Після цього команда проекту приступає до наступного спринту. Тривалість у Спринту фіксована, але команда вибирає її самостійно на початку проекту, виходячи з проекту і власної продуктивності [1].

Щоб упевнитися в тому, що проект відповідає вимогам Замовника, які мають властивість змінюватися з часом, перед початком кожного Спринту відбувається переоцінка ще не виконаного змісту проекту і внесення в нього змін. У цьому процесі беруть участь всі – команда проекту, Scrum Майстер (Scrum Master, лідер

команди проекту) і Власник продукту. І відповідальність за цей процес лежить на всіх [1, 2].

Як вже говорилося, Власник продукту є представником Замовника в проекті, або уособлює всіх клієнтів майбутнього проекту, в разі якщо Замовника немає. Для цього він повинен досконально знати їх потреби і спосіб мислення, а також знати все про продукт і технології його виготовлення. Scrum Майстер покликаний допомогти учасникам проекту краще зрозуміти і прийняти цінності, принципи і норми практики Scrum. Він лідер і посередник між зовнішнім світом і командою. Його завдання – стежити, щоб ніхто не заважав команді самостійно і комфортно працювати над поставленими завданнями. Команда ж відповідає за те, щоб в кінці спринту всі необхідні завдання були зроблені, а поставки - виконані [1].

Основна структура процесів Scrum обертається навколо 5 основних зустрічей: упорядкування беклога, планування Спринту, щоденних летючок, підведення підсумків Спринту і ретроспективи Спринту[1, 2].

Зустріч з упорядкування беклога (Backlog Refinement Meeting, «Backlog Grooming»): Ця зустріч аналогічна фазі планування в класичному проектному управлінні, і проводиться в перший день кожного Спринту. На ній розглядається - що вже було зроблено за проектом в цілому, що ще залишилося зробити і приймається рішення про те, що ж робити далі. Власник продукту визначає, які завдання на даному етапі є найбільш пріоритетними. Даний процес визначає ефективність Спринту, адже саме від нього нього залежить, яку цінність отримає Замовник за підсумками спринту.

Планування Спринту: Після того, як Власник продукту визначив пріоритети, команда спільно вирішує, що ж конкретно вони робитимуть під час прийдешньої ітерації, як досягти поставленої на попередній зустрічі мети. Команди можуть застосовувати різні інструменти планування і оцінки на даному етапі, аби вони не суперечили принципам і логіці Scrum. Планування Спринту проводиться на самому початку ітерації, після Зустрічі з упорядкування продукту.

Щоденні летючки: Кожен день спринту, в ідеалі, в один і той же час, члени команди витрачають 15 хвилин на те, щоб поділитися інформацією про статус завдань і стан проекту. На ній не відбувається обговорень проблем або прийняття рішень - якщо після зустрічі виникають питання і конфлікти, Scrum Майстер і залучені учасники обговорюють їх окремо. Летучка ж потрібна для обміну інформацією і підтримки всіх членів команди в курсі стану проекту.

Підведення підсумків Спринту: Мета етапу – обстеження та адаптація створюваного продукту. Команда представляє результати діяльності всім зацікавленим особам. Основне завдання – переконатися, що продукт етапу відповідає очікуванням учасників і узгоджується з цілями проекту.

Ретроспектива Спринту: Проводиться відразу після Підведення підсумків спринту і до планування наступного спринту. На ньому команда з'ясовує, наскільки чітко і злагоджено проходив процес реалізації етапу. Обстеженню піддаються виникли проблеми в роботі, методології та взаємодії. Саме цей етап дозволяє команді провести рефлексію і наступний Спринт провести ефективніше [1].

Література:

1. Сайт/Проектные сервисы/[Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.pmservices.ru/project-management-news/top-7-metodov-upravleniya-proektami-agile-scrum-kanban-prince2-i-drugie/>
2. Сайт/Проектный офис//[Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.pmoffice.by/blog/agile/agile-approach.html>

Клименко В.Г.,

кандидат економічних наук, доцент

Фролова Ю.В.,

Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Україна вже не вперше стикається з проблемою переміщених осіб ще з 1980-1990х років, та питання внутрішньо переміщених осіб постало за останні роки дуже гостро. Біженці з Криму, Луганської та Донецької області шукають порятунку по всій Україні, прихистку для себе та своєї родини, захисту держави, підтримки земляків. На жаль, країна не була готова прихистити всіх одночасно, та через це почалося багато як соціальних, так і економічних проблем.

Головною проблемою й досі залишається житлова проблема, адже фінансування країни та залучені кошти зарубіжної підтримки не вистачає для будівництва нових будинків. На допомогу прийшли волонтери та волонтерські організації, які безкоштовно, або за символічну плату, надають переміщеним особам місце проживання, їжу, одяг, ліки, та речі першої необхідності.

Однією з головних проблем, яка заважає адаптації переселенців, є відсутність єдиної національної програми щодо внутрішньо переміщених осіб і органу, який би безпосередньо займався переселенцями. З цією проблемою стикнулися багато переміщених осіб на межах областей, коли через відсутність електронного пропуску вони не могли проїхати в рідні міста, та забрати речі, або повернутися додому.

Наступною важливою проблемою є працевлаштування переміщених осіб. Роботодавці розійшлися в думках щодо працевлаштування даної категорії людей через їх економічну не стабільність, або не забезпеченість пропискою або житлом. Напроти, більша частина роботодавців приймають на роботу переміщених осіб, на що дуже впливає людський фактор – співчуття, намагання підтримати даних людей не тільки фінансово, але й морально.

Родини з дітьми стикнулися з проблемами влаштування дітей у дитячі сади та школи, адже в великих містах завжди не вистачає місць для навчання, що є також нагальною проблемою. Через це батьки вимушені деякий час сидіти вдома з дітьми, втрачаючи час, за який вони б мали нагоду заробити грошей.

Серед внутрішньо переміщених осіб також близько 67 тис. інвалідів, які зіткнулися з низкою нових проблем: від отримання статусу переселенця з інвалідністю до надання медичних послуг. Внутрішньо переміщеним особам потрібно підтверджувати статус інвалідності в надзвичайних умовах, механізми якого не розроблені, залишається проблема з проходженням реабілітації, а також відсутність у достатній кількості ліків і житла.

Нагальним залишається питання толерантності в нашому суспільстві та допомоги в адаптації внутрішньо переміщених осіб. Переселенці й досі скаржаться на випадки агресії та акти нерозуміння, випадки дискримінації, що є страшним фактом, адже всі ми громадяни однієї держави. Переселенцям з Донбасу відмовляють в аренді житла через «донецьку прописку».

До можливих шляхів вирішення проблеми внутрішнього переміщення осіб можна запропонувати наступні:

– Забезпечення житлом: реалізація проектів будівництва постійного та соціального житла для внутрішньо переміщених осіб, встановлення житлових квот у новобудовах, споруджених для переселенців, сприяння переїзду у сільську місцевість;

- Зайнятість переміщеного населення: дистанційна робота, громадські та інші роботи тимчасового характеру, дрібне ремісництво, просування продукції та послуг, реклама;
- Започаткування та розвиток бізнесу: організація курсів з підприємництва, забезпечення постійної консультативної підтримки, забезпечення кредитів, розвиток інфраструктури з підтримки бізнесу;
- Економічна інтеграція: залучення фінансових і матеріальних ресурсів для розвитку бізнесу, організація навчання, тренінгів, інтеграція бізнесу внутрішньо переміщених осіб в місцеву підприємницьку спільноту;
- Інформування: надання безоплатної правової допомоги, створення телефонних «гарячих ліній», підготовка та поширення друкованих матеріалів, створення он-лайн ресурсів для внутрішньо переміщених осіб;
- Психологічна допомога: відкриття пунктів психологічної допомоги, підвищення кваліфікації соціальних працівників, які працюють з внутрішньо переміщеними особами, проведення консультацій щодо роботи вчителів з учнями-переселенцями та їхніми батьками;

Література:

1. Центр дослідження соціальних комунікацій НБУВ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuviar.gov.ua>

Кравченко О.О.,

кандидат економічних наук, доцент,

Лисенко І.В.,

ДВНЗ «Університет банківської справи»

Черкаський навчально-науковий інститут

ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ

Початок ХХІ століття характеризується збільшенням масштабів та інтенсивності міграційних потоків. В Україні гостро постали питання внутрішніх мігрантів, людей, які вимушені змінити місце проживання, місце роботи всередині країни та між її регіонами. Внутрішня міграція сприяє зменшенню бідності, збільшення людського капіталу та виступає вагомою альтернативою виїзду за кордон. Разом з тим, вона не спричиняє втрат трудового та інтелектуального потенціалу країни.

Трудові міграційні процеси в Україні завжди були об'єктом глибокого наукового аналізу таких українських вчених, як А.П. Гайдуцького, О.В.Позняка, В.М. Кукси, О.А. Малиновської та ін. Водночас, дана тема є актуальною в Україні, з огляду на збільшення кількості переселенців у результаті збройного конфлікту на Сході країни, низькою заробітною платою.

Трудова міграція в Україні – це пересування особи з метою тимчасового працевлаштування, що супроводжується перетинанням державного кордону (зовнішня трудова міграція) або меж адміністративно-територіальних одиниць України (внутрішня трудова міграція) [1].

Основним джерелом відомостей про міграцію населення є державна статистика, яка включає облік міграції і матеріали переписів населення; крім того, проводяться вибіркові обстеження, мета яких, як правило, – вияв причин і мотивів

міграції. Проте вони не надають достовірних відомостей про цей процес. Тому дуже важко аналізувати реальні розміри і структуру трудової міграції стосовно України. Дійсні розміри міграції можуть вдвічі перевищувати офіційні дані.

Згідно з Державною службою статистики України у 2016 році за кількістю прибулих за областями є лідерами такі регіони: Київська – 25078, Львівська – 31031, Харківська – 17915, Одеська – 17896, Сумська – 15099 та у м. Київ – 29971 [1]. Наразі у 2017 році найбільше переміщених осіб розміщено у Харківській та Львівській областях (див. рис. 1) [1].



Рис. 1. Розподіл внутрішньо переміщених осіб за лідируючими по кількості прибулих мігрантів є такі регіони станом на 2017 р., осіб [1]

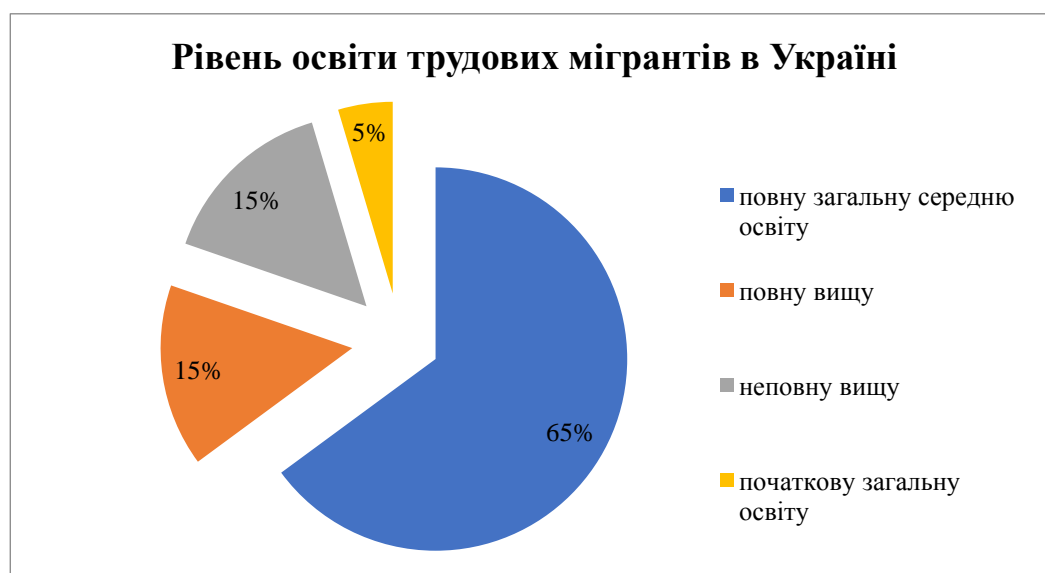


Рис. 2. Рівень освіти трудових мігрантів в Україні [1]

Серед трудових мігрантів в Україні переважають чоловіки та жителі сільської місцевості. Освітній рівень їх у віці 15-70 років нижчий ніж серед зайнятого населення відповідного віку. Водночас 64,9% з них мають повну загальну середню освіту, 15,4 – повну вищу, 15,1 – неповну вищу, і лише 4,6% – початкову загальну освіту д. рис. 2) [1].

За даними державної статистики, обсяги офіційно зареєстрованої трудової міграції постійно зростають. Так у 2015-2016 роках найактуальнішим чинником, який призвів до зростаючих масштабів внутрішнього переміщення осіб, стала нестабільна військова, політична ситуація у Східних регіонах країни та Автономній республіці Крим. З моменту перебування України у стані неоголошеної війни на Сході країни, з Луганської та Донецької областей до інших регіонів було переселено більше мільйона осіб. Беззаперечним є той факт, що сьогодні трудова міграція населення України є масштабним, загальнодержавним явищем, яке потребує всебічного вивчення, аналізу, прогнозування та адекватної реакції держави через формування та реалізацію національної еміграційної та імміграційної політики [3].

Для узгодження проблемних питань внутрішніх мігрантів були прийняті законодавчі акти: Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» № 1706-VII 20.10.2014 р., Постанова Кабінету Міністрів України «Про облік осіб, які переміщуються з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції» № 509 від 1 жовтня 2014 р. та Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання оформлення і видачі довідки про взяття на облік особи, яка переміщується з тимчасово окупованої території України або району проведення антитерористичної операції» № 79 від 04.03.2015 р. [5].

Водночас, все ще існують питання, які потребують вирішення. Серед основних причин трудової міграції населення України, можна виділити наступні [4]:

1. Високий рівень безробіття
2. Низький рівень заробітної плати
3. Непотрібність фаху на батьківщині
4. Зникнення деяких галузей виробництва або значне їх скорочення
5. Економічна нерозвиненість окремих регіонів або не повна їх переорієнтація на ринкову економіку.

Явище трудової міграції, як бачимо, призводить здебільшого до негативних наслідків, а тому потребує активного втручання з боку держави, а саме [2]:

1. Забезпечення умов для поширення легального працевлаштування, насамперед в тих країнах, куди виїжджає найбільша кількість громадян України.
2. Забезпечення прав та соціального захисту працівників-мігрантів.
3. Здійснення постійного аналізу масштабів нелегальної трудової міграції за межами України та проведення всіх можливих, в рамках законодавства заходів для попередження цього явища.
4. Цілеспрямоване створення робочих місць в таких галузях, як сільське господарство, легка, текстильна і хімічна промисловість, тобто там, де сьогодні використовується праця мігрантів в Європі.
5. Перегляд механізму оплати праці у середині країни.

Отже, внутрішньодержавна міграція залишається на сьогодні основною формою територіальної мобільності населення України. Соціалізація тимчасових внутрішніх трудових мігрантів є важливим фактором впливу на конкурентоспроможність національної економіки. Нехтування цією проблемою може спричинити зростання безробіття та посилення соціальної.

Література:

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Про долю українських заробітчан розповідають цифри / Конференція вільних профспілок України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kvpu.org.ua/uk/news/6/2275/pro-dolyu-ukrainskikh-zarobitchan-rozpovidayut-cifri>
3. Статистика трудової міграції в Україні /Australian-European consulting group [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://australia-europe.org/news-list-ua/items/statistika-trudovoji-migraciji-v-ukrajini.html>
4. Фенік К.Ю. Причини та наслідки трудової міграції населення України / К.Ю. Фенік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/18_NiIN_2007/Economics/22487.doc.htm
5. Кукса В.М. Внутрішня міграція України в умовах військових та соціально-економічних загроз / В.М. Кукса // Електронне наукове видання міжнародний науково-практичний журнал «Фінансовий простір». – 2016. – № 2. – С. 46-50 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fp.cibs.ubs.edu.ua/files/1602/16kvmtsz.pdf>.

Кравченко О.О.,

кандидат економічних наук, доцент

Туркевич М.Ю.,

ДВНЗ «Університет банківської справи»

Черкаський навчально-науковий інститут

ВПЛИВ ЗОВНІШНІХ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ДЕМОГРАФІЧНУ СИТУАЦІЮ В УКРАЇНІ

Трудова міграція є складовою демографічних процесів. Українці все частіше виїжджають за кордон з метою підвищення рівня життя без зміни постійного місця проживання або залишитись там назавжди.

Міграційні процеси в Україні завжди були об'єктом глибокого наукового аналізу таких українських вчених, як Басик О. П., Москаль Г., Гілецький Й. Р., Піскун О. І. та ін. Водночас, дана тема є актуальною в Україні, з огляду на збільшення масштабів та тенденцій трудової міграції з України, а також у результаті збройного конфлікту на Сході країни.

Відплив людського потенціалу з України є негативним наслідком несприятливих умов, що в ній склалися. Наслідки міграції здорового населення до інших країн позначаються на загальній демографічній ситуації та демографічному, трудоворесурсному потенціалі населення.

Згідно з даними Державної міграційної служби України, із кожним загостренням економічної ситуації українці мігрують за кордон. Якщо у 2014 році видано дозволів на виїзд громадян України за кордон на постійне проживання 8 932 особам, то у 2016 році – 13 621 [1]. На 34,4% збільшився виїзд українців порівняно з 2014 роком.

На нашу думку, це пов'язано з військовим конфліктом на Сході, а також пов'язані з війною економічні та соціальні проблеми, що у свою чергу, підштовхнуло багатьох громадян до спроб улаштувати своє життя в іншій країні.

На рисунку 1 показано, що кількість вибулих в Україні становить 12723, а прибулих - 14144. Хоча в окремих областях кількість прибулих менше ніж вибулих: Вінницька - 44 , Волинська - 82, Дніпропетровська - 251, Донецька - 141, Житомирська - 651, Закарпатська - 151, Запорізька - 14, Луганська - 13, Рівненська - 800, Сумська - 702, Тернопільська - 188, Херсонська - 75, Хмельницька - 99, Черкаська - 141, Чернівецька - 57, Чернігівська – 311 [3].

А от ситуація з Києвом інакша: кількість прибулих становить 2558, це пов'язано з тим, що він є столицею України, і тому може запропонувати більшу оплату праці, професійний розвиток і наявність робочих місць.

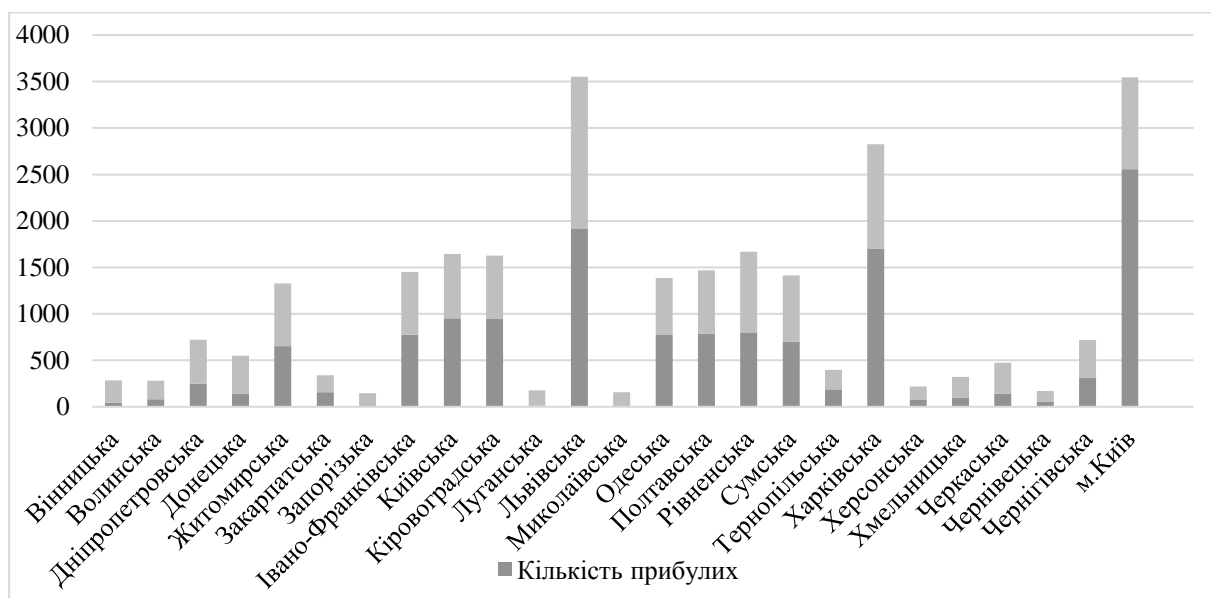


Рис. 1. Міграційний рух населення у січні 2017 року [3]

Для підтвердження цих слів, можна сказати, що в середньому, показник трудової міграції українців серед країн ЄС зріс на 30%: найбільше їдуть до Німеччини, Польщі й Австралії. Значно зросла кількість охочих заробити на краще життя в США та Канаді. А от з Росією виникає зовсім інша ситуація, яка пов'язана

з війною, кількість тих, хто хоче поїхати на заробіток знизилася: порівняно з 2011 роком нині в РФ офіційно працює на 6% менше українців [2].

Поки вітчизняні уряди намагаються втримати економічну ситуацію впровадженням реформ, розвинені країни вирішують свої проблеми пропонуючи українцям вищу порівняно з Україною заробітну плату, кращі умови праці, страховку.

Приміром, зовнішній міграційний приріст населення у січні–лютому 2017 року порівняно з відповідним торішнім періодом зменшився з 4 114 осіб до 2 977 осіб [3].

На сьогодні велику загрозу економічному зростанню країни становить «відплив умів». Економічно активні українці віком 18 до 30 років, готові виїхати з України заради більш оплачуваної роботи та кар'єрних перспектив. Й лише незначна кількість мігрантів повертається у зрілому віці без наміру створення на території України сім'ї. Щоб утримати трудові ресурси в країні, держава повинна підвищити загальний економічний рівень та добробут населення.

Позитивним наслідком є те, що найбільшу економічну користь державі приносять саме доходи мігрантів, які ті привозять на Батьківщину. Натомість держава не спонукає до повернення найбільш активних українців додому.

Отже, за останні роки число емігруючих українців зростає. Це пов'язано з тим, що український народ бажає для себе кращого життя, і тому намагається виїхати за кордон у пошуках нових можливостей. Державі потрібно реформувати і розвивати економіку, а виконання цих та інших завдань дозволить упорядкувати міграційні процеси в державі.

Література:

1. Державна міграційна служба України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dmsu.gov.ua/statistichni-dani/2945-statystyka>.

2. У пастці економічної безвиході: нові ризики трудової міграції для України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.slovoidilo.ua/2016/06/15/kolonka/aleksandr-radchuk/ekonomika/u-pastczi-ekonomichnoyi-bezvuxodi-novi-ryzyky-trudovoyi-mihracziyi-dlya-ukrayiny>.

3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

УДК 331.5

Макаренко М.В.,

доктор економічних наук, професор,

Гуренко А.В.,

кандидат економічних наук, доцент

Азовський морський інститут АМІ НУ «ОМА»

ТЕНДЕНЦІЇ ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Сфера праці є важливою та багатоплановою складовою економічного і соціального життя суспільства. Принциповою особливістю сучасного ринку праці є побудова дієвих взаємовідносин між роботодавцями та робочою силою з урахуванням їх специфічних вимог та особливостей. Професійні, психофізіологічні, соціальні, культурні, релігійні, політичні особливості істотно впливають на мотивацію, ступінь трудової активності людей, а також стан ринку праці в цілому.

Інтеграційні процеси, що відбуваються у національній економіці якісно змінили структуру й стан ринку праці України. Особливої уваги заслуговують негативні наслідки, що простежуються у зростанні рівня безробіття, напруженні й нестійкому становищі соціальної сфери. В Україні проблеми розвитку ринку праці

розглядаються з урахуванням конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці. Особливу вагу приділяють зміні трудових відносин громадян України, які працюють за межами країни, а також трудовим відносинам іноземних громадян, що працюють на підприємствах, установах, організаціях України. Посилення уваги з точки зору працевлаштування та міжнародними договорами України пояснюється прискоренням глобалізаційних процесів та інтеграцією України у світову економіку [1].

Діюча нормативно-правова система регулювання ринку праці має різноманітні правові основи та базується на основних положеннях Конституції України, Кодексу законів про працю, Законів України "Про зайнятість населення", "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", "Про охорону праці", "Про освіту", "Про колективні договори і угоди", "Про підвищення соціальних гарантій для трудящих", постановами Кабінету Міністрів України "Про затвердження Основних напрямів проведення державної політики зайнятості [1; 2]. Окрім правової бази на розвиток відносини на ринку праці впливає зміна нормативно-методичних аспектів - сукупність документів організаційного, організаційно-методичного, організаційно-розпорядчого, технічного, нормативного, техніко-економічного та економічного характеру, які встановлюють норми, правила, вимоги, характеристики, методи та інші дані, що створюють умови для ефективного процесу підготовки, прийняття та реалізації рішень з питань регулювання ринку праці.

Аналіз тенденцій ринку праці дозволяє сказати, що у порівнянні із 2014р. ринок праці у 2015 року стабілізувався і до середини року отримав позитивну тенденцію приросту нових вакансій. З січня 2016 роки кількість пропозицій зросла на 46%. Щомісячне зростання кількості нових вакансій, зниження конкуренції, а також підвищення заробітних плат більшості офісних співробітників свідчать про

зростання показників ринку праці і поступове подолання кризових тенденцій в українському бізнесі [3].

Про покращення ситуації на ринку праці свідчать і поведінкові характеристики претендентів: збільшується кількість переглядів і зниження відгуків на вакансію, зростають вимоги до розміру оплати праці, скорочуються терміни пошуку роботи. Разом із збільшенням активності роботодавців спостерігається зниження активності здобувачів, що свідчить про відсутність масових скорочень. За даними опитувань у 2016р. скорочення пройшли не більше, ніж в 9% компаній. Як правило, звільняли робочий і адміністративний персонал, а також найменш ефективних співробітників в усіх напрямках. При цьому роботодавці прикладали максимум зусиль, щоб зберегти лояльність найбільш цінних співробітників; 28% компаній розширення бізнесу - ІТ-компанії, консалтинг [3].

Однак разом із позитивною динамікою ринку праці залишаються проблеми у працевлаштування в окремих галузях, певних регіонах, що посилює трудову міграцію у межах країни та прискорю соціально-психологічну незадоволеність. Разом із цим посилюється ринкова конкуренція на мезо- та макрорівнях, переважає націленість працедавців на кращих фахівців за помірні гроші. Створена в Україні законодавча і нормативна база дозволяє корегувати механізм регулювання сфери праці, формувати систему аналізу, прогнозування соціально-трудоових процесів. За таких умов діюча система управління має враховувати позитивні та негативні тенденції ринку праці та створювати умови щодо впровадження комплексної системи моніторингу фактичного стану ринку праці на основі єдиної системи показників і методології їх формування.

Література:

1. Марченко І.С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України: [монографія] / І.С. Марченко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. – 150с.
2. Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики: Постанова КМУ від 7 червня 1999 р. №992. – Урядовий кур'єр. – 1999. – № 150–151.
3. Демографічна та соціальна статистика. Ринок праці. Зайнятість та безробіття / Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу : https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/rp.htm

УДК 65.015

Македон В.В.,

кандидат економічних наук, доцент

Нікітіна Л.С.,

КВНЗ «ІП «Стратегія» ДОР»

ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Ринкова політика ставить цілий ряд принципових завдань, одним із найважливіших з яких є максимально ефективно використання кадрового потенціалу. Для того, щоб досягти цих цілей, необхідна чітко розроблена кадрова політика. У сучасних умовах кадрова політика більшістю вчених визнається фундаментом процесу управління персоналом.

Кадрова політика в умовах ринкової економіки передбачає, перш за все, підходити до роботи з кадрами, розглядаючи її в нерозривному зв'язку з сутністю

проблем, що вирішуються на даному етапі, підбираючи кадри у відповідності з новими задачами. Вирішальним критерієм при підборі і оцінці кадрів, перш за все керівних кадрів, є їх відношення до роботи в умовах ринку, причому відношення не на словах, а на ділі. Особливе значення має висунення і підтримка людей ініціативних, мислячих, енергійних, які можуть і бажають на практиці активно просувати в життя курс на розвиток підприємства в умовах ринкової економіки [3].

Особлива увага приділяється використанню людського фактору, підвищенню якості і творчої віддачі інтелектуального, кадрового потенціалу, покращенню підготовки і використання спеціалістів.

Кадри – це штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою, які мають спеціальні знання, трудові навички чи досвід роботи у вибраній сфері діяльності.

Кадрова політика – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці та її мотивації. На рівні підприємства природа та роль кадрової політики заключається в наступному:

- кадрова політика є невід'ємною частиною загальної політики організації;
- кадрова політика відображає основні наміри керівництва щодо формування кадрового складу та його характеристик, механізму реалізації цілей та завдань, що спрямовані на збереження, укріплення та розвиток кадрового потенціалу, створення відповідального та високопродуктивного згуртованого колективу, який здатен своєчасно реагувати на мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації, що певним чином обумовлюється державною кадровою політикою;
- механізм кадрової політики в першу чергу обумовлюється економічними інтересами, і не завжди відповідає цілям працівника як об'єкта кадрової політики;
- кадрова політика має забезпечити концентрацію очікувань та сподівань загальної політики організації;

- кадрова політика покликана узгодити інтереси соціальних груп, спрямувати їх активність на продуктивну ділову взаємодію, знизити імовірність деструктивного протистояння;

- неузгодження кадровою політикою економічних інтересів підприємства та цілей працівника в кінцевому підсумку породжують мотивовані конфлікти.

Кадрова політика як наукова категорія трактується по-різному, що зумовлюється широким спектром властивостей політики як такої

Традиційно кадрову політику підприємства визначають як розраховану на довготривалу перспективу лінію удосконалення кадрів, генеральний напрям роботи з персоналом, який визначається сукупністю найбільш істотних, принципових положень та настанов, що виражені в державних рішеннях [1].

Важливу роль на підприємстві необхідно приділяти кадровій політиці.

Кадрова політика має за головну мету забезпечення сьогодні та у майбутньому кожної посади і робочого місця персоналом належної кваліфікації. Задля досягнення цієї мети треба професійно здійснювати набір, підготовку та оцінку персоналу, мотивацію ефективної праці, соціальні функції тощо.

Велике значення в реалізації кадрової політики мають умови, загальні положення трудового законодавства – включають конституційні положення про свободу особистості, гарантії власності, свободу коаліцій мимовільні дії підприємця по відношенню до робочого, в тому числі і в частині звільнення. Прийом співробітників є компетенцією фірм і компаній.

Для повноцінного і гармонійного розвитку фірми і її бізнесу необхідний системний підхід до управління її персоналом і діяльністю. Менеджмент, як система управління і теорія менеджменту зародилися в тому вигляді, в якому вони функціонують зараз [2].

Управління кадрами в рамках підприємства має стратегічний і оперативний аспекти. Організація управління персоналом виробляється на основі концепції розвитку підприємства, що складається з трьох частин: виробничої, фінансово-

економічної, соціальної (кадрова політика). Кадрова політика здійснюється стратегічними й оперативними системами керування [5].

Отже, для покращення кадрової політики на підприємстві необхідно: проводити підготовку працівників самостійно або шукати тих, хто вже має необхідну підготовку ; проводити набір персоналу із зовнішніх джерел або перенавчати працівників, які підлягають звільненню з підприємства; вкладати гроші у підготовку "дешевих", але вузькоспеціалізованих працівників, або "дорожчих", але маневрених ; удосконалювати персонал; мотивувати персонал; створювати умови праці і т.д [4].

Література:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://pidruchniki.com/18340719/menedzhment/upravlinnya_trudovoyu_adaptatsiyeyu
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом [Електронний ресурс] / М.Д. Виноградський А.М. Виноградська О.М. Шканова – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 501 с. – Режим доступу: http://5osvita.at.ua/_ld/0/94_174030.pdf
3. Кадрова політика підприємства [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://sdamzavas.net/2-53906.html>
4. Крушельницька О.В. Управління персоналом: [навч. посіб.] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук – К., Кондор. –2003. – 296 с.
5. Маркова С.В. Управління персоналом [Електронний ресурс] / С.В. Маркова, О.М. Олійник – З.: ЗНУ, 2013. – 80 с.–Режим доступу:http://sites.znu.edu.ua/bank/public_files/2014/05/20/2819_1399965856_men_peres_kopiyu.pdf

Манаєнко І.М.,

кандидат економічних наук., доцент кафедри менеджменту,

Стоян С.С.,

*Національний технічний університет України «Київський політехнічний
інститут ім. Ігоря Сікорського»*

ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ

На сучасному етапі розвитку Україна направлена на Європейський вектор розвитку, що змушує підприємства все більше і більше конкурувати, використовувати нові економічні методи, та розширювати власну «нішу» на ринку. Покращення позицій підприємства на вітчизняних та міжнародних ринках потребує дедалі більшого внеску працівників у досягнення найбільш важливих цілей компанії, а отже вимагає докорінної зміни у мотивації праці. В умовах європейської інтеграції дана проблема вимагає реформування всіх управлінських ланок та формування нових кадрових структур, які зможуть швидко вирішувати складні політико-правові та соціально-економічні проблеми.

Різні підходи до мотивації праці підтверджують, що це доволі тяжкий процес, ефективність якого можна оцінити за результатами діяльності. У процесі праці успішний керівник має створювати умови для мотивації трудових ресурсів до їх праці. Досвід найрозвинутіших країн світу стверджує, що жодну управлінську задачу не можливо вирішити без зацікавленості в їх вирішенні працівників. Саме нехтування цим фактором призводить до скорочення продуктивності праці, дисципліни, якості виготовленої продукції. Якщо в загальному описати, то мотивація – це свідомий вибір працівника типу поведінки, який визначається під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів на підприємстві. [1, с. 179].

Для формування якісної системи мотивування персоналу на українських підприємствах можна використати міжнародний досвід. Існує п'ять найбільш яскраво виражених моделей, це: французька, британська, японська, американська та шведська.

Для французької моделі характерне мотивування праці за рахунок двох основних складових щодо плати за працю: індивідуалізація оплати праці та індексація заробітної платні в залежності від вартості життя. У Франції перша складова залежить від мобільності робітника, якості виконаної роботи, загальної кількості внесених пропозицій щодо раціоналізації підприємства. До основної переваги цієї моделі можна віднести достатню стимулюючу дію щодо ефективності та якості праці, а також інформованість працівників про економічний стан в якому знаходиться компанія [2, с. 86]. За статистичними даними майже 69% населення вважають найбільшою перевагою гнучкий графік роботи, а також соціальне та медичне страхування за рахунок компанії, допомогу при виплаті по кредиту, корпоративне харчування.

У британській моделі наявні також дві складові оплати, які залежать від того наскільки прибутковим є підприємства: акціонерна, що являє собою часткову оплату у вигляді акцій, а також грошова, яка має за основу постійну доплату частини прибутку до основної заробітної плати. Зокрема, на підприємствах Великобританії оплата не завжди є стабільною, адже може залежати від прибутку компанії. У загальному за статистикою дохід звичайного працівника від акцій становить 3%, тільки в окремих компаній може складати близько 10% від заробітної платні. Між тим систему участі в прибутку позитивно впливає на підприємства, адже покращує ставлення до роботи та її ефективність, а також створює певну корпоративну атмосферу. Також для даної моделі характерне створення консультативних комітетів працівників та об'єднань з розробки соціальних планів [2, с. 85].

Основними факторами для японської моделі мотивування персоналу є: вік, кваліфікація та стаж роботи. Основою для визначення особистої ставки заробітної платні являються вік та стаж, а для трудової тарифної ставки або «ставки за кваліфікацією» - професійний розряд та ефективність праці. Мотивація до праці посилюється за рахунок того, що без підвищення кваліфікації працівника та зростання його трудового внеску заробітна платня не може рухатись у бік збільшення. У зв'язку з тим що держава намагається все більше заохочувати до підприємництва, вона не звертає уваги на майнове розшарування, тому така модель може скластися лише у суспільстві, де висока національна свідомість та громадяни можуть нехтувати власними інтересами заради державних. Щодо нематеріального заохочення зі сторони японських компаній, то дуже часто вони спонсують сімейні свята працівників, організують спортивні заходи, деякі навіть надають житло [3, с. 66].

Мотивування за рахунок різних матеріальних стимулів характерне для американської моделі. Погодинна оплата праці та різні форми премій за overtime є найпоширенішими. Гнучкість ставки досягається за допомогою періодичної атестації працівників, після чого встановлюється рівень заробітної платні на наступний період. Оплата праці, зазвичай, переглядається, у перший рік роботи раз на три місяці, а після раз у півроку чи рік. До найбільших переваг даної моделі можна віднести: зменшення кількості персоналу, відсутність проміжних управлінців, висока мобільність трудових ресурсів [2, с. 84]. За статистичними даними близько 72% працівників стверджують що при даній моделі відбувається збільшення виробництва, та скорочуються витрати праці на одиницю продукції. Для американських підприємств також характерне медичне страхування за рахунок компанії, корпоративні обіди та багато іншого.

Швецька модель характеризується тим, що на перше місце виносяться нематеріальні цінності, такі як дружба, колектив, партнерство, а також цікавість роботи. Лише на останніх щаблях в них фіксується розмір заробітної плати.

Особливо вирізняється дана модель соціальною спрямованістю на скорочення майнової нерівності при допомозі перерозподілу доходу, за рахунок чого відбувається вирівнювання доходів низькооплачуваних та високооплачуваних працівників. У загальному розмір заробітної платні базується на двох принципах: зменшення розриву між мінімальними та максимальними розмірами оплати, за рівну працю рівна оплата [1, с. 180].

На сьогодні ший день основною проблемою вітчизняних компаній є те, що вони майже не приділяють увагу своїм співробітникам, саме через що можна відслідкувати велику плинність кадрів майже на всіх підприємствах країни. Найпоширеніший метод мотивації являють собою погрози зниження заробітної платні або ж звільненням, що закордоном є порушенням. Для українського ринку праці є характерним: низький рівень дисципліни, неякісне виконання обов'язків, низька ефективність керівників, слабка перспектива кар'єрного росту, низький рівень кваліфікації персоналу, висока конфліктність та плинність кадрів.

Отже для того, щоб вітчизняні підприємства були конкурентоспроможні державі потрібно створювати умови для розвитку корпоративної культури та системи цінностей для працівників за допомогою створення відповідної законодавчої бази, стимулювання трудової активності кадрів та підвищення ефективності виробництва.

Література:

1. Співак В.В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств / В.В. Співак // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – №6. – С. 178–181.
2. Соколенко В.А. Механізм впливу мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці / В.А. Соколенко, А.С. Клиженко // Вісник НТУ «ХП». – 2013. – №69(1042). – С. 83–87.

3. Бондаренко А.А. Трудовая мотивация: проблемы и развитие // Инновации. – № 4. – 2008. – С. 65-66.

УДК 314.1

Матвєєва Д.В.,

Боднарук О.В.,

кандидат економічних наук, доцент,

Донецький державний університет управління

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

Анексія Криму та події на Сході України призвели до значного переміщення громадян усередині нашої держави.

Незважаючи на те, що у недавній українській історії були прецеденти масових вимушених переміщень населення через аварію на Чорнобильській АЕС у 1986 р., у країні відсутній досвід, пов'язаний із реєстрацією ВПО, належною міжвідомчою координацією, ефективною взаємодією між державними органами влади, громадськими організаціями, волонтерами, міжнародними організаціями, із розробкою та впровадженням комплексних державних програм. У зв'язку з цим важливого значення набувають дослідження, в яких розглядаються проблеми, потреби ВПО, узагальнюється накопичений досвід їх соціально-економічної адаптації та інтеграції.

За даними Міністерства соціальної політики станом на кінець лютого 2016 року в Україні нараховувалося 1 735 000 внутрішньо переміщених осіб (ВПО). З них за приблизними оцінками, 22 000 з Криму та понад 1 700 000 – зі Сходу України[4]. Важко не погодитися, що ця цифра вражає. Водночас непокоїть і той

факт, що тенденції до зниження їх кількості не спостерігається. Слід зауважити, що дані про кількість ВПО, що надходять з різних офіційних джерел, а часом і з одного й того ж джерела, суттєво відрізняються або суперечать один одному.

Близько 60% ВПО – це пенсіонери, 23,1% – працездатні особи, 12,6% – діти та 4,1% – недієздатні особи. Частка зареєстрованих ВПО складає 4% від загальної кількості населення країни [2].

Окрім регіонів України, жителі тимчасово окупованих територій та району проведення антитерористичної операції переселяються також за межі держави. Найбільше внутрішньо переміщених осіб зареєстровано у Донецькій (676 533 особи), Луганській (251 231 особа), Харківській (212 557 осіб), у м. Києві (127 026 осіб), Запорізькій (118 878 осіб), Дніпропетровській (76 457 особи), та Київській (48 975 осіб) областях. Найменшу кількість ВПО розселено у Тернопільській (2 722 особи), Чернівецькій (3 149 осіб), Рівненській (3 204 осіб), Закарпатській (3 462 особи), Івано-Франківській (4 116 осіб) та Волинській (4 033 особи) областях [2]. Це свідчить про нерівномірний регіональний розподіл ВПО по Україні, що ускладнює реалізацію політики зайнятості.

Вибір значною частиною ВПО найближчих до місць попереднього проживання регіонів свідчить про намір повернутися до покинутих поселень. Надмірна концентрація переселенців лягає важким тягарем на інфраструктуру, ринок праці та житла регіонів переселення.

Нерозв'язаними залишається багато проблем, зокрема організація процесу виїзду на контрольовану українською владою територію, отримання медичної, психологічної, правової допомоги, пошук житла, переведення чи призначення пенсій і соціальних виплат, продовження навчання, пошук роботи, соціальна адаптація переселенців у нових для них регіонах.



Рис. 1. Загальна кількість ВПО по областях України [2]

Однією з головних проблем, яка заважає адаптації переселенців, є відсутність єдиної національної програми щодо внутрішньо переміщених осіб і органу, який би безпосередньо займався переселенцями [1].

На думку правозахисників, поліпшити ситуацію допомогло б, зокрема, створення єдиного центрального органу, відповідального за всі питання, пов'язані з переселенцями, створення єдиної електронної бази даних, у якій можна було б отримати інформацію про людину, незалежно від того, де вона перебуває, без безпосереднього звернення до органів влади, поліпшення технічного стану існуючої електронної системи.

Водночас нагальним залишається питання толерантності в суспільстві та адаптації внутрішньо переміщених осіб. Безпосередньо переселенці скаржаться, що випадки відкритої дискримінації мають місце й досі.

Питання забезпечення житлом – одне з найболючіших для ВПО. Вирішуватись воно має диференційовано залежно від планів та намірів переселенців, а також різними шляхами – від будівництва нового житла до тимчасового розміщення [1].

У нашій країні розміщення ВПО у зонах переселення відбувалось із переконанням того, що це тимчасове явище і тимчасова потреба. Людей часто розселяли у літніх таборах, санаторіях, у підпорядкованих місцевій владі установах. Тимчасовість затягнулась на місяці.

Втрата виробничого потенціалу в Донецькій і Луганській області та АР Крим призвела до скорочення робочих місць, а масштабне переміщення населення із тимчасово окупованої території та зони збройного протистояння на Сході країни – до зростання напруги на регіональних та локальних ринках праці, збільшення безробіття.

Питання працевлаштування – одне із головних для внутрішньо переміщених осіб. Аналізуючи дані Державної служби зайнятості (ДСЗ) щодо ВПО на українському ринку праці, – це невисока активність переселенців у пошуках роботи. Лише 3,75% від загального числа або 64,3 тисяч внутрішньо переміщених осіб звернулись до ДСЗ за період з 1 березня 2014 року до 31 січня 2016 року [2].

Така низька активність пошуку роботи переселенцями може бути пояснена різними причинами: зорієнтованість на швидке повернення додому, непоінформованість про законодавчу підтримку працевлаштування ВПО, необхідність догляду за членами сім'ї, неможливість знайти роботу за фахом, небажання розривати попередні трудові відносини, невідповідність рівня заробітної плати очікуванням переселенця, відсутність документів, сумніви щодо ефективності діяльності служби зайнятості, відсутність наміру змінювати професію тощо. Низький рівень звернень до ДСЗ може також пояснюватись зайнятістю у тіншовій економіці, що тягне за собою вилучення значного людського потенціалу з української економіки.

Отже, проблеми у внутрішньо переміщених осіб в Україні є, і спектр їх досить широкий. Проте основоположною передумовою для більшості цих проблем є відсутність єдиної державної стратегії як щодо окупованих територій, так і щодо переселенців. З одного боку, було прийнято багато законодавчих актів, стратегія з прав людини та інше. Але, з іншого боку, залишаються невирішеними багато адвокаційних питань, немає єдиного державного органу, який працював би з переселенцями, або національної стратегії. Уряд, в більшості, проблеми переселенців Донбасу перекинув на органи місцевого самоврядування. За рахунок коштів місцевих бюджетів повинні вирішуватися ті проблеми, які мають наші переселенці, що є неправильним [3].

Враховуючи той факт, що країна перебуває у кризовому стані, і тільки стає на шлях реформ, можна стверджувати, що комплекс заходів, спрямованих на розв'язання проблем переселенців, здійснюється, і є хоча й недостатнім, проте значним.

Література:

1. Дем'яненко М, мол. наук. співроб. СІАЗ НБУВ – Актуальні проблеми переселенців в Україні, 2016 р.
2. Дослідження «Внутрішньо переміщені особи: соціальна та економічна інтеграція в приймаючих громадах». – 2016 р. – 93 с.
3. Закіров М. Деякі аспекти розв'язання проблем внутрішньо переміщених осіб [Електронний ресурс] / М. Закіров // Резонанс. – 2016. – № 39. – С. 5-10. – Режим доступу: <http://nbuviar.gov.ua/images/rezonans/2016/rez39.pdf>.
4. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України – www.mps.gov.ua

ГЕЙМІФІКАЦІЯ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Успіх в сфері управління персоналом визначається максимальною продуктивністю та інноваціями. Багато компаній, які мають інноваційний підхід до мотивації персоналу, є високо конкурентноспроможними. Серед таких компаній Apple, Google, Facebook тощо [1].

В економіці України разом із процесами економічного росту і відносної стабілізації, позначився істотний перелом у сфері керування персоналом. Державні, приватні, корпоративні підприємства на практиці відчули, що розвиток і успіх ринкових відносин неможливий без пошуку нових сучасних форм мотивації і стимулювання праці, які нині використовують закордонні компанії [2].

Аналізуючи українські реалії стосовно мотивації працівників та керівників підрозділів можна виділити наступне:

- архаїчність систем мотивації підприємств, які були засновані ще за СРСР;
- сумісництво в системах мотивації елементів радянської та сучасних ринкових систем мотивації;
- більшість українських підприємств, які були створені вже в сучасних умовах, мають невиражену систему мотивації, що не націлена на результат, а призводить до збільшення споживання [3].

Тому ціллю є оцінка можливості та переваг застосування інноваційних підходів до мотивації персоналу для підвищення ефективності діяльності.

Одним цікавим та унікальним є сучасний метод мотивації – гейміфікація, що означає використання ідей з ігор, програм лояльності та поведінкової економіки для залучення користувачів і реалізацію ігрових стратегій у бізнесі. З його допомогою ви можете забезпечувати досвід, який створить необхідний сенс і посилить мотивацію співробітників і клієнтів. Гейміфікований проект використовує переваги ігрових механік, програм лояльності та поведінкової економіки для вирішення критичних проблем і збільшення залученості.

Ця ідея протягом багатьох років поступово проникала в сучасну бізнес-середовище, але остаточно оформилася тільки зараз. На даний момент гейміфікацію використовують 70% найбільших світових компаній, забезпечуючи з її допомогою 50% інновацій.

Коли уряди, компанії і організації всіх форм і розмірів навчаються використовувати ігрове мислення і механіку, вони стануть успішніше залучати свою аудиторію, прориватися скрізь шум, стимулювати інновації та в кінцевому рахунку збільшать свої доходи.

Приголомшливий успіх концепції базується на ключовій ідеї, яку випустили з уваги практично всі автори, які писали в другій половині минулого століття про стратегії ведення бізнесу: без залучення співробітників і клієнтів навіть найбільш продумані методи приречені на провал.

Залученість важлива, тому що вона визначає ефективність проекту в довгостроковій перспективі. У зв'язку з цим експерти з Futures Strategy Group (FSG) в своєму аналітичному огляді сценарного моделювання FSG Outlook коротко сформулювали цінність гейміфікації таким чином: «ігри привносять в життя конкурентне середовище» [4].

Аналізуючи приклади багатьох компаній, можемо відокремити кілька найважливіших причин впровадження гейміфікації:

1. стимулює виконання необхідних дій (навчання, рутинні процедури тощо);
2. формат гри підвищує настрій, що підвищує ефективність користувача;
3. ігри найкраще розвивають потрібні для роботи навички, системне мислення тощо;
4. гейміфіковані процеси компанії дозволяють розвивати зв'язки колективу та підвищують якість взаємодії.

Експерт з гейміфікації Ольга Дудник каже, що гейміфікація – це один з тих поодиноких інструментів бізнесу, які дієві в нинішніх правилах бізнесу [5].

Зміни в компанії за допомогою гейміфікації на прикладі канадської фірми Rurple (Торонто). У 2012 році вона стала частиною Salesforce.com з оціночною вартістю в 65 мільйонів доларів і зараз відома як Work.com; тут вперше перенесли систему оцінки ефективності співробітників в соціальні мережі та мобільні додатки .

Усвідомивши, що традиційні щорічні звіти про ефективність роботи співробітників в даний час вже не мають сенсу, компанія повністю змінила підхід. Було розроблено мобільний і веб-додаток, що дало можливість співробітникам залишати відгуки про своїх колег в разі добре виконаних завдань. Система також дозволяла встановлювати різні цілі і здійснювати загальний управлінський контроль. Результати, які представлялися у вигляді стрічки новин і підтримували різні бейджи, списки лідерів і систему нарахування очок, дозволили компанії мотивувати персонал і направляти ефективність роботи абсолютно новими способами.

Найдинамічніші компанії, такі як Facebook, Gilt, Spotify і LivingSocial, почали використовувати подібні системи - і майже відразу домоглися вражаючих результатів. Наприклад, у кампусі компанії Google можна знайти багато розваг для співробітників - від пляжного волейболу до басейну. І Google не єдина компанія, яка замінює перекур «великою зміною». Настільний футбол і ігрові приставки

стали майже обов'язковою приналежністю кімнат відпочинку в компаніях Кремнієвої долини [4].

Психологи описують кілька відчуттів, які викликає впровадження ігор в неігрові процеси. У першу чергу, це перемога і визнання, відчуття вирішення проблем, відкриття, новий досвід. Важливо також, що ігри додають можливостей для відпочинку та допомагають відволіктися. Командна робота, допомога іншим викликає відчуття соціальної значимості, а самовираження – показ оригінальності, фантазії чи навіть протесту. Окрім того, ігри – це азарт, неочікувані позитивні емоції тощо [5].

Райлі Гіпсон, керівник соціального стартапу Napkin Labs, вірить в те, що ігри благотворно позначаються на інноваціях. У статті про це, опублікованій в журналі Inc., він пише: «Діти надзвичайно схильні до творчості. Чому? Тому що, коли вони грають, для їх уяви не існує кордонів. Коли ми в Napkin Labs стикаємося із завданням, яке не можемо вирішити, ми відступаємо і пробуємо відтворити дитяче стан свідомості, повністю ігноруючи реальність. Так, ряд отриманих таким чином ідей ніколи не запрацюють, але розширення свідомості часто призводить до прориву ».

Отже, найуспішніші в світі організації - Nike, SAP, Pearson, Salesforce, Cisco, United Airlines, Microsoft, Target, Spotify, Siemens, GE, IBM, McDonald's і сотні інших - все частіше використовують гейміфікацію для отримання переваги над конкурентами, переосмислення стратегій, забезпечення безпрецедентної лояльності, прийому на роботу та утримання в колективі виключно цілеспрямованих людей [4].

Впровадження інноваційних підходів до мотивації персоналу на українських підприємствах дало б змогу їм підвищити продуктивність своєї діяльності, а також підштовхнуло б до створення продуктів та гнучких стратегій, що дозволяють пристосуватися до мінливого ринку і нових можливостей.

Враховуючи нинішню ситуацію в Україні та розглядаючи особливості економічного і функціонального розвитку її структур, можна прийти до висновку, що час мотивації, заснованої лише на грошовому заохоченні, поступово йде в минуле. Але проблема мотивації в Україні на практиці чекає свого розв'язку [2]. Тому українським підприємствам потрібно перебирати досвід від іноземних прогресивних компаній, які засвідчують дієвість та ефективність гейміфікації.

Література:

1. Джон Салливан. 40 принципів управління талантами, которые представляют будущее HR [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm300.html>.
2. Ладичук Катерина, Макаркина Яна. Інноваційні інструменти мотивації персоналу в сучасній організації: зарубіжний досвід [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zavantag.com/docs/689/index-62999295.html>
3. Аналіз мотивації менеджерів середньої ланки в США та запровадження їх досвіду в українських реаліях [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua-referat.com>
4. Гейб Зикерманн, Джоселин Линдер. Геймификация в бизнесе: как пробиться сквозь шум и завладеть вниманием сотрудников и клиентов: монография / Г. Зикерманн, Д. Линдер. – Издательство ООО «Манн, Иванов и Фербер», 2014.
5. Новий інструмент для бізнесу – гейміфікація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bc-club.org.ua/news/items/novij-instrument-dlja-biznesu-gejmifikacija.html>

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК СТИПЕНДІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Відповідальною та трудомісткою ділянкою бухгалтерського обліку в навчальних закладах є облік розрахунків зі стипендіями. Відображення розрахунків в обліку це своєрідна система управління та контролю за бюджетними коштами. Крім того, стипендія забезпечує умови реалізації гарантій держави щодо отримання освіти та матеріальне стимулювання якісного навчання.

Розрахунки зі стипендіатами, щодо виплати стипендій проводяться один раз на місяць. Розрізняють академічну та соціальну стипендію. Академічна стипендія надається студентам, учням, курсантам, аспірантам, ад'юнктам та іншим особам, які успішно навчаються у навчальних закладах за державними замовленнями. Для деяких категорій громадян на основі державних пільг та гарантій призначається стипендія, яку називають соціальною [1]. У податковому кодексі України визначено, що сума стипендій, не включають до оподаткованого доходу платника податків при розрахунку податку на доходи фізичних осіб (ПДФО), якщо її розмір не перевищує суми розміру місячного прожиткового мінімуму встановленого на 1 січня звітного року помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень. Якщо розмір стипендії буде більшим то сума перевищення оподатковується за основною ставкою ПДФО та проводяться бухгалтерські проведення утримання із стипендії [2]. З 1 січня 2017 року розмір прожиткового мінімуму встановлено на рівні 1600,00 грн. В результаті проведення розрахунку максимальний розмір стипендії, що не оподатковується дорівнює 2240,00 грн.

Бухгалтерський облік розрахунків зі стипендіями здійснюють на субрахунку 6512 «Розрахунки з виплати стипендій, пенсій, допомоги та інших трансфертів населенню». По кредиту відображається нарахування стипендії, а по дебету утримання зі стипендії податків та інших платежів, а також виплата стипендії стипендіату. Приклад бухгалтерських проведення наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Бухгалтерський облік розрахунків зі стипендіями

Зміст господарської операції	Дт	Кт
1	2	3
Отримано кошти із бюджету на виплату стипендії	2313	7011
Отримано кошти в касу на виплату стипендії	2211	2313
Нарахування стипендій за рахунок стипендіального фонду	8011	6512
Нарахування надбавок студентам, потерпілих від аварії на ЧАЕС	6414	6512
Утримано із стипендій ПДФО (понад 2240,00 грн)	6512	6311
Утримано профспілковий внесок (за умови членства)	6512	6516
Утримання зі стипендії плати за проживання в гуртожитку (за заявою)	6512	6518
Утримання зі стипендії аліменти (за виконавчими листами)	6512	6518
Видано стипендію	6512	2211
Перераховано стипендію на картрахунок	6512	2313
Віднесена на рахунок депонованої сума не отриманої з каси стипендії	6512	6412

При аналітичному обліку розрахунки із стипендіями обліковуються по кожному стипендіату у розрахунково-платіжних відомостях, а при синтетичному обліку використовують меморіальний ордер №5 «Зведення розрахункових відомостей із заробітної плати та стипендій». Для обліку стипендії, яка є депонованою ведуть Книгу аналітичного обліку депонованої заробітної плати і стипендій за кожним депонентом [4, с. 182].

Для автоматизації бухгалтерського обліку розрахунків зі стипендіатами, зазвичай, навчальні заклади використовують програмний продукт «Парус-Навчальний заклад». Дане програмне забезпечення дає змогу проводити

розрахунок стипендій, створювати єдину базу даних для обліку розрахунків зі стипендіями, складання необхідних документів та інше [5].

Отже, облік стипендіального забезпечення є складним та трудомістким процесом. З січня 2017 року діє новий план рахунків бухгалтерського обліку у державному секторі, який відрізняється від попереднього. Перехід на новий план рахунків зумовлює певні труднощі адже необхідно правильно перенести залишки за бухгалтерськими рахунками на рахунки, які діють з початку поточного року. Також необхідно переглянути форми первинних документів, що стосуються обліку стипендій та вдосконалити програмне забезпечення для автоматизації обліку стипендій в навчальних закладах.

Література:

1. Питання стипендіального забезпечення: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.07.2004 № 882;

2. Податковий кодекс України : Кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI;

3. Український фінансово-бухгалтерський портал [Електронний ресурс] : Веб-сайт]. – Електронні дані: Український бухгалтерський портал «Дебет-Кредит», 2017. – Режим доступу: <https://dtkk.com.ua/>

4. Михайлов М. Г. Бухгалтерський облік у бюджетних установах: навч. посіб. / М. Г. Михайлов, М. І. Телегунь, О. П. Славкова. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 384 с.;

5. Інноваційні технології управління [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Київ : Корпорація Парус, 2000-2016. – Режим доступу: <http://parus.ua/ua/2/>.

**МОТИВАЦІЯ МЕНЕДЖЕРІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ
РИНКУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НАФТОГАЗОВИХ
ПІДПРИЄМСТВ**

Забезпечення достатнього рівня розвитку нафтогазового комплексу виступає необхідною умовою стабільного розвитку будь-якої країни. Проте в контексті формування інформаційного суспільства в Україні, інформатизації усіх важливих галузей життєдіяльності держави вагоме значення набуває інформаційне забезпечення української нафтогазової системи. Маючи у своєму розпорядженні високопрофесійний персонал та багаторічний досвід роботи, нафтогазові компанії повинні активізувати свою діяльність щодо впровадження нових технологій задля швидкого виходу на нафтогазові ринки [2, с. 190]. І добре продумана і організована система мотивації є ефективним інструментом як для залучення нового керівного персоналу, так і стабілізації робочих місць.

Основою мотивації будь-якого індивіда є потреба. Для цього необхідно розглянути можливість використання стимулів при формуванні потреби у керівника (рис. 1).

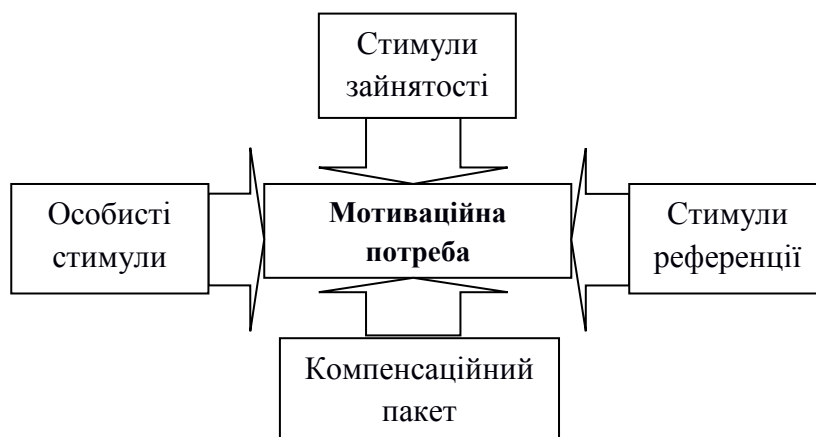


Рис. 1. Система мотиваційних стимулів [1, с. 195]

Головним стимулом для мотивації управлінського персоналу слугує комплексний системний підхід до мотивації праці менеджерів, що забезпечує залучення компетентних управлінців, утримання цінних керівників, стимулювання ефективності менеджменту за обґрунтованого рівня витрат.

Системна оцінка мотивації управлінської праці нафтогазових підприємств ґрунтується на інструментарії, який передбачає застосування технології побудови мотиваційного профілю керівників та його діаграм – для ранжування мотиваторів, ступеня незадоволеності реалізацією окремих мотиваторів в процесі мотивування праці менеджерів – для діагностування мотиваторів з метою регулювання, профілю діагностування мотивації управлінської праці, який оцінюється балом мотиваційного потенціалу – для удосконалення організації управлінської праці щодо покращення мотиваційного впливу її характеристик.

Інструментарій оцінювання мотивації праці менеджерів передбачає: обчислення мотиваційного потенціалу як середньої арифметичної зваженої задоволеності менеджерів мотиваційними факторами та вагомості їх впливу, що дозволяє уточнити результати оцінювання та аналізувати ефективність системи мотивації праці управлінців на підприємстві в розрізі ієрархічних рівнів; застосування показника «потенціал управління мотивацією праці менеджерів», що відображає резерв зростання ефективності мотивації менеджера чи їх групи за

рівнями і визначається як середня арифметична зважена незадоволеності потреб й інтересів та вагомості факторів мотивації управлінців; визначення максимального розміру витрат на стимулювання управлінського персоналу; застосування обґрунтованої укрупненої шкали якісної оцінки мотиваційного потенціалу менеджерів. Це дозволить підвищити точність та адекватність методології діагностики й моніторингу рівня ефективності мотивації праці менеджерів і рівня управління мотивацією праці керівників [3, с. 18].

Отже, невід’ємною складовою діяльності керівника є мотиваційна діяльність, що представлена системним підходом її оцінювання. Мотивацію праці менеджерів доцільно розглядати як інструмент інформатизації ринку, який дозволить підвищити ефективність діяльності підприємств, зокрема нафтогазових.

Література:

1 Popadynets I. Innovation approach to the improvement of motivation system of managerial work / Iryna Popadynets // L Association 1901 “SEPIKE”. – 2014. – № 1. – P. 193 - 197.

2 Перезозова І.В. Соціометричні дослідження як інструмент інформатизації ринкової діяльності для підвищення ефективності управління нафтогазовими підприємствами / І.В. Перезозова, С.А. Побігун, І.Р. Попадинець // «Економіка та управління в нафтогазовому комплексі України: актуальні проблеми, реалії та перспективи», (Івано-Франківськ, 21-23 вересня 2016 року): Міжнародна науково-практична конференція присвячена 40-річчю кафедри менеджменту і адміністрування. - м. Івано-Франківськ: Голіней О. М., 2016. – С.189-191.

3 Попадинець І.Р. Формування механізму управління мотивацією праці менеджерів на нафтогазових підприємствах [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Попадинець Ірина Романівна ; Івано-Франків. нац. техн. ун-т нафти і газу. – Івано-Франківськ, 2016. – 21 с.

*Резнік Н.П.,
доктор економічних наук, професор,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України
Жилінський Є.А.,
Гарбуз М.С.,
Київський міжнародний університет*

ВПЛИВ АДМІНІСТРАТИВНИХ РЕГЛАМЕНТІВ НА ПОЛІПШЕННЯ РОБОТИ ОРГАНІВ ВЛАДИ

Загальновідомо, що історія розвивається в складному сплетінні соціальних протиріч і протікає досить неспокійно.

Історичний процес являє собою складний механізм взаємного впливу політичних, економічних та ідеологічних суспільних відносин. Визначальні в остаточному підсумку – відносини економічні, але, безсумнівно, чільну роль завжди виконують відносини політичні, оскільки вони являють собою сукупність класових інтересів мільйонів людей і відображають рівень задоволення цих інтересів.

Держава, як така, взагалі виникла як наслідок суспільного розподілу праці, появи приватної власності і розколу суспільства на класи.

Досвід історії стародавнього світу показує, що здійснення влади спричиняло значний прогрес в наступному устрої держави.

Свого часу французький мислитель епохи Просвіти Шарль Монтеск'є (1689-1755) замість однакової влади (*potestas par*), якою володіли римські консули, встановив три влади, причому кожна з них в межах визначеної компетенції була суверенною, тобто не підпорядкованою іншим, зате обмежувалася і

контролювалася іншими. Законодавча (легітимна) влада, виконавча (екзекутивна) влада і влада судова (юдикативна).

Якщо розглядати устрій різних держав у процесі розвитку людського суспільства, то в різних формах вияву держави неминуче присутні ці три складові органів державної влади.

Влада повинна бути сильною, але контрольованою. Не тільки громадяни, але й держава в цілому, за Монтеस्क'є, має підкорятися закону.

Історично склалося так, що найновіша і в деяких відносинах найважливіша функція держави полягає в тому, щоб стабілізувати економіку, тобто допомагати приватній економіці забезпечувати і повну зайнятість ресурсів, і стабільний рівень цін. Маніпулювання податками й розмірами своїх витрат є для держави одним з головних інструментів, за допомогою якого вона може сприяти ліквідації безробіття і інфляції, а отже приводити економіку країни в урівноважений стан.

Як показує досвід суспільних відносин демократичних держав, задоволення найбільш важливих потреб людини і суспільства багато в чому залежить від налагоджених регламентів державних установ.

Енциклопедичний словник тлумачить слово регламент насамперед як сукупність правил, що визначають порядок діяльності державного органу, установи, організації. Саме слово походить з французької мови (Reglement - від Regle - правило). Адміністративний регламент – це обов'язковий для виконання порядок дій (рішень) органу виконавчої влади, його структурних підрозділів і посадовців, спрямований на здійснення їх повноважень у процесі виконання державних функцій.

Безумовно в Україні поліпшення роботи органів влади безперечно залежить від здійснення систематизованих за напрямками та етапами комплексів практичних заходів, спрямованих на забезпечення єдності всіх елементів державної служби, на чіткий взаємозв'язок її інституційних елементів з професійно-кадровим складом, з

корпусом державних службовців. Особливої уваги при цьому потребують шляхи вдосконалення процедури надання адміністративних послуг.

Активний пошук нових методів спілкування в суспільстві, нових форм взаємодії з соціальними інституціями не обходиться без використання інформаційних технологій. Переробка інформації за допомогою Інтернету полегшила можливість прискореного налагодження зв'язків безпосередньо органів влади з користувачами адміністративних послуг. Впровадження сучасних методів адміністративних регламентів он-лайн зв'язку підтверджує не тільки їх позитивний вплив на поліпшення роботи органів влади, це вдалий шлях позбутися в політико-правовій сфері суспільного життя випадків бюрократизму та корупції.

Література:

1. Энциклопедический словарь. [Электронный ресурс]. [Режим доступа: <http://tolkslovar.ru/r4618.html>].
2. Горелов А.А. Политология в вопросах и ответах: учебное пособие / А.А. Горелов. – М.: Эксмо, 2009. – 256 с.
3. Кэмпбелл Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика: учебник; пер. с англ. / Р. Кэмпбелл, Стэнли Л. Брю Макконелл. – М.: Инфра-М, 2002. – 928 с.

**ВПЛИВ ДЕМОКРАТИЧНИХ ІНСТИТУТІВ НА ФОРМУВАННЯ
НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНОЇ
СПРОМОЖНОСТІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Занадто тривале знаходження України на стадії інституціоналізації демократії, неусталеність демократичних практик взаємодії між елітами та громадянами вимагає пошуку причин такої паузи та невизначеності, не обмежуючись аналізом загальнонаціонального виміру політики.

Таким чином, актуальність дослідження впливу інститутів демократії на нормативно-правове забезпечення місцевого самоврядування в Україні зумовлюється потребою визначення впливу політичних інститутів на формування локальної демократії в Україні.

Демократія – одна з найбільш вживаних категорій політичної науки, яка не знайшла загальноприйнятної концептуалізації. На підтвердження цього лише перерахуємо епітети, що найчастіше вживаються в політичній науці щодо демократії – пряма, представницька, класична, ліберальна, неліберальна, плюралістична, елітарна, народна, егалітарна, розвиваюча, протективна, партиципаторна, електоральна, делегативна, плебісцитарна, марксистська, буржуазна, і навіть тоталітарна. Всього ж, за спостереженням Д. Кольє і С. Левитського, різні політологи виділяють до 550 типів і підтипів і відповідних визначень демократії [1]

«Інститути - це стійкі регулярності людської поведінки в ситуаціях, структурованих правилами, нормами і загальними стратегіями, які

конститууються і реконститууються людською взаємодією в частих і повторюваних ситуаціях» [3].

У ході розвитку суспільних наук виявилися два основних підходи до розуміння характеру і сутності політичних інститутів: юридичний і соціологічний [2]. Вони органічно взаємопов'язані, причому формально-легальне трактування логічно впливає з соціологічного. Будь-якого роду формальні інститути, наприклад, політична влада або система реалізації народного суверенітету, або система права, ґрунтуються на принципі регулювання поведінки і примусу до виконання, є свого роду «правилами гри», легальними рамками. Тому «інститути - це стійкі регулярності людської поведінки в ситуаціях, структурованих правилами, нормами і загальними стратегіями, які конститууються і реконститууються людською взаємодією в частих і повторюваних ситуаціях» [3].

Не можна зводити всю сукупність політичних інститутів лише до формальних правил. Надзвичайно важливим, на наш погляд, є розрізнення формальних та неформальних політичних інститутів, що становить плідну дослідницький напрямок. На думку відомих теоретиків неформальної інституціоналізації В. Меркеля і А. Круасан, існує два основних види інституціоналізації:

Перший - прийняття конституції і політично керовані процеси формування інститутів (політична інженерія або цілеспрямоване інституційне будівництво;

Другий - встановлення та інституціоналізація неформальних правил і практик політичної гри [4]. Багато представників сучасної політичної філософії і науки, в основному поділяють ці погляди. Так, французький філософ Ж. Рансьєр з деякою емоційністю заявляє: «Треба сказати відверто, що те, що ми звемо демократією, є ні що інше, як лібералізм» [5]. Дж. Сарторі також ототожнює політичну демократію і лібералізм, відзначаючи, що «перше є переважно друге, але під іншим ім'ям». Однак він уточнює, що «лібералізм - насамперед технологія обмеження влади держави, тоді як демократія - спосіб включення влади народу в державі» [6].

Перспективи подальших досліджень в цьому напрямку полягають в уточненні взаємозв'язку сучасних демократичних інститутів на нормативно – правове забезпечення інституційної спроможності місцевого самоврядування, як закріпленим в законі недопущенням всевладдя держави.

Література:

1. Collier, David and Levitsky, Steven. Democracy with Adjectives: Conceptual Innovation in Comparative Research / Steven Levitsky, David Collier // World Politics. – Vol. 49. – No. 3. – April 1997. – P. 3-16.
2. Алексеева Т.А. Современные политические теории / Т.А. Алексеева. – М. : РОССПЭН, 2000 - 384 с.
3. Сартори Дж. Искажение концептов в сравнительной политологии. Часть I / Дж. Сартори // Полис. – 2003. – № 3. – С. 65-71.
4. Алексеева Т.А. Современные политические теории / Т.А. Алексеева. – М. : РОССПЭН, 2000. – 384 с.
5. Рансьер Ж. На краю политического / Жак Рансьер. – М. : Праксис, 2006. – 218 с.
6. Sartori, Giovanni. The Theory of Democracy Revisited / Giovanni Sartori - Chatham House Publishers, Inc., 1987 – 412 p.

Румянцев М.В.,

доктор економічних наук, професор,

Кузьменко М.Г.,

Донецький національний технічний університет

ДЕМОГРАФІЧНА КРИЗА В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ

Україна знаходиться в умовах економічної кризи. Уряд намагається застосувати всі можливі дії щодо усунення нестабільності, але, на превеликий жаль, він недостатньо приділяє уваги набагато важливішій проблемі, яку переживає українська нація.

В Україні вкрай складною залишається демографічна ситуація Крім того – вона постійно погіршується. Скорочення чисельності населення, зниження тривалості життя, падіння народжуваності і від’ємне сальдо міграції є головними показниками демографічної кризи.

З 1994 року у нас відбувається абсолютне скорочення чисельності населення. За даними державної статистики за останні 25 років чисельність українського населення скоротилась майже на 10 млн. громадян. У 1991 році в Україні проживало 51,9 млн осіб, а в 2016 – 42,7 млн осіб. І це абсолютний рекорд за темпами депопуляції. Однак державна статистика не враховує відтік населення з невідконтрольних територій та трудових мігрантів. В самопроголошених республіках мешкає майже 2,5 млн. чол., кількість осіб, які виїхали на заробітки може досягати майже 6 мільйонів (2,5 млн. працює в Росії, 1 млн. – в Польщі, інші в інших країнах). Так, з 42,7 мдн. чол. офіційного населення в країні знаходяться не більше 25-36 млн. чол.

Населення України неухильно старіє внаслідок сталого зниження народжуваності (підйом її спостерігався в 1983 – 1986 та 2002 – 2003 роках), що призводить до скорочення чисельності й питомої ваги дітей в усьому населенні.

Кількість народжених українців в минулому році незначно перевищило кількість померлих тільки в Києві. В інших великих містах домінувала смертність. У теперішній час у країні залишилось тільки два міста-мільйонника: Київ і Харків. Цього статусу втратили Одеса, Дніпро та Донецьк (який зараз на непідконтрольній території).

Перевищення числа померлих над кількістю народжених на сьогодні не є таким вже екстраординарним явищем – понад третину європейських країн нині охоплені депопуляцією. Однак Україну серед цих держав вирізняє масштабність депопуляції, прискорені темпи скорочення чисельності населення. У Європі єдиним чинником скорочення населення є низька народжуваність, натомість в Україні діє ще один чинник – зависока смертність.

Особливу стурбованість викликає підвищення смертності саме працездатного населення.

В 2016 році в країні внаслідок депопуляції враховуючи міграційний рух населення скоротилось приблизно на 180 тис. осіб за рік. Це рівнозначно тому, що з карти країни зникло ціле місто, а щомісячно - зникає мале місто (15 тис.чол.). Коефіцієнт природного скорочення населення в Україні є найвищий у ряду європейських держав. (Дані за 2015-2016 роки без урахування «тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя», також приблизними є дані щодо неконтрольованих Києвом територій на сході країни).

В результаті зниження народжуваності, населення країни, старішає (біля 30% пенсіонерів). Сьогодні в Україні кількість осіб, які офіційно працюють и платять внески в Пенсійний фонд (13 млн. чол.) не перевищує кількість пенсіонерів (13,5 млн.). Згідно даних Мінсоцполітики кількість пенсіонерів в останні роки продовжує зростати, а кількість працездатного населення навпаки зменшується.

"Старіння" населення призводить до збільшення економічного навантаження на працездатних, труднощів у формуванні трудових ресурсів, забезпеченні народного господарства робочою силою.

Крім того у порівнянні із 1991 роком майже удвічі скоротилася кількість дітей.

Населення України й надалі буде зменшуватися: у нас вичерпано потенціал демографічного зростання.

Щоб чисельність людності в державі не зменшувалася, потрібно 2-3 дитини на сім'ю. Народжуваність падає через неповноцінне матеріальне забезпечення молодих сімей, а також нестабільність шлюбних зв'язків.

В Україні стільки не народжується із 60-х років минулого сторіччя. Та й у жодній країні Європи не народжується. І кожне наступне покоління чисельно є меншим за попереднє. Додамо, що сьогодні на одну сім'ю припадає в середньому 1,3 дитини. Крім того за останні 25 років українці стали пізніше заводити дітей. Одним із важливих чинників демографічної кризи є економічні проблеми молодих родин, що мають недостатні або ненадійні засоби одержання сімейного доходу. Нині в Україні третя частина молоді безробітня. Це призводить до відкладання народження першої дитини на пізніше, до відмови від народження другої. Зростає частка дітей, народжених поза шлюбом. Середній заробіток жінок складає близько 88 % від заробітку чоловіків. Тому незаміжні жінки не можуть собі дозволити мати більш як одну дитину. А це відповідно призводить до зменшення народжуваності.

Отже, сподіватися на значне зростання дітонародження в Україні на найближчу перспективу навряд чи варто. Річ у тому, що за кілька років почнуть вступати в дітородний вік ті молоді українки, які з'явилися на світ після 1990 року, – коли кількість новонароджених в країні почала різко скорочуватися.

Демографічна криза – це передовсім коротке життя. Крім того, що нас стає менше, що ми живемо мало і живемо погано. І в цьому є ознака демографічної кризи.

Найбільш виразними є прояви неблагополуччя саме у медико-демографічній сфері: на високому рівні утримується захворюваність, поповнюються контингенти хронічних хворих та інвалідів, і, зокрема, підвищується дитяча інвалідність. У нас надмірно висока смертність немовлят, в нас, практично, від усіх захворювань люди помирають раніше, ніж в більшості європейських країн. 37% 16-річних хлопчиків не мають шансу дожити до пенсійного віку. Аналог є в таких країнах як Росія, Білорусь, Казахстан, Албанія, це далеко не країни ЄС, до співдружності з якими ми прагнемо.

Особливо запущена медична допомога в сільських місцевостях. Та й, із точки зору демографії, село потребує і заслуговує більшої уваги.

Загально визнано, що система охорони здоров'я дієва тільки за умови її фінансового забезпечення в розмірі 6—8 % від ВВП. А в 2016 року в Україні системі охорони здоров'я було виділено 2,5 % від ВВП, на 7 млрд гривень менше, ніж 2015 року.

Додає проблем демографічних і соціальних неконтрольований вплив населення з України. Передусім, на жаль, від'їжджає висококваліфікована молодь.

Демографічна криза загрожує знелюдненням сільської місцевості, зменшенням питомої ваги людей працездатного віку, труднощами із забезпеченням обороноздатності країни тощо.

Демографічну ситуацію можливо покращити шляхом впровадження відповідної державної політики.

Встановлення миру та проведення глибоких соціально-економічних реформ покращить, але не вирішить повністю демографічну кризу. Виключно економічними методами подолати цю проблему неможливо. Мають бути включено й інші фактори: подолання бідності на основі зростання доходів та рівня життя всього населення; забезпечення ефективної зайнятості, яка має стати надійною гарантією належного рівня життя не тільки для самого працюючого, а і для його утриманців; сприяння росту національної свідомості українського народу,

відновлюючи традиційні родинні цінності української нації; відновлення цінностей батьківства, сімейного виховання та напрямків, які б стимулювали переорієнтацію українця до традиційних для нього цінностей сім'ї.

Необхідно створити та реалізувати державні цільові програми, спрямовані на виправлення критичної демографічної ситуації, що склалася в країні – створення нових робочих місць для молоді, розширення видів та збільшення кредитувань на демографічні цілі (надання пільгових кредитів молодим сім'ям з дітьми, кредитування пільгового молодіжного житлового будівництва, моральну підтримку молодих родин, включаючи роз'яснювальну і виховну роботу, прискорення реалізації пенсійної реформи та підвищення її ефективності, посилення державних гарантій щодо забезпечення медичних заходів охорони материнства і дитинства тощо). Для подолання депопуляції та відтворення трудового потенціалу країни необхідно перейти від декларативного до реального виконання програм в галузі розвитку медицини, охорони здоров'я, обов'язкового медичного страхування населення, оздоровлення навколишнього середовища, покращення умов праці. Всі ці програми мають бути орієнтовані на зниження смертності та мінімізацію витрат процесу відтворення населення, а також формування нового ставлення до збереження й зміцнення здоров'я.

Громадські організації, незалежно від профілю їхньої діяльності, мають більше приділити увагу патріотичному вихованню, пов'язати патріотизм, духовне здоров'я з фізичним здоров'ям, повноцінність якого дозволяє кожному громадянину-патріоту присвятити себе громадській діяльності.

Необхідно створити та реалізувати державні цільові програми, спрямовані на виправлення критичної демографічної ситуації, що склалася в країні – розширення видів та збільшення кредитувань на демографічні цілі (надання пільгових кредитів молодим сім'ям з дітьми, кредитування пільгового молодіжного житлового будівництва, прискорення реалізації пенсійної реформи та підвищення її ефективності, посилення державних гарантій щодо забезпечення медичних заходів

охорони материнства і дитинства тощо). Для подолання депопуляції та відтворення трудового потенціалу країни необхідно перейти від декларативного до реального виконання програм в галузі розвитку медицини, охорони здоров'я, обов'язкового медичного страхування населення, оздоровлення навколишнього середовища, покращення умов праці. Всі ці програми мають бути орієнтовані на зниження смертності та мінімізацію витрат процесу відтворення населення, а також формування нового ставлення до збереження й зміцнення здоров'я.

За умови відповідних умов життя і повної безпеки для населення, перспектив для існування й розвитку кожної сім'ї та особи Україна буде процвітаючою і стабільною державою.

Література:

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Статистичний портал [Електронний ресурс].– Режим доступу: www.ukrcensus.gov.ua
3. Матеріали конференції на тему: «Демографічні наслідки війни. Проблеми сім'ї та дитинства в умовах воєнного конфлікту» , 2016 рік
4. Всеукраїнська експертна мережа. Україні загрожує демографічна криза, 2016
5. Рингач Н. О. Втрачені роки потенційного життя внаслідок передчасної смертності в Україні: обсяг і структура / Н.О. Рингач, А.О. Керецман // Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України. – 2014. – № 1. – С. 36-41.

Синюра-Ростун Н.Р.,

молодший науковий співробітник,

ДУ «ІРД ім. М.І. Долішнього НАН України»

ПРИНЦИПИ ТА ПЕРЕДУМОВИ РОЗРОБКИ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ЗАСАД РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТИ

Якісна освіта стала запорукою економічного розвитку регіонів та держав. Саме тому, загальносвітовою тенденцією є пошук шляхів удосконалення системи освіти у плані доступності, забезпечення належної якості знань, умінь та навичок. В Україні процес реформування системи освіти ще більш актуалізувався, оскільки відбувається на фоні глибокої суспільно-політичної кризи у державі. Важливим на даному етапі є постановка чітких цілей, над досягненнями яких необхідно працювати та їх достатня фінансова підтримка. Згідно з Конституцією України, Законами України «Про дошкільну освіту» [1], «Загальну середню освіту» [2] держава гарантує доступність і безоплатність дошкільної і загальної середньої освіти. Відповідними законодавчими актами визначається перелік навчальних закладів державної та комунальної форми власності, які формують мережу у територіальній організації дошкільної та шкільної освіти і у яких можна отримувати освітні послуги та здобувати певні освітні рівні, а також визначається структура органів управління.

Сьогоднішню ситуацію у системі дошкільної та шкільної освіти можна охарактеризувати як початкову стадію у процесі формування ефективної, збалансованої системи, що здатна повноцінно задовольнити потреби населення у якісних освітніх послугах із мінімізацією фінансових затрат. Розвиток територіальної організації дошкільної та шкільної освіти у XXI столітті необхідно спрямувати на забезпечення доступної якісної освіти, створення належних умов

навчання і виховання особистості відповідно до вимог економіки знань. Частковому вирішенню цих завдань сприятиме розробка концептуальних засад розвитку територіальної організації дошкільної та шкільної освіти, допомагатиме виробленню ефективної політики розвитку та удосконалення, не лише системи освіти, але й соціально-економічної сфери регіону загалом.

Основним завданням, що постає перед територіальною організацією дошкільної та шкільної освіти регіону є забезпечення якісної та доступної освіти не залежно від місця проживання. Реалізації цього завдання перешкоджають ряд негативних факторів та тенденцій:

1. територіального характеру, що пов'язані з формуванням неоднорідної структури територіальної організації, що зумовлює різні можливості доступу до освітніх послуг. Системо формуючі освітні центри, якими стають міста, здійснює неоднозначний вплив на функціонування територіальної організації регіону. Міста, особливо великі, визначають тенденції інноваційного розвитку, однак на їх фоні відслідковується різкий контраст у рівнях доступності до якісних та різноманітних освітніх послуг між жителями міст та периферійних регіонів.

2. Інфраструктурного характеру, що пов'язані із різними рівнями забезпеченості мережі навчальних закладів, доступом до матеріально-технічного та інфраструктурного забезпечення необхідного для їх повноцінного функціонування (наявність технічно-інформаційних та матеріально-технічних засобів навчання, під'їзних доріг належної якості, оснащення водопровідно-каналізаційною мережею тощо).

3. Соціального характеру, що пов'язані із соціальною освітньою поляризацією території регіону, що зумовлена різними можливостями доступу до якісних освітніх послуг, особливо у розрізі «місто-село», освіта не виконує функції «соціального ліфта», оскільки доступність до якісної освіти визначається місцем проживання та рівнем соціально-економічного розвитку території. Знівелювати цю тенденцію повинно розширення мережі опорних навчальних закладів, однак тут

існують ризики, що обсяг інвестицій в освіту визначатиметься рівнем фінансової спроможності об'єднаних територіальних громад, що теж породжуватиме диспропорції у доступі до якісної освіти.

4. Фінансового характеру, що пов'язані із необхідністю повноцінного фінансування сфери освіти як стратегічного сектору економіки держави. Відсутність повноцінного фінансово-інвестиційного забезпечення унеможливорює розвиток сфери освіти, знижує її якісну складову, гальмує економічне зростання та розвиток людського капіталу тощо.

5. Гуманітарного характеру, що пов'язані із станом та можливостями людського розвитку, які безпосередньо визначають якість педагогічного персоналу та управлінський менеджмент сфери освіти.

Зазначені проблеми у розвитку територіальної організації вимагають вироблення єдиної політики врегулювання, оскільки виходять за межі однієї адміністративної одиниці і вимагають співпраці усіх управлінських структур різного ієрархічного рівня.

Загальними принципами побудови політики розвитку територіальної організації дошкільної та шкільної освіти відповідно до міжнародних норм [3; 4, С. 26 - 27] мають стати принципи:

1) наявності – передбачає достатню кількість діючих навчальних закладів і програм, забезпечення необхідних умов для їх функціонування (матеріальне забезпечення; санітарно-гігієнічні зручності; професійний викладацький склад з конкурентоспроможним рівнем заробітної плати; навчальні матеріали та програми; комп'ютерне та інформаційне забезпечення тощо.);

2) доступності – навчальні заклади і програми мають бути доступними кожній людині – де-юре і де-факто (забезпечення недискримінації за будь-якими ознаками; фізична та економічна доступність);

3) прийнятності – форма і зміст освіти повинні бути якісними та адекватними з точки зору врахування культурних особливостей соціуму;

4) адаптованості – освіта повинна бути адаптованою до потреб суспільства і громад;

5) цілісності – усі компоненти територіальної організації утворюють єдину цілісну систему забезпечуючи її ефективне функціонування;

6) системності – всі елементи територіальної організації взаємопов'язані між собою та регіональною економічною системою і діють заради досягнення єдиної мети – формування освічених та конкурентоспроможних людських ресурсів, як запоруки ефективного розвитку економіки регіону ;

7) ефективності – якісним показником функціонування ТО ДШО є загальний рівень доступності освітніх послуг та рівень освіченості населення регіону;

8) прогнозування і моніторингу – моніторинг рівня забезпеченості населення необхідними освітніми послугами та прогнозування попиту на близьку і далеку перспективу є невід'ємною умовою якісного удосконалення територіальної організації дошкільної та шкільної освіти; проведення моніторингу ефективності фінансово-економічних витрат на освіту;

9) надійності та безпеки – забезпечення безпеки перебування у навчальних закладах та транспортування до них;

10) інноваційності – розвиток та удосконалення територіальної організації дошкільної та шкільної освіти повинно відбуватися із врахуванням передових тенденцій розвитку сфери освіти із адаптацією під потреби регіональної системи освіти, з метою одержання максимально позитивного результату для економічного розвитку регіону;

11) комплексності – максимальної взаємодії та взаємодопомоги з між органами влади різного ієрархічного рівня (від локального до державного), громадськими організаціями, батьківськими та педагогічними колективами з метою покращення територіальної організації дошкільної та шкільної освіти.

Отже, розробка концептуальних засад розвитку територіальної організації дошкільної та шкільної освіти покликана збалансувати диспропорції у доступності якісної освіти незалежно від місця проживання.

Література:

1. Закон України «Про дошкільну освіту» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2628-14>.

2. Закон України «Загальну середню освіту» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/651-14>.

3. Загальні зауваження Комітету ООН з економічних, соціальних і культурних прав № 13 (право на освіту) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://hrlibrary.ngo.ru/russian/gencomm/Rescgencom13.html>.

4. Дотримання права на освіту у Львівській області: рапорт з моніторингу. – Львів: Астролябія, 2011. – 166 с.

УДК 314.1:332

Теслюк Р.Т.,

кандидат географічних наук, ст.н.с.,

ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього

НАН України»

СУЧАСНІ МІГРАЦІЙНІ ВИКЛИКИ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Міграція населення є перманентним соціально-демографічним явищем України. З початку становлення нашої держави міграційні процеси відзначалися

істотною інтенсивністю, ustalivши головні їхні види та вектори: передусім, це трудова міграція в країни Європи та Росію.

Потужним викликом соціально-демографічній безпеці країни є теперішні події на сході та півдні країни. Починаючи з 2014 року вимушені внутрішні переміщення населення стали однією з головних соціально-економічних проблем України, котрі в окремих регіонах почали суттєво впливати на демографічну ситуацію.

Значні обсяги внутрішньо переміщених осіб (ВПО), викликані анексією Криму та військовим конфліктом на Донбасі, мають суттєвий деструктивний вплив на розвиток соціально-демографічного потенціалу не тільки цих регіонів, а й усієї країни. Як повідомляє Міністерство соціальної політики України, станом на 25 квітня 2017 року, за офіційними даними структурних підрозділів соціального захисту населення обласних та Київської міської державних адміністрацій, взято на облік 1 583 827 переселенців або 1 273 657 сімей з Донбасу і Криму. Порівняно з максимумом влітку 2016 року їхня чисельність зменшилась приблизно на 200 тис. осіб.

Достатньо значним є і зовнішній вектор вимушеної міграції. За даними ООН, до 28 листопада 2014 року, за межі України виїхали 545,6 тис. осіб [1]. За офіційними даними Федеральної міграційної служби Росії станом на 01.10.15 р., на обліку перебувало було 327 тис. шукачів притулку з України, на 01.01.16 – 311 тис. осіб. Зазначимо, що крім такого статусу значною у цей період була стаціонарна еміграція громадян України в Росію – у 2015 році при загальному міграційному прирості в Росії 245,4 тис. осіб мігранти з України становили 146,1 тис. осіб (59,4%) [2].

Сучасний міграційний приріст (скорочення) чисельності населення сформовано головно внутрішнім переселенням. Найбільше навантаження вимушеними переселенцями відчувають передусім контрольовані українською

владою частини Донецької та Луганської областей, м. Київ та Київська область, Харківська, Дніпропетровська та Запорізька області (рис. 1).

Загалом на підконтрольну Україною територію з зони військового конфлікту та АР Крим переміщено близько 3,5% населення країни. У розрахунку на 1000 осіб постійного населення частка переміщених у структурі постійного населення регіонів зменшується у напрямку віддаленості від зони конфлікту на сході. Виокремлюється тільки столиця та Київська область, де частка ВПО становить 3,4%.

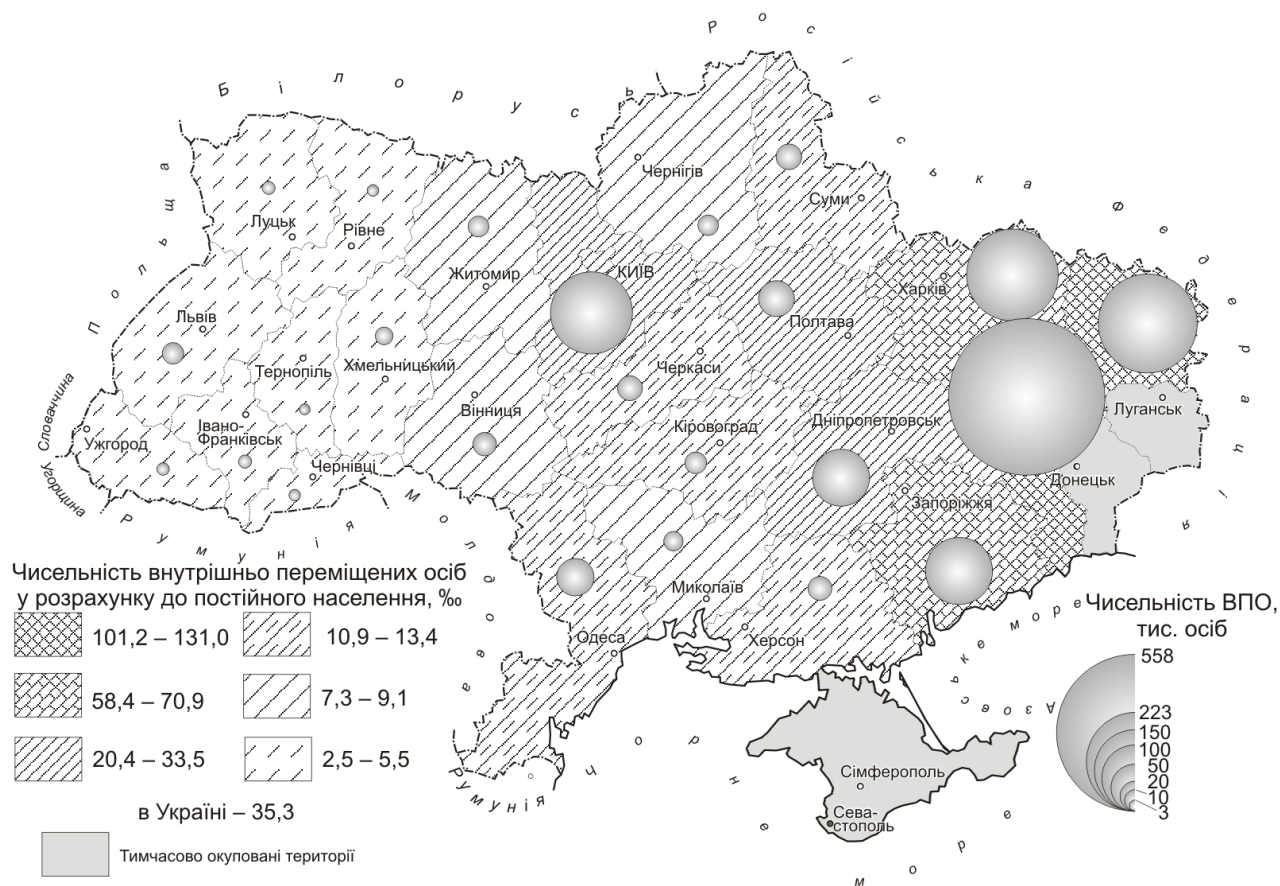


Рис. 1. Обсяг вимушеної міграції у регіонах України*

* укладено автором за офіційними даними Державної служби статистика України та [3]

Нами проаналізовано офіційні статистичні дані усіх фіксованих на теренах країни міграційних процесів за 2014-2016 рр. (рис. 2). Як показано на картосхемі,

надзвичайно високий міграційний притік відчули столиця та Київська область. Населення цих адміністративно-територіальних одиниць зросло на 5,0-6,4%. Значний приплив мігрантів зафіксовано у Харківській, Одеській (вимушених переселенців розміщено значною мірою у великих індустріальних, здебільшого російськомовних містах) та Львівській області.

В інших регіонах переселення ВПО було відносно незначним і не вплинуло на стійку тенденцію міграційного відтоку – аж у 17 областях міграційний приріст був від’ємним (рис. 2).

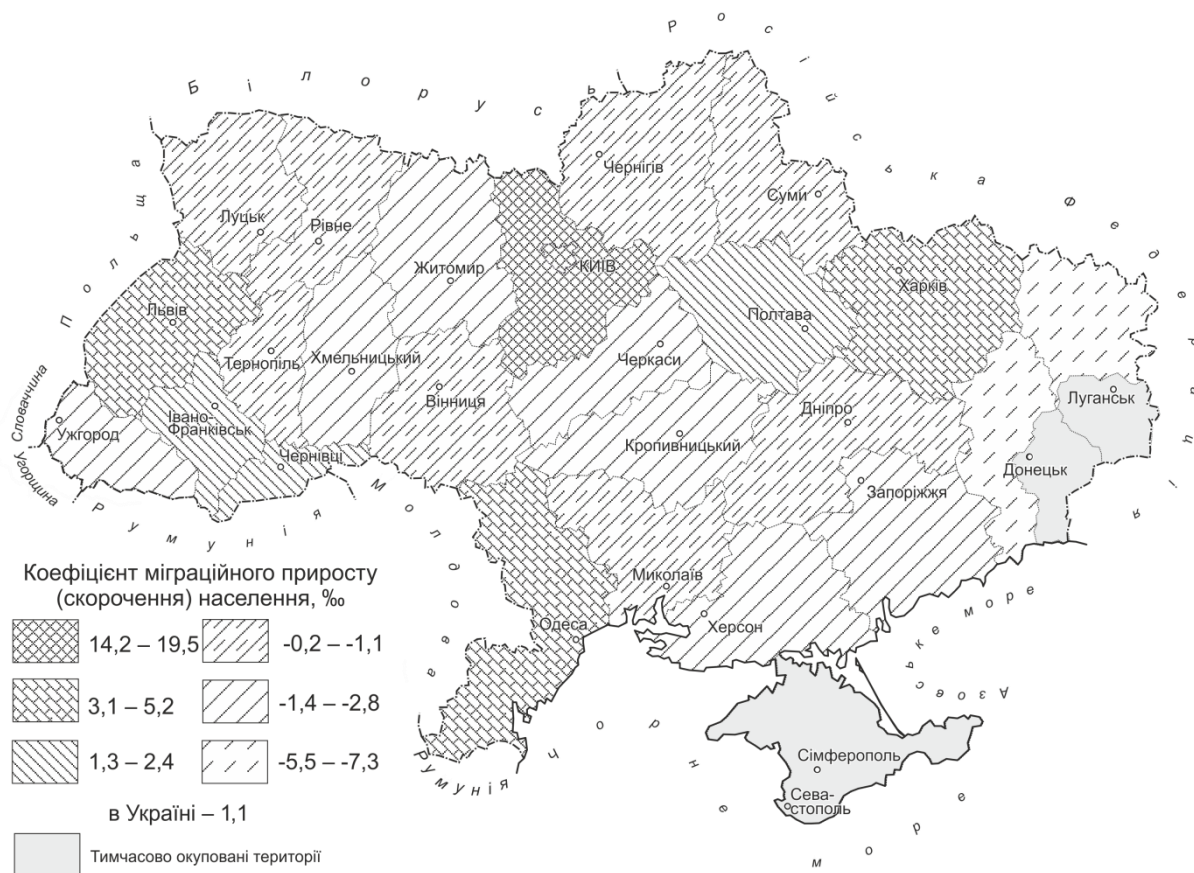


Рис. 2. Загальний міграційний приріст населення в регіонах України (2014-2016 рр.)*

* укладено автором за офіційними даними Державної служби статистики України

Даються взнаки інші фактори міграції, передусім економічні. Значна частка міграційного відтоку припадає на внутрішню трудову міграцію до великих міст, зокрема, Києва.

Поряд з цим актуальною проблемою продовжує залишатись зовнішня трудова міграція населення. Оперуючи науково обґрунтованими результатами, можна стверджувати, що одночасно за кордоном можуть перебувати до 1,5 млн українських громадян (дані вибіркового обстеження з питань трудових міграцій 2008 р.) [4, с. 110]).

Натомість інші джерела говорять значно більші обсяги української трудової міграції за кордон. Зокрема, директор консульського департаменту МЗС України у Варшаві А. Сибіга стверджував, що «за кордоном легально перебуває близько 5 мільйонів громадян України», зазначивши при цьому, що «найбільша кількість українців є в Італії, Іспанії, Португалії, Чехії, Росії, Німеччині та Польщі» [5].

На підтвердження цих даних варто зазначити, що, наприклад, у 2015 р. громадяни України отримали 499 992 дозволи на проживання у країнах Європейського Союзу, (це 19,2% від загальної кількості виданих дозволів за даними Євростату). В цей самий час Управління Федеральної міграційної служби Росії повідомляло що за їхніми даними на території Росії знаходиться близько 2,6 млн громадян України, в т.ч. більше 1 млн – з Донбасу [2].

Визначальною рисою сучасної міграційної ситуації в Україні є поєднання двох тенденцій: значного обсягу внутрішньої міграції та перманентно потужні зовнішньоміграційні трудові потоки. За таких умов чиниться посилений тиск на регіональні ринки праці та, особливо, соціальну сферу регіонів розміщення ВПО. Це лише підсилює існуючі тенденції зовнішньої трудової міграції, формує настанови на міграцію у місцевого населення та загалом є вагомим негативним чинником соціально-демографічної безпеки України та її регіонів.

Література:

1. Ukraine situation/ UNHCR operational update. 02 December 2014 / [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Sitrep20 - Ukraine - 28 November 2014.pdf>
2. Офіційний сайт Федеральної міграційної служби Росії. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.fms.gov.ru/folder/1>.
3. Карта переселенців з окупованих територій України / [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/http://ukraineunderattack.org/38609-karta-pereselentsiv-z-okupovanyh-terytorij-ukrayiny.html>
4. Населення України. Трудова еміграція в Україні: монографія [редкол.: акад. НАН України Лібанова Е.М. (відп. ред.), к.е.н. Позняк О.В. (відп. секр.), д.держ.упр. Малиновська О.А.] – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2010. – 233 с.
5. За кордоном живуть і працюють майже 5 млн українців / [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://novynarnia.com/2016/06/10/mzs-za-kordonom-zhivut-i-pratsuyuyut-mayzhe-5-mln-ukrayintsiv/> 10/06/2016

Khmyzova O.V.,

PhD, Associate Professor,

Dzhragatspanian L.,

Radchuk A.,

Petro Mohyla Black Sea National University

HOW TO MOTIVATE EMPLOYEES IN TIMES OF CRISIS

Economic crisis has brought significant changes not only in competitive strategies of companies but also in the way of thinking and perception of employees. In the current complex economic and technological environment organizations have more challenges to face as they strive to remain profitable and competitive.

The aim of the research. This paper attempts to identify effective ways to motivate employees specifically under the current economic crisis.

Methods. Some effects of economic decline on employees and organizations were examined, and prominent motivation theories and applications were referenced. Furthermore, analysis of the opinion poll illustrated issues related to motivation in crisis situations was made. The pool was finished 25.10.2016; 126 respondents answered the question: «What motivation of labour do you prefer the most?»

The paper concludes with a discussion of motivational ways that may minimize the effects of the crisis and its consequences on employees and organizations.

Discussion. Organizational effectiveness relies on one of the most researched topics by management scholars and practitioners: work motivation (Frey and Osterloch, 2002) [1]. As evidence, an extensive literature on motivation includes academic publications, management blogs, and popular management books. Practitioners and consultants have long offered services to help organizations motivate their employees.

An examination of motivation literature has identified 15 theories, with 32 supporting conceptual variations (Camilleri, 2007) across disciplinary boundaries such as psychology, sociology, human resource management, and economics [2].

Among content theories, the most recognized are Maslow's theory of needs and Glasser's theory of choice. Both presume that all human activity is directed towards satisfying basic needs.

The range of theories and models depicts motivation as a very complex process that is difficult to define. W. Cook and L. Hunsaker (2002) describe it as involving a conscious decision to perform one or more activities with greater effort than one performs other activities competing for attention [3, p. 199]. It is also referred to as a psychological internal process that makes a person move toward a goal.

J. Zavadsky, M. Hitka, and M. Potkany draw a conclusion that the level of motivation depends on microeconomic and macroeconomic aspects not only in an enterprise but also in a whole society, and offer motivational programme to overcome economic crisis that can be considered a significant factor causing changes in the employee motivation [4].

A financial crisis is a situation in which the value of financial institutions or assets drops rapidly; it is often associated with a panic or a run on the banks, in which investors sell off assets or withdraw money from savings accounts with the expectation that the value of those assets will drop if they remain at a financial institution [5].

If one describes the life cycle of an organization, it is obvious that all transitions from one stage of development to another will be accompanied by systemic crises. If these processes are slow, some problems will appear in an organization. Transition from stage to stage can be very sharp, and in this case the process will be more pronounced and painful for employees.

Crisis can be showed in such ways: goals are not achieved; the quality of the work becomes worth; the quantity of customers goes down; the image of the company falls. A financial crisis is a problem solved through business interaction; globalization and

international relations caused a domino effect. Based on the research, it can be said that crisis management aimed at company's survival must be proactive and have the right strategies in place to keep employees motivated.

There are different types of motivation. *The first type is the monetary motivation.* It includes salary/wage; bonuses; interests; accommodation.

The second one is the career growth. It can be divided into 2 types: the status (for example, the creation of peculiar conditions for the soldiers to think about becoming a general); and interpersonal competition (it uses the natural desire of employees to be better (higher) than others; for example, contests for the vacant and prestigious places).

The third type of motivation is education or training. A thirst for knowledge is one of the human needs. Sometimes the desire to know more or get special knowledge can be stronger incentive to work than monetary rewards.

The next is gender motivation. This type of motivation is based on the natural desire of employees to show off to the opposite sex.

The fifth one – contests, competitions, and a hall of fame. Social needs (need for friendship and fellowship, desire to be famous) are background for this kind of motivation.

The last (but not the least) are gifts, social packages, and holidays.

Results. Analysis of the opinion poll illustrated motivators of labour in crisis situations shows that 59% respondents considers career growth to be the main motivator for achieving success during the crisis (Figure 1):

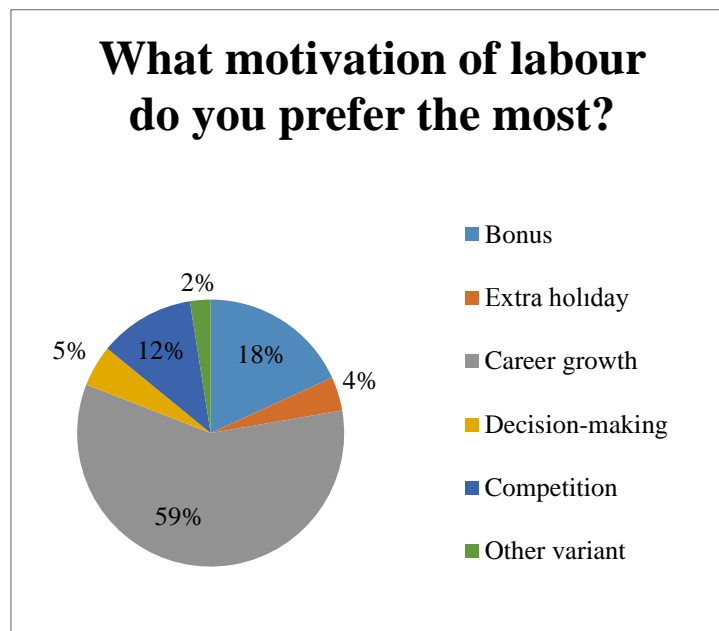


Figure 1. Importance of motivators for achieving success during the crisis

Bonus is the second labour motivator (18%), and competition is the third one (12%). Decision-making was chosen by 5% respondents, extra holiday – by 4%, and a desire to be better for opposite sex – by 2% interviewees.

Thus, the economic crisis can also initiate some optimization and organizational restructuring in enterprises. As organizations reduce their workforces, employees need to work at optimal levels to ensure increased productivity and profitability.

According to the authors [4] such effective ways of motivation applied during the economic crisis can be differentiated:

1) creating teams – building teams is a big step towards motivation that integrates all powers in the fight against barriers the enterprise faces.

2) developing communication skills within a team – employee motivation starts with effective communication among individual team members. Acquaintance and communication help to overcome barriers and keep the team together in difficult times.

3) highlighting accomplishments – next most commonly used way of motivation that supports employee motivation; it highlights big and small accomplishments of the team.

4) interaction with senior management, key suppliers and customers – employee motivation should also include building of friendly approach and better proposals to solve crisis situations.

5) acceptance of new ideas – employees have a feeling of togetherness and contribution to the success of the organization.

6) harmonization, new strategies and new trends – cooperation focusing on positive goals.

To identify means to motivate employees under the current economic crisis, background information about ways and types of motivation is provided. Thus, the global economic crisis has some interesting examples of successful using of ways mentioned above. For instance, nowadays Jonson&Jonson takes the first place in pharmaceutical and medicine manufacturing industry, but the business entity had the Tylenol story, when customers died because of the pills with cyanide. It was a real collapse of the company and the brand, but the responsible managerial approach to production and customers helped to solve the problem.

The next example is Gucci. When in 1920 in Italy Guccio Gucci opened a sewing workshop, he didn't think that his name would be well known as fashion and luxury brand. Rodolfo Gucci explained company's success as the family was the company and vice-versa. Meanwhile, Maurizio Gucci managed ineffectively, and only T. Ford (who was not the relative, but had perfect managerial skills) helped to avoid bankruptcy in 2000.

Conclusions. This paper attempted to identify effective ways to motivate employees specifically under the current economic crisis. Some effects of financial decline on employees and organizations were examined, and prominent motivation theories and applications were referenced. Analysis of the opinion poll illustrated issues related to motivation in crisis situations showed that 59% interviewees saw career growth as the main labour motivator; bonus was the second motivator (18%), and competition was the third one (12%).

The paper concluded with a discussion of motivational ways that might minimize the effects of the crisis and its consequences on employees and organizations.

Reference:

1. Frey, B., Osterloh, M., eds. (2002). Successful management by motivation: Balancing intrinsic and extrinsic incentives. Organization and Management Innovation series. Heidelberg and New York: Springer. [Electronic resource]. – Mode of access: <http://search.proquest.com>

2. Camilleri, E. (2007). Antecedents affecting public service motivation // Personnel Review, 36(3), PP. 356–377.

3. Cook, W. C., Hunsaker, L. P. (2001). Management and organizational behavior. (3rd Ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

4. Zavadsky, J., Hitka, M., Potkany, M. Changes of employee motivation of Slovak enterprises due to global economic crisis. [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.ekonomiemanagement.cz/download/1426013192_d521/05_CHANGES+OF+EMPLOYEE+MOTIVATION.pdf

5. Financial Crisis. [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.investopedia.com/terms/f/financial-crisis.asp>

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Під «методами управління персоналом» розуміють сукупність визначених прийомів, способів і підходів, що впливають на персонал з метою досягнення конкретних результатів: конкурентоспроможності продукції, що випускається, виконуваної послуги, організації та інших об'єктів на зовнішньому або внутрішньому ринку.

Найчастіше методи ділять на три основні групи: економічні, організаційно-адміністративні та соціально-психологічні. Найбільш дієвими є економічні методи, проте, відсутність почуття задоволеності від роботи, згуртованості колективу, налагодженні психологічного клімату, зацікавленості в кар'єрному просуванні персоналу, можуть привести до небажаних результатами [1].

Які саме методи управління персоналом найчастіше використовуються в сучасній Україні припускати досить складно. Великі дослідження практики управління персоналом в Україні рідкісні, а тому поширення інформації про них широко затребуване на ринку.

Стокгольмська школа економіки провела дослідження в українських компаніях. В гіпотезу дослідження включили припущення про вплив таких перевірених універсальних методів управління персоналом, як високі зарплати, змінні виплати, наділення співробітників правами власності, кар'єрне просування співробітників, навчання персоналу, оцінка діяльності та інші. При проведенні дослідження розглядалася практика використання кожного з перерахованих методів на прикладі сотні компаній, аналізувалася їх ефективність [2].

Дослідження показало, що для впливу на здатності співробітників, їх мотивації і поліпшення результатів роботи в Україні найбільш дієві, методи «Переконання». До них відносяться: моніторинг соціально-психологічних процесів; моделювання соціально-психологічних процесів; психотехнології, моральне стимулювання тощо. Порівняємо японські, американські і європейські методи управління з вітчизняними.

Японську систему управління можна розглядати як синтез імпортованих ідей і культурних традицій. У японській системі менеджменту чимало запозичень з американської системи управління персоналом, але в основі лежить характерне національне ставлення японців до роботи і до компанії: відданість, ототожнення з компанією і жертвовність. Методи, які, в більшості своїй, використовують японські керівники можна назвати «спонукальними».

Як пише Сатору Такаянагі - професор університету в місті Цукуба: «Японські корпорації прагнуть посилювати ідентифікацію своїх працівників з фірмами за допомогою участі робітників і службовців в прийнятті рішень. Зазвичай японська компанія з метою зміцнення зв'язків зі своїми службовцями і для підвищення їх відповідальності організовує їх участь в ухваленні рішень на низовому рівні» [3].

Ще одне підтвердження того, що в японському менеджменті використовуються, методи «Спонукування» - це створення гуртків за якістю продукції, що випускається продукції або послуг, що надаються, розміщення в компаніях ящиків для пропозицій, проведення зборів, на яких обговорюється якість продукції, що випускається, виступ кращих працівників компанії на конференціях за якістю та ін.

Які зробили вдалі пропозиції службовцям, компанія виплачує винагороду, величина якого залежить від цінності пропозицій. Участь співробітників в гуртках за якістю компанія також всіляко підтримує і заохочує.

Американські компанії в якості основної тактичної задачі ставлять максимізацію прибутку. Принципово важливим моментом, визначальним підхід до

практики управління, є те, що американські управляючі орієнтовані на якісь індивідуальні цінності і результати. При цьому вся управлінська діяльність в американських компаніях базується на механізмах індивідуальної відповідальності, оцінці індивідуальних результатів, виробленні чітких, кількісно виражених і, як правило, короткострокових цілей. Ідеальний американський керуючий зазвичай постає у вигляді лідера - сильної особистості, останній він весь процес управління і здатна змусити своїх підлеглих інтенсивно працювати виконувати поставлені перед ними конкретні мети.

Методи, які використовують американські менеджери – це методи «спонукання» (збіг з японськими методами) і «Примусу». В американських компаніях застосовується досить жорстка система управління з адміністративними методами. Європейський менеджмент відрізняється від американського в незначній мірі. Пов'язано це з близькістю культур і свободи в плані обміну досягненнями. Європейська модель управління в більшій мірою орієнтована на розвиток партнерських відносин між підприємцями і робітниками. Це проявляється в активному (по порівняно з американськими компаніями) участі персоналу в власності, прибутках і прийнятті рішень, що обумовлено специфікою характеру власності [4, с. 9].

Прикладом формування партнерських відносин в Великобританії є функціонування на підприємствах Консультаційних комітетів робітників і Консультативних об'єднань з розробки соціальних планів. У Фінляндії введена система «управління по результатами», при якій керівництво спільно з підлеглими визначає результати, які вони мають намір досягти. В Австрії, Данії, Голландії, Люксембурзі, Швеції прийнято відповідне законодавство про обов'язкову участь робітників в радах директорів компаній з правом голосу. Працівники компаній Франції також мають своїх представників у радах директорів, але без права голосу в прийнятті рішень. У багатьох країнах Західної Європи (Австрії, Франції, Швеції та ін.) Співробітники мають право брати участь також в вирішенні соціальних

питань. Таким чином, не дивлячись на спорідненість з американською моделлю менеджменту, в європейській системі менеджменту найчастіше використовуються методи «переконання» Підведемо підсумки. У всіх чотирьох представлених моделях використовують усі три групи методів управління персоналом. Методи «Примусу» використовують частіше в США, метод «спонукання» в Японії і США, а метод «переконання» в європейських країнах і в Україні. З метою підвищення ефективності управління персоналом підприємствам необхідно вивчити зарубіжні стилі і методи управління персоналом та навчитися їх правильно застосовувати [5, с. 87].

Література:

1. Фатхутдінов Р.А. Нові методи управління персоналом Електронний ресурс. Доступно з URL: <http://www.ipnpu.ru/article.php?idarticle=002660> (дата звернення: 20.10.11)
2. Моргуліс-Якушев С. В. Шість ефективних методів управління персоналом: доступно з URL: <http://www.ipnpu.ru/print/000459/> (дата звернення: 20.10.11)
3. Сатору Такаянагі Японська система управління трудовими ресурсами. Електронний ресурс. Доступно з URL: <http://www.xserver.ru/user/jstrr/> (Дата звернення: 20.10.11)
4. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации. Актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. - М.: КноРус, 2010 г. - 345 с.
5. Басаков М.І. Управління персоналом. Конспект лекцій.: Фенікс 2009.

Секція 3.
ФІНАНСИ, ГРОШОВИЙ ОБІГ І КРЕДИТ

УДК 334.772(012)

Бартошук Д.,

Сова О.Ю.,

кандидат економічних наук,

Університет економіки та права «КРОК»

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ
МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ

Малі та середні підприємства становлять значну частину економічної активності в країнах з розвинутою економікою. В недержавному секторі частка малого бізнесу складає більше 95% загальної кількості підприємств, на них припадає більше 60% загального числа зайнятих і більше 50% створеної доданої вартості.

Стимулювання розвитку підприємництва є одним із визначальних пріоритетів державної політики в умовах протидії ризикам загострення економічної депресії. Будь-яке підприємство характеризується забезпеченістю фінансовими ресурсами, необхідними для його нормального функціонування, раціональністю їхнього розміщення й ефективністю використання.

Поліпшенню фінансування малого підприємництва сприяє залучення ресурсів міжнародних фінансових організацій: Європейського Банку Реконструкції та Розвитку (EBRD), Світового банку (WB), Німецької кредитної установи для відбудови (KfW), Німецько-Українського Фонду, Агентства США з Міжнародного

Розвитку, які реалізують спеціальні програми та відкривають кредитні лінії вітчизняним банкам [3, с. 134-135].

Важливо відмітити, що саме створення сприятливих умов для активізації підприємницької діяльності, для розповсюдження нових і розширення діючих підприємств малого бізнесу та підвищення ефективності використання їх потенціалу, являється одним із важливих завдань поточних планів розвитку територій і стратегічних програм регіонального розвитку. А, оскільки регіон є частиною держави, то досягнення економічного зростання в регіоні сприяє економічному зростанню країни, підвищуючи добробут як населення території, так і держави в цілому.

Мале підприємництво – особливий сектор економіки, специфічна суспільна форма дрібного виробництва в умовах ринку. Воно має не лише економіко–виробничі та соціально–економічні переваги: гнучкість, динамізм, пристосування до мінливості технологій, здатність оперативно створювати і впроваджувати нову техніку й технологію, забезпечення соціальної стабільності, насичення ринку праці новими робочими місцями, відкритість доступу та легкість входження до цього сектору економіки [1, с. 151].

Верховна Рада України прийняла у першому читанні проект Закону Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні.

Метою законопроекту, як зазначається у пояснювальній записці, є реалізація ключових рекомендацій Європейського Союзу, визначених Індексом політики щодо МСП-2012 у країнах Східного партнерства, про: 1) створення сприятливого правового середовища для формування та реалізації державної політики у сфері розвитку малого і середнього підприємництва; 2) підвищення ефективності консультацій між державним і приватним секторами шляхом зміцнення представництва інтересів суб'єктів малого і середнього підприємництва. Відповідно, було запропоновано прийняти нову редакцію Закону України "Про

розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні" [2].

Вирішення проблем у сфері діяльності суб'єктів малого підприємництва в Україні потребує введення в дію певних заходів, які комплексно сприятимуть активізації діяльності малих підприємств, а саме:

- регулювання ставок рефінансування з боку центрального банку та сприяння зменшенню вартості банківських кредитів для малих підприємств;
- розвиток альтернативних форм кредитування МП (лізинг, факторинг, франчайзинг тощо) та механізмів забезпечення повернення кредиту;
- створення умов для пошуків залучення іноземного капіталу до сфери малого бізнесу;
- стимулювання дієвості асоціацій товаровиробників з метою налагодження координації взаємодії між владними структурами і суб'єктами підприємницької діяльності;
- фінансування найважливіших програм і проектів МП на засадах державного замовлення;
- запровадження на місцевому рівні принципу цільового підходу до розвитку та фінансово-кредитного стимулювання малого та середнього підприємництва;
- зменшення кількості заходів у регіональних програмах розвитку МП і здійснення реальних кроків назустріч реальним підприємцям;
- формування мережі регіональних бізнес-центрів, які надаватимуть консалтингові послуги і допомагатимуть презентувати проекти зацікавленим інвесторам тощо.

Література:

1. Меньяйлова Г.Є. Малий бізнес і підприємництво: характеристика та місце в економіці України // Формування ринкових відносин в Україні : збірник наукових праць / Н.-д. екон. ін-т М-ва екон. розвитку і торгівлі України. – Київ, 2014. – № 5 (156). – С. 149-154.
2. Проект Закону України про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні (№ 1256). – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>
3. Сова О.Ю. Особливості організації та функціонування малого підприємництва в Україні / О.Ю. Сова // Вчені записки. Ун-т економіки та права «КРОК». Сер.: Економіка. – 2016. – Випуск 43. – С. 128-138.

УДК 353.2: 353.9

Беновська Л.Я.,

кандидат економічних наук, ст.н.с.,

ДУ «Інститут регіональних досліджень

ім. М.І.Долішнього НАН України»

ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСУВАННЯ ПРОЕКТІВ ДЕРЖАВНИМ ФОНДОМ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ У КАРПАТСЬКОМУ РЕГІОНІ

У Бюджетному кодексі України прописано, що Державний фонд регіонального розвитку (ДФРР) створюється у складі загального фонду державного бюджету. Кошти ДФРР мають спрямовуватися, згідно чинного законодавства, на виконання інвестиційних програм і проектів регіонального розвитку (у тому числі проектів співробітництва та добровільного об'єднання територіальних громад), що

мають на меті розвиток регіонів, створення інфраструктури індустріальних та інноваційних парків і відповідають пріоритетам, визначеним у Державній стратегії регіонального розвитку та відповідних стратегіях розвитку регіонів.

Відбір проектів, які фінансуються з ДФРР відбувається на обласному рівні і результати передаються на національний рівень в міжвідомчу комісію Мінрегіонбуду. Кошти розподіляються між областями за формулою, що враховує чисельність населення - (80%) та економічний стан регіону відповідно до показника ВРП в розрахунку на одну особу (для регіонів, у яких цей показник менше 75 % середнього показника по Україні) - (20%). Програми і проекти, що реалізуються за рахунок коштів ДФРР, підлягають співфінансуванню з місцевих бюджетів на рівні 10 % [1].

У 2016р. з 3 млрд. запланованого фінансування проектів ДФРР на області Карпатського регіону було виділено 541 млн.грн, з яких: 220,5 млн грн. на фінансування проектів у Львівській області, 110,5 млрд.грн. у Закарпатській, 121,3 млн.грн. у Івано-Франківській та 79,8 млн.грн. у Чернівецькій областях. В кількісному вимірі на області Карпатського регіону припадала четверта частина - близько 170 проектів, затверджених державною комісією для фінансування з ДФРР, що пов'язано з депресивністю більшості областей регіону. В основному відбирались проекти за напрямком до плану заходів з реалізації стратегії регіонального розвитку. Лише 7 проектів у Карпатському регіоні затверджені за напрямком добровільного об'єднання ОТГ.

Приблизно 14 % вартості проектів ДФРР у Карпатському регіоні фінансувалися у 2016 р. з місцевих бюджетів, натомість в Україні ця частка є меншою близько 10 %. У Карпатському регіоні для фінансування проектів ширше використовувались партнерські кошти (табл. 1).

**Фінансування проектів ДФРР, затверджених державною комісією у
Карпатському регіоні у 2016р.**

Область	Проекти до плану заходів з реалізації стратегії регіонального розвитку					Проекти добровільного об'єднання ОТГ					Проекти співробітництва територіальних громад
	кількість проектів	фінансування (млн.грн.)				кількість проектів	фінансування (млн.грн.)				
		з ДФРР	з місцевих бюджетів	кошти партнерів	всього		з ДФРР	з місцевих бюджетів	кошти партнерів	всього	
Львівська	43	171,9	19,4	3,0	194,4	6	12,6	2,2	0,005	14,8	0
Івано-Франківська	18	130,4	15,4	0	145,7	1	1,3	0,14	0	1,44	0
Закарпатська	84	99,1	34,2	21,6	154,9	0	0	0	0	0	0
Чернівецька	14	72,9	8,1	0	81,1	0	0	0	0	0	0
Україна	608	68606,4	7910,8	94,1	76611,5	45	70,1	8,9	0,005	79,1	2

Джерело: складено з використанням звітів ДФРР <http://dfrr.minregion.gov.ua/>

Затверджені державною комісією у 2016 р. проекти Карпатського регіону мають здебільшого соціальну спрямованість. Зокрема, серед 7 проектів відкритих за напрямком добровільного об'єднання ОТГ – три спрямовані на підвищення енергоощадності та покращення водопостачання, три на будівництво та реконструкцію шкіл та один на придбання автомобіля швидкої допомоги.

У державному бюджеті на 2017 на фінансування проектів ДФРР закладено 3,5 млрд.грн., з яких 1 млрд грн. кошти загального фонду та 2,5 млрд. грн. кошти спеціального фонду. Одним з джерел наповнення спецфонду пропонуються кошти отримані від конфіскації майна, що ставить під питання можливості наповнення, адже у попередньому році реалізація конфіскованого майна склала 78,4 тис.грн, із запланованих 7,7 млрд.грн. На фінансування проектів у Карпатському регіоні виділено 551764 млн грн., що становить 15,7% від усього по Україні [2].

Література:

1. Бюджетний кодекс України. Електронний ресурс. Верховна Рада України. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>.
2. Закон України «Про державний бюджет України на 2017 рік». Електронний ресурс. Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1801-19>.

УДК 336.1:352

Ватаманюк О.С.,

кандидат економічних наук, старший викладач,

Мацькова Ю.О.,

*Чернівецький торгово-економічний інститут Київського національного
торгово-економічного університету*

ОСОБЛИВОСТІ ПЛАНУВАННЯ ВИДАТКІВ БЮДЖЕТІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Аспект планування та виконання видатків місцевих бюджетів є досить актуальним в даний час для України, адже вони є джерелом забезпечення суспільних потреб і впливають на економічну та соціальну сферу держави.

Розвиток економіки та соціальної сфери будь-якої країни залежить від рівня задоволення потреб та добробуту населення. Відповідно, місцеві бюджети впливають як на розвиток конкретної адміністративно-територіальної одиниці, так і на розвиток соціально-економічної ситуації у країні загалом, адже саме з місцевих бюджетів фінансуються заклади освіти, культури, охорони здоров'я, соціального захисту населення. Особливо різко дане питання постає в сучасних умовах нестабільності у державі, що акцентує увагу на розвитку окремих регіонів.

Проблему місцевих бюджетів та безпосередньо видатків місцевого бюджету неодноразово досліджували у своїй працях різні вчені-економісти, зокрема такі як М.А. Васюра, І.І. Легкоступ, І.І. Конєва та інші.

Метою даної роботи є вивчення особливостей планування та виконання планових показників видаткової частини місцевих бюджетів, а також виявлення проблем у даних процесах.

Місцеві бюджети дозволяють вирішити важливі загальнодержавні питання: розвиток промисловості, енергетики, агропромислового комплексу, інфраструктури та будівництва у регіонах. Видатки ж відіграють важливу роль у бюджеті, адже вони є джерелом отримання благ суб'єктами господарювання та населенням [2].

Видатки місцевого бюджету – важлива частина системи бюджетування, адже вони відображають рівень децентралізації влади, дозволяють максимально враховувати потреби соціуму конкретного регіону та забезпечити високий рівень добробуту громадян. Через видаткову частину бюджетів місцевого самоврядування можна стимулювати та розвивати промисловість, інфраструктуру, соціальне забезпечення громади, крім того через видатки місцевого бюджету можна проаналізувати розвиток тієї чи іншої адміністративно-територіальної одиниці та проконтролювати напрями використання виділених грошових ресурсів регіону.

Бюджетне планування дозволяє виконати наступні завдання:

1. Визначити реальні джерела доходів та їх грошове вираження.
2. Оптимізувати структуру видатків бюджету.
3. Досягти балансу у співвідношенні доходів а видатків бюджету.
4. Сприяти максимально ефективному використанню бюджетних коштів.

Планування видаткової частини бюджетів місцевого самоврядування здійснюється за 4 основними класифікаціями: економічною, функціональною, відомчою та програмною. Відповідно, такий широкий спектр розподілення

видатків дозволяє більш ефективно розраховувати планові показники та досягати максимального ефекту від використання виділених коштів на ті і інші потреби регіону [1].

Проте, попри досить розгалужену систему класифікації, існує проблема невиконання планових показників, що, швидше за все, свідчить про недосконалість планування та потребує нагального вирішення.

У бюджетній практиці розвинених країн переважає програмна система планування, тобто аналогічна вітчизняному планово-цільовому методу планування бюджету. Хоча Україна внесла даний метод ще у 2002 році у Бюджетний кодекс, та його застосування носило рекомендований характер, тому він не часто використовувався [3].

Так як за таким методом виділення бюджетних коштів спрямовується на конкретну мету, цілі та завдання, існують часові обмеження та зазначено розпорядника коштів, тому збільшується ймовірність ефективного використання виділених фінансових ресурсів, а також активніше діє контрольна функція. Тому, вирішенням проблеми планування є створення розпорядниками бюджетних коштів адекватних бюджетних програм на вирішення тих чи інших проблем регіону, або розвитку різноманітних наявних перспектив. Найкращим варіантом є фінансування за програмами економічної сфери, а також розвиток будівництва та інфраструктури регіонів, оскільки це створить достойний фундамент для зростання доходів як місцевого, так і державного бюджетів.

Отже, можна зробити висновок, що для ефективного планування видатків місцевого бюджету найкраще використовувати у комплексі усі види планування, проте більше розвивати програмно-цільовий метод, який дозволить мінімізувати лишнє виділення бюджетних коштів, а також призведе до зростання результативності.

Література:

1. Васюра М.А. Самодостатність місцевих бюджетів – міцний фундамент державного бюджету / М.А. Васюра. // Фінанси України. – 2006. – С. 152–157.
2. Конєва І.І. Теоретичні засади формування видатків місцевих бюджетів/ І.І. Конєва // Економіка. Управління. Інновації. – 2015. – № 1 (13).
3. Легкоступ І.І. Теоретичні та практичні аспекти видатків місцевих бюджетів України в сучасних умовах / І.І. Легкоступ // Економіка. Фінанси. Право. – 2010. – № 2. – С. 22-26.

УДК 336.748.12(477):33.025.1

Гаврилко Т.О.,

кандидат економічних наук, доцент,

Білковська Д.І.,

Національний авіаційний університет, Київ

ІНФЛЯЦІЯ В УКРАЇНІ І ОСОБЛИВОСТІ АНТИІНФЛЯЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Одним із проявів макроекономічної нестабільності є інфляція. Інфляція відбувається тоді, коли ціни на більшість товарів і послуг починають стійке зростання, в той час як купівельна спроможність грошей падає. Інфляція може бути викликана різними причинами: поліпшення якості продукції, погіршення умов виробництва сировини або його дефіцит, зміна потреб і потреб населення.

У Україні переважно була і є саме інфляція витрат. Хоча в реальному житті іноді досить важко розрізнити інфляцію витрат і інфляцію попиту. Зростання грошової маси в Україні призводить до прискорення інфляції, але багато науковців

наголошують на тому, що це зростання сприяє зростанню ВВП і не впливає на інфляцію прямо і безпосередньо. Національний банк вживає заходи по боротьбі з інфляцією попиту (хоча попит в даний час збільшується не суттєво), які визнані неефективними багатьма економістами-науковцями, так як існує велика кількість доказів, що боротися треба з інфляцією витрат [1]. Причиною високої інфляції в Україні є не надлишок грошей, а недолік інвестицій. Через цей недолік основний капітал і виробничі фонди дуже застарілі і зношені. Так, як основний капітал неефективний, то вироблена продукція не може бути конкурентоспроможною, тому для зниження інфляції вкрай важлива його модернізація [2]. Саме тому державі потрібно викорінювати саме такі причини інфляції, як інфраструктурні обмеження. Також можна вказати такі проблеми, як адміністративні монополії, які до того ж пов'язані з масовим бюрократизмом і корупцією, недобросовісним ставленням чиновницького класу до оформлення документів. Через високі ставки, під яку Національний банк кредитує комерційні банки, кредити для виробництва і населення стають занадто дорогими.

Серйозним наслідком інфляції є перерозподіл доходу. Тому наслідки інфляції для всіх категорій населення різні. Якщо у людини індивідуальний споживчий кошик складається не тільки з товарів першої необхідності, то для неї офіційні показники інфляції найбільш справедливі. Для бюджетників і соціально незахищених груп населення, у яких в кошику переважно знаходяться їжа і ліки, інфляція в порівнянні з попереднім роком зазвичай зростає в рази. Ціни на продукти харчування зростають дуже швидко, причому спостерігається тенденція до зростання. За 2016 рік кількість бідних сімей в Україні проросла майже вдвічі. У той же час зростає частка забезпечених людей, які можуть дозволити собі практично все (нерівність за доходами). За даними Держстату України близько 15% населення знаходиться за межею бідності [3].

Існує багато прикладів в історії, коли повторення вдалих практичних дій призводило в «пастку імітації», коли бажані результати не досягалися або

досягалися результати, протилежні очікуванім. Є серйозні підстави вважати, що Національний банк потрапив саме в таку пастку, використовуючи режим під назвою «таргетування інфляції».

Споживча інфляція дуже висока, так як подорожчання імпорту через девальвацію гривні відбувається з тимчасовим лагом, високі процентні ставки, зростання витрат бізнесу і тарифів природних монополій відображаються в цінах відразу. Але виробники за відсутності попиту все одно повинні знижувати ціни і банкрутувати. В економіці зараз відбувається рецесійний розрив (падіння сукупного попиту випереджає скорочення обсягів ВВП). При цьому тільки 2/3 виробничих потужностей завантажені: фактичний ВВП зараз набагато нижче потенційного. Тобто необхідна політика відновлення сукупного попиту і подолання стиснення кредитів неможлива без зниження ключової ставки Національного банку України.

Вищезазначене свідчить, що найбільшій ефективності проведення антиінфляційної політики можна досягти лише за умов комплексного використання всіх можливих способів боротьби з інфляцією [4]. Інфляційні процеси та економічні кризи не минули жодної країни, проте навіть найважчі з них зазвичай завершувалися оновленням економіки та її зростанням. Україні необхідно використовувати той досвід і методи, які допомогли вийти іншим країнам з кризи і подолати інфляцію, але з врахуванням особливостей національної економіки.

Література:

1. Аналіз інфляції [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Національного Банку України. – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua>.
2. Марцин В. С. Інфляційні процеси, причини їх виникнення та шляхи подолання в Україні // Регіональна економіка. – 2012. – №1. – С. 21-29.

3. Статистична інформація [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.

4. Шелудько Н. Макроекономіка: Підручник. Тема 25. Інфляція та антиінфляційне регулювання / Н. Шелудько // Економічна теорія. – 2014. – № 2. – С. 106-119.

УДК 336.7

*Дубровіна В.А.,
старший викладач,
Подкопай Г.Ю.,*

*Харківський торговельно-економічний інститут Київського національного
торговельно-економічного університету*

АНАЛІЗ РЕЙТИНГУ СТІЙКОСТІ БАНКІВ В УКРАЇНІ: СУЧАСНІ ЗМІНИ

Сьогодні світова економіка, особливо в фінансовому секторі, знаходиться під потужним впливом глобальних перетворень. Технологічний прогрес не стоїть на одному місці, так у банківській сфері більшість процесів перейшли на автоматизовані програми. Цей процес має багато позитивних рис, але є негативний бік – зростання злочинності в цій сфері. Кожне підприємство, не залежно від форми власності, буде відкривати розрахунковий рахунок у банку та проводити грошові операції. Тому кожному підприємцю треба знати, який банк є надійним, ліквідним і має гарні посилання клієнтів.

Важливу роль при дослідженні рейтингових методик мають праці зарубіжних авторів, таких, як: Стайеруолт, Р. Джуччі, Г. Герасим, І. Лахмунд, Мартінес Хосе

де Луна. Серед українських науковців слід зазначити дослідження Ю.Б Миронов [1], [2].

На сьогодні можна відзначати, що не всі аспекти проблеми діяльності банківських установ в Україні є повністю очевидними та дослідженими. Так, думки фахівців у фінансово-кредитній сфері щодо причин банкрутства та збитковості банків розходяться: одні вважають, що негативний фінансовий результат діяльності українських банків сформувався внаслідок відрахувань у резерви під можливі втрати від активних операцій, в той час інші говорять про цілу низку факторів, а саме: збитки економіки України через відсутність експорту та падіння внутрішнього споживання, подорожчання собівартості продукції, а ще зріст кількості збиткових суб'єктів, які стали безнадійними боржниками банків [3].

Зважаючи на цей фактор, проведемо рейтинговий аналіз за 1 квартал 2015 р., за 1 квартал 2016 р. та 4 квартал 2016 р., як змінювалися перші п'ять позицій за рейтингу стійкості банків від порталу «Мінфін» [3].

Рейтинг – це всесвітньо прийнятий інструмент для визначення комплексної оцінки банківських установ за стандартизованим набором показників. В нашій країні найбільш впевнено на ринку почувають себе державні банки, або які мають значну частку державних коштів у статутному капіталі. Також зросла питома вага в банківському секторі банків за участю іноземного капіталу. Рейтинг стійкості банків включає в себе такі критерії оцінки: стійкість до стресів банку, лояльність вкладників, оцінка аналітиків, місце в ренкінгу за депозитами фізичних осіб.

Показник стійкість до стресів банку визначається на підставі наступних показників: залежність від вкладів фізичних осіб; якість фондування; прибутковість; ліквідність; достатність капіталу; масштаб діяльності. Лояльність вкладників визначається як результат опрацювання таких показників, як: ринкова доля; абсолютний приріст роздрібних вкладів; відносний приріст роздрібних вкладів; досвід роботи на ринку банківських послуг; платіжна репутація.

Виходячи з рейтингу за останні три роки найчастіше банки отримують три або три з половиною зірки, рідше зустрічаються банки, які переступають позначки більше ніж чотири зірки.

У 1 кварталі 2015 р. першим банком в рейтингу став «УкрСіббанк» з загальним рейтингом 4,35 зірки. Цей банк має іноземний капітал та належить «BNP Paribas Group» (Франція). На цей період «УкрСіббанк» має найбільшу лояльність клієнтів, але за розміром активів займає тільки 12 місце за рейтингом НБУ. Також в цьому кварталі в першу п'ятірку увійшли такі банки: «Райффайзен банк Аваль», «Креді Агріколь Банк», «ПроКредит Банк» та «Ощадбанк». Ми може побачити, що тільки один державний банк увійшов в топ банків за перший квартал. Всі ці банки мають гарну лояльність клієнтів та стресостійкість на ринку.

Вже у 1 кварталі 2016 р. картина в рейтингу змінилася. За один рік «Креді Агріколь Банк», який належить «Credit Agricole» (Франція), зміг піднятися у рейтингу на перше місце та його загальний бал зріс до 4,48. У свою чергу, можемо побачити, що «УкрСіббанк» втратив свої позиції внаслідок спаду лояльності вкладників, але за рейтингом ренкінгу він піднявся на три позиції. Також в першій п'ятірці є великий розрив в показнику стійкості до стресів, майже всі показники банків не доходять до 4 зірок. Це свідчить, що банки не мають надійної внутрішньої політики банку та реагують на зовнішні зміни в економіці України. В цю п'ятірку увійшов інший державний банк, а саме «Укрексімбанк», який займає третє місце в цьому рейтингу.

Станом на 4 квартал 2016 р. першу п'ятірку займають такі банки: «Креді Агріколь Банк», «Райффайзен банк Аваль», «Ощадбанк», «ПроКредит Банк» та «Кредобанк». На кінець 2016 р. лідером так само є «Креді Агріколь Банк», але його рейтинг спав до 4.48. За оцінками аналітиків він також став найнадійнішим та найпривабливішим банком для клієнтів. За два роки державний банк «Ощадбанк» вирвався на третє місце, його загальний рейтинг складає вже 4,06. Цей показник зріс на 0,1 бала, але його лояльність вкладників зменшилась на 0,6 балу.

Як висновок, можна говорити про чітку тенденцію щодо виходу з ринку банківських послуг дрібних банків, з українським та змішаним капіталом, та прихід в цей сегмент великих гравців: транснаціональних або великих іноземних банків та держави.

Отже, під надійністю банку слід розуміти здатність фінансового інституту чинити опір несприятливим факторам. Тема рейтингових оцінок діяльності банків є актуальною та багатогранною. Рейтинги комерційних банків є індикаторами їх ефективності та надійності, проте вони мають свої недоліки та переваги. Це говорить про те, що вони вимагають подальших удосконалень та доопрацювань. Але система рейтингових оцінок дає підприємствам отримувати повну картину діяльності всіх банків. Це допомагає підприємцю обрати надійний банк, що буде співпрацювати з ним не один рік. Якщо розглянути цей рейтинг з боку учасників, це дає змогу оцінити політику обрану банком та розуміти, шляхом яких змін той чи інший банк отримає перевагу в рейтингу стійкості банків від порталу «Мінфін».

Література:

1. Миронов Ю.Б. Класифікація банківських рейтингів та їх практичне використання / Ю.Б. Миронов // Вчені записки Університету «КРОК». – 2014. – № 35. – С.73-78
2. Мстоян К.В Рейтингування як інструмент оцінювання надійності банку / К.В. Мстоян // «Молодий вчений» – 2015. – №2. – С.188-191
3. Офіційний сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua>.

Калюжна Ю.В.,

кандидат економічних наук,

Рудь Л.М.,

Запорізький національний університет

АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ УЧАСНИКІВ ФОНДОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ

Професійною діяльністю на фондовому ринку є діяльність акціонерних товариств і товариств з обмеженою відповідальністю з надання фінансових та інших послуг у сфері розміщення та обігу цінних паперів, обліку прав на цінні папери та прав за цінними паперами, управління активами інституційних інвесторів, що відповідає вимогам, установленим до такої діяльності законодавством [1].

Ефективна діяльність фондового ринку безпосередньо залежить від участі у ньому професійних учасників, оскільки вони є фінансовими посередниками, які покликані підвищувати ліквідність ринку, перерозподіляти ризики між інвесторами, поширювати інформацію серед широкої громадськості, підтримувати високі професійні стандарти.

До діяльності професійних учасників фондового ринку відповідно до розділу III Закону України [1] належить: діяльність з торгівлі цінними паперами; діяльність з управління активами інституційних інвесторів; депозитарна діяльність; діяльність з організації торгівлі на фондовому ринку (брокерська, дилерська діяльність, андеррайтинг, діяльність з управління цінними паперами) та клірингова діяльність.

Діяльність професійних учасників на фондовому ринку за своїм економічним та правовим змістом може вважатись як посередництвом, так і комерційною (торгівельною) діяльністю.

Професійні учасники здійснюють свою діяльність виключно на підставі отриманих ліцензій, які видаються Національною Комісією з цінних паперів та фондового ринку України (НКЦПФР), при цьому поєднання професійної діяльності з іншими видами діяльності, за винятками, що встановлені законодавчо, є забороненим. Строк дії ліцензії на провадження певного виду професійної діяльності на фондовому ринку є необмеженим. Динаміка професійних учасників фондового ринку за кількістю виданих ліцензій НКЦПФР наведена в табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка суб'єктів професійної діяльності на фондовому ринку

Професійні учасники	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Торговці цінними паперами	733	647	544	462	369
Зберігачі	384	369	–	–	–
Реєстратори	188	134	–	–	–
Депозитарні установи	–	–	316	306	255
Компанії з управління активами	360	358	349	345	320
Депозитарій	2	2	–	–	–
Клірингові депозитарії	2	2	–	–	–
Особи, що провадять клірингову діяльність	–	–	1	1	1
Фондові біржі	10	10	10	10	10
Усього	1679	1522	1230	1124	955

Примітка. Джерело: [2]

Отже, з представлених даних видно, що кількість виданих ліцензій НКЦПФР за період 2011-2015 рр. має негативну динаміку. В 2015 р. було видано на 169 ліцензій менше, ніж у 2014 р. (темп зростання склав 85%). Спостерігається негативна динаміка через підвищення вимог НКЦПФР до діяльності професійних учасників на фондовому ринку та зменшення діючих банків в Україні. В 2015 р. було прийнято Закони України «Про забезпечення прав і свобод громадян та

правовий режим на тимчасово окупованій території України» та «Про ліцензування видів господарської діяльності», згідно з якими було анульовано ліцензії професійних учасників, які зареєстровані на зазначеній вище території.

Обсяг торгів на біржовому та позабіржовому ринках у 2011-2015 рр. наведено на рис. 1.

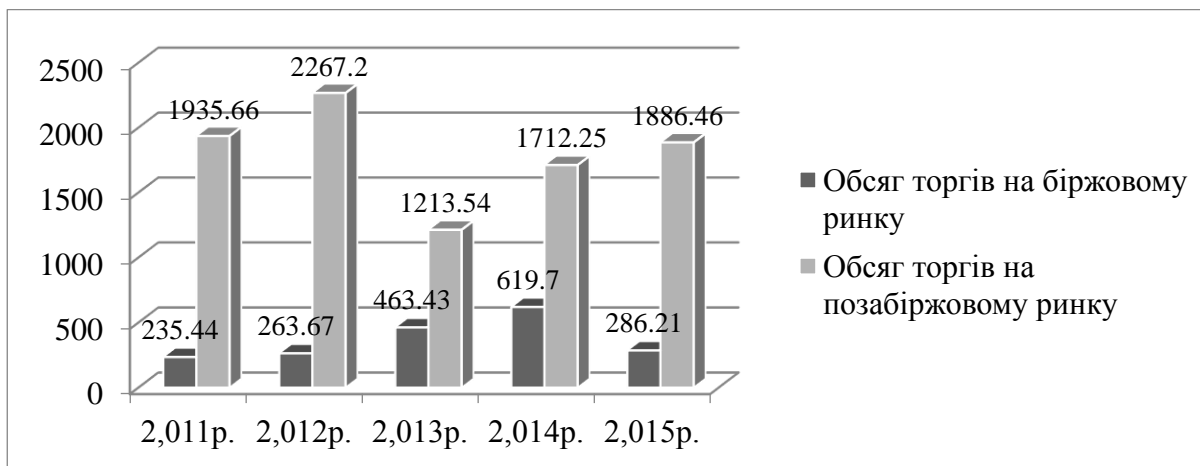


Рис. 1. Обсяг торгів на біржовому та позабіржовому ринках [2]

З рис. 1 видно, що обсяг торгів на позабіржовому ринку має значне перевищення над обсягом біржового. Наприклад, станом на кінець 2015 р. обсяг торгів на позабіржовому ринку становив 1886,46 млрд. грн., що на 1600,25 млрд. грн. більше обсягу біржового.

Депозитарна та клірингова діяльність є важливою складовою ефективного функціонування фондового ринку, що забезпечує такі принципи фондового ринку як прозорість та справедливість. Станом на 31.012.2015 р. в Україні діють 255 депозитарних установ, що на 51 менше, ніж у 2014 р. Динаміка розвитку клірингової діяльності на фондовому ринку України є стабільною, станом на кінець 2015 р. діючим є лише один професійних учасник.

Професійні учасники складають значну частину суб'єктів фондового ринку, оскільки вони забезпечують зв'язок між покупцями та продавцями цінних паперів. Сутнісним завданням професійних учасників є залучення тимчасово вільних

коштів, тобто інвестиційних ресурсів, які спрямовуються на відновлення та забезпечення подальшого зростання розвитку підприємств та, відповідно, розвитку економіки країни.

Ефективне функціонування професійних учасників на фондовому ринку забезпечує його розвиток та надає можливості для вигідного інвестування. Діяльність учасників пов'язана з мобілізацією тимчасово вільних коштів та перетворенням їх в інвестиційні ресурси.

У 2011-2015 рр. відбувається зменшення професійних учасників на фондовому ринку. Така динаміка не має однозначно негативного характеру, оскільки кількісні зміни учасників спрямовані на підвищення якості надання професійних послуг. Сьогодні на законодавчому рівні також впроваджуються необхідні заходи з метою становлення та розвитку фондового ринку України.

Література:

1. Закон України «Про цінні папери та фондовий ринок» від 02.2006 р. № 1201 – XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0035-07>
2. Офіційний сайт НКЦПФР [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<https://www.nssmc.gov.ua/>

ДІЯЛЬНІСТЬ СТРАХОВОГО БРОКЕРА, ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОЇ ПОСЛУГИ

Динамічний розвиток страхових продуктів у ХХ столітті призвів до появи величезної різноманітності пропозицій фінансових продуктів, типів та методів їх укладення. У багатьох випадках ефективне функціонування страхових компаній, ефективний збут страхових продуктів з метою задоволення споживчого попиту не був би можливим, якби не підготовленість цілої мережі страхових посередників.

Труднощі в досягненні до клієнта, діагностика його потреб, зацікавленість його різного роду страхуванням, являв собою серйозну проблематику в діяльності кожної страхової компанії. Відсутність базових знань про страхування, труднощі в розпізнаванні та можливості порівняння конкурентних пропозицій чи невміння підбору відповідної страхової послуги до власних очікувань і потреб, ефективно мінімізує інтерес у потенційного клієнта. Саме тому освітньо-культурний дистанс між страхувальником і страховиком скорочують, як правило, професіонали – страхові посередники.

Страхова посередницька діяльність полягає в проведенні через посередника (агента, брокерська) за винагороду фактичних, юридичних дій, пов'язаних із укладанням чи виконанням договору страхування.

Посередництво здійснюється виключно через страхових агентів або страхових брокерів. Агенти в багатьох країнах поділяються на виключних – що працюють лише на одну компанію та фактично є її представниками та

мультиагентів – які пропонують послуги декількох компаній в межах одного виду страхування.

Фактично страхових посередників можна зарахувати до виробників послуг адже вони за рахунок використання і поєднання чинників виробництва страхових послуг між страхувальниками і страховими компаніями "виробляють" власну фінансову послугу та формують окрему інституцію. Дана послуга продається за окрему плату, в свою чергу, основною метою бізнесу є досягненні позитивної різниці між брокерськими доходами і вартістю надання послуг.

Не тільки в теорії, але й на практиці, питання стосовно форми, змісту і функцій послуг страхового брокера, є доволі актуальними. Ці питання впливають з тенденції діяльності органів нагляду чи судову практикою при регулюванні діяльності страхового брокера. Що позитивно відображається та схвалюється засобами масової інформації та організаціями що займаються захистом прав споживачів. Такі юридичні наслідки, як наприклад, відповідальність роблять необхідним розмежування, тлумачення та обґрунтування цієї послуги.

Вольфганг Трауб підкреслює багатоелементність, двосторонність і довгостроковість брокерських послуг в страховій сфері. Діяльність брокера визнають, як багатоелементну шляхом оцінки окремих елементів його діяльності. двосторонність полягає в одночасному спрямуванні на обох партнерів, і довгостроковість заснована на типово довгострокових ділових зв'язках. [1]

В свою чергу Д. Фарні підрозділяє успішність страхового посередника з однієї сторони, на загальних ділових досягненнях (в першу чергу, успішність дослідження ринку), і з другого боку на брокерських послугах.[2] До першого він відносить ту обставину, що посередник повинен знати пропозиції страхових послуг в загальному сенсі, а також потреби клієнта і проблематику ризиків, що мають місце у клієнта. Дані дослідження ринку прирівнюється до виробництва інформаційного продукту на постійній основі, а його результати складають ноу-хау для індивідуального бізнесу. Така інформація представляє собою один з найбільш

істотних виробничих факторів брокера та послуги, що надається даним бізнесом, власне вона і складає основний елемент страхового посередництва.

Фактично дана послуга одночасно представляє собою як послуги продажу для страхувальника, так і послуги придбання для клієнта. В більшості випадків, послуги придбання оцінюються вище, так як страховий посередник виступає (вважається) представником інтересів застрахованої особи, проте послуги продажу слід вважати в такій же мірі важливими, оскільки без них не було б страхового договору. В будь-якому випадку, одержуваний результат носить більш виражений характер для клієнта, так як він забезпечується послугами на довгостроковій і постійній основі, тоді як конкретна страхова компанія залучається в якості однієї із сторін договору.

Деяко незвичайна політика розрахунку страхових компаній щодо виплачуваної посереднику винагороди, зумовлює певний тиск на страхового посередника. З точки зору страхувальника часто неможливо відрізнити діяльність страхового посередника (брокера) від діяльності страхового агента. Суттєвою ознакою брокера в цьому бізнесі є та обставина, що він являється представником страхувальника, а не страхової компанії.

Для ринку страхових послуг, характерним є те, що клієнти або не мають або мають занадто мале уявлення про завдання страхового брокера. Часто вони не знають, чим відрізняються один від одного страхові посередники та не розуміють відмінностей між агентами та брокерами. Існує значна необхідність в проведенні роз'яснювальної роботи з метою подолання таких неясностей.

Страховий брокер безсумнівно виступає посередником не по завданню страхової компанії, так як він зазвичай ще не знає чи буде прийняте замовлення клієнтом. Посередник підключає до переговорів кілька страхових компаній, які закінчуються пропозицією, яка найбільш підходить (відповідає) одній зі сторін договору, і на яку страхувальник, в підсумку погоджується.

Відповідно, не може бути ніяких сумнівів у незалежності страхового брокера - аж до моменту укладення договору - щодо до страхувальника. З точки зору страхової компанії існують однак і недоліки, що впливають з правового статусу брокера, так як можливість регулювання цієї організації продаж обмежена. Продажі таким шляхом не гарантують досягнення цілей стратегій і політики страховиків. На думку Фарні Д., наслідок охоплення значної частки ринку страхових послуг страховими брокерами - це граничне співвідношення ціни-якості з точки зору страхової компанії, особливо якщо враховуються виняткові (ексклюзивні) непостійні затрати[2].

Шляхом прийняття відмінних (один від одного в кожному випадку) спеціальних рішень, подвійна діяльність для брокера стає нормою. Таким чином він може бути корисний обом сторонам, але тим не менше повинен дотримуватися інтересів замовників. Страховий брокер відповідно репрезентує і діє в інтересах страхувальника, та ці послуги можуть варіюватися від допомоги в укладанні страхового договору до виконання інших допоміжних зобов'язань чи репрезентації в суді.

Література:

1. Traub, Wolfgang. *Marktfunktion und Dienstleistung des Versicherungsmaklers: auf der Grundlage informationsökonomischer Ergebnisse*. Verlag Versicherungswirtschaft., 1995.
2. Farny, Dieter. *Versicherungsbetriebslehre*. Verlag Versicherungswirtschaft., 2011, s. 749

*Мінкович В.Т.,
старший викладач,*

Лукачина С.С.,

ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

НЕДОЛІКИ ВІТЧИЗНЯНОЇ СПРОЩЕНОЇ СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ

Згідно з Податковим кодексом України, під спрощеною системою оподаткування, слід розуміти особливий механізм справляння податків і зборів, що встановлює заміну сплати окремих податків і зборів на сплату єдиного податку, з одночасним веденням спрощеного обліку та звітності [2]. Дана система була запроваджена з 1999 року і мала на меті створити зручні умови для розвитку малого бізнесу і одночасно спростити ведення обліку і звітності у суб'єктів господарювання. Проте в ході функціонування і багаточисленних змін у спрощеній системі оподаткування було виявлено декілька недоліків, які негативно впливають, як на бізнес, так і на державу. Станом на теперішній час, основними недоліками, що пов'язані із функціонуванням чинної спрощеної системи оподаткування в Україні, виділяємо наступні :

Система використовується не тими, для кого вона передбачена. Сутність цієї проблеми полягає в тому, що в даний час проявляється багато фактів, коли крупні фірми подрібнюються на кілька малих, з метою зменшення податкового навантаження шляхом переходу на спрощену систему оподаткування. Також частою є ситуація, а особливо після підвищення мінімальної заробітної плати до 3200 грн, коли роботодавець змінює трудові відносини зі своїми найманими робітниками на цивільно-правові, з метою уникнення сплати ЄСВ [3].

Технічна недосконалість, яка пов'язана із другою групою платників податків. Так із збільшенням мінімальної заробітної плати, багато місцевих рад починають знижувати ставку податку для другої групи із 20% переважно до 15%. На практиці виникла така проблема, що програмне забезпечення, яке встановлене в податкових органах, передбачає розмір ставки для другої групи платників податку 20%, тому при сплаті єдиного податку в розмірі 15% у підприємців виникає податкова заборгованість, що є абсурдом.

Через недостатню деталізацію господарської діяльності існує загроза приховування сумнівних операцій. Так, через відсутність законодавчої необхідності використання реєстратора розрахункових операцій, книги обліку доходів і витрат та інших форм звітності чи контролю підприємці можуть свідомо приховувати господарські операції, з метою ухилення від оподаткування.

На сьогодні багато науковців говорять про те, що поряд зі сплатою єдиного податку є необхідність сплати ЄСВ, податку на доходи фізичних осіб з доходів, виплачених у формі дивідендів та інших обов'язкових платежів. Саме наявність поряд з єдиним податком додаткових податків та внесків збільшує податковий тягар для малого бізнесу, що є негативним для його розвитку [1, с. 14].

Таким чином, можемо підсумувати, що в даний час спрощена система оподаткування в Україні має ряд суттєвих недоліків, внаслідок яких не виконується основна мета створення спрощеної системи оподаткування – це зменшення податкового тиску на малий бізнес. Тому державі слід звернути увагу на ці недоліки і розробити певні варіанти, щодо їх подолання з одночасним моделюванням наслідків від застосованих змін.

Література:

1. Боровик П. Проблеми адміністрування та напрями вдосконалення механізму справляння єдиного податку в Україні / П. Боровик, С. Колотуха, В. Бечко. // науково-практичний журнал "Бухгалтерський облік і аудит". – 2015. – №2.

– С. 14.

2. Податковий кодекс України : від 02.12.2010 р. № 2755-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – №14. – Ст. 158.

3. Федчишин Ю. Спрощена система: скасувати не можна залишити [Електронний ресурс] / Ю. Федчишин. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <http://gazeta.dt.ua/finances/sproschena-sistema-skasuvati-ne-mozhna-zalishiti-.html>.

УДК 336.02:330.3

Пасічний М.Д.,

кандидат економічних наук, доцент,

Марченко М.В.,

Київський національний торговельно-економічний університет

ФІСКАЛЬНЕ ЗНАЧЕННЯ АКЦИЗНОГО ПОДАТКУ В УКРАЇНІ

Акцизний податок є складовою частиною системи непрямого оподаткування, має достатньо вагому фіскальну значимість і за обсягом надходжень поступається лише податку на додану вартість серед податків на споживання. За його допомогою можна суттєво впливати не тільки на доходи бюджету, а й на попит та пропозицію певних специфічних груп товарів. Вплив акцизного податку, який є податком на споживання, на економіку є непрямим, але опосередковано впливає на процеси соціально-економічного розвитку, що відображається на рівні конкурентоспроможності виробників та купівельної спроможності споживачів товарів. Питання удосконалення акцизної політики є особливо актуальними виходячи із необхідності визначення оптимального рівня акцизного податку, зниження рівня тінізації ринку підакцизних товарів, підвищення фіскальної

ефективності справляння податку як одного з вагомих джерел наповнення дохідної частини бюджету.

Акцизний податок – податок, який сплачується з підакцизних товарів чи продукції, частка даного податку у податкових надходженнях державного бюджету становить 11,5% або майже восьма частина всього обсягу. Надходження акцизного податку в 2016 році становило 90,1 млрд грн, що на 27,0 млрд грн, або на 42,8 %, більше відповідного показника минулого року. Річний план перевиконано як у цілому (на 10,1 %), так і за складовими: податком із вироблених в Україні товарів (на 4,6 %) і акцизним податком із ввезених товарів (на 20,0 %). При цьому частка надходжень акцизного податку з вироблених в Україні товарів зменшилася на 0,3 в. п. і становила 61,2 % від загальних надходжень податку (табл. 1).

Таблиця 1

Питома вага акцизного податку з вироблених на території України та ввезених товарів, % [2]

	2014	2015	2016
Акцизний податок з вироблених в Україні підакцизних товарів	62,6	61,5	61,2
Акцизний податок з ввезених на митну територію України підакцизних товарів	37,4	38,5	38,8

В структурі надходжень акцизного податку найбільшу питому вагу займають нафтопродукти та тютюн й тютюнові вироби. В 2016 році цей показник становив 41% й 37% відповідно. На відміну від вищезазначених частка надходжень від спирту та алкогольних виробів й транспортних засобів в 2016 році зменшилась (рис. 1).

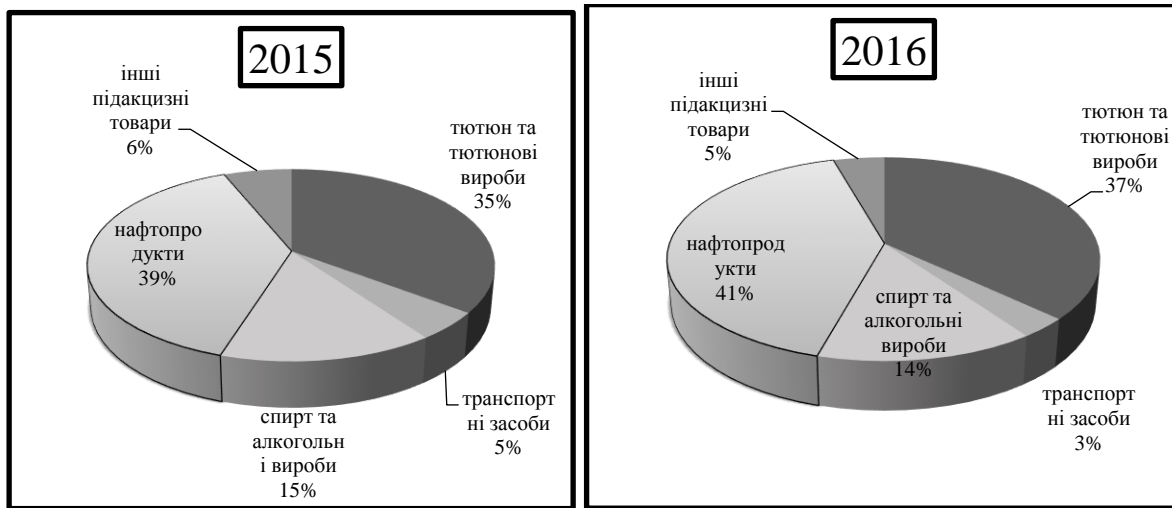


Рис. 1. Структура надходжень акцизного податку до державного бюджету за 2015–2016 роки [2]

Велику роль у реалізації фіскального призначення акцизного податку здійснюють, визначені законодавством, об'єми оподаткування та ставки. Основним чинником збільшення надходжень акцизного податку у 2016 році стало зростання ставок на більшість груп підакцизних товарів. Так, у частині алкогольних напоїв ставки збільшилися в 1,5–3 рази: з 1 січня 2016 року збільшено ставки на спирт в 1,5 рази, на пиво – удвічі, на слабоалкогольні напої – утричі. З 1 березня 2016 року збільшено ставки на горілку та лікєро-горілчані вироби в 1,5 рази, на кріплені вина та вермути, а також на ігристі вина – у 2 рази. Збільшилися ставки податку і щодо тютюнових виробів: специфічна ставка зросла на 40 %, адвалорна – на 12 %.

З 1 січня 2016 року передбачено також підвищення акцизного податку на пальне: для бензинів ставка зросла з 202 євро до 228 євро за тонну, на дизельне пальне – зі 100–132 євро до 113–149 євро за тонну, на скраплений газ – з 50 до 57 євро за тонну. Варто зазначити, що в більшості країн ЄС частка акцизного податку на нафтопродукти більше, ніж 50%. Цей показник в Україні має тенденцію наближення до європейського значення[1, с. 39].

Зменшення ставки податку або звільнення від його сплати використовується переважно з метою захисту вітчизняного товаровиробника конкретного

підакцизного продукту з точки зору забезпечення цінової конкурентоспроможності у випадку імпорту аналогічного продукту [3, с. 120].

Однак при цьому особливу увагу необхідно приділити визначенню ставок акцизного податку, оскільки високі ставки акцизного податку призводять до зростання тіньової економіки, ухилення від сплати податку та появу великої кількості неякісної фальсифікованої продукції. Створення умов для ефективного адміністрування непрямих податків, а також акцизного забезпечить збільшення їх частки у структурі податкових надходжень, що сприятиме поліпшенню інвестиційного клімату, а відтак і довгостроковому економічному зростанню[4, с.6].

Таким чином, фіскальна роль акцизного податку є доволі значимою в сучасних умовах та має тенденцію до зростання. По-перше, він має вищу фіскальну ефективність, оскільки його база оподаткування менш чутлива до коливань економічної кон'юнктури. По-друге, за допомогою акцизного податку є можливість оподатковувати доходи, які не були оподатковувані податком на доходи. Тому його справляння вимагає уваги, регулювання та контролю для удосконалення оподаткування. Це в свою чергу підвищить ділову активність й наповнить державний бюджет.

Література:

1. Бюджетний моніторинг: аналіз виконання бюджету за 2016 рік - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ibser.org.ua/>.
2. Річний звіт про виконання Державного бюджету України / Державна казначейська служба України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.treasury.gov.ua>.
3. Карпенко С. П. Сутність та особливості акцизного оподаткування: світовий досвід та перспективи в Україні / Карпенко С. П. // Економічна наука. – 2015. – №3. – С. 117-121.

4. Чугунов І. Я. Непряме оподаткування в системі регулювання економіки / І. Я. Чугунов, О. М. Жукевич //Економічний часопис ХХІ. – 2014. – № 1-2(1). – С. 61-64.

УДК 336.717.3

Сова О.Ю.,

кандидат економічних наук,

Кучеренко А.О.,

Університет економіки та права «КРОК»

ОЦІНКА ЯКОСТІ ДЕПОЗИТНИХ РЕСУРСІВ БАНКУ

Переважна частина ресурсів банку формується за рахунок залученого капіталу, а не власного. Банки залучають вільні грошові кошти юридичних та фізичних осіб шляхом виконання депозитних операцій, у процесі яких використовують різні види банківських рахунків. З розвитком банківських установ йде розвиток і видів залучення коштів у банки. Тому питання якості депозитних операцій, збільшення вкладів є актуальними в умовах фінансової нестабільності.

Із урахуванням специфіки депозитної політики, основною метою її здійснення є залучення як найбільшого обсягу депозитних ресурсів за найнижчою ціною. Досягнення цієї мети фактично сприятиме створенню необхідних передумов і для досягнення основної мети діяльності будь-якого банку – одержання максимального прибутку.

На відміну від розвинених країн, в Україні банки надають перевагу саме ціновим методам управління, оскільки депозитні ставки централізовано не регулюються і встановлюються самостійно менеджментом банку залежно від потреби в залучених коштах [2, с. 42].

Загальноекономічна нестабільність, політична напруженість і банківсько-фінансова криза є поясненнями того факту, що протягом 2013–2014 рр. обсяги депозитних внесків були на майже однаковому рівні – 670–675 млрд грн. Зростання сум вкладів відбулося у 2015 р. разом із поживавленням ситуації на ринку банківських послуг, завдяки ефективним діям Національного банку по забезпеченню дієздатності банківської системи держави. Приріст склав 42 млрд грн. Ця тенденція зберігалася і в першому кварталі 2016 р., станом на 23.03.2016 сума депозитних внесків склала 750 млрд грн. [4, с. 284].

Популярністю серед вкладників користуються короткострокові вклади. Попит на зазначений банківський продукт у 2016 р. є знайшов відображення в динаміці депозитних ставках, наприклад, індекс UIRD за гривневими вкладами строком на 3 міс. зазнав коливань в межах 1%, тоді як відсоткова ставка за вкладами на 6 міс. знизилася у березні 2016 р. на 0,78. Щодо доларових вкладів, то спостерігаємо аналогічну тенденцію: ставка UIRD по вкладам на 3 міс. знизилася на 1,15 п.п., а на депозити строком на 6 міс. – на 0,80 п.п.

За відсутності економічних збурень тенденція незначного зниження депозитних ставок в Україні продовжиться і в 2016 році. Головними причинами збільшення обсягів депозитів і зменшення депозитних ставок є зменшення рівня інфляції, зниження з 1 січня 2016 р. ставки податку на доходи від депозитів з 20% до 18%, стабілізація валютного курсу, зняття обмежень на повернення валютних депозитів [4, с. 287-288].

Під час формування банківських ресурсів банк повинен швидко реагувати на потреби клієнтів із метою їх залучення, орієнтуючись на міжнародні стандарти, практику діяльності провідних банків світу у сфері розширення банківської діяльності й за рахунок нетрадиційних банківських операцій та послуг.

Стратегічне управління депозитами передбачає урахування всього комплексу факторів, які створюють зовнішнє середовище для банківської діяльності та включає заходи, спрямовані на збільшення частки банку на ринку депозитів. Інакше

кажучи, стратегічне управління депозитною діяльністю банку передбачає дослідження депозитного ринку, регулювання попиту і пропозиції на депозитні послуги. В основі тактичного управління депозитними операціями банку лежить, у першу чергу, налагодження чіткого моніторингу кількості та якості свого депозитного портфеля [1, с. 9].

Таким чином, за результатами проведеного дослідження можна побачити, що наразі депозитний ринок України перебуває у стані стабілізації після негативних наслідків фінансової кризи. Відбувається поступовий розвиток вкладних операцій, зростає кількість депозитів на території України, збільшується обсяг строкових депозитів, але переважна більшість клієнтів все ж обирають депозитні програми із залученням коштів в іноземній валюті.

Література:

1. Аванесова Н.Е. Особливості управління депозитними операціями у банку / Аванесова Н. Е., Івашкіна К. М. // Молодий вчений. – 2016. – № 1. – С. 8-11.
2. Коваленко М.О. Депозитна політика банків України та її вплив на ефективність залучення депозитних ресурсів / М. О. Коваленко // Інвестиції: практика та досвід. – 2017. – № 2. – С. 39-44.
3. Офіційний сайт Національного банку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.bank.gov.ua
4. Сова О.Ю. Актуальні питання стану депозитного ринку в Україні / О.Ю. Сова // Актуальні проблеми економіки. – 2017. – № 1. – С. 282-291.

ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ БАНКІВСЬКИХ ВАЛЮТНИХ ОПЕРАЦІЙ В УКРАЇНІ

Валютний ринок є складовою частиною фінансового ринку і являє собою систему постійних економічних та організаційних відносин щодо операцій купівлі-продажу іноземних валют і платіжних документів в іноземних валютах.

Валютні операції (операції з іноземною валютою) – операції, пов'язані з переходом права власності на валютні цінності, крім операцій, що здійснюються між резидентами у валюті України; вид діяльності підприємств, банківських та фінансово-кредитних установ, юридичних і фізичних осіб із купівлі-продажу, розрахунків, і надання в позику іноземної валюти, валютні депозити та ін. [1, с. 405].

Рівень розвитку валютного ринку залежить від характеру економічної системи країни, ступеня конвертованості валюти, рівня валютних державних обмежень.

Сучасний валютний ринок України характеризується посиленою глобалізацією, яка виникає на ґрунті інтернаціоналізації господарських зв'язків, високим ступенем комп'ютеризації. Це у свою чергу дозволяє безперервно проводити операції в усіх часових поясах та частинах світу. Щодо самих валютних операцій, то вони а сьогоднішній день теж є модифікованими в напрямку більшої уніфікації, ширшого використання кореспондентських рахунків, розширення системи страхових застережень із метою зменшення та уникнення валютних і

кредитних ризиків. Усе частіше поряд із валютними операціями на валютному ринку здійснюються арбітражні та спекулятивні операції, в основному, через динаміку та коливання валютних курсів при функціонуванні системи плаваючих курсів.

Обсяг купівлі банками іноземної валюти за підсумком вересня 2016 року склав 348,8 млн. дол. США (236,9 млн. дол. США за підсумком серпня 2016 року), традиційно перевищивши в кілька разів обсяг купівлі іноземної валюти з боку населення (65,4 млн. дол. США в вересні та 105,0 млн. дол. США в серпні 2016 року).

Обсяг торгів на міжбанківському валютному ринку в вересні 2016 року складав 6 473,48 млн. дол. США (6 001,90 млн. дол. США в серпні 2016 року). Середній денний обсяг торгів за підсумком місяця дорівнював 294,25 млн. дол. США, збільшившись на 8% у порівнянні з показником попереднього місяця [2].

Розвиток валютних операцій комерційних банків, як одного з головних елементів ринкової економіки, формує реальний валютний курс національної грошової одиниці та накопичення валютних цінностей. Нині в економіці України намітилися позитивні тенденції розвитку економічної ситуації, темпи та стійкість якого, значною мірою, залежать від здатності банківської системи мобілізувати валютні ресурси та забезпечувати ними потреби суб'єктів господарювання

Отже, характеризуючи тенденції сучасного валютного ринку, варто зазначити, що він розвивається в важких соціально-економічних умовах. Першочерговим завданням НБУ є збалансування попиту та пропозиції на іноземну валюту. Проблеми, що сформувались на вітчизняному валютному ринку потребують швидкого вирішення, адже заважають нормальному функціонуванню економіки, інтеграції нашого господарства у світове, заважають встановленню тісних зв'язків з іноземними державами [6, с. 116].

Література:

1. Івасів Б.С. Міжнародні розрахунки та валютні операції: навч. посіб. / Б.С. Івасів, Л.М. Прийдун, В.Я. Рудан. – Тернопіль: Вектор, 2013. – 572 с.
2. Офіційний сайт національного рейтингового агентства «Рюрік» [Електронний ресурс]: Аналітичний огляд банківської системи України за I півріччя 2016 року. – Режим доступу: <http://rurik.com.ua/>
3. Про банки і банківську діяльність: [Електронний ресурс] / Закон Українців від 07.12.2000 р., № 212-III, зі змінами і доповненнями. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
4. Про затвердження Положення про порядок надання банкам і філіяміноземних банків генеральних ліцензій на здійснення валютних операцій : [Електронний ресурс] / Постанова Правління Національного банку України від 15 серпня 2011 року, № 281, зі змінами і доповненнями. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=81643>
5. Про систему валютного регулювання і валютного контролю : [Електронний ресурс] / Декрет Кабінету Міністрів України від 19 лютого 1993 р., № 15-93, зі змінами і доповненнями. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4205-17>
6. Сова О.Ю. Проблеми та перспективи розвитку валютного ринку України / Сова О.Ю. // Міжнародний науковий журнал Київського університету ринкових відносин: Економіка, бізнес-адміністрування, право [Електронне видання]. – 2017. – № 2. – 290 с. – С. 108-124.

Сидор Г.В.,

*кандидат економічних наук, старший викладач
кафедри фундаментальних та спеціальних дисциплін,*

*Чортківський навчально-науковий інститут підприємництва і бізнесу
Тернопільського національного економічного університету*

ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ

Іноземні інвестиції відіграють вагомую роль у розвитку економіки будь-якої країни світу. Наша країна не є винятком, проте її економіка не в змозі забезпечити належний рівень інвестиційної активності. Відповідно, залучення коштів іноземних інвесторів сприяє активізації інвестиційного процесу, впровадженню, модернізації та реконструкції технологій, використанню передового закордонного досвіду, зростанню інвестиційного потенціалу.

В Україні інвестиції на сучасному етапі економічного розвитку дають змогу вирішити такі проблеми: підвищити рівень розвитку економіки, збільшити якісні показники господарської діяльності, поліпшити добробут населення, підвищити конкурентоспроможність продукції й країни загалом.

У вітчизняній і зарубіжній науковій літературі в останній період з'явилася значна кількість фахових праць учених-фінансистів, присвячених вивченню питання залучення іноземних інвестицій в економіку України, що дає змогу суттєво розширити коло знань про нього. Дослідженнями залучення прямих іноземних інвестицій в економіку України займалися такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як: К. Звягіна [1], М. Макаренко [2], А. Славянов [4] та ін. Вагомі питання цієї проблеми розкрито у власних наукових розробках автора – Г.В. Сидор [5]. Слід віддати належне високому рівню наукових праць вищеназваних авторів. З огляду

на важливість вивчення питання залучення іноземних інвестицій в Україну виникла необхідність пошуку шляхів вирішення цієї проблеми та вибір теми дослідження.

З'ясовано, що доволі вагому роль на сучасному етапі становлення вітчизняної економіки відіграють прямі іноземні інвестиції. Проаналізуємо динаміку обсягів прямих іноземних інвестицій в економіку України починаючи з 2004 р. по 2016 р. (рис. 1).

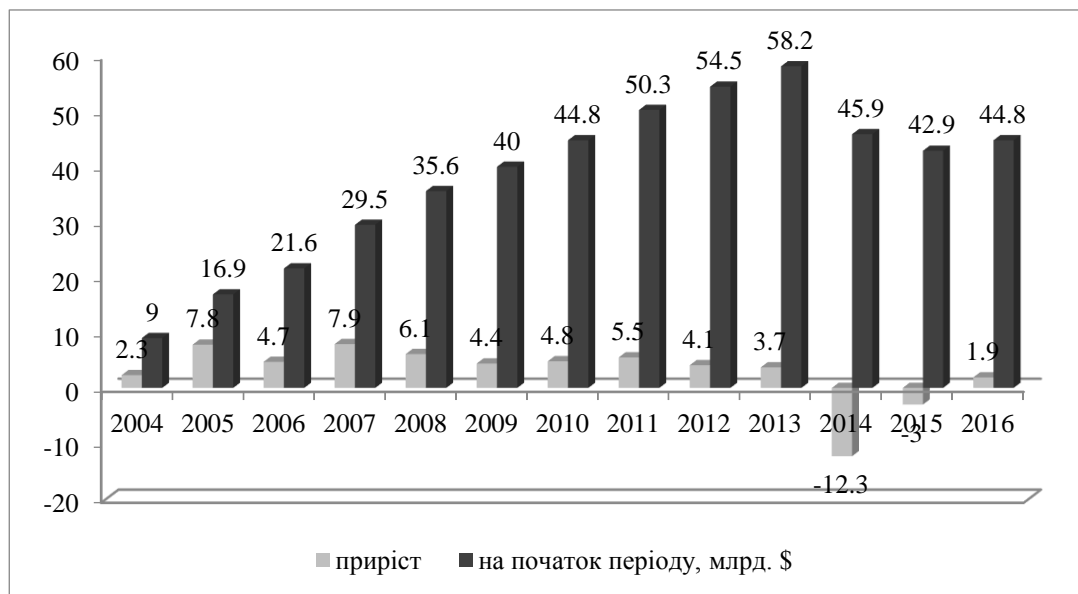


Рис. 1. Обсяг прямих іноземних інвестицій, млрд. дол. США

Джерело: [3]

Згідно зі статистичними даними (рис. 1.), за станом на 2013 р. обсяг прямих іноземних інвестицій в Україні був найвищим і становив 58,2 млрд. дол. США. У 2014–2016 рр. процес іноземного інвестування в економіку нашої держави сповільнився і в 2015 р. він дорівнював 42,9 млрд. дол. США, а у 2016 р. – 44,8 млрд. дол. США.

У рамках дослідження встановлено, що протягом останніх років іноземні інвестори уповільнили процес залучення іноземних інвестицій в економіку нашої країни. Так, вагомими факторами, що стримували вкладення коштів іноземних інвесторів, є такі: загострення українсько-російських відносин, насамперед у

військово-політичній площині, анексія Криму, девальвація національної валюти та ін.

У контексті вивчення питання інвестування вважаємо, що, незважаючи на наявні проблеми, необхідно покращити інвестиційний клімат, оскільки інвестиційна привабливість виступає результатом суб'єктивної оцінки інвесторами ступеня сприятливості інвестиційного клімату для прийняття рішення про здійснення своїх капіталовкладень в економіку іншої держави. Збільшення обсягу залучення іноземного капіталу за рахунок іноземних інвестицій є позитивним явищем для обох країн – як для іноземного інвестора, який отримує додатковий прибуток, так і для країни, в яку надходять кошти, що сприяє підвищенню економічного розвитку. Одним із основних пріоритетів сучасної економічної політики є стимулювання іноземних інвестицій. З огляду на це у посткризовий період іноземні інвестиції мають стати основним джерелом валютних та фінансових впливань.

Література:

1. Звягіна К.С. Проблеми іноземного інвестування в Україні / К.С. Звягіна // Вісник Національного технічного університету України “Київський політехнічний інститут”. Політологія. Соціологія. Право. – 2013. – № 1. – С. 98–100.

2. Макаренко М.П. Залучення іноземних інвестицій в економіку України / М.П. Макаренко // Вісник Національного технічного університету “ХПІ”. Серія : Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – 2016. – № 13. – С. 73–75.

3. Сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

4. Славянов А.С. Прямые иностранные инвестиции как фактор необратимых процессов в экономических системах периода трансформации / А.С. Славянов // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – № 25 (232). – С. 32–39.

5. Сидор Г.В. Інвестиційна привабливість регіонів / Г.В. Сидор, Г.І. Давидовська // Сталий розвиток економіки. – 2015. – № 2 (27). – С. 184–189.

УДК 336.74

Скоморович І.Г.,

кандидат економічних наук, доцент,

Довганик О.В.,

Львівський національний університет імені Івана Франка

ЕТАПИ СТАНОВЛЕННЯ ВАЛЮТНОГО РИНКУ УКРАЇНИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ

Валютний ринок є основною формою забезпечення світових господарських взаємозв'язків та міжнародної торгівлі. В останні десятиліття валютний ринок характеризується посиленням процесів диверсифікації, глобалізації та трансформації.

Валютний ринок – це механізм, що забезпечує ефективне функціонування усіх його учасників, а також здійснення ними конверсійних та кредитно-депозитних операцій під дією законів попиту та пропозиції.

Процес становлення та розвитку валютного ринку незалежної України можна поділити на ряд етапів:

І. Перехідний етап (1991 – 1996 рр.). Відбувається формування валютного ринку як однієї з складових розбудови української держави та реформування її економіки та перехід від радянських порядків, де валютний ринок був представлений Держбанком та Зовнішнім економічним банком СРСР. Основними характеристиками цього етапу є: формування національного законодавства у сфері валютного регулювання (Постанова Верховної Ради України “Про формування

валютних фондів України у 1992 році”; Постанова Правління НБУ “Про Українську міжбанківську валютну біржу” тощо); організація Української міжбанківської валютної біржі (1992 р.) [2, с.152]; низький рівень організації роботи банківської системи на валютному ринку; перехід від карбованця до гривні (1996 р.).

II. Перший кризовий етап (1997 – 1999 рр.). Перехід до неемісійних джерел фінансування державного бюджету за рахунок розміщення ОВДП і припливу іноземного капіталу без позитивних структурних зрушень у реальному секторі економіки закінчився валютною кризою 1998 р. і різким знеціненням гривні. Упродовж наступних двох років гривня девальвувала майже у три рази, відбулося також скорочення валютних резервів Національного банку – з 2,8 млрд американських доларів у серпні 1997 р. до 0,5 млрд доларів США у лютому 1999 р. [1, с.509].

III. Період зростання економіки (2000 – 2007 рр.). Упродовж 2000-2005 рр. Національний банк України сприяв стабілізації курсу гривні відносно долара США. У такий спосіб було підтримано процеси фінансового оздоровлення, уповільнення інфляції та початку економічного зростання. Виважена валютна політика НБУ стимулювала не лише швидке накопичення міжнародних резервів, але й вирішення стратегічного завдання – збереження внутрішньої і зовнішньої стабільності національної грошової одиниці, що слугувало надійним орієнтиром для вітчизняних підприємців та іноземних інвесторів [1, с.510].

IV. Сучасний валютний ринок України (2008 – до сьогодні). Цей етап розпочався з настанням ще однієї кризи: на валютному ринку почав формуватися валютний дефіцит, спровокований зменшенням надходжень від експортної діяльності резидентів, ускладненням доступу до світових фінансових ринків та відповідним зниженням зовнішніх запозичень. Надалі ці тенденції почали посилюватися насамперед через поглиблення світової фінансової кризи та наявність значних зовнішніх зобов'язань резидентів України [1, с.511]. Протягом 2010 – 2013 рр. відбувається поступове подолання кризи та стабілізації ситуації на

валютному ринку України, проте криза 2014 року, що охопила усі сфери життя, пригальмувала подальший розвиток валютного ринку.

Сформулювавши основні етапи формування валютного ринку України від здобуття нею незалежності у 1991 році до сьогодні, можна зробити висновок, що стосовно економіки загалом і конкретно валютного регулювання необхідно впровадити законодавчі, нормативно-правові заходи щодо удосконалення валютного ринку України, стабілізації курсу національної валюти та інтеграції у світову економіку.

Одним з найбільш пріоритетних напрямків стабілізації валютного ринку є співпраця з МВФ, що дає змогу поповнити валютні резерви та підкріпити валютний курс. Також слід зазначити, що не менш важливою цілю НБУ має бути підвищення привабливості національної валюти, що водночас прибере таку проблему, як доларизація. Це можливо досягнути шляхом удосконалення, в першу чергу, нормативної бази НБУ, структури внутрішнього валютного ринку з урахуванням міжнародної практики. Велику роль відіграє не лише законодавче регулювання, а й контроль, яким теж повинен займатися НБУ. Постійний моніторинг валютних ринків і протидія спекуляції мають відбуватися вчасно, а не після виникнення проблем у цій сфері. Контроль за долею експорту та імпорту, підтримка платіжного балансу входять до обов'язків міністерства фінансів і також мають бути під контролем [3].

Отже, становлення валютного ринку України – складний процес, що розпочався зі здобуттям Україною незалежності і триває до сьогодні. Протягом цього процесу відбулося багато позитивних (формування нормативної бази, створення регулюючих органів) та негативних подій (кризи 1998, 2008 та 2014 рр.). Саме фінансові та іншого роду кризи (політичні, соціальні і т. д.) гальмують процес формування повноцінного та ефективного валютного ринку. Проте пошук та реалізація методів вдосконалення валютного регулювання в Україні можуть

відкрити позитивні перспективи на шляху до формування високоефективного валютного ринку.

Література:

1. Міжнародні фінанси [Текст] : навч. посіб. / [І.І. Д'яконова, М.І. Макаренко, Ф.О. Журавка та ін.] ; за ред. М.І. Макаренка та І.І. Д'яконової. – К. : ЦУЛ, 2013. – 548 с.

2. Попович О.В. Становлення та розвиток валютного ринку України / О.В. Попович, В.Є. Тарадай // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 8. – С. 151-154.

3. Шарова С.В. Проблеми розвитку валютного ринку України в контексті забезпечення фінансової незалежності [Електрон. ресурс]/ С. В. Шарова, Д. О. Рудьковський // Ефективна економіка. – 2015. – № 11. – Режим доступу – <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4645> [Загол. з екрану]

Сова О.Ю.,

кандидат економічних наук,

Університет економіки та права «КРОК»

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ МІСЦЕВИМИ ФІНАНСАМИ В УКРАЇНІ

В умовах глобалізації економіки наявність ефективної системи управління публічними фінансами має першочергове значення для забезпечення стабільності національної бюджетної системи та загальної фінансової безпеки країни.

Місцеві фінанси є однією з важливих складових фінансової системи держави, оскільки вони забезпечують фінансування значної частини витрат на соціально-культурне та комунально-побутове обслуговування населення [3, с. 49].

Для найбільш ефективного функціонування економіки країни необхідно, щоб був чіткий розподіл між завданнями, правами та обов'язками державної та місцевих влад. Найкращим варіантом такого розподілу вважається максимально можлива передача державних повноважень органам місцевого самоврядування, що передбачає забезпечення можливості формування достатніх обсягів фінансових ресурсів [5, с. 386].

Базисом фінансового забезпечення діяльності представницьких та виконавчих органів місцевого самоврядування є бюджет. З даного джерела фінансуються заходи щодо соціального й економічного розвитку відповідної території, здійснюється перерозподіл національного доходу, створеного в межах території.

Основним джерелом формування бюджетів різних рівнів є розподіл державних податків і зборів та закріплення їхніх конкретних видів за державним та

місцевими бюджетами на тривалий час. Це не тільки забезпечує самостійність бюджетів, але й активізує роль їх у проведенні державної політики, дає можливість суб'єктам місцевого самоврядування без втручання центральних органів влади формувати власні фінансові ресурси та складати довгострокові перспективні прогнози соціально-економічного розвитку територіальних громад [1, с. 162].

На рівні органів регіонального управління для створення умов щодо підвищення ефективності місцевого самоврядування необхідно вирішити такі питання, як: зростання конкурентоспроможності на території адміністративної одиниці; зниження рівня соціальної напруженості; підвищення рівня довіри населення до органів місцевого самоврядування; створення нових робочих місць; підвищення відповідальності за реалізацію управлінських рішень; зростання рівня інформатизації.

На рівні органів місцевого самоврядування необхідно виконати такі основні завдання: зростання якості послуг; зниження ціни на соціальне обслуговування громадян; розміщення коштів громадян в пріоритетних проектах адміністративно-територіальних одиниць; доведення інформації про цілі діяльності і завдання органів місцевого самоврядування до громадян.

В умовах реформи міжбюджетних відносин як елемента місцевих фінансів виникає необхідність посилення контролю за цільовим та ефективним використанням бюджетних коштів, що може бути реалізовано шляхом залучення громадськості до бюджетного процесу та забезпечення його публічності й прозорості, доступності для громадян бюджетної інформації [2, с. 158].

Загалом, бюджети є основою фінансового менеджменту, планування фіскального процесу та перерозподілу суспільних благ. У контексті вдосконалення системи управління місцевими фінансами актуальним є пошук альтернативних джерел наповнення ресурсної бази територій, а також способів активізації власного фінансового потенціалу муніципальних утворень [4, с. 186].

На сучасному етапі розвитку економіки методи управління місцевими фінансами мають включати: фінансове планування (бюджетування) та прогнозування, оперативний менеджмент, стимулювання, фінансування, оподаткування (місьцеве оподаткування), фінансовий контроль.

Активний вплив місцевого самоврядування на формування соціально-економічних відносин можливий лише у тому випадку, якщо об'єднані територіальні громади сформуєть достатній обсяг фінансових ресурсів, якими зможуть розпоряджатися в межах своїх повноважень.

Література:

1. Звіздай О.В. Місьцеві бюджети в умовах децентралізації / О.В. Звіздай // Теорія та практика державного управління. – 2016. – Вип. 2. – С. 161-165.
2. Мамонова В.В. Місьцеві фінанси в умовах децентралізації влади: шляхи вдосконалення управління / В.В. Мамонова, О.С. Горбатенко // Теорія та практика державного управління. – 2016. – Вип. 1. – С. 154-159.
3. Покатаєва О.В. Напрями вдосконалення системи управління місцевими фінансами / О.В. Покатаєва, С.П. Жук // Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво. – 2013. – Вип. 1 (70). – С. 79-84.
4. Трещов М.М. Місьцеві фінанси та місцеві бюджети: точки дотику та відмінності понять / М.М. Трещов, А.Ю. Мунько // Ефективність державного управління. – 2015. – Вип. 42. – С. 183-190.
5. Череп О.Г. Зрушення у структурних реформах бюджетної системи на підвищення ролі місцевого самоврядування / О.Г. Череп // Вісник ЖДТУ. – 2012. – № 4 (62). – С. 385-387.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ФІНТЕХ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ

Термін «фінтех» (FinTech – скорочене від financial technology, тобто «фінансова технологія») у широкому означає галузь економіки, яка об'єднує компанії, що використовують новітні розробки для надання фінансових послуг. У вузькому значенні під фінтехами розуміють компанії-стартапи у галузі фінансових послуг, які широко застосовують у своїй роботі новітні інформаційні технології. Вперше у науковій літературі термін «фінтех» було використано у 1972 А.Беттінгером для визначення «фінансової технології, яка поєднує досвід та знання банків з новітніми техніками наукового правління та комп'ютером»[1, с. 62]. Однак, широкого вжитку цей термін здобув вже після фінансової кризи 2008 року.

Фінтех є досить складним явищем, яке поєднує різні види фінансових послуг. На сучасному етапі найбільш активний розвиток демонструє галузь платежів та грошових переказів. Крім того, значну динаміку демонструють такі напрями, як краудфандинг, рівноправне кредитування, управління персональними фінансами та страхування.

Можна виокремити кілька факторів, які сприяли популяризації та розвитку фінтеху. По-перше, фінансова криза 2008 року викликала падіння довіри до банківської системи. Витрати використання банківських інституцій при отриманні фінансових послуг у вигляді банківських комісій більш не сприймалися клієнтами у якості справедливої плати за додаткові гарантії якості послуг. По-друге, інформаційні технології у достатньому ступені проникли у суспільство, та досягли

рівня, що дозволяв скористатися фінансовими послугами на екрані персонального комп'ютера або мобільного телефону. По-третє, фінтех-стартапи пропонували свої послуги за нижчою вартістю. По-четверте, підприємці, які створювали фінтех-компанії здебільшого були того ж віку, що і потенційні користувачі, через це краще розуміли їхні потреби та мали можливість гнучкіше реагувати на зміни ринку.

Про темпи розвитку електронних фінансових послуг свідчить той факт, що у галузь було залучено більш ніж \$72 млрд. за останні два роки [2]. Окремі компанії успішно конкурують з традиційними постачальниками фінансових послуг. Наприклад, на сьогодні ринкова капіталізація найбільшої електронної платіжної системи PayPal Holdings Inc. перевищує \$59 млрд.[3], в той час як вартість The Western Union Co, оператора системи міжнародних грошових переказів, який стягує з клієнтів значні комісії, на сьогодні становить лише \$9 млрд.[4].

Окремо варто відмітити особливості розвитку фінтеху у країнах, що розвиваються. Однією з проблем у таких країнах є недоступність фінансових послуг для значної частини населення. За даними Світового банку 59% дорослого населення країн, що розвиваються не мають рахунку у фінансовій установі, внаслідок бідності, віддаленості банківських установ від місця проживання, бюрократичних процедур та необхідності сплати комісійних за послуги. І хоча у розвинених країнах фінтех орієнтований переважно на рішення які використовують Інтернет, у країнах що розвиваються є приклади успішних проєктів, які дозволяють отримувати та здійснювати платежі за допомогою SMS-повідомлень та дзвінків з мобільного телефону, наприклад, M-Pesa у Кенії та bKash у Бангладеш.

На сьогодні в Україні фінтех лише починає свій розвиток. З одного боку, у країні достатня кількість технічних спеціалістів та підприємців у IT-сфері, які могли пропонувати нові технологічні рішення у сфері фінансових послуг, наявні банки, які зацікавлені у залученні фінтеху для скорочення операційних витрат та підвищення якості послуг. З іншого боку, рівень довіри до нових компаній у

фінансовій сфері у населення поки що невисокий, малий обсяг ринку змушує українські стартапи виходити на європейські та світові ринки, розглядаючи національний ринок лише як один з майданчиків, на якому можуть бути запропоновані нові рішення у сфері фінансових послуг. Також те, що зацікавлення до нових технологій спостерігається здебільшого з боку банків, які намагаються скоротити свої витрати, а не клієнтів, яких би цікавили підвищення якості при скороченні ціни послуг, є певною перешкодою у розвитку фінтеху.

Отже, зважаючи на світові тенденції, можна стверджувати, що Україна не повинна стояти осторонь процесів впровадження новітніх технологій у фінансовій сфері. Головною передумовою розвитку національного фінтеху є розвиток ділової активності у країні та купівельної спроможності громадян, а поки що українським фінтех-стартапам варто пропонувати продукт який був би цікавим на міжнародному ринку, отримувати фінансування та реалізовувати свої ідеї у світових центрах фінансових послуг.

Література:

1. Bettinger, A. FINTECH: A Series of 40 Time Shared Models Used at Manufacturers Hanover Trust Company. Interfaces. 1972. – Vol. 2(4). – pp. 62-63.
2. The Pulse of Fintech – a quarterly report on global fintech trends produced by KPMG// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/xx/pdf/2017/02/pulse-of-fintech-q4-2016.pdf>.
3. PayPal Holdings Market Cap // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ycharts.com/companies/PYPL/market_cap.
4. The Western Union Market Cap // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ycharts.com/companies/WU/market_cap.

5. The Global Findex Database 2014. Measuring Financial Inclusion around the World // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.worldbank.org/en/programs/globalfindex>.

УДК 368.036

Терещенко Т.Є.,

кандидат економічних наук, доцент

Москаленко І.І.,

Університет митної справи та фінансів

УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ З ВРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ ЄС

Сьогодні в Україні забезпечення платоспроможності страхових компаній є одним із пріоритетних напрямів, адже неплатоспроможність страхових компаній може негативно вплинути на інших страховиків або ж фінансові результати інших учасників страхових відносин. Це може спричинити втрату інвестицій для власників бізнесу, понизити рівень привабливості страхування для клієнтів, а в глобальному масштабі може суттєво вплинути на вітчизняну економіку. Саме тому важливим та актуальним є дослідження вимог до платоспроможності страхових компаній, визначення наявних недоліків та пошук шляхів їх вирішення з врахуванням досвіду Європейського Союзу.

Свої наукові праці питанню проблем забезпечення платоспроможності страховиків присвячували такі вітчизняні вчені як В. Базилевич, О. Гаманкова, А. Супрун, Н. Ткаченко та інші й такі зарубіжні вчені як Т. Броже, К. Бутачі, О. Шауб.

Відповідно до статті 30 Закону України «Про страхування» сьогодні в Україні

до страхових компаній ставляться такі умови забезпечення платоспроможності:

- наявності сплаченого статутного фонду для страховиків-резидентів або гарантійного депозиту для філій страховиків-нерезидентів та наявності гарантійного фонду страховика (мінімальний розмір статутного фонду (гарантійного депозиту) страховика, який займається видами страхування іншими, ніж страхування життя, встановлюється у сумі, еквівалентній 1 млн євро, а страховика, який займається страхуванням життя, 10 млн євро за валютним обмінним курсом валюти України);
- створення страхових резервів, достатніх для майбутніх виплат страхових сум і страхових відшкодувань;
- перевищення фактичного запасу платоспроможності страховика над розрахунковим нормативним запасом платоспроможності [1].

Умови до забезпечення платоспроможності страхових організацій в Україні ґрунтуються на Директивах ЄС – Solvency I (від 24.07.1973 року) [2]. Це відображено у нормах Закону України «Про страхування». Враховуючи динамічність розвитку будь-якої країни та ще й протягом такого тривалого періоду часу, вищезазначені умови втратили свою значимість, ефективність та актуальність. Саме тому у листопаді 2009 року Радою ЄС було прийнято нові Директиви Solvency II, норми яких більше адаптовані під сьогодення.

Solvency II – це система комплексного підходу до забезпечення платоспроможності страхових компаній на території ЄС. За своєю структурою вона подібна до Basel II (вимоги до платоспроможності банківських установ).

Solvency II характеризується трьома складовими:

1) Кількісні показники (умови до капіталу): вимога щодо платоспроможності та щодо мінімального капіталу, тобто фактична та нормативна маржа платоспроможності відповідно. Також вимога щодо вартісної оцінки ризику та відповідності між капіталом та ризиками.

2) Якісні показники: система управління ризиками, андеррайтинг та оцінка

платоспроможності, процес нагляду регулятором.

3) Ринкова звітність: вимоги до звітності та системи розкриття інформації (три категорії інформації), регулярність звітів щодо платоспроможності та фінансового стану, прозорість страхового ринку [4].

Вимоги до платоспроможності страхових організацій, зазначені в Директиві 2009/138/ЄС, порівняно з українськими, є жорсткішими. Тобто сьогодні вітчизняні вимоги до платоспроможності є суттєво нижчими за відповідні у «Solvency I» «Solvency II», що пояснюється швидкісними змінами європейських норм, розвитком економіки і процесами глобалізації. Крім того, у науковій літературі і законодавстві України існує розмитість у формулюванні термінів «фонд», «капітал», «фактична маржа платоспроможності», «нормативна маржа платоспроможності», «мінімально необхідний капітал (MCR)», «мінімальний гарантійний фонд (MGF)» і нееквівалентність інструментів державного фінансового регулювання [3, с. 309].

Саме тому імплементація вимог Solvency II в Україні матиме як позитивні, так і негативні наслідки. Було б доречно, до впровадження вимог ЄС в Україні, вирішити ті проблеми, які на початку імплементації норм ЄС гальмуватимуть цей процес (наприклад, недотримання страховими компаніями відповідності капіталу і ризиків, що приймаються; недосконалість оцінювання активів та зобов'язань тощо). В положеннях Директиви ЄС – Solvency II розмір статутного капіталу повинен бути не меншим ніж 2,2 млн євро для страховиків, які займаються загальним страхуванням та 3,2 млн євро – для страхування життя [4, с. 40]. Отже, усунувши ці проблеми до початку імплементації, можна отримати позитивний результат, що буде сприяти розвитку страхового ринку в Україні, а саме:

– забезпечить високий рівень капіталізації національних страхових компаній;

– підвищить рівень довіри населення до страхування, і як наслідок, збільшить надходження страховиків від основної операційної діяльності;

- забезпечить умови для нормального конкурентоспроможного середовища;
- вплине на залучення додаткового капіталу для розвитку страхового ринку в Україні;

- очистити ринок від «псевдостраховання» через зменшення кількості страховиків із-зі неспроможності виконання вимог адекватності капіталу;
- забезпечить прозорість діяльності страхових організацій України.

Останнім часом обговорюється проект Закону України «Про страхування» (нова редакція), в якому однією з умов платоспроможності страховика є наявність, так званого, «регулятивного капіталу». Поняття «регулятивного капіталу» вперше було застосовано в Україні для регулювання банківської діяльності шляхом визначення нормативів на величину капіталу. Під поняттям «регулятивний капітал» розуміють величину капіталу банку, страховика або іншої фінансової установи, який має задовольняти вимогам фінансового регулювання з боку держави. Регулятивний капітал для страховика є частиною його коштів в активах, що залишається після вирахування зобов'язань з урахуванням установлених законодавством вимог до активів та зобов'язань. За таким критерієм до «регулятивного капіталу» страховика можна віднести:

- за страховим законодавством ЄС – необхідний платоспроможний капітал (SCR), мінімальний гарантійний фонд (MGF), мінімально необхідний капітал (MCR), передплатний (підписний капітал);

- за чинним вітчизняним страховим законодавством – мінімальний статутний капітал (МСК) і сплачений капітал.

Також сьогодні при розрахунку показників НМП і ФМП для вітчизняних страховиків не враховуються ринковий, кредитний та інвестиційний ризики. Крім того, неузгодженість із міжнародними принципами і мінімальна гармонізація повноважень вітчизняного регулятора з повноваженнями регуляторів інших країн створюють нерівні умови щодо захисту українських власників полісів [3, с. 309].

Отже, з метою розвитку ринку страхування в якісно новому напрямі

необхідно вдосконалювати чинні вимоги до забезпечення платоспроможності страхових компаній в Україні відповідно до європейських вимог. Імплементация Solvency II сприятиме підвищенню рівня якості надання страхових послуг клієнтам та захисту їх прав шляхом запобігання банкрутства страхових компаній, очистить ринок від «псевдостраховання», забезпечить здорове конкурентоспроможне середовище на ринку страхування тощо.

Література:

1. Про страхування : Закон України від 11.07.2014 р. №1586- 18 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

2. Шірінян Л.В. Зарубіжний досвід забезпечення платоспроможності страхових компаній / Л.В. Шірінян // Економічні науки: збірник наукових праць ЧДТУ. – 2009. – № 22. – С. 40-45.

3. Терещенко Т.Є., Моїсеєнко І.В. Зарубіжний досвід фінансового регулювання страхового ринку в частині регулювання платоспроможності / Т. Є. Терещенко, І. В. Моїсеєнко // Економічний вісник університету. – Випуск №29/1. – 2016. – С. 304-311.

4. Директива 2009/138/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 25.11.2009 року про початок і ведення діяльності у сфері страхування і перестраховання (Solvency II) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nfp.gov.ua/content/direktivi-es.html>.

Шабанова О.В.,

кандидат економічних наук,

Дмитренко А.В.,

Черкаський навчально-науковий інститут

ДВНЗ “Університет банківської справи”

УЧАСТЬ ІНОЗЕМНОГО КАПІТАЛУ В СТАТУТНОМУ КАПІТАЛІ ВІТЧИЗНЯНИХ СТРАХОВИКІВ

В розвинених країнах світу страхування давно стало обов'язковою складовою економічних процесів та інтегрувалось в повсякденне життя суспільства. Компанії, що надають страхові послуги (страховики) в таких умовах, мають стабільну ресурсну базу, а тому прагнуть освоювати інші ринки, для отримання нових доходів. Це, а також зростаюча роль глобалізаційних процесів, спричиняють проникнення іноземних капіталів на ринки-реципієнти, серед яких і знаходиться Україна.

Водночас, вітчизняний страховий ринок продовжує перебувати в стані значної волатильності, кількість страховиків постійно зменшується, при цьому реакція іноземного капіталу на дані процеси залишається недостатньо дослідженою.

Тому, досить важливо проаналізувати участь іноземного капіталу в статутному капіталі вітчизняних страхових компаній.

На основі проведеного аналізу страхового ринку України, можна встановити, що станом на 06.04.2017 р. з 307 зареєстрованих страхових компаній (табл.1), 73 страховики мали серед власників резидентів інших країн.

Зважаючи на відсутність в загальному доступі даних, які б показували аналогічну інформацію за останні роки (2014 - 2016 рр.), базою для порівняння з 2017 р. буде період 2006-2013 рр.

Отже, спостерігається продовження тенденції по зменшенню кількості страхових компаній з іноземним капіталом, яка розпочалась з 2012 р., чого не відбувалось на вітчизняному страховому ринку навіть в період фінансово-економічної кризи 2008-2009 рр. Ймовірною причиною цього можна назвати нестабільність економіки та фінансового ринку України в післякризовий період та незадоволення інвесторів-нерезидентів темпами їхнього відновлення.

Таблиця 1

Динаміка іноземного капіталу на страховому ринку України

Показник	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2017
Страховики з іноземним капіталом	66	78	87	90	115	116	112	94	73
Частка страховиків з іноземним капіталом, %	16,1	17,6	18,6	20	25,2	26,2	27,1	22,9	23,77
Іноземний капітал на страховому ринку України, млн. грн.	1090	2201	3367	3520	3824	4625	5248	4236	3103,2
Частка іноземного капіталу, %	13	20,7	25,5	23,7	26,5	32,8	36	28	24,81
Сер. розмір статутного капіталу страховика з іноземним капіталом, млн. грн.	16,5	28,2	38,7	39,1	33,3	39,9	46,9	45,1	52,23

Джерело: систематизовано автором за [1; 2]

Водночас частка страховиків з іноземним капіталом навпаки продемонструвала зростання, і складала 23,77 % від загального обсягу зареєстрованих вітчизняних страховиків у 2017 р., що на 0,87 % більше ніж у 2013 р. Це свідчить про те, що зменшення сумарної кількості зареєстрованих страхових компаній України, відбувалось швидшими темпами ніж зменшення кількості страхових компаній з іноземним капіталом зокрема.

При цьому, присутність іноземного капіталу на вітчизняному страховому ринку у вартісному вираженні зменшилась до 3103, 2 млн. грн. в 2017 р., що на 1132,8 млн. грн. менше ніж у 2013 р. Причиною цього слід вважати попередньо розглянуті процеси.

Частка іноземного капіталу в 2017 р. на страховому ринку України у вартісному вираженні складала 24,81 %, й відповідно продемонструвала зниження

на 3,19 % проти 2013 р., що свідчить переважання відтоку іноземного капіталу над загальним зменшенням капіталу вітчизняних страховиків за даний період.

Також слід відзначити тенденцію до укрупнення середнього розміру статутного капіталу страхових компаній України з іноземним капіталом, з 45,1 млн. грн. в 2013 р. до 52,23 млн. грн в 2017 р.. Причиною цього можна скоріше вказати зростання інфляційних процесів та девальвацію гривні ніж консолідацію капіталів на вітчизняному ринку.

В контексті розглянутих проблем, необхідно проаналізувати зміни в структурі походження іноземного капіталу присутнього на страховому ринку України (табл. 2).

Таблиця 2

Структура походження загального іноземного капіталу присутнього на страховому ринку України

Країна	2007		2017	
	Обсяг інвестицій, млн. грн.	Частка від заг. обсягу іноземних інвестицій, %	Обсяг інвестицій, млн. грн.	Частка від заг. обсягу іноземних інвестицій, %
Великобританія	344,96	26,18	119,33	3,84
США	191,11	14,51	-	-
Польща	156,21	11,85	33,507	1,08
Республіка Кіпр	114,84	8,71	1041,6	33,57
Нідерланди	83,94	6,37	192,66	6,21
Австрія	72,99	5,53	431,65	13,91
Росія	62,9	4,77	-	
Швейцарія	-	-	114,929	3,7
Власність міноритарних акціонерів	-	-	768,96	24,78
Інші	290,59	22,05	400,559	12,91
Всього	1317,56	100	3103,21	3,84

Джерело: систематизовано автором за [2; 3]

По-перше, з останнього зникли страховики, що мали ключових акціонерів-резидентів США, Росії. Також, за останні десять років значно знизилась частка від загального обсягу іноземних інвестицій належна резидентам Великобританії – на 22,34%, Польщі – на 10,7 %. Натомість, зміцнив свою присутність капітал

австрійського походження до 13,91 % в 2017 р., зросли іноземні інвестиції у капітал вітчизняних страховиків з Швейцарії до 3,7 % за аналогічний період.

По-друге, слід відмітити зростання в загальному обсязі присутнього іноземного капіталу інвестицій з Республіки Кіпр, чия частка складала 33,57 % в 2017 р., що на 24,86 % більше ніж 2007 р. Також, зважаючи на те, що Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг (регулятор страхового ринку України) не публікує даних з приводу досліджуваної тематики, окрема категорія структури іноземного капіталу присутнього на вітчизняному страховому ринку відводиться міноритарним акціонерам. До таких відносяться інвестори, належна частка статутного капіталу яких не дозволяє брати участь в управлінні компанією, й відповідно інформацію про яких вітчизняні страховики не зобов'язані публікувати.

Тобто, зважаючи на статус Республіки Кіпр (офшорна зона), присутність значної частки іноземного капіталу походження якого неможливо прослідкувати, слід відзначити, що від 40 % до 58,35 % присутнього іноземного капіталу на страховому ринку України має сумнівне походження. Це спричинено схильністю останнього до функціонування в кризових умовах, тоді як інвестори з країн, які мають вищу ділову репутацію, й відповідно прозорий капітал, тяжіють до менш ризикових ринків.

Отже, протягом останніх 7 років спостерігаються тенденції до зниження обсягів іноземного капіталу присутнього на страховому ринку України. Також, відбуваються негативні процеси в зміні структури його походження, що виражаються в зростанні частки капіталу, легальність якого є сумнівною. Фактором, під впливом якого формуються зазначені процеси, визначається економічна нестабільність України протягом аналізованого періоду.

Література:

1. Залєтов О. Вплив страховиків з іноземним капіталом на страховий ринок України // Ринок цінних паперів України. – 2014. – № 1-2. – С. 77-84.
2. Офіційний сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг. URL: <https://nfp.gov.ua/> (дата звернення: 05.04.2017).
3. Журавка О.С. Вплив іноземного капіталу на розвиток страхового ринку України // Наука й економіка. – 2008. – № 1. – С. 277-285.

Секція 4.

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА ГАЛУЗЕЙ ГОСПОДАРСТВА.

УДК 504.064

Балуєва О.В.,

Доктор економічних наук, доцент,

Медяник А.О.,

Дороніна В. В.

Донецький державний університет управління

ІНСТРУМЕНТИ РОЗБУДОВИ ЗЕЛЕНОЇ ЕКОНОМІКИ

У підсумковому документі Конференції «Ріо +20» під назвою «Майбутнє, якого ми прагнемо», концепція зеленої економіки в контексті сталого розвитку та викорінення бідності була підкреслена «в якості одного з важливих інструментів забезпечення сталого розвитку». Країни закликали систему Організації Об'єднаних Націй надавати підтримку країнам, зацікавленим у розвитку зеленої економіки, шляхом виявлення належних партнерів і забезпечення відповідних інструментів, методологій і платформ [1].

Сьогодні українську модель економіки визначають як «коричневу економіку», яка передбачає пріоритет економічного зростання і має наступні риси: залежність економіки від нафтового сектора, добувної та важкої промисловості; важелі зростання спираються на інтенсивне використання енергії та природних ресурсів; у зв'язку із збільшенням уваги сталого розвитку в розвинених країнах експорт українських товарів є проблематичним, так як з

питаннями належного дотримання екологічних стандартів; висока залежність від видобувних галузей, яка знижує можливості для інноваційного розвитку в інших переробних секторах.

Концепція «зеленої економіки» не замінює концепцію сталого розвитку, проте наразі дедалі більшого поширення набуває визнання того, що досягнення сталості майже повністю залежить від ефективного управління економікою [2]. Важливими рисами такої економіки є: ефективне використання природних ресурсів; збереження і збільшення природного капіталу; зменшення забруднення; низькі вуглецеві викиди; запобігання втрати екосистемних послуг і біорізноманіття; зростання доходів і зайнятості. Зелена економіка розглядається в контексті боротьби з глобальною зміною клімату і перспективного напрямку виходу з фінансово-економічної кризи.

Незважаючи на наукові розробки з цих питань і значну увагу, слід визначити, що розглядаються вони переважно в загальному контексті, відсутнє методичне і інструментальне забезпечення зеленої економіки. Дані питання потребують детального опрацювання.

Протягом останніх років Європейський Союз, виступаючи активним прихильником глобального підходу до «зеленої економіки» упроваджує інструменти з імплементації цієї моделі на законодавчому, методичному та інформаційному рівні. Модель «зеленої економіки», яка останнім часом набуває все більшої актуальності, поєднує економічне зростання разом з раціональним використанням природних ресурсів та запобіжними заходами щодо забруднення довкілля. Державні зелені закупівлі виступають одним з інструментів «зеленої економіки», і є широко поширеними в західних країнах.

«Зеленими» вважаються закупівлі товарів, послуг чи робіт, які ґрунтуються на оцінці повної вартості предмету закупівлі з врахуванням заходів спрямованих на захист довкілля, що передбачає вибір економічно виправданої пропозиції з

кращими екологічними технічними та/або якісними характеристиками у порівнянні з продукцією аналогічного функціонального призначення.

Державні закупівлі можуть формувати виробництво та споживання, тенденції і здійснювати значний вплив з боку державних органів на те щоб «зелені» товари створювались або збільшувався ринок екологічно безпечних товарів і послуг. Впливаючи таким чином, вони також забезпечують стимули для розробки природоохоронних технологій компаніями [5].

Потенціал «зелених» державних закупівель як інструменту політики набуває все більшого визнання, і в останні роки спостерігається зростаюча політична воля на національному, європейському та міжнародному рівнях. Так, ще у 2002 році Організації Європейського Співробітництва та Розвитку ухвалила Рекомендацію про зелені закупівлі. Стала політика закупівель була розпочата в багатьох країнах ОЄСР (США, Японія, Канада, Австралія та Південна Корея), а також у країнах, що швидко розвиваються (таких, як Китай, Таїланд, Філіппіни).

Виходячи з цього, з метою розвитку «зеленої економіки» в Україні необхідним є впровадження нової політики в сфері державних закупівель. Про ефективність яких свідчить досвід розвинених країни, таких як США, Японія, Канада, Австралія та Південна Корея. Вітчизняна практика в цьому питанні відсутня, існуюча модель закупівлі товарів вітчизняними органами державного управління екологічну складову в себе не включає.

Проте, зелені державні закупівлі є також і тим інструментом, завдяки якому можливо поліпшити стан навколишнього природного середовища, ввести енерго- та ресурсо- ефективні методи виробництва, створити або збільшити ринок екологічно безпечних товарів і послуг та забезпечити необхідні стимули для розробки природоохоронних технологій.

Тим більше, що для вітчизняної скарбниці підхід до держзакупівель без урахування «зелених» вимог економічно обтяжливий. Щорічно на закупівлю

товарів і послуг за рахунок бюджетних коштів витрачається близько 20% обсягу ВВП. В тому числі, на офісне обладнання, будматеріали, транспортні засоби та їх техобслуговування, послуги громадського харчування [6].

Також істотно впливають на гальмування даних процесів низька поінформованість підприємців і населення про переваги екологічно чистих продуктів і послуг.

Широке впровадження зелених закупівель надасть змогу: стимулювати розвиток екологічно орієнтованих підприємств, які орієнтуються на покращення їх природоохоронних показників, зниження енерго-ресурсо-і матеріаломісткості (тобто матеріальних витрат); сприятиме розвитку сектору екологічних товарів і послуг, що в результаті дозволить сформувати вітчизняні зелені ринки.

Слід відзначити, що «зелені ринки» сьогодні розвиваються достатньо динамічно, причому в найрізноманітніших напрямках - від боротьби із забрудненням до розвитку чистих технологій, екологічного консалтингу та відновлювальної енергетики.

Нинішня нагальна необхідність скорочення ресурсної та енергетичної залежності основних галузей промисловості країни загострює необхідність якнайшвидшого вирішення цієї проблеми. Завдяки впровадженню зелених державних закупівель та розвитку зелених ринків, нових напрямів «зеленого» бізнесу національна економіка отримає нові робочі місця і підвищить конкурентоспроможність своїх товарів і послуг.

Ще одним інструментом зеленої економіки є екологічне оподаткування.

Так, наслідками екологічної реформи в Данії стало зниження граничної ставки податків на доходи на 10% і помітне зниження відрахувань з заробітної плати до пенсійного фонду. При цьому впроваджені нові «зелені податки» (в першу чергу оподаткування викидів діоксину вуглецю і оксидів сірки) не тільки компенсували державі втрати від зменшення податкових надходжень від

оподаткування доходів громадян, а й принесли додатково понад 6 мільярдів датських крон щорічно.

Досвід Данії цікавий тим, що держава повернула підприємствам до 30 % отриманих «зелених» податків. Але поверталися вони виключно у вигляді грантів на впровадження енерго- і ресурсозберігаючих технологій, що стало для власників додатковим стимулом впроваджувати екологічно чисті та безпечні технології. Таку ж практику успішно впровадили Нідерланди.

Найпоказовішим є досвід Німеччини, де введення нових механізмів «зеленої» економіки у 2010 році принесла до бюджету понад 20 мільярдів євро «зелених» податків. При цьому 90% цих коштів було використано для зниження податків на працю та доходи фізичних осіб, наслідком чого стало створення 250 тисяч нових робочих місць. Саме цим шляхом має рухатись і Україна, поетапно змінюючи акценти оподаткування на природо-ресурсно-екологічний напрям.

Експерти слушно зазначають, що таким чином, спостерігається певний парадокс державного управління у сфері оподаткування, адже найбільш прибутковими та рентабельними підприємствами в Україні будуть ті, які за рахунок оптимізації виробничого процесу звільнять з роботи якомога більшу кількість людей, та/або зменшать до мінімуму зарплату працюючих (заховають її більшу частину в тінь). Водночас, для збільшення прибутковості вони мають якомога більше використовувати (по суті безоплатні) природні ресурси та якомога активніше забруднювати довкілля, що також для них нічого не вартує [6].

В той час провідні країни світу (США, Німеччина, Данія, Японія, Південна Корея та ін.) дещо змінили систему оподаткування, перейшли від податку на працю-капітал на природоресурсно-екологічний податок. Це дасть змогу вивести з тіні доходи підприємств і активізувати систему екологічного управління підприємствами, спрямовану на зменшення забруднення навколишнього середовища, раціональне використання природних ресурсів, застосування технологій енергозбереження, ощадливих технологій в процесі виробництва,

переробки відходів. Все це дасть змогу значно розширити сектор зеленого бізнесу в Україні.

Висновки. Екологічна політика у всьому світі є засобом підвищення конкурентоспроможності національних економік, в Україні система екологічного регулювання поки що на етапі становлення. Державні «зелені закупівлі» і часткова зміна системи оподаткування є потужним інструментами в стимулюванні інновацій та розробки нових продуктів з підвищеною екологічною ефективністю. Використання зазначених інструментів поряд з екологічним аудитом і екологічною сертифікацією надасть змогу створити підґрунтя для переходу на новий тип господарювання, з урахуванням процесів розвитку «зеленої економіки».

Література:

1. Организация объединенных наций [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.un.org/ru/development/sustainable/ger_synthesis.pdf
2. Организация экономического сотрудничества и развития [Електронний ресурс]. – Режим доступу: oecd.org/oecd_i.html
3. Стратегічні пріоритети безпечного розвитку України на засадах «зеленої економіки»: монографія / В. Г. Потапенко; [за наук.ред. д.е.н., проф. Є. В. Хлобистова]. – К.: НІСД, 2012. – 360 с.
4. «Зелена» стратегія регіону: [монографія] / Б. В. Буркинський, Т. П. Галушкіна, В. Є. Реутов, С. К. Харічков [та ін.]; за наук. ред. Б. В. Буркинського, Т. П. Галушкіної. – Саки: ПП «Підприємство Фенікс», 2011. – 448 с.
5. Витяг з “Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions” - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nuina.net/?p=266>

6. Вільдман І.Л. До екології через економіку / І.Л.Вільдман // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://blogs.ukrinform.gov.ua/blog/igor-vildman/do-ekologiyi-cherez-ekonomiku>

УДК 339.137.2

*Алексєєнко Р.Г.,
ПВНЗ «Європейський університет»*

МЕТОДИ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Конкурентоспроможність – багатобічна економічна категорія, яка може розглядатися на кількох рівнях: конкурентоспроможність товару, товаровиробника, галузева, на рівні країн. Між всіма цими рівнями існує досить тісна внутрішня і зовнішня взаємозалежність. Оцінка конкурентоспроможності дає можливість виявити сильні і слабкі сторони організації, дослідити переваги і недоліки продукції фірми та основних конкурентів, виявити загрози і можливості зовнішнього середовища.

Одним з критеріїв оцінки конкурентоспроможності фірми є конкурентоспроможність товару, який ця фірма виробляє і представляє на ринку. Для визначення рівня конкурентоспроможності продукції на практиці застосуються різноманітні методи. Методи оцінки конкурентоспроможності товару можна класифікувати за певними критеріями [1-3] (табл. 1).

Як видно з табл. 1, оцінка конкурентоспроможності товару здійснюється за багатьма критеріями, і цей перелік можна продовжувати. Кожен з них дає можливість дати оцінку певної сторони товару, тому часто методи дослідження конкурентоспроможності використовуються в комплексі.

Методи оцінки конкурентоспроможності товару

Критерій	Види методів
1	2
Номенклатура критеріїв	<ul style="list-style-type: none"> • прями (засновані на номенклатурі критеріїв, що включає як мінімум якість (рівень якості) і ціну, і дозволяють розраховувати інтегральний показник якості або оцінювати відношення якість/ціна.); • непрямі (засновані на номенклатурі, що включає один з двох основних критеріїв – якість або ціну чи інші критерії, які опосередковано характеризують якість або відношення якість/ціна (для непрямой оцінки споживачем конкурентоспроможності ряду послуг (медичних і туристичних, з ремонту, будівництва житла) використовується критерій «імідж», за яким опосередковано судять про якість послуг)).
Ступінь врахування якісних і цінових аспектів товару	<ul style="list-style-type: none"> • метод визначення конкурентоспроможності продукції шляхом її порівняння з продукцією конкурентів за рівнем якості.
Спосіб відбору значущих якісних та цінових аспектів товару	<ul style="list-style-type: none"> • відбір здійснюється суб'єктами оцінки; • відбір здійснюється на основі опитування експертів (експертний); • відбір здійснюється на основі опитування репрезентативної вибірки споживачів (соціологічний).
Принцип, що використовується	<ul style="list-style-type: none"> • органолептичні, ресстраційні, вимірювальні, соціологічні (застосовуються при оцінці одиничних критеріїв конкурентоспроможності); • експериментальні (застосовуються при оцінці одиничних критеріїв конкурентоспроможності, а також у рамках споживчої експертизи, дозволяють оцінити рівень якості товарів в реальних умовах експлуатації; мають високу достовірність, хоча трудомісткі і тривалі; особливо цінні результати порівняльних випробувань, які передбачають перевірку товару в реальних умовах експлуатації); • розрахункові (застосовуються для визначення групового і узагальненого критеріїв); • статистичні (використовуються при оцінці конкурентоспроможності товарів за результатами їх продажу); • аналітичні (широко використовуються при оцінці групових критеріїв, зокрема продукції конкурентів); • маркетингові (використовується для визначення поширеного критерію конкурентоспроможності – частки на ринку групи товарів, товаровиробників, організацій сфери послуг).
Стадії ЖЦ товару на період оцінки	<ul style="list-style-type: none"> • методи, що застосовуються на стадіях проектування та виготовлення продукції (використовуються для прогнозування конкурентоспроможності, визначення шляхів підвищення якості і зниження ціни споживання нових зразків товарів (на випробувальній базі виробника, як правило, проводяться порівняльні випробування проектного зразка і зарубіжних аналогів за всіма основними показниками якості); • методи, що застосовуються на стадіях реалізації та експлуатації (використовують торгові і споживчі організації (у торгових організаціях оцінюють конкурентоспроможність на основі обсягу продажу, рівня реалізації, швидкості продажу товарів-аналогів). • метод визначення конкурентоспроможності продукції шляхом врахування лише одного, найбільш важливого якісного показника, і продажною ціною; • метод визначення конкурентоспроможності продукції шляхом аналізу обґрунтованого переліку значущих якісних показників та повних витрат споживача на придбання та використання (споживання) продукції.

Форма представлення результатів оцінки	<ul style="list-style-type: none"> • розрахунково-аналітичний метод; • матричний метод; • графічний метод.
За показниками, на основі яких здійснено оцінку	<ul style="list-style-type: none"> • диференційований; • комплексний; • змішаний.

Процес оцінки рівня конкурентоспроможності товару умовно може бути розбитий на три стадії:

1. Вибір товарів-аналогів.
2. Формування номенклатури критеріїв конкурентоспроможності.
3. Визначення рівня конкурентоспроможності товару.

Вибір конкретного методу визначення конкурентоспроможності залежить від специфіки продукту (споживчий товар чи продукція промислового призначення), обсягів доступної інформації, терміновості отримання результатів оцінки, аудиторії, на яку вони розраховані, ресурсних обмежень, виду ринку тощо. Таким чином, методи оцінки конкурентоспроможності для кожного підприємства мають бути гнучкими та адаптованими до факторів внутрішнього та зовнішнього середовища діяльності підприємства.

Література:

1. Степанкова А.А. Методи оцінки конкурентоспроможності продукції / А.А. Степанкова // Ефективна економіка. – 2012. – №2. – Електронний ресурс. - Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=954>.
2. Мельникова О.О. Комплексний метод оцінки конкурентоспроможності продукції підприємства / О.О. Мельникова // Ефективна економіка. – 2014. – №5. – Електронний ресурс. - Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3000>.
3. Мартиненко А.В., Наконечна А.В. Фактори конкуренто-спроможності підприємств / А.В. Мартиненко, А.В. Наконечна // Збірник матеріалів міжнародної

науково-практичної конференції [Менеджмент і логістика – перспективні напрямки розвитку економіки] (20-21 вересня 2013 р.). – К.: ГО «Київський економічний науковий центр». – С. 109-111.

УДК 65.014: 621.3

Амельницька О.В.,

кандидат економічних наук, доцент,

Донецький національний технічний університет

ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМ ЛОГІСТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ЕНЕРГОПІДПРИЄМСТВАХ

Логістичний підхід до управління підприємством націлений на забезпечення раціоналізації потокових процесів у рамках керованої системи з позиції єдиного матеріалопровідного ланцюга, інтеграція окремих частин якого здійснюється на технічному, технологічному, економічному, методологічному рівнях, а мінімізація витрат часу і ресурсів досягається шляхом оптимізації наскрізного управління матеріальними, інформаційними та фінансовими потоками.

Проблемами дослідження застосування логістики в енергетиці займається багато провідних вітчизняних та закордонних фахівців, зокрема Л.Д. Гительман, Є. Крикавський, А. А. Полуботок, В. Н. Менжерес.

Мета логістики в системі електропостачання споживача полягає в забезпеченні максимального пристосування системи до потреб в електроенергії та підвищення ефективності системи електропостачання шляхом оптимізації руху потоку електричної енергії.

Загальним завданням логістики в системі електропостачання споживача є: постачання товаром «електрична енергія» в необхідній кількості в необхідний

момент часу в потрібне місце з витратами, адекватними екологічно та соціально стійкому економічному розвитку споживача і забезпечення в розглянутих умовах господарської діяльності максимального економічного ефекту.

Розглядаючи систему електропостачання з позиції логістики, можна виділити наступні підцілі:

- забезпечення оптимального руху та використання потоків обмежених ресурсів у системі електропостачання;

- розробка та впровадження ефективної системи регулювання та контролю потоків застосовуваних обмежених ресурсів, що забезпечують високу якість енергії, що надходить споживачеві;

- створення оптимальних запасів матеріальних ресурсів і готової продукції. Варто зазначити, що потік електричної енергії, що створюється на електростанціях, відразу надходить споживачам або в накопичувачі енергії (акумуляючі установки), і тому при виробництві електричної енергії немає незавершеного виробництва. Але існують проблеми забезпеченості оптимальної ємності акумуляючих установок та оптимальних запасів матеріальних ресурсів палива для електростанцій. З'являється суперечлива поведінка витрат при їх мінімізації. Зменшення ємності накопичувача збільшує можливий збиток у споживача за рахунок недопоставки необхідної кількості електроенергії. Прагнення до зменшення витрат на перевезення палива за рахунок одноразового перевезення великого обсягу вантажу викликає збільшення витрат при складуванні та зберіганні палива, матеріалів, комплектуючих виробів тощо;

- забезпечення високої надійності електропостачання споживачів і якості продукції;

- скорочення тривалості логістичного циклу споживача в ланцюгу «закупівлі» - «транспортування ресурсів» - «складування» - «генерація енергії» - «транспортування електроенергії». Оскільки в електроенергетиці вироблена енергія відразу і споживається, скорочення логістичного циклу досягається тільки

за рахунок скорочення часу закупівель і доставки палива, інших необхідних вихідних ресурсів. Звідси «закупівля» є найважливішою логістичною ланкою в електроенергетичному виробництві, оскільки доставка вимагає часу [1, с. 247].

Основними потоками в системах електропостачання є матеріальні, енергетичні та інформаційні потоки. В процесі оцінки і оптимізації потокових процесів необхідно визначити якісні та кількісні характеристики цих потоків, а також виділити фактори, що впливають на ефективність протікання цих процесів.

Оскільки головна функція системи електропостачання - забезпечення електроенергією споживачів, то вихідним при розгляді руху та використання ресурсів, що застосовуються при створенні та експлуатації зазначеної системи, є енергетичний потік.

Структура будь-якого потоку є взаємодія трьох субстанцій матерії: «речовини», «енергії» та «інформації». Вид потоку визначається тільки тим, яка з трьох субстанцій піддається управлінню. В разі енергетичного потоку керованим компонентом є потік енергетичного ресурсу, який перетворюється в потік електричної енергії під впливом інформаційного потоку системи управління та матеріального потоку основних і оборотних фондів.

Завдання вибору системи електропостачання підприємства полягає в плануванні потреби в енергетичних ресурсах і їх якості та визначенні оптимального варіанту постачання електроенергії. Її необхідно розглядати на стадії проектування систем електропостачання з урахуванням специфіки енергопотоків, яка полягає в тому, що виробництво електричної енергії збігається за часом зі споживанням, у процесі доставки споживачеві не міняючи технології свого руху.

Логістика в сфері електропостачання виділяє наступні завдання:

- визначення потреби в енергетичних ресурсах;
- вибір постачальників і укладення договорів на поставку енергетичних ресурсів;
- спостереження за режимом поставок енергетичних ресурсів;

- контроль якості енергетичних ресурсів [2, с.69].

Вдивляючись глибше з позицій логістики, в електроенергетиці можна побачити своєрідний гібрид управління логістичним процесом по «тягне» і «штовхає» способам з використанням концепцій виробництва-постачання товару «точно в строк» і «реагування на попит».

Загалом, найчастіше електроенергетична логістика розглядається як наука про управління та оптимізацію енергетичних потоків, потоків послуг в сфері енергопостачання та пов'язаних з ними інформаційних і фінансових потоків в системі енергопостачання для досягнення поставлених цілей.

Отже, основною діяльністю будь-якої енергетичної компанії є енергетична логістика, а будь-яка енергетична компанія є логістичною енергетичною системою.

Практика створення логістичних керуючих систем дозволила сформулювати наступну систему принципів енергетичної логістики [3, с. 115]:

- безпека управлінських рішень – реалізація управлінських рішень не повинна призводити до збитку життя, здоров'я та майна людей;
- екологічність управлінських рішень – реалізація управлінських рішень повинна супроводжуватися мінімальним впливом на навколишнє середовище;
- надійність функціонування системи енергопостачання – реалізація будь-якого управлінського рішення повинна забезпечувати нормальне безперервне функціонування системи енергопостачання;
- ефективність витрат – управлінське рішення повинно забезпечувати максимальну ефективність функціонування всієї системи енергопостачання;
- адаптивність управлінських рішень – управлінське рішення має бути розраховане з урахуванням всіх змін зовнішнього середовища та самої системи енергопостачання до моменту закінчення його виконання;
- синхронізація управлінських впливів – управлінське рішення має бути розраховане з урахуванням того, що його вплив на різні елементи системи

енергопостачання може наступити не одночасно, наприклад, внаслідок їх віддаленості один від одного;

- регулювання в режимі реального часу – частота вироблення управлінських рішень, величина, час і місце виконання відповідних керуючих впливів на систему енергопостачання повинні забезпечувати задану точність управління в усіх її елементах;

- мінімізація інформаційних потоків – персонал і система автоматичного управління вищого рівня повинні бути забезпечені всією необхідною інформацією, обсяг якої повинен бути мінімальним;

- захист інформації – інформація, яка використовується при управлінні системою енергопостачання, повинна бути захищена від несанкціонованого доступу;

- доступність інформації – процеси вироблення та контролю реалізації управлінського рішення повинні бути забезпечені всією необхідною інформацією;

- прогнозування в управлінських рішеннях – управлінське рішення має бути розраховане з урахуванням розвитку в часі поточної ситуації у споживачів, у навколишньому середовищі і в самій системі енергопостачання;

- фінансове забезпечення управлінських рішень – реалізація будь-якого управлінського рішення повинна бути забезпечена відповідними фінансовими засобами;

- системність управлінських рішень – управлінське рішення повинно впливати на зміну не тільки енергетичних потоків, а й потоків інформації і фінансів, враховувати взаємодію елементів системи енергопостачання між собою, а також відповідати всім принципам енергетичної логістики.

Основне завдання, яке вирішується енергетичної логістикою, – це автоматичний розподіл навантаження між елементами системи енергопостачання. Якісне диференціювання логістичної системи електроенергетичного комплексу залежить від надійності роботи всіх ланок системи.

Отже, є доцільним зробити висновок, що електроенергетика нездатна функціонувати без використання логістики, тому що та є її невід'ємною частиною.

Література:

1. Гительман Л.Д. Энергетический бизнес / Л.Д. Гительман, Б.Е. Ратников. – М.: Дело, 2012. – 600 с.
2. Полуботко А.А. Надежность и качество поставок электроэнергии - категории эффективности логистической системы / А.А. Полуботко. – Ростов, РИНХ, 2009. – 215 с.
3. Менжерес В.Н. Логистическая концепция повышения эффективности коммерческой деятельности энергетического предприятия / В. Н. Менжерес. – СПб., 2012. – 465 с.

УДК 334.02:656.61

Бородаєнко Н.В.,

кандидат економічних наук, доцент,

Танчик О.І.,

кандидат економічних наук,

Прєснова Т.А.,

Донецький державний університет управління

РОЗВИТОК МОРСЬКИХ ПОРТІВ УКРАЇНИ НА ЗАСАДАХ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА

Сьогодні в Україні існує потужний портовий комплекс, здатний переробляти до 230 млн. т. вантажів на рік, однак переробляється тільки 60% від можливого обсягу. Морські порти працюють переважно з експортними вантажами, які

становлять 73% від перероблених, імпорتنі – 11%, каботажні – 2%, транзитні – 14%. З кожним роком обсяги транзиту через морські порти зменшуються, а приватними стивідорними компаніями переробляється все більше вантажів.

В Україні з прийняттям Закону України «Про морські порти України» [1] створено правові умови для модернізації системи управління морською галуззю, розмежування державних і господарських функцій в портах, передачі функцій з управління державним майном в приватні компанії, тобто здійснено перехід від державної моделі управління до порту-власника. В основу даної моделі закладено принципи функціонування та розвитку морських портів на засадах державно-приватного партнерства (ДПП).

ДПП у морських портах дозволяє вирішити ряд системних проблем їх функціонування, а саме недостатність фінансових ресурсів на оновлення навантажувально-розвантажувального обладнання, утримання об'єктів портової інфраструктури в належному стані, будівництво нових терміналів, перевантажувальних комплексів тощо.

Основними формами ДПП в морських портах є контракт, оренда, концесія, участь у капіталі. У світовій практиці однією з найпоширеніших форм ДПП в морських портах є концесія.

Економічною суттю концесії є залучення фінансових, технологічних та інтелектуальних ресурсів з метою забезпечення інноваційного розвитку об'єктів економіки, прерогатива власності яких залишається за державою. Концесії в морських портах – це інструмент створення, модернізації, експлуатації об'єкта портової інфраструктури за рахунок коштів приватного інвестора. На необхідність залучення приватних інвестицій для розвитку морських портів, передачі підприємств портової галузі та частини об'єктів портової інфраструктури, зокрема, в концесію, вказано в Стратегії розвитку морських портів України на період до 2038 року [2].

Особливість концесійної діяльності полягає у тому, що держава в рамках партнерських відносин, залишаючись повноправним власником майна, що становить предмет концесійної угоди, уповноважує приватного партнера виконувати протягом певного часу обумовлені в договорі функції і наділяє його з цією метою відповідними повноваженнями, необхідними для забезпечення нормального функціонування об'єкта концесії. За використання державної власності концесіонер вносить плату на умовах, передбачених в угоді.

Концесії в морських портах поєднують елементи таких типів контрактів, як лізингові угоди та контракти на управління. Проте, співпрацюючи з державою на засадах концесії, приватний партнер (концесіонер) приймає на себе більшу частину ринкових та операційних ризиків. Відповідно до концесійної угоди, він має право використовувати інфраструктурний об'єкт для надання послуг безпосередньо споживачам і отримує прибуток залежно від якості та кількості наданих послуг.

На сьогодні у морських портах не реалізовано жодного концесійного проекту, Міністерством інфраструктури України лише здійснено підготовку до проведення конкурсу та розроблено конкурсну документацію щодо надання у концесію майна державного підприємства «Морський торговельний порт «Южний».

На основі вивчення європейського досвіду управління портовою діяльністю, можна дійти висновку, що використання концесії в морських портах дає можливість залишити контроль держави над діяльністю портів і одночасно залучати значні капіталовкладення в розвиток портової інфраструктури, підвищуючи їх конкурентоспроможність.

Закон України «Про концесії» [3] фактично не надає пільг концесіонеру: при ввезенні матеріальних цінностей за договором концесії мито, податок на додану вартість і акцизний збір сплачуються на загальних підставах. При цьому концесіонер має перераховувати до бюджету ще й концесійний платіж, незалежно від наслідків господарської діяльності.

Таким чином, розвиток морських портів на засадах державно-приватного партнерства є обґрунтованим, однак можливий при створенні відповідних умов для концесіонерів, що передбачатимуть певні пільги.

Література:

1. Про морські порти України: Закон України від 17.05.2012 р. № 4709-VI // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 7. – Ст. 65 (остання редакція від 04.07.2013 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/4709-17>.

2. Стратегія розвитку морських портів України на період до 2038 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 11.07.2013 р. № 548-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/548-2013-р>.

3. Про концесії: Закон України від 16.07.1999 р. № 997-XIV // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1999. – № 41. – Ст. 372 (остання редакція від 24.05.2016 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/4709-17>.

Бурлака Ю.М.,

кандидат економічних наук, доцент,

Іванченко В.О.,

кандидат економічних наук, доцент,

Рагуля О.О.,

Дерев'янка Р.Ю.,

*Центральноукраїнський національний
технічний університет, м. Кропивницький*

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ В ОБЛІКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Оцінка є одним з найважливішим елементом методу бухгалтерського обліку, без якого не можливо відображення господарських явищ і процесів. На практиці використовують різні види грошових оцінок, таких як економічні, юридичні, експертні, статистичні, страхові. У бухгалтерському обліку оцінка має особливий характер, її застосування підпорядковано базовим принципам обліку та переважає специфічні методи розрахунків, характерні тільки для бухгалтерії. Оцінка, з моменту створення підприємства, впродовж всієї його діяльності і до ліквідації, постійно присутня в системі бухгалтерського обліку. За її допомогою визначають величину вкладеного капіталу, ефективність його використання, суму зобов'язань, наявний потенціал та фінансовий стан.

Дослідження сучасних тенденцій розвитку бухгалтерського обліку дає можливість з'ясувати наявність суперечливих тенденцій, зокрема стосовно оцінки як складової методу бухгалтерського обліку. Науковцями зазначається, що одночасно з відставанням розвитку теорії бухгалтерського обліку від проблем облікової практики, спостерігається відсутність мотивації господарюючих

суб'єктів та невідповідність рівня кваліфікації виконавців стосовно дотримання норм ведення бухгалтерського обліку та формування фінансової звітності встановленого на рівні законодавства. Особливо ця проблема спостерігається в аграрному секторі економіки з огляду на функціонування переважної кількості суб'єктів малого бізнесу звітність яких не підлягає обов'язковому аудиту. Мають місце суттєві особливості сільськогосподарського виробництва як виду економічної діяльності, що враховані стосовно оцінки як міжнародними стандартами (МСБО 41 «Сільське господарство») так і вітчизняними (П(С)БО 30 «Біологічні активи»).

Проблеми облікової практики оцінки в обліку сільськогосподарської діяльності в Україні виникли у зв'язку з впровадженням з 2007 року П(С)БО 30 «Біологічні активи» та не вирішенні і до тепер. Незважаючи на значний термін дії П(С)БО 30 «Біологічні активи» все ще триває дискусія щодо доцільності та організаційних і методичних аспектах застосування його норм.

Результати дослідження науковців стосовно умов діяльності суб'єктів підприємництва агробізнесу Кіровоградської області свідчить про відсутність активних ринків незавершеного виробництва та мотивації суб'єктів господарювання в умовах безконтрольності відповідності звітності вимогам стандартів привело до спрощення методології ведення бухгалтерського обліку та спрямування обліку на задоволення лише фіскальних запитів.

Щодо застосування в цих умовах підходів до оцінки згідно з ПСБО 30 «Біологічні активи» спостерігаються суттєві порушення на що впливає невідпрацьованість інформаційного забезпечення представників облікових служб щодо справедливої вартості, проблематичність застосування для оцінки біологічних активів методики за теперішньою вартістю майбутніх чистих грошових надходжень.

У фаховій пресі, з чим ми погоджуємося, зазначається проблема необхідності забезпечення відповідності вимог ПСБО 30 «Біологічні активи» і потреб складання

форми № 50 ст, на якій акцентується увага багатьма науковцями. Основною функцією сучасного фінансового обліку є розвиток бізнесу, що безпосередньо пов'язано з інформаційним забезпеченням фінансового менеджменту, орієнтованого на оцінку і управління вартістю. В цьому зв'язку, ПСБО 30 «Біологічні активи» відповідає концепції фінансового менеджменту що пов'язана з інформаційним забезпеченням учасників фінансового ринку. Вважаємо, що доцільним є поширення застосування ПСБО 30 «Біологічні активи» не абсолютно на всі сільськогосподарські підприємства, а лише на публічні акціонерні. Іншим суб'єктам доцільно надати право застосування підходів до оцінки біологічних активів і відповідно формування фінансових результатів у межах власної облікової політики. Також доцільним є надання можливості з трансформування звітності сільськогосподарських підприємств, що не застосовують ПСБО 30 «Біологічні активи» при її наданні зацікавленим користувачам (наприклад, банківським установам при вирішенні питань щодо кредитування) у відповідності з вимогами П(С)БО 30 «Біологічні активи».

Література:

1. П(С)БО 30 «Біологічні активи» Наказ Міністерства фінансів України № 790 від 18.11.2005 р.
2. МСБО 41 «Сільське господарство»
3. Савченко В.М. Особливості застосування оцінки в обліку сільськогосподарської діяльності / В. Савченко // Науковий вісник (Кіровоградського національного технічного університету). – 2011. – № 20 ч.1. – С. 269-273.

АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМ КАПІТАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ НАФТОГАЗОВОГО КОМПЛЕКСУ

Аналітичне забезпечення управління оборотним капіталом нафтогазових підприємств передбачає:

- організацію аналітичного обліку і контролю оборотного капіталу за центрами відповідальності;
- групування запасів у аналітичних відомостях за ознакою їх доцільності (продуктивні і непродуктивні), видами робіт та методами досліджень;
- оцінку ефективності використання грошових коштів, балансу їх надходжень та витрачань;
- проведення факторного аналізу дебіторської заборгованості та її погашення.

В умовах обмеженого фінансування нафтогазової галузі особливо актуальним є питання реалізації інтенсивної форми розвитку підприємств, що входять до її складу. Основними завданнями управління оборотним капіталом є:

- організація контролю та забезпечення відповідної величини складових оборотного капіталу;
- забезпечення ефективного використання оборотного капіталу;
- ефективне планування, регулювання та скорочення терміну оборотності активів.

Вирішення цих завдань передбачає організацію управлінського процесу відповідно до інформаційних потреб комплексного і системного аналізу ефективності використання різних складових оборотного капіталу нафтогазових

підприємств, виявлення причин відхилень фактичних розмірів активів від планових, а також визначення ймовірних наслідків таких відхилень і забезпечення оптимізації структури оборотного капіталу в майбутньому [1].

Вивчення економічної літератури і практичних матеріалів показало, що зважаючи на специфіку нафтогазового виробництва (польові умови проведення робіт, індивідуальність кожного об'єкта геологічних досліджень, бурових робіт, робіт з видобування, перекачування та транспортування, вплив на виробництво важкопрогнозованих зовнішніх факторів), проблеми організації аналізу та управління оборотним капіталом на підприємствах галузі відповідно до інформаційних потреб управління потребують додаткових досліджень.

При розробленні методики аналізу оборотного капіталу нафтогазових підприємств слід врахувати наступні чинники:

- залежність розміру оборотного капіталу не тільки від активності виробничого процесу підприємства, а й від умов проведення польових робіт, впливу природно-геологічних факторів та інших важкопрогнозованих зовнішніх факторів;

- визначення оптимальних розмірів складових оборотного капіталу та обсягів договірних (підрядних) робіт для спільної діяльності, створеної з інвестором;

- складність визначення та дотримання оптимального рівня оборотного капіталу.

В процесі досліджень ми дійшли висновку, що основними складовими аналізу оборотного капіталу в нафтогазовій галузі є:

- аналіз структури оборотного капіталу;

- аналіз оборотності оборотного капіталу;

- аналіз економічної ефективності використання оборотного капіталу.

Аналіз оборотного капіталу слід організувати в розрізі його складових. Аналіз структури оборотного капіталу за складовими дозволяє оцінити тенденції його формування, визначити динаміку зміни його величини, причини відхилень

фактичних показників від планових, нормативних, аналогічних показників попередніх звітних періодів. Його доцільно проводити в чотири етапи:

аналіз оборотного капіталу на основі часток запасів, грошових коштів та дебіторської заборгованості;

1. аналіз структури та величини запасів з метою запобігання застарілих залишків на складі;

2. аналіз структури дебіторської заборгованості з метою покращення фінансового стану підприємства;

3. аналіз величини грошових коштів з метою регулювання надходження та витрачання грошей, також розрахунок та забезпечення необхідної величини грошових коштів для нормальної платоспроможності підприємства.

На першому етапі здійснюється порівняльний та факторний аналіз оборотного капіталу адитивною моделлю, в якій вони є алгебраїчною сумою всіх складових частин (або методів досліджень):

$$y = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m x_{ij} + \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m z_{ij} + \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m k_{ij} \quad (1)$$

де y – оборотний капітал за їх складовими; x – обсяг запасів, наявних на підприємстві; z – розмір дебіторської заборгованості; k – грошові кошти, наявні на підприємстві; n – узагальнена ознака; m – деталізована ознака.

В процесі факторного аналізу оборотного капіталу спочатку визначається її зміна за кожною складовою, а потім причини її змін за окремими факторами (наприклад, причинами відхилень матеріальних витрат можуть бути зміни обсягу бурових робіт, купівельних цін, технології проведення геологічних досліджень та ін.).

На другому етапі аналізу оборотного капіталу визначають структуру запасів. Наприклад, запаси на складі необхідно розділяти на дві групи:

– запаси, які постійно використовуються у господарській діяльності (ті, які перебувають на балансі підприємства не довше 1 року та переходять для

виробництва у відділи та цехи);

– запаси, які не використовуються у виробничих цілях (ті, які перебувають на балансі підприємства більше 1 року, не використовувалися та не планують використовуватися у господарських цілях, а також можуть бути зіпсовані та не придатні для використання).

Після виключення із оборотного капіталу запасів, одержують дані для побудови регресійних моделей поведінки грошових коштів, складання бюджетів і нормування показників дебіторської заборгованості і грошових коштів.

На третьому етапі аналізу оборотного капіталу визначають структуру дебіторської заборгованості. Її ділять на групи за термінами її непогашення:

- поточна (яка буде погашена на протязі одного року);
- сумнівна (щодо якої існує невпевненість в її погашення боржником);
- безнадійна (щодо якої існує впевненість про її неповернення боржником або за якою минув строк позовної давності).

Після виключення із оборотного капіталу дебіторської заборгованості, одержують дані для побудови регресійних моделей платоспроможності підприємства та його можливості забезпечити запасами виробничий процес.

На четвертому етапі аналізу оборотного капіталу визначають структуру грошових коштів підприємства. Їх ділять на дві категорії:

- надходження (кошти, одержані від дебіторів за надані їм товари, роботи, послуги та ін.);
- витрачання (оплата кредиторам, сплата податків, виплата заробітної плати та ін.);

Після виключення із оборотного капіталу грошових коштів, одержують дані для побудови регресійних моделей можливості забезпечення запасів коштами які надійдуть в якості оплати послуг в майбутньому.

Питання організації аналізу оборотного капіталу на підприємствах нафтогазової галузі є особливо актуальним через необхідність суміщення різних

видів робіт з розробки та експлуатації родовищ і методів їх досліджень з метою скорочення тривалості виробничого циклу, а також існування різних варіантів організації робіт зі спорудження свердловин в залежності від конкретних виробничих умов [2, с. 265-267].

Отже, при організації будівництва свердловин особливо важливим є забезпечення високої продуктивності праці та узгодження діяльності різних структурних підрозділів. Крім цього, ефективність роботи будь-якого виробничого структурного підрозділу в геологорозвідці, зважаючи на велику тривалість простоїв та необхідність резервування основних засобів та запасів, зумовлена ефективністю використання робочого часу, запасів, основних засобів та при обґрунтованому плануванні діяльності – виконанням бюджетних показників.

Література:

1. Карпаш М.О., Орлова В.К. Розроблення методичних рекомендацій з обліку та аналізу витрат на підприємствах нафтогазової промисловості з метою формування цін та тарифів: звіт про науково-дослідну роботу Д-5-09-П / М.О. Карпаш, В.К. Орлова та ін. – Івано-Франківськ, 2010. – 228 с. – № держреєстрації 0109U000645
2. Лесюк О.І. Організація і управління виробництвом: нафтогазовий комплекс: Навчальний посібник для вищих навчальних закладів / О.І. Лесюк – Івано-Франківськ, 1999 р.

МОДЕРНІЗАЦІЯ СФЕРИ ТУРИЗМУ ЯК ЧИННИК СТАЛОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Сталий розвиток передбачає вирішення декількох проблем – економічних, соціальних та екологічних. Розвиток вважається сталим тільки тоді, коли досягається рівновага між різними факторами, що зумовлюють загальний рівень життя. Перехід України до сталого розвитку потребує зміни підходів до управління в соціальній, економічній та екологічній сферах на основі впровадження нової моделі соціально орієнтованої економіки на засадах збалансованого природокористування. Сталий розвиток має задовольняти потреби нинішнього часу, але не ставити під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти власні потреби. Тому на сьогодні концепція сталого розвитку характеризується як нова соціально-економічна парадигма для України. У даний час здійснюється низка міжнародних програм з впровадження сталого туризму.

Туризм є однією з найбільш сталих складових світової економіки, яка за останні десятиріччя має стабільні (в середньому 5 % на рік) темпи зростання і не зазнає коливань попиту та пропозиції, тому вважається одним з найперспективніших напрямків соціально-економічного розвитку [1]. Відповідно до цього сталий розвиток регіонів України необхідно пов'язувати з розвитком саме туризму як одного з можливих напрямів диверсифікації регіональної економіки. Про значущість розвитку туристичного бізнесу, як одного з важливих аспектів економічної політики України, свідчить затвердження Кабінетом Міністрів Державної цільової соціальної програми розвитку в Україні спортивної і

туристичної інфраструктури на 2011-2022 рр. Однак, не дивлячись на те, що в Україні вже створена певна нормативна база правового регулювання туристичної діяльності та організації туристичних послуг, розвиток сфери туризму в окремих регіонах відбувається вкрай повільно. Свідченням цього є результати проведеного дослідження, а саме; в окремих регіонах не відповідають світовому рівню як матеріально-технічна база туристичних та рекреаційних установ, так і асортимент та якість послуг, що ними надаються. Це, в свою чергу, знижує їх конкурентоздатність на міжнародних ринках відпочинку, оздоровлення, санітарно-курортного лікування та туристичних послуг. Потребує удосконалення й система управління туристичною та рекреаційною діяльністю в регіонах України, оскільки не відповідає сучасним вимогам,. Зокрема, відомчі підходи до управління у сфері туризму стали перешкодою у створенні необхідної нормативно-методичної бази для управління туристичним та рекреаційним потенціалом як складовою регіонального економічного комплексу. Таким чином, серед найгостріших проблем розвитку туристичної галузі України можна виділити наступні:

- невідповідність наявної туристичної інфраструктури світовому рівню та сучасним вимогам споживачів туристичного ринку;
- низька якість туристичних послуг;
- відсутність сприятливого інвестиційного клімату, що зумовлює нерозвиненість соціальної інфраструктури;
- недостатній рівень кадрового забезпечення управління туристичною галуззю за кількісними та якісними параметрами;
- занадто складні порівняно із загальновизнаною міжнародною практикою візові, митні та прикордонні процедури;
- відомча підпорядкованість закладів розміщення, санаторно-курортних та рекреаційних закладів, що ускладнює стандартизацію туристичних послуг, підвищення їх якості та впровадження ефективних механізмів державного регулювання розвитку туристичної галузі тощо.

Тому перед туристичною галуззю України стоять багато проблем, які потребують розв'язання за допомогою вдосконалення системи та механізмів її державного регулювання. Отже, неефективна реалізація туристично-рекреаційного потенціалу регіонів України є основною проблемою модернізації у сфері туризму. Відповідно забезпечення сталого розвитку сфери туризму має базуватися на модернізації інфраструктури туристичного та курортно-рекреаційного потенціалу.

На нашу думку, для досягнення цієї мети доцільно поліпшити інвестиційну політику держави щодо розвитку сфери туризму, а саме запроваджувати спеціальний інвестиційний режим, що сприятиме будівництву і реконструкції об'єктів туристичної інфраструктури, а також спонукатиме іноземних та вітчизняних інвесторів вкладати кошти у розвиток сфери туризму. Позитивний вплив на розвиток туристичної інфраструктури регіонів матиме також запровадження практики прямого фінансування з державного та місцевих бюджетів заходів щодо розвитку туризму. Наприклад, облаштування нових туристичних маршрутів, місць для відпочинку туристів у лісових зонах та гірських районах, оглядових майданчиків, центрів туристичної інформації, інформаційних стендів на дорогах тощо. Крім цього, регіональному розвитку туризму в Україні сприятиме чіткий розподіл повноважень між центральними та регіональними галузевими органами влади, а також між органами виконавчої влади та місцевого самоврядування. Органи місцевого самоврядування мають наділятися повноваженнями щодо розвитку місцевого туризму. У цьому контексті актуальним, на наш погляд, є формування механізмів державно-приватного партнерства з метою розвитку окремих видів туризму, у тому числі сільського зеленого, гастрономічного, адекватних туристичному потенціалу регіонів. Так, заслуговує на увагу досвід розвитку туризму у Полтавській області [2]. Оскільки цей регіон має кулінарну спадщину, що формує традиції української кухні та має певні відмінності, Департамент інфраструктури і туризму Полтавської облдержадміністрації створює умови щодо розвитку гастрономічного туризму. Тут

щорічно проводяться свята полтавської галушки, сала, меду тощо. Цьому сприяє достатньо розвинута мережа транспортного сполучення, готелів і аналогічних засобів розміщення, ресторанів та готельно-ресторанних комплексів, що формують інфраструктурне забезпечення туристичних потоків.

В останні роки в даному регіоні зростає попит на послуги зеленого туризму, який є одним з перспективних напрямів розвитку внутрішнього та в'їзного туризму. Зелений туризм – це сектор туристичної галузі, орієнтований на використання природних, культурно-історичних і інших ресурсів сільської місцевості. Туристам пропонуються послуги, що знайомлять їх з народною культурою і побутом, а також домоволодіння, які виконують функції сільських готелів. Цей вид туризму сприяє підвищенню зайнятості місцевого населення; росту доходів та життєвого рівня сільських жителів за незначних фінансових вкладеннях; вирішення питання поліпшення благоустрою садиб та населеного пункту, а також розвитку соціальної інфраструктури, місцевих транспортних комунікацій. Перевагами сільського зеленого туризму є незначні інвестиції із малим терміном окупності, залучення зацікавлених місцевих приватних джерел капіталу та заощаджень населення. Стійкі потоки туристів можуть стати джерелом поповнення місцевих бюджетів та мають прямий економічний ефект для регіонів застосування [3].

Таким чином, механізми державно-приватного партнерства забезпечать не лише залучення приватних інвестицій, але стануть організаційною інновацією, що сприятиме створенню інноваційних об'єктів гастрономічного туризму в структурі історико-культурних, етнокультурних комплексів, садиб сільського зеленого туризму, суб'єктів підприємницької діяльності в галузі харчової промисловості (олійниць, сироварень, ковбасних цехів, пивоварень тощо) та ресторанного господарства тощо [2]. Залучення достатнього обсягу інвестиційних ресурсів на засадах партнерства слугуватиме основою для забезпечення потенціалу економічного зростання даного регіону та держави в цілому, окремих підприємств і домогосподарств.

Разом з тим, на сьогодні серед проблем, що стримують модернізацію туристично-рекреаційного потенціалу регіонів України, слід відзначити відсутність розгалуженої системи інформаційно-рекламного забезпечення діяльності галузі туризму та туристичних представництв за кордоном. Стримують вкладення інвестицій у розвиток регіональної інфраструктури туризму також візовий режим, митні та валютні перепони.

Отже, питання модернізації сфери туризму в Україні є досить актуальними, а остання має забезпечити реалізацію пріоритетів її сталого розвитку, а саме:

- формування конкурентоспроможного національного туристичного продукту;
- розвиток людських ресурсів в інтересах туризму;
- збереження ресурсного потенціалу туризму та забезпечення туристичної привабливості з метою раціонального та ефективного використання туристичних ресурсів;
- формування інформаційного простору сфери туризму;
- створення єдиної системи маркетингу у сфері туризмі;
- поглиблення міжнародного співробітництва.

Література:

1. Перший етап модернізації економіки України: досвід та проблеми / О. М. Алимов, О. І. Амоша та ін.; за заг. ред. В. І. Ляшенка. – Запоріжжя : ІЕП НАН України; КПУ, 2014. – 798 с.
2. Скляр Г. П. Свідомий розвиток партнерства у сфері туризму в умовах модернізації економіки / Г. П. Скляр // Модернізація туризмознавства : теорія і практика партнерства : монографія. – Полтава : ПУЕТ, 2015. – С. 73–81.
3. Яковец Ю. В. Глобальные экономические трансформации XXI века / Ю. В. Яковец. – Москва : Экономика, 2011. – 381 с.

Дунська А.Р.,

кандидат економічних наук, доцент,

Тарумов В.О.,

Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського

ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

Економічні позиції України на світовому ринку, особливо це стосується інноваційної діяльності, значно поступаються не лише розвинутим країнам, а й країнам третього світу. З 2016 року Україна посідає 85 місце з 138 економік країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Index) [1], і стоїть між Намібією та Алжиром. Також слід відмітити, що у 2015 році Україна була на 79 місці, що свідчить про подальше падіння її конкурентоспроможності на світовому ринку. До цього рейтингу прислухаються міжнародні інвестори, тому від подібних показників залежить залучення інвестицій та грошового капіталу в економіку.

Економіка України не набула динамічності, яка характерна для розвинутих країн, тому її відносять до економік, орієнтованих на нарощування ефективності, і незважаючи на наявні ресурси та інфраструктуру, потенціал країни використовується не раціонально та інертно, що не призводить до розвитку функціональної ринкової системи. Серед проблем, що обумовлюють таку конкурентну позицію України слід зазначити: політичну нестабільність, високий рівень податків, рівень інфляції, корупцію, слабкі інститути фондового ринку, бюрократизм.

Держава може впливати на інвестиційно-інноваційне середовище як прямо, так і опосередковано, регулюючи кредитні ставки для інноваційних підприємств

або створенням пільгових умов оподаткування. Для підвищення рівня інноваційної діяльності на підприємствах, тим самим збільшуючи конкурентоспроможність таких підприємств, як на внутрішньому так і на зовнішніх ринках, необхідно першочергову увагу приділяти не виділенню коштів на певні проекти чи підприємства з державного бюджету, а створенню необхідних умов за яких можливий самостійний розвиток підприємництва яке базується на інноваційних засадах ведення бізнесу. До першочергових умов необхідно віднести розвитку саме вищої технічної та економічної освіти та наукового сектору, які є основою для впровадження наукових винаходів та методів у галузі промислового та інформаційно-телекомунікаційного виробництва, державне регулювання повинне бути спрямоване на регулювання науково-виробничих відносин та їх ефективної співпраці.

В законі України про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні, хоча і зазначено що стимулювання інвестиційної та інноваційної активності суб'єктів малого і середнього підприємництва відносить до основної мети держави у сфері розвитку підприємництва в Україні, але не прописано якими способами така підтримка реалізується, і більшою мірою цей закон спрямований на компенсацію збитків підприємств, які не виходять на самоокупність або морально та функціонально не відповідають умовам нестабільного ринку [2].

Також перепоною до створення інноваційної економіки стає низька інноваційна активність самих підприємств. На разі лише 13% підприємств в Україні впроваджують інноваційні технології, та випускається лише 5% інноваційної продукції від загальної кількості, а витрати підприємств на наукові дослідження складають не більше 0,3% [3].

Тому на поточному етапі українські підприємства потребують державної та правової підтримки для досягнення сталого інноваційного розвитку за участі ефективного залучення інвестицій, але, як показує багаторічний досвід,

встановлені нормативно-правові акти та методи регулювання інвестиційно-інноваційної діяльності не дають необхідних результатів, з чого випливає необхідність в реформах.

Інноваційна діяльність регулюється відповідно до Закону України «Про інноваційну діяльність» [4] на різних рівнях управління державою та різними державними структурами – від Верховної Ради до органів виконавчої влади на місцях. До основних способів регулювання можна віднести встановлення пріоритетних напрямів інноваційного розвитку, реєстрація суб'єктів інноваційної діяльності, та використання коштів державного бюджету для фінансування визначених проектів, така система є застарілою і не відповідає сучасним вимогам ринку щодо розвитку інноваційного потенціалу, тому такі прямі методи впливу криють у собі певну загрозу, а саме: негнучкість в прийнятті рішень, можлива некомпетентність експертів які приймають данні рішення, прихована зацікавленість у наданні переваги певному конкретному суб'єкту і т.д. Тому наразі необхідно сформулювати нову модель інноваційного розвитку, спрямовану на опосередковане регулювання, використовуючи досвід країн, які досягли успіху в сфері залучення інвестицій та вкладання коштів у інноваційні проекти.

Серед нових методів необхідно в першу чергу впроваджувати пільгові методи стимулювання інноваційної діяльності: пільгове оподаткування прибутку через зменшення оподаткованої бази і ставок оподаткування, вирахування з податкових платежів, надання дослідного та інвестиційного кредиту (податкового) – відстрочення податкових платежів у частині витрат з прибутку на інноваційні цілі, «податкові канікули» протягом кількох років на прибуток і т.д., тобто встановлення пільгових умов ведення бізнесу для інноваційно-орієнтованих підприємств. В Україні функціонують лише декілька схожих пільг, але вони не дають достатнього ефекту і є малоефективними, тому необхідно розширювати масштаби впровадження нової пільгової політики.

Ефективність такої системи можна спостерігати у країнах, які вдало її використовують і мають випереджаючі статистичні показники інноваційного розвитку, але кожна з них має власний механізм регулювання, тому кожен з них не схожий на інший, і в Україні також необхідно сформувавши власний механізм інноваційного регулювання, який би відповідав можливостям та менталітету українського суспільства. Створення такої системи потребує постійних реформ, тобто експериментів, які необхідно грамотно впроваджувати та змінювати залежно від ситуації, створення ефективного механізму регулювання можливе лише шляхом його еволюційного розвитку.

Отже, українська практика щодо підтримки інноваційних підприємств виявилась не ефективною в умовах реального ринку. Методи прямого адміністрування переважають над непрямими методами регулювання, що у свою чергу призводить до залежності успішності інноваційного проекту від оцінки експерта та обмежується лімітованим бюджетом, який в нашій країні не завжди використовується за призначенням. Тому перевагу необхідно надати непрямим методам регулювання, які створюють стимул для підприємця впроваджувати інноваційні продукти та методи, що надають можливість отримати більший прибуток, як це можна спостерігати на прикладі розвинутих країн. Державна інноваційна політика повинна вдосконалюватися шляхом збагачення її інструментарію.

Література:

1. The Global Competitiveness Index [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2016-2017-1>

2. Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4618-17>

3. Андрюшко А.К. Дослідження сучасного стану та розвитку інноваційної активності підприємств України / А.К. Андрюшко // Ефективна економіка: Електронне наукове фахове видання. –2013 р. – № 3.

4. Закон України «Про інноваційну діяльність» [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>

УДК 658.15

Ігнатишин М.В.,

*кандидат економічних наук, доцент,
Мукачівський державний університет*

ПРИБУТОК ПІДПРИЄМСТВА ТА РЕЗЕРВИ ЙОГО ЗРОСТАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

У ринковій економіці виживають і успішно функціонують лише ті підприємства, які порівнюють свої доходи з витратами і величиною вкладеного капіталу, які випускають конкурентоспроможну продукцію і не виробляють більше, ніж можна продати[1]. Орієнтація діяльності тільки на виконання накреслених програм за будь-яку ціну – це явний шлях до банкрутства. Для успішного функціонування кожен суб'єкт господарювання повинен прагнути до підвищення ефективності своєї діяльності на основі раціонального використання ресурсного потенціалу, збільшення прибутковості виробництва, поліпшення якості реалізованої продукції [2].

Прибуток підприємства є джерелом власних фінансових ресурсів, необхідних для забезпечення фінансово-господарської діяльності [3]. Їх нестача спричиняє виникнення боргів, що у кінцевому підсумку може призвести до фінансової кризи і банкрутства.

Дослідження різних точок зору вітчизняних вчених-економістів щодо походження, сутності прибутку, дозволяє уточнити його визначення [2, 3, 5, 6].

Авторське визначення «прибутку», – це комплексна форма доходу, що утворюється в результаті використання права власності на капітал у різних сферах його застосування, відображає позитивний фінансовий результат господарської діяльності підприємства, характеризує ефективність виробництва і в кінцевому підсумку свідчить про рівень і якість виробленої продукції, яка є конкурентоспроможною на ринку, стан продуктивності праці, рівень собівартості і виступає одночасно об'єктом і інструментом управління фінансами підприємства.

З метою визначення загальної суми прибутку на підприємстві може застосовуватися модель економічного аналізу, що ґрунтується на даних фінансової звітності. Для цього у вигляді таблиці будується модель аналізу загальної суми прибутку. Загальна сума прибутку характеризує фінансовий результат усіх видів господарської діяльності підприємства, формалізований розрахунок якого може бути представлений формулою[4]:

$$PP^3 = PP^{pn} \pm PP^{in} \pm PP^{io} \quad (1)$$

де PP^3 – загальний прибуток (збиток);

PP^{pn} – прибуток (збиток) від реалізації продукції (робіт, послуг);

PP^{in} – прибуток (збиток) від іншої реалізації;

PP^{io} – результат від інших позареалізаційних операцій.

Для отримання результатів дослідження нами використано форми фінансової звітності № 2 КТФ «Мрія».

Щоб краще зрозуміти які фактори впливають на формування валового прибутку, а відтак і на загальний прибуток підприємства на основі фінансової звітності побудуємо діаграму рис. 1.

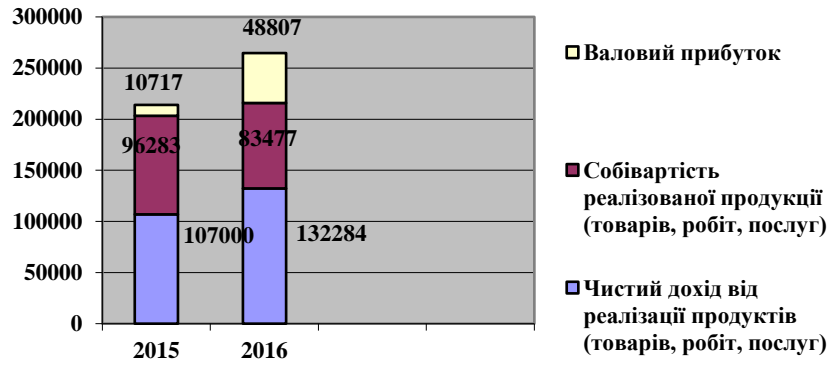


Рис. 1. Елементи формування валового прибутку підприємства КТФ «Мрія» за 2015-2016 рр.

Під час аналізу було досліджено надходження виручки на підприємство джерелом якої є надані послуги та реалізована продукція. Аналізуючи показники прибутковості, можна побачити, що чистий дохід від реалізації у 2016 році становив 132284 тис. грн., на 25284 тис. грн. більше, ніж у попередньому 2015 році. Тобто побачимо тенденцію до зростання прибутковості.

В цілому результати формування чистого прибутку з урахування інших доходів і витрат наведено на рис. 2.

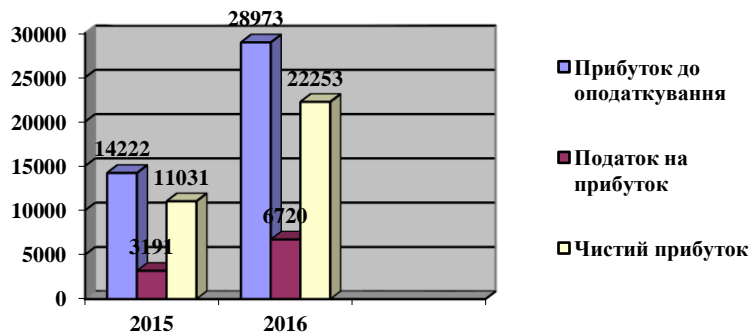


Рис. 2. Чистий прибуток КТФ «Мрія» за 2015 - 2016 рр., тис. грн.

Рис. 2 засвідчує, що 2016 рік характеризується зростанням чистого прибутку в порівнянні з 2015 роком, розмір якого у 2016 році склав 22253 тис. грн.

Результати дослідження доводять, що в умовах конкурентного середовища підприємству необхідно здійснювати постійний контроль і прогноз своєї діяльності і з випередженням в часі реагувати на умови нестабільного податкового законодавства, економічної та фінансової кризи, і шукати додаткові резерви для поліпшення фінансових показників різних видів діяльності на основі яких формується загальний прибуток. Серед пропонованих резервів можна виділити такі:

- збільшення обсягу реалізації готової продукції на основі вивчення моніторингу ціноутворення;
- проведення активної рекламної компанії з метою завоювання додаткових сегментів ринку;
- зниження собівартості виробленої продукції при збереженні їх високої якості;
- вкладення вільних коштів в капітал стабільних і прибуткових підприємств з метою отримання доходів від інших операцій;
- здійснення контролю за суворим режимом економії всіх видів ресурсів;
- використання системи моніторингу та аналізу показників прибутковості та їх залежності від зовнішніх та внутрішніх факторів.

Таким чином, в умовах ринкових відносин підприємство повинне прагнути до того об'єму прибутку, який дозволив би йому не тільки міцно утримувати свої конкурентні позиції на ринку збуту своїх товарів і надання послуг, але і забезпечити динамічний розвиток його виробництва.

Для цього необхідно здійснювати постійний пошук резервів щодо поліпшення прибутковості підприємства.

Література:

1. Іщенко Є.П. Прибуток як критерій ефективності функціонування підприємства / Є.П. Іщенко // Економіст, серпень. – 2005. – №8. – С. 12-14.

2. Поддєрьогін А.М. Фінанси підприємств: [навч. посіб.] / А.М. Поддєрьогін. – К.: КНЕУ, 2005. – 536 с.
3. Бланк И.А. Управление прибылью. / И.А. Бланк – К: – Ника-Центр, 2000. – 544 с.
4. Данілова Л.І. Управління прибутком підприємств: проблеми і наслідки / Л.І. Данілова // Вісник Київс. нац. ун-ту ім.Т. Шевченка. – № 69. – 2004 р. – С. 11–12.
5. Блонська В.І. Вдосконалення формування та використання прибутку підприємства [Текст] / В.І. Блонська, О.І. Вужинська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – № 18.1. – С. 122–128.
6. Тігова Т.М. Управління фінансовими результатами підприємства [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://stud24.ru/accounting/upravlnnya-fnansovimi-rezultatami-pdprimstva/150467-440467-page2.html>.

УДК 334.72:338.48

Карпенко Ю.В.,

кандидат економічних наук, доцент,

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

РОЛЬ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ДЛЯ СФЕРИ ТУРИЗМУ

Розвиток сучасної економіки обумовлює необхідність визначення ступеня втручання держави у функціонування ринків з метою забезпечення їх конкурентоспроможності. В умовах загострення глобальної економічної кризи приватний сектор набуває статусу рівноправного партнера держави у виконанні стратегічних завдань соціально-економічного розвитку країни.

Плани антикризових дій та посткризового відновлення економіки, запроваджені в багатьох країнах, передбачають розширення співробітництва між державою, приватним сектором та інститутами громадянського суспільства, що можливо лише за умови формування відносин державно-приватного партнерства. Значне поширення принципів державно-приватного партнерства у світі пов'язане не лише з прагненням держави залучити фінансові ресурси приватного сектору до виконання суспільно значущих завдань соціально-економічного розвитку, а і з необхідністю використання складних організаційних, управлінських та виробничих технологій.

В умовах посткризового відновлення національної економіки і забезпечення конкурентоспроможного соціально-економічного розвитку держави запровадження такого прогресивного механізму співробітництва між органами державної влади, органами місцевого самоврядування, приватним сектором та інститутами громадянського суспільства, як державно-приватне партнерство сприятиме виконанню поставлених завдань. Одним з яких, є розроблення з метою підвищення конкурентоспроможності економіки єдиного підходу до розвитку державно-приватного партнерства, визначення пріоритетних сфер застосування і поширення такого партнерства та особливостей його розвитку в окремих сферах [1].

Сфера туризму та курортів стає однією з основних галузей, що впливає на загальний стан і тенденції світової економіки. Оскільки зазначена сфера пов'язана з діяльністю більш як 50 галузей, її розвиток сприяє підвищенню рівня зайнятості, диверсифікації національної економіки, збереженню і розвитку культурного потенціалу, збереженню екологічно безпечного навколишнього природного середовища, а також підвищує рівень інноваційності національної економіки, сприяє гармонізації відносин між різними країнами і народами. Крім того, туризм є одним із засобів реалізації зовнішньої політики держави.

Одним з основних напрямів реалізації Стратегії розвитку туризму та курортів на період до 2026 року, зокрема за напрямом «Розвиток людських ресурсів», є

удосконалення системи професійної підготовки фахівців сфери туризму та курортів та інших сфер діяльності, пов'язаних із туризмом, що сприятиме підвищенню рівня професійної підготовки фахівців у сфері туризму та курортів та якості обслуговування споживачів туристичних послуг шляхом:

комплексного дослідження ринку праці у сфері туризму та курортів з метою визначення потреби у фахівцях відповідного профілю, розроблення відповідних базових компетентностей фахівців та підготовки освітніх програм з професійного навчання у сфері туризму та курортів з урахуванням виявлених потреб;

гармонізації кваліфікаційних вимог та стандартів вищої освіти у вищих навчальних закладах, які забезпечують підготовку фахівців у сфері туризму та курортів, і стандартів професійної підготовки [2].

Тому, дослідження економічних суперечностей розвитку відносин партнерства в туристичному бізнесі України в останні роки набуває актуальності. Саме реалізація соціальної спрямованості туристичного бізнесу сприяє використанню підходу «партнерства» з учасниками ринкових відносин. Відносини партнерства є альтернативою відносинам конкуренції. Ступінь розвиненості відносин партнерства певною мірою характеризує наближеність до ринкового типу економіки, окреслює межі перехідного періоду, рівень економічної свободи. Наявність розвинених відносин партнерства є характерним для сучасної економіки змішаного типу [3, с. 98].

Розглядаючи взаємодію системи освіти і реального сектора економіки, дуже важливо бачити різницю між державно-приватним партнерством та іншими формами співробітництва бізнесу і галузі знань. Їх досить багато, і нерідко державно-приватним партнерством помилково вважається будь-яка форма спільної діяльності цих сфер. Тим часом існують три основних вектора взаємодії освіти і бізнесу.

Перший і найбільш типовий напрям, який сформувався за останні роки, вірно було б називати благодійністю. Це той випадок, коли роботодавець або інший

приватний партнер безоплатно передає освітній організації певні ресурси, не припускаючи й, принаймні, не маючи юридичних зобов'язань отримати щось натомість. Така форма співпраці є благодійністю, і оскільки навколо неї не сформована система юридичних угод, які передбачають поділ ризиків і відповідальності, перш за все економічної, відсутнє чітке планування результатів і термінів.

Другим значущим напрямком стало соціальне партнерство. Його особливість полягає в націленості, як правило, на створення певних регулятивних механізмів, що виходять далеко за межі інтересів конкретного підприємства і певного роботодавця. Це питання і завдання, які вирішуються на рівні великого територіального утворення або країни в цілому, або створення інструментів, що регулюють діяльність конкретної галузі: наприклад, формування професійних стандартів.

А вже в якості третього напрямку, пов'язаного зі спільною реалізацією державою і бізнесом конкретних проектів в сфері освіти є державно-приватне партнерство. Аналіз накопиченого в країні досвіду призводить до висновку, що реальних проектів державно-приватного партнерства, що володіють усіма притаманними йому ознаками, в сфері професійної освіти або взагалі немає, або вони існують як виняток, що підтверджує правило [4].

Вдалим прикладом розвитку такого партнерства в Полтавській області, є співпраця Департаменту інфраструктури та туризму Полтавської обласної державної адміністрації, Полтавської державної аграрної академії та Обласного центру зайнятості. За їх підтримки для усіх бажаючих займатись підприємницькою діяльністю на селі у сфері «сільського, екологічного (зеленого) туризму», який визнано окремим видом туризму, розвиток якого є пріоритетним напрямком державної політики, про що зазначено у ст. 4 та 6 Закону України «Про туризм», право особистих селянських господарств займатися таким туризмом визнано і в ст. 1 Закону України «Про особисте селянське господарство» було організоване

безкоштовне навчання, що врегульоване Порядком видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. № 207 відповідно до ст. 30 Закону України «Про зайнятість населення».

Однак, необхідно розвивати й інші перспективні напрями освітніх програм навчальних закладів через механізми державно-приватного партнерства, як: грантові програми у вигляді безоплатного фінансування конкретних напрямків діяльності; прямі замовлення роботодавців на цільову підготовку фахівців, в тому числі підвищення кваліфікації кадрів органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування фахівцями у сфері державно-приватного партнерства; асоціації випускників як інститут зворотного зв'язку між університетами та сферами практичної професійної діяльності; створення спільних наукових лабораторій тощо.

Література:

1. Концепція розвитку державно-приватного партнерства в Україні на 2013-2018 роки. Документ № 739-2013-р від 14.08.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/739-2013-%D1%80>. – Назва з екрана.

2. Стратегія розвитку туризму та курортів на період до 2026 року. Документ № 168-р від 16.03.2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=249826501>. – Назва з екрана.

3. Скляр Г. П. Державно-приватне партнерство в сфері гастрономічного туризму як інструмент модернізаційного розвитку економіки регіонів / Г. П. Скляр, Ю. В. Карпенко // Економічний вісник Донбасу. – 2015. – № 1 (39). – С. 98–104.

4. Лейбович А. Н. Государственно-частное партнерство в системе профессионального образования / А. Н. Лейбович // Международный открытый электронный журнал «Higher Education Discovery» 23.08.2013 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.akvobr.ru/gosudarstvenno_chastnoe_

УДК 352.075

Костенко В.Р.,

Крячко В.Г.,

кандидат економічних наук, доцент,

Центральноукраїнський національний технічний університет

РОЗВИТОК МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ

Розвиток місцевого самоврядування нині відбувається в умовах децентралізації влади. Децентралізація є доволі складним поняттям, яке можна розкривати через його вплив на: адміністративно-територіальний устрій держави, систему органів публічної адміністрації, розподіл між ними функцій, повноважень та фінансових ресурсів.

Поняття децентралізації згадується у ст. 132 Конституції України, де зазначається, що територіальний устрій України ґрунтується на засадах єдності та цілісності державної території, поєднання централізації і децентралізації у здійсненні державної влади [1].

Що стосується розуміння змісту поняття децентралізації у роботах вітчизняних дослідників, то єдності поглядів не прослідковується.

Децентралізація управління – це процес розширення і зміцнення прав та повноважень адміністративно-територіальних одиниць або нижчих органів та організацій при одночасному звуженні прав і повноважень відповідного центру [2, с. 74].

На думку Капустіної Н.Б. процес децентралізації органів влади — це “якісне зрушення, яке можливе при визначених кількісних змінах у суспільстві, результат величезної трансформації державної влади, поділу влади, демократизації суспільства, придбання населенням політичних прав і свобод, введення приватної власності, процесу роздержавлення і приватизації, розпаду надцентралізованої тоталітарної держави” [3, с.752].

Існує точка зору щодо визначення децентралізації державного управління як «діяльності незалежного місцевого самоврядування в наслідок передачі (не шляхом делегування, а шляхом перетворення державних функцій у самоврядні) повноважень державою [4, с.64].

Децентралізація – не одноразова передача владних повноважень від органів державної влади до органів місцевого самоврядування, а комплексний процес, що вміщує у собі питання спроможності органів державної влади передати, а органів місцевого самоврядування – отримати і ефективно розпорядитися владними повноваженнями; визначення обсягу повноважень; механізм передачі владних повноважень; механізм взаємодії органів державної влади і органів місцевого самоврядування; питання адміністративно-територіальної реформи тощо [5, с. 19].

У працях вітчизняних вчених децентралізація трактується також як перерозподіл повноважень між центром та регіонами на користь останніх, делегування і субделегування функцій і повноважень регіонами та створення місцевих держадміністрацій.

Суттєвим є те, що переважна більшість поглядів, які стосуються визначення і вирішення проблем у процесі передачі і набуття повноважень, розглядають лише вертикальну їх залежність від рівня органів, що ними оперують.

Щоб визначитися з доцільністю проведення децентралізації у нашій країні, необхідно визначити її переваги та недоліки.

Основними перевагами децентралізації влади можемо виокремити: спрощену структуру управління на місцях, налагодження тіснішого зв'язку із громадянським

суспільством, підвищення прозорості прийняття управлінських рішень, стимулювання прийняття рішень на основі реординації, підвищення ступеня відповідальності перед територіальною громадою.

Основними недоліками децентралізації є такі: ризики неузгодженості напрямів розвитку окремих територіальних одиниць та стратегічних цілей, ускладнення координації між рівнями управління.

Проблема децентралізації влади властива не лише Україні, але й іншим країнам на певних історичних проміжках її існування. Досвід реформ у зарубіжних країнах свідчить, що децентралізація відіграє важливу роль у демократизації і трансформації суспільства, переходу до інститутів, заснованих на ініціативі та відповідальності окремої людини та громади. Тенденція до широкого її впровадження спостерігається в адміністративній, політичній, бюджетно-фінансовій, соціальній сферах, сприяє розвитку людського потенціалу, відповідальності влади, покращенню якості надання державних і громадських послуг, консолідації суспільства, вирішенню економічних, правових, політичних, етнічних проблем і т.д.

Ґрунтовне вивчення організаційно-правових засад децентралізації публічної влади у різних країнах сприятиме виділенню інноваційних систем надання послуг населенню відповідно до місцевих потреб, зниженню державних видатків, підвищенню ефективності і стимулюванню місцевого та регіонального розвитку, зміні взаємовідносин між органами державної влади та місцевого самоврядування, удосконаленню механізмів прийняття рішень, відповідальності влади в Україні.

Отже, переваг децентралізації є набагато більше, ніж недоліків, тому вважаємо, проведення її у нашій країні є доцільним та буде мати позитивні наслідки. При здійсненні децентралізації важливим є вивчення та ефективне впровадження закордонного досвіду при врахуванні національних особливостей стану і розвитку суспільства.

Література:

1. Конституція України. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>
2. Роман В.А. Поняття, переваги та характеристики децентралізації влади // Ефективність державного управління . Збірник наукових праць. – 2014. – Вип. 40. – с. 73-79.
3. Капустіна Н.Б. Децентралізація влади та її повноважень // Актуальні проблеми держави і права. № 6. – с. 752-754.
4. Крупчан О.Д. Організація виконавчої влади : монографія / О.Д. Крупчан. – К. : Вид-во УАДУ, 2001. – 132 с.
5. Матвієнко А.С. Політико-правові засади децентралізації влади в контексті адміністративної реформи в Україні [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к. політ. н.: спец. 23.00.02 / А.С. Матвієнко ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К. : [б. в.], 2010. – 23 с.

УДК 657

Крячко В.Г.,

кандидат економічних наук, доцент,

Бурлака О.А.,

Центральноукраїнський національний технічний університет

РОЛЬ СИСТЕМИ ОБЛІКУ В УПРАВЛІННІ МЕДИЧНИМИ ЗАКЛАДАМИ

Значна частина державних фінансів, зокрема тих, що зосереджені в бюджетній сфері направлена на забезпечення самих різноманітних потреб населення країни (освіта, наука, культура, охорона здоров'я, спорт та ін.) шляхом відповідного їх

розподілу. Для належного задоволення потреб суспільства необхідним є налагодження ефективної системи управління та контролю використання державних коштів.

Серед всіх закладів бюджетної сфери одне з найважливіших місць займають заклади охорони здоров'я, оскільки забезпечують становлення здорової нації, що вимагає належного рівня фінансування та чіткого управління фінансовими потоками.

Сучасну систему управління відрізняє складна інформаційна система, що пов'язано з обміном зовнішніх і внутрішніх інформаційних потоків, багатоваріантністю видів інформації, яка циркулює в системі управління [1].

Лікувальні заклади в силу специфіки організації їх діяльності, працюють з дуже великим обсягом інформації. Ця інформація різноманітна і відображає, одного боку, надходження фінансів та напрямки їх витрачання, рух матеріальних цінностей, а з іншого – дані про співробітників та пацієнтів.

Виходячи з цього, у лікувальних закладах утворюється складна система обліку, яка включає в себе первинний медичний облік, бухгалтерський облік та статистичний облік (рис. 1).

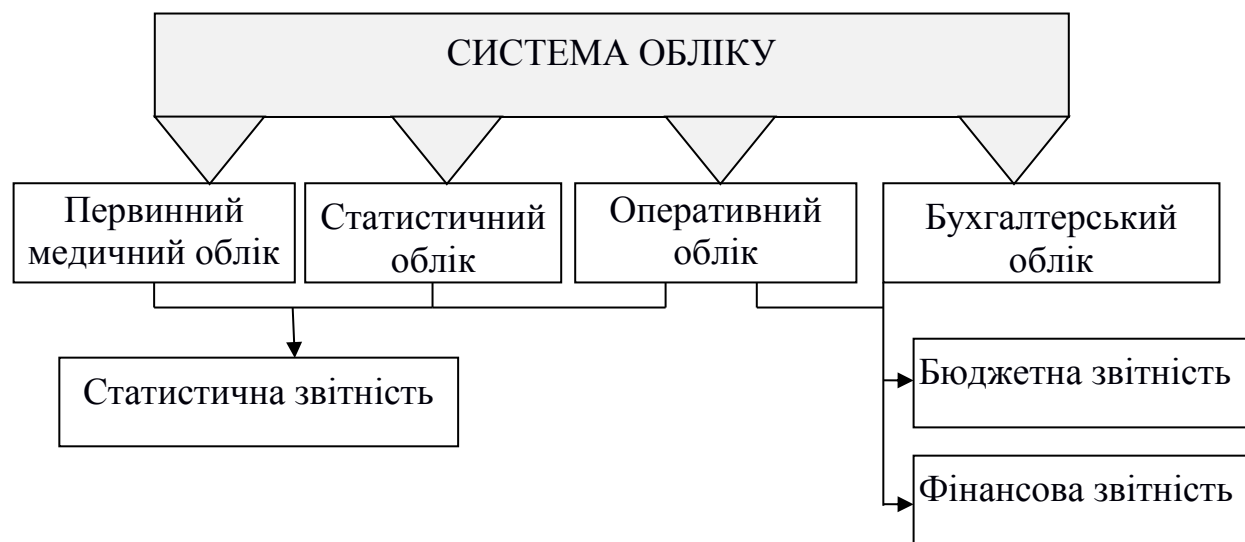


Рис. 1. Система обліку медичних закладах

Оперативно-технічний облік здійснюється безпосередньо на місці здійснення операцій і забезпечує негайне спостереження та реєстрацію факторів господарської діяльності установи. Оперативний облік ведеться з метою швидкого одержання інформації про надання медичних послуг та інші факти господарської діяльності. Він відображає ті операції діяльності лікарні, які не мають безпосереднього відображення у бухгалтерському і статистичному обліку. Так, за його допомогою контролюють явку працівників на роботу. Показники оперативного обліку використовують для забезпечення контролю. Ці показники іноді не документують, а сповіщають усно.

Статистичний облік — це облік масових та окремих типових господарських операцій та соціально-громадських явищ. Дані статистичного обліку допомагають аналізувати результати основної діяльності лікарні і прогнозувати подальший її розвиток.

Первинний медичний облік передбачає ведення первинної медичної документації. Медична документація - це система обліково-звітних документів, призначених для записування та аналізу даних, що характеризують стан здоров'я окремих осіб і різних груп населення, обсяг, зміст і якість медичної допомоги, а також діяльність лікувально-профілактичних закладів [2].

Медична документація складається з двох основних груп:

- 1) документація первинного обліку;
- 2) звітні документи.

Документація первинного медичного обліку підрозділяється на: оперативно-технологічну, облікову, що її призначають для контролю своєчасного і повного спостереження за хворими і зв'язку в одному або між різними лікувальними закладами; облікову документацію, що характеризує обсяг роботи, виконаної лікарем і медичною сестрою, всім закладом або окремим підрозділом.

У лікувальних закладах ведуть такі первинні медичні документи: історії хвороби, амбулаторні карти, лабораторні записи, службові записки, журнали видачі

лікарських препаратів, фотографічні негативи, мікроплівки або магнітні носії, рентгенівські знімки тощо. Ведення їх визначається Типовими інструкціями щодо заповнення форм первинної медичної документації лікувально-профілактичних закладів, затверджених наказами МОЗ України.

Як зазначають деякі автори, “пріоритетна роль в процесі управління залишається за бухгалтерською інформаційною системою, що зумовлено формуванням саме в ній достовірної і повної інформації, як для будь якого рівня обліку та фінансових аналітиків” [1]. Як відомо система бухгалтерського обліку в бюджетній сфері перебуває у стані реформування, метою якого є удосконалення системи бухгалтерського обліку та фінансової звітності в державному секторі з урахуванням вимог міжнародних стандартів (IPSAS). Основними напрямками реформи є:

- розробка і запровадження національних стандартів бухгалтерського обліку в державному секторі з урахуванням вимог міжнародних стандартів (IPSAS);
- створення єдиного плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі, гармонізованого із бюджетною класифікацією;
- удосконалення методів складання та консолідації звітності з використанням сучасних інформаційних систем;
- запровадження єдиних підходів до організації бухгалтерських служб бюджетних установ.

Усі складові системи обліку у медичних закладах є взаємозв’язаними та взаємодоповнюючими, що дає можливість представляти звітність у встановленому законодавством порядку, яка і слугує інформаційною базою для прийняття управління фінансовими потоками та їх контролю.

Література:

1. Савченко В.М. Система бухгалтерського обліку як складова системи управління [Текст] / В.М. Савченко, Л.В. Кононенко, В.Г. Крячко // Наукові праці

Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2010. – Вип. 18(2). – С. 27-33.

2. Про затвердження форм первинної облікової документації та Інструкцій щодо їх заповнення, що використовуються у закладах охорони здоров'я незалежно від форми власності та підпорядкування. Наказ Міністерства охорони здоров'я № 110 від 14.02.2012 р. // [електронний ресурс]. точка доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0661-12>

УДК 330.341.1

Кукурудза І.І.,

доктор економічних наук, професор,

Ковтун А.С.,

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ОСНОВА НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО ПРОГРЕСУ В АГРАРНІЙ СФЕРІ

Науково-технологічний розвиток і реалізація завдань структурно-інноваційної стратегії є найважливішою цільовою функцією інноваційного процесу. Інноваційний процес спирається на науку, техніку, економіку, підприємництво й управління, можливий тільки на основі збільшення обсягів і реалізації інвестицій. Інновації забезпечують необхідну якість інвестиціям, структурну перебудову економіки і суспільства та відкривають шляхи новим продуктам і виробництвам, досконалішим та якіснішим. Тому за своєю природою інновації є джерелом економічного зростання та створюють передумови для якісного стрибка на новий рівень розвитку економічної системи.

Дослідженням процесу інтенсифікації вітчизняної аграрної сфери, його складових займалися відомі вчені економісти, серед яких: Ананичев К.В., Бородіна О.М., Білоусько Я.К. [1-2], Пасхавер Й.С., Радченко А.М., Романенко І.М. та інші. Проте враховуючи важливість проблеми у контексті економічного зростання, пріоритетністю наукового пошуку у цьому напрямі мають стати дослідження інноваційних змін, які визначають циклічний характер соціально-економічної еволюції економіки та аграрної сфери.

За ринкової системи основними складовими інноваційної діяльності є новації, інвестиції і нововведення (інновації). Отже, до сфери інноваційної діяльності належать ринок новацій; ринок чистої конкуренції нововведень (інновацій); ринок інвестиційних ресурсів, орієнтованих на сферу інноваційної діяльності.

Інноваційний процес, що узагальнює результати інноваційної діяльності, найповніше розкривається в етапах його організації, визначених відповідно до основних стадій еволюції наукового знання у циклі робіт «дослідження – розроблення – виробництво» [3, с.54]. Послідовно етапи реалізації інноваційного процесу передбачають як зародження й обґрунтування ідеї нового методу задоволення суспільних потреб, так і створення, поширення, використання на практиці конкретного продукту, технології, послуги. Згідно з викладеним, інноваційний процес складається з чотирьох основних етапів: розробки новацій; апробації та перевірки новацій; відтворення новацій; впровадження новацій.

На першому етапі інноваційного процесу – розробці новацій – здійснюється створення й розробка новацій підприємствами. Наприклад, у сільському господарстві України новації розробляються мережею науково-дослідних інститутів Української академії аграрних наук та Міністерства аграрної політики. Новаціями є: нові сорти рослин і нові породи тварин, штами мікроорганізмів, види сільськогосподарської техніки, технології, рекомендації, оцінки тощо. Цей етап є тривалим, матеріально та інтелектуально витратним.

На другому етапі – апробація та перевірка – провадиться апробація й перевірка одержаних зразків. За результатами апробацій відбираються кращі, або ті, що відповідають заданим властивостям. Відібрані зразки і є новаціями [2, с. 32].

На третьому етапі інноваційного процесу новації відтворюються на спеціальних підприємствах. У сільському господарстві такими підприємствами, зокрема, є: насінневі господарства, що спеціалізуються на вирощуванні елітного й репродукційного насіння нових сортів і гібридів сільськогосподарських культур, розведенням чистих породних ліній тварин.

Впровадження розробок у виробництво, тобто перетворення новацій в інновації, відбувається на четвертому етапі. Цей процес передбачає використання в операційній та інших видах діяльності підприємства новацій з метою досягнення комерційного успіху. Інноваційне інвестування дає змогу суттєво підвищити технологічний потенціал підприємств.

Основа інноваційного процесу – створення й освоєння нових технологій, що потребує фундаментальних досліджень, націлених на одержання нових знань про розвиток природи і суспільства безвідносно до їх конкретного використання [1, с. 20].

Інноваційна діяльність та застосування досягнень НТП в аграрній сфері в Україні знаходиться на низькому рівні. Динаміка інноваційного розвитку аграрної сфери залежить, насамперед, від фінансових можливостей сільськогосподарських товаровиробників. Активне освоєння інноваційної продукції зумовлює досягнення високих виробничих результатів сільськогосподарськими товаровиробниками. Проте використання інноваційної продукції стримується через низькі доходи та збитковість виробництва, високу вартість техніки.

Отже, несприйнятливність вітчизняної економіки до швидкого реагування на науково-технічний прогрес, зростаюче технологічне відставання й низька конкурентоспроможність багатьох виробників і галузей аграрної сфери, уповільнює результати інтеграції України. Тому з метою забезпечення ефективної

інноваційної діяльності підприємств України варто забезпечити наступні засади розвитку інноваційного процесу: поетапне включення наукових знань і досягнень в інновації та впровадженням їх у аграрну сферу; врахування життєвого циклу продукції при вирішенні проблем управління інноваціями; створення ефективних механізмів орієнтації інновацій та інвестицій у аграрній сфері на національні інтереси; підвищення іміджу аграрної продукції, а не сировини, на міжнародному ринку; державна підтримка інновацій та створення дієвих механізмів пільгового оподаткування та кредитування інноваційної діяльності у аграрній сфері; використання механізму економічного аналізу витрат на освоєння інновації та їх ефективності.

Література:

1. Білоусько Я.К. Стан та перспективи розвитку матеріально-технічного забезпечення аграрного виробництва / Я.К. Білоусько, Г.М. Підлісецький, В.П. Яковенко – К.: ІАЕ, 2003. – 48с.
2. Білоусько Я.К. Техніко-технологічне забезпечення аграрного виробництва / Я.К. Білоусько П.А. Денисенко – К.: ННЦ ІАЕ, 2005. – 128 с. – с. 57-58
3. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку / О.М. Бородіна. – К.: ІАЕ, 2003. – 277 с.

Куліш І.М.,

кандидат наук з державного управління,

старший науковий співробітник,

Державна установа «Інститут регіональних досліджень

ім. М. І. Долишнього НАН України»

ПРОБЛЕМИ ГРАНТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЯХ УКРАЇНИ

У нинішніх умовах основні проблеми пошуку шляхів розвитку сільських територій України пов'язані: по-перше, зі спробами адаптації позитивного досвіду інших країн без врахування вітчизняних реалій; по-друге, переносом методів управління, напрацьованих командно-адміністративною системою у радянській період, в умови ринкової економіки. У зв'язку з цим, доцільно розглянути способи вирішення проблем сільських територій, що застосовуються в економічно потужних країнах світу.

Однією з таких успішних практик, що широко поширена у державах Європи та США є грантова діяльність. Її суть полягає у тому, що особі (групі осіб, організації тощо) виділяються кошти для втілення певної ідеї, яка спрямована на вирішення одного із завдань державної політики у відповідній сфері. При цьому бенефіціар сприймає грант лише як початковий крок, що уможлиблює започаткування бізнесу, який пізніше він буде самостійно розвивати.

В Україні, навпаки – грантові програми дуже часто розглядають як щось завершене, а тому утворилась досить велика група споживачів, які працюють лише над пошуком грантів, і спеціалізуються на вмінні оформлення необхідної документації згідно із вимогами грантодавців. А, після завершення терміну дії гранту, діяльність у цьому напрямку припиняється і розпочинається пошук

наступного гранту. Тобто проблема полягає у тому, що гранти розглядаються не як трампліни для розвитку бізнесу, а як один з його видів. У результаті цього гранти у певних сферах отримують одні і ті самі організації, і навіть існує жорстка конкуренція між ними.

Це спричинило і відповідне недовірливе ставлення зі сторони держав-грантодавців. Спочатку на Україну поширювалась велика кількість програм ЄС, спрямованих на соціально-економічний розвиток (Європейський інструмент сусідства та партнерства, TACIS та багато інших). Однак, внаслідок зловживань, європейська сторона щоразу посилює вимоги до оформлення документації по грантах і вводить усе більші обмеження, які, у першу чергу, стосуються закупівлі матеріальних ресурсів.

Щодо України, то хоча необхідність запровадження грантової системи широко обговорюється у ЗМІ, на сьогодні у чинному законодавстві таке поняття повністю відсутнє. Відповідно, слід зважати, що закордонні грантові проекти готуються фахівцями, які не завжди розуміють українські реалії і весь комплекс проблем. Без сумніву, запрошуються вітчизняні консультанти, однак, на сьогодні кількість успішно використаних грантів на сільських територіях є дуже малою.

Це пояснюється тим, що для селян проходження процедури оформлення проекту на отримання гранту пов'язане із більшими складностями, ніж для жителів міст. Мережа консультаційних служб, які могли б надати допомогу жителям сільських територій у оформленні документації на здобуття гранту та відповіли б на запитання, що виникають у процесі її підготовки, в Україні фактично відсутня.

З метою вирішення цієї проблеми грантодавці проводять навчання для потенційних українських бенефіціарів, на яких роз'яснюються умови надання гранту, особливості написання проектів тощо. Такі навчання тривають від одного до двох днів і несуть велике інформативне навантаження, складне для сприйняття непідготованим особам, тому більшість запитань виникає вже у процесі безпосереднього оформлення документації. Цей процес передбачає чіткість

формулювань і розрахунків, у яких мають бути вказані суми в національній валюті на увесь термін дії гранту (з врахуванням економічної кризи та інфляції прогнозування стабільності цін є дуже проблематичним).

Про результативність навчання селян процедурі оформлення грантових заявок яскраво свідчить наступний приклад. Чернівецький мед, не зважаючи на наявність у області окремих зон екологічного забруднення, за якістю може претендувати на статус органічного продукту. Про це свідчить зацікавлення ним з боку міжнародних сертифікаційних організацій, зокрема Сертифікаційного органу «Органік стандарт» та Німецького товариства міжнародного співробітництва, що на початку 2014 р. провели науково-практичний семінар «Органічне бджільництво: вимоги, сертифікація, практичний досвід» у с.Реваківці Кіцманського р-ну. В рамках семінару обговорювалась можливість отримання гранту. На жаль, результатів немає: станом на початок 2017 р. у області не зареєстровано жодного виробника органічного меду.

Таким чином, для успішного впровадження грантової діяльності на сільських територіях України необхідне створення дієвої системи консультаційно-дорадчого супроводу, який би полягав не лише у налагодженій системі інформування потенційних бенефіціарів про наявність грантів, та проведенні короткотермінового навчання, але і у юридичній та економічній допомозі з підготовки документації та проведення необхідних обрахунків.

ЕКОЛОГІЧНА СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ

Перед сучасною соціально-економічною політикою України стоїть складне завдання щодо формування нових раціональних стандартів життя, та такої моделі поведінки і добробуту, яка б давала можливості користуватися всіма благами цивілізації за умови бережливого ставлення до природи та її ресурсів. Проте наразі спостерігається дестабілізація розвитку та високий рівень ризику, що підтверджують низькі рівні показників, які розроблені провідними міжнародними організаціями для оцінки успішності екологічної державної політики.

Так, низький рівень екологічної складової економіки України підтверджується відповідним рейтингом міжнародних інститутів. Так, за індексом екологічної ефективності (Environmental Perfomance Index) [1], який було розроблено Центром екологічної політики та права при Єльському університеті спільно з Колумбійським університетом і Всесвітнім економічним форумом з метою ранжування продуктивності країн за двома високопріоритетними областями – охороною здоров'я людей та захистом екосистем, у 2016 р. Україна посіла 44 місце, демонструючи покращення на більш ніж 25 % за останнє десятиріччя, що відбулось здебільшого за рахунок підвищення ефективності очищення стічних вод, покращення азотистого балансу, підвищення якості повітря та зменшення його забруднення (зокрема, діоксидом сірки від стаціонарних джерел на 26,4 %), при цьому у 2014 році Україна займала 95 місце, покращивши свої позиції за той самий період на 5,44 %.

Аналогічну ситуацію бачимо, аналізуючи Індекс розвитку людського потенціалу (Human Development Index) [2], який було розроблено Програмою розвитку ООН для оцінки ступеню підвищення людського добробуту. За підсумками 2014 р. Україна знаходилась на 81 місці з поміж 188 країн світу та входила у групу країн з високим рівнем розвитку. Починаючи з 2010 р. відбувається повільне, зростання цього показника для України, проте темпи скорочуються: у 2011 р. приріст складав +0,006 пунктів, у 2012 р. +0,005 пунктів, у 2013 р. + 0,003 пункти, а у 2014 р. +0,001 пункт, що пояснюється скороченням ВВП на душу населення: у 2011 р. приріст ВВП складав +4,5 %, у 2012 р. – +1,1 %, у 2013 р. – +0,22 %, у 2014 р. – -0,26 %.

Водночас, Індекс глобальної адаптації, який підсумовує вразливість країни до зміни клімату та інших глобальних проблема, в поєднанні з її готовністю поліпшити стійкість в рамках проекту Ініціативи глобальної адаптації Університету Нотр-Дама (University of Notre Dame Global Adaptation Initiative (ND-GAIN)) [3], демонструє не такі значні коливання показника за останні роки, на відміну від наведених вище індексів. Так, за підсумками 2015 року Україна займала 65 місце серед 181 аналізованої країни, ставши 36-ю найменш вразливою і 84-ю найбільш готовою до поліпшень країною. Проте за такими показниками, як сільськогосподарський технологічний потенціал, частка відновлюваних водних ресурсів, що акумулюються за межами країни, потужності дамб на душу населення, Україна займає одну з найнижчих позицій та є найбільш вразливою, а за показниками державного управління, зокрема, політичної стабільності, та рівнем інновацій – найбільш не готовою до поліпшень. При цьому серед таких країн-сусідів, як Білорусія, Словацька Республіка, Угорщина, Молдова, Румунія, позиції України за Індексом є вищими, що говорить про те, що не дивлячись на існування проблем, країна має значний позитивний потенціал до адаптації.

Ще один індекс, який, зокрема, характеризує якість оточуючого середовища, а також відображає задоволення базових людських потреб, добробуту та умови для

розкриття потенціалу людей, є Індекс соціального прогресу [4], що дозволяє сформувати картину рівнів розвитку країн, яка не залежить від традиційних економічних заходів. За підсумками 2016 року Україна входила в групу країн з рівнем розвитку соціального прогресу нижче середнього, випереджаючи у цій групі інші країни СНД – Білорусь, Казахстан, Вірменію, Узбекистан, Молдову, Росію і т.д. Для усіх посткомуністичних країн спільним є підвищення доступу до здобуття та підвищення освіти з одночасно низькими результатами у галузі охорони здоров'я та якістю оточуючого середовища та добробуту, а також високий рівень корупції, що заважає підвищенню свободи особистого вибору та прав.

Таким чином, усі перелічені міжнародно визнані рейтинги свідчать про те, що низька екологічна ефективність України спричинена здебільшого неефективністю державного регулювання та державної політики, що обумовлює потребу у пошуку шляхів подальшого її вдосконалення. Проте вирішення всього комплексу існуючих проблем щодо екологізації державної політики України вбачається можливим лише за умови проведення системної структурної трансформації існуючої державної політики. Так, наприклад, знос основних фондів спричиняє значні енерго- та ресурсовитрати, збільшуючи виробничі витрати підприємств та установ, що в свою чергу призводить до виснаження копалин, забруднення навколишнього середовища, через що збільшуються екологічні ризики та екологічні катастрофи, тому держава замість модернізації застарілих основних фондів, інфраструктури має збільшувати видатки на соціальний захист та ліквідацію наслідків, що в цілому не сприяє створенню умов та перспектив для підвищення конкурентоспроможності країни.

Отже, на сьогоднішній день можна стверджувати, що проблема розробки державної політики екологізації та «озеленення» економіки повністю знаходиться в площині проблеми структурної трансформації економічної системи країни, виступаючи одночасно її детермінантом, каталізатором та результируючим фактором.

Література:

1. Hsu, A. et al. (2016), 2016 Environmental Performance Index. New Haven, CT: Yale University, available at: http://epi.yale.edu/sites/default/files/2016EPI_Full_Report_opt.pdf
2. UNDP (2015), «Briefing note for countries on the 2015 Human Development Report: Ukraine», available at: http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/UKR.pdf
3. The ND-GAIN Country Index. Ukraine (2015), available at: <http://index.gain.org/country/ukraine>
4. Social Progress Index 2016 by Michael E Porter and Scott Stern with Michael Green (2016), available at: <http://www.socialprogressimperative.org/wp-content/uploads/2016/06/SPI-2016-Main-Report.pdf>

УДК 338.48:332.14

*Микуланинець С.І.,
Мукачівський державний університет*

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ВПЛИВ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ НА ЕКОНОМІКУ РЕГІОНУ

Туристична галузь являє собою відкриту систему, яка постійно взаємодіє з соціально-економічною системою регіону, у зв'язку з тим, що на його території розміщені об'єкти туризму, сформована відповідна інфраструктура. З метою підвищення ефективності такої взаємодії обох систем необхідне державне регулювання та управління.

Регіони України характеризуються відмінністю територій та рекреаційних ресурсів, природно-кліматичних умов, традицій та інших особливостей, що

визначають унікальність кожної окремої території, району. Останнім часом регіональна політика в туристичній галузі набуває особливої значущості та актуальності, оскільки дана галузь здійснює прямий вплив на рівень соціально-економічного розвитку регіону. За рахунок впровадження регіональної програми розвитку туристичної галузі, кожен регіон має можливість удосконалити інфраструктуру, підняти рівень зайнятості населення, знайти нові джерела поповнення місцевого бюджету та інше.

Одним з найважливіших факторів впливу на рівень розвитку туристичної галузі є рівень матеріального забезпечення населення. На основі аналізу основних показників соціально-економічного розвитку регіонів, можна зробити висновок, що між загальноекономічними показниками розвитку регіонів і показниками розвитку туризму відсутня пряма залежність. Проте необхідно зазначити, що розвиток туризму здійснює прямий та непрямий вплив на економічну ситуацію в регіоні. Прямий вплив полягає в отриманні доходів підприємствами туристичного бізнесу, а непрямий вплив – в збільшенні попиту на послуги суміжних галузей, таких як банки, страхові компанії та ін..

Прямий вплив туристичної галузі в значній мірі проявляється на державному рівні через держбюджет, платіжний баланс та визначається такими показниками, як частка туристичних витрат і частка податкових надходжень від туризму у ВВП.

На рівні регіону спостерігається непрямий ефект, який можна оцінити лише проаналізувавши обсяг туристичних витрат здійснених в даному регіоні, тобто грошових надходжень в економіку регіону. Основна частина витрат припадає на певну туристичну локацію.

Регіон лише як певна територіально-адміністративна одиниця не є привабливим для туристів. Його привабливість визначають природні, історичні, соціально-культурні та інші визначні пам'ятки, розташовані доступно та зручно для огляду, з високо розвиненою інфраструктурою обслуговування.

Таким чином, соціально-економічні показники розвитку регіону не повністю відображають рівень розвитку туристичної галузі в ньому, який прямо залежить від сукупності наявних туристично-рекреаційних ресурсів та рівня розвитку інфраструктури обслуговування.

Вплив економічних та соціальних факторів на розвиток туристичної галузі зумовлений тісним зв'язком з економічною ситуацією в регіоні, адже економічно розвинений регіон характеризується розвитком всіх галузей народного господарства.

Щодо соціальних факторів, то доцільно відмітити збільшення вільного часу у населення та підвищення рівня життя зумовлює приріст потенційних туристів. В процесі розробки регіональної програми розвитку туристичної галузі доцільно розрахувати загальний обсяг та структуру вільного часу окремих соціальних груп населення, реальний та потенційний попит на туристичні послуги.

Туристична галузь інтенсивно розвивається у регіонах з стабільною політичною, соціальною та економічною ситуацією, а також багатою соціально-культурною інфраструктурою. Фактори які впливають на розвиток туризму на певній географічній території, охоплюють різні види господарської діяльності та сукупність суміжних галузей господарювання. Всі фактори взаємопов'язані та повинні враховуватися при здійсненні планування розвитку туристичної галузі в регіоні.

Література:

1. Ресторанне господарство і туристична індустрія у ринкових умовах: Збірник наукових праць/ Київський нац. торговельно-економічний ун-т; Ред. кол.: М.І. Пересічний, Н.Я. Орлова, Т.І. Ткаченко. – К., 2002. – 168 с.

2. Державна програма розвитку туризму на 2002–2010 роки : затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 29 квіт. 2002 р. № 583 // Туристичні послуги в Україні : зб. нормативних актів. – К. : Юрінком Інтер, 2008.

3. Свірідова Н.Д., Тихонова Ю.О. Теоретичні і прикладні проблеми психології /Збірник наукових праць. – Луганськ, 2009. – №2(22).

УДК 330.142

Могилевська О.Ю.,

*кандидат економічних наук, доцент,
Київський міжнародний університет,*

Могилевський Ю.В.,

аспірант,

Європейський університет,

Штанько О.І.,

Київський міжнародний університет

МІСЦЕ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ДІЛОВІЙ МОДЕЛІ ПРОМИСЛОВОЇ КОМПАНІЇ

Досвід показує, що персонал будь-кого підприємства є ключовим чинником успішної реалізації розробленої стратегії, а досягши стратегічних результатів можна й необхідно розвивати людський капітал. Ступінь важливості людського чинника для різних видів бізнесу сильно відрізнятиметься. Для виробничої компанії основними ресурсами стануть устаткування та кваліфікований персонал.

При організації будь-якої системи мотивації вкрай важливо насамперед визначити місце людського капіталу в діловій моделі компанії. Параметрами оцінки можуть бути вартість створення капіталу й вартість його експлуатації. Один з параметрів вартості створення капіталу – є вартість навчання окремо взятого фахівця. Складніше оцінити досвід роботи й життєву зрілість, важливі в групових відносинах. Ще складніше – злагодженість командної взаємодії, що є результатом

колективного досвіду. Вартість експлуатації людського капіталу складається з інвестицій в його розвиток та поточних витрат у вигляді фіксованих (заробітної платні) й змінних (премій, бонусів) виплат.

Людський капітал має багато спільного з іншими видами активів підприємства. Наприклад, можна обчислити обсяг продажу на одиницю виробничого устаткування й на одного менеджера з продажу. Але є у людського капіталу й фундаментальна відмінність – власні цілі людей. Співробітники можуть робити свою роботу, демонструючи ентузіазм й вкладаючи душу, а можуть працювати точно по інструкції. Досвід показує, щодо впровадження системи мотивації необхідно відноситися як до окремого проекту, тоді шанси на успіх впровадження великі. Відносини працедавця й найманого працівника все більш наближаються до гнучких – договірних, які дозволяють використовувати людський капітал як важливий важіль підвищення конкурентоспроможності. Винагорода працює, коли вона прив'язана до результату. Результат повинен доводитися до співробітників у вигляді особистих цілей, пов'язаних з метою підприємства.

Мета будь-якого комерційного підприємства – підвищення вартості. Уточнення цієї мети, її прив'язка до моделі зовнішнього середовища і власної бізнес-моделі роблять цілі підвищення вартості вимірними, досяжними і реалістичними.

Залежно від стану зовнішнього середовища і рівня розвитку самого бізнесу цілі можуть припускати масштабування, підвищення ефективності або трансформацію бізнес-моделі. Вартісний підхід до управління, формування зв'язаних між собою цілей і відповідність бізнес-моделі реаліям зовнішнього середовища дозволяють добитися стійкого зростання вартості в довгостроковій перспективі. Упровадження корпоративного управління може бути формальним. Проте, справжні конкурентні переваги дає взаємодія корпоративного і маркетингового управління на підприємстві.

Впровадження будь-яких нових управлінських інструментів пов'язано із зміною організаційної культури, що склалася, – це те, що робить людей, що працюють на підприємстві, єдиним цілим. Тому впровадження корпоративного і маркетингового управління на підприємстві вимагає ретельного управління персоналом даного підприємства.

На наш погляд, для успішної роботи підприємства на ринку машинобудування можна запропонувати наступні рекомендації з мотивування персоналу.

Розробка і впровадження системи мотивації персоналу починається з розуміння власної ділової моделі, яка включає бізнес-систему (пропозиція споживачам, ланцюжок формування вартості, ресурсна база) й організаційну систему (організаційна структура, культура і процеси). Розуміння ділової моделі дозволяє оцінити роль людського капіталу в ресурсній базі бізнесу й можливості мотивації в організаційній системі, що склалася. Розуміння ролі людського капіталу в діловій моделі дозволяє оцінити бюджетні рамки системи мотивації у формі постійних і змінних витрат, інвестицій в людський капітал та можливої частки додаткового прибутку, одержаного за рахунок особистих зусиль співробітників.

Вимоги до результативності дозволяють сформулювати вимоги до персоналу: знання, навички, досвід роботи й особисті якості, наприклад, комунікабельність, гнучкість, креативність. Вимоги до персоналу і його результативності дозволяють визначити задачі системи мотивації.

Формулювання задач системи мотивації на підприємстві машинобудування дає можливість вибрати адекватні інструменти мотивування. Вибір інструментів істотно залежить від специфіки бізнесу, фази життєвого циклу компанії та задач системи мотивації. Тому варто відзначити важливість пошуку точного балансу між мотивуючими й стимулюючими інструментами. Стимулюючі інструменти заохочують результати, важливі для бізнесу та забезпечують матеріальні

винагороди за індивідуальні або групові досягнення. Мотивуючі інструменти заохочують чинники, важливі для співробітника й пов'язані із зростанням компетентності, гордістю за особисті досягнення і причетністю до успішної компанії. Облік пропозиції на ринку праці – вибір матеріальної складової мотивації істотно залежить від ситуації, що склалася на ринку, з винагородою. Тому підприємству треба рухатися разом з ринком й використовувати нові форми оплати.

Система вимірювання результативності – формування групових і індивідуальних цільових показників дозволяє прив'язати інструменти мотивації до результатів підприємства, служби, співробітника. Дієва система мотивації завжди є невід'ємною частиною системи управління підприємством. До впровадження системи мотивації необхідно відноситися як до проекту – з виділенням ресурсів, відповідальних осіб, стиковкою з іншими задачами і проектами підприємства.

Література:

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – Спб.: Питер, 1999.
2. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу / Колот А.М.; навчал. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
3. Коупленд Т. Стоимость компаний: оценка и управление / [Коупленд Т. и др.]. – М.: Олимп-Бизнес, 1999.
4. Ламбен Ж.Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок / Ламбен Ж.Ж., Чумпитас Р., Шулинг И.; пер. с англ. В.Б. Колчанова – [2-е изд.]. – СПб.: Питер, 2008. – 720 с.

Ніколайчук О.А.,

кандидат економічних наук, ст. викладач

Ніколайчук В.О.,

*КЕІ ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»*

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ РІВНЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

В постіндустріальному суспільстві людському фактору належить роль джерела додаткових можливостей та неодмінних позитивних результатів. Трудовий потенціал являє собою одну з основних складових підвищення результативності діяльності підприємства, а трудові ресурси відіграють важливу роль у визначенні його конкурентоспроможності. Таким чином, дослідження проблеми ефективності використання трудового потенціалу підприємства має велике науково-практичне значення.

Дослідженням проблем визначення, формування та методології оцінки ефективного використання трудового потенціалу підприємства присвячено наукові роботи багатьох вчених: Н. І. Верхоглядова, М.І. Долішній, А.В. Линенко, О. Л. Шевченко, А.В. Череп, Я.О. Зубрицька, О.С. Федонін, С.Г. Радько, В.Б. Бичина, І.С. Маслова, В.Й. Шиян, В.К. Горкавий, С.Г. Дзюба, Т.І. Олійник, В.В. Онікієнко, М.А. Дорошенко, Н.А. Смирнова, Г.В. Леонідова, І.І. Чернега та ін.

Не дивлячись на велику кількість публікацій з досліджуваної проблеми, на сьогодні не сформовані єдині підходи до оцінювання трудового потенціалу у менеджменті різних рівнів.

Проведені дослідження дозволили встановити, що тривалий час на вітчизняних підприємствах переважно розглядалися питання складу, руху та

використання трудових ресурсів, тобто аналіз із цього напрямку був підпорядкований аналізу виробничої програми. В сучасних умовах використовується безліч підходів щодо діагностування ефективності використання трудового потенціалу: витратний, порівняльний та результативний, ресурсний, факторний, інтегральний та суб'єктивний методи.

Вважаємо, що найбільш придатною для оцінки рівня використання трудового потенціалу підприємств є інтегральний підхід [1-3], що дозволяє провести повну та всебічну оцінку трудового потенціалу. Інтегральні показники дозволяють порівнювати стан трудового потенціалу підприємств, досліджувати їхню динаміку та розробляти виважені та обґрунтовані управлінські рішення.

Таким чином, було виділено п'ять комплексних показників, що характеризують кадрову, соціальну, організаційну, мотиваційну, творчо-інтелектуальну складові трудового потенціалу підприємства. Узагальнену оцінку трудового потенціалу підприємства доцільно проводити за допомогою інтегрального показника ($I_{ТП}$), який визначається за формулою (1):

$$I_{ТП} = f(K_{\text{кадр}}; K_{\text{соц.з.з}}; K_{\text{орг}}; K_{\text{мот}}; K_{\text{Т-і}}), \quad (1)$$

де $K_{\text{кадр}}$ – комплексний показник, що характеризує кадрову складову ТП;

$K_{\text{соц.з.з}}$ – комплексний показник, що характеризує складову соціальної забезпеченості та захищеності ТП;

$K_{\text{орг}}$ – комплексний показник, що характеризує організаційну складову ТП;

$K_{\text{мот}}$ – комплексний показник, що характеризує мотиваційну складову ТП;

$K_{\text{Т-і}}$ – комплексний показник, що характеризує творчо-інтелектуальну складову ТП.

Розрахунок комплексних показників (K_i) трудового потенціалу підприємства доцільно здійснювати за формулою (2):

$$K_i = \sum_{j=1}^j (K_{ij} \times a_{ij}), \quad (2)$$

де K_{ij} – j -й локальний показник, який характеризує i -ту складову ТП;
 a_{ij} – питома вага j -го локального показника.

Для діагностики рівня наявного на підприємстві трудового потенціалу доцільно застосовувати наступну градацію інтегрального показника трудового потенціалу ($I_{ТП}$):

- 1) $I_{ТП} = 0,76-1$ - високий рівень трудового потенціалу;
- 2) $I_{ТП} = 0,51-0,75$ - середній рівень;
- 3) $I_{ТП} = 0,26-0,5$ - задовільний рівень;
- 4) $I_{ТП} \leq 0,25$ - незадовільний рівень.

Пропонований підхід до визначення ефективності використання трудового потенціалу був апробований для ТОВ «Колос – МК», що належить до галузі АПК. Основний вид його діяльності – вирощування зернових та технічних культур, а також надання послуг у рослинництві.

Вагомість кожного з локальних показників, які входять до складу комплексних показників, трудового потенціалу підприємства визначена за допомогою методу часткового формалізованого аналізу – експертне оцінювання. Оцінювання було проведено для споріднених сільськогосподарських підприємств Широківського району Дніпропетровської області, а саме: ТОВ «Колос – МК», ТОВ «Джерело – М», ФГ «Колос – М», ПАФ «Агрофірма Колосс». Експертами виступили керівники структурних підрозділів, відділ кадрів та директори підприємств.

За результатами проведеного експертного аналізу було отримано рівняння залежності величини інтегрального показника трудового потенціалу підприємства від комплексних показників кадрової, організаційної, мотиваційної, творчо-інтелектуальної складової та складової соціальної забезпеченості та захищеності, яке виражене формулою (3):

$$I_{ТП} = -1.2 \times K_{\text{кадр}} + 1.15 \times K_{\text{соц.з.з}} - 0.65 \times K_{\text{орг}} + 1.1 \times K_{\text{мот}} + 0.6 \times K_{\text{Т-і}}, \quad (3)$$

Для кількісного розрахунку коефіцієнту синергізму ($K_{СИНЕРГ}$) від взаємодії елементів трудового потенціалу запропоновано здійснювати розрахунок за формулою (4):

$$K_{синерг} = \frac{T_{пр}I_{ТП}}{\frac{\sum T_{пр}K_i}{n}}, \quad (4)$$

де $T_{пр}I_{ТП}$ – темп приросту інтегрального показника ТП;

$\frac{\sum T_{пр}K_i}{n}$ – середній темп приросту і-того комплексного показника ТП.

Результати розрахунку комплексних та інтегральних показників трудового потенціалу ТОВ «Колос – МК» наведені у табл. 1.

Таблиця 1

**Комплексні та інтегральні показники трудового потенціалу
ТОВ «Колос – МК»**

Показник	2014 рік	2015 рік	2016 рік
Комплексний показник кадрової складової ТП (Ккадр)	0.1036	0.1235	0.1122
Комплексний показник складової соціальної забезпеченості та захищеності ТП (Ксоц.з.з.)	0.0415	0.0577	0.0232
Комплексний показник організаційної складової ТП (Корг)	0.2774	0.3541	0.2318
Комплексний показник мотиваційної складової ТП (Кмот)	0.5193	0.4753	0.1213

Продовження табл. 1

Комплексний показник творчо-інтелектуальної складової ТП (Кт-і)	0.0341	0.0749	0.0376
Інтегральний показник ТП (Ітп)	0.3348	0.1585	-0.1026
Коефіцієнт синергізму $K_{СИНЕРГ}$	-	- 1.336	3.616

З метою оцінки рівня використання трудового потенціалу підприємства побудовано радар (рис. 1), що дозволяє виділити складові, які мають критичний рівень в межах підприємства, та визначити першочергові заходи по удосконаленню трудового потенціалу по цих напрямках.

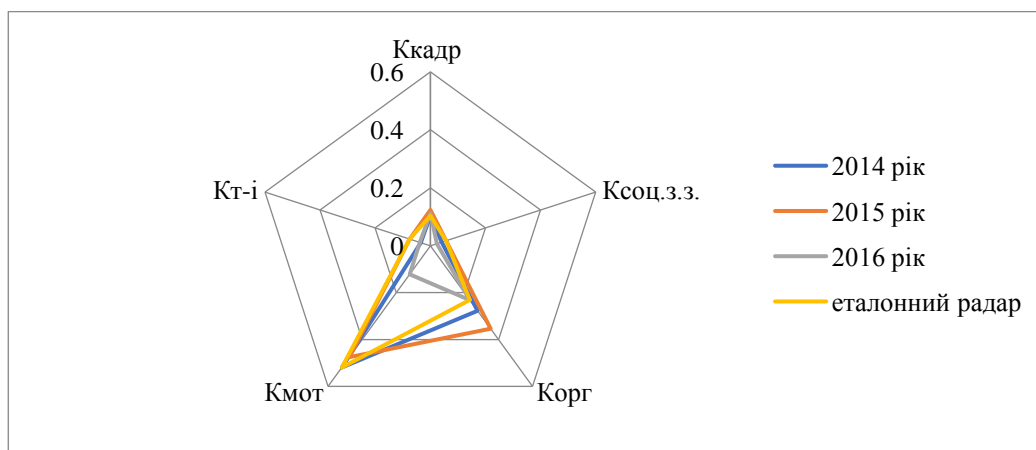


Рис. 1. Радар трудового потенціалу ТОВ «Колос – МК» за 2014-2016 роки

Отже, встановлено, що інтегральний показник трудового потенціалу ТОВ «Колос – МК» в 2014р. знаходиться на задовільному рівні, а фактичні значення комплексних показників найбільше наближаються до еталонного радару. В 2015-2016 рр. інтегральний показник знаходиться на низькому рівні, а фактичні значення комплексних показників в більшій мірі відхиляються від еталонного радару.

Найбільший синергетичний ефект від взаємодії елементів трудового потенціалу ТОВ «Колос - МК» спостерігається у 2016 році, а коефіцієнт синергізму складає відповідно 3,616. В інші періоди синергетичний ефект від взаємодії складових трудового потенціалу не виявлено, що є результатом незбалансованості цих складових.

Таким чином, використання пропонованого методичного підходу оцінки трудового потенціалу дасть змогу отримати його комплексну характеристику з врахуванням вагомості кожної його складової та об'єктивно оцінити ступінь його використання на підприємстві.

Література:

1. Посилкіна О.В. Методика інтегральної оцінки трудового потенціалу фармацевтичних підприємств / О. В. Посилкіна, Ю.С. Братішко // Фармацевтичний журн. – 2008. – №1. – С. 30–38.

2. Зубрицька Я.О. Визначення показників-ідентифікаторів оптимального профілю системи управління трудовим потенціалом підприємства АПК як засіб забезпечення його конкурентоспроможності / Я.О. Зубрицька //Електронний ресурс - Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2260>

3. Сідоренко В.В. Інтегральна оцінка трудового потенціалу машинобудівних підприємств/ В.В. Сідоренко // Вісник Хмельницького національного університету 2011, № 5, Т. 1 – с.106-110.

УДК 330.3

Олійник Н.М.,

кандидат технічних наук, доцент,

Ткач А.І.,

Херсонський національний технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ПЛАНУВАННЯ ВИРОБНИЦТВА ПРОДУКЦІЇ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

У соціально-економічному розвитку України сільське господарство посідає особливе місце. Це одна з основних галузей господарства, яка забезпечує виробництво продуктів харчування і задовольняє потреби суспільства.

Основні завдання сільського господарства – забезпечити інтенсивний розвиток і підвищення ефективності всіх його галузей з метою збільшення виробництва і поліпшення якості продукції. Продукти харчування і промислові товари, вироблені з сільськогосподарської сировини, становлять 75 % товарів народного споживання. В 2016 році на частку сільського господарства припадало 12,1 % від усієї чисельності зайнятих у народному господарстві. У цій галузі

зосереджено 15,3 % основних фондів, створюється близько 10 % валового внутрішнього продукту країни.

Земля – головний і незамінний засіб виробництва у сільському господарстві, основа життя і діяльності людини. Раціональна організація використання землі – найважливіша умова функціонування будь-якого сільськогосподарського підприємства.

Структура сільськогосподарських земель України станом на 1 січня 2016 року наведена в таблиці 1 [1].

Таблиця 1

Сільськогосподарські землі України

Види основних земельних угідь	Станом на 01.01.2016 р.	
	Всього, тис. га	% до сільськогосподарських угідь
Сільськогосподарські угіддя, з них:	42726,4	100
- рілля	32541,3	76,16
- перелоги	233,7	0,55
- сіножаті	2406,4	5,63
- пасовища	5434,1	12,71
- багаторічні насадження	892,4	2,10
- інші сільськогосподарські землі	1218,5	2,85

Найбільш цінні землі – сільськогосподарські угіддя, до яких належать: рілля, перелоги, сіножаті, пасовища, багаторічні насадження (сади, ягідники, виноградники і т. ін.). З таблиці 1 видно, що в Україні рілля займають найбільшу частку сільськогосподарських угідь (76,16 %).

Основний профіль планової, організаційної і управлінської діяльності підприємства, а також головні цілі та завдання поточного планування, організації і управління виробництвом визначає план виробництва продукції. Виробнича програма підприємства визначає структуру підприємства, спеціалізацію і темпи

розвитку та є основним розділом його плану. Крім того, вона є основою розробки показників усіх інших розділів плану. У сільськогосподарських підприємствах ця програма охоплює виробничі програми з рослинництва та тваринництва [2, с. 154-165].

В основі обґрунтування виробничої програми підприємства лежить аналіз існуючої і планування перспективної галузевої структури. Виробничу програму сільськогосподарського підприємства характеризує система показників, наведена на рисунку 1.



Рис. 1. Показники планування виробничої програми сільськогосподарського підприємства

Розробка плану виробництва і продажу продукції рослинництва є в ринкових умовах провідним завданням комплексного планування соціально-економічного розвитку підприємств України.

Планування рослинництва починають з розробки заходів щодо поліпшення і більш ефективного використання сільськогосподарських угідь, залучення у виробництво нових земель, підвищення частки інтенсивно використовуваних угідь, покращення родючості ґрунту та захисту ґрунтів від ерозії і т. ін.

Перед розробкою виробничої програми з рослинництва проводиться необхідна підготовча та аналітична робота, а саме:

- визначають кількість і склад тракторно-рільничих бригад, ланок, уточнюють чисельність працівників, особливо в період найбільшої напруги польових робіт;
- уточнюють технологічні карти по вирощуванню сільськогосподарських культур, і на їх основі затверджують норми і нормативи на механізовані та інші види робіт, ліміти витрати окремих ресурсів;
- переглядають положення про матеріальне стимулювання робітників сільськогосподарського підприємства;
- аналізують досягнуті показники діяльності по галузі в розрізі сільськогосподарських культур за попередні плановому періоду роки.

Планування врожайності – найбільш складна і відповідальна частина виробничої програми з рослинництва, оскільки відсутні загальноприйняті нормативи ступеня впливу визначальних факторів. Серед факторів, що впливають на урожайність, виокремлюють:

- добрива, питома вага впливу яких становить 40-50 %;
- агротехнічні заходи, питома вага впливу яких складає 20-30 %;
- селекція, питома вага впливу якої становить біля 20 %.

При обґрунтуванні планового рівня врожайності застосовуються наступні методи: по-факторний метод; метод екстраполяції; метод, заснований на виносі поживних речовин з ґрунту; метод, який передбачає лімітування; економіко-математичний метод; середньопрогресивний метод; нормативний метод; метод кореляційно-регресійного аналізу; метод програмування урожайності тощо. Як правило, обґрунтування показників проводиться на основі розрахунків у допоміжних таблицях. Кількість і набір показників залежать від професійних навичок працівників сільськогосподарського підприємства.

Виробнича програма з рослинництва включає кілька розділів і виконується в наступній послідовності:

- уточнюються розміри землекористування за видами угідь станом на 1 січня планового року і розробляються заходи щодо ефективного використання сільгоспугідь, планується можлива трансформація угідь;
- проводиться економічне обґрунтування вибору товарних сільськогосподарських культур, а також нетоварних (кормових) культур для внутрішньогосподарського споживання;
- планується врожайність сільськогосподарських культур;
- обґрунтовуються розміри посівних площ і валові збори у розрізі культур;
- складається баланс розподілу продукції рослинництва.

Виробнича програма підприємства з тваринництва являє собою розгорнутий комплексний план виробництва і продажу продукції, характеризує річний обсяг, номенклатуру, якість та терміни виробництва необхідної ринку продукції тваринництва.

При плануванні виробничої програми розвитку скотарства на підприємстві вирішують такі основні завдання [3, с. 248-255]:

- аналізують ефективність галузі за звітний період, щоб виявити причини, що гальмують її розвиток, розробляють планові організаційно-економічні заходи щодо поліпшення становища;
- визначають види тварин, їх кількість за статевим і віковим складом, тобто встановлюють структуру стада та виробничий напрям розвитку галузі;
- визначають планові показники продуктивності тварин, план осіменіння та одержання приплоду, а також нормативи щорічного вибракування маточного стада, живу масу 1 голови реалізованого на забій молодняка тварин та інші показники;

- розробляють рух поголів'я тварин (оборот стада), визначають вихід і середньорічне поголів'я, обсяги виробництва валової продукції тваринництва та її розподіл;
- розраховують річну потребу в кормах і визначають рівень забезпечення ними;
- розраховують калькуляцію собівартості продукції тваринництва.

При плануванні виробництва продукції тваринництва раціональна організація виробництва, що включає забезпечення стійкої кормової бази, дозволяє досягти зростання продуктивності тварин та покращення якості продукції.

Сільськогосподарські підприємства укладають договори на виробництво та продаж продукції й послуг, придбання та закупівлю необхідних ресурсів зі споживачами і постачальниками, в тому числі і з державними і муніципальними органами, службами і підприємствами [4, с. 361-373].

Отже, у системі виробництва сільськогосподарської продукції, планування займає визначальне місце, воно є центральною ланкою будь-якої системи управління підприємством в умовах ринку. Завдяки плануванню встановлюють темпи і пропорції розвитку виробництва, які повинні забезпечити найвищу його економічну ефективність.

Література:

1. Державна служба України з питань геодезії, картографії та кадастру [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://land.gov.ua>.
2. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств / В.Г. Андрійчук. – К.: ІЗМІХ, 2006. – 512 с.
3. Канінський П.К. Організація виробництва і аграрного бізнесу в сільськогосподарських підприємствах / П.К. Канінський. – К.: ННЦІАЕ, 2006. – 790 с.

4. Шваб Л.І. Економіка підприємства: Навч. посібник / Л.І. Шваб. – К.: Каравела, 2004. – 539 с.

УДК 339.37:330.3:330.341.1

Попадинець Н.М.,

кандидат економічних наук,

ДУ «Інститут регіональних досліджень

ім. М. І. Долишнього НАН України»

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ
СТРАТЕГІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТОРГОВЕЛЬНИХ
ПІДПРИЄМСТВ**

Торгівля є найважливішою сферою життєзабезпечення населення, локомотивом виробництва, системоутворюючою ланкою як сформованих, так і реалізованих господарських зв'язків. Рівень її розвитку свідчить про рівні життя і стан економіки країни. Саме тут відбувається процес визнання зроблених витрат як суспільно необхідних. Будучи джерелом надходження поточних грошових коштів, торгівля виступає як одне з умов забезпечення фінансової стабільності держави. Все це зумовлює об'єктивну необхідність приділяти увагу розвитку торгівлі, гідне тієї ролі, яку вона відіграє у функціонуванні економіки, суспільства та держави.

Для успішної реалізації своєї соціально-економічної місії підприємства торгової сфери повинні стійко розвиватися на інноваційній основі, а, отже, впроваджувати кращі зразки техніки, технології та організації торговельної діяльності, що дозволило б їм формувати і реалізовувати відповідну політику та стратегію.

Розробка інноваційної політики підприємства торгівлі передбачає визначення стратегічних цілей його інноваційного розвитку та вибір інноваційної стратегії з урахуванням внутрішньоорганізаційного потенціалу та ринкових можливостей і загроз.

Так, Л. Фаей та Р. Ренделл [1] під стратегією інноваційного розвитку пропонують розуміти стратегію, що будується навколо нових, «проривних» продуктів або рішень.

Г. П'ятницька вважає [2], що така стратегія це довгостроковий курс, що розрахований на перспективу та передбачає формування переваг завдяки різного роду інноваціям (так званих «інноваційних переваг»).

На думку Ю. Горської [3], ця стратегія спрямовану на розвиток та використання потенціалу підприємств торгівлі, що розглядається як реакція на зміни зовнішнього середовища.

К. Харук [4], під стратегією інноваційного розвитку вважає інноваційну діяльність підприємства, спрямовану на одержання нових продуктів, послуг і технологій, маркетинг й управління, перехід до нових організаційних структур, застосування нових видів ресурсів і нових підходів до використання традиційних ресурсів.

На наш погляд стратегія інноваційного розвитку – це управління торговим підприємством, яке на основі оцінки стану внутрішнього та зовнішнього середовища виявляє і реалізує свій інноваційний потенціал, домагаючись стійкого розвитку в короткостроковому та довгостроковому періодах.

В більшості випадків передумовами формування стратегії інноваційного розвитку підприємств торгівлі стають управлінські проблеми, які не сприяють введенню інновацій:

– відсутність ефективних власників. Це призводить до того, що основна мета функціонування підприємств зводиться виключно до отримання прибутку без урахування стратегічного розвитку підприємств;

– відсутність системного підходу в управлінні підприємством, унаслідок чого зберігається замкнутість вітчизняних підприємств на власний потенціал з опорою на свої внутрішні джерела. Отримання науково-технічних досягнень переважно відбувається через придбання уречевлених технологій;

– зіткнення інтересів менеджменту та власників при визначенні шляхів і способів досягнення поставленої мети в межах стратегій;

– недостатня кваліфікація управлінських кадрів, що не дозволяє їм визначити основні напрями інноваційного розвитку.

Для вирішення таких проблем слід створити в організаційній структурі підприємств відділи інноваційного розвитку, що мають виконувати такі функції:

- моніторинг перспективних інноваційних розробок з метою їх реалізації;
- визначення напрямів інноваційного розвитку;
- відбір найбільш перспективних інноваційних проектів.

Наявність таких структурних одиниць на підприємствах дозволить вирішити проблеми вибору найбільш ефективних інновацій, виходячи з поточних потреб підприємства.

Прийнятність тієї чи іншої стратегії інноваційного розвитку для підприємства торгівлі залежить від ситуації на ринку та внутрішнього потенціалу (передусім, інноваційного) цього підприємства.

Стратегія інноваційного розвитку підприємств сфери торгівлі може бути кількох видів. Найпоширенішими є [5, с. 239]:

– традиційна, що передбачає підвищення якості наявних товарів чи послуг на наявній технологічній базі;

– опортуністична, в основу якої покладено орієнтацію на лідера ринку;

– наступальної, яка пов'язана з високим рівнем інноваційного процесу, захопленням провідних позицій на ринку.

Всі вони відповідно спрямовані на досягнення таких цільових установок:

- підвищення якості наявних товарів чи послуг за незмінної технологічної бази;
- впровадження інноваційних змін з орієнтацією на лідера ринку;
- захоплення провідних позицій на ринку завдяки інноваціям.

Використання стратегії інноваційного розвитку дозволить підприємствам своєчасно концентрувати управлінські зусилля на освоєння та застосування перспективних досягнень науково-технічного прогресу та забезпечення ресурсами в інтересах досягнення цілей, орієнтуватися в ринкових умовах, визначати напрямки діяльності в інноваційній сфері, координувати і погоджувати цільові інноваційні програми.

Аналізуючи діяльність підприємства передбачено використовувати два підходи, що відбивають зовнішній та внутрішній аспекти його діяльності.

Перший підхід ґрунтується на твердженні, що підприємство є елементом економічної системи більш високого рівня ієрархії, являє собою відкриту систему, яка обмінюється ресурсами та результатами своєї діяльності із оточуючим середовищем. Тому тут необхідно вивчити зв'язки підприємства із зовнішнім середовищем та оцінити вплив чинників зовнішнього середовища на подальший розвиток підприємства.

Другий підхід ґрунтується на думці, що підприємство розглядається як умовно-замкнута багаторівнева система, що складається з багатьох елементів та має власні цілі розвитку. Дослідження інноваційного потенціалу охоплює всі підсистеми організації і проводиться з метою аналізу поточного стану підприємства та виявлення потенційних можливостей його розвитку. Такий аналіз має бути зосереджений на пошуку резервів підвищення ефективності в організаційній підсистемі.

Початковим етапом розробки стратегії інноваційного розвитку підприємства сфери торгівлі є визначення загального періоду її формування. Основою визначення періоду розробки та реалізації такої стратегії є передбачуваність

розвитку економіки та розміру підприємства. Чим більше підприємство, тим період реалізації більший. Формування ефективної інноваційної стратегії розвитку підприємства сфери торгівлі пов'язане з певними особливостями та специфікою галузі порівняно з іншими, тому що задоволення потреб населення товарами та послугами – досить складна, багатопланова і актуальна проблема, яка стоїть перед суспільством на всіх ступенях його розвитку.

Формування стратегічних цілей інноваційної діяльності повинно виходити, перш за все, з системи цілей загальної стратегії економічного розвитку. При цьому формування стратегічних цілей інноваційної діяльності повинно узгоджуватись з стадіями життєвого циклу та цілями господарської діяльності підприємства [5, с. 145].

Стимулюючим механізмом розвитку інновацій у першу чергу є ринкова конкуренція. А формування науково-обґрунтованого механізму розвитку інноваційної діяльності в торгівлі дозволить істотно підвищити її ефективність і забезпечити динамічний і сталий розвиток торговельних підприємств.

Тому, насамперед, слід оцінити власні технологічні можливості й запозичувати тільки ті інновації, які підприємство може відразу освоїти та на їх основі забезпечити перспективний розвиток.

Також економічний розвиток підприємств пов'язаний із активізацією інноваційних процесів. Водночас інноваційна діяльність підприємств сфери торгівлі потребує якісно нового підходу. Вона повинна бути не одиничним актом впровадження будь-якої новизни, а стратегічно орієнтованою системою заходів з розробки та прийняття інноваційних рішень, впровадження новацій на підприємстві, комерціалізації та аналізу ефективності інновацій.

Вирішення цього завдання потребує формування системи довгострокових завдань інноваційної діяльності підприємств сфери торгівлі, пошуку і вибору найефективніших шляхів їх досягнення та розроблення комплексної програми дій

у сфері інноваційної діяльності, тобто формування ефективної стратегії інноваційного розвитку підприємств сфери торгівлі.

Отже, при виборі інноваційної стратегії розвитку підприємств сфери торгівлі необхідно орієнтуватися не тільки на досягнення потенційно можливих абсолютних показників, але і на власну технологічну базу. Зневага цим чинником при формуванні інноваційних стратегій може привести до того, що очікуваний рівень ефективності може бути не досягнутий.

Література:

1. Фазй Л. Управление стратегией на уровне рынка / Л. Фазй, Р. Ренделл; пер. с англ. // Курс МВА по стратегическому менеджменту. – М.: Альпина Паблишер, 2002. – С. 25–63.

2. П'ятницька Г. Т. Управління підприємством в епоху глобалізму : монографія / Г. Т. П'ятницька. – К.: Логос, 2006. – 568 с.

3. Горская Ю. А. Инновационная политика и стратегии предприятий в розничной торговле / Ю. А. Горская // Инновационная деятельность. – 2011. – № 4 (18). – Вып. 2. – С. 9–14.

4. Харук К. Б. Інноваційні стратегії розвитку торговельних підприємств / К. Б. Харук // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми економіки та управління. – 2009. – № 640. – С. 421–425.

5. Інноваційний розвиток підприємств сфери торгівлі: світові тенденції та практика в Україні : монографія / [Давимука С. А., Федулова Л. І., Попадинець Н. М. та ін.] ; за заг. ред. д.е.н., проф. С. А. Давимуки ; ДУ “Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього НАН України”. – Львів, 2016. – 432 с.

*Савчук М.Р.,
Несторишена Д.І.,*

*Хмельницький міський колегіум ім. В. Козубняка,
Мала Академія наук (м. Хмельницький)*

МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В СФЕРІ ЗДІЙСНЕННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНИХ ОПЕРАЦІЙ

Найбільшою цінністю людини у демократичних країнах світу є її права та свободи, а саме розвиненість соціальної свідомості й індивідуальної гідності, спроможність людини усвідомлювати власні інтереси і захищати їх з урахуванням інтересів усього суспільства. Відмітимо, визначальне місце в системі конституційних прав і свобод громадян посідають і економічні права та свободи, які визначають можливість людини створювати матеріальні та особисті нематеріальні блага, володіти та розпоряджатись ними. До них відносять: право приватної власності (ст. 41); право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом (ст. 42); право на користування об'єктами права державної та комунальної власності (ст. 41) та власністю Українського народу (ст. 13). Первинним, базисним економічним правом, що визначає економічні основи суспільного і державного ладу України є право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності [1].

Крім того, ст. 51 Конституції України громадянам гарантується свобода літературної, наукової і технічної творчості, захист права інтелектуальної власності, моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку із різними видами інтелектуальної діяльності. Кожний громадянин має право на результати своєї інтелектуальної діяльності; ніхто не може використовувати або поширювати

їх без його згоди, за винятками, встановленими законом [1]. Тобто йдеться про авторське право, що захищається державою і є одним із видів приватної власності.

Євроінтеграційні прагнення України та необхідність її подальшого інноваційного соціально-економічного розвитку шляхом активізації власного інтелектуального потенціалу, зумовлює формування ефективного вітчизняного організаційно-правового механізму охорони та захисту прав інтелектуальної власності (далі – ІВ). Після набуття незалежності, в Україні триває постійний процес формування сучасної законодавчої бази щодо охорони та захисту прав інтелектуальної власності. На сьогодні створено ефективний механізм протидії правопорушенням в сфері ІВ, який ґрунтується на потужній нормативній базі, яка складається із конституційних норм, норм кодексів, законів, низки підзаконних актів, загалом відповідає міжнародним вимогам, визначеним Угодою ТРІПС Світової організації торгівлі (далі – СОТ) (Угода про торговельні аспекти прав інтелектуальної власності (англ. – Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights, скорочено TRIPS, звідки походить український варіант назви ТРІПС)) [2].

Вступ до України до СОТ зумовив необхідність ретельного вивчення та імплементації положень цієї організації щодо захисту прав інтелектуальної власності у нормативне поле України. Це сприяло прийняттю законодавчими та виконавчими органами влади низки нормативних документів щодо покращення рівня захисту прав інтелектуальної власності в Україні. В результаті, Всесвітня організація захисту інтелектуальної власності зазначила значні позитивні зміни в українському законодавстві в цій сфері. Крім того, як зазначається в листі цієї організації, в Україні створена одна з найефективніших систем захисту прав ІВ у Східній Європі [3].

Разом з тим, значна кількість контрафактної та фальсифікованої продукції, що реалізується в Україні та обсяги її поширень є досить значними у вітчизняному економічному просторі та завдають значної шкоди не лише економіці нашої

держави, але й шкодять іміджу України. На цьому тлі міжнародна спільнота вказує нашій державі на нагальну необхідність застосування дієвих заходів захисту прав ІВ, які не лише декларують, а й приносять практичний результат. Тому, не дивлячись на функціонування в Україні доволі розгалуженої організаційно-правової системи охорони та захисту прав ІВ, існує необхідність пошуку нових шляхів розв'язання проблеми посилення захисту прав суб'єктів, які в установленому законом порядку набули прав ІВ, особливо в сфері міжнародної торгівлі. Зазначимо, за даними митної статистики, загальний зовнішньоторговельний обіг України за 2016 р. склав 75,2 млрд. дол. США, в т.ч., імпорт товарів склав 38,9 млрд. дол. США, експорт – 36,4 млрд. дол. США. Зовнішньоторговельний обіг здійснювався з партнерами з 227 країн світу. Основна частка зовнішньої торгівлі України орієнтується на ринки країн Європейського Союзу (далі – ЄС) – припадає 37 % експорту й 44 % імпорту, та Співдружності Незалежних Держав (далі – СНД) – відповідно 17 % та 22 % [4].

В сучасних умовах реалізація державної митної політики в Україні здійснюється митницями Державної фіскальної служби України (далі – ДФС України). Відмітимо, відповідно до вітчизняного на митниці ДФС України покладено функцію сприяння захисту прав ІВ на митному кордоні. Однією з форм захисту торгової марки в сфері здійснення зовнішньоекономічної діяльності є внесення її до митного реєстру об'єктів права інтелектуальної власності. Реєстрація у митному реєстрі є дієвим засобом захисту виробників та імпортерів, які ввозять на митну територію України товар під власною торговою маркою (далі – ТМ) або на підставі ліцензійного договору. Головною умовою внесення в реєстр є зареєстрована торгова марка як за національною процедурою, так і міжнародною. Крім того, свідоцтво на ТМ має бути чинним (чинність ТМ 10 років з моменту реєстрації). Митний реєстр ведеться з метою сприяння захисту майнових прав на ТМ під час митного контролю та митного оформлення товарів, що містять дані ТМ, на підставі заяв правовласників і містить інформацію, яка використовується з

метою запобігання переміщенню через митний кордон України товарів з конкретною ТМ (контрафактна продукція). За аналізований період в митному реєстрі об'єктів права інтелектуальної власності зареєстровано 2916 об'єктів, зафіксовано 7117 випадків призупинення митного оформлення товарів за підозрою у порушенні прав інтелектуальної власності. Митницями заведено 17 справ про порушення митних правил за фактами ввезення в Україну товарів з порушенням прав інтелектуальної власності загальною вартістю понад 1,5 млн. грн. [4]. В сучасних умовах митний реєстр об'єктів права інтелектуальної власності являє собою автоматизовану інформаційну систему, ведення якого здійснює структурний підрозділ ДФС, до функцій якого належить сприяння захисту об'єктів інтелектуальної власності.

Внесення ТМ до даного реєстру регулюється Митним кодексом України та Наказом Міністерства фінансів України № 1034/21346 від 22.06.2012 «Про затвердження Порядку реєстрації у митному реєстрі об'єктів прав інтелектуальної власності, які охороняються відповідно до закону» [6].

Розглянемо етапи реєстрації ТМ у даному реєстрі.

1. Власник ТМ має подати заяву встановленої форми, до якої додається виписка з відповідного реєстру Державної служби інтелектуальної власності України про реєстрацію в Україні прав на ТМ, докладний опис ТМ, фотографічне зображення ТМ. Заява та додані до неї матеріали подаються у паперовому та електронному вигляді.

2. Далі заява та додані до неї матеріали розглядаються спеціалізованим підрозділом у строк не більше 30 робочих днів з дати подання Заяви.

3. У разі відповідності поданих Заяви й матеріалів, доданих до неї, вимогам Порядку затвердженим наказом № 1034/21346 від 22.06.2012, спеціалізований підрозділ здійснює реєстрацію ТМ у митному реєстрі шляхом внесення інформації в електронному вигляді до автоматизованої інформаційної системи.

4. Про здійснення реєстрації ТМ спеціалізований підрозділ не пізніше наступного дня письмово повідомляє правовласника, зазначивши при цьому дату реєстрації ТМ, його порядковий номер у митному реєстрі та строк, на якій здійснено реєстрацію ТМ.

5. Реєстрація ТМ у митному реєстрі проводиться на строк шість місяців або один рік. Початком строку реєстрації вважається день включення ТМ до митного реєстру. Строк реєстрації ТМ може бути продовжений на шість місяців або на один рік на підставі письмового звернення, поданого правовласником до ДФС України не пізніше ніж за 10 робочих днів до закінчення її строку.

Таким чином, якщо на митницю надходить товар із захищеним свідоцтвом на знак для товарів та послуг, митні органи перевіряють на предмет наявності цієї ТМ в митному реєстрі. За умови позитивного результату оформлення вантажу призупиняється, про що митниця повідомляє власника свідоцтва та власника товару. Термін призупинення складає 10 робочих днів. Протягом цього періоду власник свідоцтва повинен звернутися до суду і надати митному органу ухвалу про заборону продовження митного оформлення товару. За інших обставин (у разі домовленості власника ТМ з власником товару чи у разі відсутності вагомих причин вважати товар контрафактним) власник ТМ може надати митникам письмову згоду на поновлення митного оформлення товару.

В наступних наукових дослідженнях планується дослідити питання зловживання суб'єктами господарювання патентним правом існуючої системи захисту прав ІВ (так званий «патентний тролінг»), який перейшов у сферу окремого прибуткового бізнесу, від якого потерпають імпортери, втрачаючи прибутки, а також органи виконавчої влади.

Література:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – С. 141. (остання редакція від 02.06.2016).
2. Угода про торговельні аспекти прав інтелектуальної власності СОТ від 15.04.1994 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/981_018.
3. Про Рекомендації парламентських слухань «Захист прав інтелектуальної власності в Україні: проблеми законодавчого забезпечення та правозастосування» [Електронний ресурс] : постанова [прийнята Верхов. Радою України 27 червня 2007 р. № 1243-V]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1243-v>.
4. Звіт про виконання Плану роботи Державної фіскальної служби України на 2016 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sfs.gov.ua/data/files/199244.pdf>.
5. Про затвердження Порядку реєстрації у митному реєстрі об'єктів права інтелектуальної власності, які охороняються відповідно до закону. – [Електронний ресурс] : наказ [затверджено Міністерства фінансів України 30.05.2012 № 648]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1034-12>

Tsybalista N.A.,

PhD in economics, researcher

*State institution "Institute of Regional Research
named after M. I. Dolishniyof the NAS of Ukraine"*

**PROSPECTS OF LAND RELATIONS DEVELOPMENT IN UKRAINE:
BASIC MODELS AND EFFECT ON RURAL DEVELOPMENT**

Land relations within the frame of the land market involve transactions of purchase, sale, exchange, lease land and mortgage. But today lease of land remains almost the only form of land relations in Ukraine since 2001, when a moratorium for buying and selling, donation or other ways of agricultural land alienation has been introduced. The only exception from this rule is inheritance and purchase of land plots for public or social needs. Meanwhile a small part of agricultural land which has been given over into private ownership to citizens' use as a personal subsidiary plot, smallholding, horticulture etc. are still involved into the market turnover [5]. However, this fact has no significant impact on the land market as a whole. For example, during 2013-2015 there were sold 1899 land plots with the total area of 6.2 thou hectares out of which more than 5.9 thou hectares is the land earmarked for residential and public buildings, while the share of agricultural land is small. Even worse is the situation with mortgage lending: during the same period the number of loans secured by land amounted to only 91 and the total area of land for collateral was 52.96 hectares with a very paltry share of agricultural land [4, p. 31-32, 40].

With regard to the lease of agricultural land, according to the latest data over 16,6 million hectares of land is under lease (about 50% of land in private ownership) [3, p. 16]. Herewith the structure of leasing contracts has changed considerably during the last 15 years: in 2000 short-term lease (up to 5 years) prevailed (more than 85% of contracts),

while in 2015 the mid-term land lease reached up to 46% and the share of long-term leased increased from 1.8% in 2000 to 15% in 2015 [2, p. 8]. Obviously, these trends will be strengthened due to the minimal lease term of 7 years, which was fixed in the Land Code of Ukraine in April, 2015 [3, p. 17]. At the same time within the frame of deregulation of economic activity all ecological restrictions concerning crop rotation were abolished. This led to the increase of bad practices in land use, violation of rational crop rotation, constriction of landowners' rights to get the loss of soil fertility reimbursed by the tenants.

Another issue lies in the fact that the rate of rent for agricultural land is very low in Ukraine (only 862 UAH per hectare in 2015), while in the EU it reaches up to 25% of the market value of the harvested crops [1, p. 4]. One of the reasons for this is that land rent in Ukraine is dependent on the normative monetary evaluation, which has been held in 1995 and based on the materials of the last complete agrochemical soil survey which dates back to 1950-60-es [5]. And later, during the whole period of independence of Ukraine no land inventorying, soil surveys or economic evaluation of agricultural land has been held. This means that nowadays we have a lack of actual information on the current state of Ukrainian soils and their real market value.

In fact today rural residents who received agricultural land plots in their ownership today are limited in their right related to their property: they cannot sell it and are forced to agree with the terms and rent rate offered by the leaseholders. According to some estimates about 1 million of people would be willing to sell their plots with the total area of about 4.1 million hectares [2, p. 11; 3, p. 18].

Many different models of the future land market in Ukraine are being discussed nowadays among politicians, scientists and experts. They can be classified into three main groups: prolongation of the moratorium for some (short or long) period of time in order to fill all the existing institutional gaps in the system of registration and management of land resources (correcting mistakes and inaccuracies in the State land cadaster, resolution of issues related to unclaimed land plots, completion of the demarcation of state and communal lands and others); introduction of the land market in the form of sale of lease

rights; gradual launch of the land market [3, p. 18-19]. The last model is presented in a number of variations: limitation of lands offered for sale (on the first step offering for sale a part of agricultural land of ineffective state agricultural enterprises), opening the market only for individual buyers, either for both, individuals and farmers, or for all participants of agricultural production process including agricultural enterprises [2, p.11].

Some experts express an opinion that Ukrainian land market should be opened also for foreigners, even though it is yet prohibited by the current legislation. We strongly support the opposite position along with a number of Ukrainian researchers [2, p. 12; 3, p.19]. It is generally recognized that land resources make up the most important source of national wealth and their use effectiveness determines the sustainable economic development of the country and the levels of living standards and health of the people. The questions of agricultural land use are closely related to a number of important ecological and social issues and are determinative for the food and economic security of a country. Therefore it is not reasonable to set up market mechanisms in the sphere of land relations and let them act without a proper supervision and control by the state authorities, and making the land market free for foreign buyers will be a threat to national economic security.

In our opinion the soundest decision today would be to prolong the moratorium for buying and selling of agricultural lands for a certain period (short or mid-term), which will be enough for addressing all the existing problems in land management and elaborating an orderly system of regulations related to the land market (such as: qualification and other requirements for potential buyers; limitation of the maximum area of land ownership by different types of economic subjects – individuals, farmers and agricultural enterprises; establishment of procedures for providing priority rights to purchase land plots to tenants, owners or users of adjacent plots, local residents etc.; determination of the minimum plot size, which can't be partible). Another important thing is to bring order into the sphere of land lease relations before introduction of the other elements of the land market. For example, eventually the maximum size of land use must

be set up in order to slacken the further expansion of large agro-industrial holdings; the land owners should receive the right to prematurely terminate the land lease contract in case if the leaser violates the terms of lease contract concerning the rate of rent and term of payments, maintaining an optimal crop rotation and implementation of measures to restore soil fertility etc.

We also support the idea of a gradual launch of the land market in Ukraine with limitation of lands, offered for sale and providing free access to the land purchase for different groups of buyers in a consecutive order: on the first stage the land market should be opened only for individuals, later for farmers, and only on the last step agricultural enterprises may get the right to purchase land plots. Only in this way we can create favorable conditions for the formation of sufficient middle class of rural population, support the development of farming, which in turn will create the basis for sustainable rural development and formation of the optimal structure of agricultural production.

References:

1. Kaletnik, H. M., Kozlovskyy, S. V., Tsikhanovska, V. M. (2012). Prospects of development of land relations and land market in Ukraine. *Agrosvit*, 12, pp. 2-6. [In Ukrainian].
2. Lupenko, Yu. V., Khodakivska, O. V. (2016). Scientific principles for introducing market circulation of agricultural land. *Economics of agri-industrial complex*, 12, pp. 5-15. [In Ukrainian].
3. Martyniuk, M. P. (2016). Economic preconditions and models of launching of land market in Ukraine. *Economics of agri-industrial complex*, 12, pp. 16-21. [In Ukrainian].
4. Nizalov, D., Ivinska, K., Kubakh, S., Nivyevsyy, O., Prokopenko, O. (2016). Monitoring of land relations in Ukraine in 2014-2015. *Statistical yearbook*. – Retrieved from <http://land.gov.ua>. [In Ukrainian].

5. Zalutsky, I.R. (2016). Comments and suggestions to the draft Law of Ukraine "On the turnover of land of agricultural purposes" – Retrieved from : <http://ird.gov.ua/irdp/e20160201.pdf>. [In Ukrainian].

УДК 336.761.3

Шевчук С.В.,

кандидат економічних наук, доцент,

Ошійко А.,

Університет державної фіскальної служби України

МІСЦЕ ФІНАНСОВОГО РИНКУ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

Важливою особливістю організації і функціонування економіки у сучасних умовах є високий рівень розвитку ринку та ринкових відносин. Головна проблема сучасної економічної науки полягає в дослідженні ринків, а для його дослідження потрібно розглянути більш загальну категорію «ринок».

Дослідженням теоретичних і практичних питань формування і розвитку та вдосконалення фінансового ринку займаються вітчизняні вчені: А. Алексеєнко, О. Барановський, А. Даниленко, В. Корнєєв, В. Лагутін, О.Мозковий, В. Опарін.

Існує багато визначень категорії «ринок», в яких відображаються різні сторони цієї багатогранної категорії.

А. Маршалл писав про ринок, як про «механізм відносин продавця і покупця один з одним, де ціни регулюються без зовнішнього втручання» [1, с. 6].

Видатний маркетолог Ф. Котлер визначає ринок як «сферу потенційних обмінів» [3, с. 18].

В інституціональній теорії прийнято розглядати ринок як організований інституціоналізований обмін [2, с. 112]. Розуміння фінансового ринку через призму інституціоналізму характерне для позиції В. Корнеєва, який розглядає фінансовий ринок, як систему інтегрованих інститутів, де реалізуються контрактні відносини щодо переміщення капіталу з використанням фінансових інструментів і послуг [3, с. 21 – 29].

У вітчизняній економічній теорії, як правило, на перший план при визначенні сутності ринку висувається система або певна сукупність економічних відносин. Ці економічні відносини визначаються об'єктивними економічними процесами і явищами, що й формують загальний зміст категорії «ринок».

В національній економіці діє система ринків, які класифікуються за видами на основі певних критеріїв. За об'єктами національний ринок країни поділяється на: ринки благ (товарів, послуг, робіт), ринок робочої сили, фінансовий (грошей, капіталу, цінних паперів) ринок. Ці три ринки постійно взаємодіють та виконують певні функції єдиної ринкової системи господарювання.

Фінансовий ринок доцільно розглядати з інституційних позицій, тому що при цьому з'являється можливість виокремлення системоутворюючих зв'язків між елементами – складовими ринку, врахування інвестиційних намірів і уподобань ринкових суб'єктів [3, с. 20].

Термін «фінансовий ринок» на сьогоднішній день дуже широко використовується в економічній літературі, але однозначного визначення немає. Перш за все, фінансовий ринок трактують як сферу концентрації і перерозподілу фінансових ресурсів на основі торгівлі ними. Завдяки певним інститутам фінансового ринку його суб'єкти мають можливість як розмістити на ньому свої тимчасово вільні кошти, так і мобілізувати необхідні грошові ресурси.

Як економічна категорія фінансовий ринок – це підсистема економічних відносин купівлі-продажу фінансових ресурсів, у якій формуються попит та пропозиція, а також ціни на них з метою фінансового забезпечення національного

виробництва. Фінансовий ринок функціонує з метою акумулювання та ефективного розміщення заощаджень в економіці. На рис. 1 відображено місце ринку у системі суспільного відтворення.



Рис. 1. Місце фінансового ринку у процесі суспільного відтворення

З рис. 1 видно, що фінансовий ринок відноситься до ринку прав власності та інвестиційного ринку. Фінансовий ринок обслуговує процес суспільного відтворення, формує і забезпечує фінансові відносини у всьому різноманітті їх виявів.

Фінансовий ринок виступає як система взаємозалежних спеціалізованих інститутів, що обслуговують потік грошей і фінансових активів. У ринковій економіці дуже часто зустрічається ситуація, коли одні економічні суб'єкти не мають у своєму розпорядженні необхідну кількість капіталу для розширення виробництва. В цей час інші зіштовхуються з проблемою прибуткового розміщення своїх заощаджень. Для вирішення такої суперечності ринковій системі необхідний

фінансовий ринок. Якщо фінансовий ринок розвинений недостатньо, це призводить до погіршення інвестиційного клімату в економіці, недовіри потенційних інвесторів і як наслідок – до загроз економічній безпеці держави.

Також фінансовий ринок можна розглядати з позиції розподілу і перерозподілу прав власності.

Отже, фінансовий ринок – це складна сукупність економічних відносин, яка системно інтегрована в структуру національної економіки, що забезпечує функціонування сфери обігу, акумулює фінансові активи та перерозподіляє їх між суб'єктами економіки. Також до складу фінансового ринку входить специфічна сфера обмінних відносин, де об'єктами угод купівлі-продажу є фінансові активи у різних формах їхнього прояву.

Література:

1. Маршалл А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 2009.
2. Котлер Ф. Основы маркетинга: – Пер. с англ. – Новосибирск: Наука, 1992.
3. Корнєєв В. В. Еволюція і перспективи фінансового ринку в Україні // Економіка України. – 2016. – № 9.
4. Корнєєв В.В. Кредитні та інвестиційні потоки капіталу на фінансових ринках. – К.: НДФІ, 2009.

Наукове видання

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції
**«СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ
СУЧАСНОСТІ»**

(м. Маріуполь, 12 травня 2017 р.)

Мови: українська, російська, англійська

Відповідальний за випуск

Балуєва О.В.

Комп'ютерна верстка

Тарасенко О.В.

Підписано до друку 12.05.2017. Формат 60x84/16/ Папір офісний.
Гарнітура Times New Roman Cyr. Друк цифровий. Ум. друк. арк. 22,4.
Обл.-вид. арк. 15,3. Наклад 100 прим.

Донецький державний університет управління 87513,
м. Маріуполь, вул. Карпінського, 58