

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет міжнародного туризму та управління персоналом
Кафедра міжнародного туризму
Кафедра управління персоналом і економіки праці

СТРАТЕГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ ТА ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

МАТЕРІАЛИ

**Міжнародної науково-практичної конференції,
присвяченої 10-річчю факультету міжнародного туризму
та управління персоналом Запорізького національного
технічного університету**

м. Запоріжжя, 30–31 березня 2017 р.

Том 2



Запоріжжя
«Просвіта»
2017

Рекомендовано до видання вченою радою
Запорізького національного технічного університету
протокол № 8 від 27.03.2017 р.

Редакційна колегія:

- Зайцева Валентина Миколаївна** – кандидат педагогічних наук, професор,
директор інституту Управління та права ЗНТУ;
Васильєва Олена Олексіївна – кандидат фізико-математичних наук, доцент,
декан факультету Міжнародного туризму та управління персоналом ЗНТУ;
Віндюк Андрій Валерійович – доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри міжнародного туризму ЗНТУ;
Брутман Анна Богданівна – кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри іноземної мови професійного спілкування ЗНТУ;
Гурова Дар'я Дмитрівна – кандидат географічних наук, доцент,
доцент кафедри міжнародного туризму ЗНТУ;
Карпенко Андрій Володимирович – кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом і економіки праці ЗНТУ.

*Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст матеріалів, що опубліковані у збірці.
Всі вони надані в авторській редакції та виражають персональну
позицію учасників конференції.*

С 83 **Стратегічні імперативи розвитку туризму та економіки в умовах
глобалізації**: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції,
присвяченої 10-річчю факультету міжнародного туризму та управління
персоналом Запорізького національного технічного університету, м. За-
поріжжя, 30–31 березня 2017 р. : в 2 т. / колектив авторів ; за заг. ред. проф.
В. М. Зайцевої ; Запорізький національний технічний університет. –
Запоріжжя : «Просвіта», 2017. – Т. 2. – 604 с.

ISBN 978-966-653-429-6

У збірці представлені матеріали Міжнародної науково-практичної
конференції «Стратегічні імперативи розвитку туризму та економіки в умовах
глобалізації», яка проводилася кафедрами міжнародного туризму та управління
персоналом і економіки праці Інституту управління та права Запорізького
національного технічного університету 30–31 березня 2017 року. В них
відображені сучасний стан, тенденції та перспективи розвитку туристичної
індустрії; актуальні проблеми економіки та управління в умовах глобалізації;
соціально-психологічні, організаційно-правові та інформаційно-комунікаційні
аспекти розвитку туризму та економіки.

Призначено для наукових, науково-педагогічних працівників, фахівців з
туризму та економіки, студентів, аспірантів.

УДК 338.486

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 2

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

<i>Аверіхіна Т. В.</i> СУЧАСНА ФІЛОСОФІЯ БІЗНЕСУ – ФІЛОСОФІЯ VUCA	19
<i>Андрощук І. В., Дубинчук Л. І.</i> ТЕХНОГЕННА БЕЗПЕКА – ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ПРОГРАМИ ЕКОНОМІЧНОГО І СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ МІСТА ЛУЦЬКА НА 2016–2017 РОКИ.....	20
<i>Андрусів У. Я.</i> ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОСТОРУ ПІДПРИЄМСТВ	22
<i>Бабенко А. Г.</i> АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ АГРАРНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ.....	24
<i>Bazeli Beata, Borkowska Magdalena</i> WPŁYW WYBRANYCH INWESTYCJI W GMINIE MIASTECZKO KRAJEŃSKIE NA JEJ ROZWÓJ W LATACH 2011–2015 R.	26
<i>Bakina T. V.</i> PROVIDING OF CONTINUOUS INTERCOMPANY TRAINING FOR ENTERPRISE.....	29
<i>Баштова О. Ю., Василичев Д. В.</i> МЕТОДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	31
<i>Беженарь Т. В.</i> ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ ЗЕМЛЕРОБСТВА	33
<i>Безгінова Л. І., Лавриненко Є. О.</i> ФІНАНСОВА СТРАТЕГІЯ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА.....	34
<i>Безземельна Т. О.</i> ТЕХНОЛОГІЇ ТА СТИЛІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ.....	37
<i>Белей С. І.</i> ТРАНСКОРДОННЕ СПІВРОБІТНИЦТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ВИРІВНЮВАННЯ ДИСПРОПОРЦІЙ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ РЕГІОНУ	39
<i>Берідзе Т. М.</i> ЗАСАДИ ТЕОРІЇ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ	41
<i>Біленко О. В.</i> ПРАЦЯ Й ЗАЙНЯТИСТЬ ЯК ФАКТОРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ	43
<i>Білостоцька І. В.</i> КЛАСТЕРИЗАЦІЯ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ	45
<i>Боберська І. С., Завидівська О. І.</i> АУТПЛЕЙСМЕНТ – СУЧАСНИЙ СПОСІБ ЗВІЛЬНЕННЯ ПЕРСОНАЛУ	48

<i>Богдан Н. М.</i> ДЕТЕРМІНАНТИ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ: УЗГОДЖЕНІСТЬ ЕКОНОМІЧНИХ ІНТЕРЕСІВ РЕГІОНУ ТА ГАЛУЗЕВИХ КОМПЛЕКСІВ	50
<i>Бойченко В. С., Кривошеєв І. В.</i> АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ МАТЕРІАЛЬНОГО ДОБРОБУТУ НАСЕЛЕННЯ.....	53
<i>Бойченко В. С., Сандул В. В.</i> СУЧАСНИЙ СТАН ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ.....	55
<i>Бондаревська К. В., Бреус А. А.</i> МОЛОДІЖНА МІГРАЦІЯ ДЛЯ НАВЧАННЯ ЗА КОРДОНОМ: ПЛЮСИ ТА МІНУСИ.....	57
<i>Босак О. В.</i> ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА	59
<i>Босовська М. В.</i> ІНТЕГРАЦІЙНІ ПЛАТФОРМИ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТУРИЗМІ	61
<i>Брутман А. Б.</i> ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНКУРЕНТНЫХ СОПОСТАВЛЕНИЙ. КРИТИЧЕСКИЕ ЗАМЕЧАНИЯ.....	63
<i>Бурка М. Г.</i> МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ КРИЗИ НА ПІДПРИЄМСТВІ	66
<i>Бурман І. О., Онищенко О. А.</i> ПОНЯТТЯ, ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ФРІЛАНСУ В УМОВАХ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	68
<i>Бурченя О. П.</i> ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІ В ДРУКОВАНИХ ЗАСОБАХ МАСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ РЕГІОНУ	70
<i>Бутко Н. В.</i> КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ РОЗВИТКУ ІНТЕГРОВАНИХ ПІДПРИЄМСТВ	72
<i>Василичев Д. В.</i> АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН	74
<i>Васильєва О. О.</i> СУЧАСНІ СТРАТЕГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ	76
<i>Величкін В. О., Семенюк В. В.</i> ФІНАНСОВИЙ ІНЖИНІРИНГ ЯК ОБ'ЄКТ ОБЛІКУ ІННОВАЦІЙ.....	79
<i>Вербицька Г. Л.</i> ОБГРУНТУВАННЯ КЛЮЧОВИХ НАПРЯМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ	81
<i>Вишнівська І. І., Солоненко Ю. В.</i> ШЛЯХИ ТА МЕТОДИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА У РИНКОВИХ УМОВАХ.....	83
<i>Вілісова К. С., Величкін В. О.</i> ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ ПІДПРИЄМСТВА	85

<i>Vitiuk O.V., Ostapenko T.G.</i> THE STUDY OF THE INTERNATIONAL COMPETITIVENESS OF THE UKRAINIAN CLOTHING INDUSTRY	87
<i>Волков В. П., Тарабан К. С.</i> ТЕХНІКО-ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ НАСЛІДКИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЛОГІСТИЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМ ПІДПРИЄМСТВОМ	89
<i>Волот О. І.</i> ЩОДО ПИТАННЯ МОДЕЛЮВАННЯ ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ У СФЕРІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ «ПРИРОДА – СУСПІЛЬСТВО».....	91
<i>Гавадзин Н. О.</i> ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ МОДЕЛЮВАННЯ ЕКОЛОГОМІСТКОСТІ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЕКОЛОГІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА.....	93
<i>Галан О. Є.</i> ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ	96
<i>Ганжуров Ю. С.</i> МЕДІАМЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ	98
<i>Гарбузова В. С., Маришук Л. М.</i> РОЛЬ МІЖБЮДЖЕТНИХ ТРАНСФЕРТІВ У ФОРМУВАННІ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ (НА ПРИКЛАДІ БЮДЖЕТУ М. ВІННИЦІ).....	100
<i>Геліч Н. В.</i> ЕКОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ.....	103
<i>Гернего Ю. О.</i> ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВА ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ СОЦІАЛЬНОЇ ВЗАЄМОДІЇ	104
<i>Гетьман О. О.</i> ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	107
<i>Гіль Л. А.</i> ЩОДО ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ РОБОЧИХ КАДРІВ.....	110
<i>Гірман А. П.</i> ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ВИРОБНИЧІЙ СФЕРІ	112
<i>Глінчевська С. В.</i> ВИКОРИСТАННЯ НЕТРАДИЦІЙНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ЗАСІБ ЗБАЛАНСУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	115
<i>Голей Ю. М.</i> ЗАХОДИ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ ОБ'ЄКТАМИ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В МЕЖАХ РЕГІОНІВ.....	117
<i>Голобородько С. В., Васильєва О. О.</i> СТАН ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ В СИСТЕМІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ	119
<i>Голованова Г. Є., Чаговець А. В.</i> СУЧАСНІ МОТИВАЦІЙНІ ТА СТИМУЛЮЮЧІ МЕХАНІЗМИ ВИСОКОПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	121
<i>Гончарук О. В., Томчук В. В.</i> БЮДЖЕТНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	124

<i>Горященко Ю. Г.</i> ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МІСТА	126
<i>Грицаєнко Г. І.</i> СУЧАСНИЙ СТАН ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ УКРАЇНИ	128
<i>Грицаєнко І. М.</i> ПРОБЛЕМИ ІНВЕСТУВАННЯ ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА	130
<i>Грицаєнко М. І.</i> МІСЦЕ ВИЩОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ РЕГІОНУ	133
<i>Grivko T. O., Nesterova O. J.</i> CAPITAL MARKET IN UKRAINE DURING A FINANCIAL CRISIS	135
<i>Гудзь М. В.</i> МІСЦЕ І РОЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ПЛАНУ В РОЗВИТКУ МІСТА	137
<i>Гудзь М. В., Назимок Л. В.</i> ТРУДОВІ РЕСУРСИ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ	139
<i>Гудзь П. В.</i> ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕВІТАЛІЗАЦІЇ ПРОМИСЛОВИХ МІСТ	141
<i>Gudz Piotr, Lilianna Stach-Szyszlak</i> EUROPA 2020 – ZAŁOŻENIA PROGRAMOWE W OBSZARZE RYNKU PRACY, ICH REALIZACJA W UNII EUROPEJSKIEJ I W POLSCE	144
<i>Гуржій Н. М.</i> ПІДТРИМКА АРХІТЕКТУРИ УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМ МАРКЕТИНГОМ.....	147
<i>Давидова О. Ю.</i> УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ	149
<i>Дедюхіна Н. Ю., Клименко О. М.</i> НАСЛІДКИ ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ	151
ДЛЯ РОБОТОДАВЦЯ В 2017 РОЦІ.....	151
<i>Демчук Н. І., Коваль А. М.</i> МАРКЕТИНГ У ДІЯЛЬНОСТІ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ УКРАЇНИ	153
<i>Демчук Н. І., Степанов Д. С.</i> ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	156
<i>Дем'яненко А. А.</i> МОРФОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК».....	158
<i>Джур О. Є., Клепікова В. В.</i> СТРАТЕГІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА АПК ТОВ «КОМПАНІЯ СОМО»	160
<i>Діба О. М.</i> НАПРЯМИ РОЗБУДОВИ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ МСБ В УКРАЇНІ.....	163
<i>Дмитренко Н. А., Карпенко А. В.</i> ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ У СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	165
<i>Довгань Д. А.</i> НОВІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКСПОРТУ	168

<i>Домашенко С. В., Бельтюков В. І.</i>	
ДОСЛІДЖЕННЯ ДИНАМІКИ ПРОДУКТИВНІСТІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	170
<i>Дубініна В. О., Кукіна Н. В.</i>	
ПРОГНОЗУВАННЯ ЦІЛЬОВОГО ФАКТОРУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КРАЇНИ ЗА ДОПОМОГОЮ ФУНКЦІЇ КОББА-ДУГЛАСА	172
<i>Dubnyskiy W., Suska Malgorzata</i>	
KSZTAŁTOWANIE SIĘ CEN ZIEMI ROLNEJ W POLSCE W LATACH 2004–2014	175
<i>Єгоров А. О.</i>	
ГЛОБАЛЬНІ ДИСБАЛАНСИ І ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ	178
<i>Єременко Д. В.</i>	
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ	181
<i>Жданов В. В., Салейчук В. В.</i>	
УПРАВЛІННЯ РОБОЧИМ ЧАСОМ ПРАЦІВНИКІВ	183
<i>Забарна Е. М.</i>	
СУЧАСНІ АСПЕКТИ ТА ЗАВДАННЯ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	184
<i>Забарна Е. М., Задорожнюк Н. О.</i>	
ЗАХОДИ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ	186
<i>Забродська Г. І., Забродська Л. Д.</i>	
ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СТРУКТУРИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	188
<i>Завидівська О. І., Коблик М. Ю.</i>	
АУТСОРСИНГ ТА АУТСТАФІНГ: СУТНІСТЬ, ВІДМІННОСТІ ТА ПЕРЕВАГИ ВИКОРИСТАННЯ	190
<i>Задоя А. О.</i>	
СТРУКТУРА ВВП ЗА КАТЕГОРІЯМИ ДОХОДУ: ОСНОВНІ ЧИННИКИ ЗМІН	193
<i>Задоя О. А.</i>	
ФІСКАЛЬНІ ТА МОНЕТАРНІ ІНСТРУМЕНТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАОЩАДЖЕНЬ В ІНВЕСТИЦІЇ	195
<i>Заїка О. В.</i>	
МОЖЛИВІ ПРОБЛЕМИ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОСББ ТА НАПРЯМИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	198
<i>Збаржевецька Л. Д., Добровольська Ю. В.</i>	
ВАЖЛИВІСТЬ М'ЯСОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ	200
<i>Zielinska A.</i>	
INSTITUTIONAL ASPECTS OF MANAGEMENT OF THE TRAVEL RESOURCES	203
<i>Земляна О. О., Плинокос Д. Д.</i>	
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ	204
<i>Зенькович С. С., Біркендале В. В.</i>	
ЗМІНИ В ОПОДАТКУВАННІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ У 2017 Р.	207
<i>Зінченко К. Д., Онищенко О. А.</i>	
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПРОЕКТУВАННЯ СИСТЕМИ МЕРЕЖЕВИХ ПІДПРИЄМСТВ	209

<i>Золотухін В. В., Кукіна Н. В.</i> МІКРОЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ВИРОБНИЦТВА СОНЯШНИКУ У ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ	212
<i>İleri Y. Yusuf, Soylu Yasemin</i> RECENT INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES IN TOURISM SECTOR: INNOVATIVE APPLICATIONS	215
<i>Льїна А. С., Соколов А. В.</i> ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ З МОЛОДДЮ	216
<i>Кальченко С. В.</i> ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ СЕЛЯНСЬКИХ ДОМОГОСПОДАРСТВ	219
<i>Карпенко А. В.</i> СТРАТЕГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В УКРАЇНІ	221
<i>Карпенко А. В., Шудрик О. Ю.</i> СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ КОМУНАЛЬНОЇ ТЕПЛОЕНЕРГЕТИКИ В ПЕРІОД ЛІБЕРАЛІЗАЦІЇ ЕНЕРГЕТИЧНИХ РИНКІВ.....	223
<i>Карпенко Н. М.</i> СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ.....	226
<i>Карташова О. Г.</i> КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПРОДУКЦІЇ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ.....	228
<i>Кернасюк Ю. В.</i> ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ГЕНЕЗИСУ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ	230
<i>Коваленко М. О.</i> ВПЛИВ ВІДКРИТИХ ОСВІТНІХ РЕСУРСІВ НА ВИЩУ ОСВІТУ	233
<i>Кодацька Н. О.</i> ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОСОЮЗУ	235
<i>Колумбет О. М.</i> ЕКОНОМІЧНІ ПОКАЗНИКИ ВПЛИВУ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СПОРТУ НА РОЗВИТОК СУСПІЛЬСТВА	237
<i>Кокорєва О. В., Присівко А. Ф.</i> ПОШИРЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕТИЧНОГО МАРКЕТИНГУ У ВИРШЕННІ ГЛОБАЛЬНИХ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ	242
<i>Кокорєва О. В., Ярич О. М.</i> РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ МІЖНАРОДНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ.....	244
<i>Колайчук Н. Ф., Самоховец М. П.</i> ИНОСТРАННЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И ПРОБЛЕМЫ ИХ ПРИВЛЕЧЕНИЯ В РЕСПУБЛИКУ БЕЛАРУСЬ.....	247
<i>Колосінська М. І., Колосінський Є. Ю.</i> ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА КРАЇНИ: ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ	249
<i>Кононенко Ю. С., Соколов А. В.</i> НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ.....	251

<i>Коробка С. В.</i>	
СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ В УКРАЇНІ	253
<i>Королук Т. О.</i>	
НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ.....	255
<i>Костючик Н. М., Бухтик М. И.</i>	
ПЕНСИОННАЯ РЕФОРМА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ТЕНДЕНЦИИ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	258
<i>Кригульська Т. Б.</i>	
ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ.....	260
<i>Крючков В. О., Васильєва О. О.</i>	
СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	262
<i>Крижанівська І. В., Солоненко Ю. В.</i>	
ОГЛЯД ПОДАТКОВИХ ЗМІН ДЛЯ ФІЗИЧНИХ ОСІБ ПІДПРИЄМЦІВ	264
<i>Кузьменко А. Г., Васильєва О. О.</i>	
ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	267
<i>Кукуруза А. В., Солоненко Ю. В.</i>	
ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ.....	269
<i>Кульова Т. В., Біркендале В. В.</i>	
УПРАВЛІННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНИМИ АКТИВАМИ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОДНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА МОЛОКОПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗІ	271
<i>Кушинова Н. Г., Ляльков О. Г.</i>	
ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ.....	274
<i>Кушнір В. О.</i>	
ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ВИРОБНИЦТВО ПРОДУКЦІЇ КИШКОВОГО ЦЕХУ М'ЯСОКОМБІНАТУ	276
<i>Кушнір Т. Б.</i>	
ІНТЕРНЕТ-ТОРГІВЛЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ: МЕТОД ПРОДАЖУ ЧИ ОКРЕМИЙ СУБ'ЄКТ ТОРГОВЕЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ.....	279
<i>Куц І. В., Бутко Н. В.</i>	
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ У РИНКОВИХ УМОВАХ.....	280
<i>Leshchenko M.</i>	
INFORMATION SOCIETY: NEW HORIZONS FOR UKRAINE	282
<i>Линенко А. В.</i>	
ОБ'ЄДНАННЯ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ В ФОРМІ ХОЛДІНГОВОЇ КОМПАНІЇ ...	284
<i>Лисенко А. М., Гришин О. В.</i>	
СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ КОМПЛЕКСНОГО ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ ДІЯЛЬНОСТІ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ.....	286
<i>Ліхоносова Г. С.</i>	
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ВІДТОРГНЕННЯ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ.....	289
<i>Магдич А. С.</i>	
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ДЕМОКРАТІЇ ТА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ	291

<i>Мамич А. О., Гуржій Н. М.</i> ПРОБЛЕМИ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ.....	294
<i>Мацюк О. В.</i> АНАЛІЗ ЕКОНОМІЧНОЇ СУТНОСТІ КАТЕГОРІЙ «РИЗИК» І «НЕВИЗНАЧЕНІСТЬ».....	296
<i>Меленюк В. О.</i> НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	298
<i>Мелещенко А. І.</i> ТЕНДЕНЦІЇ РОЗПОДІЛУ МІЖНАРОДНОГО РУХУ КАПІТАЛУ В УМОВАХ СВІТОВОЇ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ.....	301
<i>Меняйло Л.С., Кукіна Н. В.</i> ВИКОРИСТАННЯ ВАЛОВОГО ТА ГРАНИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРИ ВИРОБНИЦТВІ СОНЯШНИКУ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ	303
<i>Мільчева А. О.</i> ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ КРИТЕРІЇВ ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН	307
<i>Мірошниченко Д. М., Гуржій Н. М.</i> ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	309
<i>Міщенко В. О., Синяєва Л. В.</i> ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ДОКУМЕНТУВАННЯ І ДОКУМЕНТООБІГУ	311
<i>Микульський В. С., Синяєва Л. В.</i> ІНВЕСТИЦІЇ В УКРАЇНУ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ	314
<i>Москаленко Н. С., Васильєва О. О.</i> МОТИВАЦІЯ ТА ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ	316
<i>Наршикова І. В., Онищенко О. А.</i> РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ЕФЕКТИВНОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	319
<i>Natorina A. O.</i> OMNI-CHANNEL RETAIL	321
<i>Нохріна Л. А.</i> РИНОК ПРАЦІ СЕКТОРУ ТУРИЗМУ: СПЕЦИФІЧНІ АСПЕКТИ	323
<i>Онищенко О. А.</i> СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ В ЕКСПОРТНИХ ГАЛУЗЯХ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	326
<i>Oros İldiko, Kárpátaljai Magyar, Csucska Ivan, Munkácsi Állami, Luzsánszka Tátjana, Michael Lepky</i> ÚJ TÍPUSÚ TURIZMUS TERMÉKEK KÖRÉBŐL PROKOPOVICS LIDIA, LUZSANSYKA TATJANA, DERKÁCS VIKTÓRIA.....	329
<i>Ortakarpuz Metehan, Ceran Mehmet Burak</i> ALTERNATIVE PAYMENT METHODS FOR FOREIGN TRADE ACTIVITIES AFFECTED BY DRASTIC CURRENCY CHANGES: COUNTERTRADE PRACTICES.....	331
<i>Осадчий Є. С.</i> ІННОВАЦІЙНІ БАНКІВСЬКІ ІНСТРУМЕНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ	333

<i>Остапенко О. М.</i> ВИТРАТИ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОСНОВНИЙ ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ КОНТРОЛІНГУ ТА МІСЦЕ ЇХ ВИНИКНЕННЯ	335
<i>Охріменко А. Г.</i> ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ ВИКЛИКИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ТУРИСТИЧНОЇ СИСТЕМИ.....	338
<i>Павлюк Т. С.</i> ОСНОВНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА	340
<i>Педченко Г. П.</i> РОЗВИТОК ТА ПІДТРИМКА ПІДПРИЄМНИЦТВА В ЗАПОРІЗЬКІЙ ОБЛАСТІ	342
<i>Письменный Т. Е., Задоя А. А.</i> ЭФФЕКТ «ТИТАНИК» В УКРАИНСКОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	345
<i>Плинокос Д. Д.</i> ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА МОНИТОРИНГ СУЧАСНИХ ЗОВНІШНІХ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ	347
<i>Поліщук А. В., Бутко Н. В.</i> РОЗВИТОК СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ.....	350
<i>Попова В. Д.</i> РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ЛОГІСТИЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ У СУЧАСНИХ УМОВАХ	351
<i>Попова Т. В.</i> ДЕЯКІ АСПЕКТИ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ ЗОВНІШНЬОТОРГОВЕЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ.....	354
<i>Прокопчук О. Т.</i> ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СТРАХУВАННЯ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ.....	355
<i>Пругло О. В.</i> НАСЛІДКИ ДОВГОТРИВАЛОГО БЕЗРОБІТТЯ У КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦЕЗДАТНОГО НАСЕЛЕННЯ	358
<i>Прушківський В. Г., Прушківська Е. В.</i> ФОРМУВАННЯ «ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ» НА ОСНОВІ РОЗВИТКУ ТРЕТИННОГО ТА ЧЕТВЕРТИННОГО СЕКТОРІВ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	360
<i>Прушківська О. В.</i> ВПЛИВ СЕКТОРУ «ЗАКОРДОН» НА СПОЖИВЧИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ РИНОК В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	363
<i>Расулова Я. І., Полякова О. В.</i> ДЕКЛАРУВАННЯ ДОХОДІВ ГРОМАДЯН У 2017 РОЦІ	365
<i>Ратинська І. С.</i> МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНТРОЛЮ В ДЕРЖАВНИХ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВАХ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	368
<i>Речка К. М.</i> УЗАГАЛЬНЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В АГРАРНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ.....	370
<i>Романчик Т. В.</i> ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА: ФУНКЦІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ.....	372

<i>Рибінцев В. О.</i> РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В АНТИКРИЗОВОМУ ФІНАНСОВОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	374
<i>Рубан К. А., Соколов А. В.</i> ЗНАЧЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	376
<i>Рябоволик Т. Ф.</i> АЛГОРИТМ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В ІННОВАЦІЙНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ.....	377
<i>Сазонова Т. О., Антоненко А. І.</i> КОНЦЕПЦІЯ «ЖИВОЇ» ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ.....	380
<i>Сакун О. С.</i> НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ ТА СПЕЦИФІЧНИХ ФУНКЦІЙ ІНВЕСТИЦІЙНОГО РЕСУРСУ	383
<i>Самоховец М. П.</i> ПРОБЛЕМА ВИБОРА ИСТОЧНИКОВ ФІНАНСИРОВАНИЯ НА МИКРОУРОВНЕ	385
<i>Saray Hatice, Ceran Mehmet Burak, Ortakarpuz Metehan</i> EVALUATION OF TALENT MANAGEMENT APPROACH IN THE CONTEXT OF HUMAN RESOURCES: A FIELD RESEARCH IN TOURISM SECTOR IN KONYA, TURKEY.....	387
<i>Сафарян Д. А.</i> ПЕРСПЕКТИВИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА	388
<i>Селіверстов В. В.</i> РОЛЬ ЧАСОВИХ ЛАГІВ У ВПЛИВІ МОНЕТАРНОЇ ПОЛІТИКИ ФРС США НА ТЕМПИ ІНФЛЯЦІЇ.....	390
<i>Селіверстов В. В., Шейко Ю. О.</i> АНАЛІЗ ОСВІТНЬОЇ СКЛАДОВОЇ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ	393
<i>Семенова М. Р., Гуржій Н. М.</i> СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ МАРКЕТИНГУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	395
<i>Серебренников В. М.</i> ЕКОНОМЕТРИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА ЯК САМОСТІЙНОЇ ОДИНИЦІ ГОСПОДАРЮВАННЯ	398
<i>Sievidova D. O., Hurzhiy N. M.</i> THE INTRODUCTION OF THE LEAN THINKING FOR BUSINESS DEVELOPMENT IN UKRAINE.....	401
<i>Синяєва Л. В., Кондратюк О. В.</i> АВТОМАТИЗАЦІЯ АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	403
<i>Сисоліна Н. П., Чумаченко О. С.</i> РОЗВИТОК ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ	405
<i>Смирнов І. Г.</i> УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ У ТУРИЗМІ: КОМПЛЕКСНЕ РОЗУМІННЯ.....	407
<i>Смирнова Т. А., Котик О. В.</i> ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ У СВІТІ.....	410
<i>Смутчак З. В., Ситник О. Ю.</i> ПЕРЕМІЩЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ МІЖНАРОДНОГО ТУРИЗМУ	412

<i>Соколов А. В.</i> ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ ХМАРНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ	415
<i>Соловйова К. В., Безхлібна А. П.</i> КОМП'ЮТЕРНІ СИСТЕМИ БРОНЮВАННЯ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ.....	417
<i>Солоненко Ю. В.</i> КОМУНІКАЦІЇ В СІМЕЙНОМУ БІЗНЕСІ	420
<i>Сорокопуд О. В., Солоненко Ю. В.</i> ЗАХОДИ ЩОДО ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ НА ПІДПРИЄМСТВІ	422
<i>Сторожук О. В., Заярнюк О. В.</i> ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ РЕГІОНУ ...	424
<i>Суліма Ю. В., Солоненко Ю. В.</i> УПРАВЛІННЯ СІМЕЙНИМ БІЗНЕСОМ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....	427
<i>Тебенко В. М.</i> ТОРГОВЕЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО В ЗАПОРІЗЬКОМУ РЕГІОНІ.....	429
<i>Тимощенко Н. А., Соколов А. В.</i> ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	432
<i>Ткаченко О. С.</i> КОНСУЛЬТУВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОГО ОЗДОРОВЛЕННЯ.....	433
<i>Ткачук О. В.</i> ФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙНИХ КЛАСТЕРІВ ЯК ЧИННИК СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	436
<i>Торяник Ж. І.</i> РЕПУТАЦІЯ БАНКУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ	438
<i>Трач М. О., Чикуркова А. Д.</i> МІСЦЕ ТА РОЛЬ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	440
<i>Трофимов А. В.</i> ЗМІСТ ТА СУТНІСТЬ НАУКОВОЇ КАТЕГОРІЇ «СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ».....	441
<i>Трушкіна Н. В.</i> КОНТРАКТНА РАБОТА С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛІННЯ СБЫТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	444
<i>Уманська В. Г.</i> ФАКТОРИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	446
<i>Фенюшина С. І., Онищенко О. А.</i> МОЖЛИВІ НЕГАТИВНІ НАСЛІДКИ ТА РИЗИКИ ЗЛИТТЯ ТА ПОГЛИНАННЯ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ	449
<i>Халатур С. М., Криворучко А. О.</i> ФІНАНСОВО-КРЕДИТНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ	451
<i>Хацер М. В.</i> ПОБУДОВА МЕХАНІЗМУ АНТИКРИЗОВОГО ФІНАНСОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	452

<i>Хацер М. В., Склярів Д. А.</i> КОНТРОЛІНГ ЯК БАЗОВА СКЛАДОВА АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА МАКРОРІВНІ В РАМКАХ АДАПТАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ДО ПРОЦЕСІВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	454
<i>Холявко Н. І.</i> ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ У СУЧАСНИХ ГЛОБАЛЬНИХ УМОВАХ.....	456
<i>Хуповка В. В., Онищенко О. А.</i> ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ	458
<i>Чередніченко В. А.</i> МІКРОЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	460
<i>Чередніченко М. Г., Лисенко А. М.</i> РОЛЬ ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКОГО КОНТРОЛЮ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	462
<i>Черномаз К. Г.</i> ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ АПК УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ	463
<i>Cichorzewska Marzena</i> NOWOCZESNE FORMY MOTYWACJI I STYMULOWANIA PRACOWNIKÓW NA PODSTAWIE PRZEDSIĘBIORSTWA XYZ.....	466
<i>Csucska Ivan, Oros Íldiko, Luzsánszka Tátjana, Derkács Viktória, Dymymtriiev Oleg</i> AZ INTERMODÁLIS LOGISZTIKAI KÖZPONTOK SZEREPE A KÖZLEKEDÉSI FOLYOSÓK MEGERŐSÍTÉSÉBEN.....	469
<i>Шаповал Л. П.</i> ФОРМУВАННЯ АРХІТЕКТУРИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ БЕЗПЕКОЮ БАНКУ.....	471
<i>Шелковникова О. В.</i> ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ ВИТРАТ	474
<i>Шишкін В. А.</i> УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА	476
<i>Shkura I.</i> SOCIALLY RESPONSIBLE INVESTMENT AS A PRECONDITION FOR THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF NATIONAL ECONOMY.....	478
<i>Щавинська Г. В., Мітюшкіна Х. С.</i> ОЦІНКА ВПЛИВУ НА НАВКОЛИШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЕФЕКТИВНОЇ ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ.....	480
<i>Щекович О. С., Афанасьєв Є. В.</i> РОЛЬ І ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ У ФОРМУВАННІ СТРАТЕГІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЗАЛІЗО-РУДНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ.....	482
<i>Щоголева І. В.</i> ЕКОЛОГІЧНА СЕРТИФІКАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ГОТЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	485
<i>Юртаєв Д. М., Карпенко А. В.</i> РОЛЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ	487

Яцюк А. М., Уманська В. Г.

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	490
--	-----

СЕКЦІЯ 3

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ, ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ТА ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ ТА ЕКОНОМІКИ

Азарков О. А.

АРХЕТИПІЧНА СТРУКТУРА ОБРАЗУ ПОЛІТИЧНОГО ЛІДЕРА В УКРАЇНСЬКОМУ ПОЛІТИКУМІ	493
---	-----

Арабаджиев Д. Ю.

ПРОБЛЕМАТИКА РОЗВИТКУ ТРЕТЬОГО СЕКТОРУ В СУЧАСНОМУ ПОЛІТИЧНОМУ ДИСКУРСІ.....	495
--	-----

Астахов Д. С.

РОЛЬ ПОЛІТИЧНИХ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У ЗДІЙСНЕННІ ПРАВОТВОРЧОСТІ В УКРАЇНІ.....	497
--	-----

Бабарикіна Н. А.

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ЯК СПОСІБ ОПТИМІЗАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ВЛАДИ	499
---	-----

Бочелюк В. Й.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ ТУРИСТИЧНИХ ПОСЛУГ	501
---	-----

Брутман А. Б.

МІЖНАРОДНІ ІСПИТИ ЯК ФОРМА МОБІЛЬНОСТІ	503
--	-----

Бутов В. Н.

РЕКЛАМА КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА.....	505
--	-----

Василенко Г. В.

ІНОЗЕМНА МОВА ЯК ВАЖЛИВИЙ СКЛАДНИК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ТУРИЗМУ	506
---	-----

Волобуев В. В.

ПРОБЛЕМЫ ВНЕГОСУДАРСТВЕННОГО СУЩЕСТВОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ	508
---	-----

Волошина Н. В.

ЯКІСТЬ ЖИТТЯ ЯК СКЛАДОВА РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНИХ ПОТРЕБ ОСОБИСТОСТІ	510
--	-----

Галустян Ю. М.

ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ ЯК ВИМОГА СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	512
--	-----

Горлачова В. В., Назимок Л. В.

ДО ПИТАННЯ ПРО ВИВЧЕННЯ ТЕРМІНОЛОГІЧНОЇ ЛЕКСИКИ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ СФЕРИ ТУРИЗМУ	514
---	-----

Градецька Н. М.

РОЛЬ ООН В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ МІЖНАРОДНОГО ТУРИЗМУ	516
---	-----

Демихова О. Г.

ОБРАЗНА МОТИВАЦІЯ СУЧАСНОЇ АНГЛОМОВНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕРМІНОЛОГІЇ.....	518
--	-----

<i>Дяченко І. М.</i> ПРОБЛЕМА КУЛЬТУРИ ДІАЛОГУ СТУДЕНТІВ ЯК ОЗНАКИ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ	520
<i>Дяченко М. Д.</i> УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПЕРЕКЛАДАЧІВ ДО МІЖМОВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ.....	522
<i>Жук І. З., Пурська І. С.</i> УПРАВЛІННЯ ТУРИСТИЧНИМИ ПРОЕКТАМИ В РАМКАХ ПРОГРАМИ ТРАНСКОРДОННОГО СПІВРОБІТНИЦТВА	525
<i>Закусилова Т. О.</i> ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕДИЧНИХ СЕСТЕР.....	527
<i>Зигунов В. Н.</i> ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ТУРИСТСКИХ АГЕНТСТВ	529
<i>Карпенко І. Ю.</i> АНГЛОМОВНА БАНКІВСЬКА ТЕРМІНОЛОГІЯ В ДИСКУРСІ РИЗИКУ	531
<i>Кирпиченко О. Е.</i> МОЛОДІЖНИЙ СЛЕНГ В НІМЕЦЬКОМОВНОМУ ПУБЛІЦИСТИЧНОМУ ДИСКУРСІ.....	532
<i>Клименко Л. В., Москальова Є. С.</i> THE MAIN PECULIARITIES OF SCIENTIFIC TECHNICAL STYLE.....	534
<i>Клименко Н. О., Шемчук О. Л.</i> БІЗНЕС-ПЛАН ЕКОЛОГІЧНОГО БЮЛЕТЕНЯ «ЦЕ У-Е»	535
<i>Кравченко А. Г.</i> КЛАСИФІКАЦІЯ КОМУНІКАТИВНИХ СТРАТЕГІЙ У ПРОФЕСІЙНОМУ ДИСКУРСІ ВИКЛАДАЧА ІНОЗЕМНОЇ МОВИ.....	538
<i>Кузьмін В. В.</i> НАСЛІДКИ ПРОБЛЕМИ СИРІТСТВА В УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЯХ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ.....	539
<i>Легенчук І. А.</i> ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЯК АКУМУЛЮЮЧІ ЧИННИКИ В ПОЛІТИЧНІЙ НАУЦІ.....	541
<i>Мехеда Н. Г.</i> РОЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЙОГО СОЦІАЛЬНО -ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ.....	543
<i>Морозов Д. М., Гнездовський О. В.</i> ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У БІРЖОВІЙ ТОРГІВЛІ	545
<i>Морозов Д. М., Юречко В. З.</i> ОСНОВНІ АСПЕКТИ РОЗРОБКИ ТА ВИКОРИСТАННЯ АВТОМАТИЧНИХ ТОРГОВИХ СИСТЕМ	547
<i>Муц Л. Ф.</i> СОЦІОКУЛЬТУРНІ СКЛАДОВІ АДАПТАЦІЇ ІНОЗЕМНИХ ГРОМАДЯН В УКРАЇНІ.....	549
<i>Наумчук Т. І.</i> ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОЦЕСІ ВИКЛАДАННЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ	551

<i>Петренко Л. О.</i> ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ СІМЕЙНОГО ТУРИЗМУ	553
<i>Погребна В. Л.</i> ТИПОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРЕВЕЛ-ВИДАННЯ «МИР ТУРИЗМА».....	554
<i>Novikov V. P., Polyezhayev Y. G.</i> GENRES OF TRAVEL TEXTS FOR STUDENTS OF JOURNALISM.....	556
<i>Потапюк Л. М., Потапюк І. П.</i> ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ	558
<i>Потапюк Л. М., Анна Франчук</i> ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ.....	560
<i>Прохорова П. В.</i> ПЕРСПЕКТИВЫ ОПТИМИЗАЦИИ МЕТОДИКИ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ СТУДЕНТОВ НЕЯЗЫКОВЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ.....	562
<i>Репецька А. В.</i> ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ У СФЕРІ ТУРИЗМУ	563
<i>Репкіна М. Ю.</i> ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТУРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	565
<i>Семенцова О. М.</i> ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ГРИ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ У СФЕРІ ДОЗВІЛЛЯ	568
<i>Ситников М. М.</i> РОЗВИТОК РЕГІОНАЛЬНОГО ТУРИЗМУ – ШЛЯХ ДО ВЗАЄМОРОЗУМІННЯ Й ЕКОНОМІЧНОГО РОСТУ	569
<i>Сировий О. В., Шпитальов Г. Г.</i> СИСТЕМА КОМПЛАСЕНС В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ ТА ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	572
<i>Сокол О. О., Васильєва О. О.</i> ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ БУДИНКІВ ДИТИНИ.....	573
<i>Тищук І. В.</i> ВИЗНАЧАЛЬНІ ТЕОРІЇ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ.....	575
<i>Трофімук К. В.</i> УДОСКОНАЛЕННЯ МОВЛЕННСВИХ НАВИЧОК МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТУРИЗМУ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ.....	577
<i>Трухачова К. В., Мороз А.</i> ФАКТОРИ РЕЗУЛЬТАТИВНОГО ГОСПОДАРЮВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ ГОСТИННОСТІ.....	580
<i>Трухачова К. В., Лисенко О. А.</i> АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНОЇ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ГОСТИННОСТІ.....	583
<i>Трухачова К. В., Зарюта Н. Н.</i> ЕКОЛОГІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СКЛАДОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	585
<i>Тисячник І. В.</i> МОТИВАЦІЙНА ГОТОВНІСТЬ ДО НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ.....	588

<i>Хітрова Т. В.</i> ПАМ'ЯТЬ ЯК МНЕМІЧНА ТЕХНОЛОГІЯ МЕДІА	590
<i>Хрустальова М. С.</i> ПЕРЕВАГИ МОЛОДІ У ЗАСТОСУВАННІ НАРОДНИХ ЗАСОБІВ СІМЕЙНОГО ВИХОВАННЯ	591
<i>Чавкіна С. В.</i> ГРОМАДСЬКА ДУМКА ЯК ІНФОРМАЦІЙНА СКЛАДОВА ПОЛІТИЧНОГО МАРКЕТИНГУ	593
<i>Черепєхіна О. А.</i> ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРИГОДНИЦЬКИЙ ТУРИЗМ У КОНТЕКСТІ СЬОГОДЕННЯ	595
<i>Шубертій Н. Г.</i> ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ ТРЕНІНГІВ У ПРОЕКТАХ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН.....	596
<i>Шуліна А. А., Васильєва О. О.</i> ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ	598
<i>Юнацький О. В.</i> МЕХАНІЗМ КОНТРОЛЮ ДІЯЛЬНОСТІ ПРИВАТНИХ ОХОРОННИХ ПІДПРИЄМСТВ	600

СЕКЦІЯ 2

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Аверіхіна Т. В.

кандидат економічних наук, доцент
Одеський національний політехнічний університет
м. Одеса, Україна

СУЧАСНА ФІЛОСОФІЯ БІЗНЕСУ – ФІЛОСОФІЯ VUCA

Ми переповнені, стурбовані і занепокоєні тим, що не виконуємо всі свої обов'язки. Нас бомбардують електронні листи, зустрічі та очікування, які майже неможливо контролювати. Ми відчуваємо зростаючий попит з багатьох напрямків, стикаємося з проблемами які не перестають зростати в розмірах і масштабах. У зв'язку з цим, широкого розповсюдження сьогодні набувають так звані процеси VUCA (дослівний переклад з англійської – це аббревіатура слів нестабільність, невизначеність, складність, неоднозначність). Цілком можливо, що сучасний менеджмент, в присутності VUCA, є найбільшою проблемою, з якою коли-небудь стикалися люди.

Сама концепція VUCA, вперше була представлена на початку 90-х років військовим коледжем армії США для позначення багатостороннього світу, який виник після закінчення «холодної війни» і характеризується як більш нестійкий, невизначений, складний і неоднозначний, ніж будь-коли раніше. У бізнес-контексті, концепція VUCA бере своє начало саме після глобальної фінансової кризи 2008/2009 років, та активно використовується у розвитку лідерських навичок в різних організаціях. За своїм змістом, концепція описує бізнес-середовище, що характеризується такими рисами [1]:

- нестабільність (аббревіатура від volatility) – збільшення в чотирьох вимірах змін: тип, швидкість, обсяг і масштаб;
- невизначеність (аббревіатура від uncertainty) – в результаті мінливості ми не можемо передбачити майбутні події;
- складність (аббревіатура від complexity) – широко поширена плутанина, без чіткого зв'язку між причиною і наслідком, зачіпає всі організації в даний час;
- неоднозначність (аббревіатура від ambiguity) – існування множинних значень в оточуючих нас умовах.

Ми маємо справу зі Світом, де змін все більше і більш, де майбутнє менш передбачуване, де варіанти ростуть експоненціально, і то, як ми думаємо про ці варіанти, безсумнівно, змінилося. Сьогодні, керівники повинні швидше приймати рішення, обробляти величезну кількість інформації, оперативно реагувати на мінливі умови господарювання, працювати з проблемами, які тісно взаємопов'язані, ніж будь-коли раніше.

Однією з вагомих проблем бізнес-середовища сьогодні є те, що тривалий час значну частину підприємницьких ризиків можна було передбачити. Сьогодні нам потрібно працювати з іншим мисленням, де важливо зосередитися на тому, що можливо у даний час. Такі умови є «зеленим світлом» для креативних людей, тому що старі робочі моделі більше не функціонують [2].

Для того, щоб перемогти в умовах VUCA, не варто фокусуватися на новому. Нове – вже старе. Сьогодні важливо не нове, а справжнє, актуальне, то що є зараз.

Ми хочемо жити в епоху актуального, тому що воно приносить нам радість. Бізнесменам, маркетологам і всім креативним людям важливо зрозуміти: все, що вони роблять, має приносити людям радість саме зараз, і саме сьогодні.

Сьогодні ми маємо перейти від економіки уваги до економіки участі. Всі старі моделі маркетингу та менеджменту однобічні, а сьогодні люди хочуть брати участь у всьому самі – писати твіти, блоги, фотографувати, ділитися думками і враженнями, тобто бути справжніми. Від епохи потоку інформації ми переходимо до епохи натхнення. Маркетинг мусить надихати людей на дію. Сьогодні маркетингом керують емоції і це вже не наука – це мистецтво. У сучасному світі перемагають не владні лідери, а креативні.

Завжди треба пам'ятати, що на першому плані ми ентузіасти тому що у нас одне життя і треба прожити його з ентузіазмом, по-друге, це ракурс – інший погляд на життя породжує видатні ідеї і третє – роль бізнесу в тому, щоб зробити світ кращим для кожного з нас.

Література:

1. What VUCA Really Means for You – Harvard Business Review [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://hbr.org/2014/01/what-vuca-really-means-for-you>.

2. Leading in a VUCA World – Executive Development [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.executivedevelopment.com/leading-vuca-world/>.

Андрощук І. В.

кандидат сільськогосподарських наук, доцент
Луцький національний технічний університет
м. Луцьк. Україна

Дубинчук Л. І.

аспірант
Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки
м. Луцьк Україна

ТЕХНОГЕННА БЕЗПЕКА – ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ПРОГРАМИ ЕКОНОМІЧНОГО І СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ МІСТА ЛУЦЬКА НА 2016–2017 РОКИ

Техногенна безпека є важливою складовою життя та розвитку територіальної громади. Поліпшення якості життя та добробуту мешканців міста, покращення демографічної ситуації, виведення екологічної безпеки на рівень європейських стандартів, суттєвих зрушень в економіці міста, потребують цілеспрямованої діяльності виконавчих органів Луцької міської ради та послідовної і комплексної реалізації стратегічних пріоритетів економічного, соціального й культурного розвитку міста.

Доцільністю підготовки такого документу, розробленого відповідно до європейських стандартів, з урахуванням впливу світових тенденцій просторового розвитку, так і з внутрішніми чинниками, що породжені недосконалістю державної політики є забезпечення сталого розвитку економіки у 2016–2017 роках, підвищення рівня життя і добробуту мешканців міста

Стратегічність цього документу спрямована на визначення цілей регіональної політики, завдань та інструментів для розв'язання соціальних проблем, підвищення рівня економічного потенціалу міста, продуктивності його економіки, прибутковості бізнесу та доходів населення і, як наслідок, створення умов для загального підвищення соціальних стандартів, якості життя та розвитку бізнес-середовища.

Така стратегія визначає основні завдання місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, спрямовані на виконання зазначених завдань, а також передбачає узгодженість з Державною стратегією регіонального розвитку на період до 2020 року (далі – Державна стратегія) [1, с. 2]

Програма економічного і соціального розвитку міста Луцька на 2016–2017 роки (далі – Програма) розроблена відповідно до Закону України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України», Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», постанови Кабінету Міністрів України від 26.04.2003 р. № 621 «Про розроблення прогнозних і програмних документів економічного і соціального розвитку та складання проекту державного бюджету», використано результати досліджень і розробок дисертантів вищих навчальних закладів області та ряду інших науково-дослідних і проектних установ.

Основні цілі і завдання Програми на 2016–2017 роки ґрунтуються на положеннях державної Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» з урахуванням результатів та тенденцій розвитку міста у 2015 році, наявних проблем та впливу очікуваних змін зовнішньоекономічної ситуації на економіку.

Поряд з цим при розробці Програми враховано Стратегію економічного і соціального розвитку Волинської області на період до 2020 року та основні прогнозні показники економічного і соціального розвитку Волинської області на 2016–2017 роки.

Реалізація головних завдань та заходів економічного і соціального розвитку міста у 2016–2017 роках дозволить покращити інвестиційну привабливість, створити умови для підвищення рівня конкурентних переваг та потенціалу міста, та на цій основі досягти належних стандартів життя та доступності якісних послуг для населення.

Цілі та пріоритетні завдання, визначені Програмою, будуть реалізовані шляхом тісної співпраці місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та профспілок.

Завдання і заходи Програми фінансуються за рахунок коштів бюджету міста, субвенцій з державного бюджету, коштів державного фонду регіонального розвитку, коштів, залучених у рамках міжнародних проектів та грантів, власних коштів суб'єктів господарювання.

Орієнтовний обсяг фінансування заходів Програми за рахунок усіх джерел фінансування складає 832,41 млн грн, з них за рахунок коштів бюджету міста 534,63 млн грн.

Техногенна безпека та охорона – праці є важливою складовою Програми. Головною метою цього напрямку є проведення попереджувальних заходів у сфері цивільного захисту, техногенної та пожежної безпеки з метою досягнення прийнятної ризику виникнення надзвичайних ситуацій техногенного характеру та зменшення людських та матеріальних втрат. Забезпечення конституційного права працівників на належні, безпечні і здорові умови праці. При цьому чітко визначено цілі та пріоритетні завдання здійснення на 2016–2017 роки:

- підвищення ефективності превентивних заходів щодо захисту населення і території від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру.
- запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.
- підвищення відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних, здорових умов праці.

– підвищення рівня промислової безпеки шляхом здійснення системного контролю за додержанням суб'єктами господарювання вимог законодавства з охорони праці;

Дієві заходи забезпечують виконання зазначених цілей серед яких основними є:

– навчання керівного складу суб'єктів господарювання, працівників та населення міста щодо дій у разі виникнення та ліквідації можливих надзвичайних ситуацій;

– організація рятування людей на водних об'єктах м. Луцька в літній період;

– подальше вдосконалення інформаційного забезпечення у сфері цивільного захисту;

– проведення (завершення) технічної інвентаризації захисних споруд цивільного захисту комунальної форми власності;

– здійснення відділом охорони праці Луцької міської ради заходів державного контролю за дотриманням вимог законодавства з охорони праці та промислової безпеки суб'єктами господарювання міста Луцька;

– проведення профілактичних та практичних заходів у сфері цивільного захисту, техногенної та пожежної безпеки з метою досягнення прийняттого ризику виникнення надзвичайних ситуацій техногенного характеру та зменшення людських та матеріальних втрат [2, с. 3].

Таким чином це дозволить забезпечити реальну готовність органів управління, сил та засобів цивільного захисту всіх ланок до оперативного реагування на надзвичайні ситуації. Зокрема, покращить стан цивільного захисту на території міста, підвищить рівень відповідальності посадових осіб підприємств за дотриманням вимог законодавства з питань охорони праці та підвищення рівня контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці, технологічної та виробничої дисципліни працівниками в процесі трудової діяльності та належного фінансування заходів з охорони праці.

Література:

1. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 25.06.1991 р. № 1264-12. – С. 2.

2. Програма економічного та соціального розвитку м. Луцьку на період 2016–2017 рр. // Рішення Луцької міської ради від 16.12.2015 р. № 707-1. – С. 3.

Андрусів У. Я.

кандидат економічних наук, доцент

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

м. Івано-Франківськ, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОСТОРУ ПІДПРИЄМСТВ

Сьогодні перед підприємствами, в процесі їх розвитку, стоять швидкоплинні виклики сьогодення з точки зору інноваційності та трансформаційних змін. Для підвищення їх конкурентоспроможності постає питання формування концентрованого економічного простору. Економічний простір, як єдиний феномен, може бути розділений на окремі сегменти, виходячи з його різних властивостей і принципів функціонування. У зв'язку з цим потребують подальших досліджень теоретичні засади формування економічного простору, виділення його найбільш значущих сегментів з подальшою розробкою нових підходів до управління розвитком підприємств. Виходячи з вище сказаного, постає питання формування ефективної еконо-

мічної політики розвитку економічного простору підприємств, який сприятиме виходу підприємств України з депресивного стану та, як наслідок, забезпечення стійкого суспільно-економічного розвитку країни.

Провівши, ретроспективний аналіз підходів до фрагментації економічного простору підприємств, а саме [1]: політико-соціальний, функціональний, функціонально-вартісний, інноваційний, можемо запропонувати підхід до типології економічного простору з позиції стійкості суспільно-економічних систем з виділенням спеціалізації і функціональних особливостей підприємств регіону та з врахуванням існуючих і знову виникаючих елементів інфраструктури. При цьому, доцільно підприємства поділити на 6 груп: відсталі з погіршенням рівня розвитку; відсталі зі збереженням рівня розвитку; відсталі з поліпшенням рівня розвитку; економічно успішні з погіршенням рівня розвитку; економічно успішні зі збереженням рівня розвитку; економічно успішні з поліпшенням рівня розвитку.

Для цього потрібно змодельувати сценарії перетворень економічного простору економічно успішних підприємств наведена на рис. 1.

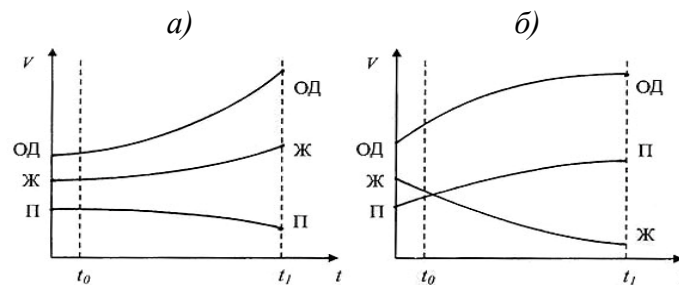


Рис. 1. Перетворення економічного простору успішних підприємств:
а) економічно успішні I, б) економічно успішні II
де, ОД – основні і допоміжні процеси, Ж – процеси життєзабезпечення,
П – процеси, що гальмують розвиток.

У лівій частині цього рисунка представлений ідеальний варіант такого перетворення. Його основною ознакою є прискорене зростання основних і допоміжних процесів при відповідній швидкості росту процесів життєзабезпечення і зниженні впливу процесів, що перешкоджають розвитку підприємства.

На рис. 2 наведено інтерпретацію перетворень економічного простору підприємств депресивного типу. Для таких підприємств характерний стійкий і глибокий спад економічної активності, низький потенціал розвитку, нерозвинена інфраструктура.

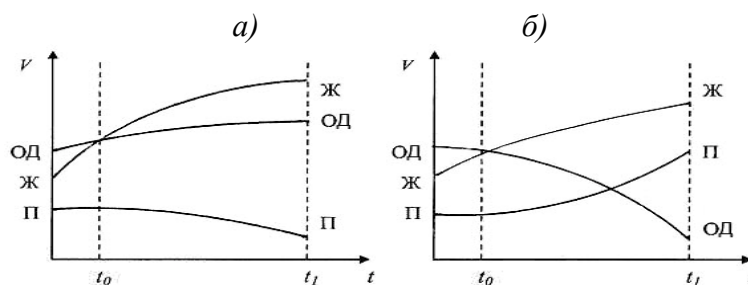


Рис. 2. Перетворення економічного простору депресивних підприємств:
а) депресивне I; б) депресивне II

На рис. 3 наведено інтерпретацію відсталих підприємств, яким характерний застій в економічному розвитку, слаборозвинена інфраструктура і серйозні проблеми в соціальній сфері.

Запропонована типологія має динамічний характер, що дозволяє отримати кількісну оцінку тенденції розвитку регіону через ступінь використання потенціалу його економічного простору.

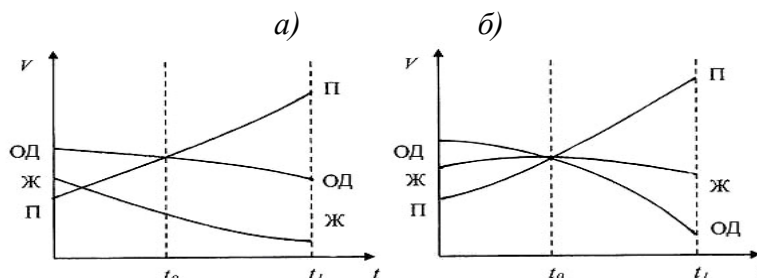


Рис. 3. Перетворення економічного простору відсталих підприємств:
а) відсталий I, б) відсталий II

Отже, розроблена інтерпретація економічного простору розвитку підприємств мають динамічний характер, що дозволяє отримати кількісну оцінку тенденції розвитку підприємства через ступінь використання потенціалу його економічного простору. Їх імплементацію можна здійснювати на основі багатокритеріальної моделі виділення набору структуроутворюючих підприємств за видами економічної діяльності. Цей підхід дає змогу створювати утворення підприємств за спорідненими видами економічної діяльності, з метою отримання ними додаткового ефекту.

Література:

1. Танасенко М. О. Теоретичні засади формування економічного простору регіонів [Текст] : автореферат дис. ... к-та екон. наук : 08.00.05 – розвиток продуктивних сил і регіональна економіка: захист 11.01.2017 / М. О. Танасенко ; ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». – Івано-Франківськ, 2017. – 20 с.

Бабенко А. Г.

доктор економічних наук, професор
Університет митної справи та фінансів
м. Дніпро, Україна

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ АГРАРНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ

Україна була і залишається великою житницею в Європі, де зосереджено біля 25 відсотків світових запасів потужних родючих чорноземів. Аграрний сектор повністю забезпечений робочою силою. Раціональне використання земель, трудового потенціалу та інших ресурсів повинно стати пріоритетним напрямом прискореного розвитку аграрної економіки.

Питаннями економіки аграрного сектору займаються багато вчених, науковців, зокрема Гончаров В. М., Зінченко Н. В. [1], Гуменюк М. М. [2], Лазеба Є. С. [3], Петрига О. М., Яворська Т. І., Прус Ю. О. [4] та багато інших дослідників.

Аналіз діяльності аграрного сектору країни показав, що в усіх категоріях господарств в 2015 році в порівнянні з 2010 роком збільшились обсяги валової продукції сільського господарства на 22,9% і досягли 239,5 млрд грн.

За цей період спостерігаються тенденції підвищення економічної ефективності виробництва в сільськогосподарських підприємствах. Зокрема, продуктивність праці тут зросла в 1,7 рази. Відповідно підвищилась продуктивність праці в рослинницькій та тваринницькій галузях. По більшості основних видів продукції простежується зростання показників рентабельності виробництва.

Разом з тим по трьох видах товарної продукції (велика рогата худоба на м'ясо, вівці на м'ясо, птиця на м'ясо) в господарствах одержують збитки вже на протязі багатьох років. Для вирішення проблеми рентабельного виробництва згаданих видів продукції необхідно розробити та запровадити економічний механізм державного цінового регулювання. Особливо це має вагоме значення для господарств, де збиткові та низькорентабельні види продукції. Мова йде про цукрові буряки, картоплю, молоко, а також м'ясо всіх видів худоби і птиці. На цю продукцію необхідно встановити (узаконити) регульовані державні ціни, що забезпечить одержанню додаткового прибутку в основних галузях сільськогосподарського виробництва.

В економіці аграрних підприємств важлива роль належить формуванню оптимальної структури витрат на виробництво сільськогосподарської продукції, що в 2015 році характеризувалась такими даними (у відсотках): оплата праці з відрахуванням на соціальні заходи (7,3), матеріальні витрати (73,7), амортизація (4,5), інші операційні витрати (14,5). Спостерігається необґрунтований ріст матеріальних затрат. В 2015 році ці затрати склали 73,7 відсотки, а в 1990 році – лише 49,4 відсотки. Отже є резерви для скорочення виробничих витрат, що сприятиме підвищенню економічної ефективності в основних галузях аграрних підприємств.

На протязі 20 останніх років темпи росту виробничих затрат випереджають темпи підвищення реалізаційних цін на основні види товарної продукції. Це сприяло формуванню механізму низької окупності затрат, суттєвому зменшенню соціально-економічного ефекту у сфері аграрного виробництва. Негативні тенденції в економіці сільського господарства супроводжуються такими явищами як безробіття в сільській місцевості, недостатньою мотивацією праці аграрних працівників тощо.

На економіку сільськогосподарських підприємств негативно впливають втрати грошової виручки за рахунок низьких цін на товарну продукцію в порівнянні з цінами на аналогічну продукцію, що реалізується населенням. Лише в 2015 році на кожній тонні продукції сільськогосподарських підприємств ціна реалізації була нижчою, ніж в господарствах населення в таких розмірах: картопля – на 1130,3 грн, овочі – 3653,9 грн, плоди і ягоди – 3896,4 грн, сільськогосподарські тварини (у живій вазі) – 3379,7 грн. Отже можна зробити висновок щодо необхідності докорінного покращення якості реалізованої продукції, що безумовно сприятиме зміцненню економіки сільськогосподарських підприємств.

Проведений аналіз стану економіки аграрного сектора України дає можливість зробити окремі висновки та пропозиції щодо подальшого його розвитку. Виникає необхідність наукового обґрунтування стратегії перспективного розвитку сільського господарства, що передбачає більш активне втручання державних структур в економіку аграрної сфери виробництва, зокрема:

- формування цінової політики, що забезпечить повне відшкодування витрат та досягнення рентабельного виробництва усіх видів товарної продукції;
- здійснення державної часткової компенсації щодо вартості добрив, пального та деякі інші заходи на протязі найближчих 5 років;

– запровадження тимчасових реалізаційних цін на 7 видів товарної продукції аграрних товаровиробників (озима пшениця, кукурудза, соняшник, цукрові буряки, велика рогата худоба (жива маса), свині (жива маса), молоко);

– державну компенсацію частини виробничих затрат підприємств хімічної промисловості, що випускають мінеральні добрива для потреб сільського господарства.

Практичне здійснення вищезгаданих стратегічних напрямів перспективного розвитку сільського господарства сприятиме зростанню рентабельності виробництва всіх видів товарної продукції, зміцненню економіки рослинницької та тваринної галузей.

Література:

1. Гончаров В. М. Шляхи підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва / В. М. Гончаров, Н. В. Зінченко // Економіка АПК. – 2012. – № 2. – С. 18–21.
2. Гуменюк М. М. Економічні механізми підвищення ефективності сільськогосподарських підприємств регіону / М. М. Гуменюк // Економіка АПК. – 2014. – № 8. – С. 84–90.
3. Лазеба Є. С. Шляхи забезпечення ефективного використання земель у сільськогосподарському виробництві / Є. С. Лазеба // Економіка АПК. – 2014. – № 8. – С. 101–106.
4. Економіка аграрного підприємства : навчальний посібник / О. М. Петрига, Т. І. Яворська, Ю. О. Прус. – Мелітополь : Видавничо-поліграфічний центр «Люкс», 2016. – 498 с.

Bazeli Beata

Doctor Phd

Borkowska Magdalena

Magisterka

Kujawsko-Pomorska Szkoła Wyższa w Bydgoszczy
Polska

WPLYW WYBRANYCH INWESTYCJI W GMINIE MIASTECZKO KRAJEŃSKIE NA JEJ ROZWÓJ W LATACH 2011–2015 R.

Gmina to część samorządu terytorialnego, dlatego też należy wyjaśnić czym jest samorząd. Legalna definicja samorządu terytorialnego tak naprawdę nie istnieje jednakże wszelkie jego unormowania zawarte są w ustawach. Aby mówić o samorządzie terytorialnym należałoby określić jego podmiot oraz przedmiot. Podmiotem jest ludność zamieszkująca teren danej jednostki samorządu i tworząca swego rodzaju zorganizowany związek samorządowy. Przedmiot samorządu wiąże się z funkcją wykonywania przez gminę, powiat czy też województwo zadań publicznych, zarówno własnych, jak i zleconych [1, s. 29–30].

Analiza wybranych inwestycji i ich wpływ na rozwój gminy pozwolił zrobić następne uogólnienia. W latach 2011–2015 w gminie Miasteczko Krajeńskie realizowanych było wiele inwestycji. W przedstawianym podpunkcie zostały pokrótce opisane trzy największe inwestycje jakich podjęła się gmina oraz ich wpływ na rozwój [2, s.43]. Omawiane poniżej inwestycje to: budowa kanalizacji sanitarnej i oczyszczalni ścieków; przebudowa i modernizacja świetlicy wiejskiej w Grabównie; moje Boisko-Orlik 2012.

Najważniejszą i jednocześnie największą inwestycją przeprowadzoną w gminie Miasteczko Krajeńskie, mającą miejsce w analizowanych latach jest z pewnością budowa kanalizacji sanitarnej i oczyszczalni ścieków. Cały projekt tej inwestycji nosi nazwę: «Ochrona wód zalewni rzeki Noteć – aglomeracja Miasteczko Krajeńskie» . Do

projektu zakwalifikowały się takie miejscowości gminy jak: Brzostowo, Miasteczko–Huby, Miasteczko Krajeńskie, Wolsko oraz część Grabówna, znajdują się one bowiem na terenie chronionego krajobrazu «Dolina Noteci», a także «Natura 2000». Miejscowości te zostały przyjęte do projektu, ponieważ spełniały jeden z niezbędnych warunków jakim jest współczynnik koncentracji mieszkańców czyli 120 mieszkańców na kilometr budowanej sieci. Na zakres opisany powyżej gmina Miasteczko Krajeńskie podpisała umowę o dofinansowanie z Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Poznaniu. Przygotowania projektu trwały prawie dwa lata, a do jego realizacji przystąpiono w lipcu 2010 roku. Działania polegały na wybudowaniu kanalizacji ściekowej z ośmioma tłoczniami ścieków na terenie pięciu miejscowości gminy Miasteczko Krajeńskie. Cały projekt został współfinansowany z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, w ramach priorytetu trzeciego czyli «Środowisko Przyrodnicze», Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2007–2013. Dofinansowanie kształtowało się na poziomie 61,67% kosztów kwalifikowanych, całość projektu wynosiła 21 652 849,17 zł, w tym koszty kwalifikowane o wartości 17 470 872,97, a dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego to 10 774 287,34 zł. Zakres inwestycji zakwalifikowany do dofinansowania zawierał: budowę mechaniczno–biologicznej oczyszczalni ścieków w miejscowości Brzostowo, budowę sieci kanalizacyjnej wraz z przykanalikami o długości 33 kilometry w miejscowościach takich jak: Wolsko, Miasteczko Krajeńskie, część Grabówna i Miasteczko–Huby, a także budowę przydomowych przepompowni oraz tłoczni ścieków.

Kolejna inwestycja przeprowadzona na terenie gminy Miasteczko Krajeńskie to «Przebudowa i modernizacja świetlicy wiejskiej w Grabównie». Inwestycja ta została przeprowadzona w roku 2013 i możliwa była dzięki dofinansowaniu z Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007–2013. Przetarg na to zadanie wygrała firma TIVOLO Mieczysław Gniot & Romuald Zdrenka z siedzibą w Zakrzewie. Realizacja tej inwestycji obejmowała koszt 210 741,57 zł, z czego kwota dofinansowania z Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007–2013 jaką otrzymała gmina Miasteczko Krajeńskie na realizację tego projektu to 140 500,00 zł. Przebudowa i modernizacja świetlicy nie wymagała zmian konstruktorskich w związku z tym nie było wymagane pozwolenie na budowę. Jednym z ważniejszych celów tej inwestycji było dostosowanie tego obiektu dla osób niepełnosprawnych oraz do aktualnych przepisów.

Realizacja tego zadania inwestycyjnego z pewnością miała znaczenie dla rozwoju społecznego miejscowości Grabówno poprzez poprawę jakości życia mieszkańców. Wpłynęła ona na polepszenie estetyki i funkcjonalności budynku oraz terenu wokół niego. Ponadto obiekt po przeprowadzonej modernizacji stworzył możliwość korzystania z niego przez osoby niepełnosprawne. Inwestycje tego typu zaspokajają potrzeby kulturalne ale także społeczne mieszkańców gminy Miasteczko Krajeńskie. Odnowione i zmodernizowane budynki użyteczności publicznej wpływają na poprawę atrakcyjności gminy i zadowolenie lokalnej społeczności.

Inny duży projekt inwestycyjny przeprowadzony na terenie gminy Miasteczko Krajeńskie nosił nazwę «Moje Boisko – Orlik 2012». Całkowity koszt budowy tego kompleksu sportowego wyniósł 829 000,00 zł. Kompleks ten składa z różnych elementów, w których były wykonane prace wyznaczone w projekcie realizacji tej inwestycji. Najważniejsze elementy i prace na nich wykonane to: budowa boiska do piłki nożnej, budowa boiska wielofunkcyjnego, wykonanie ogrodzeń i oświetlenia terenu,

budowa chodników – stanowią one ciągi komunikacyjne na terenie tego kompleksu sportowego.

Głównym celem budowy tego kompleksu sportowego było wspieranie oraz popularyzowanie aktywnego stylu życia. Szczególnie ważne w założeniach tego programu, było umożliwienie korzystania z nowoczesnej infrastruktury sportowej przez dzieci i młodzież, co sprzyja ich aktywnemu rozwojowi fizycznemu, a także zaszczepianie w nich ducha sportu od najmłodszych lat. Z pewnością cele te zostały spełnione na terenie gminy Miasteczko Krajeńskie, co można zauważyć w aktywnym korzystaniu przez lokalną społeczność z wybudowanego kompleksu sportowego. Owa inwestycja pozytywnie wpłynęła na jakość życia mieszkańców gminy, chociażby poprzez zapewnienie im możliwości spędzania wolnego czasu na wybudowanym kompleksie sportowym, co wpływa, także na integrację społeczną mieszkańców. Ponadto na Orliku organizowane są np. treningi piłki nożnej dla młodzieży oraz różnego rodzaju sportowe imprezy propagujące zdrowy i aktywny tryb życia. Zrealizowana inwestycja jest ewidentnym przykładem pozytywnego oddziaływania na społeczeństwo, poprzez zapewnienie im otwartego i osiągalnego dla każdego dostępu do przestrzeni sportowej, stanowiącej swego rodzaju dobro należące do całej społeczności gminy.

Podsumowując można zauważyć, że powyższe inwestycje wpłynęły na rozwój gminy poprzez: poprawę jakości środowiska przyrodniczego gminy; stworzenie lepszej infrastruktury technicznej w postaci kanalizacji przyciągającej potencjalnych inwestorów; polepszenie jakości życia lokalnych mieszkańców; uatrakcyjnienie wizerunku gminy, dzięki renowacji budynków użyteczności publicznej; udostępnienie mieszkańcom możliwości korzystania z nowoczesnej infrastruktury sportowej, co niewątpliwie wpłynęło na zadowolenie społeczne.

Analizę inwestycyjnego wzrostu w gminie pozwala budować strategiczne plany rozwoju gminy na lata 2016–2023. Przyszły rozwój analizowanej gminy został omawiany i analizowany podczas opracowywania strategii rozwoju gminy Miasteczko Krajeńskie. Obrano wówczas wizję na rok 2023 według której, gmina będzie w owym czasie spójna społecznie, a także przyjazna dla mieszkającej tam ludności. Według obranej wizji owa gmina będzie taką w której: będzie się żyć nowocześnie oraz dobrze; zauważalny będzie ład i porządek, a także czystość; rozwinięta będzie turystyka np. przyrodnicza a gmina będzie przyjazna dla turystów; powstaje więcej małych przedsiębiorstw przez co pojawi się więcej miejsc pracy dla mieszkańców gminy; istnieje bezproblemowy dostęp do wody, gazu, kanalizacji, internetu itp.; wykorzystuje się w dużym stopniu naturalne źródła energii jak np. energia słoneczna, wodna czy powietrzna; istnieją dobre jakościowo drogi gminne doprowadzające do wszystkich miejscowości, a także pojawia się więcej chodników i ścieżek rowerowych; brak zadłużenia gminy poprzez gospodarne i efektywne sprawowanie władzy przez sprawujący władzę samorząd gminny, który dba także o wszechstronny rozwój gminy.

Osiągnięcie tej wizji przytoczonej powyżej, może być osiągnięte dzięki misji gminy, która zakłada właśnie budowanie przestrzeni przyjaznej dla wszystkich mieszkańców, wykorzystywanie środków finansowych pochodzących z zewnątrz, mobilizowanie mieszkańców do ich aktywności, a także korzystanie z walorów naturalnych znajdujących się na tutejszych terenach. Władze gminny muszą starać się realizować założenia misji gminy i ogólne cele całej strategii, aby osiągnąć jak najlepszy rozwój i wizję obraną na 2023 rok. Mówiąc o ogólnych celach strategii gminy Miasteczko Krajeńskie wyróżnione

zostały takie jak: Cel 1 Zwiększenie zasobów i wyrównanie potencjałów społecznych; Cel 2 Zwiększenie ilości miejsc pracy; Cel 3 Poprawa stanu infrastruktury; Cel 4 Poprawa dostępności komunikacyjnej i spójności komunikacyjnej; Cel 5 Poprawa stanu środowiska; Cel 6 Poprawa efektywności zarządzania gminą [4].

Każdy z tych celów ogólnych rozpisany jest na cele szczegółowe, z kolei cele szczegółowe realizuje się poprzez przedsięwzięcia rozpisane na dane zadania. Ponadto, aby realizować strategię rozwoju gminy Miasteczko Krajeńskie potrzebna jest współpraca zarówno z lokalną społecznością ale także z podmiotami zewnętrznymi. Gmina Miasteczko Krajeńskie jest członkiem wielu organizacji, które poprzez swoje działania obejmują także tereny omawianej gminy. Organizacje te to: wielkopolski Ośrodek Kształcenia i Studiów Samorządowych; stowarzyszenie Gmin i Powiatów Wielkopolskich; stowarzyszenie Gmin i Powiatów Nadnoteckich; pilski Bank Żywności; lokalna Grupa Działania Krajna nad Notecią; pilski Region Gospodarki Odpadami Komunalnym.

Organizacje te współpracują z gminą Miasteczko Krajeńskie w działaniach takich jak: rozwój turystyki związanej z rzeką Noteć i innymi walorami przyrodniczymi, rozwój dziedzictwa kulturowego związanego z tradycjami krajeńskimi, rozwój przedsiębiorczości, zwiększanie integracji społecznej i wiele innych. Jak można zauważyć współpraca z takimi organizacjami przyczynia się w znacznym stopniu do rozwoju gminy i jej promowania w regionie. Dzięki opracowaniu Strategii Rozwoju gmina obrała sobie cele na przyszłość, których realizacja pozwoli na coraz to większy jej rozwój. Pod uwagę w opracowywaniu zostały wzięte nie tylko cele infrastruktury technicznej, ale także społecznej, ponieważ nie wątpliwie to społeczność buduje daną gminę i jest nieodłącznym czynnikiem jej rozwoju.

Bibliografia:

1. Korzeniowska K., Krawczyk R., 2005, Pojęcie i istota samorządu terytorialnego, w: Korzeniowska A. (red.), ABC samorządu terytorialnego, Oficyna Wydawnicza Branta, Wyższa Szkoła Bankowa w Łodzi, Bydgoszcz- Łódź.
2. Pająk K., 2005, Rola samorządu terytorialnego w kształtowaniu rozwoju lokalnego, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
3. Zadania inwestycyjne Gminy // www.miasteczkokrajenskie.pl <http://miasteczko.kraj.nowoczesnagmina.pl/?a=4220>, dostęp: 20.12.2016.

Bakina T. V.

PhD (Economics), Associate Professor
Tavria State Agrotechnological University
Melitopol, Ukraine

PROVIDING OF CONTINUOUS INTERCOMPANY TRAINING FOR ENTERPRISE

The company will be able to develop successfully under the condition that human capital, which it has, will match its characteristics current and future business needs, formed under the influence of environment trends development. Consequently, the company is directly interested in the human capital development of their employees. The founder of the human capital theory G.Bekker theorized that investments in education and production training increase the human knowledge level, namely increase its human capital [1, p. 117]. Therefore, the intercompany training cost should be seen as an investment in intellectual human capital, which leads to the sustainable development of the company in the long term.

Unfortunately, studies show that not all Ukrainian companies understand necessity of any intercompany training programs. Only about half of the surveyed companies lead a systematic work on the training of personnel. Other enterprises either do not have financial and organizational capabilities, or are not interested in training and professional development of its employees. These factors make the actual consideration of the intercompany training.

Our research purpose is definition of the role of education and production training in the intellectual human capital formation and accumulation and to propose the continuous intercompany education improve mechanism ways.

Summarizing the international experience and taking into account the Ukrainian companies specifics, we propose to organize a continuous intercompany training as follows. The specialist starts work studying an introductory course. That course introduces him to the basics of the profession and the organization. This special training course is also aimed at the most quickly and efficiently to adapt the new employee work style and methods in the enterprise. Introductory training period can be shortened if the young specialists were accepted to work on the basis of agreements with educational institutions. After this, the beginning specialist starts the learning process at the workplace, which is held in the individual mentoring form. This training consists of two stages. The first stage lasts a detailed acquaintance with the organization, equipment, production technology or the work specifics as well education of business skills and developing appropriate behavior models. In the work and learning process are identified worker personal and professional qualities and abilities, on the basis of which a decision is made regarding his career. This is the stage of certification of a new employee.

The second stage purpose is an active training and the transfer to new employee the accumulated production experience, specific intercompany knowledge, reveals the production technology secrets. At this point, you can use a combination of different teaching methods. After such an intensive training course specialist receives full autonomy in their work. Specialist continues to form practical skills actively. This suggests a creative part in the creation of new technologies and know-how. This is facilitated by organized access to the employee to the various education types and forms. This stage covers a long period of labor activity. In the next stage a highly skilled specialist performs the role of a mentor or advisor. He carries out teaching activities in the organization and it becomes part of his official duties. This mentor shall be exempted from part of the current work. During this period, the mentor also improves his knowledge. Thus, he teaching others learns himself. A continuous training method of new employee who does not have appropriate education approximately is the same as the training method of young specialists. The difference is in the education methods. Also the initial education period and training under the guidance of a mentor is longer.

The intercompany education method of new specialists who already has experience in the organization's activity, characterized in that after the introductory training course he is working with a qualified counselor. During the working together on the first stage, there is a mutual exchange of experience. Management pays great attention to the study of new specialist experience in order to enrich and complement their organization experience. On the same stage management lead a new specialist certification. The second stage and further training is carried out by analogy with the young specialists training. It should be noted that the initial training and a detailed acquaintance is

included in the new employee trial period. Thus, intercompany training is a development instrument of intellectual human capital. We believe that enterprise continuous training is organized according to the described algorithm facilitates efficient transfer of accumulated production experience and unique specific knowledge, renewal and improve knowledge in accordance with development of the external environment level.

References:

1. Becker G. Human capital (chapters from the book) / G. Becker. – USA: economics, politics, ideology. – 1993. – № 12. – S. 86–104.

Баштова О. Ю.
магістр

Василичев Д. В.
кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

МЕТОДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Для ефективного розвитку співробітників, необхідно вміти їх оцінювати. На базі цієї оцінки можна будувати плани розвитку фахівців. У сфері інформаційних технологій основний капітал компанії – це висококваліфіковані фахівці, тому керівництву життєво важливо знати, яку роботу кому з них можна доручити. Для досягнення цієї цілі необхідні відповідні методи оцінки компетенцій працівників.

Дослідженням аспектів формування дієвої системи оцінки займалися провідні вітчизняні та зарубіжні вчені і спеціалісти, такі як Д. П. Богиня, В. М. Гончаров, В. М. Данюк, Г. А. Дмитренко, Н. В. Дудіна, Г. Т. Завіновська, А. В. Калина, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Г. Т. Куліков, В. Д. Лагутін, Н. Д. Лук'янченко, О. Ф. Новікова, Н. О. Павловська, О. М. Уманський, О. А. Турецький. Зокрема, в працях вищезгаданих вчених висвітлювалися актуальні питання теорії і практики процедури оцінювання, визначалися шляхи вдосконалення існуючої системи оцінки персоналу.

Кожна організація у сфері інформаційних технологій, безперечно, націлена на ефективну та продуктивну роботу, як кожного співробітника окремо, так і всього колективу в цілому. Керівник повинен розуміти, що оцінка персоналу є ключовим інструментом управління адже вона надає можливість її керівництву приймати найважливіші рішення. У тому числі – будувати систему мотивації і оплати праці персоналу, впроваджувати різні HR-стратегії, створювати унікальну корпоративну культуру. Безперечно, оцінка персоналу необхідна для підвищення ефективності ІТ-організації в своєму ринковому сегменті [1].

При проведенні оцінки ІТ-персоналу варто звернути увагу на професійні навички – володіння компетенціями та рівень кваліфікації. Для цього найбільш прийнятними методами оцінки є атестація (оцінка професійних якостей), КРІ і Assessment Center (оцінка за компетенціями) [2]. Експерти з оцінки ІТ-персоналу віддають перевагу впровадженню системи КРІ, виділяючи наступні показники ефективності [4]:

- задоволеність внутрішнього замовника;
- дотримання термінів виконання робіт згідно поставленому технічному завданню;

- якість виконуваних робіт;
- зниження витрат і ризиків;
- мінімізація кількості помилок;
- кількість звернень до служби підтримки.

Робота ІТ-спеціалістів пов'язана з проектною діяльністю. Тому, впроваджуючи систему оцінювання співробітників, необхідно переконатися в тому, що ІТ-компанія здатна керувати великими проектами і організовувати складні процеси [5]. Ще один спосіб ефективно оцінити діяльність розробників програмного забезпечення – організувати оцінку відповідно до стандарту СММ.

СММ (Capability Maturity Model for Software) – «Модель оцінки зрілості процесів компаній – розробників програмного забезпечення». Експерти американського Інституту програмної інженерії (Software Engineering Institute) спільно з Mitre Corporation запропонували підхід до оцінки – оцінку зрілості процесів, так як головною проблемою в оцінці ІТ-персоналу є не відсутність критеріїв для оцінки, а нездатність компанії управляти великими проектами [5, 6]. SEI і Mitre Corporation презентували огляд процесів розробки програмного забезпечення, описали рівні їх зрілості і підготували опитувальник для визначення ділянок роботи, що потребують поліпшення. Сьогодні більшість ІТ-компаній використовують СММ як модель оцінки якості розробки програмного забезпечення.

При оцінці ІТ-персоналу необхідний добре налагоджений контакт і тісна співпраця оцінюваного з фахівцем, який проводить оцінку[3]. Тобто, в процес оцінки обов'язково повинно бути включено інтерв'ю, де «оцінювач» і оцінюваний можуть обговорити проблеми, результати оцінки та плани розвитку.

Таким чином, оцінка ІТ-персоналу надає керівництву організації інформацію, яка необхідна для прийняття обґрунтованих рішень щодо підвищення, переведення, звільнення або навчання працівників. Хоча, на сьогоднішній день немає універсальної методики оцінки для кожного робітника, але використовуючи вище розглянуті методи можна максимально ефективно оцінити кожен категорію працівників. Однак, слід зазначити, що вибір конкретного методу та інструментів оцінки залежить від специфіки підприємства, а також зовнішніх і внутрішніх умов його діяльності.

Література:

1. СЕВ SHL Russia&CIS [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.shl.ru/>
2. КРІ для сотрудников ІТ-подразделений [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.globalcio.ru/workshops/155/>.
3. Иншакова А. ІТ-персонал: оценка, мотивация и развитие / А. Иншакова, Д. Иншаков [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.iemag.ru/interview/detail.php?ID=16708>.
4. Показатели эффективности (KPI) для сотрудников ІТ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://habrahabr.ru/post/22536/>.
5. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hrliga.com/>.
6. Филипов Д. Оценка и развитие персонала в ІТ-компани / Д. Филипов, Л. Сирик [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1504>.

Беженарь Т. В.

викладач

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ ЗЕМЛЕРОБСТВА**

Зернова галузь є фундаментом для більшості галузей агропромислового комплексу України. Головними об'єктами прибутковості даної галузі є земля та зерно.

Раціональне використання землі є однією із важливих проблем інтенсифікації землеробства. На сьогоднішній день, це досить актуальне питання, адже резерви збільшення посівних площ обмежені, а потреби промисловості, будівництва та інших галузей народного господарства в земельних ділянках зростають. За таких умов експлуатація землі повинна бути правильною, ефективною та раціональною.

Порушена проблема знайшла відображення в працях вітчизняних дослідників, серед яких: О. Ф. Балацький, С. К. Бистряков, В. С. Дієсперов, П. Т. Саблук, та інші.

Інтенсифікація, як спосіб збільшення виробництва продукції з одної одиниці земельної площі, має на меті створення найкращих умов для підвищення родючості ґрунтів. Раціональне використання земельного фонду, а саме ріллі, просто не можливе без науково-обґрунтованих сівозмін, які при інтенсифікації землеробства зберігають своє агротехнічне і організаційно-економічне значення. З кожним днем зростає роль системи сівозміни, як біологічного методу боротьби з бур'янами, шкідниками та захворюваннями рослин. Поміж агротехнічного та агрохімічного значення, сівозміна відіграє велику ґрунтозахисну роль [1, с. 255].

Такий процес, як ерозія ґрунтів приносить сільському господарству великі збитки. Шкідливість втрати міліметрового шару чорнозему від вітрової ерозії призводить до втрати з 1 га землі 76 кг азоту, 240 кг фосфору та 800 кг калію. У той час, як для вирощування тонни зерна використовується в основному 33 кг азоту, 10 фосфору та 26 кг калію.

Раціональна побудова та додержання системи сівозміни забезпечують підвищення ефективності такого невід'ємного елемента землеробства, як удобрення полів. Ще К. Маркс вказував на специфічне значення властивостей добрив для досягнення великих врожаїв. І це не випадково, адже комплексна механізація із широким використанням засобів автоматизації забезпечує різке скорочення трудових витрат та являє собою необхідну матеріальну умову підвищення економічного зростання родючості ґрунтів. А хімічні та біохімічні фактори інтенсифікації відіграють вирішальну роль при підвищенні родючості, і в той же час забезпечують значну відносну економію витрат.

Специфічні природні та економічні умови кожної зони (району) зумовлюють відповідну систему землеробства, яка не може бути шаблонною. В кожному випадку вона представляє собою комплекс перевірених та обґрунтованих заходів направлених на підвищення родючості, шляхом збагачення її поживними речовинами, нейтралізації шкідливих речовин для культурних рослин, а також створення умов для більш повноцінного засвоєння культурними рослинами елементів живлення.

На врожайність зернових культур впливає цілий комплекс організаційно-економічних заходів, які застосовуються під час ведення сільського господарства.

Ефективність інтенсифікації суспільного виробництва тісно пов'язана із законом зростання продуктивності праці. Важливим резервом збільшення продуктивності зерна і зниження його собівартості є удосконалення структури посівних площ згідно природно-кліматичного районування.

Головною властивістю під час раціонального ведення землеробства є фактор підвищення землею своєї родючості.

Вирішальним елементом рентабельності виробництва є не тільки земля, але й зерно, яке повинно бути також відповідної якості та мати специфічні параметри необхідні для вирощування в тій чи іншій географічній зоні.

Від якості зерна залежить не тільки рівень рентабельності продукції, а й ціна реалізації. Необхідно зазначити, що отримання високоякісного зерна залежить від багатьох факторів, а саме: високої культури землеробства, правильного підбору попередників та сортів, внесення необхідної кількості поживних речовин, проведення ефективних засобів боротьби з хворобами та шкідниками, попередньо виявлена якість зерна на кожному відведеному полі, чіткого дотримання термінів та правил збору врожаю, після урожайної доробки і продажу зерна. Зерно є стратегічним продуктом від якого безпосередньо залежить стан економічного розвитку країни [2, с. 130–134].

Інтенсивні системи землеробства включають в себе комплекс заходів, направлених на підвищення родючості ґрунтів та зростання врожайності сільськогосподарських культур. Основними шляхами вдосконалення системи інтенсифікації є грамотне чергування культур у сівозмінах, захист земель від ерозії, запровадження диференційованого механічного обробітку ґрунту, широке застосування меліоративних заходів, удосконалення системи насінництва та впровадження найбільш продуктивних сортів і гібридів, захист культурних рослин від бур'янів, хвороб і шкідників. Вищезазначені фактори та заходи гарантують максимізацію прибутків сільськогосподарських підприємств.

Література:

1. Левченко О. П. Теоретичні аспекти економічної ефективності виробництва зерна / О. П. Левченко // Держава та регіони. Сер. : Економіка та підприємництво. – 2006. – № 2. – С. 144–148.
2. Степанов А. И. Экономика производства и повышение качества зерна / А. И. Степанов. – М. : Колос, 1978. – 288 с.

Безгінова Л. І.

кандидат економічних наук, доцент

Лавриненко Є. О.

Харківський державний університет харчування та торгівлі
м. Харків, Україна

ФІНАНСОВА СТРАТЕГІЯ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Сьогодні стратегічне управління є найважливішим чинником успішного виживання в складних ринкових умовах. Але, незважаючи на це, у діях підприємств постійно можна спостерігати відсутність стратегічності, що часто призводить їх до поразки в конкурентній боротьбі. Стратегічне управління на кожний конкретний момент фіксує, що підприємство повинно робити в сьогоднішній день для досягнення по-

ставлених цілей у майбутньому, виходячи при цьому з того, що зовнішнє оточення і внутрішнє середовище підприємства є мінливим.

На вибір стратегії підприємства впливають його фінансові ресурси. Будь-які зміни в поведінці підприємства (вихід на нові ринки, розробка нового продукту й перехід у нову галузь тощо) вимагають більших фінансових витрат. Тому підприємства, що мають більші фінансові ресурси або легкий доступ до них, під час вибору стратегії поведінки перебувають у кращому становищі та мають для вибору набагато більше варіантів стратегії, ніж фірми з обмеженими фінансовими можливостями. Це викликає потребу в розробці і реалізації фінансової стратегії розвитку.

Охоплюючи всі форми фінансової діяльності підприємства, такі, як оптимізація основних і оборотних коштів, формування й розподіл прибутку, грошові розрахунки й інвестиційна політика, фінансова стратегія досліджує об'єктивні економічні закономірності ринкових відносин, розробляє форми й способи виживання й розвитку за нових умов, забезпечує відповідність фінансово-економічних можливостей підприємства умовам ринку з урахуванням фінансових можливостей підприємств, об'єктивної оцінки характеру зовнішніх і внутрішніх факторів.

Вона передбачає визначення довгострокових цілей фінансової діяльності й вибір найбільш ефективних способів їх досягнення. Цілі фінансової стратегії повинні підкорятися загальній стратегії економічного розвитку та спрямовуватися на максимізацію прибутку й ринкової вартості підприємства.

Важливе значення для розуміння сутності фінансової стратегії має дослідження принципів системи стратегічного управління. Основні із них, які забезпечують підготовку і прийняття стратегічних фінансових рішень в процесі розробки фінансової стратегії [1; 2], наведені нижче.

1. Розуміння підприємства як відкритої соціально-економічної системи, що дозволяє забезпечити якісно новий рівень формування фінансової стратегії.

2. Урахування базових стратегій операційної діяльності підприємства, узгодження фінансової стратегії зі стратегічними цілями й напрямками операційної діяльності.

3. Переважна орієнтація на підприємницький стиль стратегічного управління фінансовою діяльністю, основу якого становить активний пошук ефективних управлінських рішень за всіма напрямками і формами фінансової діяльності.

4. Обґрунтування головних сфер стратегічного фінансового розвитку та ідентифікація пріоритетних напрямків фінансової діяльності, що забезпечує зростання ринкової вартості підприємства в довгостроковій перспективі.

5. Гнучкість фінансової стратегії за зміни зовнішніх та внутрішніх умов фінансової діяльності.

6. Альтернативність стратегічного фінансового вибору (варіантів напрямків, форм і методів забезпечення фінансової діяльності).

7. Використання результатів технологічного прогресу у фінансовій діяльності, інноваційність підходів до обґрунтування управлінських рішень.

8. Облік рівня фінансового ризику в процесі прийняття стратегічних фінансових рішень.

9. Орієнтація на професійний апарат фінансових менеджерів у процесі реалізації фінансової стратегії.

10. Відповідність розробленої фінансової стратегії підприємства організаційній структурі управління фінансовою діяльністю.

Виявлення сутнісних характеристик фінансової стратегії дозволяє сформулювати її зміст наступним чином:

фінансова стратегія являє собою один із найважливіших видів функціональної стратегії підприємства, що забезпечує всі основні напрямки розвитку його фінансової діяльності й фінансових відносин шляхом формування довгострокових фінансових цілей, вибору найбільш ефективних шляхів їхнього досягнення, адекватного коректування напрямків формування й використання фінансових ресурсів при зміні умов зовнішнього середовища.

Відповідно до головної стратегічної мети підприємства фінансова стратегія забезпечує виконання наступних завдань [1; 3; 4]:

1) дослідження характеру й закономірностей формування фінансів у ринкових умовах господарювання;

2) розробка й підготовка можливих варіантів формування фінансових ресурсів підприємства й дій фінансового керівництва у випадку нестійкого або кризового фінансового стану підприємства;

3) визначення фінансових взаємин з постачальниками й покупцями, бюджетами всіх рівнів, банками й іншими фінансовими інститутами;

4) виявлення резервів і мобілізація ресурсів підприємства для найбільш раціонального використання виробничих потужностей, основних фондів і оборотних коштів;

5) забезпечення підприємства фінансовими ресурсами, необхідними для виробничо-господарської діяльності;

6) забезпечення ефективного вкладення тимчасово вільних коштів підприємства з метою одержання максимального прибутку;

7) визначення способів проведення успішної фінансової стратегії й стратегічного використання фінансових можливостей, нових видів продукції й всебічної підготовки кадрів підприємства до роботи в ринкових умовах господарювання, їхньої організаційної структури й технічного оснащення;

8) вивчення фінансових стратегічних поглядів імовірних конкурентів, їх економічних і фінансових можливостей, розробка й здійснення заходів щодо забезпечення фінансової стійкості;

9) розробка способів підготовки виходу із кризової ситуації;

10) розробка методів управління кадрами підприємства в умовах нестійкого або кризового фінансового стану; координація зусиль усього колективу на його подолання.

Література:

1. Бланк И. А. Финансовая стратегия предприятия / И. А. Бланк. – К. : Ника-Центр; Эльга, 2010. – 720 с.

2. Блакита Г. В. Принципи побудови процесу розробки фінансової стратегії підприємств / Г. В. Блакита // Збірник наукових праць ВНАУ. Серія: Економічні науки. – 2010. – № 4. – С. 145–151.

3. Бочаров В. В. Корпоративные финансы / В. В. Бочаров, В. Е. Леонтьев. – СПб. : Питер, 2004. – 592 с.

4. Химич І. Фінансова стратегія як елемент фінансової стабільності підприємства / І. Химич // Галицький економічний вісник. – 2013. – № 4 (43). – С. 158–164.

Безземельна Т. О.кандидат економічних наук, доцент
Класичний приватний університет
м. Запоріжжя, Україна

ТЕХНОЛОГІЇ ТА СТИЛІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Реальні ситуації, які складаються в сучасному соціально-політичному й економічному житті суспільства є достатньо складними. Сучасні керівники повинні володіти знаннями, уміннями й навичками, що дозволяють не тільки адекватно реагувати на зміни зовнішнього й внутрішнього організаційного середовища, але й надають можливість їх передбачати. У зв'язку з цим найважливіша роль в процесі управління відводиться розробці й реалізації обґрунтованих управлінських рішень.

До управлінських технологій розробки й реалізації управлінського рішення відносяться: управління за результатами; управління на базі потреб і інтересів; управління шляхом постійних перевірок і вказівок; управління у виняткових випадках; управління на базі штучного інтелекту; управління на базі активізації діяльності персоналу [1].

Серед найбільш часто вживаних стилів прийняття управлінських рішень можна виділити: наказ, за умови, якщо якість вирішення більш важлива, ніж наявність згоди його виконувати; «штамбування рішень» – ні якість, ні згода не є критично важливими; консенсус – якість та згода однаково важливі; метод аналогії – використання схожого відомого рішення; метод ідеалізації – ініціювання уявлення про ідеальне вирішення проблеми, яке може наштовхнути на нові варіанти дій; метод «колективного блокноту» – поєднання індивідуального незалежного висунення ідей з їх колективною оцінкою.

Базою дослідження слугували підприємства різних галузей, а саме: роздрібною торгівлі непродуктовими товарами, транспорту, оптової торгівлі ліками, лікарськими препаратами та іншими медичними матеріалами; фінансових послуг (надання швидких беззаставних кредитів готівкою, споживацьке кредитування). В якості основного методу дослідження використовується метод спостережень.

Не зважаючи на різноманіття видів господарської діяльності досліджуваних підприємств, результати спостережень показали, що для всіх них без винятку найбільш вживаною технологією прийняття управлінських рішень є технологія «управління за результатами», а найбільш популярними стилями – ідеалізація та «штамбування рішень».

При використанні технології «Управління за результатами» основною функцією, що реалізується керівниками, є координація дій і рішень залежно від одержаного результату. Дана технологія відповідає таким характеристикам діяльності підприємства: час між ухваленням рішень і результатом їх виконання мінімальний (години, декілька днів); відсутні непереборні труднощі швидкого придбання необхідних ресурсів або повернення незатребуваних; професіоналізм керівника достатньо високий [1].

Стиль ідеалізації, як правило, використовується на досліджуваних підприємствах при атестації та оцінюванні персоналу, моніторингу фінансових коефіцієнтів, визначенні політики управління активами та пасивами, розрахунку та формуванні резервів, розробки заходів з мінімізації ризиків, розробки заходів щодо стимулю-

вання попиту, обрання видів та форм реклами, формуванні продуктової лінії, здійсненні представницьких функцій організації в зовнішньому середовищі, контролі результатів діяльності, стратегічному плануванні діяльності, збиранні та систематизації внутрішньої та зовнішньої інформації.

Стиль «штамбування рішень» використовується при здійсненні контролю трудової дисципліни, стимулюванні працівників, ресурсного забезпеченні робочих місць, управлінні фінансовими ресурсами, складанні та наданні звітності, обліку господарських операцій, вивченні кредитоспроможності потенційного позичальника й оцінюванні ризику за позикою, прийомі та обліку ресурсів, розташуванні ресурсів на складі, оформленні супровідних документів, відвантаженні продукції, затвердженні номенклатури справ в організації.

Таким чином, для вітчизняних підприємств характерним є управління, орієнтоване на виконання виробничих завдань при мінімальній увазі до використання й розвитку людського капіталу. Така модель, безперечно, є ефективною, якщо підприємство функціонує в кризових зовнішніх та внутрішніх умовах. При цьому вона є не ефективною стосовно навчання й підвищення кваліфікації персоналу, кар'єрного просування, контролю трудової дисципліни, стимулювання працівників, атестації та оцінювання персоналу, координації діяльності всіх підрозділів з розробки перспективних і поточних планів економічного розвитку, контролю результатів діяльності.

Сподіваємося, що криза колись мене. Тому керівникам підприємств слід розглянути можливість впровадження в практику прийняття управлінських рішень технологій «управління на базі потреб і інтересів» та «управління за цілями»; розробити систему контролю й оцінки виконання управлінських рішень, що приймаються; вдосконалити процес прийняття рішень шляхом усунення недоліків чинної інформаційної системи підприємства.

Технологія «Управління на базі потреб і інтересів» заснована на пріоритеті міжособових відносин. Взаємодія між керівником і підлеглим при реалізації даної технології може виникнути тільки за умови, що виконуване завдання зачіпає потреби й інтереси як самого керівника, так і підлеглого. Умовами вживання технології є: великий часовий інтервал між ухваленням або коректуванням рішення й отриманням результату; колективний характер роботи; наявність ринку фахівців [2].

Координація діяльності всіх підрозділів з розробки перспективних і поточних планів економічного розвитку потребує більш активного залучення робітників. Цю проблему найчастіше вирішують за допомогою «управління за цілями» (MBO – Management by objectives). Сутність MBO може бути визначена через такі характеристики: одночасне врахування та забезпечення досягнення усіх цілей в організації; кожен менеджер має керуватися чіткими цілями в межах своїх обов'язків; узгодження цілей та завдань менеджерів різних рівнів є передумовою забезпечення їх виконання.

Організація виконання рішень немислима без контролю. Контроль за виконанням рішень є завершальною стадією управлінського циклу. Він приймає форму зворотного зв'язку, за допомогою якого можна одержати інформацію про виконання рішення й досягнення організацією поставлених цілей. Головне призначення контролю – своєчасне виявлення можливих відхилень від заданої програми реалізації рішення, а також своєчасне вживання заходів щодо їх ліквідації.

Усунення недоліків чинної інформаційної системи підприємства можливо шляхом використання систем підтримки прийняття рішень, які узагальнюють інформацію за декількома напрямками господарської діяльності, та включають у себе елементи теорії баз даних, штучного інтелекту, інтерактивних комп'ютерних систем, методів імітаційного моделювання. Головна умова впровадження таких систем на підприємстві – забезпечення рентабельності їх використання.

Література:

1. Назарчук Т. В. Менеджмент організацій : навч. посіб. / Т. В. Назарчук, О. М. Косяк. – К. : Центр учбової літератури, 2015. – 560 с.
2. Обґрунтування господарських рішень і оцінювання ризиків : навч. посіб. / Л. І. Донець, О. В. Шепеленко, С. М. Баранцева та ін. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 472 с.
3. Кошук А. А. MBO (MANAGEMENT BY OBJECTIVES) як один із методів управління та мотивації персоналу [Електронний ресурс] / А. А. Кошук // Наукове товариство Івана Кушніра. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=1420118/> Липень 2012.

Белей С. І.

кандидат економічних наук, доцент
Чернівецький національний університет ім. Ю. Федьковича
м. Чернівці, Україна

ТРАНСКОРДОННЕ СПІВРОБІТНИЦТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ВИРІВНЮВАННЯ ДИСПРОПОРЦІЙ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ РЕГІОНУ

Найважливішою ознакою світу у третьому тисячолітті є стрімке наростання процесів глобалізації. Глобалізація супроводжується інтенсивним розвитком регіональних інтеграційних процесів. В руслі таких змін спостерігається формування та інтенсифікація системи транскордонних економічних зв'язків. Транскордонне співробітництво в Україні стає одним з важливих напрямів європейської інтеграції, що здійснюється на регіональному рівні. Як сегмент міжнародних економічних відносин транскордонне співробітництво об'єктивно сприяє зниженню економічних бар'єрів, зближенню та інтеграції національних економік. За таких умов важливим є розуміння сутності транскордонного співробітництва, щоб визначити раціональну і ефективну стратегію поведінки України. Сучасна концепція транскордонного співробітництва в сфері регіонального розвитку, передбачає переосмислення уявлень про адміністративно-територіальний устрій країни, про жителів прикордонних сільських територій, про розвиток цих територій, про їх проблеми. Сільські жителі прикордонних регіонів в більшості випадків знаходяться в невідповідному положенні, перебуваючи на периферії країни. Вони відчують традиційну неухважність до них з боку центральної влади та стають заручниками диспропорцій розвитку. Для самостійного вирішення своїх проблем у них немає ні коштів, ні можливостей. За таких умов гарантувати належну соціально-економічну безпеку прикордонного регіону об'єктивно неможливо.

Поглиблення транскордонного співробітництва відкриває нові можливості для активізації діяльності на периферійній території й підвищення їх конкурентоспроможності шляхом мобілізації природно-ресурсного потенціалу сусідніх територій. У цьому контексті транскордонну співпрацю слід розглядати як своєрідну «малу інтеграцію». Транскордонне співробітництво має складну структуру, кожна з сфер якого дотична до проблематики розвитку сільських територій. З огляду на

це, стимулювання транскордонного співробітництва повинно стати одним із стратегічних пріоритетів зміцнення соціально-економічної безпеки.

Для вирівнювання рівня розвитку європейських регіонів, стирання кордонів між ними, з метою створення єдиної Європи в 1980 р. була прийнята Європейська рамкова конвенція про транскордонне співробітництво [1].

Транскордонне співробітництво спрямоване на подолання негативних аспектів існування кордонів та наслідків, які виникли на прикордонних територіях через їх розміщення на національних окраїнах держав і має на меті покращення умов життя населення та зміцнення соціально-економічної безпеки регіону [2].

Транскордонне співробітництво сприяє створенню комплексу умов та факторів, матеріальних або нематеріальних, що забезпечують вирівнювання диспропорцій розвитку сільських територій, а також здатне ефективно вирішувати конфлікти та протистояти потенційним внутрішнім або зовнішнім загрозам оточуючого середовища та гарантувати належну соціально-економічну безпеку регіону.

Наявність внутрішнього та зовнішнього середовища по відношенню до системи безпеки, відповідно, вимагає формування адекватних механізмів захисту: зовнішній механізм покликаний забезпечити раціональну взаємодію з оточуючим середовищем, у свою чергу, внутрішній – здійснювати боротьбу зі структурними загрозами, що спричинені недосконалістю самої системи соціально-економічної безпеки [3, с. 39].

З огляду на сучасний стан соціально-економічного розвитку сільських територій, необхідно активізувати співробітництво у напрямі вироблення спільного стратегічного бачення розвитку сільських територій усього транскордонного регіону, зокрема шляхом: підписання угод про співпрацю; вироблення спільних стратегій і програм розвитку прикордонних сільських територій у межах регіональних програм розвитку транскордонного співробітництва з перспективою реалізації спільних великомасштабних проектів, зокрема будівництва доріг до пунктів пропуску; створення транскордонних агроіндустріальних і технологічних парків, промислових зон, сільськогосподарських кластерів та інших об'єктів інноваційної інфраструктури для реалізації сучасних проектних ініціатив; розвитку прикордонної інфраструктури.

Отже розвиток сільських територій має бути спрямованим на реалізацію сучасних програм розвитку підприємництва, орієнтованих на залучення коштів трудових мігрантів та учасників прикордонної торгівлі у сферу легального бізнесу: транскордонний туризм, галузі інфраструктури і транзитних послуг, створення та функціонування оптових, складів, виставково-ярмаркових центрів, активізацію підсобних промислів тощо. Сільськогосподарська діяльність у прикордонних районах має орієнтуватись на перспективу налагодження експорту продовольчих товарів у прикордонні регіони сусідніх країн. Зокрема, це стосується продукції овочівництва та садівництва, технічних культур, а також продуктів їх переробки. Водночас у районах прикордонної зони слід більш інтенсивно розвивати потужності з переробки імпортованих товарів, які можуть у достатній кількості поступати на місцеві переробні підприємства в режимі прикордонної торгівлі. Відсутність на сьогодні спільного бачення розвитку суміжних прикордонних сільських територій, слабка інституційно-правова основа двосторонніх взаємин на регіональному та місцевому рівнях не дозволяють ефективно розвиватись цим територіям та гарантувати належну соціально-економічну безпеку регіону.

Література:

1. Європейська Рамкова Конвенція про транскордонне співробітництво між територіальними общинами або властями (21 травня 1980 р., м. Мадрид) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_106.
2. Белей С. І. Перспективи розвитку сільських територій в контексті українсько-румунської транскордонної співпраці Єврорегіону «Верхній Прут» / С. І. Белей, О. В. Зибарева // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. – 2015. – Вип. 6. – С. 31–36.
3. Іляш О. І. Трансформації системи соціальної безпеки України: регіональний вимір : монографія / О. І. Іляш – Л. : ПАІС, 2012. – 592 с.

Берідзе Т. М.

кандидат технічних наук, доцент
Донецький національний університет економіки і торгівлі
ім. М. Туган-Барановського
м. Кривий Ріг, Україна

ЗАСАДИ ТЕОРІЇ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

При розгляді основних функцій управління виробничої системи зазвичай виділяють функції планування і організації. У широкому сенсі ці функції є узагальненими (інтегральними) функціями управління. Так, функція планування визначається як процес організації доцільної людської діяльності, заснований на встановленні її цілей і критеріїв, методів і засобів їх досягнення. Функція організації в широкому сенсі може розглядатися як специфічний процес навчання цілеспрямованим і впорядкованим діям, тобто вона може регламентувати виконання всіх функцій.

Поєднання певної структури управління разом з сукупністю функцій, що характеризують дії структурних елементів виробничої системи, і правил, що регламентують процеси управління в системі, характеризує механізм управління виробничої системи [1].

Для пояснення механізмів і процесів управління виробничої системи істотними є наступні її властивості.

1. Структура управління виробничої системи будується за ієрархічним принципом. Це означає, що виробнича система має багаторівневу організацію з обмеженою самостійністю підсистем нижнього рівня і правом втручання (пріоритетом дій) підсистем верхнього рівня в діяльність підсистем нижнього рівня.

2. У виробничій системі контролюються тільки основні параметри підсистем (що є прерогативою вищих рівнів ієрархії), а окремим елементам системи (підсистемам) надається певна самостійність у виборі рішень з урахуванням власних і загальносистемних обмежень.

3. Елементарною ланкою системи управління, здійснюючою свідому (розумну) діяльність, є людина (суб'єкт управління). Суб'єкт виконує всі невіддатливі формалізації функції управління, які складають елементарний цикл процесу ухвалення рішень.

Присутність суб'єкта в системі управління приводить до певної її активності. Активність підсистем виробничої системи управління виявляється в самоорганізації (саморозвитку) підсистеми, що виражається в її прагненні до досягнення цілей, що стоять. Цілі підсистем можуть не співпадати із загальними цілями всієї систе-

ми. Наявність локальних цілей обумовлює конфлікти в системі – міжрівневі і внутрішньорівневі [2].

Міжрівневі конфлікти виникають, якщо несумісні глобальна мета системи і локальні цілі підсистем. Наприклад, елементи управління на нижньому рівні намагатимуться дати помилкові відомості або приховати частину ресурсів виробництва від рівнів, які стоять вище. Такі дії можуть бути обумовлені прагненням підлеглої системи отримати менш напружені плани, що гарантують їх виконання в майбутньому.

Внутрішньо рівневі конфлікти виникають, якщо досягнення кожною з підсистем одного рівня своїх локальних цілей перешкоджає досягненню своїх цілей іншими підсистемами. Наприклад, стимулювання підсистем з єдиного фонду матеріального заохочення приводить до конфлікту суперництва, який за певних умов може мати як позитивний, так і негативний ефект [3].

Формалізація ряду відмічених властивостей привела до створення методології і теорії активних систем, тобто систем, об'єктами управління яких є «активні» елементи. На змістовному рівні визначення активним називається цілеспрямовано функціонуючий елемент, що володіє властивістю самоорганізації (саморозвитку) і що працює з різною ефективністю залежно від цілей, що стоять перед ним.

Активна система є централізованою системою. Вона містить центр управління, основними функціями якого є: формування планових завдань і видача їх підсистемам; облік, контроль і оцінка результатів виконання підсистемами планових завдань; ухвалення рішень і надання дій, що управляють, забезпечуючи стабільність і надійність виконання планів.

Поведінка активних елементів системи багато в чому визначається заданим механізмом її функціонування. Механізм функціонування включає: способи формування планів, цілей і критерії в управління; закони управління (планування, оцінки, стимулювання); організацію процесів управління по функціях: планування, облік, контроль, оцінка, ухвалення рішень, дії, що управляють.

Практика застосування теорії виробничих систем безпосередньо може бути використана на всіх ланках управління, а також при вирішенні таких питань, як моніторинг показників ефективності виробничих систем. Ефективність в суттєвій мірі залежить від того, наскільки обґрунтовано здійснюється вибір економічної політики. Обґрунтування рішень пов'язане з проведенням комплексного техніко-економічного аналізу. Вибір найкращого варіанту управління має здійснюватися на базі порівняльного оцінювання економічної ефективності варіантів рішень.

Адаптивність економічних систем проявляється в зміні поведінки системи в умовах флуктуацій середовища з метою підтримки істотних змінних в певних межах і збереження основних властивостей. Істотними змінними такої економічної системи, як підприємство, є директивно встановлюються характеристики його діяльності – прибуток, рентабельність, обсяг випуску продукції, обсяг реалізації, собівартість продукції, фонд заробітної плати і т.д [4].

Однією з найважливіших завдань вдосконалення управління економічними системами є побудова раціональної структури взаємозв'язків між окремими підсистемами. З одного боку, чим більше рівнів або проміжних ланок містить структура управління, тим більше ресурсів витрачається на апарат управління, тим воно дорожче, при цьому ефективність системи знижується. З іншого боку, чим менше

елементів в структурі управління, тим більше завантажені залишаються, тим гірше справляються вони зі своїми функціями, що знижує ефективність системи в цілому. Вибір раціональної структури управління повинен забезпечити максимальну ефективність системи.

Особливістю великих систем економічного управління є недостатність при їх аналізі або синтезі розгляду тільки інформаційних взаємозв'язків між керуючою і керованою системою. Це пов'язано з тим, що управління великою системою вимагає значну кількість трудових, матеріальних і фінансових ресурсів, що ставить специфічне завдання зіставлення додаткових витрат на вдосконалення системи управління і обумовленого цими витратами ефекту.

Істотними труднощами управління великими системами в економіці є наявність емерджентних властивостей економічних систем. Ці властивості найменш доступні спостереженню і виміру, вони можуть бути виявлені і кількісно описані лише на основі статистичного аналізу.

Література:

1. Гринчуцький В. І. Економіка підприємства : навчальний посібник / В. І. Гринчуцький, Е. Т. Карапетян, Б. В. Погріщук. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 304 с
2. Іванілов О. С. Економіка підприємства : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. С. Іванілов – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.
3. Виробничий менеджмент : підручник / під ред. В. О. Козловського. – М. : ІНФРА, 2003. – 574 с.
4. Основи теорії систем і системного аналізу : навч. посібник / К. О. Сорока. – ХНАМГ, 2004. – 291 с.

Біленко О. В.

кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ПРАЦЯ Й ЗАЙНЯТИСТЬ ЯК ФАКТОРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

Концепція людського розвитку, розроблена та введена в широке користування експертами ПРООН у 1990 р., охоплює найважливіші проблеми суспільного розвитку, такі як економічне зростання, зайнятість, розподіл матеріальних і духовних благ, соціальний захист, надання соціальних послуг, рівноправність. Вона розглядає їх з погляду інтересів людини, розширення індивідуальних можливостей вибору у всіх сферах діяльності.

Економічне зростання є результатом трудової діяльності людини і, водночас, воно створює підґрунтя для розширення можливостей зайнятості у формі створенні додаткових робочих місць або появи принципово нових видів робіт. Таким чином, економічне зростання й зайнятість є джерелом і результатом дії один одного, обумовлюють параметри та формують передумови для людського розвитку. Оскільки ВНД на душу населення в концепції людського розвитку визнано показником гідного рівня життя, то ефективна, продуктивна й гідна з точки зору оплати й умов праці зайнятість є не лише джерелом доходу, достатнього для якісного життя працівника, але й важливою формою реалізації творчих можливостей людини, способом його соціалізації і самовираження, сферою визнання, тобто людського розвитку в повному сенсі цього виразу.

Як зазначено в Доповіді ПРООН про людський розвиток за 2015 рік [1], зв'язок між працею і людським розвитком має синергетичний характер, водночас цей зв'язок не є автоматичним. Він залежить від якості праці й зайнятості, їх соціальної цінності, здатності надавати задоволеності від власної праці, підтримання гнучкої рівноваги між працею і особистим життям людини.

Якість зайнятості є складним багатомірним поняттям, компонентами якого було визначено рівень доходу, задоволеність роботою, гнучкий графік та безпечні умови праці, а також сприятлива ефективним виробничим відносинам обстановка. Необхідність з'ясування конкретних можливостей для людського розвитку в соціально-трудої сфері потребує деталізації, структурування праці й зайнятості, визначення показників її якості.

На протязі останніх десятиліть в багатьох країнах світу відбулися значні трансформації у сфері праці, зокрема, істотно зросли масштаби нестандартних видів зайнятості, водночас, частка стандартних робочих місць із режимом повного робочого дня та зайнятість на умовах безстрокового договору зменшилася. Зазначені обставини підкреслюють важливість доповнення традиційних кількісних показників ринку праці систематизованою інформацією про якість зайнятості.

З метою визначення якості зайнятості Групою експертів Економічної і Соціальної Ради ООН в 2015 році було запропоновано систему індикаторів.[2] Ці індикатори характеризують зайнятість не лише як джерело доходу, але й як інструмент надбання соціального добробуту, власної гідності й самоповаги. Зокрема, вони визначають якість зайнятості як набір характеристик праці, що справляють безпосередній вплив на добробут працівників, при цьому акцент зроблено на якісних аспектах праці. У зв'язку з цим загальні показники ринку праці (рівень безробіття, тощо) вважають такими, що не мають стосунку до показників якості зайнятості.

Дослідження якості зайнятості передбачає застосування семи індикаторів.

1. Безпека та етика зайнятості, який охоплює фізичну безпеку та умови праці на робочому місці, фізичне та психічне здоров'я, права індивіда і ставлення до нього в сфері зайнятості. Цей індикатор є одним з фундаментальних складових якості зайнятості, адже фізичне благополуччя, дотримання прав людини та міжнародних конвенцій з питань праці мають важливе значення для забезпечення високої якості зайнятості. Вимір безпеки та етики зайнятості характеризує інформація про виробничий травматизм, про використання дитячої та примусової праці, про несправедливе ставлення до працівників.

2. Дохід і пільги від зайнятості, який включає заробіток працівників (заробітну плату, а також додаткові пільги, що не пов'язані із заробітною платою, зокрема, оплачувана відпустка, оплачуваний лікарняний), а також дохід від самозайнятості.

3. Тривалість робочого часу та поєднання трудової діяльності з особистим життям. Індикатор призначений оцінити не лише ймовірні чинники, які впливають на прийняття рішення працювати за плату з огляду на виконання сімейних обов'язків, але й розподіл часу між трудовою діяльністю і особистим життям. До цього виміру включено показники тривалості робочого часу, особливості графіку роботи, рівень зайнятості матерів та батьків, можливість роботи на дому, тривалість маятникових поїздок та ін.

4. Індикатор «Стабільність зайнятості та соціальний захист» призначений для оцінки загроз стабільної зайнятості, а також заходів і систем соціальної допомоги,

які здатні компенсувати можливі ризики безробіття, проблем зі здоров'ям та виходом на пенсію. Цей індикатор передбачає визначення показників тривалості трудового стажу, суб'єктивної оцінки працівниками стабільності зайнятості, рівень неформальної зайнятості, охоплення заходами соціального страхування тощо.

5. Соціальний діалог. Ефективний соціальний діалог є передумовою здорових відносин в сфері зайнятості, які, у свою чергу, сприяють поліпшенню інших аспектів якості зайнятості. Цей індикатор включає всі типи переговорів, консультацій між представниками уряду, роботодавців та працівників щодо питань економічної і соціальної політики.

6. Підвищення кваліфікації та професійна освіта. Важливе значення для високої якості зайнятості має відповідність навичок працівника його посадовим обов'язкам, а також можливість їх подальшого розвитку. Цей вимір включає показники: відповідність кваліфікації, участь в професійному навчанні, його тривалість та корисність, підвищення кваліфікації, здатність до працевлаштування.

7. Трудова мотивація та пов'язані із зайнятістю стосунки. Характеристики цих стосунків справляють безпосередній вплив на життя та індивідуальний добробут зайнятих, причому найчастіше цей вплив є навіть більшим за традиційні показники якості зайнятості. Вказані аспекти зайнятості є ключовими чинниками досягнення сталості праці. До складу цього виміру включено показники, що характеризують стосунки із колегами та керівництвом, інтенсивності праці, «внутрішньої» винагороди, участі в організаційних рішеннях.

Якість зайнятості має також суб'єктивну складову. Певна характеристика зайнятості може розглядатися одним працівником як така, що надає значне внутрішнє задоволення, а іншим – як така, що викликає стрес.

Зазначені індикатори якості зайнятості не мають ієрархічної структури, тобто жоден з цих вимірів не є важливішим за інший. Вони тісно взаємопов'язані між собою, але водночас, є певною мірою незалежні один від одного.

Література:

1. Доклад о человеческом развитии 2015 «Труд во имя человеческого развития» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf.
2. Статистическая основа для измерения качества занятости / Европейская экономическая комиссия. Конференция европейских статистиков [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.unecsc.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2015/ECE_CES_2015_4-1505240R.pdf.

Білостоцька І. В.

викладач

ВСП «Оріхівський коледж Таврійського державного агротехнологічного університету»

м. Оріхів, Україна

КЛАСТЕРИЗАЦІЯ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасні тенденції поглиблення процесів глобалізації економіки посилюють конкуренцію на світовому ринку і зумовлюють необхідність вивчення та впровадження комплексного соціально-економічного підходу у розвитку підприємств, галузей та територій. Світова практика свідчить, що удосконалення лише окремих складових господарського механізму призводить до часткових змін, які не можуть

в повній мірі забезпечити позитивний кінцевий результат. Тому виникає необхідність пошуку нових можливостей використання в Україні ефективних напрямів господарювання, які вже існують і успішно застосовуються в зарубіжних країнах. Постійно зростаюча конкуренція призвела до підвищення популярності нової виробничої інноваційної моделі – кластеризації, в рамках якої всі учасники виробництва об'єднуються в кластери.

Термін «кластер» (від англ. «cluster» – куц, група, концентрація тощо) вживають в економіці, фізиці, інформатиці, біології, математиці. В економічних джерелах найчастіше зустрічається словосполучення «економічний кластер», «промисловий кластер», «інноваційний кластер», «конкурентний кластер» тощо. Класичним вважається визначення основного дослідника кластерної теорії М. Портера: кластери – це сконцентровані за географічною ознакою групи взаємозалежних компаній, спеціалізованих постачальників, постачальників послуг, фірм у споріднених галузях, а також пов'язаних з їх діяльністю організацій (наприклад, університетів, агентств зі стандартизації, торговельних об'єднань) у певних галузях, що конкурують, але при цьому ведуть спільну роботу [1, с. 256].

Кластерний розвиток є характерною ознакою сучасної інноваційної економіки та фактором підвищення конкурентоспроможності сучасних підприємств як на регіональному, так і на національному рівнях. Світова практика показала, що кластеризація економіки стимулює процеси посилення конкурентоспроможності та прискорення інноваційної діяльності. Це дозволить протистояти натиску глобальної конкуренції й належним чином відповідати вимогам сучасного економічного розвитку. Висока ефективність усіх організаційно-правових форм кластерів, що виникають у економіках більшості країн світу підтверджує об'єктивність та неминучість становлення кластерної моделі національної економіки в Україні.

В основі трактування поняття «кластер» з економічної точки зору лежить принцип об'єднання зусиль підприємств та організацій відповідного промислового регіону для спільного виробництва продукції світового рівня з метою зміцнення своїх конкурентних позицій. Кластер може включати різну кількість підприємств, незалежно від їхніх розмірів. Вони можуть охоплювати як невелику (10–15 компаній), так і значну кількість підприємств та структур (6–7 тисяч компаній, як, скажімо, в Індії чи в Китаї), а також можуть формуватися як з великих, так і з малих фірм в різноманітних видах об'єднань і співвідношень. Кластером вважають як географічну концентрацію компаній, що працюють в окремому виді бізнесу, так і конгломерацію великих і малих фірм, частина яких може бути власністю іноземців.

Деякі кластери, що виникають у промислово розвинутих країнах, формуються переважно з малих та середніх підприємств. Саме кластери, як свідчить практика, в багатьох країнах зараз стали одним із найпоширеніших інструментів подолання перешкод на шляху істотного розвитку малого і середнього бізнесу та здобуття ними чинного місця в економіці.

Доведено, що кластери спроможні підвищувати рівень продуктивності діяльності та економічного зростання.

Особливостями кластерів є:

– кластер є економічним суб'єктом, а не юридичною особою (учасники кластеру юридично самостійні);

– не зважаючи на те, що учасники кластерів є юридично незалежними, вони економічно взаємопов'язані;

- учасники кластеру різняться за видами діяльності та економічним статусом;
- учасники кластеру географічно близькі та працюють в єдиному регіоні;
- усі перераховані вище ознаки повинні бути притаманні всім учасникам кластеру одночасно.

Господарська практика розвинутих країн свідчить, що домінуючу роль у формуванні конкурентного ринкового середовища відіграють промислові кластери, бо саме їм належать стратегічні конкурентні переваги в індустріальній сфері внаслідок широких можливостей щодо впровадження нових технологій, підвищення продуктивності праці, масштабного залучення іноземних інвестицій, диверсифікації міжгалузевих зв'язків, а в підсумку – зростання рівня та якості життя населення. Таким чином, від успішного розвитку кластера вирає не лише його близьке (у територіальному розумінні) оточення, але й економіка конкретного регіону та національна економіка в цілому. А відтак, висока конкурентоспроможність країни базується на сильних конкурентних позиціях окремих кластерів, передусім промислових, оскільки вони і визначають інноваційну спроможність економіки. В Україні зусилля загальнонаціональних і регіональних органів влади та бізнесових організацій, спрямовані на запровадження кластерної моделі розвитку економіки в різних регіонах, підтверджують ефективність і перспективність руху в цьому напрямі.

Тісна кооперація між компаніями – виробниками і такими партнерами, як науково-дослідні інститути, навчальні і консалтингові організації, що розташовані в безпосередній географічній близькості, уже багатократно в різних країнах довела, що саме вона є найбільш успішною моделлю розвитку. Фірми-учасники динамічних і активних кластерів мають кращі позиції для успіху в глобальній конкуренції, і як наслідок – це дозволяє їм сприяти зростанню регіонального і національного благополуччя.

Формування кластерів можливе як в умовах великомасштабної, так і невеликої за обсягами економіки. Кластери формуються не тільки в умовах промислово розвинутих держав, але і в тих країнах, які ще розвиваються. Вони виникають на національному, регіональному і муніципальному рівнях. В деяких кластерах спостерігається паралельна наявність високих технологій поряд з порівняно невисокого технічного рівня виробництвами і послугами. Тому, навіть в умовах кризової економічної системи, доцільно вивчати і впроваджувати цей напрям діяльності для отримання додаткових конкурентних переваг.

Отже, позитивний вплив функціонування кластерів на розвиток регіонів є доведеним різними дослідниками для багатьох країн, що є основою наукової обґрунтованості інтенсифікації процесів формування кластерів і для промисловості України. Впровадження кластерних структур у різних сферах народного господарства країни дасть можливість більш ефективно вирішувати економічні і соціальні проблеми регіонів, раціонально використовувати потенціал підприємств на засадах партнерства, кооперування та спільного об'єднання зусиль.

Література:

1. Портер М. Конкуренция / М. Портер ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2005. – 608 с.

Боберська І. С.

студентка

Завидівська О. І.

науковий керівник

кандидат економічних наук, доцент

Львівський інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»

м. Львів, Україна

АУТПЛЕЙСМЕНТ – СУЧАСНИЙ СПОСІБ ЗВІЛЬНЕННЯ ПЕРСОНАЛУ

Сучасна економіка України перебуває на етапі системної перебудови у напрямку її адаптації до ринкових відносин та характеризується високим рівнем безробіття, соціальною незахищеністю населення у порівнянні з європейськими країнами. На ринок праці потрапляє велика кількість безробітних, що в першу чергу пов'язано з політикою, яку проводять підприємства щодо оптимізації чисельності персоналу, тобто зведення загальної кількості працівників до мінімуму з метою мінімізації витрат.

Досить розповсюдженим явищем при скороченні штату є втрата лояльності зі сторони працівників: «зливання» інформації конкурентам від працівників, які втратили робоче місце; розповсюдження негативної інформації як про погану компанію серед близьких та друзів, в засобах масової інформації, інтернеті тощо; переманювання з собою важливих клієнтів; позови до судів та інших інстанцій.

Усунути основні негативні сторони процесу звільнення, як для роботодавця, так і для працівників може відносно новий метод звільнення – аутплейсмент. Це програма реальної підтримки професійними консультантами людей, змушених залишати підприємство в результаті скорочення або звільнення, або переходу до наступного кар'єрного етапу.

Аутплейсмент – це європейський метод звільнення персоналу, який повинен зробити процес звільнення працівників більш «м'яким», допомагає уникнути негативної реклами та передбачає психологічну підтримку, консультування звільнених працівників, допомогу їм у подальшому працевлаштуванні за рахунок коштів колишнього роботодавця [1; 2].

Варто наголосити, що такий інструмент системи мотивації як аутплейсмент може здійснюватись у чотирьох варіаціях [1]:

– груповий або масовий аутплейсмент – передбачає допомогу при звільненні групи людей, в тому числі при обмеженому бюджеті;

– індивідуальний – супроводження одного працівника при скороченні;

– закритий або конфіденційний – передбачає звільнення одного, зазвичай конкретного працівника, але так, щоб він навіть і не здогадувався про своє звільнення. В більшості випадків такий вид аутплейсменту застосовують до ТОП-менеджерів – пропонують йому пару привабливих варіантів зміни робочого місця, які він з радістю приймає, або представляють все як head-hunting, тобто все виглядає так наче на працівника вийшли інші роботодавці і переманили його в свою організацію;

– відкритий аутплейсмент – являє собою оголошення про скорочення, без всіляких приховувань та відкрито співпрацю між працівниками, роботодавцем та відповідною супроводжуючою компанією.

Процедура «м'якого» звільнення має свої плюси та мінуси в процесі її застосування, про які варто пам'ятати (табл. 1).

Таблиця 1

Переваги та недоліки послуги «Аутплейсмент»

№	Переваги послуги «Аутплейсмент»	Недоліки послуги «Аутплейсмент»
1	збереження репутації «хорошого роботодавця» та відносна гарантія, що працівник не піде до конкурентів	матеріальні витрати
2	запобігання зниженню продуктивності через відчуття нестабільності у співробітників, що залишилися	відсутність гарантій працевлаштування звільненого співробітника
3	скорочення можливих витрат, пов'язаних з улагоджуванням правових розбіжностей між сторонами та економія часу	відсутність гарантії того, що звільнені співробітники з вдячністю сприймуть таку турботу
4	надання співробітнику професійних консультацій з питань працевлаштування	
5	не виключається можливість подальшої співпраці із звільненими працівниками	
6	дозволить зберегти імідж компанії на ринку праці	

Джерело: [1; 2]

Аутплейсмент уже давно використовується за кордоном. За статистикою на Заході в результаті аутплейсменту 15% отримують кращу роботу, 28% – роботу з аналогічним рівнем заробітної плати, 20% співробітників відкривають свій бізнес і тільки 14% втрачають у зарплатні [2].

Британські компанії у напрямі підтримки працівника, що звільняється використовують такі прийоми як: перерви протягом робочого дня для самостійного пошуку роботи; навчання на курсах для підвищення кваліфікації; проведення тренінгів; сприяння у працевлаштуванні через професійні агентства. В Італії, працівнику, що має звільнитись, надається спеціальний кабінет, куди він має змогу приходити так, як на роботу. При цьому надається можливість користування факсом, електронною поштою, Інтернетом для швидкого працевлаштування і, навіть, закріплюють за ним особистого секретаря для здійснення психологічного розвантаження. У Франції налічується близько 70 спеціальних агентств, які займаються виключно аутплейсментом.

Якщо говорити про Японію, то там використовується один з різновидів аутплейсменту, коли клієнтам або партнерам компанії рекомендують своїх співробітників, що переросли кар'єрні можливості в рамках «рідної» структури. Таким чином зміцнюються дружні зв'язки на ринку і знижуються ризики при проведенні операцій: успішна кар'єра колишніх співробітників гарантує їх лояльність по відношенню до колишніх роботодавців [3].

В Україні використання аутплейсменту малопоширене. Найчастіше вітчизняні консалтингові агентства, що займаються аутплейсментом, пропонують звільненим фахівцям спеціальні навчальні програми спрямовані на розвиток навичок правильного пошуку роботи. Рідше агентства самі шукають нову роботу для скорочених працівників своїх компаній – клієнтів. Деякі компанії включають у програму аутплейсменту перенавчання фахівців, хоча це може суттєво підвищити вартість послуги.

Так, найменш вартісними є комплекс послуг для пересічного працівника і становить близько 1 тис. грн, в цей пакет послуг входить лише бесіда з психологом для зняття стресу та орієнтування працівника в процесі пошуку роботи. За 2–5 тис. грн працівник уже отримає консультації з відповідними спеціалістами стосовно перспектив, тенденцій та сучасних вимог на ринку праці, здійснюється підготовка до майбутніх співбесід та відбувається супровід працівника протягом всього періоду процесу скорочення [4].

Особливістю застосування аутплейсменту в Україні є те що його застосовують зазвичай для керівництва вищої ланки і на підприємствах, які мають іноземні інвестиції, а також у великих національних компаніях, які мають досить високі стандарти управління підприємством та ведення бізнесу.

В Україні найчастіше аутплейсментом займаються кадрові агенції та рекрутингові компанії. Таку послугу як аутплейсмент пропонують близько 30 компаній, серед них такі як Hudson, Ancor, Total HR Consulting, Navigator, Dpomoga Staffing Company, Консалтинговий Альянс та інші [4].

Аналізуючи досвід зарубіжних країн варто зазначити, що українські підприємства, могли б ширше впроваджувати та розвивати процедуру аутплейсменту, що в свою чергу зможе значно підвищити їхню конкурентоспроможність на ринку праці та серед стратегічних партнерів.

Незважаючи на те, що практика застосування аутплейсменту в Україні перебуває на стадії становлення, у перспективі ця процедура набуде широкого застосування, адже налагоджені взаємовідносини компанії з працівниками, як наявними, так і колишніми – запорука ефективного управління та успішного функціонування компанії. Аутплейсмент є незамінним, адже дозволяє посилити лояльність співробітників до підприємства, поліпшити психологічний клімат колективу, знизити плинність кадрів і зберегти позитивний клімат підприємства.

Література:

1. Іщук Л. Аутплейсмент – новий підхід до звільнення / Л. Іщук // Преса України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uapress.info/uk/news/print/6029>.
2. Клим Д. Аутплейсмент как красивое расставание / Д. Клим // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://actiong.com.ua/novosti/76-autplaycmant.html>.
3. Зленко А. М. Аутплейсмент – мистецтво звільнення персоналу / А. М. Зленко // Економічний вісник університету : зб. наук. пр. / Переяслав-Хмельниць. держ. пед. ун-т ім. Г. Сковороди. – 2014. – Вип. 22 (1). – С. 63–66.
4. Ткач О. Аутплейсмент – сучасний спосіб звільнення персоналу / О. Ткач // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.m.nayka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=eng&z=3936>.

Богдан Н. М.

кандидат економічних наук, доцент

Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова

м. Харків, Україна

ДЕТЕРМІНАНТИ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ: УЗГОДЖЕНІСТЬ ЕКОНОМІЧНИХ ІНТЕРЕСІВ РЕГІОНУ ТА ГАЛУЗЕВИХ КОМПЛЕКСІВ

Регіон, будучи суб'єктом економічних відносин, носієм особливих економічних інтересів, а не тільки об'єктом зосередження природних ресурсів, населення, виробництва і споживання товарів, сфери обслуговування, в сучасних регіональних дослідженнях трактується як поліфункціональна і багатоаспектна система.

Функціонування регіональної економіки визначається впливом на її макрорівневу структуру з одного боку і мікрорівневу – з іншого. Вплив величезної кількості внутрішніх і зовнішніх факторів визначає особливості функціонування регіональної системи, її економічні інтереси, які реалізуються в процесі розвитку регіону. Для стимулювання розвитку регіонів питання ефективної реалізації їх економічних інтересів має величезне значення, тому що для розробки програм з планування та регулювання процесів регіонального розвитку необхідно враховувати і моделювати узгодження інтересів на різних рівнях господарювання.

Проблеми регіону не є простим відображенням проблем загальної системи або окремих її суб'єктів, тому дослідження кожної зі сфер життєдіяльності регіону окремо не може замінити цілісного регіонального аналізу навіть на відносно частковому рівні. Таким чином, особливо актуальними є дослідження теоретичних і практичних аспектів функціонування економіки регіону, а перш за все, вивчення природи його економічних інтересів і їх особливостей в умовах ринкових відносин, визначенню необхідних умов і факторів ефективної реалізації даних інтересів. Фундаментальні теоретико-методологічні основи даних досліджень заклали А. Вебер, Г. Гегель, К. Гельвецій, П. Гольбах, Д. Дідро, Ф. Енгельс, Е. Кондільяк, В. Лаунхардт, К. Маркс, Д. Рікардо, А. Сміт, І. Тюнен та інші.

Сутність економічних інтересів регіону можна також розкрити через категорії, які характеризують регіональний розвиток. З одного боку (з точки зору держави), регіональний розвиток – це зростання кількості і якості ресурсів і споживчих благ, якими даний регіон забезпечує економіку країни, з іншого боку (з точки зору регіону), це зростання обсягу виробництва і споживання матеріальних і нематеріальних благ, збільшення кількості населення, поліпшення соціально-психологічного клімату, екологічної обстановки, зростання ролі економіки регіону в країні і в світі і т. ін. [1, с. 37].

У загальному розумінні за мету регіонального розвитку можна розглядати саму можливість реалізації на кожній території конституційно гарантованих прав і свобод і, звичайно, в наявності для цього всіх необхідних місцевих умов і передумов. Таким чином, безумовно, розвиток регіону безпосередньо залежить від успішної реалізації його економічних інтересів. Економічні інтереси виступають рушійною силою розвитку, тому що тільки шляхом їх реалізації досягаються конкретні цілі і завдання, які можна виразити не тільки якісними, а й кількісними характеристиками.

Економічні інтереси регіону, які висловлюють його потреби, є дієвим стимулятором регіонального відтворення, яке нерозривно з процесом регіонального розвитку (рис. 1).

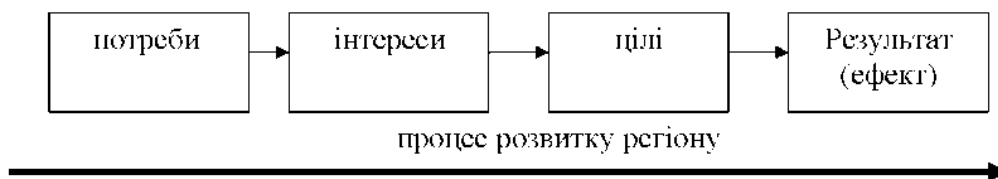


Рис. 1. Стимулювання процесу розвитку регіону

Економічні інтереси регіону відображають вимоги економічних законів до регіонального процесу економічного розвитку. За своєю суттю вони конкретизу-

ють мету регіонального розвитку відповідно до природно-кліматичних, економічних, історико-етнографічних, демографічних та інших умов [1, с. 39].

У факторах реалізації економічних інтересів регіону можна виділити: організаційно-правові засади; ефективну економічну політику; розвиненість ринкового механізму; ефективність механізму розподілу владних повноважень в регіоні; рівень «закритості» регіону, тобто розвиненість міжрегіональних зв'язків; ефективність розподілу і обміну ресурсів в регіоні.

Будь-яка галузь регіональної економіки виконує важливу функцію в розвитку господарського комплексу і економіки як країни, так і окремих регіонів, тому що:

- 1) збільшує місцеві доходи;
- 2) створює нові робочі місця;
- 3) сприяє розвитку галузей, орієнтованих на виробництво відповідних товарів чи послуг;
- 4) розвиває соціальну і виробничу інфраструктуру;
- 5) збільшує валютні надходження в бюджет [2].

Регіональний галузевий комплекс – це соціально-економічна система, що є сукупністю взаємопов'язаних елементів, до яких належать суб'єкти функціонально різних видів економічної діяльності. В сучасних умовах, коли ринок характеризується невизначеністю і мінливістю, все більше позначається недосконалість економічних взаємовідносин між усіма суб'єктами – підприємствами-виробниками продукції та послуг і споживачами. Це значно знижує ефективність функціонування кожної з галузей та регіональної економіки загалом, бо неузгодженість економічних інтересів учасників ринкового функціонування призводить до ринкових деформацій. Узгодженість економічних інтересів усіх суб'єктів відносин на регіональному ринку повинна сформувавши умови для ефективних процесів розробки, просування і реалізації високоякісного турпродукту, а також узгодженість їх в процесі надання турпослуг і реалізації турпродукту.

Однак необхідно враховувати, що відповідно до сутності класичної ринкової моделі, споживачі і виробники мають суперечливі інтереси: прагнення споживачів мають на меті – придбання високоякісних благ за мінімальну ціну, а на противагу їм виробники хочуть реалізувати блага за максимальну ціну. Однак цілком зрозуміло, що повна реалізація економічних інтересів лише одним із суб'єктів неможлива. Виходячи з об'єктивних обставин функціонування ринку, механізм реалізації і узгодження економічних інтересів суб'єктів регіонального ринку повинен розглядатися в двох аспектах: забезпечення максимальної ступеня узгодженості економічних інтересів суб'єктів і підвищення їх конкурентоспроможності. Тільки це може бути умовою розвитку регіонального ринку, інфраструктури його забезпечення і в цілому розвитку регіональної економіки.

Таким чином, можна зазначити, що існує певний нерозривний зв'язок між реалізацією економічних інтересів окремих суб'єктів господарювання і регіону в процесі регіонального розвитку. Економічні інтереси регіону – це системне поняття. А оскільки система є сукупністю підсистем, якими виступають галузеві комплекси регіону, реалізацію та узгодженість економічних інтересів окремих його суб'єктів необхідно розглядати як основу для підвищення ефективності функціонування всієї системи регіону в цілому.

Література:

1. Сторощук Б. Д. Экономические интересы региона в условиях трансформационной экономики : дис. на получение наук. степени канд. экон. наук : 08.01.01 / Б. Д. Сторощук. – Киев : Киевский национальный экономический университет, 2004. – 184 с.
2. Богдан Н. М. Реалізація економічних інтересів регіону в контексті забезпечення регіонального розвитку / Н. М. Богдан // Науковий журнал «Бізнес-інформ». – 2013. – № 3 (422). – С. 74–77.

Бойченко В. С.

кандидат економічних наук, доцент

Кривошесв І. В.

студент

Запорізький національний технічний університет

м. Запоріжжя, Україна

АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ МАТЕРІАЛЬНОГО ДОБРОБУТУ НАСЕЛЕННЯ

Розвиток та добробут будь-якої країни, насамперед, залежить від матеріального становища її населення. Країна ніколи не буде багатою, якщо значна частина її населення зuboжіла, а інша – за наявного рівня доходів неспроможна задовольнити власні життєві потреби [1, с. 36].

У цілому, можливість забезпечення високого рівня матеріального добробуту населення залежить, насамперед, від економічних і соціальних особливостей розвитку суспільства, його історичних передумов, національних традицій, а також загальноприйнятих у суспільстві норм і правил [2, с. 194].

В економічній практиці для оцінки загального рівня матеріального добробуту населення використовують наступні показники:

а) обсяг валового внутрішнього продукту. Так, у 2014 році, в порівнянні з 2010, загальний обсяг ВВП збільшився на 45,2%, а обсяг ВВП у розрахунку на одну особу збільшився на 46,9% [3, с. 13]. Така тенденція може свідчити про загальне збільшення обсягів виробництва.

При цьому, найбільша частка ВРП припадає на м. Київ, Донецьку та Дніпропетровську області [4, с. 14], що можна пояснити тим, що м. Київ як столиця України виробляє найбільше суспільного продукту, а Донецька та Дніпропетровська області є індустріальними гігантами країни на території яких виробляється найбільше промислової продукції;

б) доходи та витрати населення. Так, у 2015 році, в порівнянні з 2011, доходи населення збільшилися на 37,7%; а витрати на придбання товарів та послуг – на 51,9%. При цьому, у 2015 році останні склали 89,2% від загальної суми доходів.

У 2015 році у структурі доходів населення переважає заробітна плата та соціальні допомоги – відповідно 37,9% та 33,2%. У структурі витрат і заощаджень переважають витрати на придбання товарів та послуг – 81,9%; приріст фінансових та не фінансових активів – 10,1%; поточні податки на доходи, майно та інші сплачені поточні трансфери – 6,7%; доходи від власності (сплачені) – 1,3% [5, с. 360; 6];

в) розміри середньої номінальної і реальної заробітної плати. Економічна незалежність посідає провідне місце у підвищенні рівня життя населення. Значно обмежує економічну незалежність працівників низький рівень оплати праці. Заробітна плата для більшості працівників фактично перетворилася на один із варіантів соціальної допомоги, який мало залежить від результатів праці. Так, оплата праці

населення була розглянута за критерієм середньомісячної номінальної заробітної плати (табл. 1).

Таблиця 1

Середньомісячна номінальна заробітна плата у 2011–2015 роках

Роки	Нараховано в середньому			
	за місяць			за оплачену годину, грн
	штатному працівнику		працівнику в еквіваленті повної зайнятості, грн	
	грн	у % до попереднього року		
2011	2 633	117,6	2 765	17,30
2012	3 026	114,9	3 171	19,83
2013	3 265	107,9	3 423	21,43
2014	3 480	106,0	3 696	23,23
2015	4 195	120,5	4 414	27,83

Джерело: [7; 8, с. 6; 9, с. 6]

Як видно з даних табл. 1 середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника ПОУ у 2015 р., порівняно з 2014 р., зросла на 20,5% і становила 4 195 грн, що у 3 рази вище рівня мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, що діяли у грудні 2015 р. (1 378 грн). Серед чинників, що вплинули на зростання заробітної плати, слід зазначити, по-перше підвищення рівня інфляції; по-друге, підвищення рівня використання робочої сили, зокрема, зменшення майже на третину кількості працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати.

Відмічено, що приріст заробітної плати у 2015 р. зафіксовано майже в усіх видах економічної діяльності, зокрема в авіаційному транспорті (54,3%), водному транспорті (40,2%), сфері інформації та телекомунікацій (на 37,4%), оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (на 36,4%), сільському, лісовому та рибному господарстві (на 29,5%). Серед промислових видів діяльності зростання було в межах від 13,2% у добувній промисловості та розробленні кар'єрів до 43,9% у виробництві комп'ютерів, електронної та оптичної продукції.

Найвищу заробітну плату (на 0,1–60,5% більшу за середній рівень) у 2015 р. отримували працівники підприємств м. Києва, а також регіонів, де сконцентровані підприємства гірничо-металургійного комплексу: Донецької, Запорізької та Дніпропетровської областей. Найнижчі показники (на 25,6–28,6% нижчі за середній рівень) були у Херсонській, Чернівецькій та Тернопільській областях.

При цьому у середньому у 2015 р. індекс реальної заробітної плати становив 79,8%. Відмічено, що серед регіонів показник індексу реальної заробітної плати у 2015 р. коливався від 84,2% у м. Києві до 71,7% у Луганській області;

Кризові явища в економіці здобули прояв також в активному наростанні затримок з виплатою заробітної плати. Упродовж 2015 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати збільшилась на 42,5%, або на 560,8 млн грн і на 1 січня 2016 р. становила 1 880,8 млн грн. Обсяг несплаченої заробітної плати на початок січня 2016 р. дорівнював 4,4% фонду оплати праці, нарахованого за грудень 2015 р. [8, с. 20].

Зростання суми несплаченої заробітної плати у 2015 р. спостерігалось більше ніж у половині видів економічної діяльності. Серед видів діяльності найваго-

міше збільшення суми невиключеної заробітної плати спостерігалось у добуванні кам'яного та бурого вугілля (на 358,7 млн грн), водопостачанні; каналізації, поводженні з відходами (на 50,5 млн грн), професійній, науковій та технічній діяльності (на 31,1 млн грн), а також будівництві (на 30,5 млн грн).

У регіональному розрізі найвищим рівень такого співвідношення був у Луганській (71,9% фонду оплати праці), Донецькій (13,4%) та Сумській (9,1%) областях, а найнижчим – у Чернівецькій (0,2%).

Таким чином, підсумовуючи усі вище перелічені показники матеріального добробуту населення, можна стверджувати, що складна економіко-політична ситуація, що склалася в Україні, негативно позначилася на доходах населення. Так, перш за все, на це впливає скорочення питомої ваги економічно активного населення, погіршення екологічної та економічної ситуації в країні, підвищення соціальної напруги в суспільстві.

Література:

1. Ангелко І. В. Оцінка основних складових життєвого рівня населення України / І. В. Ангелко, Г. А. Лех // Український соціум. – 2015. – № 2 (53). – С. 36–49.
2. Гуцан Т. Г. Анализ материальной составляющей уровня жизни населения и особенности ее регулирования в национальной экономике / Т. Г. Гуцан // Бизнес Информ. – № 7. – 2013. – С. 192–196.
3. Статистичний збірник «Квартальні розрахунки валового внутрішнього продукту України за 2010–2014 роки / за ред. І. М. Нікітіної. – К., 2015. – 108 с.
4. Статистичний збірник «Валовий регіональний продукт за 2014 рік» / за ред. І. М. Нікітіної. – К., 2016. – 122 с.
5. Статистичний щорічник України за 2013 рік / за ред. О. Г. Осауленка. – К., 2014. – 534 с.
6. Доходи та витрати населення України за 2015 рік [Електронний ресурс] / Сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
7. Доповідь «Заробітна плата та стан її виплати у 2013 році» [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm.
8. Статистичний збірник «Україна у цифрах 2014» / за ред. І. М. Жук. – К., 2015. – 239 с.
9. Статистичний бюлетень «Оплата праці та соціально-трудові відносини у 2015 році / відп. за вип. І. В. Сенік. – К., 2016. – 43 с.

Бойченко В. С.

кандидат економічних наук, доцент

Сандул В. В.

студентка

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

СУЧАСНИЙ СТАН ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Зайнятість населення – складне соціально-економічне явище, виступаюче найважливішою складовою частиною громадського відтворення. Проблема зайнятості – одна з найважливіших соціально-економічних проблем, нерозривно пов'язана з усіма сторонами життєдіяльності людей: виробництвом, розподілом, споживанням, прибутками, культурою населення, способом життя, його репродуктивною поведінкою і т.д. З одного боку, зайнятість – це загальна економічна категорія, існуюча в усіх економічних формаціях. З іншого боку, вона з'являється ка-

тегорією специфічною, виступаючою на кожному етапі громадського розвитку в певній соціально-економічній формі [1, с. 142].

Так, перш за все, розглянуто структуру зайнятих (табл. 1).

Таблиця 1

Зайнятість населення у 2009–2015 роках [2, с. 333; 3, с. 342; 3]

Рік	Усього зайнято, тис.	Наймані працівники ПОУ, тис.	у тому числі			
			промисловість		сільське, лісове та рибне господарство	
			тис.	% до загальної кількості зайнятих	тис.	% до загальної кількості зайнятих
2009	20 191,5	12 948,5	3 184,6	15,8	905,9	4,5
2010	20 266,0	12 564,2	3 031,1	15,0	805,9	4,0
2011	20 342,2	12 093,8	2 960,5	14,6	728,8	3,6
2012	20 354,3	12 181,3	2 950,2	14,5	741,8	3,6
2013	20 404,1	11 700,5	2 824,6	13,8	661,4	3,2
2014	18 073,3	10 565,2	2 501,4	13,8	607,5	3,4
2015	16 443,2	9 537,8	2 154,1	13,1	575,5	3,5

Як видно з даних табл. 1, загальна кількість зайнятих зменшується (на 18,6% у 2015 р., в порівнянні з 2009 р.), спостерігається тенденція до зменшення кількості найманих працівників ПОУ (на 26,3%). Також спостерігається негативна тенденція зменшення кількості зайнятих в промисловості та сільському господарстві, що є негативною тенденцією, оскільки вона може свідчити про загальну кількість зменшення обсягів виробництва, що тягне за собою вивільнення трудових ресурсів та, як наслідок, збільшення соціальної напруженості.

Відмічено, що рівень зайнятості, хоча й повільними темпами, але збільшувався до 2013 року, але її рівень у віці 15–70 років у 2015 р., порівняно з 2010 р., зменшився на 1,8%, а у працездатному віці – на 0,9%.

Що стосується зайнятості за регіонами країни [5, с. 61–62; 6, с. 68; 7, с. 3], то у відсотковому співвідношенні зайнятого населення до населення у віці 15–70 років майже всі регіони мають показники на рівні 55–65%, що є досить негативною тенденцією оскільки трудові ресурси країни використовуються не цілком, а отже не ефективно.

При цьому лише у восьми регіонах країни рівень зайнятості населення віком 15–70 років перевищував середній показник по Україні (м. Київ, Вінницька, Дніпропетровська, Київська, Миколаївська, Одеська, Рівненська та Харківська області). Найвищий показник був у м. Києві (62,0%), а найнижчий – у Донецькій (50,3%) та Тернопільській (51,6%) областях.

Відмічено, що у 2015 році найвищий рівень зайнятості населення спостерігався серед осіб віком 35–49 років (79,1%), а найнижчий – у молоді віком 15–24 років (28,2%) та осіб віком 60–70 років (14,5%). Зазначений показник був вищим серед чоловіків, на відміну від жінок [7, с. 2].

Таким чином, аналізуючи статистичну інформацію щодо зайнятості населення було виявлено, що кількість зайнятого населення віком 15–70 років у 2015 р., порівняно з 2014 р., зменшилась на 1,7 млн осіб, або на 9,4%, та становила 16,4 млн осіб, з яких особи працездатного віку становили 15,7 млн, або 95,7%.

Література:

1. Лавриненко С. І. Сучасний стан та перспективи розвитку трудових ресурсів України / С. І. Лавриненко // Стратегічні пріоритети – 2009. – № 1. – С. 115–127.
2. Статистичний щорічник України за 2013 рік / за ред. О. Г. Осауленка. – К., 2014. – 534 с.
3. Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2012–2015 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Статистичний щорічник України за 2014 рік / за ред. І. М. Жук – К., 2015. – 586 с.
5. Статистичний збірник «Праця України» 2015 / за ред. І. М. Жук. – К., 2015. – Ч. 1. – 305 с.
6. Статистичний збірник «Праця України» 2014 / за ред. І. М. Жук. – К., 2014. – Ч. 1. – 299 с.
7. Доповідь «Ринок праці у 2015 році». Державна служба статистики України. – 24 с.

Бондаревська К. В.

кандидат економічних наук, доцент

Бреус А. А.

студентка

Університет митної справи та фінансів
м. Дніпро, Україна

МОЛОДІЖНА МІГРАЦІЯ ДЛЯ НАВЧАННЯ ЗА КОРДОНОМ: ПЛЮСИ ТА МІНУСИ

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку суспільства виникає необхідність ефективного використання трудового потенціалу. Але майже половина молодих українців мріє навчатися за кордоном. Ідея отримання освіти за кордоном стає все більш популярною за рахунок посилення культурної та економічної глобалізації. Міграція трудового потенціалу – досить складне та багатогранне питання, що являє собою важливу передумову економічного, інтелектуального, політичного розвитку будь-якої країни. Від'їзд на навчання за кордон має свої переваги та недоліки для молоді, що за своєю сутністю не може бути однозначним.

Останнє соціологічне дослідження групи «Рейтинг», проведене у вересні 2016 року, показало, що 30% українців скоріше хотіли б поїхати за кордон на постійне місце проживання, 40% – хотіли б працювати там. Основні причини виїзду, які вони вказують: отримання кращих умов життя (53%), бажання забезпечити краще майбутнє для дітей (41%), відсутність гідної роботи в Україні (32%). Серед інших мотивів: 13% – з метою кращої самореалізації, 8% – через відчуття небезпеки в Україні, 7% – з метою отримання кращої освіти або кращого медичного обслуговування, 5% – через більш вигідні умови ведення бізнесу за кордоном [1]. На наш погляд, ці дані свідчать про те, що подібна інтенсивна міграція виникає тому, що наразі в процесі використання трудових ресурсів головним є забезпечення продуктивної зайнятості населення, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили, але в нашій країні відсутні відповідні стимули для молодих спеціалістів. Тому вони від'їжджають за кордон. Так, у XXI столітті в умовах глобалізації, великого потоку об'єму інформації, поширення інноваційних технологій, технологічного прогресу та невизначених ризиків пропонуються нові вимоги щодо використання трудових ресурсів.

В той же час молодь залишає країну не лише через відсутність перспектив. На це впливає чимало факторів: рівень життя населення, нестабільність економіки,

воєнно-політичний конфлікт на Сході країни, бідність, недосконала система соціального захисту населення. В той час як люди старшого покоління більш-менш змирилися з такою ситуацією, молодь не може реалізувати себе вдома, тому прагне до більш перспективного життя за кращих умов. Адаже на відміну від українців, люди економічно розвинутих держав та соціально захищених країн не перетинають кордон рідної Батьківщини.

Вітчизняні вчені визначають найважливішою проблемою ринку праці деформацію в галузевій структурі та професійно-кваліфікаційному складі. Серед негативних явищ сьогодення – відсутність гідної оплати праці, обмежена можливість працевлаштування, відсутність гарантії стабільності виробничої діяльності за фахом, невідповідність структури професійної освіти перспективним потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем та професійною структурою. Відповідно, виникає кадровий дефіцит для тих виробництв, які дозволили собі застосування техніко-технологічних новацій [2, с. 162].

Оскільки наразі Україна знаходиться на шляху до євроінтеграції, у своїх сьогоdnішніх цілях та визначеннях мети намагається керуватися передовим міжнародним досвідом. Україна сьогодні посідає 76 місце серед 144 країн у рейтингу міжнародної конкурентоспроможності, тоді як країни Європейського Союзу займають позиції першої десятки. Тому логічним є те, що українці обирають програму навчання за кордоном і віддають перевагу таким країнам, як: Польща, Велика Британія, Німеччина, США та Канада. Навчання за кордоном звичайно має свої переваги та недоліки (таблиця 1).

Таблиця 1

SWOT-аналіз міграційних процесів для українських студентів, які від'їжджають за кордон

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ul style="list-style-type: none"> – Якість навчання, здобуття практичних навичок не тільки стосовно професії, спеціальності, а і вдосконалення іноземної мови. – Випускник отримує значні перспективи, відкриваються можливості працевлаштування до престижних і впливових компаній 	<ul style="list-style-type: none"> – Висока вартість навчання та проживання за кордоном. – Необхідність ретельної підготовки до виїзду та досконалого знання іноземної мови
Можливості	Загрози (ризики)
<ul style="list-style-type: none"> – Розширення кругозору і можливість побачити життя під іншим ракурсом. – Позитивний вплив на кар'єрний розвиток для майбутнього професіонала 	<ul style="list-style-type: none"> – Адаптивний процес по приїзду, що поперше, займає тривалий час; а по-друге, потребує досить високої психологічної стійкості. – Недосконале знання іноземної мови може стати проблемою

Джерело: розроблено авторами

Згідно цього, можна прийти до не найперспективніших прогнозів щодо України. Студенти, молоді фахівці, загалом українці – бачать своє майбутнє таким, щоб в ньому реалізувати якомога більше своїх перспектив та планів. Тому через величезний відтік української молоді, висококваліфікованих кадрів та конкурентоспроможних спеціалістів – наша держава втрачає значний трудовий потенціал, який міг би вивести країну на новий міжнародний рівень.

Оскільки наразі простежується глобальна тенденція міграції молодих українців за кордон на навчання, то можна сказати, що це відбувається за умови інтересу до європейських вузів, культури цих країн, що зумовлено низьким рівнем життя та недосконалістю освіти в Україні. На нашу думку, кількість бажаючих та вже перебуваючих за кордоном українських студентів буде тільки зростати. Оскільки, поперше, отримання освіти за кордоном та перспектива престижного диплому – це глобальний тренд сучасності. По-друге, підвищується рівень конкурентоспроможності випускників. По-третє – загострення воєнно-політичної ситуації в Україні, рівень життя населення, нестабільна економіка, бідність, практично відсутній соціальний захист населення – не сприяє ефективному використанню трудового потенціалу в нашій країні. Таким чином, лідерство країн ЄС за досліджуваними показниками беззаперечні, але для того, щоб нашій державі мати можливість нейтралізувати цю різницю, необхідні зміни. В першу чергу, це стосується вдосконалення державного механізму регулювання освітніх послуг, розробки та покращення цільових програм та стратегій розвитку, забезпечення політичної, економічної та соціальної стабільності.

Література:

1. Сайт «Вголос» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://vgolos.com.ua/articles/skilky_shche_lyudey_pokyne_choven_ukraina_233264.html
2. Швидка Г. Ю. Регіональні особливості ринку праці України / Г. Ю. Швидка // Проблеми ринку праці. – 2010 – № 1. – С. 160–167.

Босак О. В.

кандидат економічних наук, доцент
Львівський навчально-науковий інститут
ДВНЗ «Університет банківської справи»
м. Львів, Україна

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Підприємства можуть витратити безліч коштів на впровадження новітніх технологій, проведення ґрунтовних ринкових досліджень, але якщо їхні зусилля не будуть підкріплені розумінням кожного працівника його ролі у цьому інноваційному процесі, очікуваної ефективності не буде досягнуто. Те, наскільки швидко впроваджуються та ефективно використовуються інновації, великою мірою залежить від персоналу підприємства, від його готовності та здатності реалізувати інноваційні заходи. Тобто перехід підприємства на інноваційний шлях розвитку можливий насамперед після підвищення інноваційності його персоналу.

На більшості вітчизняних підприємствах керівники дотримуються тих традицій управління, які були сформовані ще в умовах командної економіки. У своїй діяльності замість орієнтації на виробництво високоякісної продукції, здатної конкурувати на внутрішньому та світовому ринку, менеджери концентрують свою увагу на виготовленні продукції без застосування творчого підходу, що потребує мінімальних якості та витрат [3].

Визначальною мірою від персоналу залежать творчість і новаторство, які роблять продукт чи послугу унікальною і тим самим надають їм відмінну якість і конкурентні переваги. Тому підприємству необхідно намагатися задовольнити потреби і очікування своїх працівників у визнанні і отриманні задоволення від робо-

ти, а також у їхньому розвитку. Для того, щоб заохочувати працівників до постійного вдосконалення своєї кваліфікації, необхідно здійснювати такі заходи:

- планування та забезпечення безперервної підготовки і кар'єрного росту;
- створення умов, що заохочують розроблення і впровадження нововведень;
- різноманітні визнання та матеріальні винагороди;
- розроблення особистих і колективних цілей, управління процесом поліпшення й оцінки результатів;
- аналіз ступеня задоволеності працівників та вдосконалення підходів щодо підвищення рівня мотивації [4].

Системні заходи, які дають змогу максимально використовувати креативні ідеї працівників та розвивати у них інноваційні задатки, що зображені на рис. 1.



Рис. 1. Системні заходи для розвитку інноваційності персоналу на підприємстві [1]

Основними цілями мотивування інноваційної діяльності є:

- забезпечення економічної ефективності інноваційних робіт;
- підвищення якості та інтенсивності виконання проектів й праці суб'єктів інноваційного процесу;
- забезпечення високого науково – технічного рівня інновацій;
- спонукання працівників до постійного підвищення рівня професійних знань, вмінь та навичок, самостійного пошуку інноваційних рішень тощо [2].

Інноваційна діяльність на вітчизняних підприємствах потребує якісно нового підходу. Інноваційний шлях розвитку стане реальністю, якщо інноваційна діяльність підприємств буде не окремим заходом впровадження будь-якого типу інновацій, а стратегічно орієнтованим процесом безперервного здійснення розроблення, впровадження, освоєння виробництва, продажу та оцінки ефективності інновацій.

Література:

1. Капінос Г. І. Стимулювання працівників в умовах інноваційного розвитку економіки України / Г. І. Капінос, І. С. Злобіна // Наука і економіка. – 2011. – № 4 (12). – С. 119–123.
2. Карпунь Н. І. Мотивація і стимулювання інноваційної діяльності підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Ekonomika/2008_628/84.pdf.

3. Корсікова Н. М. Організаційно-економічний механізм управління інноваційним розвитком підприємства в сучасних умовах / Н. М. Корсікова // Економіка харчової промисловості. – 2009. – № 3. – С. 8–11.

4. Монастирська Г. В. Механізм мотивації інноваційної діяльності на підприємстві / Г. В. Монастирська // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2009. – № 2 (16). – С. 207–212.

Босовська М. В.

доктор економічних наук, доцент
Київський національний торговельно-економічний університет
м. Київ, Україна

ІНТЕГРАЦІЙНІ ПЛАТФОРМИ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТУРИЗМІ

Під впливом процесів розвитку економіки підприємства туристичної галузі зазнають глибоких перманентних трансформаційних перетворень, що актуалізують необхідність розвитку стратегічного партнерства. Під стратегічним партнерством ми розуміємо специфічний формат співробітництва суб'єктів туристичної діяльності (постачальників, потенційних або дійсних конкурентів, ділових партнерів, споживачів) на основі довго- або середньострокової формальної (з утворенням або без утворення юридичної особи) або неформальної (домовленості) угоди про взаємовигідну консолідовану діяльність двох або більше організацій, що зберігають юридичну самостійність і господарську незалежність з метою формування унікальних стратегічних конкурентних переваг (компетентностей) та створення цінностей.

Стратегічне партнерство суб'єктів туристичної діяльності спрямовано на розподіл прав, обов'язків, відповідальності, функцій та ресурсів між учасниками, що дає змогу створити комплексний туристичний продукт та результативну комерційну (збутову) систему для *формування унікальних стратегічних конкурентних переваг* для кожного з учасників при дотриманні принципів незалежності, самостійності, забезпечення урахування інтересів учасників. Вважаємо за доцільне визначитись з учасниками стратегічного партнерства, до яких у сфері туризму належать такі суб'єкти господарської діяльності, як: туристичні агенти, туристичні оператори, транспортні організації, готельні підприємства та аналогічні засоби розміщення, підприємства суміжних та забезпечуючих сфер діяльності (рекреація, дозвілля, харчування, транспорт); контактні аудиторії (фінансові, консалтингові, навчальні, наукові), органи влади, громадські організації, споживачі.

Узагальнюючи теоретико-методологічні засади стратегічного партнерства [1, с. 360], можна виділити 6 векторів розвитку даного виду стратегічних відносин (рис. 1) у туризмі:

– із постачальниками – обумовлюються вертикальними зв'язками (вниз) між учасниками, що знаходяться на різних рівнях технологічного ланцюга виробничо-обслуговуючого процесу та етапах логістичного процесу створення додаткової вартості. Такий зв'язок має забезпечити зниження витрат, більш ефективно управління ресурсним потенціалом, створення унікального конкурентоспроможного туристичного продукту;

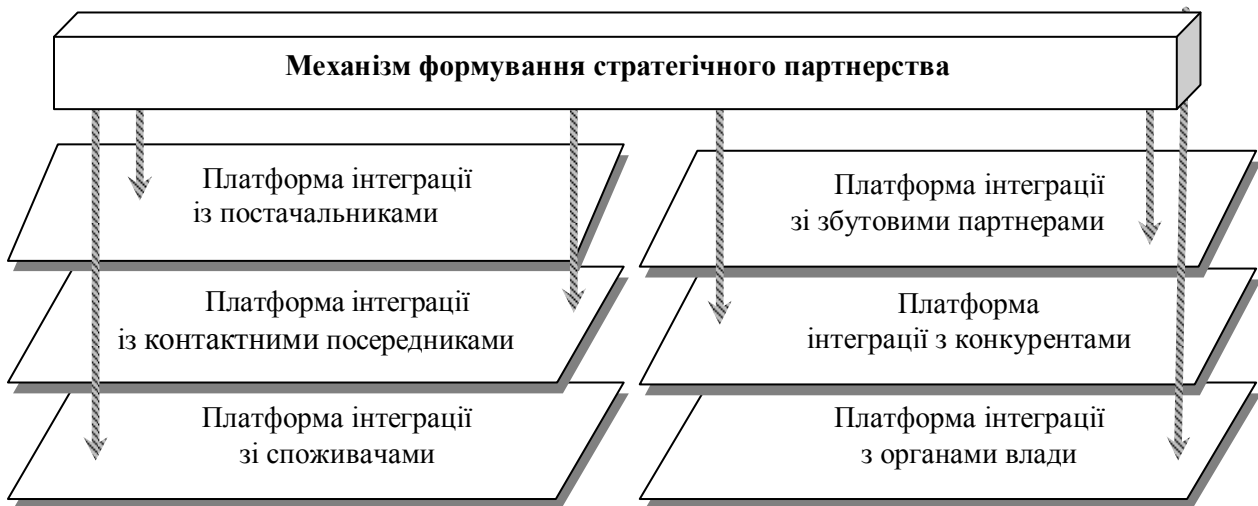


Рис. 1. Інтеграційні платформи формування стратегічного партнерства
Джерело: розроблено автором.

– із агентськими та збутовими організаціями (збутовими партнерами) – характеризуються вертикальними (вверх) зв'язками із учасниками логістичного процесу щодо реалізації туристичного продукту та сприяє формуванню ефективної збутової системи, розширенню каналів збуту, вдосконаленню якості обслуговування та маркетингу;

– із контактними посередниками – обумовлюються горизонтальними зв'язками із суб'єктами господарювання, що не пов'язані технологічним процесом та мають різнопрофільну діяльність (фінансові, кредитні установи, консалтингові організації, рекламні агенції тощо). Метою співпраці є підвищення економічних вигід, зростання сили взаємин, створення та розподіл доданої цінності, зниження ризиків господарської діяльності;

– із конкурентами – характеризується горизонтальними зв'язками між ідентичними або спорідненими суб'єктами за видом економічної діяльності, профілем, територіальною спорідненістю. Зазначений тип відносин передбачає перерозподіл ринкової влади (ринкове домінування), послаблення конкуренції на ринку, сприяє зниженню витрат шляхом спільного виконання певних функцій (спільні інформаційні системи, єдині програми навчання персоналу), узгодження функціональних напрямів діяльності (цінової політики, маркетингових програм тощо);

– зі споживачами (клієнтськими організаціями) – специфічний тип взаємин з кінцевими споживачами туристичного продукту, що відбувається на основі диференціації у кожному сегменті, удосконаленні продукту і розширення асортименту послуг; зростання обсягу продажів; підвищення лояльності споживачів. Партнерство зі споживачем сприятиме максимізації задоволення потреб, зростанню споживчої вартості послуг, поліпшенню якості послуг, оптимізації цін та забезпеченню ринкових переваг;

– із державою та місцевими органами влади – обумовлюється зв'язками підприємницьких структур з публічним сектором в умовах формування та реалізації програм публічно-приватного партнерства.

Вибір стратегічного партнера має базуватися на реалізації таких механізмів:

1) організаційного, що визначає сферу реалізації стратегічного партнерства, його організаційні форми, у тому числі напрями співробітництва, кількість учас-

ників, правову форму здійснення діяльності, організаційну структуру та розподіл функцій, ресурсів, обов'язків та відповідальності учасників, механізм координації, інформаційно-комунікаційні технології взаємодії партнерів;

2) правового, що забезпечує юридичну підтримку спільної діяльності, правове забезпечення дій учасників.

3) управлінського, що передбачає формування стратегічного потенціалу учасників, у тому числі організаційну структуру управління, ступінь централізації управління; сумісність стратегій, політик, цілей, узгодження цінностей, взаємоповнюваність ресурсів, знань, досвіду;

4) фінансово-економічного, що припускає аналіз та оцінку усіх складових потенціалу кожного учасника: стратегічної, маркетингової, організаційної, кадрової, інформаційної, фінансової, виробничо-обслуговуючої, техніко-технологічної, інноваційної, ресурсної, екологічної та соціальної; реалізація зазначеного механізму дозволяє моделювати економічну поведінку учасників, узгоджувати інтереси та сприяти подальшому перспективному розвитку партнерства;

5) мотиваційного, що припускає визначення цілей, мотивів та потреб учасників і стимулювання їх спільної діяльності, у тому числі узгодження та збалансованість цілей, залежність етапів життєвого циклу стратегічного партнерства та цілей учасників; розподіл результатів між учасниками симетрично до внеску.

Отже, стратегічне партнерство визначено пріоритетним вектором розвитку інтеграційних процесів у туризмі, що надає можливість отримати додаткові стратегічні переваги при збереженні самостійності учасників.

Література:

1. Босовська М. В. Інтеграційні процеси в туризмі : монографія / М. В. Босовська. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2015. – 832 с.

Брутман А. Б.

кандидат економічних наук, доцент
Запорожский национальный технический университет
г. Запорожье, Украина

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНКУРЕНТНЫХ СОПОСТАВЛЕНИЙ. КРИТИЧЕСКИЕ ЗАМЕЧАНИЯ

Категория конкурентоспособности является одной из наиболее общих среди понятий, характеризующих синтетические признаки экономических систем микро-, мезо- и макроуровня. Как следствие, в рамках доминирующего в настоящее время факторного подхода к конкурентным сопоставлениям [3, с. 347], сравнительная оценка уровня конкурентоспособности предприятий, отраслей, регионов и национальных экономик осуществляется на основе сопоставления большой совокупности показателей, характеризующих состояние многочисленных факторов конкурентоспособности. Так, например, методики конкурентных сопоставлений, разработанные IMD (Institute for Management Development) [4, с. 469] и World Economic Forum [5, с. 521], оперируют сотнями показателей.

Процедуры сравнительного оценивания конкурентоспособности экономических субъектов включают в себя следующие этапы: (а) формирование системы факторов конкурентоспособности; (б) выбор показателей, отражающих состояние указанных факторов, шкал и единиц измерения этих показателей; (в) оценка состояния всех факторов конкурентоспособности для каждого экономического субъекта

(проведение соответствующих измерений); (г) формирование общего представления о сравнительной конкурентоспособности объектов оценивания на основе указанных измерений. При этом отмеченные в п. (а) факторы конкурентоспособности считаются первичными факторами; оценки указанных факторов, получаемые на этапе (в), являются первичными, частными, факторными оценками конкурентоспособности. Общее заключение о сравнительной конкурентоспособности оцениваемых объектов (этап (г)) формируется на основе интегральных оценок конкурентоспособности, обобщающих всю совокупность первичных оценок. С методической точки зрения содержание этого этапа сводится к свертке для каждого экономического субъекта совокупности его первичных оценок в единую интегральную и к последующему упорядочению указанных субъектов по величине их интегральных оценок.

Отметим основные особенности проблемы сравнительной оценки конкурентоспособности, трудности, возникающие на этом пути, и дискуссионные вопросы, ставящие под сомнение научную обоснованность оценок конкурентоспособности, получаемых в рамках факторного подхода.

1. Конкурентоспособность, как признак экономической системы, является ненаблюдаемым и непосредственно не измеряемым. Возможны только косвенные измерения конкурентоспособности на основе признаков, поддающихся непосредственному измерению и способных характеризовать в той или иной мере уровень конкурентоспособности. Уже одно только это свидетельствует об актуальности проблемы формирования исходной системы факторов конкурентоспособности, сложности и неоднозначности ее возможных решений.

2. К факторам конкурентоспособности в теории конкуренции относят факторы качественно различной природы. Это, помимо факторов чисто экономического характера, могут быть политические, социальные, экологические, юридические, технико-технологические и многие другие факторы [3, с. 185; 4, с. 469; 5, с. 521].

3. Состояние некоторых факторов конкурентоспособности может быть выражены только с помощью качественных показателей, измеримых в порядковых шкалах. Это делает неизбежным при измерении показателей, характеризующих состояние таких факторов, применение экспертных методов оценивания, что вносит элемент субъективизма в оценки конкурентоспособности.

4. Существующие методики конкурентных сопоставлений, как правило, основаны на общенаучных методах построения комплексных (интегральных) оценок, таких как метод суммы мест, метод суммы баллов, метод расстояний, таксонометрический метод. Каждый из таких методов в качестве основного инструмента свертки первичных показателей в обобщенные использует механизм суммирования. Применение данного механизма является наиболее узким местом процедур оценивания конкурентоспособности.

Как известно, сложение, вычитание и сравнение физических величин имеет смысл только тогда, когда указанные величины имеют одинаковую размерность. Сложение, например, массы одного предмета с длиной другого бессмысленно. Алгебраическая сумма сохраняет «физический» смысл (содержание) своих слагаемых, только в случае однородности последних. Это имеет место тогда, когда смысловое содержание слагаемых идентично, каждое слагаемое аддитивно (т. е. представимо определенным количеством однотипных элементов, единиц), обеспечива-

ется полная взаимозаменяемость суммируемых факторов. Например, стоимость валютного портфеля может быть выражена в любой валюте при условии свободной конвертации валют, так как любому количеству одной валюты можно поставить в соответствие эквивалентное количество другой валюты. Другой пример – прибыль предприятия от реализации нескольких видов продукции. Убытки от реализации продукции одних видов могут компенсироваться доходами от реализации продукции других видов.

В рамках конкурентных сопоставлений отмеченное выше условие никогда не выполняется, так как оцениваемые объекты сопоставляются по качественно различным признакам.

Предположим, что при оценке уровня конкурентоспособности предприятий учитываются такие показатели, как квалификация персонала и качество продукции. При использовании методов суммы мест или суммы баллов для обеспечения «технической» возможности сравнения предприятий по указанным показателям осуществляется переход к безразмерным показателям (номеру места предприятия при ранжировании по каждому показателю и баллам). Сумма мест (баллов) предполагает по умолчанию, что установлено правило эквивалентности, согласно которому определенное количество мест (баллов) по показателю «квалификация персонала» эквивалентно с точки зрения интегральной конкурентоспособности определенному количеству мест (баллов) по показателю «качество продукции». Однако данное предположение не имеет под собой никакого основания, не отвечает действительности и лишает экономического смысла суммарный показатель.

Сказанное в полной мере относится к методу расстояний и таксонометрическому методу. Каждый из этих методов оперирует понятием расстояния в метрическом пространстве (пространстве первичных признаков), при определении которого используются операции суммирования первичных показателей. Использование коэффициентов значимости факторов в методе расстояния вносит дополнительный элемент субъективности при определении интегральных оценок конкурентоспособности, а процедуры нормализации данных в обоих методах затрагивают преимущественно математические аспекты вычислений и не влияют на уровень экономической содержательности оценок.

Признание факта теоретической несостоятельности подобных методов конкурентных сопоставлений явилось побудительным мотивом для появления альтернативных подходов, в частности, оптимизационного [1, с. 97; 3, с. 481] и факторного, основанного на методах многомерного шкалирования [2, с. 36], направленных на преодоление некоторых из отмеченных выше проблем.

Литература:

1. Брутман А. Б. Конкурентоспособность предприятий: оценка на основе их потенциалов : монография / А. Б. Брутман. – Запорожье : ООО «ЛИПС» ЛТД, 2012. – 220 с.
2. Кошеленко В. О. Об одном подходе к совершенствованию методик рейтинговых сопоставлений конкурентоспособности предприятий / В. О. Кошеленко // *Економіст*. – 2010. – № 1. – С. 36–40.
3. Савчук С. И. Основы теории конкурентоспособности / С. И. Савчук. – Мариуполь : ИПРЭИ НАН Украины, Рената, 2007. – 520 с.
4. IMD World Competitiveness Yearbook: 2014. – Lausanne : International Institute for Management Development, 2015. – 559 p.
5. The Global Competitiveness Report 2010–2011. – World Economic Forum, Geneva, Switzerland, 2011. – 527 p.

Бурка М. Г.

аспірант

Запорізький національний університет

м. Запоріжжя, Україна

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ КРИЗИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Функціонування суб'єктів господарювання в умовах ринкової економіки пов'язано із невизначеністю і ризиком, що є підґрунтям виникнення криз. Дослідження причин і чинників формування кризи є важливою умовою їх попередження або зниження негативної дії на економіку підприємств.

Дослідженням проблем виникнення і протікання криз займалися такі вітчизняні вчені як І. О. Бланк, О. О. Терещенко, В. О. Василенко та ін.

Поняття «криза», «економічна криза» є багатограним і тому системно складним. Етимологічне значення слова пов'язане із грецьким – «складний, загострений стан, різкий перелом або занепад» [1]. Криза визначається як різкий, крутий перелом у розвитку подій, важкий перехідний стан, гостре ускладнення з чим-небудь, важке становище [2]. Наведені трактування кризи мають негативне смислове навантаження, припускаючи небажаність самих криз. У «Великому економічному словнику» за редакцією А. Н. Азріліяна економічну кризу названо як «одну з фаз (криза, депресія, пошвавлення, підйом) циклу виробництва, що проявляється в різкому спаді об'ємів виробництва унаслідок перевиробництва товарів в порівнянні з платоспроможністю» [3]. Наведене визначення припускає циклічність розвитку економічної системи, до якої належать виробничі підприємства.

Необхідною умовою попередження виникнення кризи є постійний моніторинг зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства з метою раннього виявлення загрози кризи, що насувається. Для цього варто побудувати систему, що дозволяє поєднувати кількісний і якісний аналіз «сигналів» про загрозу наближення кризового стану, тобто суттєвого зниження конкурентного статусу підприємства. У якості основи такої системи може бути прийнятий аналіз можливостей, ресурсів і ризиків (SWOT-аналіз).

Метою такого аналізу є виявлення сукупного впливу на конкурентний статус підприємства сильних і слабких сторін підприємства відносно до зовнішнього середовища, тобто чинники стану підприємства. У процесі аналізу необхідно визначити «канали зв'язків», що виникають між агентами зовнішнього і внутрішнього середовища, з одного боку, чинниками стану підприємства і моментом настання кризового стану підприємства, – з іншого. Якраз по цих каналах надходять сигнали про неблагополучні тенденції, що виникають у зовнішньому і внутрішньому середовищах підприємства. Ці сигнали – спочатку слабкі – в міру накопичення інформації поступово посилюються, дозволяючи керівництву підприємства завчасно приймати заходи щодо попередження кризових ситуацій.

Варто наголосити, що причинами розвитку кризової ситуації є [4, с. 18–19]:

- інформаційна некерованість між підрозділами, або її обмеженість;
- некомпетентність керівництва підприємства;
- неефективний менеджмент;
- неефективне використання потенціалу підприємства, зокрема кадрового;
- конфлікт між власниками підприємства і його працівниками, що призводить до виникнення протиріччя, а саме: функціонування чи розвиток;

- неефективне використання кредитних ресурсів;
- розбалансованість фінансових потоків;
- вплив циклічності розвитку економічних процесів.

При цьому варто виходити із суті процесу виникнення кризового стану, що являє собою різновид економічного механізму.

Механізм виникнення кризового стану «запускається» суб'єктами, що ініціюють вихідні економічні явища, під впливом яких розпочинається процес в певній послідовності економічних явищ, наприкінці якого настає завершальне явище – кризовий стан.

У якості вихідних можуть виступати багаточисельні за характером і силі початкового імпульсу економічні явища, які ініціюються агентами як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Схематично дію цього механізму подано на рис. 1.

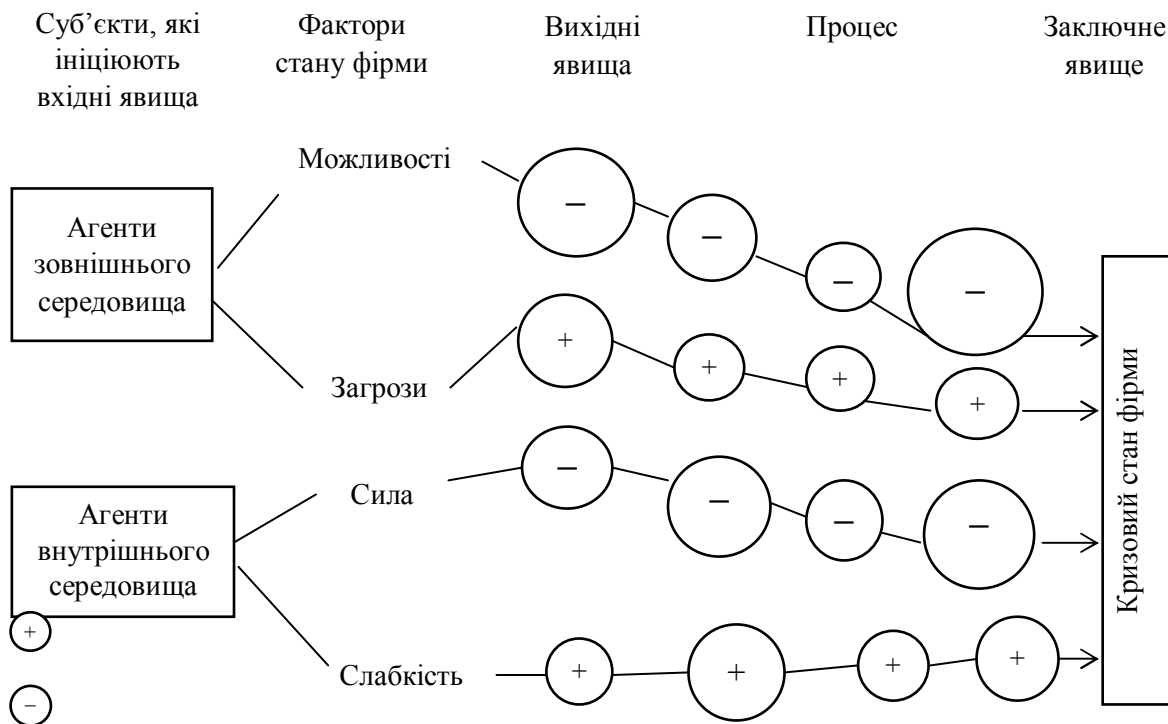


Рис. 1. Схема дії механізму виникнення кризового стану фірми [5, с. 40]

– економічне явище, що сприяє виникненню кризового стану за рахунок посилення відповідного чинника;

– економічне явище, що сприяє виникненню кризового стану за рахунок послаблення відповідного чинника.

Діаметр кола характеризує інтенсивність впливу даного економічного явища на заключне.

Дія механізму виникнення кризового стану підприємства відбувається в часі. В залежності від інтенсивності впливу на підприємство зовнішніх та внутрішніх чинників період часу його формування може бути різним. Проте важливо своєчасно виявити переломний момент з якого розпочинається рух до кризового стану. Для своєчасного виявлення «сигналів», що попереджують про зародження кризи на підприємстві, необхідно мати відповідних фахівців і уміти організовувати належним чином антикризове управління. Завданням керівництва підприємства є

визначення найбільш раціонального моменту початку корінних перетворень, зв'язаних з переходом у новий якісний стан.

Таким чином, глибина кризового стану і тривалість періоду, протягом якого він настає, залежить від:

- кількості і сили вхідних економічних явищ;
- числа і ступеня впливу агентів зовнішнього і внутрішнього середовища;
- інтенсивності процесу виникнення проміжних економічних явищ;
- співвідношення і сили проміжних явищ з кожного чинника внутрішнього стану підприємства;
- значущості окремого чинника в межах даного підприємства.

Література:

1. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. – К. : Головна редакція УРЕ, 1985. – 968 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови [Текст] : 250000 / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. – К. : Перун, 2005. – 1728 с.
3. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Институт новой экономики, 1997. – 864 с.
4. Пілецька С. Т. Антикризове управління економічною стійкістю промислового авіа-підприємства : монографія / С. Т. Пілецька. – К. : Центр учбової літератури, 2014. – 320 с.
5. Градов А. П. Стратегия и тактика антикризисного управления фирмой / А. П. Градов, Б. И. Кузин, А. В. Федотов и др. – СПб. : Специальная литература, 1996. – 510 с.

Бурман І. О.
студентка

Онищенко О. А.
кандидат наук з державного управління, доцент
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

ПОНЯТТЯ, ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ФРІЛАНСУ В УМОВАХ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Вже кілька років вільний графік і робота на віддаленому доступі вважається провідним трендом. Найбільш яскравим і вдалим прикладом такого графіка роботи є фрілансерство. Фріланс – загальна назва різних видів віддаленої роботи в інтернеті, коли роботодавець і працівник знаходяться в різних містах і навіть країнах. Співпрацювати вони можуть через електронну пошту, спеціальні сайти, власні ресурси, біржі фрілансу, копірайтингу або різні соціальні мережі [4].

Якщо ж говорити про походження слова «фрілансер» і його дослівне значення, то з англійської мови воно перекладається як вільний списоносець, найманий воїн; вперше термін був використаний Вальтером Скоттом в романі «Айвенго» саме в такому значенні – середньовічний найманий воїн. Як напрямок діяльності, фріланс зародився в США, і саме в цій країні до сьогодні відзначається найбільша активність в цьому секторі. 34% ринку трудових ресурсів країни, або близько 53 млн людей в США займаються фрілансом [6].

У сучасному світі фрілансером називається людина, яка виконує роботу без офіційного контракту з роботодавцем. Простіше кажучи, це позаштатний працівник, що запрошується на тимчасову співпрацю. Для пошуку проектів та фрілансерів існують різноманітні сайти, на яких фрілансер може знайти цікаві проекти та замовників, а замовник – фрілансера, який візьметься за виконання його проекту.

Всесвітня мережа Інтернету дає масу можливостей для вільних професіоналів, здатних виконувати замовлення онлайн для замовників зі всього світу. Обговорення технічного завдання може відбуватися по Скайпу, а для оплати існує маса різних способів: перерахування на персональний банківський рахунок фрілансера, системи електронних платежів і т.д. [3, с. 52–54].

Питання фрілансерства почали досліджувати не так давно. Серед зарубіжних дослідників це питання розглядали П. Пейк, Б. Букмен, Дж. Мерці, К. Платман, Т. Хаген та інші. Значну увагу проблемам та особливостям фрілансу приділили російські вчені Д. О. Стебков та А. В. Шевчук. Що стосується вітчизняних науковців, то дане питання розглядали С. В. Тумакова, О. Є. Кузьмін та Н. Ю. Солярчук, які зазначали, що «фріланс – це діяльність, де працюють як жінки, так і чоловіки, самостійно вибираючи проекти, які їм цікаві та клієнтів, яких вони вважають чесними й перспективними» [1, с. 375–380; 2].

Аналізуючи фріланс, необхідно зазначити, що даний вид зайнятості як і будь-яка діяльність має свої переваги та недоліки. При цьому як для працівника так і для роботодавця вони можуть укладатися в абсолютно різних аспектах.

Переваги для працівника:

- пошук віддаленої роботи досить простий і не займає багато часу;
- робочий графік формується самим працівником, який не залежить від прописаних компанією правил;
- економія на таких видатках, як проїзд, харчування на роботі, необхідність в наявності офісного одягу;
- можливість збереження робочого місця навіть у найнесприятливіші для компанії часи;
- робота в комфортній, звичній обстановці;
- можливість паралельно з роботою займатися домашніми справами;
- робота з декількома роботодавцями одночасно.

Переваги для роботодавця:

- економія на таких видатках, як оренда приміщення, закупівля техніки, комунальні платежі;
- оплата здійснюється тільки за конкретний закінчений проект;
- оплата більш низька, ніж це може знадобитися офісному співробітникові;
- економія на соціальних гарантіях працівнику;
- колектив зберігається навіть при несприятливих умовах для всієї компанії.

Недоліки для працівника:

- робота відбувається в замкнутому просторі, відсутні контакти з соціумом, немає організованого робочого середовища;
- відсутність стабільного навантаження, нестабільність заробітку;
- навіть найкраща робота на віддаленому доступі не може гарантувати того, що при пошуках замовлення працівник не потрапить в шахрайські схеми;
- дуже сильний відволікаючий фактор, досить важко планувати робочий день, не відволікаючись на особисті справи вдома.

Недоліки для роботодавця:

- відсутність відпрацьованих важелів тиску на працівника;
- неможливість оперативного використання працівників;
- для багатьох компаній наявність віртуального офісу і віддалених працівників може негативно позначитися на іміджі [5].

Отже, фріланс має багато позитивних і негативних сторін. Однак у світі з кожним днем все більше працівників стають фрілансерами, обсяги заробітків яких постійно зростають, а також компаній, що заощаджують немалі кошти завдяки співпраці з ними. Фріланс – це свобода в усіх сенсах. Свобода розпоряджатися своїм часом. Свобода планувати свої доходи. Свобода вибирати види роботи. Тому такий вид діяльності є вигідним і актуальним в наш час.

Окремим питанням, що потребує подальшого вивчення, є удосконалення правового врегулювання відносин, що виникають внаслідок досліджуваної діяльності, її легалізація, а також правовий статус фрілансера як фізичної особи підприємця, платника податків та відповідного законодавчого оформлення.

Література:

1. Кузьмін О. Є. Фріланс та загальна характеристика фрілансу / О. Є. Кузьмін, Н. Ю. Солярчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.7. – С. 375–380.
2. Стребков Д. Фрилансеры в информационной экономике: мотивация и организация труда / Д. Стребков, А. Шевчук // Социальная реальность. – 2008. – № 1.
3. Тупчий Ю. «Свободные художники» или Рекрутинг фрилансеров по-украински / Ю. Тупчий // Управление персоналом. – 2010. – № 2 (197). – С. 52–54.
4. ФрилансГид – сайт для фрилансеров [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://freelancegid.ru>.
5. SD Factory Freelance (Фабрика фриланса) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sdff.ru>.
6. Freelancers Union and Upwork release: Upwork press relea [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.upwork.com/press/2015/10/01/freelancers-union-and-upwork-release-new-study-revealing-insights-into-the-almost-54-million-people-freelancing-in-america/>

Бурчєня О. П.

старший викладач

Національний університет водного господарства та природокористування
м. Рівне, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІ В ДРУКОВАНИХ ЗАСОБАХ МАСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ РЕГІОНУ

В сучасному суспільстві абсолютно особливим товаром стала інформація. Маючи доступ до неї, можна інтерпретувати ті чи інші події в потрібному ракурсі, впливати на громадсько-політичне, економічне, суспільне життя країни. Інформація сьогодні – справжній інструмент влади і управління, створювати і поширювати яку в умовах демократичного суспільства зможуть лише професійні друковані засоби масової інформації регіону. Основна цінність інформації друкованих ЗМІ полягає в її новизні, оперативності, своєчасності. За оперативністю подачі матеріалів та масштабністю впливу на населення газетним виданням немає рівних серед документальних засобів масової комунікації. Слід зазначити, що регіональні ЗМІ подекуди є одними з перших джерел даних про події та процеси в конкретному регіоні для його мешканців.

На думку українських дослідників комунікація в Україні посідає якісно нове місце, перетворюючись на важливий чинник суспільно – економічно життя. В останні роки з'явилося чимало праць українських науковців, присвячених аналізу різних аспектів функціонування ЗМІ в суспільстві. Це, зокрема, праці Н. Костенко, де розглядаються теоретичні та методологічні засади функціонування ЗМІ. Особливостям діяльності ЗМІ присвячені праці А. Москаленко, В. Іванова. На сьогодні проблема особливостей творчої праці в друкованій пресі є мало дослідженою.

Людина свідомо повинна спрямовувати свої дії на суспільно корисний результат. Працею людина створює, відтворює, збільшує обсяг потрібних їй матеріальних та нематеріальних благ. Діяльність людини, як суб'єкта праці, перетворює предмети природи на предмети і засоби праці, створює технологію й організацію задля отримання продукту праці. Що стосується інформаційного простору, то суб'єктом праці виступає журналіст – творчий працівник, який професійно збирає, одержує, створює і займається підготовкою інформації для засобів масової інформації, виконує редакційно-посадові службові обов'язки в засобі масової інформації (в штаті або на позаштатних засадах) відповідно до професійних назв посад (роботи) журналіста, які зазначаються в державному класифікаторі професій України [1];

Значимість праці в розвитку людини та суспільства відображається у розвитку самих працівників, які набувають нових навичок, розкривають власні здібності, доповнюють та збагачують знання. У інформаційному суспільстві з ринковими механізмами людина розглядається не лише як мета розвитку економіки, а й як головний засіб трансформації знань – основного виробничого ресурсу у продукт виробництва [7]. Тому сьогодні в економічному розвитку вирішальна роль належить людині з її знаннями, навичками та досвідом, випереджаючи засоби виробництва і природні ресурси.

Сутність праці полягає в тому, що праця – це процес усвідомленої трудової діяльності людини, який здійснюється заради одержання корисного результату і є, з одного боку, процесом взаємодії людини з засобами, предметами праці у межах певної технології та організації, а, з іншого боку, – процесом суспільної взаємодії між людьми. [2].

Праця – це ефективна, раціонально-організована діяльність людей зі створення благ та послуг, в процесі якої формується система соціально-трудова відносин, які утворюють стрижень суспільних відносин на рівні економіки в цілому, регіону, підприємства і мікроколективу.

Крім традиційних видів людської діяльності є також творчі, новаційні її види. Метою творчих видів діяльності є створення нових ідей, образів, методів, уявлень тощо. Ініціативність, творчий підхід, свідома участь в управлінні, прагнення до вдосконалення процесу праці, сприйняття змін в процесі виробничої діяльності, самостійність, розвинене почуття обов'язку, критичний склад розуму, цільність особистості, комунікабельність стають імперативом усього виробничого процесу. Автоматизація та комп'ютеризація суттєво розширюють виробничі можливості працівників, підвищують плідність їх зусиль, тобто відбувається розвиток продуктивної сили праці. Індивідуальність людини стає її найважливішою економічною властивістю.

Творча праця визнається одним із видів праці, який має суттєві особливості. До особливостей творчої праці друкованих ЗМІ належать:

- об'єктивно жорсткі часові межі виконання роботи;
- від початку зумовлена гласність результатів праці;
- творчий характер, що передбачає постійне створення нового продукту;
- в більшості випадків – роз'їзний характер (відрядження по регіону);
- підвищена напруженість, що обумовлена високим ступенем відповідальності;
- як правило, колективний характер;
- перерви в зайнятості, викликані особливостями творчо-виробничого процесу.

Інтелектуальна, творча праця відкриває кожній окремій людині та людству загалом шлях до свободи слова. Праця є однією з найважливіших форм самовираження, самоактуалізації і самовдосконалення людини, що є могутнім чинником суспільного прогресу.

За допомогою регіональних ЗМІ задовольняється потреба регіональної спільноти в отриманні інформації, переосмислюється набутий досвід, здійснюється його переоцінка та пристосування до транзитивних умов сучасного соціуму.

Література:

1. Закон України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» № 917-VIII від 24.12.2015, ВВР, 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/540/97-%d0%b2%d1%80>.

2. Грیشнова О. А. Людський розвиток: [навч. посібн.] / О. А. Грیشнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.

3. Ішук С. І., Гладкий О. В. Регіональна економіка: Теорія. Методи. Практика: [підручн.] / С. І. Ішук, О. В. Гладкий – К.: Знання; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, 2013. – 447 с.

4. Петрунін В. Ю. Регіональні чинники формування, використання та розвитку людського капіталу [Електронний ресурс] / В. Ю. Петрунін. – Режим доступу: <http://www.economy.science.com.ua/?op=1&z=128tr>.

5. Унгурян В. Я. Регіональні чинники формування й використання людського капіталу [Електронний ресурс] / В. Я. Унгурян. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/8._NPE_2007/Economics/21182.dok.htm.

6. Ручка А. Медіа і глобальна культура: контекст сучасності / А. Ручка // Медіа. Демократія. Культура / за ред. Н. Костенко, А. К. Ручки; Інститут соціології НАН України, 2008. – 356 с.

7. Чухно А. А. Сучасні економічні теорії: [підручн.] / А. А. Чухно, П. І. Юхименко, П. М. Леоненко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/1781040944026/politekonomiya/suchasni_ekonomichni_teoriyi.

Бутко Н. В.

кандидат економічних наук

Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького
м. Черкаси, Україна

КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ РОЗВИТКУ ІНТЕГРОВАНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасні глобалізаційні процеси потужно вплинули на умови реалізації конкурентної політики, яким стали притаманні здатність до здійснення нововведень в економічному розвитку на макроекономічному рівні та швидкі технологічні зміни, що ведуть до створення економіки знань і підвищення конкурентоспроможності національної економіки на інноваційній основі. Такі значні зміни в реалізації конкурентної політики призвели до необхідності об'єднання капіталів у сучасній економіці. Особливу увагу привертає розвиток інтеграційних процесів на мікроекономічному рівні, адже саме підприємства є захисниками економічного росту [1]. Вони забезпечують притік різноманітних видів ресурсів, дозволяють оптимально поєднати інтереси суб'єктів підприємництва сфер виробництва, переробки та реалізації, зменшуючи залежність від посередників. У результаті такого об'єднання виникає синергійний ефект, який забезпечує їх стратегічних переваг.

Інтегровані форми організації підприємництва є потужними суб'єктами економічного ринку та спроможні вирішити наступні завдання [2]:

– об'єднати в єдине ціле як підприємства, зацікавлені у взаємозближенні, так і підприємства-конкуренти;

– наростити частку конкурентоспроможної продукції на ринку;

- мінімізувати ризики підприємницької діяльності;
- забезпечити ефективне використання ресурсного потенціалу;
- мобілізувати фінансові ресурси, в тому числі на основі залучення іноземного капіталу;
- залучити інвестиції в галузі національного господарства;
- забезпечити вагомі надходження до бюджету.

Як показує практика, інтегровані підприємницькі структури мають безліч переваг та краще захищають інтереси своїх учасників перед іншими суб'єктами ринку, знижують негативні наслідки конкуренції.

У кожній країні формується власна система інтегрованих корпоративних структур, яка ґрунтується на національному законодавстві: у Великій Британії, США – це холдинги, у Німеччині – концерни, в Японії – сюдани та кейрецу, у Росії – фінансово-промислові групи, холдинги. В Україні великий бізнес працює за принципом промислово-фінансової інтеграції.

В економіці України налічується близько 16 промислово-фінансових груп, найбільшими з яких є «Систем Капітал Менеджмент» (СКМ), «Приват», «Індустріальний Союз Донбасу», «Фінанси та кредит», «Інтерпайп», «Укрпромінвест».

Успішним прикладом функціонування фінансово-промислових груп в нашій країні є розвиток найбільшої з них – «СКМ», яка тривалий час є єдиною повністю вертикально інтегрованою структурою із замкнутим виробничо-технологічним циклом. ФПГ «СКМ», у ході розпочатої в 2006 р. програми корпоративної реструктуризації, окремі свої операційні активи об'єднала в галузеві холдинги, яким було передано права на володіння і управління активами. Так було сформовано основні холдинги групи – Метінвест (гірничо-металургійний бізнес), ДТЕК (енергетичний бізнес), ЕСТА (нерухомість), Сьогодні-Мультимедія (видавничий бізнес), Гірничі машини (машинобудування) та інші. Останніми у 2011 р. у СКМ з'явилися холдингові компанії Портінвест (транспортний бізнес) та Harveast Holding (сільськогосподарський бізнес). Корпоративна побудова ФПГ «СКМ» відображає зміну її концепції щодо переходу від операційного управління окремими активами до стратегічного менеджменту сформованими галузевими холдингами або напрямками бізнесу групи. Одним із пріоритетів стратегії розвитку «СКМ» є підвищення рівня прозорості бізнесу, тому вона публікує дані своєї консолідованої звітності, що містять основні фінансові показники діяльності. Так, в 2015 р. дохід фінансово-промислової групи склав 11,293 млрд дол. [3]. Завдяки стратегічним управлінським рішенням щодо вертикальної інтеграції ФПГ «СКМ» на світовому ринку забезпечила металургійний холдинг «Метінвест» та енергетичний холдинг «ДТЕК» дешевою сировиною і ринками збуту, поліпшила для себе базові умови функціонування на зовнішньому ринку. Оскільки сировина, що використовується при виробництві основної продукції групи, постійно зростає в ціні, то забезпеченість власними ресурсами надає їй суттєві конкурентні переваги [4]. Важливо, що тільки ФПГ «СКМ» змогла побудувати незалежні галузеві холдинги, пов'язані з материнською компанією розробкою стратегічного бачення та координацією дій з метою отримання ефекту синергії. Загалом група об'єднує понад сто компаній.

Отже, інтегрований розвиток передбачає отримання конкурентних переваг та забезпечення підвищених доходів на основі об'єднання з іншими підприємствами з використанням їх досвіду і ресурсного потенціалу.

Література:

1. Ковалевська К. А. Сучасні форми розвитку інтегрованих підприємств в умовах глобалізації / К. А. Ковалевська // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 5. – С. 145–148.
2. Горбачевська О. В. Розвиток інтегрованих підприємницьких структур в економічній системі України / О. В. Горбачевська // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 5. – С. 166–170.
3. ГРУПА СКМ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scm.com.ua/uk/>.
4. Уманців Ю. Інституціоналізація фінансово-промислових груп в Україні [Електронний ресурс] / Ю. Уманців // Вісник Національного банку України. – 2014. – № 7. – С. 33–39. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnbu_2014_7_17.

Василичев Д. В.

кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН

Процеси становлення ринкової економіки України в умовах трансформації суспільних відносин зумовлюють значні перетворення у системі соціально-трудових відносин. Кризові явища у вітчизняній економіці негативно впливають на рівень оплати праці, а отже, і на рівень добробуту громадян, які працюють в бюджетних установах. Зниження рівня доходів населення спричиняє скорочення їхнього платоспроможного попиту, що впливає на зменшення обсягів ВВП. В умовах кризи роботодавці не мають змоги підвищувати, а подекуди й виплачувати заробітну плату. Саме тому, однією з базових проблем усіх змін у вітчизняній економіці є становлення адекватної до сучасних умов ефективної системи регулювання оплати праці персоналу бюджетних установ. Адже, бюджетна сфера повинна бути орієнтиром для бізнесу в питаннях встановлення рівня заробітної плати.

Дослідженням проблем, пов'язаних з оплатою праці, зокрема й працівників бюджетного сектору економіки, займалося чимало вітчизняних науковців: Д. Богиня, І. Бондар, О. Грішнова, В. Данюк, А. Калина, Т. Кир'ян, А. Колот, Г. Куліков, В. Лагутін, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, В. Новіков, В. Онищенко, В. Онікієнко, С. Цимбалюк та ін. Ці проблеми висвітлені також у працях російських учених: Л. Абалкіна, Н. Волгіна, Н. Горелова, Ю. Кокіна, Р. Колосової, Б. Мазманової, Г. Слезінгера, М. Сорокіної, Р. Яковлева та ін. [1].

Особливо актуальними й проблемними залишаються питання матеріальної мотивації та організації оплати праці в бюджетних установах, що обумовлено наступними обставинами:

- низький рівень заробітної плати більшої частини працівників бюджетного сектору, який не відповідає рівню людського капіталу;
- порушення державних гарантій щодо оплати праці, зокрема неузгодженість тарифного окладу з мінімальною заробітною платою;
- необґрунтована та не пропорційна диференціація заробітної плати, особливо, її основної частини;
- неврахування основних тарифоутворювальних чинників під час розроблення міжкваліфікаційних співвідношень оплати праці і, як наслідок, необґрунтовані диспропорції у рівнях основної заробітної плати працівників однакової

кваліфікації, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу;

- віднесення професій і посад до розрядів єдиної тарифної сітки (ЄТС) відбувається суб'єктивно, без врахування особливостей праці тих чи інших видів робіт і відповідальності;

- розряди ЄТС, що не дозволяють враховувати галузеві особливості й специфіку роботи організацій і закладів під час встановлення посадових окладів окремим працівникам, а також їхню компетентність, досвідченість і результативність;

- підвищення заробітної плати, головним чином, за рахунок додаткових виплат і заохочень, що погіршує структуру заробітної плати, порушує принцип соціальної справедливості в оплаті праці та негативно впливає на диференціацію заробітної плати тощо [2].

Таким чином, існує велика кількість неузгоджених питань в організації оплати праці персоналу бюджетних установ. Особливої уваги потребує питання встановлення рівня заробітної плати, який прив'язано до тарифної ставки 1-го розряду. Цей показник у 2017 році дорівнює прожитковому мінімуму, який встановлюється на відповідний період та у два рази менший за мінімальну заробітну плату. Також, рівень заробітної плати повинен залежати від вартості людського капіталу, індивідуального рівня трудового потенціалу працівника та рівня його інноваційної активності.

Кабінет Міністрів України у 2011 році ухвалив Концепцію удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери. Як зазначено в Концепції, метою її реалізації є вдосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери та створення належних умов для підвищення ефективності їх праці. Можна вважати позитивним той факт, що уряд України звернув увагу на те, що питання оплати праці в бюджетному секторі економіки є проблемними, або навіть критичними. Концепцією окреслено заходи та напрями удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери [2].

Однак, Концепція удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери залишається політичним гаслом. Найближчим часом ніякого поліпшення добробуту працівників бюджетної сфери, удосконалення ЄТС, припинення порушень норм трудового законодавства стосовно встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 розряду не передбачається.

Окреслимо основні напрями удосконалення ЄТС, що використовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери:

- запровадження єдиної тарифної сітки для працівників усіх організацій, установ і закладів бюджетної сфери;

- відмова від жорстких рамок ЄТС, побудова її на гнучких засадах [3];

- узгодження окладу (ставки) працівника 1 тарифного розряду із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою;

- віднесення професій і посад не до розрядів ЄТС, а формування кваліфікаційних груп з оплати праці для розроблення єдиної шкали з оплати праці;

- розроблення методики оцінювання посад і робіт для об'єктивного порівняння складності завдань і обов'язків працівників й формування кваліфікаційних груп;

- запровадження однакового відносного зростання порозрядних тарифних коефіцієнтів, або постійної міжрозрядної різниці;
- забезпечення різниці в тарифних ставках і посадових окладах двох суміжних кваліфікаційних груп не менше 10%;
- присвоєння кожній кваліфікаційній групі не стабільних тарифних коефіцієнтів, а діапазону (вилки) співвідношень в оплаті праці, використання перехресної побудови діапазонів, що дасть змогу індивідуалізувати заробітну плату, повніше врахувати результати праці працівників, їхнє ставлення до роботи, рівень професіоналізму тощо;
- розроблення керівниками бюджетних установ, закладів та організацій показників, що мають враховуватись під час визначення конкретного розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника в межах встановлених діапазонів.

Таким чином, система оплати праці персоналу бюджетних установ має низку недоліків, що перераховано. Основним з них є низький рівень та незадовільна диференціація заробітної плати та неузгодженість посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою тощо. У зв'язку з цим заробітна плата працівників бюджетної сфери не виконує своїх основних функцій – відтворювальної та мотиваційної.

Література:

1. Цимбалюк С. О. Формування компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудова відносин : монографія / С. О. Цимбалюк ; Держ. ВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – Київ : КНЕУ, 2015. – 213 с.
2. Цимбалюк С. О. Оплата праці працівників бюджетної сфери: проблеми та перспективи поліпшення / С. О. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 3. – С. 10–15.
3. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці в бюджетних установах / О. В. Покатаєва // Актуальні проблеми економіки. – № 10. – С. 87–95.

Васильєва О. О.

кандидат фізико-математичних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

СУЧАСНІ СТРАТЕГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Продовольча безпека в епоху світової глобалізації знаходиться у центрі уваги економічної науки й обумовлює стратегічні напрями розвитку економіки кожної країни. Стан продовольчої безпеки визначається рівнем розвитку агропромислового комплексу, базовою складовою якого є сільськогосподарське виробництво. Якісні і кількісні показники стану розвитку продовольчого ринку країни визначають її стратегічне положення у світовому просторі, а рівень забезпечення продовольчої безпеки країни постає потужним інструментом досягнення переваг у рейтингу найбільш розвинутих країн світу [1, с. 21].

Завдяки своїй багатофункціональності сільське господарство як: вид економічної діяльності; джерело доходів; постачальник екологічних ресурсів є унікальним інструментом розвитку [2, с. 23]. Сільське господарство України на сучасному етапі має значний потенціал щодо забезпечення раціональних норм споживання

продуктів харчування не тільки свого населення, а й населення світу, що може не лише гарантувати продовольчу безпеку, а й зробити Україну одним із важливих учасників світового продовольчого ринку [3, с. 69].

Обсяг виробництва продукції рослинництва та тваринництва обумовлений рядом факторів, ключовим серед яких є продуктивність праці. Зростання продуктивності праці обумовлює створення максимуму продукту чи послуг за мінімуму праці [4, с. 91], призводить до скорочення витрат на одиницю споживчої вартості й зростанню маси споживчої вартості [5, с. 301]. Продуктивність праці розглядається як здатність праці створювати певну кількість продукції за одиницю часу.

Праця у галузі сільського господарства має специфічну особливість: предметами праці виступають живі організми (рослини та тварини), що знаходяться під впливом природно-кліматичних умов, дія праці на них обмежена певними біологічними законами. Праця однакової кваліфікації та фондоозброєності може призводити до різних результатів в залежності від природних умов. Тобто результати праці в сільському господарстві обумовлені як природними (грунтово-кліматичними та біологічними), так і економічними процесами, які визначає праця людини, рівень її кваліфікації та інтенсивності.

Оскільки сутність продуктивності праці полягає у здатності конкретної праці виробляти певну кількість продукції за одиницю часу, то математично це може бути описане як відношення обсягу продукції чи робіт у натуральному виразі до витрат робочого часу на виробництво одиниці продукції чи одиниці робіт. Відповідно до цього співвідношення, підвищення продуктивності праці можливе або за умови збільшення обсягу продукції чи робіт, або за умови зменшення витрат робочого часу. Ефект примножується, якщо одночасно діють обидві умови, обчислення продуктивності праці враховує як кількість виробленої продукції, так і витрати праці.

Праця у сільському господарстві поділяється на живу та уречевлену: жива праця, використовуючи результати уречевленої праці, створює матеріальні блага; а основні засоби виробництва, матеріали, технології, – результати уречевленої праці, знижують витрати живої праці [6, с. 128].

Зростання продуктивності праці у сільському господарстві передбачає зменшення частки живої праці та збільшення частки минулої (уречевленої) праці, при цьому сумарна кількість праці на одиницю готової продукції скорочується. Збереження праці полягає в збереженні як живої так і минулої праці: економія живої праці відбувається при зменшенні затрат праці на одиницю продукції або скороченні чисельності працівників при виробництві однакової кількості продукції, що проявляється у вигляді систематичного зниження трудомісткості та раціонального використання робочого часу за рахунок технічної оснащеності праці та вдосконалення організації й управління виробництвом, покращуються умови праці, поступово скорочується робочий день, знижуються втрати робочого часу.

Економія уречевленої (минулої) праці відбувається за рахунок економії або використання заміної сировини, раціонального використання основних та оборотних фондів. Така економія дозволяє скоротити затрати робочого часу на випуск знарядь виробництва, сировини та матеріалів і за рахунок цього збільшити обсяги виробництва. Збереження уречевленої праці, у свою чергу, призводить до зниження трудомісткості, зменшення затрат праці на обробку, збереження та транспорту-

вання виробів. Норми витрат матеріальних ресурсів можуть бути знижені за рахунок нових технологій й більш економічних матеріалів, використання енерго- та ресурсозберігаючих технологій, вторинних та переробних матеріалів.

Таким чином, закон зростання продуктивності праці обумовлює: безперервне збільшення кількості продукції на одного працюючого, провідне значення належить минулій (уречевленій) праці, яка й забезпечує економію живої праці, отже, й підвищення продуктивності праці.

Стратегічне управління підвищенням продуктивності праці в ринкових умовах потребує розроблення та впровадження цільових програм управління продуктивністю праці, які передбачають підвищення рівня використання робочої сили, скорочення витрат виробництва, а також створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці.

Рівень та динаміка продуктивності праці обумовлені різноманітним спектром факторів, що їх визначають: природними, техніко-технологічними, організаційними, структурними, біотехнологічними, соціально-економічними. Досягнення найбільш високого рівня продуктивності праці можливе лише в результаті їх комплексного використання й повного врахування спрямованості, механізму дії й характеру взаємозв'язку з іншими групами факторів.

Зростання продуктивності праці у сільському господарстві неможливе без соціального розвитку сільських територій, створення відповідної інфраструктури, поліпшення умов праці та відпочинку, забезпечення балансу трудових ресурсів.

Стратегічними імперативами зростання продуктивності праці у сільському господарстві виступають: збільшення виробництва продукції при одночасному зниженні витрат робочого часу за рахунок підвищення рівня культури землеробства та тваринництва, інтенсифікації виробництва, раціональної організації праці та використання дієвих мотиваційних механізмів.

Література:

1. Крюкова І. О. Стратегічні імперативи розвитку агропродовольчого ринку України [Електронний ресурс] / І. О. Крюкова, О. В. Назаренко // Економіка: реалії часу. – 2014. – № 4. – С. 20–26. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrch_2014_4_5.
2. Прушківська Е. В. Сільське господарство як базова складова первинного сектора національної економіки / Е. В. Прушківська // Агросвіт. – 2013. – № 13. – С. 21–26.
3. Олійник Є. С. Сільське господарство як основа продовольчої безпеки України [Електронний ресурс] / Є. С. Олійник // Управління розвитком. – 2013. – № 19. – С. 65–69. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_19_24.
4. Васильєва О. О. Стратегічні напрями зростання продуктивності праці у сільському господарстві / О. О. Васильєва // Стратегія економічного розвитку України. – 2016. – № 39. – С. 91–98.
5. Черкашина М. В. Продуктивність праці як чинник економічного розвитку сільського господарства / М. В. Черкашина, І. В. Жарко // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2010. – Вип. 2. – С. 300–306.
6. Чорна Р. М. Продуктивність праці у сільському господарстві як основний чинник, що визначає науково-технічний прогрес галузі / Р. М. Чорна // Продуктивність агропромислового виробництва. економічні науки. – 2013. – Вип. 23. – С. 126–133.

Величкін В. О.

кандидат технічних наук, доцент

Семенюк В. В.

студентка

Університет митної справи та фінансів

м. Дніпро, Україна

ФІНАНСОВИЙ ІНЖИНІРИНГ ЯК ОБ'ЄКТ ОБЛІКУ ІННОВАЦІЙ

Корінні зміни в соціально-економічній сфері, що відбулися протягом останніх двадцяти років в Україні, створили можливості впровадження ринкових методів господарювання, одним із яких є фінансовий інжиніринг. Фінансовий інжиніринг ефективно зарекомендував себе в країнах з розвинутою ринковою економікою в умовах динамічної конкуренції.

На сьогодні підготовка інвестиційних рішень вимагає прийняття до уваги великої кількості різних факторів, що впливають на ефективне повернення інвестицій або інших затрат на розробку та впровадження передових технологій. Невизначеність і ризик завжди присутні при прийнятті управлінських рішень, тому їх облік є обов'язковим на всіх етапах розвитку, будучи запорукою успішного інвестування та ефективного розвитку суб'єкта господарювання.

Розглянемо яке трактування поняття «фінансовий інжиніринг» пропонують деякі автори. Бланк І. А. наводить таке визначення цього поняття: «Фінансовий інжиніринг – це процес цілеспрямованої розробки нових фінансових інструментів або нових схем здійснення фінансових операцій» [2]. Рапопорт Б. П. та Субченко А. І. характеризують це поняття так: «Фінансовий інжиніринг – розробка системи фінансового управління та мінімізації фінансових ризиків» [1]. Стівен Росс розумів під фінансовим інжинірингом технологію управління фінансовими ризиками на строковому фондовому ринку за допомоги операцій хеджування. Виникненню фінансового інжинірингу сприяли зміни, що відбулися у сфері банківських та інвестиційних капіталів. Отже, інтегрально, фінансовий інжиніринг – це поєднання конструювання, розроблення та реалізації інноваційних фінансових інструментів і процесів, а також творчий пошук нових підходів до вирішення проблем у галузі фінансів.

З точки зору практики, фінансовий інжиніринг охоплює великий спектр питань, а саме: фінанси акціонерних компаній, управління довгостроковими й короткостроковими грошовими вкладеннями, інвестиційними проектами та пов'язаними з цим ризиками [5]. Фінансовий інжиніринг можна тлумачити як технологію розробки нових фінансових моделей, інструментів та процедур управління фінансовою діяльністю підприємств. Він включає в себе нові форми залучення капіталу та фінансування реальних, нематеріальних та фінансових активів. Фінансовий інжиніринг акумулює також комплекс процедур, пов'язаних з аналізом та оцінкою ефективності інвестиційних проектів та фондових інструментів.

Для прийняття управлінських рішень в інвестиційній діяльності фінансовий інжиніринг надає спеціалістам підприємств необхідний інструментарій у вигляді фінансових моделей [4]. До фінансових моделей в поточній (операційній) діяльності підприємства можна віднести: 1) діагностику фінансового стану підприємства та його структурних підрозділів; 2) розробку оптимальних договірних схем для мінімізації податкових платежів, проведення взаємозаліків, погашення дебі-

торської і кредиторської заборгованості; 3) побудову комплексної системи управління витратами та доходами; 4) впровадження управлінського обліку за допомоги систем «директ-костинг» або «стандарт-костинг»; 5) виділення в структурі підприємства «центрів фінансової відповідальності» та «центрів фінансового обліку»; 6) визначення критичної «точки беззбитковості» та запасу фінансової міцності за допомоги ефекту виробничого важеля; 7) організацію системи контролінгу.

Основні вимоги, які треба висувати до раціональної структури фінансового управління (фінансового інжинірингу), можуть бути такі: 1) ресурсне забезпечення реалізації економічної стратегії підприємства, що сприяє зростанню його ринкової вартості; 2) частина загального управління підприємством, що одночасно забезпечує всі його компоненти; 3) процедури, пов'язані з управлінням, носять стабільний характер; 4) повнота та форми в значній мірі визначаються галузевими особливостями, організаційно-правовим статусом підприємства та впливом зовнішнього середовища на його господарську діяльність; 5) визначається специфічним характером грошових потоків підприємства; 6) здійснюється тільки у взаємозв'язку з грошовим ринком та ринком капіталу; 7) процедури, пов'язані з фінансовим управлінням підприємством, генерують свої специфічні види ризиків; 8) забезпечує стабілізацію економічного розвитку підприємства; 9) виступає індикатором ефективності його комерційної діяльності.

Система організаційного забезпечення проекту фінансового інжинірингу – це сукупність внутрішніх структурних підрозділів та служб, що забезпечують його впровадження та успішне функціонування на певному підприємстві. Принципи формування організаційної системи управління передбачають центри управління за трьома основними ознаками: 1) ієрархічна побудова – передбачає виділення різних рівнів управління; 2) функціональна побудова – розподіл центрів управління за функціями або видами діяльності; 3) процесно-рольова побудова – впровадження в діловий обіг компанії системи управління бізнес-процесами.

Концепція управління на підставі «центрів відповідальності» передбачає формування структурних підрозділів компанії, які повністю контролюють аспекти фінансової чи інвестиційної діяльності, а їх керівники самостійно приймають управлінські рішення в рамках цих аспектів та несуть повну відповідальність за свої дії.

Отже, впровадження і функціонування фінансового інжинірингу як інноваційного продукту неможливі без окремої системи бухгалтерського, податкового і управлінського обліку. Тільки вони можуть забезпечити контроль за формуванням гнучкої системи управління фінансами, що спрямована на вирішення проблем бюджетної, кредитної, інвестиційної та маркетингової політики і дозволить суттєво підвищити ділову активність підприємства та ефективність його діяльності. Це вимагає подальших досліджень.

Література:

1. Балабанов И. Т. Основы финансового менеджмента / И. Т. Балабанов. – М. : Финансы и статистика / И. Т. Балабанов. – 2000. – С. 109.
2. Бланк И. А. Словарь-справочник финансового менеджера / И. А. Бланк – Киев : Ника-Центр ; Эльга, 2008. – С. 359.
3. Бочаров В. В. Финансовый инжиниринг / В. В. Бочаров – СПб. : Питер, 2004. – С. 11–12.

4. Герасимович І. А. Фінансовий інжиніринг як об'єкт обліку інновацій / І. А. Герасимович // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка». – 2015. – Вип. 1 (45). – Т. 2. – С. 21.

5. Гібридний капітал банку: світовий досвід, перспективи впровадження в Україні: Науково-аналітичні матеріали / В. І. Міщенко, В. В. Крилова, В. В. Салтинський [та ін.]. – К. : Національний банк України. Центр наукових досліджень, 2009. – 180 с.

6. Росс С. Основы корпоративных финансов : пер. с англ. / С. Росс. – М. : Лаборатория базовых знаний, 2000. – С. 678.

Вербицька Г. Л.

кандидат економічних наук, доцент
Національний університет «Львівська політехніка»
м. Львів, Україна

ОБГРУНТУВАННЯ КЛЮЧОВИХ НАПРЯМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Сучасне суспільство перебуває у стані якісної радикальної трансформації, що проявляється процесами глобалізації, інтеграції, інформатизації усіх аспектів його життєдіяльності. Економіки країн стають залежними від нових закономірностей розвитку людської цивілізації. У зв'язку з цим перед кожною національною економікою постають питання про можливості та пріоритети подальшого сталого розвитку в умовах радикальних глобальних трансформацій, що протікають у світі. Ці питання торкаються проблем національної ідентифікації економічних відносин, оцінювання потенціалу національної господарської системи, її структурно-функціональних особливостей, можливостей забезпечення сталого економічного зростання, а також умов, факторів та можливостей побудови конкурентоспроможної національної економіки в умовах глобалізації.

Метою даного дослідження є визначення ключових напрямів забезпечення національної самодостатності в умовах глобалізації економічного розвитку.

Сучасна українська економіка останнім часом проходить дуже складний шлях. Однією з основних причин цієї складності є політична нестабільність у країні, часта зміна урядів, а відповідно напрямків розвитку, методів управління ринком. Негативний вплив на економічний розвиток здійснює і світова фінансова криза.

Україна змушена вирішувати завдання щодо реалізації національних потреб та інтересів у світовій економіці в умовах посилення конкурентної боротьби [2]. Однією з головних можливостей підвищення конкурентоспроможності держави повинно стати насичення внутрішнього ринку якісною, доступною і конкурентоспроможною вітчизняною продукцією, щоб вийти на світові ринки та посісти гідне місце серед розвинутих держав світу.

На жаль, за Україною посилюється статус країни «наздоганяючого розвитку» з низьким рівнем інновацій та ефективності використання ресурсів, не здатною до виробництва нового знання й досягнення глобального лідерства за ключовими технологічними напрямками. Сировинна спрямованість виробничої структури, розрахована переважно на потреби експорту, робить промисловість і економіку в цілому надзвичайно залежною від кон'юнктури зовнішнього ринку, стримує розвиток внутрішнього ринку і звужує національні можливості щодо розвитку економіки та призводить до виснажливого і нераціонального використання природних ресурсів,

прискорення процесів забруднення і деградації довкілля. Джерела експортно-сировинного розвитку, які базуються на інтенсивному нарощуванні металургійного та сировинного експорту в умовах заниженого обмінного курсу гривні, на сьогодні фактично є вичерпаними [1].

Національні інтереси в економічній сфері визначаються необхідністю забезпечення добробуту українського народу та посідання такого місця в світовому поділі праці, міжнародній торгівлі та фінансах, яке б відповідало її природним, трудовим та інтелектуальним ресурсам, сприяло реалізації потенціалу великої європейської держави. Здійснення національних економічних інтересів можливе за рахунок консолідації зусиль держави, суспільства, політичних партій і рухів, суб'єктів економічної діяльності, відсутність якої слід розглядати як найголовнішу з загроз національній безпеці України. На сучасному етапі реалізація економічних інтересів потребує в цілому, насамперед, зупинення подальшого руйнування економіки, досягнення економічної стабільності і переходу до фази економічного зростання.

Сьогодні більшість вітчизняних виробництв відносяться до 3-го і 4-го технологічних укладів. Для того щоб не перетворитися на світову периферію, що виготовляє дешеву сировинну продукцію, Україна повинна через 15–20 років забезпечити перехід до 6-го технологічного укладу [3]. Розвиток шостого технологічного укладу несе за собою наноелектроніку, молекулярну і нанофотоніку, наногетерогенні системи, нанобіотехнології, наносистемну техніку. Тому дуже важливо розвивати нові наукоємні виробництва, такі як біотехнології, програмне забезпечення та ін. Ряд наукоємних галузей в яких наша країна має значні досягнення та потенціал необхідно зробити пріоритетними, для того щоб в майбутньому вони стали основою нової структури вітчизняної економіки.

Отже, основними ключовими напрямками забезпечення економічного розвитку України є: перехід від переважно експортно-сировинного до інвестиційно-інноваційного типу економічного розвитку, нарощення конкурентного потенціалу української економіки за рахунок національних переваг в науці, освіті та високих технологіях, зниження рівня енергоємності ВВП; формування масштабних високотехнологічних виробництв у тих сферах, де Україна має достатній науково-технологічний потенціал для реалізації конкурентних переваг на глобальних ринках.

Література:

1. Ковалевський Л. Г. Пріоритетні напрями економічного розвитку України в сучасних умовах / Л. Г. Ковалевський // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2013. – № 3. – С. 271–276.
2. Москаленко А. Н. Опережающее развитие и концептуальные основы экономической политики современного государства / А. Н. Москаленко // Економічний часопис – XXI. – 2014. – № 1–2. – С. 4–7.
3. Ряба О. І. Конкурентоспроможність України та напрями її підвищення / О. І. Ряба, Н. М. Шумило // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2. – Т. 3. – С. 44–47.

Вишнівська І. І.
студентка

Солоненко Ю. В.
науковий керівник

Донецький національний університет ім. Василя Стуса
м. Вінниця, Україна

ШЛЯХИ ТА МЕТОДИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА У РИНКОВИХ УМОВАХ

За сучасних умов господарювання результати діяльності кожного підприємства визначаються ефективністю виробництва, яка зумовлюється ступенем задоволення потреб суспільства з мінімальними витратами. Водночас основою і метою діяльності будь-якого підприємства є прибуток, який визначає можливості його розвитку та багато в чому залежить від розміру витрат виробництва. Тому потреба в дослідженні сутності, змісту, особливостей та ефективності формування та використання витрат на підприємстві та пошук методів їх оптимізації є актуальною і вимагає подальшого проведення досліджень у даній галузі.

Серед наукових праць, присвячених темі зниження витрат, слід зазначити А. Чандлера, В. Панасюк, А. Юданова, А. Пилипенко, В. Лебедева, А. Тимохова, О. Амосова, С. Архієреєва та ін.

Проблеми зниження витрат на підприємстві, пошуку шляхів їх вирішення є складними і цікавими питаннями сучасної економіки підприємства. Проблема зниження витрат дуже актуальна в сучасних економічних умовах, так як її вирішення дозволяє кожному конкретному підприємству вижити в умовах жорсткої ринкової конкуренції, збудувати міцне і сильне підприємство, яке матиме хороший економічний потенціал.

Основним напрямом діяльності кожної організації є отримання максимального прибутку. Розмір витрат виробництва є однією з умов успіху на ринку, оскільки чим менші витрати виробництва, тим більший прибуток отримує підприємство з урахуванням рівня ринкових цін. Сучасна економічна ситуація не сприяє оптимальному використанню виробничих ресурсів. У результаті зростає їх споживання, що негативно відбивається на рентабельності виробництва, конкурентоспроможності продукції, нестачі власних коштів, загостренні проблем покриття витрат. У зв'язку з цим дослідження шляхів зниження витрат виробництва на вітчизняних підприємствах набуває особливого значення. Сучасні методи оптимізації витрат мають бути гнучкими, простими у використанні, надавати в оперативному порядку необхідну для прийняття управлінських рішень інформацію. При цьому оперативність інформації є дуже важливим аспектом, оскільки своєчасний вплив на рівень виробничих витрат і формування собівартості продукції можливий тільки при такій організації обліку, при якій причини змін собівартості, допущення перевитрат і отримання економії розкриваються не тільки шляхом аналізу звітних калькуляцій, але й у процесі господарської діяльності на підставі первинної документації та поточних облікових записів [1].

З урахуванням вищенаведених особливостей, після проведення комплексного аналізу підходів щодо сучасних напрямів оптимізації витрат підприємства можна виділити заходи, що є доцільними у сучасних ринкових умовах:

– підвищення технічного рівня виробництва, яке забезпечується впровадженням новітніх технологій, застосуванням нових видів сировини та матеріалів; вико-

ристанням інноваційної техніки та обладнання; автоматизацією та механізацією виробничих процесів тощо;

– удосконалення організації виробництва і праці за рахунок зміни форм і методів праці, удосконалення апарату управління, зменшення адміністративних та транспортних витрат;

– зміна обсягу та структури продукції, зокрема зміна номенклатури й асортименту, зниження матеріаломісткості й трудомісткості продукції;

– поліпшення використання виробничих ресурсів, застосування більш дешевих матеріалів, їх повторне використання, впровадження безвідходних технологій виробництва, застосування ресурсозберігаючих технологій, що забезпечує економію матеріалів та енергії.

Максимальний ефект підприємствам нададуть тільки комплексні програми зниження витрат, а не окремі дії. Кожна з таких програм може включати кілька проектів, які в різні періоди часу реалізуються підприємством з метою зниження витрат. Основними програмами скорочення витрат є: робота зі зниження трудомісткості бізнес-процесів; перегляд принципу компенсації персоналу; оптимізація продуктів і каналів розподілу; оптимізація використання активів і капіталу; робота зі зниження закупівельних цін; зміна технологій з метою зменшення витрат.

Існують такі сучасні методи оптимізації витрат: функціонально-вартісний аналіз; таргет-костінг; кайзен-костінг; Just-in-time, LCC-костінг, EVA-костінг, XYZ-аналіз, ABC-аналіз, метод збалансованості, бюджетування, оперативно-заявочна компанія, аутсорсінг [3].

Перераховані методи (збалансованості, бюджетування, оперативно-заявочна компанія) вимагають впровадження інформаційних технологій. Адже якщо не буде системи, яка зобов'язуватиме всіх звітувати й контролювати процеси, наміри щодо оптимізації витрат залишаться лише на папері. Тому серед методів стратегічного управління витратами слід вказати й на аутсорсінг, тобто передачу третім особам частини функцій підприємства, або інший вид аутсорсінгу, пов'язаний із функціями, які не є для компанії ключовими. У цьому випадку можна знайти підрядника, здатного здійснювати ті ж функції, але за менші гроші [4].

Особливості витрат як об'єкта управління полягають в їхній різноманітності, постійному змінненні під впливом зовнішнього та внутрішнього середовища, різній динаміці в різні періоди часу. Усе це призводить до ускладнення точного кількісного оцінювання величини, динаміки, рівня витрат, визначення впливу витрат на економічні результати діяльності підприємства та методи їх оптимізації. Ефективність планування й контролю рівня витрат залежить також від своєчасного забезпечення інформацією всіх рівнів управління витратами. Із розвитком нових економічних методів і підходів витрати підприємства піддаються все більшому управлінському впливу, з'являються можливості знайти більш ефективні шляхи їх оптимізації та зниження. Отже, посилення уваги до витрат підприємства має першочергове значення, оскільки від правильної оцінки реальної собівартості залежить ефективність управління виробництвом, що в підсумку вплине на фінансовий результат діяльності підприємства.

Література:

1. Манів З. О. Економіка підприємства : навч. посіб. / З. О. Манів, І. М. Луцький. – 2-ге вид., стереотип. – К. : Знання, 2006. – 580 с.

2. Савчук В. П. Финансовый менеджмент : практическая энциклопедия / В. П. Савчук. – К. : Максимум, 2008. – 884 с.
3. Корінько М. Д. Концептуальні основи управління витратами суб'єктів господарювання в умовах удосконалення ринкових відносин / М. Д. Корінько, Г. Б. Тітаренко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 9. – С. 126–131.
4. Котенко Т. Ю. Аналіз витрат як складова управління на підприємствах будівельної галузі / Т. Ю. Котенко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 6. – С. 118–121.

Вілісова К. С.
студентка

Величкін В. О.
науковий керівник
кандидат технічних наук, доцент
Університет митної справи та фінансів
м. Дніпро, Україна

ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Фінансове планування – визначальний інструмент управління фінансовими ресурсами підприємства. Розвиток ринкових відносин в Україні зумовив значну трансформацію фінансового планування на підприємствах національної економіки. Фінансове планування як важлива складова механізму фінансової системи та одна із функцій управління підприємством набуває актуальності за сучасних умов, коли суттєвим для діяльності є вплив глобалізації, поступової інформатизації суспільства та його інноваційного розвитку.

Фінансове планування як інструмент управління результатами діяльності підприємства в конкурентних умовах ринку є невід'ємною частиною загального планування підприємства. Однак аналіз дефініцій фінансового планування свідчить про відсутність єдиного наукового підходу до визначення поняття «фінансове планування». Так, фінансове планування, на думку Р. А. Слав'юка, є визначальним елементом бізнес-плану в ході обґрунтування інвестиційних проєктів, управління поточним і стратегічним станом фінансової діяльності підприємства [5, с. 117].

Гриньова В. М. зазначає, що фінансове планування – це процес визначення обсягів фінансових ресурсів за джерелами їх цільового використання та маркетинговими показниками діяльності підприємства в плановому періоді. Мета фінансового планування – забезпечення господарської діяльності підприємства необхідними джерелами фінансування [2].

В. С. Марцин трактує поняття фінансового планування як процес визначення фінансових цілей, встановлення їх відповідності поточному фінансовому стану підприємства та формулювання послідовності дій, спрямованих на досягнення поставлених цілей [4, с. 22].

Отже, спираючись на вищезазначені твердження, можна узагальнити, що фінансове планування становить процес розроблення системи фінансових планів і планових (нормативних) показників щодо забезпечення розвитку підприємства необхідними фінансовими ресурсами та підвищення ефективності його фінансової діяльності у майбутньому періоді, а також виступає необхідним інструментом розширення обороту виробничих фондів, забезпечення платоспроможності та фінансової стійкості підприємства.

Система фінансового планування слугує не стільки для створення формально зафіксованого плану, скільки для узгодження між собою цілей підприємства, можливостей, що відкриваються перед ним на ринку та наявних у його розпорядженні ресурсів.

Вважаємо, що під час фінансового планування на підприємстві повинна приділятися більша увага процесу розробки різних видів фінансових планів як за термінами, змістом, так передусім, на нашу думку, за завданнями, які мають бути розв'язані в процесі виконання цих планів. Тому що, якщо навіть ідеально розрахований фінансовий план не узгодити із завданнями, які поставлені перед підприємством, він не буде ефективним і скоріше за все показники плану на кінець року не будуть виконанні.

Планування фінансових результатів діяльності підприємства здійснюється у межах кварталу, оскільки на їх зміну впливає рівень інфляції, співвідношення попиту і пропозиції та інші фактори [2].

Якщо ми, наприклад, розглядаємо фінансове планування прибутку підприємства, то необхідно починати з визначення обсягу реалізації продукції у плановому періоді. Для цього досліджується зміна кон'юнктури споживачів, а також ринок збуту продукції. Звідси розраховується й собівартість реалізованої продукції у плановому періоді. Маємо за необхідне також проаналізувати «Звіт про фінансові результати» підприємства за попередні періоди.

Пропонуємо розглянути на прикладі планування фінансових результатів діяльності підприємства для більш детального пояснення теоретичного аспекту.

Припустимо, що на ТОВ «Промінь» планування фінансових результатів на наступний квартал здійснюється на основі досягнутого рівня у звітному кварталі. Базуючись на можливих виробничих потужностях планується збільшення випуску продукції в плановому кварталі на 20%. Відзначимо, що підприємство знаходиться на загальній системі оподаткування.

Планування фінансових результатів діяльності ТОВ «Промінь» наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Планування фінансових результатів діяльності ТОВ «Промінь»

Показники	Звітний квартал, тис. грн	Частка від чистого доходу, %	Плановий квартал, тис. грн
1. Чистий дохід від реалізації продукції	3500	–	$3500 \cdot 120\% = 4200$
2. Собівартість реалізованої продукції	3020	$3020/3500 \cdot 100\% = 86,3\%$	$4200 \cdot 86,3\% = 3624,6$
3. Валовий прибуток	480	$480/3500 \cdot 100\% = 13,7\%$	$4200 - 3624,6 = 575,4$
4. Адміністративні витрати	85	$85/3500 \cdot 100\% = 2,4\%$	$4200 \cdot 2,4\% = 100,8$
5. Витрати на збут	115	$115/3500 \cdot 100\% = 3,3\%$	$4200 \cdot 3,3\% = 138,6$
6. Прибуток до оподаткування	280	$280/3500 \cdot 100\% = 8\%$	$575,4 - 100,8 - 138,6 = 336$
7. Витрати з податку на прибуток (18%)	50,4	$50,4/3500 \cdot 100\% = 1,4\%$	$336 \cdot 18\% = 60,48$
8. Чистий прибуток	229,6	$229,6/3500 \cdot 100\% = 6,6\%$	$336 - 60,48 = 275,5$

Отже, наочно можемо простежити, що планування фінансових результатів діяльності підприємства дозволяє завчасно здійснити заходи щодо залучення грошових коштів у необхідних розмірах для забезпечення процесу виробництва продукції в майбутньому періоді.

Таким чином, фінансове планування відіграє ключову роль у системі планування діяльності підприємства, забезпечуючи економічну обґрунтованість і ефективність заходів, що розробляються, спрямованих на досягнення цілей підприємства.

Література:

1. Азаренкова Г. М. Фінанси підприємств : навч. посіб. для самостійного вивчення дисципліни / Г. М. Азаренкова, Т. М. Журавель, Р. М. Михайленко. – К. : Знання-Прес, 2006. – 287 с.
2. Андрусь О. І. Аналіз цілей, завдань, принципів та методів фінансового планування як інструменту управління результатами діяльності підприємства [Електронний ресурс] / О. І. Андрусь, Н. В. Березова // Ефективна економіка. – 2014. – № 4. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2963>.
3. Квасницька Р. С. Бюджетування на підприємстві: суть та основні передумови ефективного застосування [Електронний ресурс] / Р. С. Квасницька, А. В. Колеснік. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_4/247.pdf.
4. Марцин В. С. Економічне регулювання ефективності господарської діяльності : монографія / В. С. Марцин ; Нац. банк України, Львів. банк. ін-т. – Л., 2005. – 491 с. – Бібліогр. : С. 466–491.
5. Слав'юк Р. А. Фінанси підприємств : навч. посіб. / Р. А. Слав'юк. – К. : ЦУЛ, 2002. – 157 с.
6. Шеремет А. Д. Финансы предприятий : учеб. пособ. / А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулин. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 343 с.

Vitiuk O.V.
Student

Ostapenko T.G.
Scientific Advisor
PhD (Economics), Assistant Professor
National Aviation University
Kyiv, Ukraine

THE STUDY OF THE INTERNATIONAL COMPETITIVENESS OF THE UKRAINIAN CLOTHING INDUSTRY

In a market economy at the present stage of economic development of light industry, particularly garment production, worldwide and in Ukraine sharply there is a question of providing high-quality products competitive in the consumer market. The problem of competitiveness of production is in the modern world, universal character. How well it is solved, much depends on the economic and social life of any country. Sewing products is an extremely complex and important form of production, as well as an object of art that involves the use of high quality raw materials, progressive technologies of their production, as well as modern kinds of models and styles.

It is identified the dynamics of the volume of sales of the domestic apparel industry in 2010–2015 reflected in Fig. 1.

As can be seen from the figure, the volume of sales of the apparel industry has a tendency to increase, indicating the development of this industry. In particular, in 2015 this figure increased by 5874,4 mln. compared to the 2014 year and 9035,8 mln. in comparison with 2010.

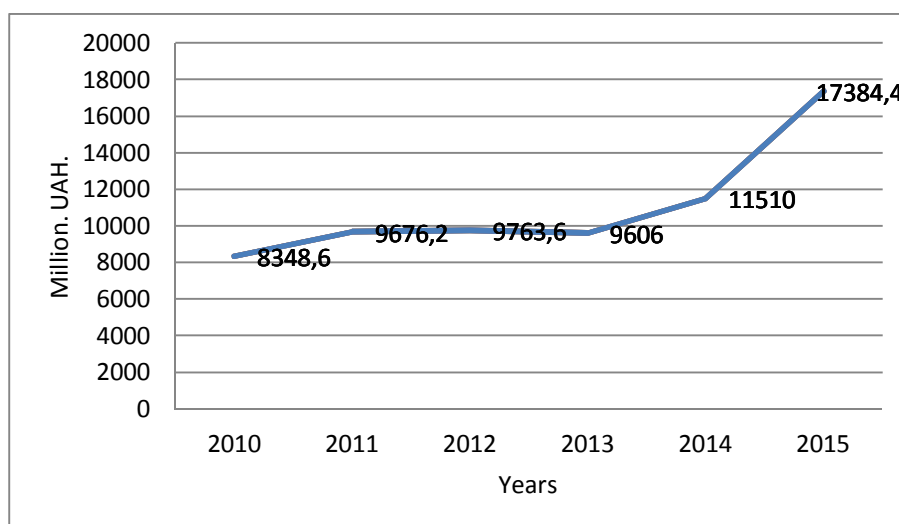


Fig. 1. Dynamics of the volume of sales of the domestic apparel industry [1]

It is found the skill of the Ukrainian tailors have appreciated the British company New Look, Marks & Spencer, Next, Laura Ashley, Top Shop, Zara Spanish, Dutch Mexx, Triumph of the German, American, Esprit international, based in the United States, and a number of other brands, which place orders in Ukraine according to the scheme of raw material. Cooperation with foreign customers not only helped to survive domestic textile industry, but also allowed her to join the world technologies and to modernize equipment. Today the equipment of the Ukrainian factories, according to experts, corresponds to the European level. But to establish its own production and to abandon tolling schemes units fails, complain market participants. Barrier for entrepreneurs called the unfavorable conditions of cooperation that are dictated by the Ukrainian distribution networks, and above all – lack of domestic raw material base [2].

It is studied the main factors that determine the level of international competitiveness of Ukrainian clothing industry, such as human resources, natural resources, financial resources, technology and infrastructure [3]:

1. Human resources. Ukraine staffed the sufficient qualification for work in the field of light industry, half of whose staff are employed in the garment industry. Low cost labor makes Ukraine an attractive base for the use of schemes of raw materials by foreign companies. For comparison: the average seamstress in Ukraine earns 3500–4000 UAH (280–375 euros), while in Europe for the job you can get 1000–1500 euros.

2. Natural resources. Raw material for the apparel industry are fabrics, nonwoven materials, and mixtures of them as well as furs, faux and genuine leather and many other materials. In Ukraine there is formed a raw material base for the clothing industry (with the exception of flax production), but some raw materials are competitive in foreign markets.

3. Financial resources. The industry is fully financed by private investors. In 2014 the volume of foreign direct investment in textiles and apparel, leather and leather goods amounted to -127,2 million. The United States, and in 2015 – an increase of 113.6 million. USA. As you can see, this figure compared with the 2014 year has decreased.

4. Technology. Garment industry in 2012 had 68 innovative companies, and in 2015, 21 items, 3 of which implements innovative products outside Ukraine. Therefore,

it can be argued that the proportion of businesses that are actively implementing new technologies based on the total number of enterprises is quite small. Therefore, despite improvement in recent years to assert that the active introduction of the so-called «know-how» is impossible.

5. Infrastructure. Production infrastructure in Ukraine in the fashion industry can be quite advanced. Due to the plants that are already in Ukraine we can speak about a certain development potential. Transport infrastructure is represented by a variety of means to transport goods. Banking infrastructure is also quite developed (though largely at the expense of foreign banks). Warehouse infrastructure in recent years have improved enough.

So, Ukrainian garment industry has potential for development and is competitive in the external market. This is evidenced by collaborations with global brands on the basis of operations from raw materials. However, there are some challenges to entering foreign market with their own products. To solve them we need to develop our own resource base, enhance financial incentives of workers as well as the need to increase state aid for the development of the industry.

References:

1. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
2. Офіційний сайт журналу «Кореспондент» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://korrespondent.net>.
3. Офіційний сайт Агенства промислових новин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.apn-ua.com>.

Волков В. П.

доктор технічних наук, професор

Тарабан К. С.

аспірант

Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

ТЕХНІКО-ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ НАСЛІДКИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЛОГІСТИЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

Сучасна економіка України та її інтеграція у світовий економічний простір вимагає розвитку нових підходів до організації господарської діяльності, розробки концепцій, принципів та методологій інтегрованого управління промисловими підприємствами.

Одним з найдоцільніших підходів є логістичний, який має досить широкі можливості у покращенні функціонування вітчизняних промислових підприємств.

Сучасні промислові підприємства України щоб бути конкурентними в складних ринкових умовах мають постійно шукати нові шляхи та методи підвищення власної конкурентоспроможності.

Постіндустріальний етап розвитку економіки країни та необхідність побудови інтелектуального суспільства в умовах інтеграції, інформатизації та глобалізації світових господарських процесів потребують не тільки його демократизації, а й істотних змін в організації та управлінні всіма ієрархічними рівнями господарювання на основі інноваційно-інвестиційної моделі сучасного розвитку економіки України.

Погоджуємося з [1], що принципово значущим стає застосування інноваційної моделі управління, яка зможе надати нові імпульси у розвиток економіки, вдосконалити механізм управління і забезпечити підвищення ефективності всіх суб'єктів господарської діяльності.

Для ефективного існування промислових підприємств, підвищення конкурентоспроможності на сучасному ринку необхідна обов'язкова, безперервна перебудова як в технологічних так і в управлінських процесах. Це допоможе наблизити рівень існуючого виробництва до його оптимального проекту, який відповідає досягнутому рівню знань техніки, технології, організації і управління виробництвом.

Вважаємо, що така перебудова неможлива без безперервної та гнучкої адаптації промислових підприємств до постійно мінливих умов сучасного ринку.

Логістичний підхід до управління промисловим підприємством спрямований на забезпечення раціоналізації потокових процесів у межах 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.

Таким чином, логістичне управління полягає в цілеспрямованому впливі на матеріальні потоки з метою синхронізації їхньої взаємодії і досягнення ефекту синергізму.

Застосування сучасних технологій менеджменту при адаптації промислового підприємства до логістичного середовища найдоцільніше за умов відокремлення технологічних процесів від управлінських.

Сучасна економіка є багатогранним процесом, основними рушійними силами якого є революційні зміни в інформаційних технологіях, лібералізація міжнародних зв'язків, зростання якості інфраструктурного забезпечення промисловості.

Необхідність звернення до логістичного управління промисловим підприємством спричинена:

- ускладненням внутрішньої структури об'єктів управління;
- розширенням зв'язків між підприємствами; швидким і безперервним зростанням обсягу інформації;
- нестабільністю навколишнього середовища;
- посиленням конкурентної боротьби.

Логістичний підхід дозволяє комплексно охопити як виробничий так і управлінський процеси, що істотно змінює критерії оцінки ефективності промислового підприємства.

За рахунок формування логістичної діяльності промислового підприємства підвищується якість та продуктивність праці робітників, що свідчить про мотиваційні якості впровадження логістичного управління для персоналу.

Завдяки логістичному підходу до управління промисловим підприємством можливо значно скоротити тривалість виробничого циклу, який є одним із важливих якісних показників ефективності виробництва.

Функціонування логістичної діяльності дозволяє об'єднати всі внутрішні процеси підприємства в єдине ціле, координувати їх діяльність для оптимізації та безконфліктно пов'язати їх з процесами, що відбуваються в зовнішньому середовищі з метою отримання максимального прибутку.

Новизна логістичного підходу до аналізу економічних систем полягає в переорієнтації, в перенесенні центру уваги з продукту на сам процес у формі потоку.

Використовуючи логістичну концепцію управління, шляхом організації виробничого та управлінського процесів, промислові підприємства можуть підвищити можливість адаптації до запитів ринку [2, с. 180].

Вважаємо, що відокремлення технологічних процесів від управлінських призведе до певних наслідків адаптації промислового підприємства до логістичного середовища, а саме:

- підвищення конкурентоздатності промислового підприємства;
- поліпшення техніко – економічних параметрів виробів, що випускаються;
- скорочення виробничого циклу, зменшення розмірів виробничих запасів;
- оптимізація кількості та вартості запасів;
- зниження необхідного рівня обігових коштів, вирівнювання графіка надходжень;
- вплив на зниження непродуктивних втрат часу;
- зниження тривалості виробничого циклу;
- підвищення рівня прибутковості та рентабельності виробництва.
- упровадження більш ефективних концепцій та методів управління;
- підвищення відповідальності персоналу за контроль якості;
- впровадження нових прогресивних технологій, устаткування;
- обґрунтоване впровадження корпоративних інформаційних систем типу Enterprise Resource Planning;
- впровадження ретроспективного аналізу інформаційної системи на підприємстві, автоматизація обчислювальних операцій щодо прогнозів і рекомендацій;
- впровадження Electronic Data Interchange, нових технологій контролю за рухом матеріальних потоків, наприклад, радіочастотної ідентифікації, системи маркерів, штрихкодування тощо.

Таким чином, успішний розвиток промислового підприємства можливий лише за умови повноцінної діяльності усієї сукупності взаємопов'язаних організаційно-економічних механізмів, а також формуванні і реалізації системи стратегій підприємств промисловості на основі логістичного підходу.

Література:

1. Фролова Л. В. Логістичне управління торговельним підприємством: теорія та методологія : дис. д-ра екон. наук [Текст] / Л. В. Фролова ; Донецький держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк, 2005.
2. Волков В. П. Основи логістичного консультування : підручник / В. П. Волков, Л. М. Бухаріна. – Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – 354 с.

Волот О. І.

кандидат економічних наук, доцент
Чернігівський національний технологічний університет
м. Чернігів, Україна

ЩОДО ПИТАННЯ МОДЕЛЮВАННЯ ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ У СФЕРІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ «ПРИРОДА – СУСПІЛЬСТВО»

Моделювання можна визначити як процес формування моделей для певної мети. Моделювання – єдиний, в даний час, систематизований спосіб побачити варіанти майбутнього і визначити потенційні наслідки альтернативних рішень, що дозволяє їх об'єктивно порівнювати [1].

Застосування математичних моделей і методів в економіці, екології і соціології для вивчення процесів життєдіяльності людства у взаємодії із природою у дослідженні інших великомасштабних проблем має свою історію. Основними роботами у цій сфері досліджень можна вважати сформульований у кінці XVIII ст. закон зростання народонаселення в ізольованому суспільстві Т. Р. Мальтусом, розробку економічної динаміки, розпочату в XIX ст. Д. Рікардо, створення початків математичної екології та біології на початку XX ст. (роботи В. Вольтера, В. Костіцина), роботи американського вченого Дж. Касти, у яких сформульовано принципи побудови математичних моделей багатозв'язних систем різного призначення, у тому числі економічних та екологічних [2].

Сьогодні проводиться пошук оптимальних економічних механізмів раціонального природокористування, відтворення та збереження природного довкілля, у тому числі адекватних економічних оцінок у цій сфері. Виснаження природного капіталу через непомірні техногенні та антропогенні навантаження порушило стійкість обмінних процесів у біосфері, що зумовило сучасну екологічну кризу. Її основна причина полягає а тому, що людство споживає природних ресурсів значно більше, ніж можна забрати з біосфери без порушення її біогеохімічних циклів і здатності до самовідновлення. У цих умовах перспективний розвиток економіки не може ґрунтуватись на попередніх принципах господарювання. Потрібні якісно нові теоретичні моделі, концепції та парадигми екологічно збалансованого розвитку економіки у XXI столітті. Цими питаннями займається еколого-економічна теорія, що формує теоретико-методологічну основу для цієї моделі економіки і передбачає нову систему параметрів та обмежень природокористування, що дає змогу моделювати нові функції в економіці.

Отже, моделювання еколого-економічних процесів – це комплекс наукових заходів що дозволяють моделювати еколого-економічні процеси, явища та відносини у всіх сферах взаємозв'язку «природа – суспільство – економіка».

Природні ресурси є традиційним об'єктом економіко – математичних досліджень. Однак до недавнього часу в моделях економічних систем різного рівня так чи інакше знаходили своє відображення тільки експлуатаційні властивості цих ресурсів (запаси, умови видобутку, місце розташування, тощо) і практично не враховувалася їхня роль і особливості функціонування як елементів екологічних систем. З одного боку, такий підхід призвів до істотного зниження цінності природних ресурсів, оскільки не бралася до уваги їх корисність з погляду екологічних функцій (здатність до самовідновлення навколишнього природного середовища спричинила появу так званих екологічних витрат виробництва). Необхідність пошуку екстремуму при реалізації більшості проблем раціонального природокористування і є причиною найбільшого розвитку апарату оптимізаційного моделювання еколого-економічних взаємодій. Цьому також сприяла наявність широкого кола оптимізаційних моделей економічних систем різного рівня, що модифікувалася і розширювалися в напрямку більш докладного відображення в їх межах екологічних параметрів. Складність проблем еколого-економічного моделювання визначається тим, що об'єктами моделювання є не тільки економічні, але й екологічні процеси. Слід зазначити, що особливості функціонування еколого-економічних систем, що є багатовимірними і нестационарними об'єктами, обумовлюють обмежені можливості їх адекватного опису за допомогою лінійних оптимізаційних моделей. Побу-

дова динамічних нелінійних оптимізаційних моделей значною мірою ускладнена внаслідок слабкої інформаційної забезпеченості і неможливості відповідної інтерпретації двоїстих оцінок.

Специфіка моделювання глобальних еколого-економічних процесів пов'язана насамперед з високим ступенем складності, масштабністю і різномірністю факторів, що враховуються (природних, соціально-економічних, технічних, культурних і екологічних), а також із тривалістю періоду прогнозування. Особливі за економічною сутністю і складністю вирішення проблеми взаємодії суспільства і навколишнього середовища визначили створення ряду класів моделей, що відображають будь-які аспекти цієї взаємодії з урахуванням забруднення навколишнього середовища та його соціально-економічних наслідків [3].

Література:

1. Волот О. І. Моделювання інформаційного забезпечення в процесі прийняття управлінського рішення / О. І. Волот, М. П. Бутко // зб. наук. пр. науково-дослідного економічного інституту «Формування ринкових відносин в Україні». – Київ : НДЕІ, 2011. – Вип. 10. – С. 3–7
2. Касти Дж. Большие системы. Связность, сложность и катастрофы / Дж. Касти ; пер. с англ. – М. : Мир, 1982. – 216 с.
3. Ніколаєв Т. Г. Дослідження можливостей моделювання еколого-економічних взаємодій у регіоні [Електронний ресурс]. – Режим доступу – http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Natural/Vdpu/Ekonomika/2008/Nickolaiev.pdf.

Гавадзин Н. О.

кандидат економічних наук, доцент

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
м. Івано-Франківськ, Україна

ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ МОДЕЛЮВАННЯ ЕКОЛОГОМІСТКОСТІ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЕКОЛОГІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА

Ріст енергоспоживання та пов'язане з ним функціонування підприємств виробництва та генерації електроенергії є потенційним джерелом небезпечних екологічних процесів. Водночас збереження та відновлення навколишнього природного середовища має досягатись при паритеті задоволення суспільних потреб, з одного боку, і раціональному природокористуванні, з іншого.

Вагомий внесок у дослідження та розроблення теоретичних аспектів економіко-екологічної оцінки такі вчені як В. Аніщенко, С. Арестов, Б. Данилишин, Т. Деміна, В. Куриленко, Л. Мельник, В. Міщенко, О. Рюміна, М. Хвесик, І. Черниш. Методичним підходам до оцінки ефективності природоохоронної діяльності підприємств, присвячені праці таких вчених як О. Вовчак, Є. Гірусов, В. Гранатуров, О. Кашенко.

Ефективність економіко-екологічної діяльності підприємств виробників електроенергії багато в чому визначається застосуванням розширеної системи моніторингу як зовнішнього, так і внутрішнього середовища підприємства. Відповідно провідне місце в цьому процесі відводиться інформації, тому що саме аналіз відповідних інформаційних образів й визначає основу прийняття будь-яких рішень.

До переліку документів і інформації, необхідних для економіко-екологічної оцінки підприємств виробників електроенергії відносять: дані бухгалтерської звітності та бухгалтерського балансу; звіт про виробництво промислової продукції;

відомість щодо основних засобів; план розвитку підприємства. Даний перелік документів носить попередній характер і може бути скоригований після детального ознайомлення із завданням на економіко-екологічну оцінку. Дані щодо забруднення природного середовища представлені у наступних звітах: звіт про утворення, оброблення та утилізацію відходів (форма № 14-мтп), звіт про утворення, оброблення та утилізацію відходів I-III класів небезпеки (форма № 1 – небезпечні відходи); звіт про витрати на охорону навколишнього природного середовища (форма № 1 – екологічні витрати); звіт про використання води (форма № 2-ТП (водогосп)); звіт про охорону атмосферного повітря (форма № 2 ТП (повітря)); звіт про автотранспорт; облік відходів та пакувальних матеріалів і тари (форма № 2-ВП); звіт про виробництво промислової продукції (форма № 1-П); податковий розрахунок збору за спеціальне водокористування.

Еколого-економічний аналіз виробництва підприємств-забруднювачів ґрунтується на системі показників та інформації, необхідних для прийняття оптимальних управлінських рішень у сфері раціоналізації природокористування й охорони навколишнього середовища.

Таким чином, оцінка економіко-екологічної діяльності підприємств відбувається у наступній послідовності:

- аналіз витрат на охорону навколишнього природного середовища;
- аналіз витрат на охорону навколишнього природного середовища за джерелами фінансування;
- аналіз екологічних платежів;
- діагностика екологічності виробництва;
- характеристика впровадження заходів спрямованих на зменшення шкідливого впливу на довкілля (ефективність природоохоронної діяльності, використання основних засобів природоохоронного призначення). Запропонований алгоритм дозволяє найбільш повно відобразити рівень економіко-екологічної діяльності підприємств виробників електроенергії.

У свою чергу, діагностика екологічності виробництва передбачає аналіз за певний період часу і моделювання системи якісних еколого-економічних показників [3]:

- ресурсовіддача, що визначається як відношення валової продукції до сукупних ресурсів;
- ступінь екологізації, що визначається як відношення капітальних інвестицій до валової продукції підприємства;
- ступінь екологічності, що визначається як відношення витрат на охорону довкілля до загальногосподарських витрат;
- ступінь екологоемності, що визначається як відношення природотехногенного забруднення до валової продукції;
- екологічна ефективність виробництва, що визначається як відношення валової продукції до природо-техногенного забруднення.

Важливим моментом у процесі економіко-екологічної оцінки діяльності підприємств є прогнозування показників. На рис. 1 спрогнозовано один з якісних показників еколого-економічної оцінки для підприємств виробників електроенергії, а саме екологоемність виробництва.

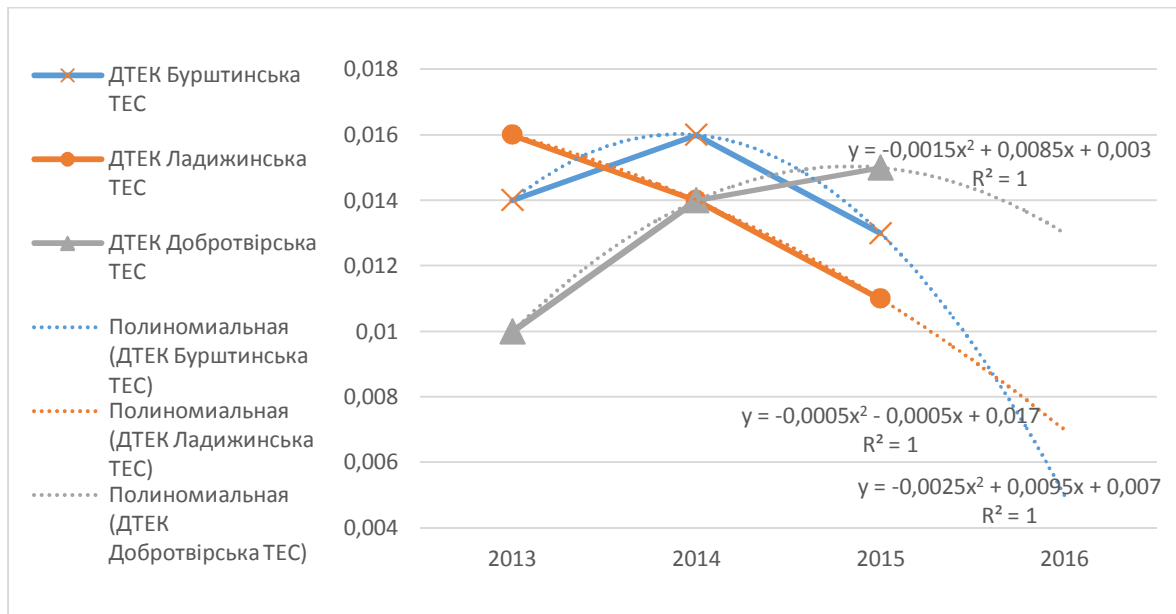


Рис. 1. Прогнозування екологемності виробництва

На основі наведених на діаграмі рівнянь визначено значення екологемності для кожного з розглянутих підприємств. Отримані прогнози показують, що екологемність виробництва ДТЕК Бурштинська ТЕС зменшиться до рівня 0,005; ДТЕК Ладизинська ТЕС до рівня 0,011; ДТЕК Добротвірська ТЕС до рівня 0,013. Розрахований результат говорить, що на підприємствах виробників електроенергії одиниці екологічних витрат або природно-техногенних забруднень довілля в обсягу виробленої продукції зменшуватимуться.

Системи цих еколого-економічних показників є основою для реалізації стандартної схеми управління (регулювання) екологізацією виробництва промислових підприємств-забруднювачів. Основні особливості щодо екологізації виробництва та генерації електроенергії мають передбачати: економічну зацікавленість підприємств у власних екологічних інвестиціях; урахування державних довготермінових природоохоронних цілей через систему перерозподілу коштів; зацікавленість у екологічних капіталовкладеннях банків, інших вітчизняних і закордонних інвесторів; спрощену систему визначення величини збору за забруднення підприємствами навколишнього природного середовища; поступове наближення України за показниками питомого забруднення довкілля шкідливими речовинами до передових промислово розвинутих країн світу.

Література:

1. Офіційний сайт ДТЕК [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// www.dtek.com/uk/home](http://www.dtek.com/uk/home).
2. Офіційний сайт ДТЕК «Західенерго» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakhidenergo.ua/.
3. Тарасова В. В. Графічні зображення при оцінці екологізації економіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.m.nauka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=ua&z=2105.

Галан О. Є.

кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Основні труднощі визначення рівня трудового потенціалу промислових підприємств полягають в кількісній оцінці внутрішніх властивостей працівника. Враховуючи існуючий на сьогодні досвід при оцінці властивостей (якості) технічних систем, для оцінки рівня трудового потенціалу на промислових підприємствах при розробці стратегії розвитку трудового потенціалу доцільно використати наукові здобутки методики кваліметричної оцінки якості (рівня) об'єкту.

Вибір для практичного використання саме кваліметричного методу оцінки трудового потенціалу промислових підприємств ґрунтується на тому, що вітчизняна практика має багатий досвід його використання (метод широко використовується при оцінці якості технічних продуктів), який має відносно гнучкий апарат виміру. Причиною його широкого використання на практиці є певне коло переваг у порівнянні з іншими методами оцінки. Кваліметрична оцінка дає можливість формалізувати прийняття управлінських рішень там, де раніше використовувались лише інтуїтивні підходи або якісні характеристики, залежні від суб'єкта – генератора таких характеристик. До інших переваг кваліметричного методу можна віднести наступні:

- відносно висока достовірність результатів;
- створення професійного портрету співробітника у вигляді необхідної та достатньої сукупності його властивостей, оцінених кількісно;
- надання співробітнику можливості цілеспрямованої роботи над собою на підставі проведеного порівняльного аналізу власної оцінки з портретом ідеального співробітника;
- отримання кінцевої оцінки у вигляді конкретного числа, яке за допомогою механізму приведення можна використовувати у загальній оціночній моделі, або інших управлінських процесах;
- можливість порівняння характеристик співробітників між собою по результатам їх оцінювання та встановлення на підставі цього розмірів оплати праці та можливостей для кар'єрного росту;
- можливість періодичного переоцінювання працівників з метою визначення динаміки зміни якісних показників окремих працівників;
- відносна безконфліктність методу оцінки через залучення до участі в оцінці усіх бажаних.

Оскільки якість об'єкта виявляється в першу чергу через його властивості, тобто через об'єктивні характеристики об'єкта, то вважається, що для оцінки якості необхідно:

- по-перше, визначити перелік властивостей, сукупність яких у досить повній мірі характеризує якість;
- по-друге, виміряти властивості, тобто визначити їхні чисельні значення;
- по-третє, аналітично зіставити отримані дані з подібними характеристиками іншого об'єкта, прийнятого за зразок (еталон) якості. Отриманий результат буде з достатнім ступенем вірогідності характеризувати якість досліджуваного об'єкта [1, с. 43].

Однак в методології кваліметричної оцінки може міститися і певна суб'єктивність. Суб'єктивність може полягати в самому виборі еталону чи якості «базового зразку», з даними про який зіставляються зведення про властивості досліджуваного об'єкта.

Вважається, що в загальному вигляді оцінка якості (кваліметрична оцінка – O_k) формується як наслідок взаємодії чотирьох компонентів наведених в виразі 1:

$$O_k = f(O_o, O_c, B_o, Алг), \quad (1)$$

де O_o – об'єкт, що оцінюється;

O_c – суб'єкт, що оцінює;

B_o – база оцінювання (еталон якості);

$Алг$ – алгоритм (логіка та прийоми) оцінювання.

Виходячи з вищевикладеного, як більш доцільна та прикладна, пропонується методика оцінки рівня трудового потенціалу та ефективності його використання з врахуванням витрат, які здійснюються на підприємстві, для його розширеного відтворення. Такий підхід може бути покладений в основу системи управління трудовим потенціалом на промислових підприємствах.

З нашої точки зору, трудовий потенціал підприємства для поточного (не стратегічного) управління все ж більш доцільно оцінювати в грошовій формі, використовуючи витратний метод. Всі витрати, що мають відношення до формування та використання трудового потенціалу конкретного підприємства мають бути враховані і складати його вартісну основу. Витрати підприємства, спрямовані на формування, підтримання та використання трудового потенціалу, доцільно класифікувати наступним чином:

- витрати на формування трудового потенціалу;
- витрати на підтримання трудового потенціалу;
- витрати на використання трудового потенціалу.

З іншого боку, за економічним змістом вони мають бути поділені на:

- інвестиційні витрати;
- поточні витрати.

Оскільки інвестиційні витрати на формування трудового потенціалу можуть бути значними, а їх окупність – складати досить довгий період (наприклад, 5 років), то для поточної оцінки рівня трудового потенціалу важливо ввести поняття амортизації інвестицій, спрямованих на довгострокове формування трудового потенціалу. Так, якщо група промислових підприємств, наприклад, побудувала професійно – технічне училище, де навчає майбутніх працівників для власних потреб, то можна говорити як про окупність таких інвестицій, так і про їх амортизацію (амортизацію витрат), яка призведе до зростання вартості трудового потенціалу і, можливо, з певним лагом приведе до тимчасового зниження ефективності його використання з подальшим його значним підвищенням.

Таким чином, формула вартісної оцінки трудового потенціалу для конкретного підприємства може мати наступний вигляд [2, с. 76]:

$$C_{mn} = A_{mn} + ПВ_{mn}, \quad (2)$$

де C_{mn} – поточна вартісна оцінка рівня трудового потенціалу підприємства;

A_{mn} – амортизація інвестицій, спрямованих на формування трудового потенціалу та (частково) – в підтримання його рівня);

PB_{mn} – поточні витрати на використання трудового потенціалу (включає частково і поточні витрати на підтримання його рівня).

Викладений вище підхід до оцінки потужності трудового потенціалу включає непрямим шляхом всі суттєві фактори, які впливають на його вартість. Так, обсяг витрат на підвищення рівня освіти та кваліфікації кадрового потенціалу може бути врахований у вартості трудового потенціалу через відповідні кошти, які включаються в вартість цього потенціалу через амортизаційні витрати. Організаційний та техніко – технологічний фактори враховуються через рівень заробітної плати та інших доплат до неї, оскільки більш високий технологічний рівень потребує і більш високої кваліфікації та відображається на заробітній платі персоналу.

Література:

1. Грінка Т. І. Ефективність використання робочої сили в харчовій промисловості України: оцінка та напрями підвищення: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Тетяна Іванівна Грінка; НАН України, Ін-т демографії та соц. дослідж. – К., 2006. – 225 с.

2. Галан О. Є. Методика оцінки трудового потенціалу промислових підприємств / О. Є. Галан // Економіка та держава. – 2014. – № 1. – С. 76–78.

Ганжуров Ю. С.

доктор політичних наук, професор
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
м. Київ, Україна

МЕДІАМЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ

Комп'ютеризація управлінських процесів надала нові можливості не тільки для формування звичних медійних продуктів (новин, телепередач, серіалів, кінофільмів, реклами), а й створення нових медіапродуктів управління. Нині обсяги автоматизації обумовлюють необхідність реструктуризації такої системи, яка актуалізує впровадження електронного управління. Цей напрям має забезпечити ресурс економіко-господарського потенціалу релевантною комунікацією, передовсім нормативно-правового характеру. В цьому плані електронне управління динамічно інкорпорує директивну базу, в основі якої перебувають закони розвитку [1, с. 69].

Процес інтеграції систем господарювання економічно розвинених країн, становлення сучасних технологій відкрили нові можливості для бізнесу. Фахові знання стали підґрунтям продуктивності праці, конкурентоспроможність виробників стала залежати від оперативності прийняття рішень, збільшилась номенклатура фахових знань для персоналу суб'єктів господарської діяльності. У зв'язку з цим видається актуальною періодизація ІТ технологій.

I етап (до кінця 1960-х рр.) започатковує автоматизації поточних операцій. Відповідна обробка інформації була зорієнтована на централізоване використання ресурсів обчислюваних центрів. Основна увага приділялась економічній ефективності інформаційних систем. Тоді визначалися основні проблеми комунікації у користувачів та авторів програм через індивідуальне тлумачення поставлених завдань, яке ускладнювалося обсягами даних в умовах обмежених можливостей тогочасної обчислювальної техніки.

II етап (до середини 1980-х рр.) характеризується модернізацією електронно-обчислюваних машин для обробки інформації. Передовсім вони почали викорис-

товуватися переважно потужними промисловими корпораціями з огляду на їх високу вартість та складність експлуатації. Водночас комп'ютеризація менеджменту індивідуалізується. Створення інформаційних систем орієнтовано на розв'язання прикладних завдань. На цьому етапі використовується як централізована обробка даних, так і децентралізована, спрямована на розв'язання локальних задач у роботі із локальними базами даних, що уможливорює систематизацію менеджменту знань у конкретних регіонах [2].

III етап (з середини 1980-х до початку 1990-х рр.) – комп'ютерні засоби комунікації стають невід'ємною складовою системи. Таким чином відбувається модернізація менеджменту прийняття рішень. Проте максимально забезпечити потреби організації виробництва прикладні програми корпоративного та індивідуального використання не могли.

IV етап (з початку 1990-х рр.) надав новий поштовх розвитку сучасних технологій, створенню великих інформаційних систем, локальних, регіональних та глобальних мереж. Актуалізується усвідомлення стратегічних переваг електронного бізнесу, що ґрунтується на можливостях телекомунікаційних технологій. Основною метою впровадження ІТ-технологій стає не лише підвищення ефективності бізнесу, а створення високоефективного виробництва та підвищення конкурентоспроможності. Провідні завдання цього етапу полягали у розробці стандартів для комп'ютерних програм та телекомунікацій; організація доступу до стратегічної інформації. В цей час закладаються підвалини електронної системи фінансово-економічних та виробничо-технічних індикаторів [3, с. 172].

Нинішній рівень ІТ-технологій окреслює наступні завдання бізнесу, котрі допомагає вирішити електронне управління: організація стратегічного планування; визначення пріоритетних напрямів розвитку виробництва; вдосконалення стратегії технології розвитку взаємовідносин; управління засобами зв'язку та обслуговуванням клієнтів; управління підвищенням кваліфікації персоналу; розвиток стратегії розробки власних прикладних програм; вдосконалення інноваційної діяльності.

Зрозуміло, що ефективність ІТ-технології визначається можливістю забезпечити необхідною інформацією усі підрозділи підприємства, сприяти їх оперативній комунікації, ефективній співпраці та кращому виконанню виробничих функцій.

Для досягнення цієї мети ІТ мають забезпечити: концентрацію ІТ-ресурсів для виконання функціональних завдань; управління ІТ-ризиками, пов'язаними із використанням таких технологій; створення, формування та розвиток команди ІТ; концентрацію зусиль на аспектах, що підтримують бізнес-процеси, направлені на задоволення клієнтів, та найважливіших ІТ-процесах, що підвищують ефективність підприємства.

Як свідчить практика, в організаціях часто виникають проблеми, пов'язані із створенням системи показників ефективності впровадження ІТ-технологій, що мають відбивати зміну ефективності процесів, ступінь концентрації організації на споживачах, здійснювати аналіз наявних можливостей навчання персоналу. Варто зазначити, що через складності важко виокремити у загальній ефективності бізнес-процесу її електронну складову, розрахувати прибуток від автоматизації управлінських процесів та строки повернення коштів, вкладених у ІТ-технології.

Тому важливими вбачаються наступні показники результативності ІТ-стратегії: оперативність прийняття управлінських рішень; виявлення нових каналів

надання послуг; інтенсифікація можливостей систем управління знаннями; збільшення ринкової вартості компанії; продуктивність персоналу; поліпшення економічних показників ефективності діяльності; оптимізація витрат на менеджмент; виконання календарних графіків та обмежень бюджету; відповідність чинному законодавству (наявність ліцензій на програмне забезпечення, захист авторських прав); зменшення ризиків, пов'язаних із інтеграцією технологій та конфіденційністю персональних даних; доступ до необхідних систем даних, обчислювальної потужності та механізму доступу до інформаційних технологій.

Корисність ІТ-технологій вже доведена на практиці. Адже багато успішних компаній, застосовуючи медіаменеджмент на засадах електронного управління, досягли значних результатів. Проте обґрунтування важливості модернізації інформаційних ресурсів та комунікативних можливостей медіаменеджменту матиме відчутні перспективи за умов їх імплементації до навчального процесу із підготовки спеціалістів вищої кваліфікації.

Література:

1. Інвестування української економіки / за ред. А. І. Сухорукова. – К. : Національний інститут проблем міжнародної безпеки, 2005. – 440 с.
2. Іванченко Г. В. Обґрунтування алгоритму формування системи менеджменту знань в регіоні [Електронний ресурс] / Г. В. Іванченко // Ефективна економіка. – 2016. – № 11. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5242>.
3. Чернецька О. В. Модель інформаційного забезпечення управління інвестиційною привабливістю підприємств / О. В. Чернецька // Проблеми економіки. – 2016. – № 14. – С. 171–175.

Гарбузова В. С.
студентка

Маршук Л. М.
науковий керівник
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
м. Вінниця, Україна

РОЛЬ МІЖБЮДЖЕТНИХ ТРАНСФЕРТІВ У ФОРМУВАННІ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ (НА ПРИКЛАДІ БЮДЖЕТУ М. ВІННИЦІ)

В сучасних умовах Україна відрізняється неоднорідністю економічного простору, викликаного історичними, географічними та іншими об'єктивними причинами. Ця неоднорідність характеризується відмінностями в рівні соціально-економічного розвитку конкретних регіонів і відбивається на рівні їх бюджетної забезпеченості, що призводить до значної диференціації суб'єктів держави за рівнем бюджетних доходів.

Глибину відмінностей на регіональному рівні відображає величина валового регіонального продукту на душу населення, значення якого між областями України з максимальними (в м. Київ – 357 377 млн грн) і мінімальними (в Чернівецькій області – 15 049 млн грн) значеннями відрізняється більш ніж в 23 рази.

Розв'язати протиріччя між забезпеченням рівного доступу громадян до послуг держави і нерівного фінансового забезпечення органів влади регіонів і органів місцевого самоврядування на територіях цих регіонів покликана система міжбюджетних відносин, яка використовується в якості прямої фінансової допомоги. Міжбюджетні трансферти – кошти, які безоплатно і безповоротно передаються з одного бюджету до іншого [1].

Кризовий стан економіки України вимагає поглибленої розробки питань щодо повного та обґрунтованого визначення обсягу міжбюджетних трансфертів, оскільки виведення економіки країни з кризи і досягнення високих темпів розвитку можливе за умови ефективного планування та використання бюджетних коштів [2, с. 98].

Концептуальні засади збалансування місцевих бюджетів через використання міжбюджетних трансфертів досліджувалися такими вченими, як І. О. Луніна, О. П. Кириленко, К. В. Павлюк, В. І. Кравченко.

Міжбюджетні трансферти в Україні є основною формою реалізації міжбюджетних відносин, які спрямовані на збалансування та вирівнювання фінансової спроможності відповідних бюджетів. Законодавством закріплена достатньо велика кількість трансфертів, без яких місцеві бюджети не зможуть мати достатній розмір доходів для надання громадянам суспільних благ [3, с. 204].

Доходи місцевих бюджетів розподіляються на доходи з загального та спеціального фондів. Пропонуємо розглянути структуру доходів одного з найперспективніших і найрентабельніших місцевих бюджетів України – бюджету м. Вінниця (рис. 1).

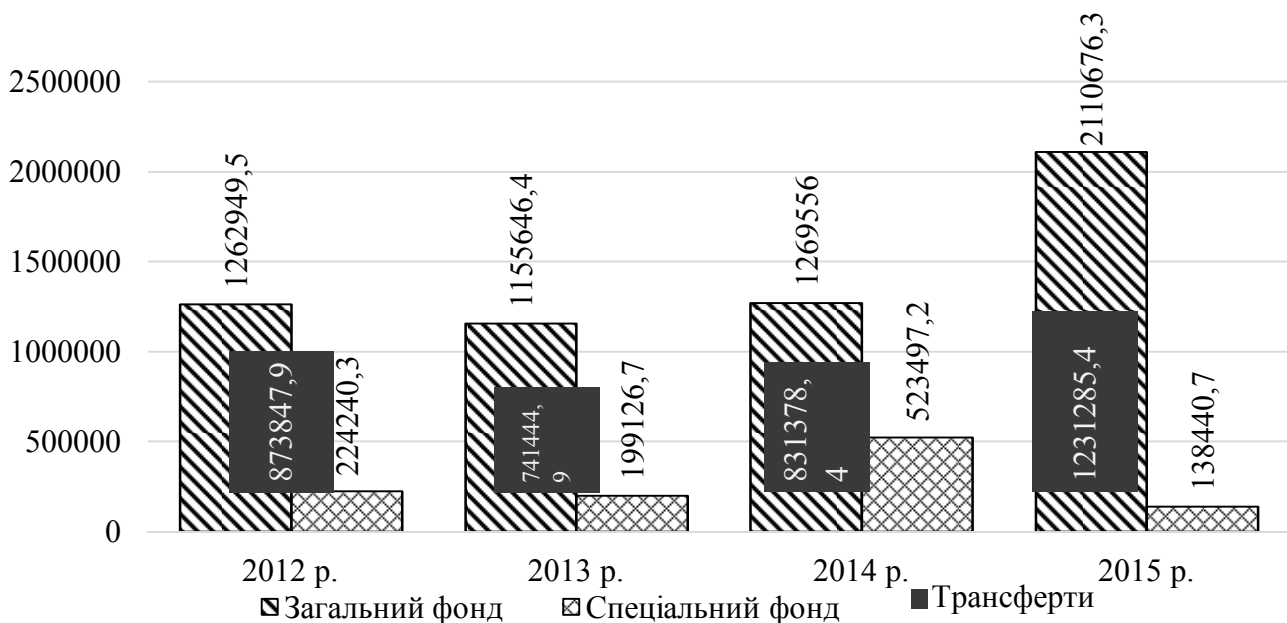


Рис. 1. Структура Бюджету м. Вінниця протягом 2012–2015 р. (тис. грн)
Джерело: розроблено автором на основі [4]

Як видно з рисунку, обсяг надходжень до місцевого бюджету м. Вінниця з кожним роком збільшується (за виключенням 2013 р.). Протягом досліджуваного періоду спостерігається кількісне зростання обсягів міжбюджетних трансфертів, проте в структурі загального фонду їх обсяг поступово зменшується. В 2012 р. частка трансфертів становила 69,2% від загального фонду, а в 2015 – 58,3%. Ця ситуація вказує на підвищення рівня автономності місцевого бюджету за рахунок раціонального його наповнення місцевими податками та зборами. Але потрібно зазначити, що величина офіційних міжбюджетних трансфертів в 2015 р. в 9 раз перевищила обсяг спеціального фонду бюджету м. Вінниця. В Європейському Союзі

частка міжбюджетних трансфертів у складі місцевих бюджетів встановлюється в середньому на рівні 22%, і вона не повинна перевищувати 45% [5].

Задля зменшення обсягів міжбюджетних трансфертів, місцевим бюджетам було надано право розміщувати тимчасово вільні кошти в комерційних банках України. Громади отримали право отримувати значні відсоткові надходження, поки проекти розвитку пройдуть усі стадії підготовки та справа дійде до їх фінансування.

Структура трансфертів, що передаються з державного та обласного бюджетів до загального фонду міського бюджету показує, що найбільшу питому вагу мають субвенції соціального характеру з державного бюджету (табл. 1).

Таблиця 1

**Структура трансфертів, що надійшли до бюджету
м. Вінниця протягом 9 місяців 2015–2016 рр.***

	2015 р. (тис. грн)	%	2016 р. (тис. грн)	%
Стабілізаційна дотація	0,0	-	3 962,9	0,42
Освітня субвенція з державного бюджету	197 921,7	25,39	210 171,3	22,06
Медична субвенція з державного бюджету	181 419,1	23,27	181 958,4	19,10
Субвенції соціального характеру з державного бюджету	397 742,3	51,03	550 778,2	57,82
Субвенція з державного бюджету на здійснення заходів щодо соціально-економічного розвитку окремих територій	496,7	0,06	4 552,6	0,48
Інші субвенції з обласного бюджету	1 899,0	0,24	1 149,4	0,12
Всього	779 478,8	100,00	952 572,8	100,00

Джерело: розроблено автором на основі [4]

Загальний обсяг трансфертів протягом досліджуваного періоду збільшився на 173 094 тис. грн переважно за рахунок збільшення субвенцій з державного бюджету на здійснення заходів щодо соціально-економічного розвитку окремих територій. Величина освітньої субвенції в 2016 р. становила на 12 249,6 тис. грн. Проте в структурі трансфертів бюджету обернена тенденція – частка освітньої субвенції зменшилась на 3,33%.

Отже, міжбюджетні трансферти – це невід’ємна частина місцевих бюджетів. На прикладі бюджету м. Вінниця, визначено, що трансферти, як дієвий інструмент бюджетного регулювання, складають більше 50% загального бюджету. Проте з посиленням децентралізації частка міжбюджетних трансфертів зменшується, що стимулює місцеві бюджети до самостійності та автономності.

Література:

1. Бюджетний кодекс України : Закон України від 08.07.2010 р. № 2456-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Борнос В. Г. Роль міжбюджетних трансфертів у забезпеченні стійкого розвитку економіки адміністративно-територіальних одиниць / В. Г. Борнос // Вісник СНАУ. Серія: фінанси і кредит. – 2013. – № 1. – С. 98–104.
3. Диверсифікація доходів місцевих бюджетів / [І. О. Луніна, О. П. Кириленко, А. В. Лучка та ін.] ; за ред. І. О. Луніної ; НАН України, Ін-т екон. та прогнозув. – К. : Ін-т екон. та прогнозув., 2010. – 320 с.
4. <http://www.vmr.gov.ua> – Офіційний сайт Вінницької міської ради.
5. Inter-governmental transfer revenue as percentage of total government revenue (both internally consolidated between the Central and Social Security sectors only) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/tax/federalism/oecd-fiscal-decentralisation-database.htm>.

Геліч Н. В.кандидат економічних наук, доцент
Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки
м. Луцьк, Україна**ЕКОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ**

В останні роки спостерігається значне погіршення стану природного середовища на території України. Впровадження у сучасне виробництво нових досягнень науки і техніки, поява інноваційних технологій призводить до порушення екологічної рівноваги та спричинює появу екологічної кризи глобального характеру.

За природними умовами Україна – це країна світу, що дає підстави з оптимізмом дивитися у майбутнє. Разом з тим вона є однією з найбільш неблагополучних в екологічному відношенні країн Європи. Основні причини кризові екологічної ситуації в Україні – природоресурсно- й енергомістка структура її економіки, що викликала не тільки значне забруднення і деградацію навколишнього середовища, але й вичерпання багатьох видів її природних ресурсів [5].

В таких умовах експлуатації природи, активної неконтрольованої діяльності людини, виникає питання про існування самого людства, оскільки існує реальна загроза його знищення. Суспільство залежить від природних багатств, але забуває, що існують закони природи, і якщо їх не враховувати, то результати можуть бути вкрай негативними [1].

Для покращення стану довкілля доцільно: впроваджувати ресурсозберігаючі технології, що дозволять раціонально використовувати природні запаси; на промислових підприємствах встановити різного роду очисні споруди, які значною мірою дозволять зменшити число шкідливих речовин, які потрапляють в атмосферу; використовувати у виробничій діяльності безвідходні і маловідходні виробничі процеси; раціонально використовувати будь-які ресурси, що значною мірою знизить негативний вплив людини на навколишнє середовище; здійснювати озеленення території для очищення повітряного простору [6, с. 641].

Проведення екологізації суспільного виробництва, тобто впровадження на підприємствах комплексу заходів, забезпечить використання методів і способів господарювання, спрямованих на збалансований розвиток екосфери та відтворення навколишнього природного середовища [2, с. 247].

Перш за все це може бути використання нетрадиційних та відновлюваних джерел енергії, шляхом створення системи економічного стимулювання. Зокрема, впровадження заходів державної підтримки перспективних технологій нетрадиційних та відновлюваних джерел енергії, сприятиме підвищенню рівня енергетичної безпеки країни [4, с. 77].

Потрібно також розвивати ринок органічної продукції в Україні. Проведений аналіз обсягу реалізації органічної продукції за період 2006–2015 роки, свідчить про позитивні тенденції щодо становлення ринку органічної продукції в нашій країні [3, с. 89].

Для вирішення проблем охорони навколишнього середовища слід поглибити рівень наукових досліджень, розгорнути обґрунтування екологічних прогнозів для України. Для виконання цих програм необхідно розробити програму фінансування, в якій буде передбачено, що значні кошти на оздоровлення екології повинні виділятися з державного бюджету.

Для реалізації екологічно і соціально вагомих проектів у сфері природокористування і охорони навколишнього середовища доцільно застосовувати механізм державно-приватного партнерства. Для фінансування таких проектів держава має право випустити в обіг сертифікати екологічної ефективності, що встановлюють право власника такого сертифікату на отримання субсидії з бюджету при здійсненні інвестиційних проектів, які мають на меті впровадження найкращих існуючих, у тому числі екологічно чистих технологій, створення нових «зелених» робочих місць.

Для дотримання рівноваги між екологічними та економічними цілями необхідно проводити екологізацію виробництва через систему стимулювання податкових пільг розвитку екологічно орієнтованого бізнесу. При цьому відповідальність за вирішення екологічних проблем потрібно покласти не тільки на підприємства – забруднювачі, але і на жертви забруднення, а податкові ставки повинні диференціюватися у відповідності з екологічними характеристиками товарів і послуг.

Отже, доктрина треба використовувати з дотриманням принципу рівних прав нинішнього і майбутніх поколінь для збереження стану навколишнього середовища і достатньої кількості природних ресурсів.

Література:

1. Виговська Т. В. Релігійні аспекти у процесі формування екологічної свідомості особистості / Т. В. Виговська // Екологічний вісник : науково-популярний екологічний журнал. – 2009. – № 2. – С. 23–25.
2. Геліч Н. В. Теоретичні основи екологізації суспільного виробництва / Н. В. Геліч // електронне фахове видання «Економіка та суспільство». – Мукачєво, 2016. – Випуск № 4. – С. 245–248.
3. Геліч Н. В. Становлення ринку органічної продукції в Україні // Зб. наук. пр. «Економічні науки». – Серія «Економіка та менеджмент». – Випуск 13 (50). – Ч. 2. – Луцьк : ЛНТУ, 2016. – С. 85–90.
4. Геліч Н. В. Сучасні проблеми впровадження традиційних та нетрадиційних джерел енергії / Н. В. Геліч // Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту. – Луцьк : ВІЕМ, 2016. – С. 72–78. – Випуск № 16.
5. Макарова Н. С. Економіка природокористування : навч. посіб. / Н. С. Макарова, Л. Д. Гармідер, Л. В. Михальчук. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 322 с.
6. Gelich Nataliia Analysis of modern ecological problems in Ukraine / Nataliia Gelich // «Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами» : матеріали II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. 8 грудн. 2016 р. : тези доп. – Луцьк : ЛНТУ, 2016. – Ч. 3. – С. 639–641.

Гернего Ю. О.

кандидат економічних наук, доцент
ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана»,
м. Київ, Україна

ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВА ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ СОЦІАЛЬНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Реалізація пріоритетів соціально-економічної модернізації можлива за рахунок формування результативних інститутів взаємодії держави, науки та бізнесу. Адже, подібні взаємозв'язки створюють основу не лише для зростання ВВП, але й формують базис для підвищення результативності реалізації пріоритетів як бюджетного так і комерційного секторів економіки, а також дозволяють підвищити результативність взаємодії комерційної та освітньої складових інфраструктури під час реалізації інноваційних проектів. В свою чергу, актуалізується питання розг-

ляду державно-приватного партнерства у якості інноваційного механізму соціальної взаємодії в контексті зростання доступності та підвищення якості соціально-економічної інфраструктури інноваційної економіки.

На практиці, в Україні державно-приватне партнерство все ще залишається відносно новим явищем, що доводить нагальну потребу теоретичного обґрунтування інноваційного механізму його реалізації з огляду на проблематику соціальної взаємодії. Натомість, у вітчизняній науці увага, здебільшого, приділяється інституціональним умовам реалізації пріоритетів державно-приватного партнерства. Зокрема, подібні дослідження присутні у працях Б. Данилишина, Т. Качали, О. Амоші, С. Павлюка та інших. Інноваційну природу зазначених вище взаємозв'язків розглянуто у працях Л. Федулової. Проте, не достатньо висвітленим залишається соціальний аспект формування державно-приватного механізму взаємодії крізь призму інноваційного розвитку, що є метою нашого дослідження.

У розвинених країнах світу державно-приватне партнерство розглядається як необхідна умова розвитку ефективної ринкової економіки [1]. Крім того, в контексті розвитку інноваційної економіки в Україні, експерти інституту стратегічних досліджень зазначають, що саме протягом поточного періоду, в контексті розвитку ринкової економіки, особливо зростає інтерес бізнесу до державної підтримки, яка надасть можливість знизити ризики приватних інвестицій та підвищити надійність інвестиційних проектів [2].

Натомість, ряд наших співвітчизників диференціюють державно-приватне партнерство у якості так званого суспільно-приватного партнерства, визначаючи його як конструктивне співробітництво держави, суб'єктів підприємницької діяльності, а також громадянських інститутів в економічній, політичній, соціальній, гуманітарній та інших сферах суспільної діяльності з метою реалізації суспільно значущих проектів на засадах пріоритетності інтересів держави, її політичної підтримки, консолідації ресурсів сторін, ефективного розподілу ризиків між ними, рівноправності і прозорості відносин для забезпечення поступального розвитку суспільства [3]. На нашу думку, подібні трактування відповідають умовам та вимогам інноваційного розвитку сучасності. Адже, якісне оновлення сутнісної складової партнерства державного та комерційного секторів можливе лише на основі систематичного удосконалення наукової компоненти.

Оскільки проекти державно-приватного партнерства, насамперед, націлені на досягнення максимально-важливих суспільних цілей, важливим аспектом імплементації зазначеного механізму є розмежування цілей та підходів оцінювання проектів. У рамках теоретико-прикладних досліджень виокремлюють витратний, порівняльний, дохідний, які, переважно, дозволяють оцінити бізнес-аспект реалізованих проектів державно-приватного партнерства [4, с. 161]. Тому, вітчизняні фахівці С. Науменкова та Я. Овсянникова обґрунтували альтернативні підходи, які дозволяють здійснити комплексне оцінювання та дозволяють врахувати результати досягнення суспільно важливих цілей. Зокрема, виокремлено методи: Cost-Benefit Analysis (CBA) – повний аналіз витрат і вигід; Public Sector Comparator (PSC) – порівняльний аналіз витрат державного сектору; конкурсні торги (тендери), згідно з дослідженнями [5, с. 48].

Отже, результати реалізації пріоритетів державно-приватного партнерства мають комплексний характер, тому пропонуємо їх оцінювати на кожному із осно-

вних підетапів інноваційного механізму взаємодії держави, бізнесу та науки. В результаті, формується комплекс конкретних напрямів підвищення абсорбаційної спроможності національної економіки до інновацій (рис. 1).

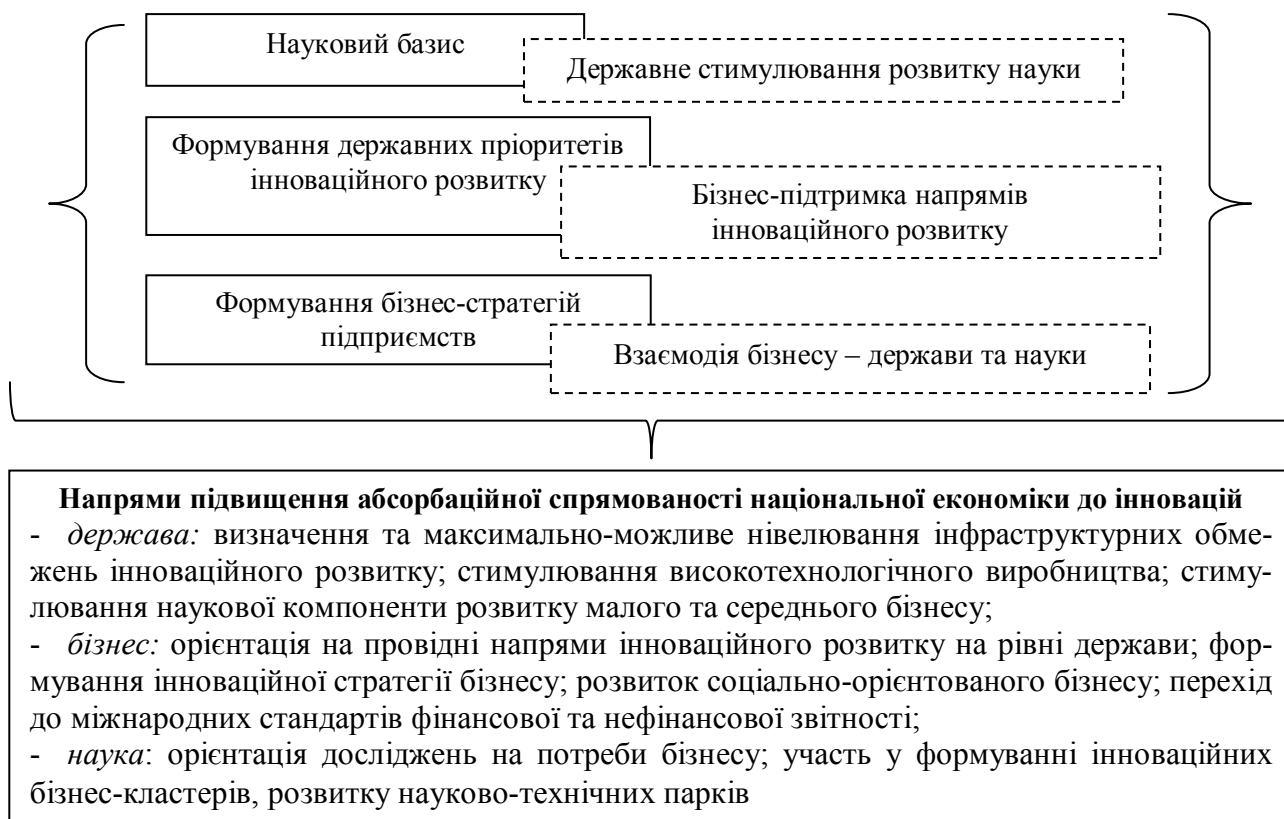


Рис. 1. Механізм державно-приватного партнерства в контексті абсорбаційної спрямованості до інновацій національної економіки*

* Джерело: узагальнено автором

Таким чином, механізм державно-приватного партнерства визначає комплексність взаємодії держави, бізнесу та науки. За рахунок активізації синергічних зв'язків між результатами реалізації інноваційних пріоритетів у кожній із ключових сфер, в результаті, відбувається підвищення абсорбаційної спроможності до інновацій національної економіки, перехід суспільства на якісно-новий рівень розвитку.

Література:

1. Yescombe E. R. Public-Private Partnerships: Principles of Policy and Finance / E. R. Yescombe [UK First edition]. – London : Yescombe Consulting Ltd, 2007. – 368 p.
2. Щодо розвитку державно-приватного партнерства як механізму активізації інвестиційної діяльності в Україні. Аналітична записка [Електронний ресурс] // Національний інститут стратегічних досліджень при Президенті України [сайт]. – Електронні дані. Київ. – Режим доступу: [http://www.niss.gov.ua/articles/816/].
3. Павлюк К. В. Сутність і роль державно-приватного партнерства в соціально-економічному розвитку держави / К. В. Павлюк, С. М. Павлюк // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 10–19.
4. Пакуліна А. А. Державно-приватне партнерство як фактор ефективного розвитку соціального комплексу регіону / А. А. Пакуліна, Г. С. Пакуліна // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2014. – № 47. – С. 159–162.

5. Науменкова С. Особливості оцінювання ефективності проектів публічно-приватного партнерства: зарубіжний досвід та українська практика / С. Науменкова, Я. Овсянникова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2013. – № 134. – С. 47–51.

Гетьман О. О.

кандидат економічних наук, доцент
Університет митної справи та фінансів
м. Дніпро, Україна

ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Останнім часом набуває актуальності проблема ефективного використання людського капіталу як на загальнодержавному, регіональному, так і на рівні окремих суб'єктів господарювання. Для більшості капітал означає переважно грошові кошти або бізнес-інвестиції. Безумовно, це найбільш ліквідні форми капіталу в тому сенсі, що вони є активами, здатними приносити користь (віддачу) протягом тривалого періоду. Однак, матеріальні форми капіталу не є єдиним видом капіталу, здатним приносити ефективні результати. Не менш дієвою формою в економіці є нематеріальні активи у формі інвестування в персонал на мікрорівні і трудові ресурси на рівні регіону та країни в цілому. Як показує досвід, інвестиції в персонал (трудові ресурси) є не менш ефективними з точки зору їх віддачі, як, втім, і не менш ризиковими. Тому сучасні науково-теоретичні концепції, які використовуються при побудові стратегій державного, регіонального розвитку та розвитку окремих суб'єктів господарювання мають важливе значення для розуміння природи забезпечення належного рівня життя і добробуту, оскільки потужний «людський» капітал є основою успіху, адже кадри вирішують все в економіці та інших сферах життя.

Людський капітал ґрунтується на запасі знань та характеристик трудових ресурсів (вроджених або набутих), які впливають на рівень їх результативності. Таким чином, людський капітал є запасом компетенцій, знань, соціальних і особистісних атрибутів, включаючи творчі здібності, втілені в спроможності створювати економічну цінність. Людський капітал є нематеріальним активом, який однак не є власністю окремих суб'єктів господарювання, регіону чи держави. Незважаючи на відсутність формального права власності, цей актив покликаний підвищити їх ефективність. Як правило, виділяють п'ять джерел людського капіталу, а саме: 1) вроджена здатність: працівники мають різні навички через вроджені відмінності; 2) базова шкільна освіта є основою інвестицій в людський капітал; 3) дослідницькі якості і непередбачувані інвестиції (позашкільна освіта, додаткова освіта); 4) розвиток трудових ресурсів (вища чи професійна освіта) – елемент людського капіталу, який асоціюється з набором навичок, корисних для тієї чи іншої галузі або з конкретним набором технологій для подальшого використання при працевлаштуванні чи при здійсненні трудової діяльності; 5) предоміnantний вплив ринку праці передбачає необхідність урахування змісту молодіжного сегменту праці в країні та її регіонах, а також вибору однолітків щодо отримуваних знань, навичок, відношення до здоров'я, набуття цінностей і формування звичок [1]. Отже, на кількісні характеристики людського капіталу впливають демографічні тенденції, а якість визначається набутими знаннями, компетенціями і досвідом. У глобальному

світі, де економічне зростання все більше залежить від набутих знань та інформації, саме якість людського капіталу визначає різницю між більш успішними і менш успішними регіонами. Високий освітній рівень, здатність впроваджувати інновації, високий рівень економічної активності є характеристиками високої якості людського капіталу та умовами для забезпечення економічного зростання як країн, так і їх окремих регіонів.

В нашому дослідженні діалектика дослідження категорії «людський капітал» та його детермінація ураховує три підсфери: демографічні процеси, освіту та ринок праці. Урахування демографічних факторів актуалізується необхідністю створення підґрунтя для економічного зростання на основі обґрунтованої необхідності збільшення чисельності та створення сприятливої вікової структури населення (необхідність забезпечення належної економічної і трудової активності). Значення освіти в процесі забезпечення економічного зростання проявляється в підготовці висококваліфікованих працівників, здатних забезпечити високу продуктивність і високу конкурентоспроможність бізнесу на основі генерації та втілення інноваційних ідей. Роль ринку праці у формуванні потужного людського капіталу обумовлюється провадженням так званої концепції «безпеки зайнятості», зміст якої нами було детально розглянуто в науковій статті [2].

Наше поточне наукове дослідження відображає результати оцінки людського капіталу на рівні Дніпропетровської області за 15 показниками у сфері людського капіталу на основі удосконалення методики, викладеної в концепції бенчмаркінгу конкурентоспроможності Дніпропетровської області [3]. На рис. 1 представлені результати ранжування та нормалізації показників оцінки ефективності використання людського капіталу (рис. 1). Оскільки фактори вимірюються за допомогою різних одиниць вимірювання, дані нормалізовані, і значення 1,0 відповідає найкращому результату, значення 0 – найгіршому результату. Чим ближче значення індикатора до центру діаграми, тим гіршим є показник області. Дніпропетровська область досягла найкращих результатів серед регіонів-конкурентів у сфері зайнятості: область має найкращий результат (1,0) за показниками ефективної зайнятості, найнижчим рівнем безробіття та ступеня охоплення населення освітою. В області в 2016 році зафіксовано високі результати за зростанням кількості зайнятих. Гірші результати спостерігаються в демографічних та освітніх показниках, які відповідають за якість трудового потенціалу регіону і його людського капіталу. Так, зокрема, в області при її потужному промисловому розвитку спостерігаються досить низькі показники застосовуваних сучасних персонал-технологій в суб'єктах господарювання всіх форм власності і галузевої приналежності, які, в свою чергу витікають із застосування навчальними закладами застарілих методів навчання та в цілому низької якості освіти. Недосконалість чинного соціального законодавства, низька інституційна складова на фоні невисокого індексу безпеки ринку праці спричиняють досить високий рівень диференціації доходів працівників, зайнятих фізичною та інтелектуальною працею. Така динаміка спостерігається на фоні негативної динаміки рівня народжуваності на фоні високого рівня смертності; надзвичайно високого (як ніколи в попередні роки) рівня трудової міграції, що в цілому є невтішним для перспектив розвитку регіону і гальмує процес формування потужного людського капіталу. Це одним надзвичайно важливим фактором, який не увійшов до низки контент-аналізу економічних факторів, є такий ресурс людсько-

го капіталу як рівень здоров'я. На жаль, в області спостерігається загрозна динаміка підвищення захворюваності населення (особливо тієї його частини, яка знаходиться в працездатному віці).

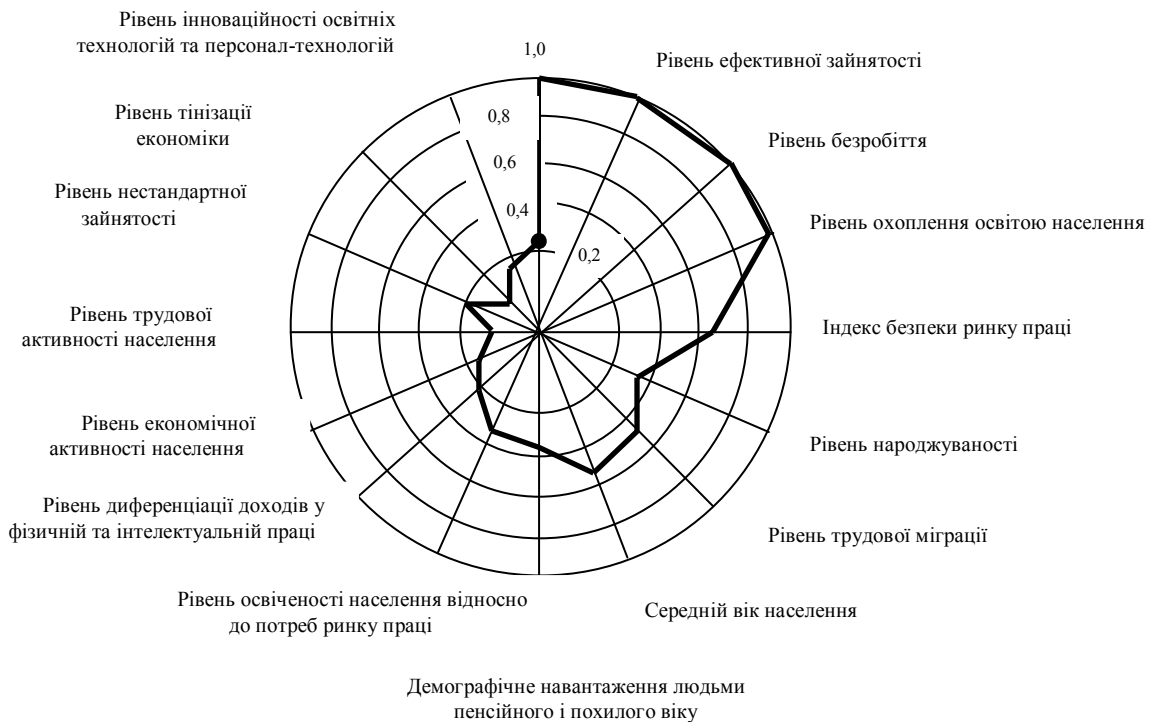


Рис. 1. Карта ефективності використання людського капіталу Дніпропетровської області в 2016 році
Джерело: побудовано автором на основі власних досліджень [1–4]

Резюмуючи результати наших досліджень, слід підкреслити, що розвиток людського капіталу є передумовою зростання економіки в ієрархічному ринковому середовищі. Якість і доступність людського капіталу, інновації, інвестиції, технологічні зміни, розвиток підприємництва, диверсифікація і конкурентоспроможність, – атрибути, яких потребує сучасна економіка для того, щоб прискорити створення більшої кількості і більш якісних та більш продуктивних робочих місць, і тим самим поліпшити соціальну згуртованість.

Формування та подальше ефективне використання людського капіталу є часткою соціальної відповідальності економічної складової будь-якої держави. Активна реалізація такої соціальної парадигми передбачає: інклюзивні дії уряду у формуванні потужного людського капіталу через осучаснення освітнього процесу за всіма напрямками підготовки фахівців та впровадження інноваційних форм навчання і професійної підготовки; окремі активні дії індивідуумів під час використання наявних можливостей для навчання та професійної підготовки; активні дії окремих суб'єктів господарювання щодо інвестицій в їхній інтелектуальний капітал.

Література:

1. Lamotte, D. (2012), Human Capital – A Driving Force for Business Growth, ILO Office for the Pacific Island Countries, April, 17, 2012, 11 p.

2. Гетьман О. О. Механізми забезпечення безпеки зайнятості на вітчизняному ринку праці: реалії та прогнози / О. О. Гетьман // Науковий погляд: економіка та управління. – 2016. – № 1(55). – С. 169–183.

3. Бенчмаркінг конкурентоспроможності Дніпропетровської області / М. Борода, Б. Лафлер, Н. Ходько, І. Газізуллін, І. Шевляков. – Дніпропетровськ : Проект РЕОП, 2014. – 90 с.

4. Соціально-економічне становище Дніпропетровської області за 2016 рік: Повідомлення Головного управління статистики у Дніпропетровській області. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dnprstat.gov.ua/public/2016/public_m0409.htm.

Гіль Л. А.

старший викладач

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ЩОДО ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ РОБОЧИХ КАДРІВ

Аналізуючи технології професійного відбору робочих кадрів, визначено, що на промислових підприємствах поширена традиційна методика призначення на посаду, яка включає такі етапи: первинна співбесіда кандидата з фахівцем відділу кадрів; співбесіда з керівником структурного підрозділу, при необхідності – виконання пробних контрольних операцій (зварка, верстатні роботи і т. ін.), оформлення трудового договору. Всі робочі при прийомі на роботу проходять навчання. Залежно від кваліфікації і стажу роботи встановлюється термін навчання. На весь період навчання до дня складання кваліфікаційних іспитів, що визначають розряд, встановлюється певний розмір оплати праці. Якщо розряд не підтверджено – термін навчання продовжується [1; 2].

При цьому існує ризик, що на підприємство можуть потрапити випадкові особи, які розглядають роботу на підприємстві як тимчасову і можуть звільнитися будь-коли і з будь-якої причини. В цьому випадку потрібно говорити про те, що професійний відбір відбувався не якісно, в результаті чого підприємство понесе значні фінансові збитки.

Для удосконалення технологій професійного відбору на підприємстві доцільно при прийомі на роботу, призначенні, переміщенні робочих кадрів запровадити комбінації тестів, направлені на соціально-психологічні компоненти, а не тільки на перевірку професійних знань і умінь.

Сучасний робочий повинен добре знати виробництво, вміти обслуговувати складну техніку, контролювати технологічні процеси. Усе це сприяє розвитку творчого характеру праці. Дані досліджень свідчать, що розумова праця у слюсаря контрольно-вимірювальних приладів і електромонтерів становить 70–90% робочого часу, у наладчика автоматичних ліній – 95% [3; 4].

Основні характеристики технічного мислення – чіткість і точність розумових операцій, спрямованість на точні розрахунки, практичність, гнучкість і нешаблонність. Однією з важливих якостей такого мислення є його оперативність, тобто здатність вирішувати виробничо-технічні завдання в ліміті часу, «незаплановані» задачі, які виникають у ході діяльності; вміння використовувати знання у конкретній ситуації і знаходити оптимальні рішення.

Саме такі вимоги ставляться до психологічної структури особистості операторів, наладчиків автоматизованих устаткувань тощо [3, с. 166].

Поряд з цим професії типу «людина – техніка» ставлять високі вимоги до зорового, слухового, вібраційного сприймання.

Кваліфікованих фахівців групи «людина – техніка» відрізняє постійна технічна спостережливість, підвищений інтерес до техніки, творче мислення.

У процедурі професійного відбору пропонується застосовувати професіограми робочих професій, які містять загальну і виробничу характеристики професії, а також психограму – психологічний профіль професії.

Однією з перспективних масових професій у ремонтно-налагоджувальній підгрупі є професія наладчика. Зміст його праці включає наладку, підналадку, контроль за роботою машин, механізмів, складання різних програм налаштування тощо. Найбільш кваліфікованими вважаються наладчики верстатів-автоматів і автоматичних ліній. Чим більше автоматизований виробничий процес, тим трудомісткіша і складніша діяльність наладчиків. Фахівцю доводиться уявляти складну взаємодію механізмів, різноманітних пристроїв і систем машин в цілому, подумки простежувати нормальний хід технологічного процесу, встановлюючи можливі випадки відхилення від нього.

Як унаочнює психограма (див.таблицю), професія наладчика автоматичної системи ставить високі вимоги до розумових процесів робітника, які нерідко зливаються зі спостереженням за роботою механізмів і з практичною їх наладкою [5, с. 65].

Таблиця

Психограма (психологічний профіль) професії наладчика

Психічна якість	Рівень розвитку				
	1	2	3	4	5
Просторові уявлення				+	
Наочно-образна пам'ять				+	
Оперативна пам'ять				+	
Точність рухів					+
Координація рухів				+	
Концентрація уваги					+
Перенесення уваги			+		
Розподіл уваги			+		
Кмітливість (технічна)				+	
Наполегливість				+	
Відповідальність				+	
Акуратність				+	
Витривалість			+		
Врівноваженість			+		
Інтерес до професії					+

Таким чином, наладчик має справу із завданнями двох категорій:

1) діагностичними, в яких з кількох можливих причин відхилень від норми вибирається одна, що відповідає даному сполученню ознак,

2) прогностичними, в процесі розв'язання яких визначаються можливі наслідки вибору того чи іншого плану дій з наладки.

Практичне мислення наладчиків включає такий важливий компонент інтелектуальної діяльності, як просторові уявлення. Неабияке значення для праці наладчика мають особливості його характеру, особистісні якості. Наприклад, недбайли-

вість, поспішність, метушливість є протипоказаннями для успішного виконання робочих завдань.

Необхідність діяти швидко, не допускаючи простоїв верстатів, викликає додаткове навантаження на нервову систему наладчика і потребує від нього врівноваженості і здатності зберігати спокій і вміння швидко розв'язувати задачі у дуже напруженій обстановці [5, с. 67].

Таким чином, у психологічному профілі наладчика найбільш прогностичними з точки зору виробничої успішності є: невербальний інтелект, просторові уявлення, наочно-образна і оперативна пам'ять, точність і координація рухів, відповідні особистісні якості.

Вказані вище якості мають диференційну силу, отже, низький рівень їх розвитку у допрофесійний період можна розглядати як перешкоду для досягнення успіху у даному виді діяльності.

Таким чином, використовуючи під час процедури найму персоналу професіограму, підприємство отримує працівників, що відповідають вимогам професії, мають відповідні здібності особистості до певного виду професійної діяльності. Навчання персоналу буде здійснюватися на основі всебічного професійного відбору, що забезпечить якісну підготовку нових робочих кадрів на підприємстві і ефективність навчання.

Література:

1. Дрозач М. Підготовка робітничих кадрів на виробництві через мережу професійно-технічних навчальних закладів / М. Дрозач // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 7. – С. 36–41.
2. Корнийчук Г. А. Прием и увольнение работников: подбор и оценка персонала, оформление трудовых отношений / Г. А. Корнийчук. – М. : Омега-Л, 2007. – 191 с.
3. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : навчальний посібник / Я. В. Крушельницька. – К. : КНЕУ, 2000. – 232 с.
4. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / Я. В. Крушельницька. – К. : КНЕУ, 2002. – 182 с.
5. Основи професіографії : навчальний посібник / [С. Я. Карпіловська, Р. Й. Мітельман, В. В. Синявський та ін.]. – К. : МАУП, 1997. – 148 с.

Гірман А. П.

кандидат політичних наук, доцент,
Університет митної справи та фінансів
м. Дніпро, Україна

ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ВИРОБНИЧІЙ СФЕРІ

У сучасному світі трудовий потенціал є визначальним чинником підвищення конкурентоспроможності підприємств, економічного росту й ефективності економіки в цілому. В Україні в сучасних економічних умовах відбувається руйнування трудового потенціалу, що обумовлене такими об'єктивними причинами, як знецінення робочої сили, недостатній рівень доходів, недосконалість системи соціального захисту працюючих громадян, зниження мотивації до ефективної праці, погіршення здоров'я, міграція населення. Ускладнення демографічної ситуації внаслідок депопуляції населення, скорочення тривалості життя та загального старіння населення викликають незворотні втрати трудового потенціалу і унеможливають навіть просте його відтворення. Все це є прямою загрозою національним інтересам країни та об'єктивно актуалізує проблему розвитку і збереження трудового потенціалу.

Питанням трудового потенціалу в економічній думці присвячено праці таких науковців як О. Ратушенко, І. Соболеєва та ін. [1; 2]. Проте вимоги до трудового потенціалу, що визначаються новими економічними та соціальними умовами розвитку країни, створюють підґрунтя для нових наукових пошуків з метою формування структурно цілісного та функціонально ефективного механізму розвитку і збереження трудового потенціалу.

Поняття «трудоий потенціал» відображає ресурсний аспект соціально-економічного розвитку. Під трудовим потенціалом розуміють сукупність фізичних та духовних якостей людини, що визначають можливість і межі її участі у трудовій діяльності, здатність досягати в заданих умовах певних результатів, а також удосконалюватися в процесі праці.

Наразі постіндустріальна економіка змінила ставлення до працівників підприємств: відбувся перехід від визначення сутності трудового колективу як трудових ресурсів до розуміння його як трудового потенціалу, що формує людський капітал. При цьому економічна роль трудового потенціалу полягає в тому, що він, виступаючи у формі діючої робочої сили, створює матеріальні та духовні цінності, вартісною оцінкою яких є валовий внутрішній продукт і національний дохід. Отож до трудового потенціалу підприємства висуваються специфічні вимоги: високий рівень знань і кваліфікації, здатність до навчання й адаптації, комунікативні здібності, вільне володіння сучасними комп'ютерними технологіями, висока трудова мобільність. В сучасних умовах працівник повинен володіти стратегічним мисленням, підприємливістю, широкою ерудицією, високою культурою, здатністю адаптуватися до постійних змін зовнішнього середовища.

Назріла необхідність безперервного розвитку персоналу, тобто створення умов для повного розкриття потенціалу персоналу, його здатності вносити відчутний внесок у діяльність свого підприємства. Серед методів управління на перший план висуваються методи управління розвитком індивідуального трудового потенціалу. Мова йде, насамперед, про надання працівникам рівних можливостей в отриманні гідних заробітків, у просуванні по службі, в професійному зростанні і т. д. Система управління трудовим потенціалом дозволяє істотно збільшити ефективність праці, що веде до підвищення результативності діяльності підприємства і поліпшення його становища на ринку.

Управління розвитком трудового потенціалу персоналу безпосередньо взаємопов'язане з ефективністю функціонування будь-якої організації. На сьогодні існує декілька підходів до управління розвитком трудового потенціалу, серед яких можна виділити: управління за інструкціями, управління за цілями, управління за компетенціями, управління за цінностями. За результатами аналізу переваг і недоліків даних підходів можна стверджувати, що найбільш доцільним є застосування сукупності двох підходів: управління за цілями та управління за компетенціями. У цьому випадку є можливість пов'язати очікувані результати розвитку трудового потенціалу персоналу зі стратегічними цілями організації, забезпечити контроль кількісних змін трудового потенціалу (за рахунок управління результативністю персоналу), систематизувати вимоги до поведінки персоналу в процесі досягнення поставлених цілей у рамках конкретної організації на різних посадах і рівнях управління, забезпечити управління якісними і структурними змінами трудового потенціалу персоналу (за рахунок управління розвитком компетенцій персоналу).

Ураховуючи викладене слід сказати, що визначений набір методів є обов'язковим за умови наявності економіко-математичного інструментарію аналізу потенціалу працівників. Саме аналіз кількісних та якісних характеристик, розглянутих в структурі трудового потенціалу, дозволить комплексно оцінити рівень формування та використання трудового потенціалу, визначити ступінь відповідності персоналу вимогам сучасної організації (рис. 1).

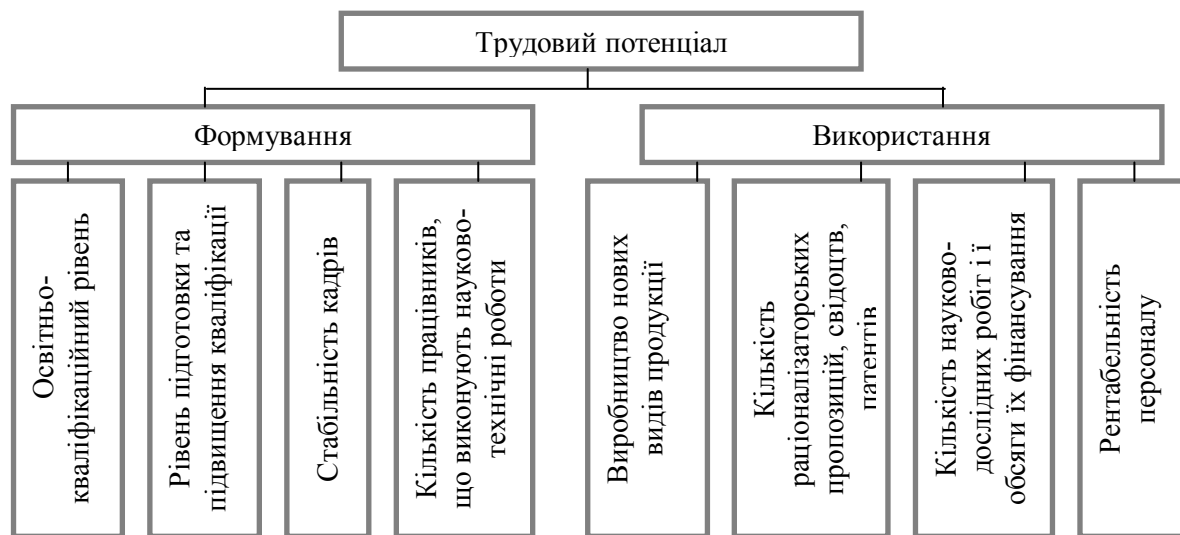


Рис. 1. Компоненти формування та використання трудового потенціалу
Джерело: авторська розробка

Основні інструменти управління трудовим потенціалом в рамках розглянутих методів: економічні, адміністративно-правові, соціально-психологічні разом з перспективним методом «управління за цілями», який орієнтований на виконання поставлених цілей в організації.

Отож уявлення про роль та значення трудового потенціалу дозволяє розробляти підходи до побудови моделей, що відображають різні аспекти стану трудового потенціалу, його використання і впливу потенційних трудових можливостей на стійкість функціонування підприємства.

Аналіз специфіки сучасного виробничого середовища, особливостей організації та змісту праці допоміг виділити ключові завдання, які можуть стати основою для розробки методики з управління розвитком трудового потенціалу персоналу підприємств. Серед них: забезпечення приросту результативності праці персоналу за рахунок побудови процесу управління розвитком трудового потенціалу на основі цілепокладання; регулярна оцінка компетенцій, утримання і розвиток співробітників, що володіють високим рівнем розвитку компетенцій; забезпечення кількісних, якісних і структурних перетворень трудового потенціалу персоналу. Але ключовими аспектами є обґрунтування специфічних механізмів управління трудовим потенціалом для різних груп персоналу сучасної організації: для категорії топ-менеджменту варто розробити механізм мотиваційних програм для всіх рівнів організаційної структури; для лінійних керівників розробити механізм удосконалення підготовки кадрів на основі інтеграції освіти, виробництва і науки; для робочих професій запропонувати дієвий механізм соціальної відповідальності держави і працедавців.

У даний час управління трудовим потенціалом відбувається не системно, фрагментарно, що знижує його ефективність. Проте саме системне управління трудовим потенціалом організації є ключовою умовою його ефективності.

Література:

1. Ратушенко О. І. Фактори ефективності системи управління трудовим потенціалом / О. І. Ратушенко // Облік і фінанси. – 2013. – № 4 (62). – С. 157–160.
2. Соболева И. В. Парадоксы измерения человеческого капитала : [научный доклад] / И. В. Соболева. – М. : Институт экономики РАН, 2009. – 50 с.

Глінчевська С. В.

аспірант

Донецький національний університет ім. Василя Стуса
м. Вінниця, Україна

ВИКОРИСТАННЯ НЕТРАДИЦІЙНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ЗАСІБ ЗБАЛАНСУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Невідповідність параметрів попиту та пропозиції робочої сили, що останніми роками поглиблюється в Україні та обумовлює відсутність збалансованості ринку праці доводить неефективність традиційних форм зайнятості. При цьому глобальні та локальні закони розвитку економіки передбачають трансформацію традиційних форм зайнятості в Україні, що обумовлює актуальність дослідження та розробки рекомендацій щодо поширення нетрадиційних форм зайнятості в системі удосконалення державної політики регулювання ринку праці.

Дослідження, присвячені вивченню форм та проблем зайнятості відображені у працях В. Антонюк, С. Бандура, Д. Богині, А. Гальчинського, В. Гейця, В. Герасимчука, О. Грішньої, Б. Данилишина, В. Гейця, М. Долішнього, С. Злупка, А. Колота, В. Куценко, Л. Лісогор, О. Новикової, В. Онікієнка, В. Приймака, Л. Семів, М. Долішнього, С. Злупка, Л. Шевчук та інших. Проте динамічний розвиток нових, так званих нетрадиційних, форм зайнятості викликає необхідність їх постійного моніторингу.

Метою дослідження є вивчення характеристик нетрадиційних форм зайнятості та перспектив їх використання з метою забезпечення збалансованості ринку праці України.

З кінця 80-х – початку 90-х років ХХ ст. основною тенденцією у розвитку соціально-трудова відносин є стрімке поширення нових форм зайнятості у сфері безпосереднього докладання праці. Інформаційно-комунікаційні технології та ряд інших чинників інституційного характеру кардинально змінюють усі сторони економічного життя, у тому числі його соціально-трудова складову. Зміст праці стає іншим – за структурою зайнятості, змістом праці, інструментарієм узгодження інтересів сторін і суб'єктів соціально-трудова відносин [1].

В Україні, як і у більшості країн світу, також відбувається трансформація інституту зайнятості, а саме, запроваджуються її нові форми, види, змінюються умови укладення трудових договорів тощо.

Чисельність та склад зайнятого населення, як елемент продуктивних сил та суб'єкт соціально-трудова відносин, являє собою джерело добробуту суспільства та визначає рівень соціально-економічного розвитку країни. В Україні на сучасному етапі розвитку соціально-трудова відносин відбувається зниження попиту на працю, зміна структури зайнятості, збільшення частки самостійно зайнятого насе-

лення [1, с. 25]. Зазначимо, що ці соціально-економічні процеси провокують поглиблення дисбалансу на національному та регіональних ринках праці.

До переліку нетрадиційних форм зайнятості, які мають стійку тенденцію до розвитку на українському ринку праці можна віднести:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
- тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця;
- вторинна зайнятість;
- дистанційна зайнятість;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість;
- зайнятість на умовах строкових договорів;
- незареєстрована зайнятість у формальному секторі.

В умовах економічної кризи нестандартні форми зайнятості стають альтернативою безробіттю та дають можливість підприємствам суттєво скоротити витрати на персонал впродовж важкого економічного періоду. Пріоритетним завданням підприємства в такій ситуації є його виживання як виробничого так і соціального механізму, тож збереження персоналу забезпечує збереження підприємства в цілому. В умовах кризи активізується і вторинна зайнятість [2, с. 78–80]. Працівники, що перебувають у вимушених відпустках і зберігають зв'язок з підприємством, компенсують зниження власних доходів за рахунок зайнятості за сумісництвом, за строковим контрактом, на тимчасових роботах тощо. При цьому більша тривалість вимушеної відпустки збільшує необхідність включення працівника у вторинну зайнятість.

Слід зазначити, що останніми роками в Україні сформовано достатні передумови для поширення нетрадиційних форм зайнятості: постійно зростаючий рівень інформатизації суспільства; безперервне збільшення користувачів Internet; підвищення обізнаності населення про переваги гнучких форм зайнятості; зростання забезпеченості населення комп'ютерною технікою та ліцензійними програмами [3, с. 16–28].

На українському ринку праці відбувається поширення нових нестандартних форм зайнятості та моделей робочого часу, посилення диференціації сегментів ринку праці та підвищення їхньої гнучкості, що зумовлює застосування нетрадиційних трудових договорів (контрактів). Останні інколи не відповідають інтересам найманих працівників, а тому виникає необхідність нормативно-правового регулювання соціально-трудова відносин у даній частині [4, с. 73–74].

Проте нестандартна зайнятість та атипові режими робочого часу далеко не завжди узгоджуються з потребами працівників. Для роботодавців означені вище форми зайнятості та режими робочого часу вигідні тим, що дають змогу скоротити витрати на персонал. У той же час для найманих працівників така практика нерідко створює соціальні загрози, що проявляється у низькому рівні заробітної плати, відсутності постійного доходу у тимчасово зайнятих, обмеженому доступі до програм професійної підготовки, відсутності соціальних гарантій для зайнятих у неформальному секторі. Слід відзначити, що робочі місця на умовах неповного робочого часу, як і тимчасова зайнятість відрізняються нижчою якістю і умовами оплати праці, ніж аналогічні робочі місця з режимом повної зайнятості.

Таким чином, відносини у сфері праці набувають значної гнучкості: поширення отримують нетрадиційні (нестандартні) форми зайнятості та режими робочо-

го часу, що посилює актуальність соціальної відповідальності сторін зазначених відносин та їхніх представницьких органів. Нетрадиційні форми зайнятості – це глобальний феномен соціально-трудової сфери кінця ХХ – початку ХХІ ст. Очевидно, що ці форми і надалі будуть зберігатися та поширюватися, зважаючи на потреби сторін соціально-трудових відносин.

Література:

1. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз : монографія / Л. С. Шевченко. – Харків : Видавець ФОП Вапнярчук Н. М., 2007. – 336 с.
2. Рябоволик Т. Генезис трансформації змісту категорії зайнятості в умовах розвитку сучасних ринкових відносин / Т. Рябоволик // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – К., 2010. – Вип. 17.
3. Харазішвілі Ю. Методичний підхід до оцінки тіньової зайнятості в Україні / Ю. Харазішвілі // Економіка України. – 2010. – № 12. – С. 16–28.
4. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 73–74.

Голей Ю. М.

викладач

Дніпропетровський національний університет ім. Олеся Гончара
м. Дніпро, Україна

ЗАХОДИ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ ОБ'ЄКТАМИ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В МЕЖАХ РЕГІОНІВ

В Україні на законодавчому та виконавчому рівнях в останні роки послідовно розробляються та затверджуються заходи покращення (розвитку) установ соціальної інфраструктури в межах регіонів.

Соціальна інфраструктура – це сукупність установ, які забезпечують умови для нормальної життєдіяльності громадян суспільства, що є невід'ємною складовою регіональної політики.

На великих підприємствах ще зберігаються підрозділи соціальної інфраструктури: об'єкти харчування; медичного обслуговування; забезпечення професійно-технічного навчання та підвищення кваліфікації. Проте, утримання необхідної сукупності об'єктів соціальної інфраструктури кожним підприємством потребує значних коштів [1]. Об'єкти соціальної інфраструктури, які надають послуги населенню в містах є власністю приватних підприємств, проте, значна частина їх ще залишається у власності житлово-комунальних господарств (ЖКГ).

Житлово-комунальне господарство – найважливіша галузь господарського комплексу міста, яка повинна надавати якісні послуги населенню, а відшкодування вартості яких дозволяло б отримувати прибутки для подальшого розвитку інфраструктури міст. Проте, ЖКГ залишається однією з найбільш технічно відсталою галуззю національної економіки з багатьма проблемами, сучасний стан технологічної інфраструктури її не відповідає вимогам ринкової економіки.

В Придніпровському регіоні ЖКГ на теперішній час працює збитково. Наявність значних обсягів заборгованості за надані послуги з боку підприємств, установ та населення зумовлює незадовільний фінансовий стан галузі. Об'єктами соціальної інфраструктури ЖКГ управляють органи місцевого самоврядування. Найбільш якісного управління потребують підприємства теплоенергетики, водо і газопостачання, міського автомобільного та електротранспорту, тощо.

На сьогодні в Україні експлуатуються морально застарілі трамвайні вагони і тролейбуси, бо виготовлені із застосуванням технічних рішень більше як 30 років тому. Вони характеризуються низькою надійністю і значною трудомісткістю технічного обслуговування та ремонту, а також високою енергозатратністю.

Відомо, що законодавча та виконавча влада послідовно опікується негативними проблемами в сфері соціальної інфраструктури та уже проводить реформу ЖКГ, основні складові якої стосуються:

- впровадження енергоефективних заходів мешканцями житлових будинків;
- перехід управління багатоквартирними будинками від ЖКГ до об'єднання співвласників багатоквартирних будинків (ОСББ) відповідно Закону України № 417-VIII [2];
- розвиток автомобільного транспорту та дорожнього господарства відповідно державної програми на період до 2020 р. [3];
- тощо.

Протягом 2017 року продовжує діяти програма безповоротної фінансової допомоги держави на заходи з енергоефективності: 20% – на придбання «негазових» котлів, 35% – для утеплення індивідуального житла, 40% – для ОСББ і 70% – для отримувачів субсидій, які входять у склад цих ОСББ [4].

«Продовження дії державної програми фінансової допомоги є важливою умовою для забезпечення дії місцевих програм. Сьогодні місцева влада в регіонах активно приймає подібні програми. Наразі вже працює 204 місцеві програми здешевлення «теплих» кредитів» [4].

Для подолання негативних проблем господарювання в сфері ЖКГ слугує прийнятий Закон України «Про особливості здійснення права власності у багатоквартирному будинку» від 14.05.2015 р. № 417-VIII, присвячений особливостям прийняття рішень у багатоквартирних будинках, який цілком відповідає європейському досвіду.

Значною перевагою управління в ОСББ є можливість самостійно визначати суму вартості послуг на утримання та експлуатацію спільного майна; можливість отримувати кредити та використовувати їх на потреби об'єднання, а також отримати у власність або довгострокове користування прибудинкову територію, що захищає її від появи небажаних споруд та інше.

Слід відмітити не тільки позитивні зміни в створенні ОСББ, є випадки і негативних явищ, які неодноразово вказуються в засобах масової інформації (ЗМІ), зокрема, в м. Дніпро констатуються факти незадовільного надання послуг Жилсервіс – 2 в осінньо-зимовий період та необґрунтованого підвищення тарифів за тепло та електропостачання.

Важливою складовою реформи ЖКГ повинно бути технічне переоснащення та розвиток міського електротранспорту.

В межах регіонів органи місцевого самоврядування уже розробляють проекти оздоровлення транспортної інфраструктури. Наприклад, в міськраді м. Дніпро уже в 2016 р. затверджений такий проект реформування, де вказано, що

2017 рік буде названий «Рік транспорту» та заплановані витрати на реформування межах 340 млн грн. В першу чергу планується переоснащення міського електротранспорту [5]. У 2016 р. проведений тендер на придбання 15-ти тролейбусів з Білорусії за ціною 4,499 млн грн кожен, з яких три уже функціонують у місті. На

нашу думку, документальне оформлення придбаних імпортованих засобів та сплата мита значно збільшує їх вартість. Доцільно було б замість імпортування тролейбусів відновити випуск їх в м. Дніпро на ДП «ВО «

Південний машинобудівний завод ім. О. М. Макарова», де раніше було освоєно виробництво тролейбусів і трамваїв та реалізація їх по всій Україні, що сприяло відновленню робочих місць колишніх фахівців.

Є пропозиція також відновити виробництво автобусів на вітчизняних машинобудівних підприємствах у м. Харкові, Львові та Запоріжжі; підвищити рівень завантаження виробничих потужностей відновленням виробництва запасних частин та комплектуючих для міського автомобільного транспорту, основних засобів спеціального призначення та електротранспорту.

В регіонах країни вкрай незадовільний стан з вирішення питань збирання, транспортування, утилізації та знешкодження побутових відходів, велика кількість перевантажених сміттєзвалищ, які не відповідають нормам екологічної безпеки. Цей факт в останній рік підтверджено екологічно небезпечною ситуацією у м. Львові – визначному науковому і культурному центрі України, де відсутні установи переробки і утилізації значної кількості нагромаджених сміттєзвалищ.

Важливим інструментом державного управління реформи ЖКГ є проведення послідовної політики, яка ґрунтується на удосконаленні підходів до фінансового забезпечення розвитку об'єктів соціальної інфраструктури, узгоджені інтересів держави, місцевих органів влади та суб'єктів господарювання, ефективному використанні бюджетних коштів, впровадженню механізмів залучення позабюджетних коштів.

Отже, заслуговує уваги комплексний підхід до подолання проблем, який би включав в себе не тільки фінансування, але і розумне управління, розробки стратегії, довгострокових програм розвитку соціальної інфраструктури.

Література:

1. Поняття, види і значення інфраструктури [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://allref.com.ua/uk/skachaty/Virobnicha_ta_social-na_infrastruktura?page=4.
2. Закону України «Про особливості здійснення права власності у багатоквартирному будинку» від 14.05.2015 р. № 417-VIII.
3. Стратегічний план розвитку автомобільного транспорту та дорожнього господарства на період до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mtu.gov.ua/files>.
4. Сергій Савчук: Продовжено дію Урядової програми «теплих» кредитів на 2017 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sae.gov.ua/uk/news/1552>.
5. Дніпро вечірній [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dv-gazeta.info/dnprnews>.

Голобородько С. В.
студентка

Васильєва О. О.
кандидат фізико-математичних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

СТАН ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ В СИСТЕМІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

В економіці категорія «трудова потенція» розглядається з точки зору інтегральної сукупності можливостей людини як суб'єкта трудової діяльності: психофізіологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності; можливості норма-

льних соціальних контактів; можливості генерації нових ідей, методів, образів, уявлень; раціональність поведінки; наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт; пропозиція на ринку праці [1, с. 85]. Трудовий потенціал є складною соціально-економічною категорією, головним компонентом якої виступають фізичні параметри відтворення населення – природної основи трудового потенціалу. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, освіта та професіоналізм, ресурси робочого часу та ін. На рівні суспільства ці компоненти можна оцінити певними узагальненими показниками. Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за віковими групами залежно від різних причин, розміром та часткою витрат на охорону здоров'я тощо.

Трудовий потенціал може розглядатись на трьох рівнях: трудовий потенціал людини, трудовий потенціал підприємства, трудовий потенціал суспільства. Основою трудового потенціалу суспільства є потенціал окремої людини. Здоров'я, як основна компонента трудового потенціалу, характеризується певними показниками на відповідному рівні: на рівні окремого працівника – працездатністю, часом відсутності на роботі через хворобу; на рівні підприємства – втратами робочого часу через травми та хвороби, витратами на забезпечення охорони здоров'я; на рівні суспільства – середньою тривалістю життя, смертністю.

Здоров'я – складова трудового потенціалу, від якої залежить можливість його використання відповідно до галузевої структури економіки. Переважна питома вага робочої сили України задіяна у важких галузях промисловості (вугільна, металургійна, хімічна, нафтопереробна, машинобудівна), енергетиці, зокрема, атомній, сільському господарстві, будівництві. Ці галузі характеризуються цілодобовим, важким і шкідливим виробництвом з високим ступенем ризику травматизму, професійних захворювань і з високою персональною відповідальністю не лише керівників, а й робітників і фахівців. Тож фізичний, фізіологічний та психологічний стан робочої сили тут є майже вирішальним у досягненні високої продуктивності. Такий стан робочої сили залежить від раціонального харчування, високої якості медичного обслуговування, екологічної чистоти довкілля, стабільності не тільки в особистому житті, а й у житті суспільства. Нині ці показники не можна визнати задовільними.

Стабільна тенденція до природного скорочення чисельності населення України, високого рівня захворюваності на такі небезпечні хвороби, як ВІЛ/СНІД, туберкульоз, гепатит, онкологічні, серцево-судинні та інші захворювання спричинюють звуження демографічної бази відтворення трудового потенціалу та свідчать про неефективну державну соціальну політику, передусім у галузі охорони здоров'я [2, с. 98].

Наведені факти не розкривають усіх причин та тенденцій розвитку демографічної компоненти трудового потенціалу. Навіть не вникаючи в точність демографічних прогнозів, не можна не звернути увагу на те, що вони не враховують усіх чинників негативного впливу на трудовий потенціал населення. Під впливом погіршення навколишнього середовища виникають і розвиваються хвороби, що позбавляють людей працездатності. Від екологічних забруднень помирає багато людей у працездатному віці, народжуються інваліди і т.д. За допомогою демостатистич-

них розрахунків не вдається з належною точністю запрограмувати відтворення населення. Для цього потрібен досконалий інструментарій наукового аналізу, який необхідно розробляти в межах екогенології, тобто науки про взаємодію населення і навколишнього природного середовища. В Україні протягом останніх років екогенологічні дослідження почали проводитися із широким залученням медичних, статистичних і соціологічних обстежень. Вони свідчать про погіршення якісних параметрів природного середовища і його негативний вплив на відтворення трудового потенціалу населення. Територія України перенасичена забруднювачами, може вважатись зоною екологічного лиха. Завдання, що потребують невідкладного вирішення, передбачають створення ефективної системи моніторингу довкілля, ресурсозбереження та забезпечення збалансованого природокористування, зниження рівня забруднення навколишнього середовища, забезпечення контролю джерел забруднення атмосферного повітря, поверхневих і підземних вод, очищення територій від промислових і побутових відходів, а також мінімізацію негативних наслідків Чорнобильської катастрофи [3, с. 388].

Аналіз сучасного стану в Україні необхідно проводити, керуючись багатьма науковими принципами, обґрунтовуючи дійові заходи, спрямовані на подолання негативних тенденцій у відтворенні трудового потенціалу України.

Література:

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник / Б. М. Генкин. – М. : Норма, 2007. – 448 с.
2. Згалат-Лозинська Л. О. Проблеми відтворення медико-біологічної компоненти якості трудового потенціалу [Електронний ресурс] / Л. О. Згалат-Лозинська // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 1. – С. 98–103. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2013_1_16.
3. Аналітична доповідь до Щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2016 році». – К. : НІСД, 2016. – 688 с.

Голованова Г. Є.

старший викладач

Чаговець А. В.

студентка

Харківський національний технічний університет

сільського господарства ім. Петра Василенка

м. Харків, Україна

СУЧАСНІ МОТИВАЦІЙНІ ТА СТИМУЛЮЮЧІ МЕХАНІЗМИ ВИСОКОПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Кожне підприємство прагне досягти успіху у своїй діяльності. Однією із складових успіху є мотивація. Мотивація персоналу являється визначальним фактором забезпечення високопродуктивної та злагодженої роботи працівників будь-якого підприємства.

В зарубіжній та вітчизняній літературі визначення «мотивація» має різне тлумачення.

Так, наприклад, О. С. Виханський, А. І. Наумов розглядають мотивацію як сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, що спонукають людину до діяльності, за-

дають межі та форми діяльності та надають цій діяльності цілеспрямованості, орієнтують на досягнення певної мети [1, с. 133].

В. М. Данюк, В. М. Петюх вважають, що мотивація це процес, який відбувається в самій людині та спрямовує її поведінку в конкретне русло, спонукає її вести себе в конкретній ситуації певним чином [2, с. 293].

А. Я. Кібанов дійшов до висновку, що мотивація являє собою довготривалий вплив на працівника з метою зміни щодо заданих параметрів структури ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвитку на цьому ґрунті трудового потенціалу [3, с. 159].

В. П. Нестерчук вважає, що це процес спонукання людини або групи людей до досягнення цілей організації і включає в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення, мотиваційні установки або диспозиції, ідеали тощо [4, с. 59].

В. Г. Шинкаренко, О. Н. Криворучко зазначили, що мотивація це процес, що здійснюється менеджерами і полягає у виявленні сил (мотивів) і розробці стимулів, які спонукають індивідів до дій з досягнення особистих цілей і цілей організації [5, с. 25].

Мотивація праці в аграрному секторі економіки має визначальне значення в досягненні високих показників праці, її ефективності, продуктивності. Мотивація персоналу являється визначальним фактором забезпечення високопродуктивної та злагодженої роботи працівників будь-якого підприємства.

В сучасних умовах господарювання пріоритетним мотивом високопродуктивної праці була й залишається заробітна плата. Розвиток аграрного сектора економіки України неможливий без гідного рівня оплати праці в сільському господарстві. Ріст заробітної плати в даній галузі значно відстає від середньої заробітної плати в інших галузях економіки. Наприклад, найвищі розміри номінальної заробітної плати на кінець 2016 року спостерігались у працівників, які займаються такими видами економічної діяльності: діяльність авіаційного транспорту (27345 грн), фінансова та страхова діяльність (11715 грн), професійна, наукова та технічна діяльність (10694 грн), діяльність в галузі інформації та телекомунікації (11164 грн), що в 2–6 рази перевищує середній рівень заробітної плати у сфері сільського господарства. На кінець 2016 року номінальна заробітна плата в галузі сільського господарства складає 4417 грн [6].

Важливим інструментом мотивації праці для працівників галузі сільського господарства є премії, доплати, надбавки. Саме ці складові впливають на заохочення працівників до якісного та результативного виконання своєї роботи, високопродуктивної праці.

Сільське господарство має свої особливості форми оплати праці. В даній галузі може використовуватися не лише грошова форма оплати праці, а й натуральна. Натуральна форма має широке застосування, особливо в умовах погіршення фінансового становища сільськогосподарського підприємства. Таку форму оплати праці найчастіше використовують в умовах розрахунків із сезонними працівниками на роботах зі збирання врожаю тієї чи іншої культури.

Ще однією особливістю форми оплати праці сільськогосподарських підприємств є те, що при однакових витрат вирощування сільськогосподарської продукції існує ймовірність отримання різних кінцевих результатів діяльності, що залежить від родючості ґрунтів, застосування сортового матеріалу та добрив. Одним із

інструментів матеріального стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств є додаткова оплата за перевиконання сезонних завдань. Також ефективним є стимулювання працівників за виконання сезонних завдань у визначений термін. Що стосується галузі тваринництва, то одним із інструментів матеріального стимулювання є додаткова оплата працівників за збереження полів'я тварин та отримання приросту.

Ефективна система матеріального стимулювання праці сільськогосподарського підприємства повинна складатися з системи прямого грошового стимулювання та непрямого стимулювання праці.

До системи прямого матеріального стимулювання праці сільськогосподарського підприємства можна віднести: преміювання працівників за підсумками року («13-та зарплата»); преміювання працівників рослинницької галузі за підвищення врожайності; преміювання працівників тваринницької галузі за збереження поголів'я тварин та отримання приростів тощо.

До системи непрямого стимулювання праці можна включити вдосконалення соціального пакету: безкоштовне (пільгове) харчування працівників, безкоштовна оранка присадибних ділянок та надання інших сільськогосподарських послуг для працівників, які відзначилися високими результатами в роботі; користування соціальними установами організації; придбання продукції виробленої підприємством за цінами нижчими за відпускні або безкоштовно; поліпшення соціальних умов праці; підвищення гнучкості графіка роботи.

Доречними також можуть бути наступні нематеріальні стимули: винагорода, наприклад, це може бути подяка (звання «кращий працівник місяця або року»), що не потребує значних матеріальних витрат роботодавця. Одним із важливих нематеріальних стимулів високопродуктивної праці на будь-якому підприємстві є підтримка психологічного клімату в колективі.

Отже, головним завданням керівництва сільськогосподарського підприємства повинно стати створення на ньому мотиваційного середовища, налагодження ефективного мотиваційного та стимулюючого механізмів підприємства, адже ефективне функціонування сільськогосподарського підприємства, забезпечення його конкурентоспроможності значною мірою обумовлене тим, наскільки повноцінно використовується персонал.

Література:

1. Виханский О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Гардарики, 2001. – 528 с.
2. Данюк В. М. Менеджмент персоналу / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 638 с.
4. Нестерчук В. П. Організація та мотивація праці / В. П. Нестерчук. – К. : Вид-во Європ. ун-ту фінансів, інформ. систем, менеджм. і бізнесу, 1999. – 88 с.
5. Шинкаренко В. Г. Система мотиваційного моніторингу працівників підприємства / В. Г. Шинкаренко, О. Н. Криворучко // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 4. – С. 25.
6. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності // Державна служба статистика України. Статистична інформація. Демографічна та соціальна статистика / Ринок праці / Оплата праці та соціально-трудова відносини. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Гончарук О. В.

студентка

Томчук В. В.

науковий керівник

кандидат економічних наук, доцент

Донецький національний університет ім. Василя Стуса

м. Вінниця, Україна

БЮДЖЕТНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Створення ефективної економіки неможливе без правильної бюджетної політики. На сьогодні дослідження ключових проблем інструментарію бюджетної політики набуває значної актуальності, так як саме бюджетна політика виконує перерозподіл доходів від економічної діяльності і використання національного багатства. Досягнення ефективності в бюджетній політиці створить стимули для підвищення ділової активності суб'єктів господарювання.

Цьому питанню дослідники присвятили багато фундаментальних досліджень. Зокрема, Курило О. В., Тірбах Л. В., Сергієнко Л. К., Майорова Т. В., Боголід Т. М. тощо. Дослідники розкрили досить серйозні і актуальні проблеми бюджетної політики. Але, на жаль, ці проблеми є на сьогодні не вирішеними і досі привертають увагу науковців.

Метою дослідження є розгляд ключових проблем бюджетної політики, що призупиняють економічний розвиток України, зокрема, і розвиток підприємництва.

Державне регулювання бюджетної політики здійснюється шляхом розробки і виконання бюджету. Бюджет – це головний фінансовий план держави, де чітко розписані доходи і видатки держави. Бюджет затверджується законодавчою владою у вигляді закону і відображає економічну, соціальну, оборонну, міжнародну, екологічну та боргову політику країни. Бюджет як економічну категорію характеризує рух грошових потоків між державою та юридичними і фізичними особами [5].

24 червня Кабінет Міністрів схвалив проект Основних напрямків бюджетної політики на 2017 рік (так звана Бюджетна резолюція). Проект був розроблений Міністерством фінансів України.

За ступенем сприятливості умов для підприємницької діяльності країна займає 80 місце між Сан-Марино та Боснією і Герцеговиною. Під час складання цього рейтингу Світовий банк також оцінював систему оподаткування. Тут Україна посіла 84 місце (в 2016 році – 83) з 189 країн [2].

На нашу думку, українська податкова система не є сприятливою для ведення бізнесу. Зокрема, в 2017 році планується податкове надходження до держави, що складає близько 83% всіх доходів України [3]. Значну частину податкового навантаження тримають на собі юридичні особи (підприємства). Податкові відрахування для бізнесу в нашій країні складають 51,9% . Існують країни де даний показник є ще вищим, наприклад Бельгія і Франція. Але, в цих країнах створено більше умов для ефективного функціонування, тому такий рівень податків не обтяжує підприємства .

Також однією із складових бюджетної політики є монетарна політика. Державне регулювання цієї політики не є досить успішним. Зокрема, рівень інфляції станом на грудень 2016 рік в Україні склав 12,36% порівняно з 2015 роком [4].

Важливим аспектом грошово – кредитної політики є надання кредитів юридичним особам. Облікова ставка НБУ в Україні складає 14%. Тоді як в таких країнах США, Великобританія, Норвегія, Канада відсоткова ставка менше 1%, в Новій Зеландії дорівнює 1,75%. В Євросоні на разі облікова ставка становить 0,00% [1].

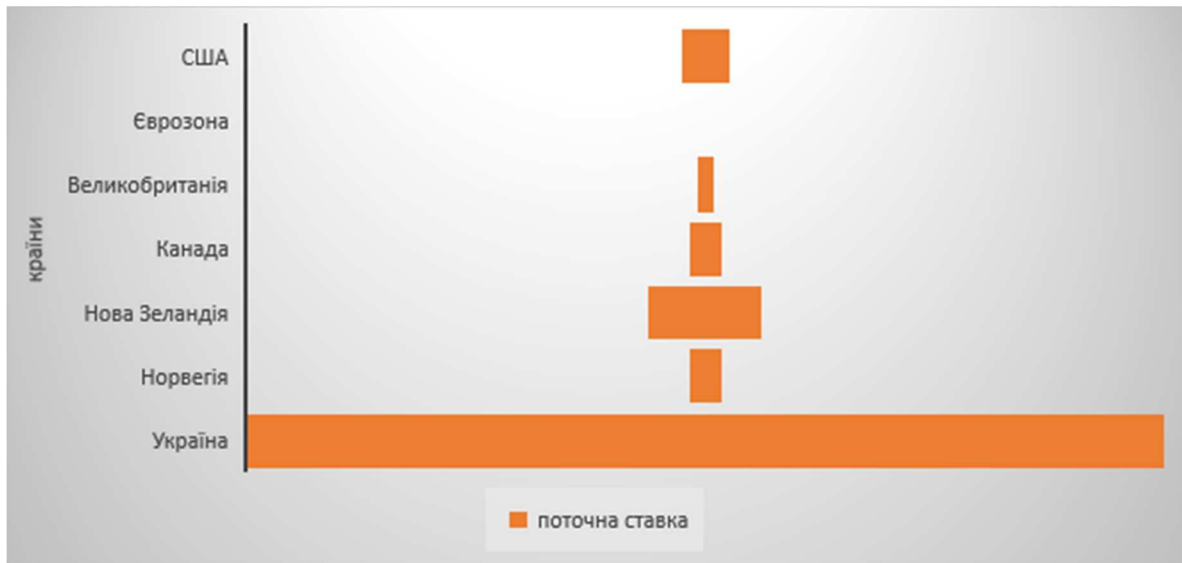


Рис. 1. Відсоткові ставки провідних центральних банків та України, %

За індикативними прогностичними показниками на 2017–2019 роки темпи зростання ВВП складатимуть 3% в 2017 році, та в 4% в 2018–2019 роках. Ми вважаємо, що такі прогнози є досить позитивними. Але для цього потрібно вирішити вищеописані проблеми. Це забезпечить Україні сталий економічний розвиток. А саме:

- підвищить конкурентоспроможність національного бізнесу;
- сприяє появі нових підприємств, що створюють нові робочі місця;
- зменшить податкове навантаження на населення;
- стимулює надходження інвестицій, в тому числі впровадження інновацій

України;

- підвищить рівень життя населення.

Отже, проаналізувавши основні проблеми бюджетної політики ми можемо зробити висновки, що бюджетна політика є важливою складовою економіки країни. Якщо в цій складовій виникають проблеми то вони несуть за собою глобальні наслідки. А правильно використаний інструментарій бюджетної політики має багато перспектив для економіки. Тому для України на сьогодні одним з першочергових сфер реформування має стати бюджетна політика.

Література:

1. Відсоткові ставки [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.forexua.com/ua/analytic/rates>.
2. Всесвітня організація фахівців оцінки. Світовий банк: Україна у рейтингу «Ведення бізнесу в 2017 році» / [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.afo.com.ua/uk/news/2-general-assessment/1130-world-bank-ukraine-in-the-ranking-doing-business-in-2017>.
3. Закон України. Про Державний бюджет України на 2017 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1801-19>.

4. Рейтинг країн світу за рівнем інфляції в 2016 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.statbureau.org/ru/countries-ranked-by-inflation-rate>.

5. Тірбах. В. Л. Проблеми та напрями реалізації бюджетної політики / В. Л. Тірбах // Вісник ЖДТУ. – 2016. – № 1. – С. 197–201.

Горященко Ю. Г.

кандидат економічних наук, доцент
Університет митної справи та фінансів
м. Дніпро, Україна

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МІСТА

Інформаційно-комунікаційна система міста, у першу чергу, покликана задовольнити рівень інформаційних потреб населення, бізнесу і влади певної території. Адже саме на місцевому рівні формується громадська думка (за допомогою місцевих засобів комунікації), збирається статистична інформація, формуються мотиваційні установки для місцевого бізнесу, органів місцевого самоврядування та громадських об'єднань (наприклад, розповсюджується інформація про соціальне підприємництво та соціальну відповідальність бізнесу, про розвиток правового середовища, екологічну ситуацію конкретного міста). Тому на увагу заслуговує дослідження ключового аспекту інформаційної діяльності міста – комунікаційної діяльності, зокрема, реклами.

Реклама є спеціальною інформацією про осіб чи продукцію, що розповсюджується в будь-якій формі та в будь-який спосіб з метою прямого чи опосередкованого одержання прибутку, а отже, повинна приносити дохід у місцевий бюджет. Відповідно до Закону України «Про рекламу» [1], Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типових правил розміщення зовнішньої реклами» [2], розміщення зовнішньої реклами проводиться на підставі дозволів, що надаються виконавчими органами міської ради. Більшість рекламних оголошень міста приватного характеру розміщені без таких дозволів, їх автори отримують нелегальний дохід, а населення потерпає від порушення санітарних норм та благоустрою території, місто втрачає подобу, тоді як з усіх видів оголошень і повідомлень, які передаються з комерційною метою, доцільно сплачувати збір до місцевого бюджету. Тому питання розробки механізму для збору коштів до місцевого бюджету від недобросовісної інформаційної діяльності, в першу чергу, від розміщення приватних оголошень на стовпах, а не на дошках оголошень та сіті-лайтах, з відповідними дозволами, а відтак, недоотримання додаткового доходу місцевого бюджету, є вкрай своєчасними.

На сьогодні відсутня достатня законодавча база з регулювання інформаційної діяльності територій. Відповідно до ст. 9 та 10 розділу I Податкового Кодексу України [3] (зі змінами від 01.01.2017 р.), починаючи з 2011 р., податок з реклами взагалі не включено до переліку загальнодержавних чи місцевих податків і зборів, що, в свою чергу, сприяє розповсюдженню нелегальної, недобросовісної реклами у великих обсягах. Вважаємо, що реклама як найважливіший інститут в системі маркетингових комунікацій міста та основа інформаційної діяльності території недостатньо досліджена. Пропонується:

- провести прикладне дослідження з даної проблеми;
- визначити об'єкт рекламних послуг – місце для здійснення рекламної діяльності, розташоване на території об'єктів благоустрою, будівель і споруд соціально-культурного, побутового, торговельного значення;

– запропонувати механізм регулювання та саморегулювання рекламної діяльності міста Дніпро і розробити відповідні заходи та інструменти для збору коштів до місцевого бюджету від недобросовісної інформаційної діяльності, в першу чергу, від розміщення приватних оголошень на стовпах, у переходах, що є порушенням правил благоустрою територій.

Шляхами потенційної реалізації вище зазначених заходів, в першу чергу, слугуватимуть технічні напрацювання, що запустять механізм ефективної інформаційної взаємодії між двома головними суб'єктами комунікаційної діяльності – фахівцями та господарюючими суб'єктами, які будуть надавати послуги з «дозвоном», з одного боку, та замовниками послуги автодозвону / блокування номеру (власники стін, переходів, парканів чи стовпів), з іншого, адже тоді таке «просування» товару стане згубним для бізнесу, що розповсюджує недобросовісну рекламу.

Серед методів і технологій для потенційної реалізації заходів, на наш погляд, доцільним буде використання та вдосконалення пропагандистського аналізу як методу, що застосовується для дослідження реклами і спрямований на вивчення групових норм, візуальних засобів та впливів на споживачів інформації тощо; у подальшому використовувати такий спосіб дослідження як отримання ефекту від синергетичної взаємодії факторів-стимуляторів та факторів-дестимуляторів впливу при статистичному моніторингу та контролю інформаційної діяльності міста. Крім того, доцільним буде використання цільового методу. Враховуючи, що стовпи, переходи та стіни, на яких розповсюджувачі розклеюють рекламу та оголошення, мають різних власників, пропонуємо застосувати автодозвон і блокування телефонного номера, зазначеного в оголошенні. Іншим методом дослідження є метод рейтингування, що передбачає складання програми заходів для районів міста – лідерів, які входять до однієї групи кластерів та районів міста – аутсайдерів (які входять до другої групи кластерів) за рейтингом рівня інформаційно-комунікаційної діяльності міста.

Відповідно до ст. 26 Закону України «Про рекламу» [1] з останньою редакцією від 28.12.2015 р. відповідний орган державного управління має право надсилати рекламодавцям та розповсюджувачам недобросовісної реклами (розміщеної в неналежних місцях) обов'язкові для виконання приписи про усунення порушень. Наразі практичними рекомендаціями для порушників можуть бути:

– перенесення своїх оголошень на сіті-лайти (якщо мова йде про елітні та дорогоцінні товари) або на дошки оголошень. В останньому випадку, доцільним буде укладання договору між представниками правління об'єднання співвласників багатоквартирних будинків, органами місцевого самоврядування та рекламодавцями;

– перенесення оголошень на стовпи у вигляді елемента афішного стовпчика (за наявності).

В обох випадках плата за розміщення оголошень повинна бути обов'язковою.

Отже, запропоновано механізм підвищення соціально-економічної ефективності інформаційно-комунікаційної (рекламної) діяльності міста Дніпро, який покликаний усунути суперечності між дотриманням юридичних та особистих прав громадян та вимогами економічного розвитку міста. Практичні рекомендації можуть бути застосовані місцевими органами влади у розробленні системи регулювання рекламної діяльності на інституційному рівні.

Економічний ефект може бути виражений річним приростом додаткового доходу від розміщення реклами згідно з діючим законодавством; соціальний ефект – як підвищення соціального блага громадян внаслідок перерозподілу додаткового доходу місцевого бюджету від нового джерела його наповнення, екологічний – як часткове вирішення проблем благоустрою міста і порушення санітарних норм, збереження естетичної цінності парків, зон відпочинку, подоби міста тощо.

Література:

1. Закон України «Про рекламу» в чинній редакції від 28.12.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/Z960270.html.
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типових правил розміщення зовнішньої реклами» в чинній редакції від 16.12.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP032067.html.
3. Податковий Кодекс України в чинній редакції від 01.01.2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.

Грицаєнко Г. І.

кандидат економічних наук, доцент
Таврійський державний агротехнологічний університет
м. Мелітополь, Україна

СУЧАСНИЙ СТАН ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ УКРАЇНИ

Аналіз інвестиційної привабливості національної економіки є основою розробки шляхів покращення можливості залучення інвестиційних ресурсів у пріоритетні галузі економіки, а також фундаментом побудови інвестиційної політики країни в цілому, що підтверджує актуальність порушеної проблеми. Недостатньо опрацьовані питання щодо аналізу інвестиційної привабливості України та обґрунтування шляхів її покращення зумовили вибір мети наукового дослідження.

Традиційно науковці Україну порівнюють з країнами Європи, до якої вона належить за географічною ознакою, але є однією з найбідніших. Вважаємо, що більш доцільно розглядати розвиток економіки України відносно країн – колишніх республік СРСР. Так, за даними Міжнародного Валютного Фонду [1], після розвалу Радянського Союзу в 1992 р. за розміром валового внутрішнього продукту (ВВП), який за паритетом купівельної спроможності (ПКС) становив 318,3 млрд дол США, Україна посідала друге (після Російської Федерації – 1703,0 млрд дол США) місце. Однак в розрахунку на одну особу з розміром показника 6137 дол США Україна пропускала вперед Російську Федерацію, Казахстан, Естонію та Литву (11482, 7486, 7325 та 6783 дол. США відповідно).

За роки незалежності ситуація суттєво змінилась. Хоча у 2015 р. з розміром ВВП 340,2 млрд дол США Україна опустилась лише на одну позицію, пропустив вперед Російську Федерацію і Казахстан (3724,9 та 458,2 млрд дол США відповідно), із ВВП на одну особу в розмірі 7987 дол США Україна перемістилася на 11 позицію, випереджаючи лише Узбекистан, Молдову, Киргизьку Республіку й Таджикистан (6081, 5047, 3395 та 2835 дол США відповідно). Серед інших країн – колишніх республік СРСР за 1992–2015 рр. Україна демонструє найнижчі темпи росту ВВП та ВВП на одну особу – відповідно 107% та 130%, в той же час найвищі темпи росту ВВП у Туркменістані (в 7,5 рази), Вірменії (в 5,2 рази) та Азербайджані (в 5 разів); ВВП на одну особу – відповідно в Грузії (в 6,3 рази), Вірменії (в 6 разів) та Туркменістані (в 5,5 рази).

В рейтингу інвестиційної привабливості за індексом BDO, який враховує економічні чинники, політико-правове поле, а також соціокультурні умови, Україна в 2012 р. (початок вимірювання) посідала 115 позицію (серед 174 країн світу), випереджаючи лише Таджикистан, Узбекистан та Туркменістан з 128, 136 та 164 місцями відповідно [2]. У 2015 р. Україна покращила свої позиції до 89 місця, обігнавши не тільки колишні середньоазіатські республіки, включаючи Киргизьку Республіку, але й Російську Федерацію, яка на той час посідала 100 місце. Серед країн – колишніх республік СРСР – Україна демонструвала лише 10-й результат. У 2016 р. рейтинг України за індексом BDO впав до 130 місця, що на 15 позицій нижче, ніж у 2012 р., та відповідно на 41 позицію порівняно з 2015 р.

За даними Світового банку [3], у 2012 р. в Україні чистий приплив прямих іноземних інвестицій становив 8,18 млрд дол США (за поточним курсом) – третій за абсолютним значенням показник після Російської Федерації (50,59 млрд дол США) і Казахстану (13,65 млрд дол США). У 2015 р. чистий приплив прямих іноземних інвестицій в Україну скоротився майже на дві третини і становив 3,05 млрд дол США – п'ята позиція після Казахстану, Російської Федерації, Туркменістану та Азербайджану. В розрахунку на одну особу чистий приплив прямих іноземних інвестицій в Україну у 2012 р. становив 180,4 дол США за поточним курсом, у 2015 р. – відповідно 68 дол США, забезпечуючи країні лише 9 позицію серед інших колишніх республік СРСР. Чистий приплив прямих іноземних інвестицій у відсотках до ВВП в Україну в 2012 р. становив 4,7% (7 місце), в 2015 р. – відповідно 3,4% (8 місце). За цим показником у 2012 р. лідували Туркменістан (8,9% ВВП), Естонія (7,8%) та Азербайджан (7,7% ВВП), у 2015 р. – відповідно Киргизька Республіка (17,3% ВВП), Туркменістан (11,9% ВВП) та Грузія (11,2% ВВП).

За розрахунками, які проводились на основі даних Світового банку [3] за 1992–2015 рр., збільшення чистого припливу прямих іноземних інвестицій на 1 млрд дол. США сприятиме росту ВВП України на 1,24%. При цьому коефіцієнт кореляції $r = 0,51$, що свідчить про наявність зв'язку між показниками іноземного інвестування та економічного зростання. Однак значне скорочення припливу прямих іноземних інвестицій, яке спостерігається у 2012–2015 рр., свідчить про погіршення інвестиційного клімату в Україні, яке є наслідком нестабільності політичної ситуації в країні, непрозорості державної інвестиційної політики, недосконалої нормативно-правової середовища, фіскальної та митної політики, «клановість» економіки, корпоративне рейдерство, а також корупція на всіх щаблях влади. Для покращення ситуації, що склалася, України необхідна активна інвестиційна політика з системою стратегічних та тактичних цілей, а також оцінкою необхідних ресурсів для їх досягнення.

Розмір та динаміка прямих іноземних інвестицій напряму залежать від умов ведення бізнесу. У рейтингу ступеня їх сприятливості, який розраховується Світовим банком, Україна в 2012 р. посідала 152 місце серед 183 країн світу (13 місце серед 14-ї колишніх республік СРСР, випереджаючи лише Узбекистан), в 2016 р. – відповідно 83 місце серед 189 країн світу (12 місце серед 14-ї колишніх республік СРСР, випереджаючи лише Узбекистан і Таджикистан) [4]. Серед складових рейтингу найбільш проблемними в Україні є «Врегулювання неплатоспроможності», «Отримання дозволів на будівництво» та «Приєднання до електромережі» – місця України за цими критеріями у 2016 р. становили відповідно 141, 140 та 137 серед

189 країн світу. Найвищі місця в рейтингу 2016 р. Україна посідала за критеріями «Одержання кредиту» та «Започаткування бізнесу» – відповідно 19 та 30 позиції. За покращенням рейтингу ступеня сприятливості умов ведення бізнесу за 2012–2016 рр. на 69 позицій Україна пропустила вперед лише Узбекистан, який з 166 місця у 2012 р. піднявся до 87 у 2016 р., або на 79 позицій. За прогнозами Світового банку, в 2017 р. Україна в даному рейтингу може піднятися до 80 місця, за аналітичними розрахунками Міністерства економічного розвитку та торгівлі України – увійти у 50 кращих країн світу. Для цього Кабінетом Міністрів України затверджений План дій щодо імплементації кращих практик якісного та ефективного регулювання, відображених Групою Світового банку у методології рейтингу «Ведення бізнесу» [5].

Вважаємо, що для покращення інвестиційної привабливості України життєво необхідні реформи, які сприятимуть позитивним зрушенням в економіці. При цьому першочерговими задачами є реальна боротьба з корупцією, судова реформа для захисту прав інвесторів у судах, валютне регулювання та реформа банківського сектору, ефективна та повномасштабна податкова реформа. За умов поліпшення комунікацій між Урядом, Адміністрацією Президента та Верховною Радою можна очікувати реальні кроки до впровадження ліберальної, демократичної, проєвропейської економіки.

Література:

1. International Monetary Fund [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.imf.org/>
2. BDO IBC Overall ranking [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.bdo-ibc.com/index/global-comparison/overall-index/>.
3. Офіційний сайт Світового Банку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://databank.worldbank.org/>.
4. The World bank : Doing business [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.doingbusiness.org/>.
5. План дій щодо імплементації кращих практик якісного та ефективного регулювання, відображених Групою Світового банку у методології рейтингу «Ведення бізнесу» : Розпорядження КМУ від 23 листопада 2016 р. № 926-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/926-2016-%D1%80/paran9#n9>.

Грицаєнко І. М.

Таврійський державний агротехнологічний університет
м. Мелітополь, Україна

ПРОБЛЕМИ ІНВЕСТУВАННЯ ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА

Подолання кризових явищ у сільському господарстві, розвиток ринкових відносин, забезпечення продовольчої безпеки країни неможливі без відповідного розвитку матеріально-технічної бази та ефективних інвестицій у технічне оснащення аграрного виробництва.

За даними Державної служби статистики України [1], динаміка кількості наявної сільськогосподарської техніки в сільськогосподарських підприємствах та господарствах населення за 2000–2015 рр. має негативну тенденцію. Так, за 2000–2015 рр. кількість тракторів всіх марок (без тракторів, на яких змонтовані машини) в цілому скоротилася майже на п'яту частину і становила в 2015 р. 309,7 тис. одиниць, зернозбиральних комбайнів – відповідно на 16,4% до 56,3 тис. одиниць. На основі аналізу тренду можна зробити висновок про те, що за досліджуваний період

кількість тракторів щорічно зменшувалась в середньому на 3,8 тис. одиниць, зернозбиральних комбайнів – на 1,0 тис. одиниць.

В забезпеченості технікою сільськогосподарських підприємств та господарств населення спостерігаються протилежні тенденції. Так, за 2000–2015 рр. загальна кількість тракторів всіх марок (без тракторів, на яких змонтовані машини) у сільськогосподарських підприємствах скоротилася на 54,6%, в той же час в господарствах населення навпаки, збільшилась на 80,1%. Відповідно кількість зернозбиральних комбайнів у сільськогосподарських підприємствах зменшилась на 42,5%, у господарствах населення – збільшилась у 8,8 рази.

Навантаження на сільськогосподарську техніку в Україні в рази перевищує відповідні показники розвинених країн, що перешкоджає виконанню необхідних технологічних операцій у встановлені строки і призводить до втрати врожаю. Так, навантаження на трактор в цілому по Україні з 82 га ріллі в 2000 р. збільшилось майже на третину і становило в 2015 р. 105 га (для порівняння: в США – 28 га, у Франції – 14 га на трактор [2]). В сільськогосподарських підприємствах цей показник з 69 га в 2000 р. збільшився до 152 га, або в 2,2 рази, в той же час в господарствах населення зі 104 га в 2000 р. він скоротився до 64 га в 2015 р., або на 38,6%. Навантаження на зернозбиральний комбайн в цілому по Україні з 203 га зернових та зернобобових культур в 2000 р. збільшилось до 262 га в 2015 р., або на 29,2% (для порівняння: у США, Франції та Німеччині навантаження на комбайн близько 55 га [2]). При цьому в сільськогосподарських підприємствах цей показник зі 184 га в 2000 р. збільшився на 55,6% і становив у 2015 р. 286 га, в господарствах населення – відповідно зі 786 га в 2000 р. зменшився на 72,8% і становив 214 га в 2015 р.

Аналіз динаміки руху сільськогосподарської техніки свідчить про те, що спостерігається негативна тенденція перевищення кількості тієї, яка вибула протягом року, до тієї, яка надійшла. Так, в 2008–2010 рр. кількість тракторів та зернозбиральних комбайнів, яка вибула протягом року, в півтора-два рази перевищувала ту, яка відповідно надійшла. Найнижчим за 2008–2015 рр. це співвідношення було в 2011–2012 рр. (104,1% та 81,5% по тракторах, 93,1% та 103,3% по зернозбиральних комбайнах відповідно).

Державна цільова програма реалізації технічної політики в агропромисловому комплексі на період до 2015 р. [3] передбачала у 2015 р. виробництво конкурентоспроможних тракторів на рівні 9,5 тис. одиниць, комбайнів – 1,5 тис. одиниць. Загальна державна підтримка технічного забезпечення аграрного виробництва передбачала фінансування в обсязі 134,23 млрд грн. Підвищення рівня технічного забезпечення сільськогосподарського виробництва в 2015 р. на 7,6% мало сприяти зменшенню втрат сільськогосподарської продукції у результаті своєчасного та якісного проведення механізованих робіт на 30%. Нажаль, починаючи з 2012 р. фінансування даної програми не відбувалось. За розрахунками [4], парк тракторів сьогодні складає 45% від потреби сільського господарства, зернозбиральних комбайнів – 48%, інших видів техніки – від 35 до 60%. Середній показник зносу сільськогосподарської техніки складає 70%, в тому числі тракторів 78%, комбайнів – 71%.

Аналіз динаміки купівлі сільськогосподарськими підприємствами України нових тракторів та зернозбиральних комбайнів за 2011–2015 рр. свідчить про зменшення кількості та одночасне суттєве збільшення вартості купівель тракторів та

комбайнів внаслідок росту цін. Середньорічний темп росту середніх цін на трактори всіх видів за 2010–2015 рр. становив 129,8%, зернозбиральних комбайнів – відповідно 124,6%. За інформацією Міністерства аграрної політики України, мінімальне науково обґрунтоване щорічне оновлення машинно-тракторного парку до технологічної потреби в цінах, які склалися на початок 2016 р., становить 35 млрд грн, у тому числі близько 40 тис. тракторів (15 млрд грн) та майже 7 тис. зернозбиральних комбайнів (10,5 млрд грн) [5]. В умовах жорсткого дефіциту власних коштів аграрних підприємств на оновлення сільськогосподарської техніки виникає потреба в пошуку найбільш ефективних зовнішніх джерел фінансування інвестицій в технічне забезпечення сільського господарства. Серед найбільш розповсюджених можна виділити фінансовий лізинг та банківське кредитування.

Порівняльний аналіз умов фінансування свідчить про те, що умови фінансового лізингу є більш привабливими, ніж банківське кредитування. Так, НАК «Ук-рагролізинг» надає можливість вибору строку кредитування (3, 5 і 7 років), варіантів погашення заборгованості (виплати щомісячно, один раз на 3 або 6 місяців), розміру авансового платежу (10, 15 або 30%). В Укресімбанку на купівлю нової сільськогосподарської техніки строки кредитування до 5 років, щомісячне або щоквартальне погашення боргу, розмір авансового платежу від 15%. При цьому подорожчання кредитної послуги в НАК «Украгролізинг» в залежності від обраного розміру авансового платежу становить відповідно 23,5 та 24,3%. В той же час подорожчання кредитної послуги Укресімбанку становить 52,6%, що більш, ніж вдвічі більше.

Таким чином, для посилення конкурентних позицій на ринках агропродовольчої продукції, а також сталого розвитку вітчизняного аграрного сектора є нагальна потреба в нарощуванні інвестицій у технічне забезпечення аграрних товаровиробників. В якості ефективного джерела фінансування інвестицій пропонуємо більш широко використовувати фінансовий лізинг.

Перспективами подальших досліджень цього питання є обґрунтування раціональної за складом та структурою матеріально-технічної бази для забезпечення інтенсифікації землеробства в регіоні.

Література:

1. Офіційний веб-портал Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Скоцик В. Є. Технічне забезпечення сільськогосподарських товаровиробників: сучасний стан та проблеми вирішення / В. Є. Скоцик // Економіка та управління АПК. – 2013. – Вип. 10. – С. 56–60.
3. Державна цільова програма реалізації технічної політики в агропромисловому комплексі на період до 2015 року // Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 30 травня 2007 року № 785 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/785-2007-%D0%BF>.
4. Скоцик В. Є. Проблеми відтворення технічних засобів, як основи інтенсифікації виробництва сільськогосподарської продукції / В. Є. Скоцик // Сталий розвиток економіки. – 2013. – № 4. – С. 229–233.
5. Офіційний веб-портал Міністерства аграрної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://minagro.gov.ua/>.

Грицаєнко М. І.

кандидат економічних наук

Таврійський державний агротехнологічний університет

м. Мелітополь, Україна

МІСЦЕ ВИЩОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ РЕГІОНУ

В умовах інформатизації суспільства важливого значення набуває вища професійна освіта, головною метою якої є формування інтелектуального капіталу – сукупності наукових, професійних і загальних знань працівників, що здатні створювати додаткову вартість та забезпечувати конкурентні переваги підприємствам, на яких вони працюють. Можливості для ефективного використання інтелектуального капіталу регіону, а в окремих випадках й компенсації відсутності його складових, надає соціальний капітал. Метою статті є дослідження ролі вищої професійної освіти у формуванні соціального капіталу регіону.

В сучасній літературі поширені три підходи щодо визначення поняття «соціальний капітал»:

- як сукупності ресурсів суспільства;
- як сукупності соціальних зв'язків;
- як членства в певній соціальній мережі.

Так, Дж. Коулмен, якого можна віднести до прихильників першого підходу, наголошує, що «соціальний капітал – це будь-який прояв неформальної соціальної організації, котра виступає як продуктивний ресурс для одного або більше акторів» [1, с. 35]. З тим, що соціальний капітал виступає своєрідним інтегральним ресурсом суспільства, згодні Л. Г. Богущ [2, с. 18], О. Н. Кожемякіна [3, с. 121], О. Г. Шпикуляк і Г. Ф. Мазур [4, с. 64] та інші науковці. Однак, на наш погляд, подібні дефініції ототожнюють поняття «капітал» і «ресурси», а також не відображають суттєвої характеристики капіталу – здатності приносити дохід.

Р. Берт, судження якого можна віднести до другого підходу, розглядає соціальний капітал як «приятельські контакти між колегами по службі та більш широкі контакти, через які використовується власний фінансовий і людський капітал» [5, с. 9]. Аналогічної думки дотримуються Г. Ф. Мазур [6, с. 68], Б. В. Саліхов [7, с. 53] та інші науковці. Однак подібний погляд також не відображає здатність капіталу приносити дохід.

До прихильників третього підходу можна віднести А. Портеса, який пов'язував сутність поняття соціального капіталу із «здатністю індивідів розпорядитися обмеженими ресурсами на підставі свого членства в певній соціальній мережі» [8, с. 6]. Членство в певній соціальній мережі при трактуванні сутності поняття «соціальний капітал» виділяють А. О. Приятельчук [9, с. 51], О. Г. Рогожин й І. П. Макаренко [10, с. 89]. Однак, як і в попередніх узагальненнях, такі дефініції мають дещо однобокий характер.

На основі опрацювання літературних джерел нами сформульовано власне визначення соціального капіталу як сукупності здатних приносити дохід зв'язків та соціально-економічних відносин, які виникають у певній соціальній мережі на основі існуючих норм та довіри.

Регіон є не тільки територією, але й зосередженням економічних, соціальних, культурних та політичних інтересів його населення. Головними характеристиками

соціального капіталу регіону є соціальні мережі, норми і довіра. Вважаємо, що соціальні мережі в системі вищої професійної освіти формуються в двох різних площинах:

- на рівні взаємодії ВНЗ із партнерами (роботодавцями, партнерами в науковій, підприємницькій, інформаційно-технологічній сферах діяльності);
- співпраця ВНЗ з іншими закладами в освітньому середовищі (об'єднання освітніх установ різних рівнів середньої та вищої професійної освіти, застосування інформаційних і комунікаційних технологій).

Наступною ознакою соціального капіталу регіону є норми, які характеризують способи постановки і ведення будь-якої справи за допомогою системи зв'язків, дій і відносин. Доцільність, усвідомлений вибір управлінських рішень, формування на основі заданих соціальних структур – в сучасних умовах доповнюються інноваційністю в освітній та науковій діяльності, управлінні, а також створенням інформаційного поля ВНЗ.

Довіра, як ще одна змістовна характеристика соціального капіталу, представляється як ставлення населення регіону до результатів діяльності ВНЗ, до виконання ним своїх соціальних функцій. Вона виражається через суспільне визнання підготовлених фахівців – бакалаврів, спеціалістів, магістрів, кандидатів наук. Критерієм довіри стає конкурентоспроможність вищої професійної освіти в цілому, а також вищого навчального закладу та його випускників.

Безпосередній вплив вищої професійної освіти на формування соціального капіталу регіону проявляється у виконанні наступних функцій:

- задоволенні потреб населення регіону у вищій освіті як засобі вертикальної соціальної мобільності (переміщенні індивіда на більш високу щабель соціальної ієрархії в групі);
- вдосконаленні соціальної структури регіону (наборі студентів на всі форми навчання і поповненні викладацьких кадрів у відповідності до змін у соціальній структурі регіону);
- сприянні накопиченню інтелектуального потенціалу регіону (виховної роботи, підготовки кваліфікованих фахівців, науково-дослідницької діяльності);
- підвищенні продуктивності праці в регіоні (перетворенні результатів накопичення інтелектуального потенціалу регіону в показники продуктивності праці);
- конвертованості (суспільному визнанні у регіоні досягнень ВНЗ за видами навчально-виховної та наукової роботи).

Перспективами подальших досліджень є вивчення впливу на формування та розвиток соціального капіталу регіону діяльності інших установ та організацій, що входять в підсистеми інших соціальних інститутів.

Література:

1. Coleman J. S. *Foundations of Social Theory* / James Samuel Coleman. – Cambridge (MA), 1990. – Cambridge, Mass : Belknap Press of Harvard University Press, 1990. – 993 p.
2. Богуш Л. Г. Соціальний капітал і соціогуманітарний простір: методологія визначення, взаємозв'язки, вектори розвитку / Л. Г. Богуш // *Економіка та держава*. – 2010. – № 4. – С. 15–20.
3. Кожемякіна О. М. Довіра та соціальний капітал: просторова ціннісно-нормативна інтерпретація / О. М. Кожемякіна // *Демографія та соціальна економіка*. – 2016. – № 1. – С. 118–131.

4. Шпикуляк О. Г. Інституційні засади формування соціального капіталу в механізмі розвитку сільських територій / О. Г. Шпикуляк, Г. Ф. Мазур // Економіка АПК. – 2014. – № 8. – С. 63–68.
5. Burt R. Structural Holes the Social Structure of Competition / R. Burt. – Cambridge (MA), 1992. – 324 p.
6. Мазур Г. Ф. Стимулювання ефективного аграрного виробництва й сталого розвитку сільських територій: роль соціального капіталу / Г. Ф. Мазур // Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. – 2016. – № 4. – С. 67–76.
7. Салихов Б. В. Функциональная структура интеллектуального капитала предприятия как объект управления / Б. В. Салихов, Б. А. Нейматова // Креативная экономика. – 2008. – № 11 (23). – С. 50–58.
8. Portes A. Social Capital : Its Origins and Application in Modern Sociology / A. Portes // Annual Review of Sociology. – 1998. – Vol. 24. – P. 1–24.
9. Приятельчук А. О. Власність і капітал: сутність, структура та основні функції / А. О. Приятельчук // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – 2012. – Вип. 63. – С. 48–52.
10. Рогожин О. Г. Інноваційний соціальний капітал: питання ідентифікації та вимірювання / О. Г. Рогожин, І. П. Макаренко // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2. – С. 82–92.

Grivko T. O.

Master

Nesterova O. J.

PhD, Professor

National Mining University

Dnipro, Ukraine

CAPITAL MARKET IN UKRAINE DURING A FINANCIAL CRISIS

The capital market in Ukraine has relatively low capitalization, small trading volumes, insufficient liquidity, and its development has the phases of growth and downturn.

By an obstacle on the way of integration of fund market of Ukraine in a world market there is low liquidity and capitalization of market of equities, low ability accordingly to react on economic and political events, high risks, insufficient protected of rights for investors.

Actuality of question is grounded that subsequent development and improvement of fund market of Ukraine require, from one side, the maximal approaching to of principle principles of functioning of the developed markets and from other is an account of specific directions of fund market of Ukraine development.

The whole history of human society is accompanied by crises. At first they showed up as the crises of underproduction of agricultural products, since the 19th century – as misbalance between industrial production and effective demand. Economic crises up to the 20th century confined themselves to borders of one, two or three countries, but then they began to assume a global character.

In spite of the fact that during recent decades the world society has been developing mechanisms for averting world crises, there are no possibilities to foresee and avoid these world economic cataclysms.

In spite of world financial crisis and domestic political tension, Ukraine's economy is rather stable. As soon as the situation in the world market will have become stable, Ukrainian enterprises will be attractive for foreign investors again, that will lead to a

growth of stock market indexes. An improvement of legislative and information bases assists this market to strengthen by an acceleration of privatization process.

In the stock market formation, the government control of economy assumes great importance [1; 2]. The optimal combination of different subsystems of the market mechanism regulation and stock market control can provide accelerated stock market development. State task programs for supporting Ukraine's stock market operation and development are an important direction of improvement in Ukrainian stock market's state control. An experience of the countries which have developed equity markets indicate that a state should have some regulatory functions in the stock market.

Under circumstances of economic reform the most effective way to solve this problem is to use stock market instruments for mobilization of «cheap» moneys. Most enterprises cannot get bank loans because of high interest rates. The stock market's importance at the present financial and economical situation of Ukraine could not be overestimated. The stock market gives unlimited possibilities for investments, so it is in the focus of attention of the President, the Supreme Council, the Cabinet of Ministers and other authorities. The regulation system of stock market should involve all its participants and provide a realization of their activities according to regulations.

Globalization asks general questions as how to build a competitive stock market in Ukraine, whereas its operation should comply with international standards and principles and its integration with the world market should be based on the basis of equitable partnership. The state policy as regards the provision of stock market's competitiveness as a main precondition for acceleration of the state financial security should have the following measures:

- a) development of the stock market instruments;
- b) improvement of operating mechanism of the stock market;
- c) optimization of market control system.

In order to increase a development level of Ukrainian stock market it is needed to provide its investment demand with the following measures:

- increase in motivation to use possibilities of the stock market as a result of change of dividend taxation scheme and stimulation of financial resource output outside the limits of firm by providing a tax neutrality in the area of interest yields and expenses of corporate and individual persons;
- improvement of public reporting quality by the integration of financial and tax accounting and the using of multiple-aspect approach to preparation of financial information about the company's activity;
- explanation of rational directions of dividend policy that allows to make decisions relative to proportions of profit's distribution for providing a company's stable development and attracting additional investment resources.

Basic priority directions of fund market of Ukraine development in accordance with the decision of the State commission on securities and fund market is:

- improvement of mechanisms of defence of rights for investors;
- development of instruments of market of equities;
- concentrating of entering into the contracts of purchase-sale of securities is on exchange stocks and other organizers of trading in securities;
- improvement of the National depository system;

– an improvement of the system of opening of information is at the market of equities;

– development of investment infrastructure.

Thus, global and Ukrainian financial markets dynamically react to all positive or negative processes which take place in Ukraine and in the world. Therefore it is now necessary to estimate dependence of the Ukrainian capital market on overseas, to develop the ways for Ukraine to escape from a financial crisis, and to minimize negative influence of world financial crisis on the economy of Ukraine.

References:

1. State Commission is on securities and fund market. <http://www.ssmc.gov.ua>.
2. Dishloviy V.I. Review of the Ukrainian fund market. <http://www.kinto.com>.

Гудзь М. В.

доктор економічних наук, професор
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

МІСЦЕ І РОЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ПЛАНУ В РОЗВИТКУ МІСТА

Містобудування – комплексна багатогранна діяльність суспільства, що спрямована на створення матеріально-просторового середовища життєдіяльності людини в поселеннях та районах розселення і охоплює дослідження інженерно-технічних, соціально-економічних та екологічних проблем формування життєвого середовища, що включає конструювання систем населених місць, їх планування й забудови в сукупності та поєднанні ієрархії об'єктів і рівнів. Містобудівна діяльність охоплює дослідження, проектування та управління процесами реалізації заходів, що визначають формування і розвиток функціональної та архітектурно-планувальної структури населених місць і районів згідно з демографічними, соціальними, економічними вимогами та природно-екологічними умовами; розвиток інженерної та транспортної інфраструктури; збереження і збагачення оточуючого середовища. Засобами вирішення містобудівних завдань є раціональна планувальна організація території та узгоджене взаєморозташування житлових районів, виробничих комплексів, рекреаційних зон, громадських центрів тощо.

Інструментом реалізації розвитку території на рівні міст і поселень є Генеральний план. В Законі України «Про регулювання містобудівної діяльності» подається наступна дефініція поняття генерального плану: «генеральний план населеного пункту – містобудівна документація, яка визначає принципи вирішення розвитку, планування, забудови та іншого використання території населеного пункту» [1]. Перш за все, генеральний план населеного пункту є актом органу місцевого самоврядування.

Це пов'язано з тим, що відповідно до статті 14 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» саме до компетенції виконавчих органів сільських, селищних і міських рад у сфері містобудування належить «забезпечення в установленому законодавством порядку розробки і подання на затвердження відповідних рад місцевих містобудівних програм, генеральних планів, детальних планів, планів червоних ліній, місцевих правил забудови населених пунктів» [2].

По своїй суті генеральний план міста, селища є основним планувальним документом, який встановлює в інтересах населення та з урахуванням державних завдань напрямки й межі територіального розвитку населеного пункту, функціо-

нальне призначення та будівельне зонування території, містить принципові рішення щодо розміщення об'єктів загальноміського або загальноселищного значення, організації вулично-дорожньої мережі й дорожнього руху, інженерного обладнання, інженерної підготовки й благоустрою, захисту території від небезпечних природних і техногенних процесів, охорони природи та історико-культурної спадщини, черговості освоєння території.

Важливість відкритості генеральних планів для мешканців важко переоцінити, бо саме обізнаність містян про власний населений пункт є першим кроком до їх активної участі у вирішенні його проблем. Відкритий доступ до повної версії генеральних планів, змістовно складених на основі вимог законодавства, також може допомогти майбутнім інвесторам краще зрозуміти бізнес-можливості міста, а новим мешканцям – досягнути рівень привабливості території для проживання.

Парадокс практики управління активами територіальних громад в Україні полягає в тому, що право комунальної власності (до комунальної власності належить, зокрема, й земля) належить саме територіальній громаді, а не місцевим радам. І саме територіальна громада має право: а) володіти; б) доцільно, економно і ефективно користуватися і в) розпоряджатися нею на свій розсуд і в своїх інтересах як безпосередньо, так і через органи місцевого самоврядування. Отже, дійсно територіальна громада делегувала це право органу місцевого самоврядування, але це зовсім не означає, що вона делегує право приховувати інформацію відносно такого управління.

Саме тому діяльність міської ради підпорядковується основним принципам місцевого самоврядування, закріпленим у ст. 4 закону, а саме: гласності, підзвітності та відповідальності перед територіальними громадами їх органів і посадових осіб. Цим законодавець підкреслює, що за всі свої рішення та угоди місцева влада повинна звітувати перед територіальною громадою.

Таким чином, будь-яке рішення про планування є інформацією про розпорядження землею, що є власністю територіальної громади. Відтак, генеральні плани повинні бути відкритими та не можуть вважатися такими, що є конфіденційною інформацією, яка є власністю держави, адже є власністю територіальної громади і тому містять суспільно значущу інформацію для громадськості. Важко уявити ситуацію, за якою власник певного майна (у нашому випадку – територіальна громада) погодиться не знати, яким чином планується розпоряджатися його майном.

В українських реаліях зміст як уже прийнятих генпланів, так і тих, що розробляються на замовлення місцевих рад, важко оцінити, бо громадяни не мають доступу до повних версій цих документів. Недоступність генеральних планів для громадян зумовлена як загальною проблемою доступу громадян до рішень місцевих рад та створених радою виконавчих органів, так і специфікою інформації, яку традиційно, з часів СРСР, містили генеральні плани. Аналіз показав, що на офіційному сайті міськради Запоріжжя відсутній для ознайомлення мешканцями громади Генеральний план, адміністрація міста обмежилася лише преамбулою, тобто документ є недоступним для публічного ознайомлення. Слід пам'ятати, що всупереч волі громади міська влада не повинна ухвалювати рішення про знищення чи скорочення рекреаційних зон чи щодо інших питань. Такі зміни повинні заздалегідь бути відображені в генплані та погоджені з мешканцями прилеглих територій.

Також громадянин має право знати, чи не знаходиться його житло в районі радіаційного, хімічного або шумового забруднення, вартість житла та зручність проживання. Це питання також має безпосереднє відношення до генерального плану населеного пункту. Серед безлічі факторів, що впливають на ціну нерухомості, слід виділити розвиненість соціальної інфраструктури, екологічний стан району. Звісно, розцінки на житло в тихому спальному районі будуть відрізнятися від жвавих центральних кварталів. Наявність поруч лікарень, дитячих садків, шкіл, зелених зон також грає істотну роль у формуванні ціни.

Для того щоб швидко зорієнтуватися, де краще придбати нову квартиру або будинок, варто познайомитися з генпланом міста. Там ви зможете ознайомитися з інфраструктурою цікавого для вас району, а також із планами будівельних робіт на найближчі 15–20 років. Може бути, через 10 років поруч із вашим житлом з'явиться аеропорт або вокзал, або ж, навпаки, прямо перед вікнами виростуть багатоповерхові офісні будівлі. Окрім того, можлива конфіскація нерухомості для суспільних потреб. Розділ генплану «Проект розміщення першої черги будівництва» допоможе вам дізнатися більше про плани та умови реконструкції. Конфіскація нерухомості може торкнутися не тільки жителів старих районів, але й власників дачних ділянок і городів, фермерів, які володіють землями в безпосередній близькості до міської межі.

Отже, на основі аналізу нормативно-правового поля доведено, що Генеральні плани розвитку міст і населених пунктів мають бути відкритими для громадського ознайомлення та прийняття рішення громади у розвитку міст, адже в Генеральних планах міст мають бути відображено не тільки зонування території та розширення меж міст згідно теорії життєвого циклу організації. Необхідно в планах розвитку закладати реновацію самих міст, особливо промислових, ревіталізацію постіндустриальних кварталів, особливо таких старопромислових територій як Запорізький регіон.

Література:

1. Закон України «Про регулювання містобудівної діяльності» // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 34. – Ст. 14.
2. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 34. – Ст. 59.

Гудзь М. В.

доктор економічних наук, професор

Назимок Л. В.

магістр

Запорізький національний технічний університет

м. Запоріжжя, Україна

ТРУДОВІ РЕСУРСИ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ

Економічний розвиток держави є дуже важливим для її існування та добробуту народу. Глобальні зміни, що виникають у світі, доводять, що сьогодні головним чинником економічного розвитку країни, продуктивною силою є трудові ресурси. У сучасних умовах суспільного виробництва змінилася структура соціально-економічних цінностей суспільства, значення та роль людини та соціальної сфери в динаміці суспільного розвитку. Зараз людина посідає перше місце в системі виробництва та економічних відносин.

Поняття «трудові ресурси» є ринковою категорією, має широку інформативність і дає змогу використовувати його як ефективний інструмент державного регулювання ринку праці [1, с. 56].

Трудові ресурси є одночасно джерелом і основою формування ринкових переваг та обов'язковою умовою конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Однак останнім часом швидко накопичуються гострі проблеми забезпечення підприємств висококваліфікованою робочою силою, проявляються негативні тенденції зниження потужності трудових ресурсів, звужується демографічна база їх відтворення, погіршуються якісні характеристики робочої сили та спостерігається невідповідність ринковим потребам в робочій силі обсягів та структури інвестицій у відтворення та розвиток трудових ресурсів. Розв'язання гострих соціально-економічних проблем розширеного відтворення трудових ресурсів ускладнюються частково і через відсутність прикладних наукових розробок. Останні носять переважно теоретичний характер, що не дозволяє ефективно вирішувати питання безпосереднього застосування отриманих наукових здобутків на практиці. Саме тому виникає необхідність у широкому дослідженні процесів, які призводять до зміни кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів України. Широке коло загальних та специфічних проблем реалізації трудових ресурсів та пов'язаних з ними питань оцінки, формування та управління були і залишаються об'єктом постійних наукових досліджень і численних прикладних розробок.

У сучасних умовах формування ринкових відносин існує невідповідність між наявністю ресурсів та потребою в них, що визначає необхідність вироблення додаткових заходів щодо інтенсифікації суспільного виробництва, підвищення продуктивності праці тощо.

Ефективність використання трудових ресурсів як базису економіки значною мірою залежить від складу трудових ресурсів за віком, освітою, професіоналізмом, станом здоров'я тощо. Трудові ресурси, які розглядаються з урахуванням таких параметрів, являють собою трудовий потенціал [2, с. 18].

Трудові ресурси, як фактор економічного зростання є дуже важливою складовою, адже зараз виробництво нових технологій, програмних забезпечень, різноманітних технічних інновацій цінується більше, ніж виробництво звичайних матеріальних благ. Аксіологічними орієнтирами також є підприємницькі здібності людини, можливості креативно мислити, готовність піти на ризик, нестандартні форми ведення бізнесу тощо. Кожна країна потребує людей, здатних до відкриттів, нововведень, що принесе ефективність нації та всьому суспільству. Тому особливої актуальності в сучасних умовах набувають дослідження, формування і розвиток нематеріальних форм багатства, пов'язаних з людиною [3, с. 43].

Запорізький регіон один з найбільших регіонів України, значний трудовий потенціал безперечно є його візитівкою. Але, за темпами економічного розвитку, і в наслідок цього можливостями працевлаштування та кар'єрних перспектив, регіон не відповідає високим стандартам, які ставлять йому трудові ресурси. Тому, нажаль, значна кількість креативних, обдарованих спеціалістів залишає рідний регіон в пошуках кращої долі. Інколи вони переміщуються в межах нашої держави, але частіше виїжджають за кордон та стають вагомою ланкою трудових ресурсів держав-конкурентів.

Для подолання зазначеної проблеми слід визначитися з комплексними підходом в сфері освіти. Сучасний стан ринку праці потребує реформування підходів до підготовки кваліфікованих кадрів. Зміни повинні зачіпати питання вибору навчальних дисциплін та змісту навчальних курсів університетів, аби вони корелювалися з цілями та завданнями майбутніх фахівців. Важливим фактором поліпшення ситуації працевлаштування є налагодження взаємозв'язку вищих навчальних закладів та підприємств. Вирішення проблем безробіття та відтоку кадрів неможливе без стимулювання розвитку персоналу на підприємстві, а тому потрібно звернутися до створення доступних програм професійних тренінгів. Також, позитивні зміни на ринку праці пов'язані з впровадженням урядових програм підтримки підприємств усіх галузей.

Література:

1. Бойчик І. М. Економіка підприємства : навч. посібник / І. М. Бойчик, П. С. Харків, М. І. Хопчан ; [за ред. І. М. Бойчик]. – К. : Каравела, 2002. – 298 с.
2. Безтелесна Л. І. Державне регулювання зайнятості / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик. – Рівне : НУВГП, 2006. – 210 с.
3. Доманчук Д. П. Економіка праці / Д. П. Доманчук, С. Д. Лучик, А. Д. Чикуркова. – Кам'янець-Подільський : Абетка, 2004. – 332 с.

Гудзь П. В.

доктор економічних наук, професор
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕВІТАЛІЗАЦІЇ ПРОМИСЛОВИХ МІСТ

Однією із ефективних форм виконання стратегічних планів розвитку міст є, згідно теорії життєвого циклу організацій, планування комплексу заходів із перетворення окремих міських територій, локалітетів, промислової інфраструктури із стану занепаду в трансформовані об'єкти із поновленим життєвим циклом. Метою ревіталізації є, перш за все, виведення міських територій з кризи та модернізація або надання їм нового функціонального призначення.

До основних принципів ревіталізації, на думку окремих дослідників, можна віднести: збільшення озелених просторів міста; використання підземних і надземних рівнів в міській забудові; застосування архітектурно-ландшафтних прийомів в історичній забудові; використання та реконструкції паркових озелених територій міста; створення садів на дахах і озелених покрівель; заглиблення транспортних ліній під землю з використанням звільнених територій під озеленення; використання занедбаних комунікацій; реновація промислових районів [1], з чим важко погодитися, оскільки за змістом є напрямками ревіталізації міських територій.

Аналіз успішних практик ревіталізації промислових територій проведено на основі фактологічних даних Польщі, Німеччини, Чехії. Так, у Польщі прийняли Закон про ревіталізацію, який створив передумови для правового залучення різних сторін в розвиток промислових територій і передбачав наступний механізм реалізації: організаційний механізм: порядок створення Асоціацій з ревіталізації та ідентифікація всіх стейхолдерів; комунікативний механізм взаємодії та співпраці мешканців, влади, бізнесу та інвесторів – це воркшопи, як активного методу групової роботи, коли протягом декількох днів представники різних сторін роз-

робляють певні рішення, а державна сторона, яка виступає організатором процесу ревіталізації, гарантує їх реалізацію. Між учасниками формується певний зв'язок, і вироблена концепція вже не буде без господаря, у неї є власник; соціальний механізм – послідовний діалог і налагодження системи зворотного інформування з мешканцями громади, щоб результат консультацій дійшов до всіх учасників процесу [2].

За оцінкою відомих зарубіжних фахівців, достатньо 1% активних мешканців громади, щоб ініціювати та запустити проекти змін, у т.ч. ревіталізацію соціального спрямування [3, с. 131]. Так, ініціатива «знизу» реалізується у Лодзі дією понад вісімдесяти соціальних кооперативів, понад 120 неурядових організацій. Саме завдяки їх зусиллям модернізується велосипедна інфраструктура, з'являються будинки культури і районні культурні центри, запускаються проекти з охорони пам'яток архітектури та проходять дискусії про проблеми міста. Це важливий, хоча часто недооцінений союзник в реалізації проектів по ревіталізації.

Польське місто Лодзь стало місцем величезного міського експерименту – ревіталізація і перебудова цілих кварталів. В історичному районі Старе Полісся перетворенню підлягають вулиці – з'являються піші зони з уповільненим рухом, так звані «вунерфи» (від голландського. *Woonef* – «вулиця для життя»), зелені островці. Проект передбачає також програму підтримки місцевих жителів – організацію культурно-дозвільних центрів пішої доступності, інтеграційних центрів, які допомагають впоратися з залежностями, освітніх програм. Особливістю ревіталізації є їх соціалізація, без чого ревіталізація стала б просто черговим ремонтом. Наприклад, такі як у перетворення території колишньої теплоелектростанції в «Новий бізнес-центр Лодзі» [4, с. 152].

У Чехії відоме своїм промисловим статусом місто Острава та його передмістя Бартовіце упродовж XIX–XX ст. називались не інакше як «сталеве серце республіки» з його шахтами, металургійними і коксохімічними заводами. Наслідком пріоритетного розвитку індустріальних галузей, крім іншого, стало і донині захворювання астмою понад 30% дітей дошкільного віку.

З 1994 по 2008 рр. нерентабельність видобутку вугілля, конкурентні фактори поступово призвели до банкрутства та закриття доменного виробництва. Для уникнення колапсу розвитку міста та соціальної напруги у якості концепції ревіталізації була запропонована концепція культурного міста, за якою основним рушійним фактором розвитку економіки міста має стати культура та опанування мешканцями нової економіки, економіки культури. Це вдалося реалізувати шляхом розробки і реалізації програму реструктуризації промислового сектору міста, перш за все, на основі промислового туризму. Так, Вітковіцький металургійний комбінат, найбільше і колись єдине в Чехословаччині підприємство повного циклу – з шахтою на території, коксохімічним виробництвом, цехами з випуску чавуну, сталі, прокату чорних і кольорових металів, трубами, обладнанням для металургійної та хімічної промисловості, де в кращі роки було зайнято 40000 робітників і службовців, змінив концепції розвитку з пам'ятника індустріальної епохи в простір туристичного й інвестиційного розвитку [5].

Наприклад, серед остравських студентів був оголошений конкурс на кращу ідею щодо використання старих будівель і промислових споруд по-новому. Колектор для доменного газу перероблений в концертний зал на 1500 місць. Приміщення електропідстанції стало бюджетним готелем, приймаючим туристів. Насосна перетворена на музей техніки. Склад коксових батарей використовується як винний погріб. Шахта «Глибинна» стала майданчиком, на якому показують свої постановки європейські театри. Величезна піраміда доменної печі перетворена на оглядовий майданчик, на верхотуру якої ходитиме скляний ліфт. В одному з цехів обладнана технічна бібліотека, а енергоцентральної планується зробити базу для музею індустріалізації.

На території Вітковицького заводу щорічно проходить фестиваль «Кольори Острави», який збирає десятки тисяч туристів і всесвітньо відомих музикантів. В Оставі проходять міжнародні та національні виставки, конференції, форуми, відкриваються галереї. Спільні інвестиції Чехії та ЄС у розвиток Острави за останні 8 років склали понад 500 млн євро для фінансування проектів зеленої екології, охорони здоров'я, озеленення міста, розвитку його інфраструктури, створення IT-майданчиків.

Досвід планування розвитку Запоріжжя показує, що окрім напрацювання правової бази планування ревіталізації, необхідна інституційна підтримка ревіталізації міста. За відсутності подібного забезпечення у нашій країні, варто на рівні місцевих громад проявляти ініціативу та експерименти щодо створення подібних агенцій, можливо у складі Агенції міського розвитку, яка б керувала, на підставі відповідних законів та рішень місцевої влади, подібними територіями з самого початку, з моменту закриття підприємства, як це працює у Франції, Іспанії та Німеччини.

Зарубіжний досвід планування ревіталізації промислових територій дає можливість вітчизняним містам скоротити шлях і час їх руху в процесі створення сприятливого для проживання міського середовища; врахувати напрацювання правового, планового, організаційного, комунікативного, фінансово-господарського та креативного характеру й розробляти власні тактики, стратегії, плани й програми розвитку міських територій з урахуванням глобальних тенденцій та вітчизняних традицій розселення, розміщення продуктивних сил, закономірностей розвитку міст.

Література:

1. Мировой опыт ревитализации общественных городских пространств // Молодежный научный форум: Технические и математические науки : электр. сб. ст. по материалам XXXI студ. междунар. заочной науч.-практ. конф. – М. : «МЦНО». – 2016 – № 2 (31) / [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: [http://nauchforum.ru/archive/MNF_tech/2\(31\).pdf](http://nauchforum.ru/archive/MNF_tech/2(31).pdf).
2. Дариуш Клеховский. Городские метаморфозы: Новая жизнь старых промышленных зон [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.novayagazeta.ru/articles/2016/11/30/70726-uroki-polskogo>.
3. Лэндри Ч. Креативный город : пер. с англ. / Ч. Лэндри. – М. : Издательский дом «Классика-XXI», 2005. – 399 с.
4. Pomorskie miasta – jak je kształtować dla dobra wspólnego / [red. nauk. Łukasz Pancewicz, Piotr Zbieranek]. Gdańsk : Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, 2013. – 268 с.
5. Баранюк Анастасия. Как Чехия пытается решить проблемы упадочных промышленных регионов / Анастасия Баранюк // Газета «Прав. Да», № 55 (421) 27.11.2014 г.

Gudz Piotr
Prof., Doctor Hab.

Lilianna Stach-Szyslak
Magisterka
Kujawsko-Pomorska Szkoła Wyższa w Bydgoszczy
Polska

EUROPA 2020 – ZAŁOŻENIA PROGRAMOWE W OBSZARZE RYNKU PRACY, ICH REALIZACJA W UNII EUROPEJSKIEJ I W POLSCE

Dzień 1 maja 2004 roku na zawsze wszedł do historii polskiego narodu. W tym dniu Polska na mocy podpisanego wcześniej traktatu akcesyjnego, po 14 latach starań, stała się pełnoprawnym członkiem Unii Europejskiej. Wydarzeniu temu towarzyszyły wielkie nadzieje ale i obawy. Baliśmy się, że nie damy rady, że nasze firmy zbankrutują, że rolnicy nie podołają, że nasze produkty będą niekonkurencyjne. Z drugiej strony towarzyszyła nam nadzieja, że wreszcie będzie lepiej, że nasze marzenia o wolności, które za czasów komunizmu były utopią, teraz są na wyciągnięcie ręki. Jednym z obszarów, w którym po wejściu do Unii dokonały się przełomowe zmiany w Polsce, był rynek pracy. Po 2004 roku w wyniku napływu funduszy strukturalnych oraz tempa wzrostu gospodarczego, powstało sporo nowych miejsc pracy. Ponadto przed Polakami pojawiły się nowe możliwości pracy za granicą w krajach unijnych.

U podstaw budowy Wspólnot Europejskich leżały cztery podstawowe zasady odnoszące się do rynku pracy. Była to: zdolność do uzyskania zatrudnienia co w szczególności odnosiło się do bezrobocia wśród młodzieży oraz bezrobocia długookresowe, przedsiębiorczość, czyli stwarzanie korzystnego klimatu dla biznesu, co oznaczało tworzenie nowych miejsc pracy, elastyczny rynek pracy ale uwzględniający potrzebę bezpieczeństwa, o którą walczą pracownicy, oraz równość szans, czyli zasada równości płci w odniesieniu do pracy [1, s. 61,62].

Na podstawie tych uniwersalnych zasad stworzono w 2000 r Strategię Lizbońską, której głównym celem w obszarze rynku pracy było pełne zatrudnienie, tzn. takie, które osiągnęłoby stopę na poziomie 70%, w przypadku kobiet stopa ta wynosić miała 60%, a w przypadku osób po 55 roku życia 50%. Niestety kryzys gospodarczy z przełomu 2007/2008 roku zniweczył te zamierzenia, a sytuacja gospodarcza Europy stała się najgorsza od lat 30 XX wieku. W pierwszym kryzysowym roku 2009r bezrobocie objęło 23 mln osób (stanowi to ok 10% aktywnej zawodowo ludności Unii Europejskiej) a produkcja przemysłowa spadła o 20%. Ambitne cele postawione przed krajami unijnymi zatem nie zostały osiągnięte [2].

Następczynią strategii lizbońskiej stała się «Europa 2020 – strategia dla mądrego, zrównoważonego rozwoju», która była odpowiedzią Europy na zmiany zachodzące w środowisku dotkniętym kryzysem ekonomicznym, a także zmianami o charakterze globalny, jak choćby bezpieczeństwo energetyczne.

Nowa strategia obejmowała trzy priorytety:

1. Inteligentny rozwój – rozwijanie gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach
2. Zrównoważony rozwój – wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku
3. Rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu – wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającą spójność społeczną i terytorialną [3].

Pierwszy z celów odnosi się bezpośrednio do rynku pracy i zakłada wzrost zatrudnienia do poziomu 75% osób w wieku 20–64 lat. W ramach strategii Europa 2020 w obszarze rynku pracy wyznaczono dwa priorytety, są nimi: Inicjatywa Zatrudnienia Młodych – wezwanie do podjęcia działań na rzecz zmniejszenia bezrobocia wśród młodzieży oraz pomoc MŚP w uzyskaniu kredytowania m in. potrzebnego na tworzenie miejsc pracy. W Polsce aktualnie jest to Krajowy Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na lata 2015–2017. W zakresie rynku pracy naszym głównym celem jest uzyskanie wskaźnika zatrudnienia na poziomie co najmniej 71% dla osób w przedziale wiekowym 20–64 lata. Celem dodatkowym jest zmniejszenia bezrobocia ogółem oraz zwiększenia wskaźnika aktywności zawodowej. Cele te są obecnie realizowane poprzez działania kierunkowe takie jak:

1. Rozwijanie innowacyjnych polityk rynku pracy.
2. Sięganie po nie wykorzystanie zasoby pracy (bierni zawodowo, ukryte bezrobocie na wsi).
3. Wspieranie mobilności i zatrudnialności pracowników na rynku pracy.
4. Wspieranie systemu edukacji zawodowej, ustawicznej oraz uczenia się przez całe życie.
5. Wspieranie osób defaworyzowanych na rynku pracy (osób po 50 roku życia, osób młodych, kobiet, osób niepełnosprawnych) [4].

Praca to istotny element w życiu człowieka. Jest źródłem zadowolenia i satysfakcji, ale także ma na celu zaspokojenie jego potrzeb materialnych. Unia Europejska w swoich założeniach strategicznych zatrudnienie traktuje jako priorytet. Sytuacja, która byłaby najbardziej optymalna, to uzyskanie pełnego zatrudnienia. Niestety w obecnej sytuacji (kryzys migracyjny, Brexit GB) wydaje się to raczej niemożliwe do uzyskania w większości państw członkowskich.

Wyjątkowo trudna i dotychczas na niespotykana skalę jest sytuacja grupy, jaką są ludzie młodzi na rynku pracy. Zarówno Unia Europejska jak i rządy państw członkowskich próbują przeciwdziałać zjawisku wysokiego bezrobocia wśród osób młodych. Podejmuje się szereg inicjatyw mających na celu zwiększenie zatrudnienia wśród tej grupy. Na szczególną uwagę zasługuje młodzież, która określa się nazwą NEET. To młode osoby bez pracy, bez odpowiedniego wykształcenia, nie uczestniczące w żadnych praktykach zatrudnienia. Aby wprowadzić na rynek pracy takie osoby, Unia Europejska przeznaczyła na lata 2014–2020 kwotę 6 mld euro. To co charakterystyczne dla współczesnych problemów pracy wśród młodych to fakt, że pracy nie mogą znaleźć zarówno osoby z niskimi kwalifikacjami, ale także ci z wyższym wykształceniem. Obecnie stawia się na edukację zawodową wśród młodych, która później znacznie ułatwi dostęp do rynku pracy. Jak wykazują dane w tabeli nr 3, państwa o największym wskaźniku zatrudnienia młodych to obecnie Holandia, Dania i Austria. Pomimo iż kraje te również dotknął kryzys, to poradziły sobie z sytuacją bezrobocia wśród młodych i obecnie nawet deklarują wolne miejsca pracy dla młodych z innych krajów członkowskich (Holandia). W Polsce sytuacja młodych jest specyficzna, ponieważ są grupą najlepiej wykształconych młodych w Europie. Natomiast nie przekłada się to na zatrudnienie. Dane pokazują, że zajmujemy 21 pozycję wśród 28 państw członkowskich pod względem zatrudnienia młodych (26%) (tabela 1).

Tabela 1

Zatrudnienie młodych , najwyższe i najniższe odsetki, 2015 r.

Kraj	Wiek 15–24 lata
UE – 28	33,1
Holandia	60,8
Dania	55,4
Austria	51,3
Polska	26
Hiszpania	17,90
Włochy	15,6
Grecja	13

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/pl, dostęp 06.01.2017.

W swojej pracy chciałabym jeszcze zwrócić krótką uwagę na bezrobocie, choć to akurat bardzo obszerny temat i wymagałby dogłębnej analizy, jednak z braku miejsca skupię się na podstawowym wskaźniku bezrobocia. To niekorzystne zjawisko doskwiera większości krajom na świecie. Także w krajach Unii Europejskiej rozlało się szeroką falą. Jedną z przyczyn dzisiejszego bezrobocia wymienia się automatyzację i cyfryzację. Jak można zaobserwować znikają tradycyjne kasy z kasjerkami – zastępują je kasy zautomatyzowane, znikają oddziały banków – w ich miejsce powstają banki wirtualne. Przyspieszenie tempa rozwoju technologicznego sprawia, że więcej miejsc pracy znika niż powstaje. Na ich miejsce pewnie powstaną nowe, być może społeczeństwo samo dostosuje się do zmieniających się warunków na rynku pracy, tak jak to miało miejsce w przeszłości w przypadku wielkich zmian. Ale czy na tyle aby zapewnić pracę tym którzy chcą pracować? Czy będziemy mogli utrzymać siebie i swoje rodziny w przyszłości?

W Polsce poważnym problemem są zbyt duże obciążenia finansowe jakie ponoszą pracodawcy zatrudniając pracowników. Są to składki ZUS, które comiesięcznie muszą być odprowadzane. Gdyby udało się zmniejszyć obowiązkowe koszty finansowe, z pewnością pracodawcy mogliby utworzyć dużo więcej miejsc pracy, przyczyniając się tym do zmniejszenia bezrobocia. Obniżenie stawek ZUS przyczyniłoby się zapewne także do zmniejszenia «szarej strefy», bo sporo firm mogłoby zarejestrować swoją działalność,

Wniosek. Jak będzie wyglądała Europa w obliczu roku 2020? Czy uda się zrealizować zamierzone cele? Niestety rynek pracy to miejsce, gdzie sytuacja zmienia się z dnia na dzień. I to co wydarzyło się w latach poprzednich, dzisiaj przechodzi do historii. Obecnie Europa boryka się z nowym problemem jakim są uchodźcy. To dla nich w przyszłości będziemy musieli przygotować w Unii tysiące miejsc pracy, aby mogli utrzymać siebie i swoje rodziny. Także Brexit Wielkiej Brytanii, jeżeli dojdzie do skutku, spowoduje zapewne zawirowania na europejskim rynku pracy. My Polacy zamartwiamy się, że będzie to oznaczało powroty rodaków do ojczyzny, a co za tym idzie poszukiwanie zatrudnienia przez powracających w kraju.

Niemniej ważne jest aby już dziś kraje członkowskie, także Polska współpracowały ze sobą w ramach Unii Europejskiej a wszelkie podejmowane reformy na szczeblu krajowym łączyć z innymi reformami strukturalnymi, bo tylko w takim zestawieniu możemy oczekiwać powstania nowych miejsc pracy, dostosowanych do potrzeb i możliwości zarówno pracowników jak i pracodawców.

Bibliografia:

1. Szaban M., Jolanta, Rynek Pracy w Polsce i w Unii Europejskiej, Warszawa 2013.

2. Stankiewicz W., Rozwój gospodarki Unii Europejskiej – Strategia Lizbońska a nowy plan «Europa 2020», Rocznik Integracji Europejskiej nr 6, Olsztyn 2012.
3. Europa 2020 – Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela 3.3.2010, <https://www.mr.gov.pl/strony/zadania/polityka-rozwoju-kraju/strategia-europa-2020/o-strategii/>, dostęp 28.12.2016.
4. Uchwała nr 28/2015 Rady Ministrów w sprawie Krajowego Planu Działania na Rzecz Zatrudnienia na lata 2015–2017, <https://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe/krajowy-plan-dzialan-na-rzecz-zatrudnienia-na-lata-2015-2017/>, 28.12.2016.

Гуржій Н. М.

доктор економічних наук, доцент
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

ПІДТРИМКА АРХІТЕКТУРИ УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМ МАРКЕТИНГОМ

Багатозначність визначень стратегічного маркетингу різними вченими призвело до необхідності визначення архітектури стратегічного маркетингу та її основних елементів.

На думку автора, архітектуру управління стратегічним маркетингом пропонується визначати як побудову компонентів інфраструктури стратегічного маркетингу на рівні адміністрування, на процесному рівні та функціонально-інструментальному рівні та їх логічне поєднання з методичною, ресурсною та інформаційною підтримкою з метою забезпечення досягнення стратегічних цілей та ефективного функціонування підприємства.

Структурно-логічна схема побудови архітектури управління стратегічним маркетингом складається з базису та підтримки стратегічного маркетингу.

Базис архітектури управління стратегічним маркетингом представлений:

- інфраструктурою управління стратегічним маркетингом на рівні адміністрування,
- інфраструктурою управління стратегічним маркетингом на процесному рівні,
- інфраструктурою управління стратегічним маркетингом на функціональному рівні, кожен з яких має свою платформу та основні взаємопов'язані компоненти.

Підтримка архітектури управління стратегічним маркетингом об'єднує: методологічну, інформаційну та ресурсну підтримку.

Розглянемо більш детально окремі рівні архітектури стратегічного маркетингу.

Платформою інфраструктури управління стратегічним маркетингом на рівні адміністрування є система маркетингового менеджменту.

Компонентами інфраструктури на рівні адміністрування виступають стратегічна місія підприємства, корпоративні цілі, загальна стратегія розвитку підприємства та стратегії адміністрування маркетингу.

Визначення стратегічної місії підприємства є вихідним етапом і однією з найважливіших складових процесу стратегічного планування ринкової діяльності. Місія демонструє, що являє собою підприємство і яким бачиться керівництву його майбутнє. При цьому місія повинна давати відповідь на питання про причину існування підприємства і його кінцеве завдання, що має бути виконане за плановий період.

Місія підприємства – це концентрований вираз стратегічних орієнтирів розвитку підприємства на перспективу. Стратегічні орієнтири підприємства є основою для стратегічного планування [1, с. 14].

Стратегічні цілі спрямовані на зміцнення конкурентних позицій підприємства на ринку і виражаються в забезпеченні високих темпів зростання, збільшення частки ринку, поліпшення якості продукції та послуг, зниження рівня витрат, підвищення репутації фірми, використання передових технологій.

Запорука успіху підприємства – розробка загальної (генеральної) стратегії розвитку підприємства, при якій функціонування й структура організації оптимально відповідають зовнішнім умовам.

Інфраструктура управління стратегічним маркетингом на процесному рівні включає платформу – процес управління стратегічним маркетингом, який передбачає: маркетинговий аудит, стратегічне планування, стратегічну організацію та стратегічний контроль.

Інфраструктура стратегічного маркетингу на функціонально-інструментальному рівні включає портфель маркетингових стратегій та в якості основних компонентів: стратегії STP-маркетингу; інструментальні стратегії: маркетингові товарні стратегії; маркетингові цінові стратегії; маркетингові збутові стратегії охоплення ринку; маркетингові комунікаційні стратегії; маркетингові кадрові стратегії.

Для реалізації стратегій важливе значення має відповідна підтримка: інформаційна, методологічна та ресурсна підтримка стратегічного маркетингу.

Інформаційна підтримка маркетингової діяльності – це процес задоволення потреб менеджерів і маркетологів в інформації, що підтримує маркетингову діяльність фірми за допомогою спеціальних методів і способів організації і використання цієї інформації, а також професійних знань фахівців, що забезпечують процес ухвалення рішень [2, с. 145].

Методологічна підтримка архітектури управління стратегічним маркетингом представляє собою сукупність методів ухвалення стратегічних маркетингових рішень і способів їх практичної реалізації для досягнення цілей підприємства, що дозволяють підприємству оптимально використовувати існуючий потенціал і залишатися сприйнятливим до вимог зовнішнього середовища, зокрема: загальнонаукові методи; методи економіко-статистичного; метод SWOT-аналізу, SNW-аналізу та PEST-аналізу; структурно-логічний та семантичний аналіз, системний і комплексний аналіз, економіко-математичні методи, метод соціологічного опитування споживачів, методи експертної оцінки.

Правильно сформульована архітектура управління стратегічним маркетингом допомагає підприємству здійснювати ефективну маркетингову політику.

По-перше, архітектура управління стратегічним маркетингом допомагає побудувати ефективні стратегічні зони господарювання (СЗГ), що приносять прибуток підприємству.

По-друге, архітектура управління стратегічним маркетингом, а саме визначення ролі кожного СЗГ в стратегічному портфелі підприємства дозволяють ефективно розподілити маркетинговий бюджет підприємства.

По-третє, архітектура управління стратегічним маркетингом сприяє формуванню синергії на різних рівнях. Синергія знаходить своє віддзеркалення у взаємодоповнюючих і підтримуючих маркетингових програмах.

По-четверте, правильно побудована архітектура управління стратегічним маркетингом дозволяє чіткіше і прозоріше сформулювати концепцію СЗГ.

Література:

1. Балабанова Л. В. Стратегическое маркетинговое управление предприятий : монография / Л. В. Балабанова, В. В. Слипенький ; М-во образования и науки Украины, Донец. гос. ун-т экономики и торговли. – Донецк : ДонГУЭТ, 2005. – 186 с.

2. Бушуева Л. И. Информационная поддержка социально-ответственного маркетинга [Электронный ресурс] / Л. И. Бушуева // Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского гос. ун-та : многопредмет. науч. вест. – Режим доступа: <http://koet.syktso.ru/vestnik/2007/2007-3/6/6.htm>.

Давидова О. Ю.

кандидат технічних наук, доцент
Харківський державний університет харчування та торгівлі
м. Харків, Україна

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Туризм є пріоритетним напрямом розвитку економіки України. Це обумовлено темпами зростання масштабів туристичної індустрії у провідних країнах світу та перспективами, які відкриваються перед країною в соціальній, економічній та культурній сферах. Пріоритетність галузі підкреслюється також не конкурентоспроможністю вітчизняної сфери через застарілу матеріально-технічну базу, яка потребує капітального ремонту, модернізації та функціональної реконструкції, через низький рівень розвитку важливих складових туристичної інфраструктури – засобів розміщення, закладів ресторанного господарства, індустрії розваг, транспорту та зв'язку – все це зумовлює домінування виїзного туризму над внутрішнім.

У контексті вищезазначеного актуальним є впровадження інновацій у вітчизняну туристичну галузь, зокрема у готельно-ресторанне господарство, що дозволить задовольнити потреби споживачів у нових або удосконалених товарах та послугах, забезпечити підвищення ефективності кожного сегменту туристичної сфери, неперервне її оновлення та в цілому стале зростання іміджу нашої держави.

Підприємство, в якому понад 70% обсягу продукції за звітний період є інноваційні продукти або інноваційна послуга є інноваційним [1, с. 3].

Якість реалізованих нововведень істотно залежить від персоналу підприємства сфери гостинності, який є найважливішою складовою кінцевого продукту, одним із основних ресурсів конкурентних переваг підприємства та, як наслідок, якість обслуговування в у закладах готельно-ресторанного бізнесу залежить від майстерності та свідомості працівників.

Якщо раніше персонал розглядався лише як один з факторів виробництва, то тепер він перетворився на головний стратегічний ресурс підприємства в конкурентній боротьбі. І в першу чергу це стосується інноваційного підприємства готельно-ресторанного господарства.

Персонал підприємства індустрії гостинності формується під впливом як внутрішніх (характер продукції та послуг, технології та організації надання послуг), так і зовнішніх чинників (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо). Цей вплив обумовлює кількісні та якісні параметри трудових ресурсів [2, с. 202-207].

Управління трудовими ресурсами, забезпечення їхнього ефективного використання потребує обов'язкового формування системи оцінки трудового потенціалу підприємства готельно-ресторанного господарства [3, с. 50-57].

Така система включає: визначення основних статистичних показників чисельності працівників підприємства; розрахунки певних показників, які потребують

порівняння з аналогічними в споріднених підприємствах або мають аналізуватися в динаміці. До останніх належать:

- плинність персоналу;
- інтенсивність обороту із прийняття;
- інтенсивність обороту зі звільнення;
- коефіцієнт сталості;
- стабільність або «відданість» персоналу (середній стаж роботи на даному підприємстві);

підприємстві);

- рівень дисципліни;
- відповідність кваліфікації працівників;
- співвідношення чисельності окремих категорій працівників.

Для покращення роботи персоналу, зниження плинності кадрів, з метою підготовки кадрового резерву служба персоналу інноваційного підприємства готельно-ресторанного господарства повинна здійснювати ретельну роботу за такими напрямками (рис. 1).



Рис. 1. Напрями роботи служби персоналу в інноваційному підприємстві готельно-ресторанного господарства

Таким чином, ефективне управління персоналом є однією з найважливіших функцій підприємства готельно-ресторанного господарства. Досягнення успіху підприємства неможливо без відповідної координації дій персоналу, мотивації та формування корпоративної культури, що дозволить підвищити прихильність споживачів до підприємства.

Управління персоналом орієнтуються на визначення майбутніх потреб та розвиток потенціалу працівників, а також на усвідомлення кожним працівником власних завдань, створення сприятливого трудового клімату, що мотивує персонал до досягнень поставлених перед інноваційним підприємством готельно-ресторанного бізнесу цілей.

Тільки за умов ретельної роботи служби персоналу можна досягти високих показників роботи персоналу, зниження плинності кадрів, підготовки кадрового резерву та забезпечити конкурентоспроможність інноваційного підприємства готельно-ресторанного господарства.

Література:

1. Закон України «Про інноваційну діяльність» // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 2–3.
2. Економіка підприємства : навчальний посібник / за заг. редакцією З. В. Герасимчук. – Луцьк : РВВ ЛНТУ, 2010. – С. 632.
3. Хобта В. М. Економіка інноваційного підприємства: Конспект лекцій в структурно-логічних схемах / В. М. Хобта, С. М. Крапівницька, Д. В. Пудрик. – Донецьк : ДНТУ, 2010. – 115 с.

Дедюхіна Н. Ю.
студентка

Клименко О. М.
кандидат економічних наук, доцент
Чернігівський національний технологічний університет
м. Чернігів, Україна

НАСЛІДКИ ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ДЛЯ РОБОТОДАВЦЯ В 2017 РОЦІ

Ефективність використання робочої сили залежить від багатьох факторів: організаційних (досконалість організації виробництва та праці), соціально-економічних (умов праці, матеріальне та моральне стимулювання), матеріально-технічних (прогресивність техніки і технологій, що застосовуються) тощо. Разом з тим забезпечення ефективності праці багато в чому залежить від досконалості застосування системи мотивації трудової діяльності працівників. В країні виникло важке економічне становище у зв'язку з: подіями на сході, банкрутством банків, реструктуризацією, націоналізацією банківської сфери, державною заборгованістю перед населенням соціальних виплат, пенсій, зарплат тощо. Для вирішення цих питань державі необхідно збільшити відрахування до бюджету України. Держава знайшла вихід в збільшенні доходів до бюджету України за рахунок збільшення мінімальної заробітної плати до 3200 гривень, збільшенням розмірів штрафів встановлених за порушення законодавства про працю та зайнятість населення.

З 2017 року Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» № 1774 – VIII від 06 грудня 2016 року встановлені нові склади порушень законодавства про працю з колосальними штрафами для працедавців. Законом допо-

внений Кодекс законів про працю, а саме статтю 265, в якій встановлюється фінансова відповідальність для працедавців – юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців[1, 5]. Так, юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, згідно зі статтею 265 КЗпП несуть фінансову відповідальність у розмірах зазначених в таблиці 1 [1; 2]:

Таблиця 1

Розмір штрафів та відповідальність за їх порушення

Розмір штрафу	Порушення
100 мінімальних зарплат (320 000 грн)	Недопуск державного інспектора праці до перевірки, коли вона здійснюється з метою виявлення працівників з неоформленими трудовими договорами;
	Оформлення людини на неповний робочий день, якщо насправді вона працює повний робочий день;
	Виплати заробітної плати без нарахування і сплати єдиного внеску.
30 мінімальних зарплат (96 000 грн)	Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту);
	Оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві;
	Виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків.
10 мінімальних зарплат (32 000 грн)	Недотриманні мінімальних державних гарантій в оплаті праці: несплата роботи у нічний час, роботу у вихідний або святковий день, понаднормову роботу тощо (за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення);
	Недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України.
3 мінімальні зарплати (9 600)	Порушення встановлених термінів виплати зарплати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш ніж за один місяць, виплату не в повному обсязі;
	Недопуск інспекторів до перевірки, крім випадку, коли темою перевірки є не оформлення трудових договорів з працівниками та виплата зарплати у конверті.
1 мінімальна зарплата (3 200)	неподання або несвоєчасне подання повідомлення про прийняття працівника на роботу;
	порушення інших вимог трудового законодавства, крім зазначених вище.

**(мінімальна зарплата станом на 1 січня 2017 року = 3200 грн).*

За Кримінальним кодексом України за порушення трудового законодавства може загрозувати[3]:

1. За незаконне звільнення працівника до роботодавця:штраф у розмірі від 2000 до 3000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 34 000 до 51 000 грн);позбавлення права займати посаду керівника терміном до 3 років;виправні роботи на строк до 2 років.

2. При повторному порушенніабо вчинення неправомірних дій по відношенню до соціально захищеним категоріям громадян (вагітні, неповнолітні, батьки і матері одиночки, опікуни, які виховують дітей до 14 років) роботодавцю слід бути готовим до того, що йому доведеться (суд визначить міру покарання):заплатити штраф у розмірі від 3000 до 5000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (51000–85000 грн);не займати посаду керівника терміном до 5 років;відправитися на виправні роботи на строк до 2 років;відбути арешт до 6 місяців.

3. За умисну невиклату заробітної плати за період більше, ніж за один місяць: розмір штрафу зріс до 500–1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (8 500–17 000 грн); виправні роботи до 2 років; термін до 2 років з позбавленням права бути керівником на 3 роки.

4. За нецільове використання грошей, призначених для виплати зарплати: 1000–1500 НМДГ (17 000–25 500 грн); обмеження волі до 3 років; позбавлення волі на термін до 5 років (без права бути керівником на строк до 3 років).

Також за порушення трудового законодавства може наступати адміністративна відповідальність, яка може застосовуватися практично до всіх порушених норм КЗпП.

У разі несплати (відмови від сплати) протягом місяця передбачених статтею 53 Закону України «Про зайнятість населення» штрафів їх стягнення здійснюється в судовому порядку. Суми штрафів зараховуються до бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування, на випадок безробіття та до держбюджету[4].

Отже, з викладеного вбачається, що законодавець твердо стоїть на сторожі прав та інтересів найманих працівників, встановлюючи для роботодавця різні види відповідальності за порушення законодавства про працю.

Література:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (редакція від 07.01.17) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Головбух: Бюджет: Дотримання законодавства про працю у 2017 року: перевірки та штрафи – електронний журнал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gbb.com.ua/article/535-dotrimannya-zakonodavstva-pro-pratsyu-u-2017-roku-perevrki-ta-shtrafi>
3. Кримінальний Кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III (редакція від 15.01.17) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.
4. Закон України «Про зайнятість населення», редакція від 30.08.16. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
5. Коновалова О. Право знати все про податки і збори: Нові штрафи за порушення законодавства / О. Коновалова // Офіційне видання Державної фіскальної служби України. – 2017. – № 5. – с. 38.

Демчук Н. І.

доктор економічних наук, професор

Коваль А. М.

студентка

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет

м. Дніпро, Україна

МАРКЕТИНГ У ДІЯЛЬНОСТІ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ УКРАЇНИ

В умовах зростання конкуренції на ринку фінансових послуг з метою залучення нових клієнтів та збереження наявних вітчизняні комерційні банки намагаються активно впроваджувати маркетинг, розробляти ефективні маркетингові стратегії. Це обумовлює актуальність проведення аналізу маркетингової діяльності комерційних банків України.

Головним чинником посилення впливу комерційних банків на перебіг економічних процесів можна вважати перехід від операційної орієнтації банківської діяльності до маркетингової. Їхня принципова відмінність полягає у тому, що при операційній орієнтації банк концентрує свої зусилля на технологічних, організаційних

та облікових аспектах вдосконалення банківських продуктів. Маркетингова орієнтація передбачає фокусування зусиль і можливостей банку на виявленні реальних і потенційних запитів всіх суб'єктів економічних відносин і пошуку способів їх найкращого задоволення, виходячи з фінансових, кадрових, організаційних, технологічних, законодавчих та інших обмежень. Зазначені обставини обумовлюють актуальність наукових досліджень банківського маркетингу як з точки зору його теоретичних аспектів, так і практичних інструментів, вмиле використання яких забезпечує успішне функціонування комерційного банку на ринку[3, с. 288–289].

Банківський маркетинг традиційно розглядається з двох позицій: як філософія банківського бізнесу і як конкретний спосіб здійснення підприємницької політики банку.

Маркетингова система комерційного банку включає в себе три блоки:

1. Маркетинговий підхід, який представлений усвідомленням сутності і принципів банківського маркетингу, формуванням своєї філософії здійснення банківського бізнесу.

2. Маркетинговий процес, що включає в себе такі основні етапи: вивчення ринку; стратегічне і тактичне планування; розробка продукту; ціноутворення (цінова політика); організація збуту банківських послуг; система стимулювання збуту банківських послуг [3, с. 290].

Важливе місце у системі банківського маркетингу інших країн продовжує посідати цінова політика, що передбачає встановлення цін на банківські продукти та їх зміну у відповідності до ринкової ситуації. Основними формами ціни банківських послуг є відсоток, дисконт та комісія. Важливими факторами, що впливають на рівень ціни, є собівартість послуг, цільова рентабельність, співвідношення попиту та пропозиції на ринку даної послуги. Незважаючи на гостру конкуренцію, комерційні банки і понині мають певну свободу ціноутворення. Це пояснюється тим, що багато цін не оголошуються заздалегідь, а встановлюються за домовленістю, у той же час різноманіття тарифів заважає клієнтам правильно зорієнтуватися на ринку[2,с. 156].

Збутова політика комерційного банку спрямована на доведення продукту до потенційного споживача. Збутова діяльність комерційного банку неможлива без активної комунікаційної політики, під якою розуміється система засобів взаємодії банку з потенційними споживачами, що спрямована на їх заохочення придбати банківські послуги. Вона включає прямий продаж, рекламу, роботу з громадськістю та інше.

Не виключаючи ефективності прямих продаж у роботі з приватними клієнтами, відмітимо, що найбільш важливі вони на ринку банківських послуг для підприємців. У міру збільшення у банків обсягів роздрібного бізнесу все більше значення для них, як комунікаційний засіб, набуває реклама.

За сумарним обсягом витрат на рекламу банки знаходяться на четвертому місці після виробників автомобілів, торговельних фірм та видавничих груп. Тенденція стрімкого збільшення витрат на рекламу спостерігається і на фінансових ринках, що розвиваються. Реклама є одним з різновидів соціальної інформації, яка несе в собі активний елемент новизни. Реклама впливає на людську свідомість, тому її методи повинні бути психологічно обґрунтованими [2, с. 159–162].

Текст реклами повинен бути яскравим, лаконічним та впадати в очі. Реклама базується на певних принципах – правдивості (достовірності), конкретності, цілеспрямованості, плановості.

До основних функціональних завдань реклами банківських послуг належать:

- інформування клієнтів про асортимент послуг або конкретну послугу;
- переконання клієнтів в корисності послуги, що рекламується;
- заохочення клієнтів до придбання певної послуги у певного банку.

Банківська реклама – достатньо складний рекламний продукт, оскільки, з точки зору візуального ряду, показувати у роботі банків практично нічого – їх послуги не мають матеріально-речового втілення. Крім того, банки пропонують взагалі-то однорідні продукти, тому поступово у банківській рекламі спостерігався перехід від реклами банківського продукту до реклами потреби, яку він задовольняє, а в останні часи посилюється акцент на рекламі кредитного інституту як такого, що покликана сформулювати сприятливий імідж банку. Сучасна реклама намагається відобразити таку складну для рекламного втілення категорію, як довіра [2, с. 164–166].

Одним із ефективних маркетингових інструментів сучасного комерційного банку є правильний підхід до дизайну своїх відділень. Нестандартний та яскравий дизайн відділення є додатковим рекламним каналом для приваблення клієнтів, що дає можливість у майбутньому скоротити витрати на рекламу. Нестандартний дизайн також ефективно приваблює такий потенціальний сегмент клієнтів як молодь. Нові зони відділення, такі як зона відпочинку, дитячих розваг, масових заходів, продажу супутніх товарів, допомагають сформувати навколо відділень прихильників банківського бренду.

З метою виявлення потреб і переваг клієнтів також активно застосовується комплексне опитування Нейла Рекмана (СПН), що включає чотири типи питань, які задаються клієнтові в певній послідовності. Ці питання фокусують увагу клієнта на його проблемі та на можливості її розв'язати шляхом вдалого формування пропозиції продуктів банку.

Для поліпшення обслуговування клієнтів деякі банки все частіше поєднують зусилля з партнерами зі збуту, які не належать до банківського сектора. Так, багато банків активно співпрацюють із туристичними фірмами, агентствами з торгівлі нерухомістю, використовуючи пункти продажу їхніх продуктів і навіть розробляючи спільні послуги [1, с. 225–226].

Отже, банківський маркетинг – це філософія, стратегія і тактика банківського бізнесу, що базується на комплексному аналізі та сегментуванні ринку банківських послуг, здійснення оптимальної продуктової, цінової, збутової і комунікаційної політики, що спрямована на гармонійне балансування інтересів банку, існуючих і виникаючих потреб наявних і потенційних банківських клієнтів та суспільства в цілому.

Література:

1. Торяник Ж. І. Нові тенденції банківського маркетингу: вітчизняний і зарубіжний досвід / Ж. І. Торяник, К. В. Антимоник // Вісник Університету банківської справи НБУ. – 2013. – № 1 (16). – С. 219–224.
2. Ткачук В. О. Маркетинг у банку / В. О. Ткачук // Тернопіль : «Синтез-Поліграф», 2006. – 225 с.
3. Лютий І. О. Банківський маркетинг : підручник [для студ. вищ. навч. закл.] / І. О. Лютий, О. О. Солодка. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 776 с.

Демчук Н. І.

доктор економічних наук, професор

Степанов Д. С.

аспірант

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет
м. Дніпро, Україна

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Характерною ознакою підприємницької діяльності є наявність постійних ризиків та загроз економічного характеру. Сільському господарстві, як і іншим галузям, притаманні економічні ризики. В даний час більшість сільськогосподарських підприємств України потенційно опиняються в зоні дії широкого спектру загроз, що створили реальну економічну небезпеку існуванню їх бізнесу. Важливим етапом забезпечення економічної безпеки підприємства є складання її концепції. Процес її формування передбачає, що керівництвом підприємства має бути сформована система пріоритетних інтересів, виявлені інтереси взаємодіючих з ним суб'єктів зовнішнього середовища і вибрані такі способи та форми узгодження інтересів, щоб результати взаємодії забезпечили прибуток підприємству. Формування концепції економічної безпеки підприємств є достатньо актуальною проблемою [1, с. 125].

Економічна безпека аграрних підприємств – це такий стан їх господарських ресурсів, що забезпечує раціональну галузево-організаційну структуру підприємств, враховуючи географічне розташування та природно-кліматичні умови їхньої діяльності, за якого вони здатні ефективно протидіяти можливим загрозам внутрішнього й зовнішнього середовища, а також досягати поставлених цілей і завдань на основі реалізації обраної ними стратегії розвитку.

Оскільки об'єктом гарантування економічної безпеки виступає стабільний економічний стан підприємства, що, у свою чергу, являє собою складний та багатоаспектний механізм, то ефективне гарантування його захисту повинно реалізовуватися через комплексний підхід до управління цим процесом. Комплексний підхід припускає облік в управлінні об'єктом усіх основних його аспектів, а елементи системи, що управляються, розглядаються тільки в сукупності цілісності та єдності [1, с. 126].

Одним із найбільш значущих елементів безпеки підприємства є концепція її забезпечення. Загрози інтересам підприємства виникають в процесі їх реалізації в практичній діяльності, що і породжує необхідність захисту інтересів, а по суті – політики і стратегії захисту від цих загроз. Політика і стратегія такого захисту складають суть концепції безпеки підприємства.

Концепція безпеки сільськогосподарського підприємства – система поглядів керівництва підприємства на проблеми безпеки на різних етапах і рівнях та в різних сферах його господарської діяльності, а також визначає основні шляхи їх вирішення, принципи, напрями і етапи реалізації заходів безпеки. При розробці концепції безпеки підприємства враховуються чинне законодавство, нормативні акти і регламенти у сфері безпеки, захисту, застосування технічних засобів [1, с. 126].

Формування концепції економічної безпеки підприємства включає наступні етапи [1, с. 126]:

1) Аналіз впливу внутрішніх і зовнішніх чинників на стан економічної безпеки підприємств;

2) Складові та засоби забезпечення і принципи економічної безпеки підприємств;

3) Оцінка поточного стану рівня забезпечення економічної безпеки підприємства;

4) Розробка комплексу заходів та інструментів щодо забезпечення економічної безпеки підприємства.

Зміст концепції економічної безпеки сільськогосподарських підприємств охоплює основні складові економічної безпеки підприємств, інструменти забезпечення економічної безпеки сільськогосподарських підприємства, чинники впливу і засоби забезпечення економічної безпеки сільськогосподарських підприємств.

Мета розробки концепції економічної безпеки сільськогосподарських підприємств – формування комплексної системи економічної безпеки сільськогосподарських підприємств.

Основним змістом концепції безпечного функціонування визначено формування засад системи управління підприємством, націленої на створення умов для стабільного функціонування та на систематичне задоволення потреби підприємства у безпеці на всіх стадіях його життєвого циклу – від зародження до моменту самостійної або примусової ліквідації (банкрутства) [1, с. 127].

Основні принципи функціонування системи управління в рамках концепції безпечного функціонування підприємства полягають у такому [1, с. 127]:

1) Безумовне задоволення як загальних потреб підприємства, так і його робітників;

2) Гнучкість структури економічного потенціалу, що забезпечує його стабільне функціонування у теперішньому та безпечну діяльність у майбутньому;

3) Постійне очікування загроз, як внутрішнього так і зовнішнього характеру;

4) Здатність структури управління швидко реагувати на загрози та ефективно використовувати існуючі можливості;

5) Ефективна інформаційна забезпеченість процесів планування та використання стратегій підприємства;

6) Усвідомлення суспільством важливості створення сприятливих умов для здійснення підприємством заходів з підтримки власної економічної безпеки.

Концепція безпеки сільськогосподарського підприємства є базою для розробки і створення системи забезпечення безпеки сільськогосподарського підприємства – сукупності сил, засобів і методів роботи по забезпеченню зовнішньої і внутрішньої безпеки з урахуванням фізичного, технічного, правового, фінансового, інформаційного, психологічного і спеціального забезпечення. Це дозволить створити атмосферу безпеки на сільськогосподарському підприємстві.

Отже, результатом функціонування концепції економічної безпеки аграрного підприємства є надходження необхідних для функціонування процесу виробництва ресурсів і інформації відповідно до системи пріоритетних інтересів підприємства, мінімізації витрат на придбання ресурсів у необхідній кількості та належній якості та одержання прибутку

Література:

1. Куделя Л. В. Формування концепції забезпечення економічної безпеки підприємств / Л. В. Куделя // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 5. – Ч. 2. – С. 125–128.

Дем'яненко А. А.

аспірант

Харківський національний економічний університет ім. Семе́на Кузне́ця

м. Харків, Україна

МОРФОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК»

Процеси, що відбуваються у світовій економічній системі, супроводжуються посиленням соціальної орієнтації економіки та зосередженням на проблемах, пов'язаних із нерівномірністю розвитку населення різних країн. Необхідність орієнтації суспільства на зростанні добробуту та підвищенні якості життя зумовило популяризацію концепції людського розвитку. Оскільки нова парадигма соціально-економічного розвитку перебуває на стадії становлення існує ряд проблем, які розглядаються дослідниками. Зокрема, в економічній теорії інтерпретація поняття «людський розвиток» має багатоаспектний вираз, але водночас відсутнє єдине бачення щодо змістовного наповнення даного поняття.

На сьогодні у науковій літературі чимало українських учених досліджують теоретичний фундамент людського розвитку, серед яких Л. І. Безтелесна [1], О. А. Гриценко [2], О. А. Грішнова [3], А. В. Карпенко [5], І. Ю. Кочума [6], Е. М. Лібанова [7], М. В. Макоцьоба [8], О. О. Стрижак [12], Н. В. Томчук [13], І. Ф. Щербина [14]. Але вперше формування науково-обґрунтованого поняття людського розвитку було визначено у Доповіді про людський розвиток у 1990 р. фахівцями ПРООН як «процес розширення можливостей людей» [15]. Поняття було оновлено і доповнено представниками ПРООН в 2010 році [16], що свідчить про динамічний розвиток концепції і як наслідок, попереднє визначення недостатньо повно відображає сьогодення людського розвитку.

Дослідження сучасних поглядів щодо розуміння терміну «людський розвиток» із використанням морфологічного аналізу дало змогу ідентифікувати, виокремити та систематизувати основні елементи системи досліджуваної категорії – морфологічні ознаки. Залежно від підходу до розгляду певних ознак досліджуваного поняття, було здійснено їх групування у певні блоки: ключова характеристика поняття, складові компоненти людського розвитку, морфологічні ознаки поняття людського розвитку, результати людського розвитку, мета людського розвитку, рівень людського розвитку, що наведено на рис.

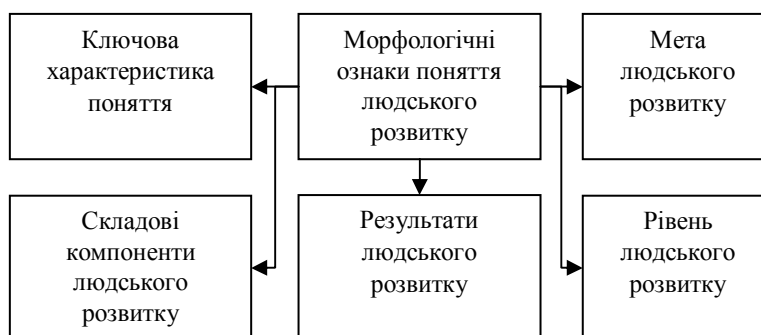


Рис. Морфологічні ознаки поняття людського розвитку

Комбінації морфологічних ознак утворюють низку варіантів опису поняття людського розвитку, за допомогою яких можна ідентифікувати міркування щодо

сутності поняття кожного з досліджуваних літературних джерел. Так, у результаті розрахунків, автором виокремлено найбільш типові ознаки поняття «людський розвиток».

Серед сукупності визначень досліджуваного поняття ключовою характеристикою є бачення людського розвитку як процесу розширення можливостей людини [3], [6], [7], [8], [9], [10], [14], [15], [16], і як процес розширення свобод вибору людини [8], [16]. Також серед ключових характеристик автори визначають людський розвиток як систему відносин [13], економіко-управлінську концепцію [1], та парадигму сучасного розвитку [4].

Основною метою людського розвитку науковці вважають: досягнення гідного рівня життя [5], [10], [15]; досягнення поставленої мети і виконання значимих для людини завдань [6], [9]; стале зростання якості життя усього населення [7], [11].

Узагальнення визначень та морфологічний аналіз поняття людського розвитку дав змогу систематизувати теоретико-методологічні ознаки сутності та змісту людського розвитку й зробити висновок про суттєву специфіку процесу розширення людських можливостей. Але серед сукупності визначень, запропонованих зарубіжними і вітчизняними авторами, ми погоджуємося з експертами ПРООН, які найбільш комплексно відобразили категорію людського розвитку у Доповіді людського розвитку у 2010 р., а саме: «розширення можливостей і свобод людей, створення таких умов, які б дозволили людям прожити тривале, здорове і продуктивне життя та досягати інших цілей, які мають значення; активно брати участь у формуванні справедливого та сталого розвитку на нашій планеті».

Література:

1. Безтелесна Л. І. Управління людським розвитком та його фінансове забезпечення в умовах постіндустріального суспільства : автореф. дис... д-ра екон.наук : 08.00.07 / Л. І. Безтелесна ; НАН України, Ін-т регіон, дослідж. – Л., 2011. – 37 с.
2. Гриценко О. А. Справедливість як підґрунтя людського розвитку / О. А. Гриценко // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». – 2013. – № 2. – С. 274–276.
3. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
4. Дерій Ж. В. Регіональна парадигма якості життя та людського розвитку / Ж. В. Дерій // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. – 2013. – № 4 (70). – С. 229–237.
5. Карпенко А. В. Рівень людського розвитку в Україні / А. В. Карпенко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/znptdau/2012_17_1/17-1-28.pdf. – Дата доступу: 24.02.2017.
6. Кочума І. Ю. Людський розвиток як чинник економічного зростання в Україні : автореф. дис... канд. екон. наук / І. Ю. Кочума ; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. – К., 2005. – 20 с.
7. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : колективна монографія / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.
8. Макоцьоба М. В. Прогрес у людському розвитку регіонів України: методологія вимірювання та механізм забезпечення [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / М. В. Макоцьоба ; Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи. – К., 2012. – 20 с.
9. Мацола М. М. Розширення можливостей людського розвитку сільського населення Карпатського регіону [Текст] : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Мацола Михайло Михайлович ; Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника. – К., 2010. – 210 с.

10. Проект Постанови про Концепцію переходу України до сталого розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=5749&skl=5. – Дата доступу: 24.02.2017.

11. Регіональний людський розвиток [Електронний ресурс] // Статистичний бюлетень Державної служби статистики України. – Режим доступу: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/15/Arch_gir_zb.htm. – Дата доступу: 24.02.2017.

12. Стрижак О. О. Теоретичні основи людського розвитку / О. О. Стрижак // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ»: зб. наук. пр. Темат. вип. : Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2011. – № 15. – С. 107–116.

13. Томчук Н. В. Система соціально-економічного забезпечення людського розвитку в умовах трансформаційної економіки : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.01 / Н. В. Томчук ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2009. – 20 с.

14. Щербина І. Ф. Забезпечення людського розвитку через механізми бюджетного регулювання : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.07 / І. Ф. Щербина / НАН України ; Ін-т демографії та соціальних досліджень. – К., 2009. – 20 с.

15. Human Development Report 1990 [Electronic resource] // UNDP. – New York : Oxford University Press, 1990. – Available at: <http://www.hdr.undp.org/en/reports/>. – Access date: 24.02.2017.

16. Human Development Report 2010. The Real Wealth of Nations [Electronic resource]. UNDP. – New York : Oxford University Press, 2010. – Available at: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/270/hdr_2010_en_complete_reprint.pdf. – Access date: 24.02.2017.

Джур О. Є.

кандидат технічних наук, доцент

Клепікова В. В.

студентка

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара
м. Дніпро, Україна

СТРАТЕГІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА АПК ТОВ «КОМПАНІЯ СОМО»

Сучасний український ринок агропромислової продукції має як достатній внутрішній попит, так і відчуває постійний конкурентний тиск із боку іноземного виробника. Тому для забезпечення конкурентоспроможності національних підприємств АПК і добробуту всього українського суспільства потрібно не тільки зростання обсягів сільськогосподарського виробництва, надійне забезпечення країни продуктами харчування а й системне об'єднання зусиль усіх учасників комплексу для одержання високих виробничих та економічних показників, вихід на світовий ринок. Через це підприємства впроваджують нововведення для приросту попиту споживачів, що має позитивний вплив на становище підприємств на ринку, який має тенденцію рухатись через зміни на території тієї держави, в якій знаходиться підприємство.

Динаміка зміни валової доданої вартості (ВДВ) сільського господарства, (% від ВВП), представлена на рис. 1 і побудована на основі [1], свідчить про значну роль сільського господарства у формуванні ВВП України, добробуту суспільства та про експортні можливості с/г підприємств. Незважаючи на політико-економічну нестабільність в Україні с/г підприємства інтенсифікують свою діяльність та показують зростання ВДВ сільського господарства в структурі ВВП. Країни Світу в цілому та група країн Європи та Центральної Азії (сюди входить і Україна) показують зменшення частки ВДВ с/г підприємств в структурі ВВП.

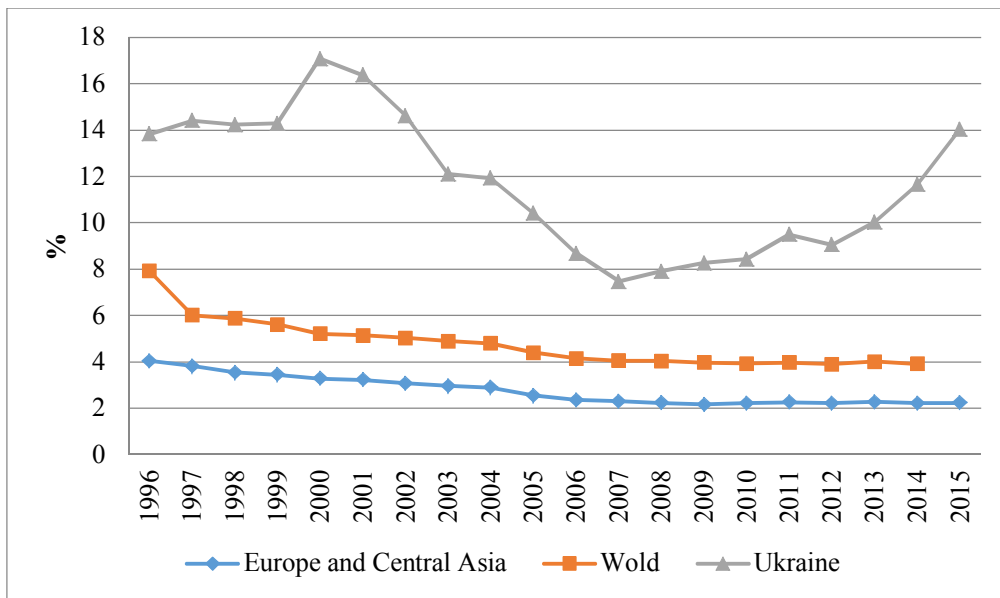


Рис. 1. Динаміка зміни ВДВ сільського господарства, (% від ВВП) в різних групах країн

Отже, українські підприємства мають потенціал виходу на зовнішні ринки світу для збільшення своєї фінансової стійкості і конкурентоспроможності. За визначенням, конкурентоспроможність підприємства – це порівняльна характеристика на основі визначених оціночних показників діяльності на певних ринках за встановлений період часу. Базовою основою створення стійкого конкурентного становища підприємства є формування економічними суб'єктами конкурентних переваг. Конкурентні переваги – це привілейовані позиції на ринку, завдяки яким підприємство долає конкурентні сили та залучає нових споживачів. Необхідно створювати конкурентні переваги через якість вхідної сировини. Потрібно враховувати, що конкурентні переваги на даний час мають тенденцію змінюватись через інноваційні процеси, тому потрібно частіше впроваджувати нововведення. Крім того, потрібно встановити пріоритети в конкуруючих показниках і визначити стратегії, що найбільше відповідають тенденціям розвитку на вибраному ринку. Стратегії визначають зміцнення позицій на ринку, залучення споживачів, ведення конкурентної боротьби. Якщо брати базову стратегію конкуренції, то вона відображає схему, що забезпечує переваги над конкурентами і встановлює стратегію управління [2].

Розглянемо особливості формування стратегії конкурентоспроможності на прикладі компанії «Сомо», у якій основний вид діяльності – це виробництво готових кормів для тварин, що утримуються на фермах, переробка рибної продукції. Не основним видом діяльності є виробництво жиру тваринного походження (технічний 3-й сорт, ГОСТ 1045-73, в обсязі від 20т), неспеціалізована оптова торгівля харчовими продуктами, напоями та тютюновими виробами. Дана компанія має власні посівні площі, що знаходяться на території Дніпропетровської області (приблизно 10200 га). Дана компанія співпрацює з металопрокатними підприємствами, що надає змогу виробляти потрібне обладнання для створення продукції. Для надання послуг по металопрокату компанія співпрацює з ТОВ «МТК-ГРУП», ОВ «ЄВРОФОРМАТ ІНЖИНІРИНГ», ТОВ «ІНТЕРПАЙП Україна», ТОВ «Делсі» та інші. Усі ціни на товар договірні. За допомогою SWOT – аналізу встановимо стратегічні перспективи агропромислового підприємства «Сомо» (табл. 1).

SWOT – аналіз ТОВ «Компанія Сомо»

Сильні сторони	Можливості
<p>Наявність власної посівної площі Можливість самостійного вибору виробництва продукції Наявність матеріальної бази Широкий асортимент виготовлюваної продукції Великий досвід роботи з роздрібними мережами Наявність постійних клієнтів Конкурентна ціна продукції</p>	<p>Відносно постійний попит споживачів на продукцію Перешкоди входження на ринок для нових виробників досить високі</p>
Слабкі сторони	Загрози
<p>Відсутність маркетингового відділу Застаріле устаткування Велика плінність кадрів Відсутність рекламної кампанії</p>	<p>Фінансова нестабільність на внутрішньому ринку Залежність від зміни законодавчої бази, збільшення податків Підприємства-конкуренти</p>

*складено автором

До можливостей даної компанії відноситься постійний попит споживачів на продукцію, який можна підвищити за рахунок покращення якості сировини. Є можливість організувати маркетинговий відділ, приблизно 7–10 робітників, які матимуть в розпорядженні 200 тис. грн для створення рекламної компанії, що зможе привернути увагу до великої компанії АПК з різних міст України. Інноваційна підтримка для компанії здійснюється від інших підприємств, наприклад, ТОВ «Волмет Плюс», ТОВ «ГРАНД ВІТАН», ТОВ «Екотрейд», це може підвищити якість роботи обладнання й в подальшому якість продукції. Але для цього потрібні інвестиції в розмірі приблизно 300 тис. грн для найму робітників, які готові працювати з покращеним обладнанням та. Через привабливі ціни на продукцію компанія має в середньому 80 компаній-споживачів.

Аналіз компанії «Сомо», представлений в табл. 1 свідчить про наявність вагомих характеристик внутрішнього потенціалу підприємства, що визначають його економічне становище. Але слабкі сторони та загрози можуть переважати, якщо невдало використовувати усі можливості підприємства. Враховуючи становище на території держави, в якій відбувається робота підприємства, уваги потребує внутрішній ринок, як основа досвіду та збільшення попиту на свою продукцію.

Отже, за рахунок базової стратегії компанія зміцнить позиції на ринку через відносно постійний попит на продукцію споживачів. Підвищення якості власної продукції, інновації в основний капітал створюють конкурентні переваги для «Сомо» і перешкоди входження на ринок нових виробників. Через глобалізацію підприємств потрібно слідкувати за дотриманням національних інтересів з урахуванням міжнародних тенденцій. Отже будувати правильні стратегії конкурентоспроможності підприємства, щоб не знижувати економічний розвиток підприємства, який у разі невдалої роботи може призвести до банкрутства.

Література:

1. Сайт The World Bank. Indicators [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://data.worldbank.org/indicator>.

2. Сучасна Україна в глобальному середовищі: стратегічні орієнтири економічного розвитку : монографія. – Дніпропетровськ : Інновація, 2015. – 510 с.

Дибя О. М.кандидат економічних наук, доцент
ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана»
м. Київ, Україна

НАПРЯМИ РОЗБУДОВИ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ МСБ В УКРАЇНІ

Траєкторія сучасного розвитку суспільства орієнтується на формування гнучкої системи взаємозв'язків та цілеспрямованих змін усіх ключових процесів суспільного життя. Тому, в контексті розвитку та посилення конкурентоспроможності ринкової економіки України особливо важливим є створення фундаментальної основи для інноваційного розвитку суб'єктів малого та середнього бізнесу (МСБ). Адже, саме МСБ має чи не найбільший потенціал для систематичних прогресивних змін, формування тактичних пріоритетів та стратегій інноваційно-інвестиційного розвитку. З огляду на зазначені вище пріоритети, особливої актуальності набуває формування своєрідного базису, розвитку інноваційної інфраструктури для прогресу МСБ. Зокрема, на практиці це відбувається за посередництвом партнерства сектору бізнесу із наукою та державним сектором. Такий симбіоз стане основою не лише для підвищення інноваційної активності МСБ, але й дозволить сформуванню потенціалу абсорбційної спроможності національної економіки в умовах прогресивних інноваційних змін.

Актуалізація прикладного аспекту зазначеного вище питання зумовила появу та розвиток досліджень інноваційної інфраструктури у працях вітчизняних та зарубіжних фахівців, зокрема: В. Денисюка, Л. Федулової, В. Хаустова, Б. Гриньова та інших. Диференційовані аспекти розвитку окремих елементів інфраструктури підприємства, формування інфраструктури малого та середнього бізнесу на рівні держави загалом та окремих регіонів, зокрема обґрунтування ролі партнерства бізнесу та влади у її розбудові, розглядалися такими науковцями, як П. Друкер, Р. Донер, Б. Мільнер, М. Олсон, С. Соколенко, Г. Чижиков, Б. Шнайдер та інші. Натомість, метою нашого дослідження є, на основі узагальнення результатів попередніх досліджень, визначення напрямів розбудови інноваційної інфраструктури МСБ в Україні.

Компоненти інноваційної інфраструктури МСБ можуть розглядатися з огляду на різноманітні підходи та диференційовані пріоритети конкретних досліджень. Зокрема, в контексті окреслення сукупності заходів та інструментів удосконалення інноваційної інфраструктури МСБ, існує можливість виокремлення функціональних компонент (рис. 1).

Загалом інноваційна інфраструктура МСБ становить єдиний комплекс взаємопов'язаних, який, насамперед, націлений на збереження існуючих можливостей та формування потенціалу подальшого інноваційного розвитку МСБ.

Проте, на практиці, однією із ключових функціональних характеристик вітчизняної інноваційної інфраструктури МСБ є її здатність виявити та, в подальшому, нівелювати існуючі проблеми. Зокрема, за результатами опитування за участю фахівців Міжнародної фінансової корпорації, основними перешкодами для розвитку МСБ в Україні було визначено: високі ставки податку – на думку 83 % опитаних; велика кількість податків – 68 %; низький попит на продукцію – 46 %; часті зміни у формах звітності – 39 %; велика кількість ліцензованих видів діяльності – 38 %; перевірки державними органами – 38 %; складність отримання кредиту – 36 % [4, с. 22].

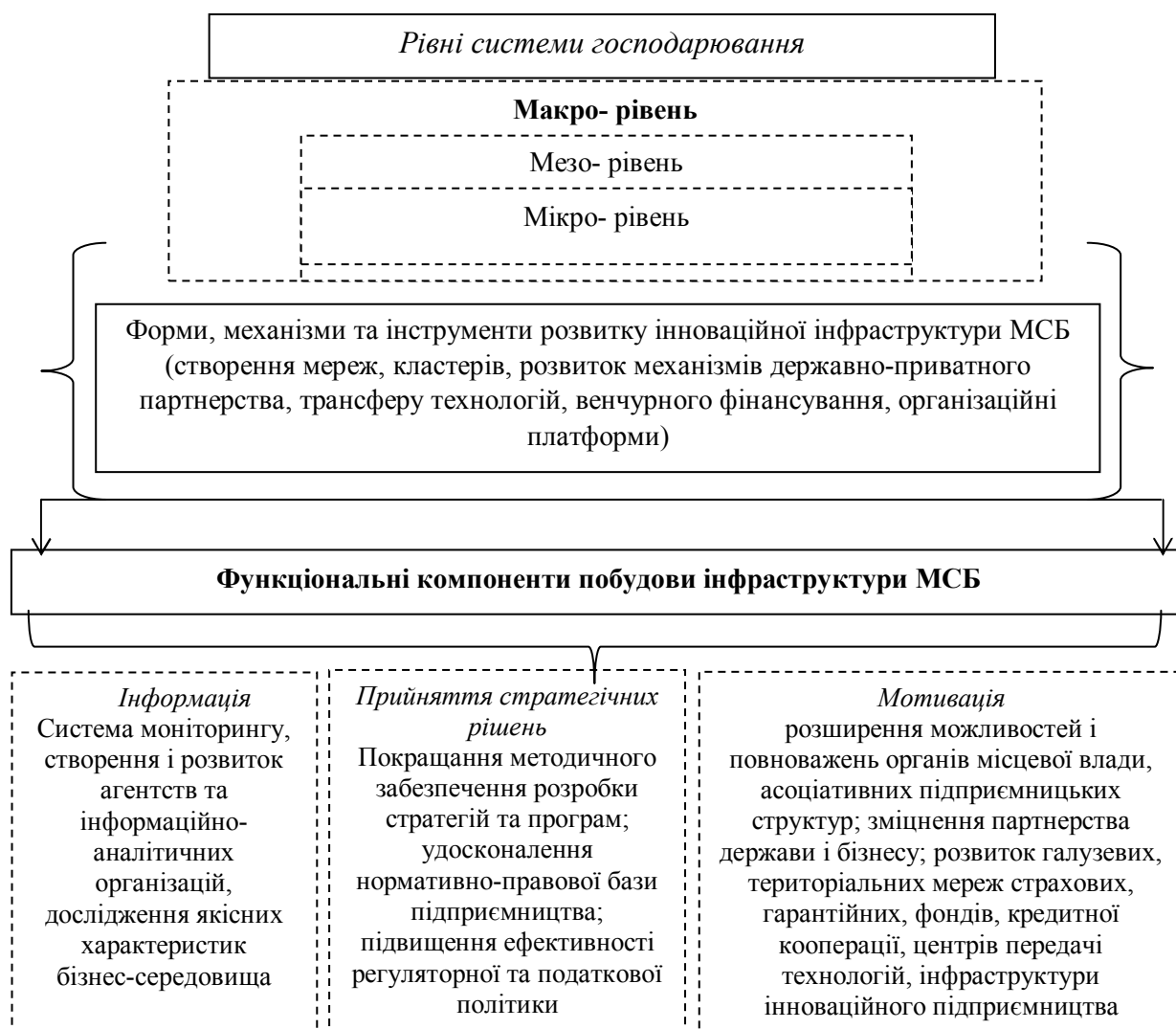


Рис. 1. Функціональні компоненти інноваційної інфраструктури МСБ*

* Джерело: узагальнено автором за матеріалами [1; 2; 3].

У сучасній Україні, з метою забезпечення комплексного вирішення проблем МСБ, наразі відбувається розробка Проекту Стратегії розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року [5]. Метою цієї стратегії визначено створення сприятливих умов для ведення бізнесу, що дозволить розкрити потенціал сектора МСП у забезпеченні стійкого економічного і соціального розвитку України.

На нашу думку, ініціатива стратегічного планування стратегічних основ інноваційного розвитку МСБ є прогресивною ініціативою. Проте, варто також звернути увагу на короткострокові ініціативи МСБ, інноваційне середовище його функціонування. Зокрема, в контексті поєднання тактичних цілей та стратегічних пріоритетів інноваційного розвитку МСБ пропонуємо звернути увагу на напрями побудови інноваційної інфраструктури МСБ в Україні, а саме:

- на державному рівні створити організаційно-структурний підрозділ, який спеціалізуватиметься на дослідженнях поточного ступеня кореляції та коригування пріоритетів інноваційного розвитку МСБ згідно із затвердженими напрямами активізації державних пріоритетів;

– у частині мотивації існує потреба всебічної підтримки та стимулювання інноваторів МСБ, зокрема спрощення механізму отримання кредиту, спрощена система оподаткування таких підприємств;

– нагальною є розробка загальнодержавної стратегії інформування усіх верств суспільства стосовно результативності та перспектив використання моделі «суспільство – бізнес – наука» в Україні та світі.

Література:

1. Васильців Т. Г. Економічна безпека підприємництва України: стратегія та механізми зміцнення : монографія / Т. Г. Васильків. – Львів : Арал, 2008. – 384 с
2. Гернего Ю. О. Кредитне фінансування в інноватизації виробництва: теорія та досвід : монографія / [Ю. О. Гернего, О. М. Диба, Є. А. Поліщук.] / за заг. ред. д. е. н., проф. Диби М. І. – К. : КНЕУ, 2016. – 536 с.
3. Яненко І. Проблеми формування інноваційної інфраструктури в Україні / І. Яненко // Економіст. – 2012. – № 9. – С. 9–11.
4. Іванов С. В. Аналіз джерел фінансування малого та середнього бізнесу в Україні / С. В. Іванов, Н. В. Захарченко, А. А. Швецова // Економічний простір. – 2015. – № 104. – С. 20–27.
5. Проект Стратегії розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=29c94bc5-77f2-44af-bbf4-5f13e382a3b2&title=ProektPostanoviKabinetuMinistrivUkrainiproZatverdzhenniaStrategiiRozvitkuMalogoISerednogoPidprimnitstvaVUkrainiNaPeriodDo2020-Roku>.

Дмитренко Н. А.
студентка

Карпенко А. В.
кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ У СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У контексті зміни поглядів на соціально-трудова відносини актуальним є підвищення інноваційної активності працівників різних вікових категорій, особливо молоді як найдинамічнішої соціальної групи населення, що сприятиме нарощенню інноваційного потенціалу. Важливим кроком до становлення інноваційно-орієнтованої економіки, особливо в частині формування високваліфікованої молоді є оптимізація механізму функціонування вищої освіти [1, с. 192].

В освіті і науці України зараз відбувається процес змін, викликаний необхідністю входження в європейську систему освіти. Тому одним з найважливіших завдань ВНЗ, виступає забезпечення відтворення інтелектуального й трудового потенціалу суспільства. Перспективи збереження й накопичення такого потенціалу нерозривно пов'язані зі здійсненням комплексу заходів з освіти й виховання молоді у ВНЗ. Адже на сьогодні студентами ВНЗ I-IV рівнів акредитації є 1,5 млн осіб, що складає близько 15% молоді України. Тож, основним адресатом даного підходу є молодь, чий потенціал інноваційного розвитку здатний здійснити значні перетворення, забезпечити бурхливе економічне зростання, якісно змінити рівень життя в країні.

Тож, проаналізувавши літературні джерела, було сформовано визначення інноваційного потенціалу молоді як вміння та можливості молодої людини поєднати

знання і налаштованість на нове й оригінальне, готовність до ризику задля можливості генерувати та втілювати інноваційні рішення, а також громадянську відповідальність за їх результати. Його складовими є творчий потенціал (креативність) та інтелектуальні здібності, що уже притаманні молодій людині частково від народження та набуті у процесі виховання й освіти. Це дозволяє ширше розвинути певний рівень інноваційного потенціалу, який значною мірою зростає під впливом знаннєвого збагачення особистості, зміни внутрішніх цінностей, модернізації середовища діяльності та зовнішньої мотивації [1, с. 193]. Необхідно розкрити і втілити саме творчий потенціал молоді, а її соціальний ресурс вважати однією з найважливіших основ модернізації суспільства.

У пострадянський період з'явилась велика кількість різноманітних форм та видів навчальних закладів, однак матеріальна база та рівень професійної підготовки викладачів не завжди відповідали ступеню акредитації навчального закладу, а отже, не забезпечували необхідної якості навчання. Ще одна проблема пострадянської системи вищої освіти полягала у тому, що різко зменшилося фінансування наукової та дослідницької роботи, що спричинило відтік кадрів [2, с. 273].

Становлення України як самостійної держави кардинально вплинуло на роль спеціалістів з вищою освітою. Підготовка наукових кадрів, освіта і розвиток творчих здібностей студентської молоді – це основні напрями формування людського капіталу, який потребує підвищення інтелектуально-інформаційного рівня, що сприятиме науковій конкурентоспроможності та суспільному прибутку у майбутньому [3, с. 72].

Сьогодні потребує суттєвих змін як в організації навчально-виховного процесу, так і в модернізації матеріально-технічної бази та змін у відносинах між викладачами та студентами. Останнє є дуже важливим у сучасному освітньо-виховному процесі [2, с. 273].

Але тут сучасна українська освіта стикається з рядом проблем, що тягнуться ще з радянської системи. Перша – невідповідність набутих теоретичних знань вимогам сучасного суспільства, бо навчальний процес зводиться до простого запам'ятовування. Система ВНЗ привчає студентів заучувати теоретичні матеріали й не сприяє розвитку мислення та творчого потенціалу в процесі навчання. Тому за п'ять років з університетів виходять сухі теоретики.

В час глобального поширення інформації через мережу Інтернет, а також швидкого розвитку інформаційних технологій, постає проблема ще швидшого старіння наукової літератури, періодичних видань та інших матеріальних джерел, що наявні у ВНЗ. Теоретична база та розроблені програми навчання не здатні забезпечити повноцінного розкриття інноваційного потенціалу студентів, а тому не сприяють розвитку знань та навичок, що виходять за межі навчальної програми.

Отож, комплекс вище зазначених проблем приводить нас до ще однієї, мабуть, найважливішої проблеми і це – відірваність університетів від практичних вимог та реалій ринку праці. Зародження фундаментальних теоретичних знань у ВНЗ, на жаль, мало підкріплені практичною базою. Тому породження все нових і нових неефективних знань призводить до неконкурентоспроможності молоді на ринку праці й молодіжного безробіття.

Наразі тенденції світової освітньої системи полягають у гуманізації та гуманітаризації освіти, яка реалізується у визнанні людської особистості як найвищої

цінності цивілізації та розвитку особистості як головної мети навчально-виховного процесу [3, с. 273]. Ці напрямки реалізуються у принципах проблемного й інтерактивного навчання, врахуванні особистісних цілей та запитів студентів, внесення розвивального загальнокультурного компонента у систему професійноорієнтованих занять [2, с. 273].

Гнучка система освіти, що все глибше укорінюється в нашій країні, а саме можливість студентів обирати самостійно профільні предмети під час навчального процесу, забезпечать реалізацію прихованих талантів та всебічного розвитку особистості, розкриття багатогранності її потенціалу в науковій роботі. Тому важливим чинником на шляху до вдосконалення змісту і форм підготовки фахівців є науково-дослідна робота у стінах ВНЗ і до її виконання ставляться такі вимоги, як максимальна приближеність до навчального процесу, сучасний науковий рівень її застосування в практичній діяльності, поступове ускладнення дослідних завдань від курсу до курсу, професійно-творчий характер тощо.

Найголовнішим принципом організації навчальної діяльності сьогодні має бути те, що навчання переорієнтовується з предметного на навчання методології творчості, уміння швидко орієнтуватися у великому обсязі інформації, виокремлювати головне, використовуючи для цього нові методи й прийоми. Саме тому для забезпечення розвитку інноваційного потенціалу молоді в стінах ВНЗ необхідно:

- впроваджувати «гнучку систему освіти», що включатиме розробку навчальних програм таким чином, аби вони не лише давали студентам можливість самостійно обирати предмети за своїми напрямами навчання, а ще й були легкоадаптовні до вимог швидкоплинного розвитку суспільства;
- постійно стежити за оновленням науково-періодичної бази та популяризувати її, що є основою здобуття актуальних та конкурентних знань;
- організовувати науково-дослідну роботу студентів, що спиратиметься на практичну інноваційну діяльність і сприятиме розробці новацій в усіх сферах життя.

Саме такі заходи, приведуть систему освіти у відповідність до вимог розвитку суспільства й сприятимуть розкриттю та розвитку інноваційного потенціалу молоді, навчать фільтрувати, обробляти та створювати нове на вже існуючій матеріально-технічній базі ВНЗ.

Література:

1. Гвоздович Ю. О. Напрями підвищення рівня інноваційного потенціалу молоді регіону : фінансовий та організаційний аспекти / Ю. О. Гвоздович // Регіональна економіка. – 2013. – № 3(69). – С. 192–198.
2. Ковалинська І. Основні принципи організації навчальної діяльності в сучасних умовах / І. Ковалинська // Освіта регіону. – 2012. – № 1. – С. 273–276.
3. Лавриш Ю. Е. Особливості організації науково-дослідницької діяльності студентів вищих навчальних закладів / Ю. Е. Лавриш // Вісник Нац. тех. ун-ту «Київський політехнічний інститут». – 2013. – Вип. 2. – С. 72–76.

Довгань Д. А.

аспірант

Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана

м. Київ, Україна

НОВІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКСПОРТУ

Міжнародна конкурентоспроможність продукції є запорукою стабільного економічного зростання, підвищення результативності діяльності всіх суб'єктів господарювання.

В економічній літературі, міжнародну конкурентоспроможність оцінюють, переважно за збільшенням експортного ринку (тобто за часткою країни на світовому ринку для конкретної галузі).

Проте, глобалізація, виробнича фрагментація і зростання глобальних виробничо-збутових ланцюжків все частіше кидає виклик традиційним підходам щодо оцінки конкурентоспроможності експорту та вимагає більш точної оцінки та аналізу.

Сумарні експортні дані показують, що протягом останнього десятиліття розвинені країни поступово втратили частку експортного ринку [1].

Торгові показники традиційно використовувалися для аналізу порівняльних переваг та оцінки національної, промислової та продуктової конкурентоспроможності. Незважаючи на деякі перспективні зміни, що обумовлені впливом фінансово-економічної кризи, консенсус щодо позитивного співвідношення між обсягами міжнародної торгівлі та економічним зростанням в довгостроковій перспективі залишається незмінним. Дана думка підтверджена численними емпіричними дослідженнями, що засвідчили наявність кореляції між експортом країни, її часткою ринку і економічними показниками.

Відносне положення країни або продукту на міжнародному ринку і його динаміка протягом тривалого часу може бути індикатором рівня конкурентоспроможності.

У доповіді Європейської комісії про конкурентоспроможність в зоні євро конкурентоспроможність країни визначається як «здатність продати на зовнішніх ринках» [2].

Аналіз зовнішнього ринку часто розглядається як показник конкурентоспроможності. Цей тип аналізу дозволяє ізолювати ефекти внутрішнього попиту і може відображати реальні зміни конкурентоспроможності експорту.

Практика свідчить, що деякі фактори, такі як тип і діапазон доступних продуктів, природа ринку, ступінь диверсифікації економіки і позиція країни з точки зору якості, мають також важливе значення в оцінці показників експорту та економічного зростання.

Для оцінки конкурентоспроможності експорту найбільш часто використовуються традиційні показники: обсяг експорту, частка міжнародного ринку і темп їх зростання, ступінь диверсифікації і якість експорту.

Останнім часом в літературі, підвищення частку експорту є необхідним параметром для оцінки міжнародної продуктивності, але не достатнім.

Вчені відзначають той факт, що не розглядаються випадки збереження ринкової частки за рахунок невиправданого зниження цін, що очевидно, робить негативний вплив на прибутковість в довгостроковій перспективі.

Більш обґрунтована оцінка експортної конкурентоспроможності може бути отримана за допомогою аналізу дезагрегованого рівня промисловості, заснованого на зниженні частки ринку високотехнологічних виробництв і збільшення експортних надходжень менш складної продукції, що свідчить про зниження конкурентоспроможності.

Ключова дискусія, чи є може конкурентоспроможність експорту досягатися за рахунок еволюційного процесу – шляхом продажу продукції низької якості на регіональні ринки і зміцнення переваг, напередодні переходу до більш конкурентоспроможної і на складні ринки.

Ще один показник часто використовується при аналізі конкурентоспроможності експорту торкається змін в структурі експорту по відношенню до продукції з більшою доданою вартістю. Структурні зміни в продукції і перехід від традиційних трудомістких продуктів до нової кваліфікованої робочої сили та інтенсивних технологій, як очікується, призведе до значного покращення показників експорту.

В той час, як доступність сировини і ціни для традиційної продукції залишаються основними факторами, що визначають структуру виробництва і зовнішньої торгівлі країни, то для нових продуктів – якість відіграє важливу роль у визначенні конкурентоспроможності та досягнення значної частки міжнародного ринку.

На сьогодні, на думку Ропера, конкурентоспроможність і економічне зростання країни передбачає охоплення значних сегментів глобальних ланцюжків доданої вартості, особливо для продуктів, попит на які зростає [3].

Зростаюче значення глобальних мереж в міжнародній організації виробництва, очевидно, кидає виклик традиційним способам вимірювання показників експорту а, отже й оцінці міжнародної конкурентоспроможності.

Концепція доданої вартості доцільна в разі економічної активності та створення робочих місць (як на міжнародному і національному рівнях), оскільки вона об'єктивно оцінює обсяги міжнародної торгівлі та джерела конкурентоспроможності.

Незважаючи на обмеження взаємозв'язку економіка і галузі промисловості в глобальних виробничих мережах, стандартні статистичні дані міжнародної торгівлі залишаються актуальними і нині.

Література:

1. Katholieke Universiteit Leuven. Wagner, J. (2007). «Exports and Productivity: A Survey of the Evidence from Firm-level Data,» *The World Economy*, Blackwell Publishing, vol. 30(1), pages 60–82, 01.
2. Bruneel, J., Yli-Renko, H., en Clarysse, B. 2009. How key partners shape the extent of internationalization of young, technology-based firms. *Frontiers of Entrepreneurship Research* 2006.
3. Roper, S., en Love, J. 2002. Innovation and export performance: evidence from the UK and German manufacturing plants. *Research Policy*, 31: 1087-1102.

Домашенко С. В.

кандидат фізико-математичних наук, доцент

Бельтюков В. І.

студент

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ ДИНАМІКИ ПРОДУКТИВНІСТІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Одним з важливих питань, які повинні розглядатися на всіх рівнях управління економікою є врахування економічно обґрунтованого співвідношення між продуктивністю праці і заробітною платою. Послідовне підвищення грошових доходів населення і заробітної плати є найважливішим показником рівня життя населення, який також може виступати як фактор економічного зростання і розширення внутрішнього споживчого попиту [1].

Динамку індексів продуктивності праці у фактичних цінах за 2010–2015 рр. на основі статистичних даних наведено на рис. 1. Аналіз показав, що за аналізований період продуктивність праці на рівні національної економіки з 2013 року має стійке зростання. Однак зростання продуктивності праці залежить як мінімум від двох чинників: рівня ВВП і рівня зайнятого населення. Для більш детального дослідження необхідно проаналізувати динаміку всіх показників одночасно. Дослідимо динаміку продуктивності праці розраховану як відношення ВВП у постійних цінах 2010 рр. до чисельності зайнятих, що дає можливість спостерігати фактичний рівень продуктивності праці без врахування рівня цін, індексу інфляції тощо. Аналіз показав, що продуктивність праці в цьому випадку майже не змінюється (рис. 1).

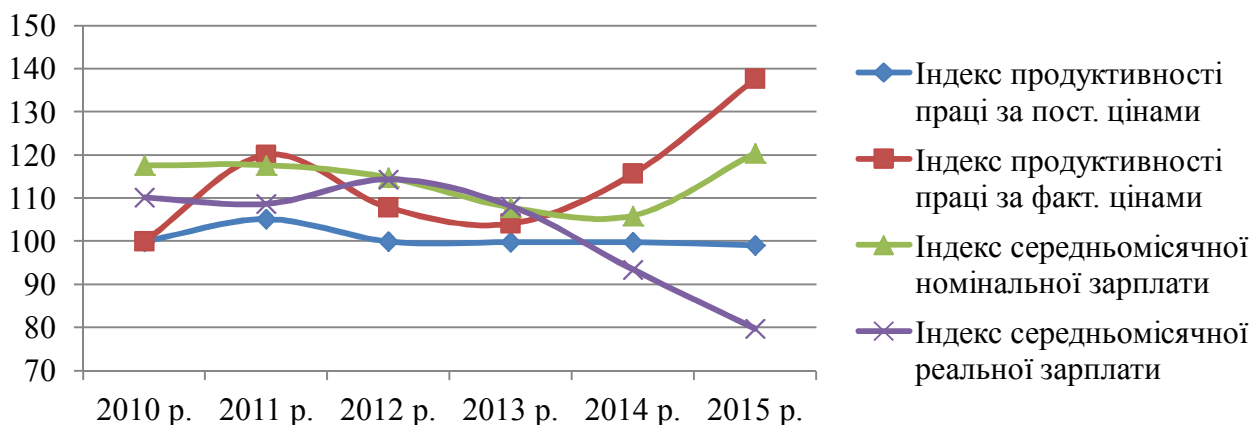


Рис. 1. Динаміка темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати за 2010–2015 рр. у % до попереднього року

Дослідження показнику продуктивності праці, як одного з найважливіших економічних індикаторів, доцільно проводити в комплексі з іншими економічними показниками, перш за все, з рівнем заробітної плати. При цьому інтерес представляє дослідження не тільки рівня продуктивності праці в постійних цінах і реальної заробітної плати, а й динаміки продуктивності праці в фактичних цінах і зміни номінальної заробітної плати.

Дослідження динаміки рівня цих показників дозволяє визначити основні економічні переваги в діяльності суб'єктів господарювання. Характер зміни аналізованих показників наведений на рис. 1. Аналіз показав, що з 2013 року зростання продуктивності праці за фактичними цінами випереджає зростання номінальної заробітної плати, в той же час індекс реальної заробітної плати стрімко знижується. Однак порівняння індексів, отриманих ланцюговим способом, не дозволяє досліджувати взаємозалежність цих індексів через змінну базу порівняння. З метою усунення зазначеного недоліку були розраховані темпи зростання аналізованих показників за базовим методом.

Побудована за результатами діаграма темпів зростання зазначених показників наочно свідчить, що за аналізований період, не дивлячись на випереджаючі темпи зростання номінальної заробітної плати у порівнянні з продуктивністю праці, реальна заробітна плата з 2013 року знижується. При цьому продуктивність праці за постійними цінами залишається на одному рівні (рис. 2).

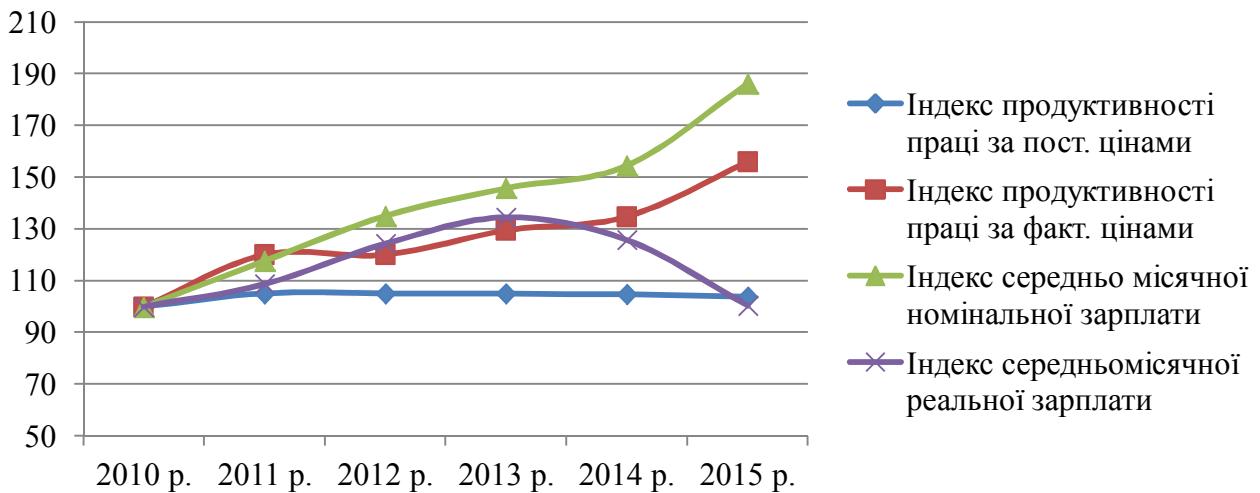


Рис. 2. Динаміка темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати за 2010–2015 рр. у % до 2010 р.

Для більш ґрунтовного дослідження ефективності економічних процесів в державі доцільно дослідити взаємозв'язок продуктивності суспільної праці з рівнем заробітної плати.

На рисунку 3 показано залежність продуктивності праці за фактичними цінами від номінальної заробітної плати, а також теоретична лінія регресії. Коефіцієнт детермінації становить 0,9264, що свідчить про наявність щільного зв'язку між показниками моделі. Розрахуємо коефіцієнт еластичності:

$$b \frac{\bar{x}}{\bar{y}} = 20,174 \cdot \frac{3,15}{80,23} = 0,79.$$

Таким чином, при зростанні заробітної плати на 1% продуктивність праці зросте лише на 0,79%, тобто темпи зростання заробітної плати випереджають темпи зростання продуктивності праці.

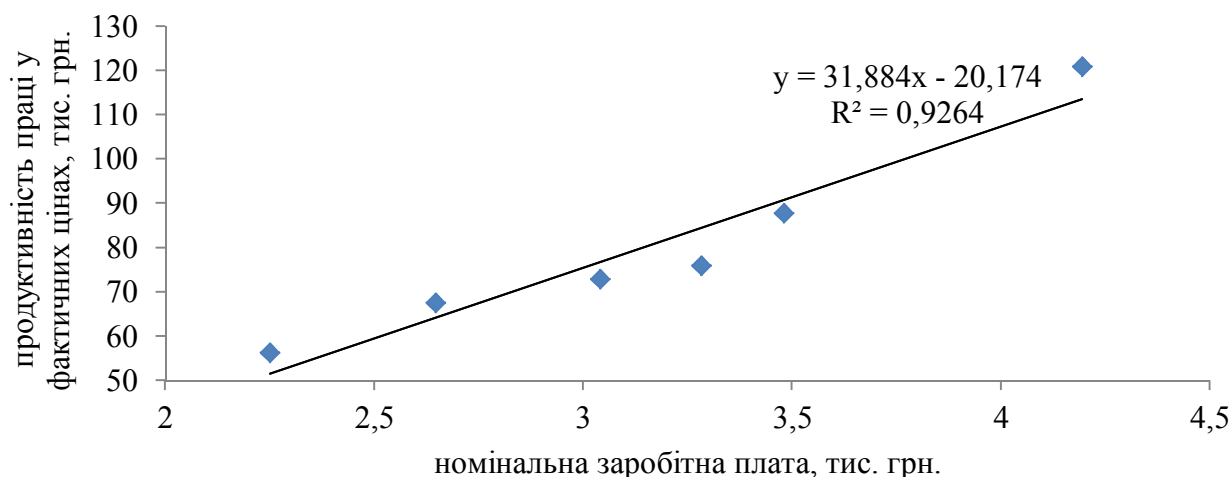


Рис. 3. Залежність продуктивності праці за фактичними цінами від номінальної заробітної плати

Збереження цієї тенденції в подальшому буде супроводжуватися негативними процесами в економіці, що вимагає подальшого дослідження співвідношення показників на більш тривалій період. При цьому заробітна плата повинна бути одним з головних показників в системі макроекономічного планування, виконуючи стимулюючу функцію в забезпеченні зростання продуктивності праці. Саме зростання реальної заробітної плати є вирішальним фактором зростання реальної вартості виробництва і суспільного продукту і, відповідно, продуктивності праці.

Література:

1. Богачов О. С. Дослідження взаємозв'язку продуктивності та оплати праці в Україні / О. С. Богачов // Вісник економічної науки України. – 2009. – № 1 (15). – С. 33–36.

Дубініна В. О.
студент

Кукіна Н. В.
кандидат економічних наук, доцент
Таврійський державний агротехнологічний університет
м. Мелітополь, Україна

ПРОГНОЗУВАННЯ ЦІЛЬОВОГО ФАКТОРУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КРАЇНИ ЗА ДОПОМОГОЮ ФУНКЦІЇ КОББА-ДУГЛАСА

Аналіз зовнішніх та внутрішніх факторів експортного потенціалу країни показав, що цільовим фактором системи конкурентоспроможності національної економіки є рівень ВВП, темпи та розміри якого залежать від двох важелів-факторів – капітальних інвестицій та рівня зайнятості населення. Іншими словами, усі три фактори демонструють виробничу функцію національної економіки, алгоритм вивчення якої базується на визначенні регресійної залежності між ВВП та впливовими на нього факторами: капіталу та праці.

Однією з найпоширеніших виробничих функцій, що найчастіше використовується у макроекономічних дослідженнях, є виробнича функція Кобба-Дугласа [1, стр. 278]:

$$Y = A \cdot K^\alpha \cdot L^\beta \cdot e^{rt} \quad (1)$$

де Y – рівень ВВП країни;

A – статистичний параметр функції;

K – величина капіталу;

L – величина праці;

α і β – коефіцієнт еластичності ВВП по витратах капіталу та праці відповідно;

e – основа натуральних логарифмів;

r – фактор якісних змін у використанні ресурсів;

t – час.

За даними про ВВП країни 2006–2015 років була отримана наступна модель [розраховано за джерелом 2]:

$$\ln(Y) = 20,99615 \cdot 0,86 \ln(K) \cdot (-1,78) \ln(L) \quad (2)$$

$$Y = e^{20,99615} \cdot K^{0,86} \cdot L^{-1,78} \quad (3)$$

Дана модель у відповідності з критерієм вагомості Фішера є вагомою. Зміни ВВП на 70,9% обумовлені регресійною залежністю (3.3) від розміру капіталу та кількості активного населення України.

За формулою (3.3) розрахуємо прогнозне значення ВВП на 2015 рік (перевірка похибки рівняння):

$$\text{ВВП}_{2015} = e^{20,99615} \cdot (303297)^{0,86} \cdot (16443,2)^{-1,78} = 1954368 (\text{млн грн})$$

Похибка (%) прогнозного значення у порівнянні з реальним ВВП розраховувалося за формулою:

$$(\text{ВВП}_{\text{реал.}} - \text{ВВП}_{\text{прогноз}}) / \text{ВВП}_{\text{реал.}} \cdot 100 \quad (4)$$

та становила 1,27%. Таким чином, прогнозний результат обсягу ВВП на 2015 рік був вірний на 98,73%, що доводить сенс використання функції Кобба-Дугласа у даних економічних умовах, прогнозування експорту на майбутнє.

Досліджуючи коефіцієнти еластичності факторів виробництва бачимо, що процес створення ВВП відбувається за спадаючої віддачі від масштабу виробництва, оскільки $(\alpha + \beta) \leq 1$. Це говорить про те, що фактори виробництва в країні використовуються неефективно, а це поганий атрибут конкурентоздатності національної економіки.

Для покращення віддачі від масштабів виробництва необхідний довгостроковий період, протягом якого буде удосконалюватися ринок праці, ліквідуватиметься нелегальне працевлаштування, досягатиметься ефективний приріст продуктивності праці.

Капітальні інвестиції мають позитивний коефіцієнт еластичності приросту ВВП, що говорить про можливість швидкого приросту ВВП та експорту (а саме на 0,86% на кожний 1% приросту капіталу) за рахунок приросту капіталовкладень у виробничий сектор країни. Тому, для прогнозування показників конкурентоспроможності, необхідно визначити залежність рівня ВВП саме від рівня інвестицій з формули (3):

$$K = Y^{1,163} / e^{24,4} \cdot L^{-2,02} \quad (5)$$

На засадах макроекономічної функціональної залежності

$$\Delta Y = \Delta E / \mu \quad (6)$$

де ΔY – зміна обсягу ВВП;
 ΔE – зміна обсягу експорту;
 μ – мультиплікатор ВВП.

Враховуючи, що мультиплікатор ВВП становить 0,7926, то за методикою розрахунку граничного приросту можна легко розрахувати прогнозні показники ВВП та експорту за формулами (3) та (5). Результати представимо на рис. 1.

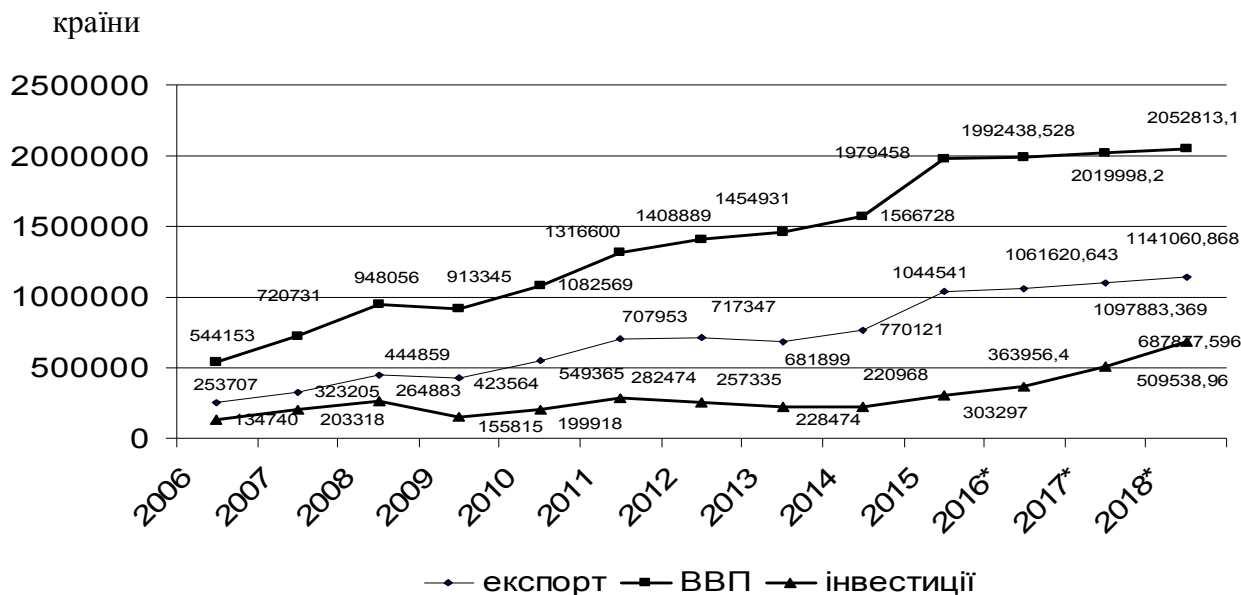


Рис. 1. Прогноз впливу показників ВВП та експорту від зростання інвестицій

Виходячи з розрахункового прогнозу поступове підвищення інвестицій у розвиток економіки доволі помірними темпами нарощує рівень ВВП та експорту в країні. Інакше кажучи, інвестиції – це швидко діючий важіль покращення рівня конкурентоспроможності країни, проте не довготривалий, оскільки його дія без допомоги дії фактору зайнятості населення поступово нівелюватиметься у майбутньому. Саме це демонструє прогноз на рис. 3.1, відображуючи досить невпевнений приріст обох макропоказників

Звідси можна зробити висновок, що на сьогоднішній день в пріоритеті – зростання саме інвестиції в основний капітал. Тобто, вирішальну роль у конкурентоспроможності країни відіграє капіталізація як економіки загалом так і окремих підприємств. Капітал є однією з найважливіших категорій, яка дає уяву про економічний рівень розвитку країни, а підвищення ступеня капіталізації економіки повинно стати стратегічним завданням держави на перспективу. При цьому повинні бути забезпечені сприятливі умови щодо накопичення капіталу та підвищення рівня ефективності його використання.

Література:

1. Палехова В. А. Макроекономіка : навчальний посібник / В. А. Палехова. – 2-ге вид., доп. та перероб. – Миколаїв : Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2005. – 304 с.
2. Статистичний щорічник України за 2015 р. // Державний комітет статистики України. – Київ, 2016. – 394 с.

Dubnycki W.

Prof., Doctor Hab.

Ukraiński państwowy chemiotechnologiczny uniwersytet

Dnipro, Ukraine

Suska Małgorzata

Magisterka

Kujawsko-Pomorska Szkoła Wyższa w Bydgoszczy

Polska

KSZTAŁTOWANIE SIĘ CEN ZIEMI ROLNEJ W POLSCE W LATACH 2004–2014

Ziemia- obok kapitału i pracy stanowi podstawowy czynnik produkcji rolnej. Jest nie tylko powierzchnią, ale bogactwem naturalnym, głównym źródłem surowców energetycznych i przemysłowych. Jest miejscem i czynnikiem produkcji jednocześnie. Przez wieki dysponowanie nią było związane z posiadaniem przywilejów i podstawą dobrobytu. Również przyczyny wojen miały zazwyczaj podłoże konfliktów o ziemię.

Ilość ziemi jest stała, co wiąże się z tym, że cena normowana jest przez popyt, podaż oraz regulacje państwowe. W ekonomii ziemia traktowana jest jako dobro prywatne będące obiektem obrotu rynkowego, regulowanego przez administrację państwową w mniejszym, bądź większym stopniu. Wpływ na to mają dobra mające duże znaczenie dla społeczeństwa m.in. ukształtowanie krajobrazu, rozwój wsi itd. Głównym problemem a zarazem najważniejszym jest racjonalne oraz zasadne wykorzystanie ziemi w celu zapewnienie obywatelom bezpieczeństwa żywnościowego.

Ziemia rolna jest dobrem które od roku 2004 do roku 2014 systematycznie przekształcana jest w obiekty nierolnicze, związane z rozwojem infrastruktury, budownictwem, rekreacją i uprzemysłowieniem. Grunty o słabszej klasie bonitacyjnej zostają zalesiane. Znaczne tempo odrolnienia ziemi wzrosło po wejściu Polski do Unii Europejskiej, w związku z realizacją projektów unijnych oraz rozwój gospodarczy kraju, projekty te okazały się bardzo «ziemochłonne». Jakość polskiej ziemi w porównaniu do innych krajów europejskich jest dwukrotnie niższa, co wpływa na produktywność i ekonomiczność naszych gospodarstw, ciężko jest dorównać i osiągnąć podobną wielkość produkcji do średnich europejskich, wiąże się to również z ponoszeniem większych nakładów pracy i kapitału bądź z większym areałem ziemi [1]. Najlepszy gleby w Polsce zajmują jedynie 1% powierzchni.

Rynek ziemi rolnej w Polsce kształtowały czynniki:

czynnik historyczny- ziemia jako wartość kulturowa i symboliczna, wiązało się z nią wiele korzyści. Wyznaczała status społeczny, udzielała praw, źródło dobrobytu, zamożności i poważania -transformacja ustrojowa- celem jej było racjonalne gospodarowanie ziemią;

konsolidacja z Unią Europejską- przyłączenie polskiego rolnictwa do Wspólnej Polityki Rolnej;

sposób na uzyskanie dodatkowego dochodu przez renty np. z dzierżawy, dopłaty unijne, niższe podatki i bezpiecznie społeczne [2].

W okresie gospodarki centralnie planowanej zakup ziemi był uzależniony i ograniczony przez prawo. Obrót gruntami był na małą skalę. Ceny produktów rolnych w relacji do cen środków produkcji były korzystne i dochodowe dla małych gospodarstw

rolnych, wpływ na to miał oczywiście interwencjonizm państwowy. Po transformacji systemowej zagospodarowywanie ziemi nabrało nowego znaczenia, reglamentacja interwencjonizmu państwowego oraz zrównoważenie rynku żywności spowodowały że wpływ na cenę gruntów w głównej mierze miała opłacalność i dochodowość z produkcji prowadzonej na ziemi rolnej. Termin gospodarowania ziemią nabrał nowego wymiaru. Znaczna zmiana cen żywności wpłynęła na nierentowność tej branży. Pojawiła się zatem znaczna podaż ziemi z likwidowanych Państwowych Gospodarstwo Rolnych (PGR) oraz od indywidualnych rolników, gdyż produkcja była niedochodowa. Lata 90 okazały się okresem złej koniunktury w rolnictwie, skutkowało to brakiem zainteresowanych zakupem ziemi. Cena za którą można było nabyć grunty z Własności Rolnej Skarbu Państwa kształtowała się na żenująco niskim poziomie- 500 zł za 1 hektar! Od tego czasu obserwuje się stały umiarkowany wzrost cen, natomiast po wejściu Polski do UE znaczny jej wzrost.

Uwarunkowania prawne. Podstawowym aktem prawnym regulującym obrót ziemią była ustawa z 2003 roku o kształtowaniu ustroju rolnego. W swoich zamierzeniach miała ona poprawę struktury agrarnej oraz przyspieszenie koncentracji ziemi.

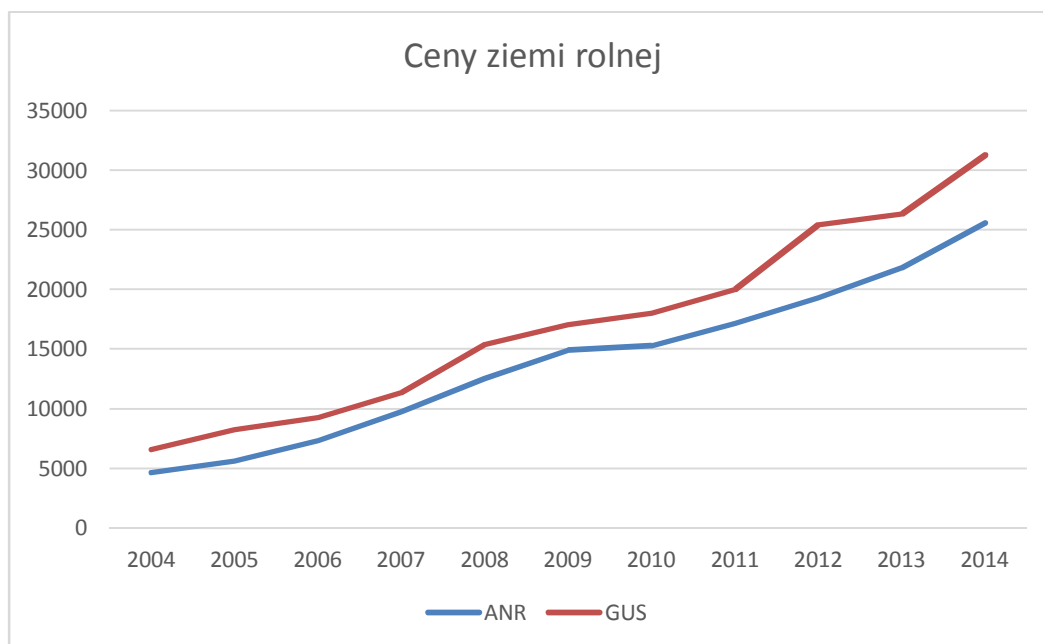
Uwarunkowania społeczne: jest to tak zwany obrót nierynkowy wynikający z przejęcia gospodarstwa przez członków rodziny oraz w wyniku dziedziczenia spadku. Sytuacja rodzinna, idea przyszłościowe dorastających dzieci rolników, ich plany zawodowe, stosunek i podejście ,respektowanie tradycji pokoleniowych mają wpływ na to, czy ziemia stanie się przedmiotem transakcji i wpłynie na podaż ziemi. W Polsce aż 90% gospodarstw indywidualnych przejmowanych jest na podstawie spadku rodzinnego, rzadko natomiast spotykany jest brak następców, dziedziców spadku.

Cena ziemi w określonym czasie i miejscu uzależniona jest od relacji podaży do popytu i jest nieodzownym kryterium racjonalnej gospodarki [3, s. 115–122]. Wraz ze wzrostem podaży ziemi na rynku maleje popyt na nią w związku z czym ceny będą spadać i odwrotnie. Oprócz popytu i podaży wpływ na cenę ma jakość gleby czyt. klasa bonitacyjna(im wyższa tym lepsza) oraz położenie, droższe są grunty zlokalizowane bliżej miast z zamysłem, że mogą w przyszłości zostać terenami budowlanymi, inwestycyjnymi, a także na obszarach cechujących się dużym rozdrobnieniem gospodarstw, natomiast ceny niższe występują na terenach, gdzie ludność migruje do miast.

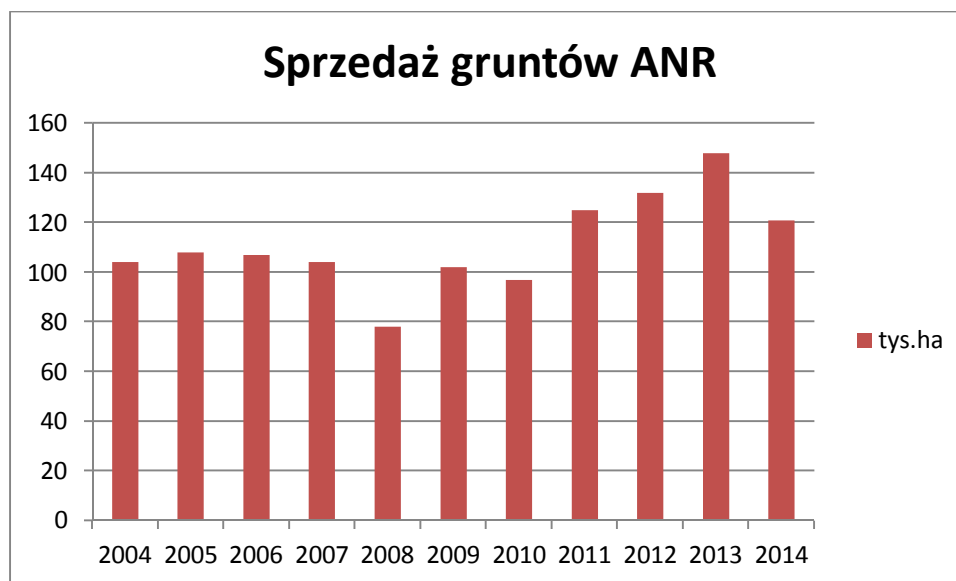
Kształtowanie się średnich cen gruntów rolnych uzyskiwanych przez Agencję Nieruchomości Rolnych i w obrocie prywatnym przedstawia poniższy wykres (rys. 1):

Województwo wielkopolskie położone jest w środkowo zachodniej części Polski. Zajmuje drugie miejsce pod względem powierzchni i trzecie pod względem ludności. Rolnictwo jest tutaj jednym z ważniejszych działów gospodarki. Wielkość sprzedaży gruntów Zasobu Własności Rolnej Skarbu Państwa przez Agencję Nieruchomości Rolnych przedstawia poniższy wykres (rys. 2):

Od momentu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej (2004) notuje się systematyczny wzrost cen gruntów zarówno na rynku prywatnym jak i państwowym/ W okresie od 2004 do 2014 średnia cen gruntów rolnych w obrocie między Agencją, a rolnikami (GUS) wzrosła ponad pięciokrotnie. Największy wzrost ceny nastąpił w 2007 i w stosunku do roku poprzedniego wzrósł o ponad 1/3 wartości ziemi, najmniejszy natomiast w 2010 i kształtował się na podobnym poziomie co rok wcześniej.



Rys. 1. Dynamikę cen gruntów rolnych uzyskiwanych przez Agencję Nieruchomości Rolnych Opracowanie własne na podstawie GUS i ANR [4].



Rys. 2. Wielkość sprzedaży gruntów Zasobu Własności Rolnej Skarbu Państwa przez Agencję Nieruchomości Rolnych (2004–2014)

W 1992 roku Agencja ta przejęła 4,7tys ha. nieruchomości rolnych, głównie z PGR-3,7 tys. ha. Do 2015 w zasobie pozostaje jedynie 1,5 mln ha, z tego 1,09 dzierżawy, a 266 do rozdysponowania. Agencja sprzedaje grunty na powiększenie gospodarstw rolnych w drodze przetargu. W 2010 roku został przekroczony półmetek prywatyzacji mienia państwowego przyjętego do zasobu (około 57% ogółu gruntów będących w dyspozycji ANR). Większość niezagospodarowanych dotąd gruntów cechuje się małą przydatnością do produkcji rolnej ze względu na jakość, kształt i położenie.

Ceny gruntów ANR ustala właściwy i kompetentny rzeczoznawca, cena nie niższa niż jej wartość oraz z uwzględnieniem lokalnego rynku. Biorąc pod uwagę cenę żyta lub szacunkową stawkę, której nie można stosować w stosunku do nieruchomości przeznaczonych na działalność nierolniczą.

Wnioski.

Kredyty preferencyjne udzielane rolnikom mają wpływ na funkcjonowanie i wzrost gospodarczy, dostatek oraz przyczyniają się do rozwoju społeczno-gospodarczego.

Wraz ze wzrostem areału ziemi będącej przedmiotem transakcji jej cena jednostkowa spada. Coraz mniejsze znaczenie ma klasa bonitacyjna gleby, a wartość wzrasta wraz z możliwością wykorzystania jej w inny alternatywny sposób. Wyższe ceny uzyskuje się dzięki położeniu ziemi blisko aglomeracji miejskich i jest ona kilkukrotnie wyższa od tej znacznie oddalonej. To rynek prywatny w głównej mierze kreuje ceny gruntów, w mniejszym stopniu sektor publiczny ANR.

Ziemia rolna w dobie kryzysu finansowego jest bezpieczną i poszukiwaną formą lokaty kapitału, sprzedaż jej wiąże się z pozbyciem przez właściciela bezpiecznej i rentownej lokaty.

Następuje stopniowe wyrównywanie (konwergencja) poziomu cen gruntów rolnych w krajach członkowskich Unii Europejskiej.

Bibliografia:

1. Dzun W., Musiał W. Zagospodarowanie ziemi rolniczej w Polsce w okresie przed- i poakcesyjnym w ujęciu regionalnym, *Wieś i Rolnictwo* nr 4 (161) 2013.
2. Wilkin J. – Ziemia rolnicza – dobro wielofunkcyjne, *Wieś i Rolnictwo* nr 1 (162) 2014.
3. Maśniak J. – wahania cykliczne cen ziemi rolnej 2003r.
4. Rynek Ziemi Rolniczej. Stan i perspektywy nr 14. Grudzień 2011, ERIGZ ANR MRIRW – www.arimr.gov.

Єгоров А. О.

кандидат технічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет,
м. Запоріжжя, Україна

ГЛОБАЛЬНІ ДИСБАЛАНСИ І ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Незважаючи на те, що перша хвиля світової фінансово-економічної кризи минула, глобальна економіка знаходиться під загрозою продовження деструктивних процесів. Підґрунтя кризової ситуації полягає у фундаментальній незбалансованості світової фінансово-економічної системи, яка має фундаментальні протиріччя. Аналіз причин глобальних дисбалансів, їх форм та впливу на стійкість світової фінансової системи та світової економіки в цілому потрібен не тільки для подолання наслідків кризи 2008–09 рр., але й для протидії ймовірним кризовим явищам у майбутньому.

Спочатку категорія дисбалансів світової економіки пов'язувалася лише з нерівністю обміну економічними ресурсами між країнами світу, тобто по суті відображала стан балансу поточних операцій тієї чи іншої країни. Більш швидке зростання економік, що розвиваються пов'язане з низькими витратами на виробництво продукції. Країни, що розвиваються, перш за все, Китай та країни Південно-Східної Азії все більше витісняли на світових і національних товарних ринках розвинені країни. Ці процеси позитивно впливають на торговельні баланси країн, що

розвиваються і негативно на баланси розвинених держав, збільшуючи їх борги [1]. Слід відзначити, що на США припадає переважна частина абсолютної величини світового дефіциту рахунків поточних операцій (табл. 1). В США виробляється близько 16% всього світового ВВП, проте споживають вони значно більше – приблизно 35%. Фундаментальною причиною фінансової кризи в США став дефіцит внутрішніх заощаджень. У 2011 р заощадження в цій країні становили 12,2%, інвестиції – 15,5%. В результаті дефіцит платіжного балансу за поточними операціями в країні дорівнював 3,1% ВВП і порівняно незначно скоротився до 2,6% ВВП у 2016 р. [2]. По суті справи, високий рівень заощаджень в Китаї забезпечував високий рівень споживання в США. Одним з важливих каналів припливу капіталу в США стало накопичення доларів іншими державами за рахунок активного сальдо їх торгівлі з цією країною.

Таблиця 1

Країни із найбільшими дефіцитами та профіцитами рахунку поточних операцій у 2006 та 2014 рр.¹

Країна	млрд. дол. США	% ВВП	% світового ВВП	Країна	млрд. дол. США	% ВВП	% світового ВВП
2006 р.				2014 р.			
1 Країни з найбільшим дефіцитом							
США	-807	-5,8	-1,60	США	-400	-2,4	-0,54
Іспанія	-111	-9,0	-0,22	Сполучене Королівство	-114	-4,5	-0,15
Сполучене Королівство	-71	-2,8	-0,14	Бразилія	-81	-3,6	-0,11
Австралія	-45	-5,8	-0,09	Туреччина	-65	-7,9	-0,09
Разом	-1034		-2,05	Разом	660		-0,89
1 Країни з найбільшим профіцитом							
Китай	232	8,3	0,46	Німеччина	274	7,5	0,37
Німеччина	182	6,3	0,36	Китай	183	1,9	0,25
Японія	175	4,0	0,35	Саудівська Аравія	133	17,7	0,18
Саудівська Аравія	99	26,6	0,20	Швейцарія	104	16,0	0,14
Разом	688		1,01	Разом	694		0,94

¹ складено автором за даними [1; 2]

Кризова ситуація в світовій економіці обумовлена ще однією диспропорцією, характерною для відносин, що склалися в межах Євросоюзу, перш за все, в його найважливішій частини – євросоні. Йдеться про нерівність економічного розвитку, а, отже, і рівнів конкурентоспроможності країн, членів Євросоні, що в умовах використання єдиної валюти призводить до більш інтенсивного зростання дефіциту бюджету та державного боргу в країнах регіону зі слабкою економікою. До таких країн, як відомо, відносяться, перш за все, Греція з безпрецедентним державним боргом в 2015 році в розмірі 178% ВВП і Португалія, держборг якої досягав 128,8% ВВП [2].

Фінансові дисбаланси цих держав обумовлені, переважно, дефіцитами торгових балансів, пов'язаних з торгівлею в зоні євро. Саме на цій основі в країнах рос-

туть борги, в тому числі збільшується борг уряду. Водночас, досить високий профіцит торгового балансу характерний, наприклад, для Німеччини та Нідерландів. Всі ці показники досить тісно пов'язані з конкурентоспроможністю. Справа в тому, що Греція, Португалія та Іспанія мають меншу продуктивність праці, ніж в середньому в зоні євро і досить низький рівень виробництва і експорту продукції на основі новітніх технологій [3]. Втративши внаслідок створення єврозони такий інструмент як знецінювання валюти і не в силах встояти перед можливістю запозичень в євро за низькою процентною ставкою, країни південної Єврозони, особливо Греція та Іспанія, різко збільшили споживання і соціальні витрати.

Глобальні дисбаланси світової фінансової системи формують валютні, кредитні і фондові ризики, які, в свою чергу, визначають напрямок та інтенсивність торговельних потоків і взаємних інвестицій. Факторами виникнення і наростання глобальних дисбалансів є висока норма заощаджень і накопичення надлишкової ліквідності в групі країн, що розвиваються, насамперед, азійських, та зниження норми заощаджень у розвинутих країнах, зокрема в США; прискорення фінансової глобалізації на основі лібералізації потоків капіталу між країнами і підвищення його мобільності; падіння процентних ставок і розширення кредитування на базі припливу заощаджень в розвинених країнах; м'яка грошово-кредитна і фіскальна політика США, неузгодженість бюджетних політик країн Євросоюзу

Серед глобальних дисбалансів в широкому сенсі на перше місце, мабуть, слід поставити відрив світових фінансових ринків від реальної світової економіки, досягнення ними колосальних розмірів в результаті прискореного розвитку операцій з похідними фінансовими інструментами.

Глобальні дисбаланси в сучасній світовій економіці носять стійкий характер і підлягають коригуванню при досягненні ними критичних величин. В сучасних умовах коригування передбачає реалізацію різнопланових заходів щодо стимулювання внутрішніх заощаджень (США), проведення структурних реформ (країни єврозони), відмова від заниження курсу валюти (Японія), стимулювання внутрішнього попиту (Китай).

Світова фінансова система потребує докорінної реорганізації, зокрема, посилення ролі регулюючих органів, послаблення впливу хедж-фондів та інших фінансових посередників і підвищення ролі суб'єктів реальної економіки [4]. Водночас очікується, що кінцевим наслідком світової фінансової кризи, безумовно, стане перебудова світової валютно-фінансової системи. Але наскільки докорінними й системними будуть відповідні зміни залежить, у першу чергу, від основних світових центрів прийняття рішень, від збалансування державних та глобальних підходів.

Література:

1. International Monetary Fund. Prospects for the global economy: crisis heritage, threats, uncertainty – Washington, DC: International Monetary Fund, 2014. – 259 p.
2. International Monetary Fund. Report for Selected Countries and Subjects / [Електронний ресурс]. Режим доступу: [//www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2016/01/weodata/](http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2016/01/weodata/)
3. International Monetary Fund. World Economic Outlook. October 2016/ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2016/02/>.
4. Summit on Financial Markets and the World Economy [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.ukessays.com/essays/finance/summit-on-financial-markets-and-the-world-economy-finance-essay.php.

Єременко Д. В.кандидат економічних наук, доцент
Таврійський державний агротехнологічний університет
м. Мелітополь, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ

Сучасний стан розвитку вітчизняного аграрного сектору характеризується зростанням значення малих виробничих форм, зокрема посиленням ролі фермерських господарств як селоформуючого та селоутворюючого фактору. Метою дослідження є вивчення теоретичних засад економічної діяльності вітчизняних фермерських господарств в умовах агресивного конкурентного середовища.

Термін «конкурентоспроможність» є похідним від поняття «конкуренція», що від латинського «conspicere» (стикатися, суперничати), під яким розуміється економічний процес взаємодії і боротьби товаровиробників за найвигідніші умови виробництва і збуту товарів, за отримання найбільших прибутків. Водночас дане поняття трактується як механізм стихійного регулювання виробництва в умовах вільних ринкових відносин.

Згідно чинного законодавства, конкуренція являє собою змагальність підприємців, коли їх самостійні дії обмежують можливості кожного з них впливати на загальні умови реалізації товарів на ринку і стимулюють виробництво тих товарів, яких потребує споживач [1]. В даному випадку ми бачимо елементи концепції «невидимої руки ринку», яка, на думку А. Сміта, сприяє тому, щоб підприємець, переслідуючи власні цілі, також задовольняв інтереси суспільства. При цьому він, зазвичай, не має на меті сприяти суспільній користі та не усвідомлює, наскільки він сприяє їй [3].

На думку Д. Рікардо, саме конкуренція встановлює мінову вартість товарів на належному рівні, при якому після виплати заробітної плати за необхідну працю, а також покриття інших затрат, необхідних для того, щоб капітал зберігав свій первісний стан, залишок вартості, або її надлишок, буде для кожної галузі пропорційним вартості витраченого капіталу [2].

Ця концепція тісно переплітається із теорією «підприємця-новатора», діяльність якого відбувається за умов конкурентного середовища і підштовхує економіку до постійного і безперервного інноваційного розвитку з метою максимізації прибутку. Як відмічав Й. Шумпетер, тільки завдяки наявності конкуренції, всі категорії вартості отримують своє кількісне визначення. Водночас, розглядаючи специфічну роль підприємця-новатора, як особи, що має втілювати прогресивні методи господарювання, займатися пошуком та відкриттям нових реалізаційних схем тощо, він наголошував на обов'язковій наявності підприємницького доходу, навіть за умов конкурентної боротьби [4].

Таким чином, конкуренція як явище має забезпечити інтеграцію індивідуальних та суспільних інтересів, тобто стати одним із стимулів побудови тієї системи, яку ми зараз називаємо моделлю сталого розвитку, що передбачає поєднання потреб та інтересів держави, індивіда і суспільства. Необхідно відзначити, що наявність конкурентного середовища в обох його аспектах є невід'ємною складовою ринкового механізму господарювання, оскільки не тільки забезпечує стимулювання техніко-технологічного розвитку, але й виступає індикатором ступеня задово-

лення потреб населення, як на рівні окремої особистості, так і в масштабі суспільства.

Економічна наука диференціює конкуренцію як за видами, виходячи з типів ринків та умов конкурентної боротьби (її наявності, активності чи відсутності), а також за галузевими ознаками (предмет конкурентної боротьби, форма наявності його альтернативи). Окремо виділяють ціновий та неціновий методи конкуренції.

Так, досконала конкуренція передбачає наявність на ринку великої кількості продавців та покупців якого-небудь подібного товару, причому доступ товаровиробників до економічної діяльності є вільним. Невід'ємною умовою досконалої конкуренції є неможливість серйозного впливу для учасників ринку на ціновий режим.

Фермерські господарства, як одна з форм сімейного аграрного бізнесу, не мають можливостей на рівних конкурувати із крупними агрокомпаніями, внаслідок чого питання забезпечення конкурентоспроможного розвитку даного виду аграрного виробництва є особливо актуальним. Необхідно відзначити, що за сучасних умов еволюційним шляхом сформувалися два різновиди фермерських господарств.

1. Приватні господарства. Переважна більшість робіт виконується найманими працівниками, члени фермерських господарств беруть на себе керівні функції. Основною метою і, відповідно, критерієм ефективності функціонування, а також головним мотиватором для продовження та розширення господарської діяльності є обсяг отриманого прибутку. Дані господарства фактично є малими приватними сільськогосподарськими підприємствами і їхній розвиток здійснюється за рахунок найманої робочої сили, оптимізації її використання а також залучення додаткових виробничих та природних ресурсів.

2. Сімейно-трудова господарства. Базуються на використанні праці членів селянського домогосподарства із залученням найманої праці як допоміжної робочої сили. Основною метою економічної діяльності є забезпечення належного рівня задоволення потреб членів домогосподарства. Виробництво сільськогосподарської продукції здійснюється на товарних засадах з метою її подальшої реалізації.

Специфіка функціонування сімейно-трудова фермерських господарств обумовлюється впливом комплексу економічних та соціальних факторів, коли здатність здійснювати конкурентоспроможну виробничу діяльність залежить не тільки від рівня доходів членів домогосподарства, а й від можливих альтернатив їхнього отримання, а також загального рівня соціальних стандартів. Останнє є особливо важливим, враховуючи процес занепаду соціальної інфраструктури в системі сільських територій в контексті урядових ініціатив з приводу укрупнення та скорочення кількості сільських населених пунктів. Збереження селянської родини як ресурсної бази є основою забезпечення стабільного розвитку сімейно-трудова форми фермерських господарств, що, в свою чергу, створюватиме необхідні умови для наявності конкурентного середовища для суб'єктів малого та середнього аграрного бізнесу в масштабі регіону. Водночас, характер державницьких ініціатив в сфері розвитку фермерських господарств, особливо на стадії становлення вітчизняного фермерства в якості організаційно-правової категорії сільськогосподарських виробників, дає підстави для твердження щодо специфічної ролі фермерських господарств як сегменту стратегічної галузі, причому їхнє функціонування є необхідним

і для вирішення проблеми продовольчої безпеки в країні, і для розв'язання інших соціально-економічних питань. В цьому зв'язку особливої актуальності набуває питання дослідження розвитку фермерських господарств як складової аграрного виробництва, а також відповідності сучасного фермерства тим стратегічним завданням, що покладалися на нього в процесі реформування вітчизняного аграрного сектору.

Література:

1. Про захист економічної конкуренції: Закон України від від 11.01.2001 № 2210-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2210-14/page>.
2. Рикардо Д. Сочинения : пер. с англ. / Д. Рикардо. – М. : Госполитиздат, 1955. – Т. 1. – 360 с.
3. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Изд-во социально-политической литературы, 1962. – 654 с.
4. Шумпетер Й. Теория экономического развития (Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры) / Й. Шумпетер – М. : Прогресс, 1982. – 455 с.

Жданов В. В.

кандидат економічних наук, доцент

Салейчук В. В.

студентка

Запорізький національний технічний університет

м. Запоріжжя, Україна

УПРАВЛІННЯ РОБОЧИМ ЧАСОМ ПРАЦІВНИКІВ

На сьогоднішній день управління робочим часом працівників визнається однією з найбільш важливих сфер життя організації, здатної багаторазово підвищити її ефективність, а саме поняття «управління робочим часом» розглядається в досить широкому діапазоні: від економіко-статистичного до філософсько-психологічного.

Поняття «робочий час» розглядається в ряді робіт сучасних російських дослідників. Особливість цих робіт в тому, що вони в більшості своїй присвячені прикладним аспектам проблеми і дають конкретні рекомендації щодо раціональної організації робочого часу. У них, як правило, представлені поняття, види, режим і тривалість робочого часу на основі трудового законодавства. Такими є роботи А. В. Верхівцеве, І. В. Гейнца, Ю. Н. Коршунова, Ю. П. Орловського, І. О. Снігірьовим, Ю. Г. Швецова та ін. Деякі роботи присвячені методології та методиці дослідження використання робочого часу (Ю. М. Бусурін, А. Т. Воцко, В. Д. Патрушев). Разом з тим, в ряді випадків робочий час стало об'єктом конкретних соціологічних досліджень. Серед них слід згадати, перш за все, роботи інституту соціології РАН, видані під редакцією В. Д. Патрушева, дослідження О. Ф. Альохін, Б. Н. Гамідулаева. У роботах інших зарубіжних дослідників широко представлені конкретні практичні рекомендації з управління своїм часом (Лотар Й. Зайверт, Кейт Кінан, Йорг Кноблаух, А. Лакейн, Р. А. Макензі, І. С. Халан, Джен Ягер).

У вітчизняній науці робочий час визначається як встановлена в законодавчому порядку тривалість робочого дня, протягом якого персонал зобов'язаний виконувати свої виробничі чи службові обов'язки. Тривалість робочого дня, тижня в

різних країнах неоднакова і відрізняється за галузями, умовами роботи, віком працівників та регулюється національним законодавством, яке визначає його граничну величину. Відповідно до трудового законодавства України нормальна тривалість робочого часу 40 годин на тиждень, а для окремих категорій працівників (зайнятих на робочих місцях із шкідливими умовами праці, для вчителів, лікарів) встановлюється скорочена тривалість робочого часу згідно із статтею 51 Кодексу законів про працю України [1].

В управлінні часом можна виділити наступні процеси: аналіз; моделювання стратегій з урахуванням проведеного аналізу; цілепокладання (постановка мети або визначення ключового напрямку розвитку); визначення та формулювання мети (цілей); планування і розстановка пріоритетів; реалізація – конкретні кроки і дії відповідно до наміченого плану і порядком досягнення мети; контроль досягнення мети, виконання планів, підбиття підсумків за результатами.

Також у разі, якщо особа або група осіб, які практикують управління часом, планують і надалі здійснювати проекти, то доцільно вести хронометраж і фіксувати результати аналізу хронометражу у вигляді «карток проекту» (запис за параметрами різного характеру показників витрат часу на окремі завдання) для їх подальшого застосування в процесі будь-яких проектів або програм [2].

Управління робочим часом працівників має високий вплив на продуктивність роботи усього підприємства шляхом покращення або погіршення його діяльності. Визначення продуктивності як співвідношення між продукцією конкретної системи на протязі визначеного відрізка часу та витратами системи на протязі цього ж відрізка має узагальнююче, універсальне використання.

Отже, в сучасних умовах час виступає в якості важливого конкурентного фактора. Вихід на ринок з товаром раніше конкурента, забезпечення необхідної якості та меншої ціни в співставленні з конкурентними аналогами – залог успіху підприємства, а постійна стратегія, яка заснована на часовому чиннику – головна вимога фінансової стабільності. Реалізація такої стратегії не можлива без ефективного управління робочим часом.

Література:

1. Кодекс законів про працю України: Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
2. Смірнова А. Тайм-менеджмент як спосіб ефективно організації робочого часу [Електронний ресурс] / А. Смірнова, Н. М. Попович. – Режим доступу: <http://conf-cv.at.ua/forum/96-962-1>.

Забарна Е. М.

доктор економічних наук, професор
Одеський національний політехнічний університет
м. Одеса, Україна

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ТА ЗАВДАННЯ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Інноваційний процес є процесом, який органічно поєднує науку, технології, техніку, економіку, підприємництво й управління з метою гарантованого досягнення нового результату, що має комерційний успіх. Він охоплює комплекс відносин від розробки ідей і технологій до виробництва, обміну і споживання кінцевого продукту. Історичний розвиток інноваційних систем у розвинених країнах свід-

чить, що на певному етапі значно підвищується ступінь впливу держави на інноваційну сферу, що сприяє прискоренню її зростання [1].

Задля створення умов становлення інноваційної моделі економічного розвитку реального сектора економіка України потрібне масштабне технологічне оновлення, яке може здійснюватися двома шляхами:

- використання конкурентних переваг розвитку, механізмів ринкової конкуренції, підприємницької ініціативи та державної підтримки через бюджетне фінансування, надання безвідсоткових і пільгових кредитів тощо;
- впровадження інновацій залежно від ініціативи підприємницького сектора економіки.

Економічний розвиток залежить від ефективної дії багатьох чинників, найважливішими серед яких є науково-технічна діяльність, накопичення наукових результатів і масове застосування нововведень. Цей постулат є найактуальнішим для економіки України сьогодні (на етапі її реформування та визначення її місця на світовій арені) на думку великої кількості фахівців. Досягнуте за 2004–2006 рр. роки незначне економічне зростання в Україні стало результатом дії переважно екстенсивних факторів, які зараз вже майже вичерпано. Назріла об'єктивна необхідність залучення інноваційного фактору до формування основних засад та тенденцій економічного розвитку національної економіки в цілому, в тому числі реального сектору її регіонів.

Вагома кількість вчених-економістів відстоюють позиції необхідності формування інноваційної моделі економічного розвитку України [2]. На нашу думку, сучасний стан технологічного розвитку виробництва в Україні не відповідає вимогам створення та функціонування в ній інноваційної моделі економіки. Переважна кількість галузей виробництва має технологічний уклад, що не забезпечує конкурентоспроможність продукції та послуг на внутрішньому та зовнішньому ринках, не створює матеріальних основ для підвищення життєвого рівня населення [3], а також науково-технічних та економічних умов для європейської інтеграції вітчизняної економіки.

До першочергових завдань формування ефективно функціонуючої інноваційної моделі економічного розвитку також належать:

- розробка і законодавче ухвалення засад та стратегічних орієнтирів розбудови в Україні економіки знань і суспільства знань, формування й забезпечення реалізації державної програми підвищення інноваційної культури суспільства;
- створення й удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази регулювання діяльності в інноваційній сфері і формування сприятливого для інновацій бізнес-середовища;
- удосконалення системи органів управління інноваційним розвитком, створення ефективних механізмів реалізації пріоритетних напрямів інноваційної діяльності із застосуванням програмно-цільових методів, концентрації на цих напрямках наукового потенціалу, фінансових та інформаційних ресурсів; індикативного планування соціально-економічного та науково-технологічного розвитку на інноваційній основі;
- формування ефективної інноваційної інфраструктури впровадження інновацій, створення за участі держави венчурного інноваційного фонду і системи ре-

гіональних венчурних фондів, удосконалення механізмів комерціалізації та трансферу технологій;

– вивчення світових тенденцій науково-технологічного та інноваційного розвитку, аналіз реальних можливостей потенціалу України, формування пріоритетів і перспективних напрямів практичних дій.

В інноваційному процесі велике значення має інноваційна інфраструктура. Вона виконує роль елемента, який створює умови для плідної інноваційної діяльності шляхом надання різноманітних послуг: централізоване накопичення інформації щодо інноваційних продуктів, налагодження каналів одержання технологічної, маркетингової, комерційної і фінансової інформації, акумуляція фінансових ресурсів та їхнє використання на інноваційні потреби, формування баз даних спеціалістів, які працюють в інноваційному бізнесі, підготовка висококваліфікованого персоналу з досвідом комерціалізації інновацій тощо.

Таким чином, ефективне функціонування інноваційної моделі економічного розвитку ґрунтується на відповідному інституційному забезпеченні, передбачає виважену державну інноваційну політику, поєднану з визначеними напрямами активізації інноваційної діяльності, дозволяє досягти поставлених цілей інноваційного розвитку і зайняти вищі позиції у світовому постіндустріальному економічному просторі.

Література:

1. Забарна Е. М. Соціально-економічний розвиток регіону на інноваційно-інвестиційній основі. – Одеса: Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України, 2008. – 264 с.

2. Научно-технологическое сотрудничество Украины и России: состояние и механизмы развития: монография / Под ред. д-ра экон. наук, проф. Л. И. Федуловой; НАН Украины, Ин-т экон. и прогнозирования. – К., 2013. – 228 с.

3. Украина и ее регионы на пути к инновационному обществу: монография: [в 4т.] / [А. И. Амоша, И. П. Булеев, В. И. Дубницкий и др.]; под общ.ред В. И. Дубницкого и И. П. Булеева. – Ин-т экономики промышленности НАН Украины; Донецкий экономико-гуманитарный институт; Академия экономических наук Украины. – Донецк: Юго-Восток, 2011.

Забарна Е. М.

доктор економічних наук, професор

Задорожнюк Н. О.

кандидат економічних наук, доцент

Одеський національний політехнічний університет

м. Одеса, Україна

ЗАХОДИ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Дослідження, пов'язані з енергоефективністю виробництва та споживання набувають особливу актуальність у зв'язку з необхідністю збільшення економії енергетичних ресурсів. Важливість питань, пов'язаних з енергоефективністю також підтверджується тим, що вона лежить в основі європейської стратегії «Європа 2020», спрямованої на створення умов для забезпечення сталого зростання та розвитку. Ефективність використання енергії – це один з найбільш економічно ефективних способів підвищення енергетичної безпеки (економічний аспект) і скоро-

чення викидів парникових газів та інших забруднюючих речовин (екологічний аспект).

Відповідно до європейського досвіду [1–2] запропоновано заходи щодо підвищення енергоефективності українських промислових підприємств.

1. Здійснити заміну: котлів на більш продуктивні, пальників на більш економічні та електродвигунів на меншу потужність при завантаженні менш 45%.

2. Установити частотне регулювання приводів там, де навантаження постійно змінюється протягом доби. При реалізації цього заходу економія електроенергії становить: для вентиляційних систем – до 50%, компресорів – 40–50%, насосів – до 25%.

3. Відмовитися від централізованого опалення виробничих приміщень і будівель, здійснити перехід на інфрачервоні випромінювачі, що дозволить обігрівати тільки необхідні площі – конкретні робочі місця.

4. Здійснити перехід виробничих приміщень і будівель на більш ефективні системи освітлення. Так, при заміні ламп розжарювання на люмінесцентні лампи при однаковому рівні світлового потоку електроенергії можливо знизити обсяги її споживання в 6 разів, а при заміні на світлодіодні – в 9–10 разів. Устаткування люмінесцентних світильників відбивачами дозволить збільшити світловий потік в 2 рази [3].

5. Використовувати квантові структурні перетворювачі в теплоенергетиці, які є нагрівальним пристроєм, що встановлюється в котельнях. Економія енергоресурсів при цьому становить до 25%, а економія природного газу становить 8–9 млн кубічних метрів на рік.

6. Впроваджувати сучасні інтелектуальні інформаційні технології в процесі управління енергетичним господарством. Також слід створити відповідні інтелектуальні робочі місця.

Також слід зазначити необхідність запровадження передового європейського досвіду та органічного поєднання інструментів державного регулювання і заохочення суб'єктів господарювання на місцях. Серед таких інструментів можна виділити:

- нормування поточних витрат паливно-енергетичних ресурсів на одиницю продукції (з формування відповідних правових документів);
- формування ефективного механізму фінансової підтримки (субсидії, дотації, пільгові екологічні кредити, гранти, тощо);
- активне використання механізму фінансово-економічного стимулювання;
- залучення споживачів енергозберігаючих технологій для вирішення економіко-екологічних проблем суспільства та екологізації виробництва;
- формування суспільного образу «бережливий споживач» за допомогою стимулювання попиту на енергозберігаючу продукцію та послуги.

Таким чином, проблеми, пов'язані з підвищенням енергоефективності виробництва та споживання в Україні потребують вирішення у найближчому часі. Впровадження запропонованих заходів щодо підвищення енергоефективності дозволять промисловим підприємствам України удосконалити виробничий процес, скоротити витрати на виробництво та збільшити свою конкурентоспроможність.

Література:

1. План з енергоефективності ЕС – 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/energy/en/topics/energy-efficiency>.

2. Сеппанен О. Повышение энергоэффективности. Законодательство ЕС / О. Сеппанен // Здания Высоких технологий, 2013. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zvt.abok.ru/articles/80/Povishenie_energoeffektivnosti_Zakonodatelstvo_ES.

3. Федулин В. Энергоэффективность как инструмент повышения конкурентоспособности предприятий / В. Федулин // Умное производство. – № 17. – 2012. – С. 19–24.

Забродська Г. І.

кандидат економічних наук, доцент

Забродська Л. Д.

кандидат економічних наук, професор

Харківський державний університет харчування та торгівлі

м. Харків, Україна

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СТРУКТУРИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективний розвиток будь-якого суб'єкта господарювання пов'язаний із наявністю не тільки ринкового, фінансового, виробничого, кадрового, інноваційного та інших потенціалів, але й організаційного потенціалу. Актуальність питання щодо організаційного потенціалу виникає щоразу, коли розробляються і впроваджуються стратегії щодо виходу на нові ринки, впроваджуються нововведення у різних сферах діяльності, що викликає необхідність адаптації системи управління до нових умов діяльності. Незважаючи на широке висвітлення в науковій літературі теоретичних, практичних та методологічних основ функціонування і використання потенціалу підприємства, ще недостатньо обґрунтовано і висвітлено теоретичні підходи до визначення структури організаційного потенціалу підприємства.

Під структурою системи, якою є потенціал підприємства, розуміють мережу найсуттєвіших, стійких (інваріантних) зв'язків між елементами. В економічній літературі наявні різні підходи до визначення структури організаційного потенціалу підприємства.

Більшість дослідників розглядає ресурсну структуру організаційного потенціалу з урахуванням різної кількості складових. З позиції ресурсного підходу виокремлюються управлінські та організаційні ресурси у взаємозв'язку з людськими, матеріально-технічними, фінансовими, інформаційними для здійснення інноваційного розвитку [1]. Так, О. Кокарева, досліджуючи потенціал організації, пропонує представляти його із двох підсистем: загального потенціалу ресурсів і організаційного потенціалу. Стан потенціалу ресурсів залежить від організаційних механізмів і конкретних важелів впливу на ресурси. Виходячи з такої позиції О. Кокарева виокремлює в організаційному потенціалі управлінський потенціал і організаційний клімат, тобто основу організаційного потенціалу становить організаційний ресурс її керівників – функція повноважень, влади, лідерських якостей, стилю керування й ціннісних установок [2].

Необхідно зазначити, що ресурсний підхід не дає повної характеристики структури організаційного потенціалу, оскільки основою успішного розвитку сучасних суб'єктів господарювання (постіндустріального типу) стають унікальні організаційні знання, ключові компетенції, моделі соціальної активності, рівень прихильності людей у групових взаємодіях, що обумовлює високу ефективність колективної дії в процесі організаційного навчання, яке створює нові знання [1].

Інший підхід уособлює значення людського потенціалу, особливо в контексті потенціалу управлінського персоналу та його компетенцій щодо вироблення ефективних управлінських рішень, Так, А. Тарасюк з позиції забезпечення процесу управління підприємством, вважає, що організаційний потенціал слід визначати як сукупні можливості лінійних і функціональних керівників, визначені в категоріях об'єму робіт [3]. В. Михайленко, С. Ареф'єв вважають, що організаційний потенціал найбільшою мірою пов'язаний з прийняттям ефективних управлінських рішень, зокрема стосовно накопичення й ефективності застосування усіх ресурсів, передовсім – персоналу, то правильним є включення до складу організаційного потенціалу таких елементів, як кадровий, мотиваційний та комунікаційний, оскільки саме їх поєднання забезпечує виконання основної функції управління організацією – максимально ефективного використання наявного персоналу [4].

Отже, особливий науковий інтерес викликають дослідження багатоаспектного аналізу структури організаційного потенціалу, де поряд з ресурсним розглядаються ще й інші аспекти структури, що дає повніше уявлення про його елементний склад, оскільки до елементів організаційного потенціалу підприємства можна віднести все, що пов'язане з функціонуванням і розвитком підприємства. Відбір найважливіших із цих елементів становить складну проблему.

При системному уявленні структури організаційного потенціалу будь-якого підприємства властивими компонентами система є: ресурси, що створюють «вхід» системи; процес методичного забезпечення, що реалізується в доході від усіх видів діяльності на «виході» системи; зовнішнє середовище; зворотний зв'язок компонентів системи як комунікаційний канал від споживачів на «виході» системи до ресурсів на її «вході»; технологічний прогрес, що змінює традиційні комунікаційні канали і спосіб людського спілкування за умовами ділових операцій, забезпечує ефективність старих послуг, створює нові послуги та потужно впливає на якість знання. Такому підходу відповідає позиція Б. Мільнера [5], який до складу елементів організаційного потенціалу включає: управлінський персонал, структуру, інформацію, системи і процедури, технологічні процеси, системи ціннісної орієнтації. О. Кокурінний трактує організаційний потенціал як узагальнюючу системну характеристику, що відбиває ступінь відповідності та взаємопогодженості основних складових (підсистем) підприємства на основі формування особливої організаційної культури, тобто сукупності: ціннісних установок, норм, формальних і неформальних законів поведінки, які відбивають соціальні, економічні, виробничі відносини, що склалися в економічній системі [6].

Група авторів за керівництвом О. Гудзинського, виходячи із системного підходу та розглядаючи організаційний потенціал підприємства як сформовану можливість організаційних складових, через їх функціональну взаємодію, що забезпечує ефект в діяльності соціально-економічних систем визначили наступні складові елементи груп організаційного потенціалу: системоутворюючі критерії організаційного потенціалу; системи завдань; система нормативів-стандартів; технологічне та алгоритмічне забезпечення; регулювання відносин; регламентація суб'єктів діяльності; умови забезпечення раціональної управлінської діяльності; процесне забезпечення [7].

Таким чином, структурування елементів організаційного потенціалу підприємства як у вертикальній так і горизонтальній площині вимагає поглибленої уваги

з боку науковців, оскільки є теоретичним підґрунтям обґрунтування системи оцінювання організаційного потенціалу за динамічного і непередбачуваного середовища функціонування вітчизняного бізнесу.

Література:

1. Яненко І. Г. Організаційно-управлінські ресурси інноваційного розвитку економіки: методологія та практика : монографія / І. Г. Яненко – Миколаїв: Вид-во ЧДУ імені Петра Могили, 2012. – 145 с.
2. Кокарева Е. Ю. Формирование и использование организационного потенциала в антикризисном управлении предприятием : [автореф. диссер. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук] / Е. Ю. Кокарева. – Тюмень, 2002.
3. Тарасюк Г. М. Планова діяльність як системний процес управління підприємством: монографія / Тарасюк Г. М. – Житомир : ЖДТУ, 2006. – 212 с.
4. Михайленко В. М. Формування організаційного потенціалу розвитку економічної безпеки підприємств : монографія / В. М. Михайленко, С. О. Ареф'єв. – Львів : Укр. акад. друкарства, 2010. – 224 с.
5. Мильнер Б. З. Теория организации : учебник / Б. З. Мильнер ; 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 364 с.
6. Кокурінний О. В. Кадрове забезпечення формування організаційного потенціалу підприємства / О. В. Кокурінний // Экономические науки. – 2010. – С. 133–137.
7. Гудзинський О. Д. Система менеджменту інституціональної трансформації економіки України (теоретико-методологічний аспект) : колективна монографія / [О. Д. Гудзинський, С. М. Судомир, Ю. С. Гудзинська та ін.] ; за заг. ред. О. Д. Гудзинського – К. : ТОВ «Аграр Медіа Груп», 2012. – 771 с.

Завидівська О. І.

кандидат економічних наук, доцент

Коблик М. Ю.

магістр

Львівський інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»
м. Львів, Україна

АУТСОРСИНГ ТА АУТСТАФІНГ: СУТНІСТЬ, ВІДМІННОСТІ ТА ПЕРЕВАГИ ВИКОРИСТАННЯ

Сучасний бізнес вимагає достатньої гнучкості до всіх змін, тому підприємствам постійно необхідно модернізувати своє виробництво, використовувати нові маркетингові стратегії, а також докладати чималих зусиль на удосконалення своєї кадрової політики. Сьогодні важливо покращувати процес управління персоналом, оскільки це невід'ємна частина успішного та динамічного розвитку підприємства.

Одними з найбільш дієвих методів досягнення поставлених цілей у питанні підвищення ефективності бізнесу за умови мінімізації адміністративних витрат і ризиків сьогодні служать аутстафінг та аутсорсинг. Незважаючи на те, що ще якихось 7–10 років тому з даними термінами не були знайомі навіть досвідчені керівники, то зараз багато компаній успішно застосовують такі «взаємовідносини» на практиці.

Для того, щоб краще зрозуміти різницю між цими поняттями, а також оцінити переваги, необхідно з'ясувати значення термінів.

Аутсорсинг персоналу – купівля не праці певного спеціаліста, а послуги, що необхідна компанії в конкретний період часу. Перелік питань, які можна вирішити в такий спосіб, доволі великий. Переважно це стосується вирішення завдань, не пов'язаних з профільною діяльністю компанії-замовника [1, с. 65].

Аутстафінг персоналу – аутсорсингова компанія приймає у свій штат вже працюючого в клієнтській компанії спеціаліста. При цьому відповідальність несуть обидві сторони, а формальну роботу (оформлення трудової книжки, відрахування податків і т.д.) бере на себе аутсорсингова компанія [1, с. 65].

Відмінності між аутсорсингом та аутстафінгом подані в таблиці 1.

Таблиця 1

Відмінності між аутстафінгом та аутсорсингом

Аутстафінг	Аутсорсинг
Форма співпраці	
Надання співробітників однією компанією для виконання робіт іншій компанії на певний строк, до виконання певного завдання	Виконання робіт або надання послуг «під ключ», ведення певного бізнес-процесу
Організація роботи	
Працівники підпорядковуються трудовому розкладу замовника, мають свої робочі місця на території замовника і посадові інструкції	Фахівці мають гнучкий графік і виконують роботу на своїй території
Оплата праці	
Винагороду отримують щомісячну зарплату	Винагороду отримують по факту
Договір	
Укладається договір підряду на строк необхідний для виконання певних робіт	Найчастіше це довгострокові відносини між компаніями, закріплені договором надання послуг строком від 1 року
Взаємодія із замовником	
Компанія-аутстафер надає своїх кваліфікованих співробітників у тимчасове користування компанії-замовника або компанія-замовник звільняє своїх працівників, а компанія – аутстафер зараховує їх у свій штат	Співпраця майже завжди здійснюється по одному і тому ж принципу: замовник передає певний бізнес-процес на виконання компанії-аутсорсера

*Складено авторами на основі даних джерела [2].

Розглянемо також переваги даних методів управління та ефективного використання персоналу (табл. 2).

Таблиця 2

Переваги аутстафінгу та аутсорсингу

Аутстафінг	Аутсорсинг
1. Немає необхідності займатися підбором кваліфікованого персоналу для виконання певних робіт (тепер це завдання компанії аутстаффера)	1. Забезпечення безперебійності роботи бізнесу (оскільки бізнес-процес передається на аутсорсинг не конкретній людині, а компанії, яка несе відповідальність за дотримання договірних зобов'язань перед клієнтом)
2. Можливість скоротити штат, не втрачаючи при цьому цінних кадрів	2. Можливість повної концентрації на основному виді діяльності компанії
3. Економія на витратах з утриманням кадрів (податкові та соціальні навантаження, оплата відпусток, лікарняних тощо)	3. Рівень робіт, які виконує група фахівців, вище пропонованого одним штатним співробітником
4. Немає необхідності відкривати філію або представництво в іншому регіоні для виконання разових робіт, і набирати там штат	4. Суттєва економія на: фонді заробітної плати та її оподаткуванні, наданні та оплаті лікарняних та відпусток, облаштуванні робочого місця, підвищенні кваліфікації фахівців

*Складено авторами на основі даних джерела [2].

Отже, аутсорсинг є більш ефективним, оскільки якість роботи своїх працівників контролює компанія – аутсорсер. Компанія-аутстафер такої можливості не має. Якість виконання роботи повністю залежить від персоналу. Аутстафер виступає посередником, який відповідає за укладення договорів між сторонами, щодо аутсорсингу – посередників немає.

Використання цих способів менеджменту персоналу не набуло значного поширення в Україні через те, що власники підприємств із застереженням відносяться до них, оскільки може відбуватись витік комерційної інформації, додаткова бюрократично-адміністративна робота, витрати додаткових фінансових та інших ресурсів, додаткове навантаження на відділ кадрів тощо.

Прикладами успішного застосування аутсорсингу та аутстафінгу в Україні є такі компанії [3, с. 152]:

- ПрАТ «МТС Україна» – лідер та найбільший оператор мобільного зв'язку в східній та Центральній Європі. Усі оператори компанії, велика кількість виконавців та окремі працівники нижчого рівня управління працюють на підприємстві на основі договорів аутсорсингу та аутстафінгу;

- ПАТ «Альфа-Банк» – лідер фінансово-кредитного ринку України наймає за договором аутстафінгу більше сотні ІТ-співробітників, які забезпечують безперебійне обслуговування 51 тис. клієнтів і 2,9 млн роздрібних споживачів. Ці працівники оформлені в компанії VentraEmployment;

- ТОВ «Samsung Electronics Ukraine Company» використовує спеціалістів по договору аутстафінгу з просування товарів, дилерів, бухгалтерів, промоторів, продавців тощо;

- ТОВ «Koninklijke Philips Electronics N.V.» – використовує мерчандайзерів за договором аутстафінгу;

- ТК «Procter&Gamble» – наймає працівників складу за договором аутстафінгу;

- ПАТ «Київстар» – наймає працівників в Call-центри та менеджерів нижчого рівня управління.

Підвищення з 1 січня 2017 року мінімальної зарплати з 1600 до 3200 грн в Україні для малого бізнесу означає збільшення податкового навантаження на фонд заробітної плати. Багато малих підприємств та фізичних осіб – підприємців були економічно не готові до таких різких змін законодавства, а отже були поставлені рішенням Уряду та Парламенту на межу виживання. Консалтингові компанії пропонують аутсорсинг та аутстафінг як законні методи, які дозволяють «обійти мінімалку» у 3200 грн, тим самим зменшити податкове навантаження на бізнес. Обґрунтовується це тим, що надання даних послуг не підпадає під обмеження, які стосуються мінімального розміру заробітної плати. Замовник сплачує за роботу найнятого персоналу не заробітну плату, а звичайну плату за договором надання послуг. В свою чергу, аутстафінгова компанія виплачує працівникам, що знаходяться з нею у трудових відносинах, заробітну плату на рівні мінімальної, або вище. Але за рахунок того, що послуги персоналу розподіляються між кількома замовниками, для кожного з них фінансовий тягар, пов'язаний із сплатою податків з заробітної плати, буде нижчим, ніж якщо замовник наймав би працівників самостійно.

Таким чином, особливістю сучасного етапу розвитку трудових відносин у світі є використання нетрадиційних форм зайнятості населення, серед яких вагоме

місце належить аутстафінгу та аутсорсингу. Оскільки ефективна діяльність в області управління персоналом веде до досягнення цілей організації, її головне завдання полягає у створенні умов для реалізації кожним працівником своїх потенційних можливостей, прагнення виконувати поставлені перед ними задачі кращим чином.

Література:

1. Мамчин М. М. Аутсорсинг як інструмент управління персоналом / М. М. Мамчин, Т. В. Туник-Чорна // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2013. – № 769. – С. 64–69.
2. Аутсорсинг і аутстафінг – в чому різниця? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pravogarant.com.ua/uk/autsorsyng-autstaffing-riznycja/>.
3. Василик А. В. Сучасний стан та проблеми використання технологій запозиченої праці в Україні / А. В. Василик, О. С. Царенко // «Молодий вчений». – 2015. – № 2. – С. 150–154.

Задоя А. О.

доктор економічних наук, професор
Університет ім. Альфреда Нобеля
м. Дніпро, Україна

СТРУКТУРА ВВП ЗА КАТЕГОРІЯМИ ДОХОДУ: ОСНОВНІ ЧИННИКИ ЗМІН

Валовий внутрішній продукт є одним з основних макроекономічних показників, що характеризує стан та напрямки розвитку національної економіки. Однак найчастіше, коли мова заходить про ВВП, обмежуються аналізом його динаміки. Цей показник дійсно описує загальний потенціал економіки країни щодо задоволення потреб економічних суб'єктів. Однак, на наш погляд, його необхідно доповнювати структурним аналізом, який дає більш повну картину щодо використання зазначеного потенціалу.

У попередніх дослідженнях нами було виявлено щонайменше дві макроекономічні моделі щодо використання ВВП: споживацько-орієнтовану та інвестиційно-орієнтовану [1]. Характерними представниками цих моделей є, відповідно, економіка Польщі та Чеської Республіки. Орієнтація на споживання дозволяє Польщі забезпечити більш високий рівень споживання громадян ніж у Чехії навіть маючи менші обсяги виробництва ВВП на душу населення. Орієнтація на внутрішній ринок робить польську економіку менш залежною від зовнішніх потрясінь, що дозволило їй без особливих втрат пережити кризу 2008–2009 рр. Чеська ж модель економіки орієнтована на інвестиції, що забезпечує їй досить високі темпи зростання. Однак економічна система цієї країни є значно залежною від процесів, які відбуваються на зовнішніх ринках, а тому під час світових криз втрати економіки Чехії є значними.

До інвестиційно-орієнтованих моделей можна віднести й економіки найближчих сусідів України: Росії та Білорусії. У 2015 р. питома вага кінцевого споживання у ВВП Росії склала 70%, а валових накопичень – 24% [2]. Для Білорусії названі показники становили, відповідно, 67% та 29% [3].

Українську економічну модель, особливо в останні роки, не можна однозначно ідентифікувати. З одного боку, у 2015 р. питома вага споживання та валового накопичення у ВВП відповідала споживацько-орієнтованій моделі (відповідно, 86% та 15%). З іншого ж боку, від'ємне сальдо торгового балансу та значна залежність від зовнішніх ринків, які явно прослідковуються в Україні, є притаманними

інвестиційно-орієнтованій економіці [4]. Таку модель ми називаємо еkleктичною, оскільки вона сприйняла не переваги, а навпаки, недоліки обох моделей. Цей висновок підтверджується також аналізом структури ВВП за категоріями доходу (табл. 1).

Таблиця 1

Структура ВВП за категоріями доходу (у відсотках)*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Україна						
Темпи зростання ВВП	104,1	105,5	100,2	100,0	93,4	90,2
Питома вага у ВВП:						
- оплати праці найманих працівників	48,0	47,0	50,2	49,9	46,3	39,1
- податків	11,8	13,9	12,9	12,5	12,9	15,9
- валового прибутку	40,2	39,1	36,9	37,6	40,8	45,0
Російська Федерація						
Темпи зростання ВВП	104,5	104,3	102,5	100,7	97,2	99,8
Питома вага у ВВП:						
- оплати праці найманих працівників	49,6	49,6	44,2	46,7	47,2	45,0
- податків	17,8	19,3	14,7	14,2	13,9	11,1
- валового прибутку	32,6	31,1	41,1	39,1	38,9	43,9
Білорусія						
Темпи зростання ВВП	104,3	105,5	101,7	101,0	101,7	96,2
Питома вага у ВВП:						
- оплати праці найманих працівників	47,8	40,8	43,4	50,6	49,4	47,7
- податків	14,1	12,8	13,7	13,5	13,6	14,4
- валового прибутку	38,1	46,4	42,9	35,9	37,0	37,9

* Розраховано за: [2; 3; 4].

Наведені дані дозволяють зробити кілька важливих висновків:

1. В усіх досліджуваних країнах основний тягар втрат від економічного спаду перекладається на найманих працівників. Легко помітити, що практично в усіх випадках зменшення ВВП питома вага заробітної плати скорочувалася. Так, в Україні у 2015 р. на заробітну плату найманих працівників припадало 39,1%, тоді як у 2013 р. цей показник був на 10 відсоткових пунктів більшим. Якщо перерахувати у абсолютних співставних показниках, то доходи від заробітної плати у 2015 р. порівняно з 2014 р. скоротилися на 24%, а порівняно з 2013 р. – на 34%.

2. Спільною рисою усіх трьох економік є зростання питомої ваги валового прибутку в період економічної кризи. У 2015 р. в Україні та Російській Федерації питома вага валового прибутку досягла свого максимального значення за весь досліджуваний період, не дивлячись на падіння обсягів виробництва протягом двох років. Більше того, в Україні хоча за 2014–2015 рр. реальні обсяги виробництва скоротилися майже на 16%, реальний валовий прибуток навіть зріс на 1,2%.

3. Як правило, в період економічної кризи не зменшуються також доходи держави. У 2015 р. в Україні та Білорусії питома вага податків (тут мова йде про непрямі податки за мінусом субсидій на виробництво та імпорт) досягла свого історичного максимуму: відповідно, 15,9% та 14,4%. Більше того, українська держа-

ва не тільки змогла компенсувати втрати від падіння обсягів виробництва, а й збільшила свої реальні доходи за рахунок цих податків на у 2015 р. 7,2% порівняно з 2013 р.

Таким чином, проведений аналіз показав, що, по-перше, найменш захищеними від втрат у результаті економічного спаду є наймані працівники. Бізнес та держава більш гнучкі та мають більше інструментів для компенсації своїх втрат. По-друге, українська економіка, маючи найменшу питому вагу заробітної плати у ВВП, разом з тим дає найвищий показник питомої ваги кінцевого споживання та найнижчий показник валових накопичень. Це означає, що отримані бізнесом та державою доходи теж значною мірою йдуть на кінцеве споживання. Тобто, маючи при первинному формуванні доходів сприятливі умови для інвестування та збільшення темпів економічного зростання, після перерозподілу має такі показники інвестиційною діяльності, які явно не достатні для досягнення бажаного економічного зростання.

Література:

1. Zadoia A. Economies of the Visegrad group: comparative analysis / A. Zadoia // Академічний огляд. – 2015. – № 1. – С. 153–159.
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/vvp-god/tab34.htm.
3. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/o-belstate_2/links/statsluzhby/.
4. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Задоя О. А.

аспірант

Університет ім.Альфреда Нобеля

м. Дніпро, Україна

ФІСКАЛЬНІ ТА МОНЕТАРНІ ІНСТРУМЕНТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАОЩАДЖЕНЬ В ІНВЕСТИЦІЇ

Ключовою умовою досягнення збалансованості національної економіки є рівновага заощаджень та інвестицій. Така рівновага може бути результатом ринкового саморегулювання економічної системи. Однак історичний досвід показує, що існують численні фактори, які можуть порушувати дію механізму саморегулювання. Серед них модна назвати як суто економічні чинники (наприклад, монополізація економіки, низький рівень доходів, що взагалі зводить нанівець процеси заощадження, тощо), так і позаекономічні чинники (скажімо, довіра до тих чи інших інституцій, очікування економічних суб'єктів, певні цінності чи традиції). З урахуванням цих обставин сучасні моделі макроекономічної рівноваги передбачають певний вплив держави на процеси трансформації заощаджень в інвестиції.

Для з'ясування яким чином держава може впливати на формування заощаджень та їх перетворення на інвестиції, перш за все, доцільно визначитися з об'єктами такого впливу на різних етапах трансформації.

Етап 1. Формування наявного доходу. На цьому етапі основна роль відводиться фіскальним методам. Саме вони (рівень оподаткування, трансфертні платежі, пільги, тощо) безпосередньо впливають на наявний дохід економічних суб'єктів. Разом з тим, слід враховувати суперечливий вплив цих факторів. Якщо зменшення податкового навантаження на домогосподарства та бізнес збільшує їх

наявний дохід, то рівно на стільки ж воно зменшує доходи держави. Зазвичай за допомогою податків вилучається та частина доходу, яка домогосподарством на бізнесом спрямовується на заощадження. При нинішній же структурі використання державного бюджету приріст його надходжень буде використаний переважно на збільшення споживання. Тому використання фіскальних інструментів впливу на наявний дохід буде визначатися метою, досягнення якої є найбільш актуальним сьогодні: збільшити заощадження чи збільшити споживання.

Вплив монетарних чинників на наявний дохід є непрямим, опосередкованим. Він може здійснюватися через загальну економічну динаміку. Створення додаткових робочих місць через кредитування бізнесу, підвищення продуктивності праці, залучення іноземних інвестицій може бути важливим чинником зростання наявного доходу усіх економічних суб'єктів. Ці інструменти за певних умов можуть бути більш привабливими, оскільки при використанні фіскальних методів лише перерозподіляється той дохід, який уже є, а при використанні монетарних методів можна впливати на загальний розмір доходів суспільства.

Етап 2. Розподілу наявного доходу. Пропорція поділу доходу на споживання та заощадження визначається точкою рівноваги економічного суб'єкта: гранична корисність поточного споживання зрівнюється з граничною корисністю заощаджень [1. С. 16]. Оскільки гранична корисність як споживання, так і заощадження є лише суб'єктивною оцінкою можливого приросту корисності, викликаного збільшенням того чи іншого компонента поділу доходу, то усі фактори, які впливають на цю оцінку будуть теж факторами розподілу. Головним чином, це мотиваційно=інституційні фактори (система цінностей, стандарти споживання, довіра тощо), на які держава може впливати лише опосередковано.

Разом з тим, існує можливість й прямого впливу держави на пропорцію поділу наявного доходу через різні фіскальні інструменти. Наприклад, реалізація другого етапу пенсійної реформи передбачає обов'язкові відрахування до пенсійних фондів, що за своєю природою є заощадженнями. Регулювання розмірів відрахувань буде чинити прямий вплив на пропорцію поділу наявного доходу.

Не менш важливим чинником, що визначає граничну корисність заощаджень, є система соціальних гарантій, яка фінансується за рахунок бюджету. Слід усвідомлювати, що чим вищий рівень захищеності населення, тим менша його мотивація до здійснення заощаджень з метою створення страхового фонду.

На цій фазі доходного циклу досить впливовими є також монетарні чинники. Оскільки заощадження мають в основному грошову форму, то їх гранична корисність на пряму залежить від інфляційних процесів та стабільності курсу національної грошової одиниці. Високі інфляційні ризики можуть дуже суттєво вплинути як на обсяги заощаджень, так і їх форму.

Етап 3. Вибір форми заощаджень. Заощадження можуть безпосередньо використовуватися на приріст нефінансових активів (пряме інвестування), приріст фінансових активів та готівкові резерви. На цьому етапі доходного циклу вирішальна роль належить монетарним чинникам. Серед найбільш впливових серед них можна виділити наступні:

– депозитна ставка банківських відсотків (мотивує або демотивує приріст фінансових активів через реалізацію такої функції заощаджень, як «джерело отримання додаткових доходів»);

– доступність банківських кредитів (може стимулювати накопичення заощаджень, як єдиного джерела коштів для придбання дорогих товарів (житло, автомобілі, обладнання для реконструкції підприємства), або ж породжує альтернативі джерела для інвестування, що знижує потребу у використанні заощаджень для прямого інвестування;

– темпи інфляції. Цей фактор є найбільш впливовим на формування грошових резервів. Наприклад, високий рівень інфляції в Україні в останні роки стимулював до зменшення приросту грошових резервів та збільшенню інвестицій у придбання житла.

Визнаючи провідну роль монетарних методів регулювання цього етапу не слід забувати й про фіскальні. Так, введення податку на доходи від банківських депозитів однозначно негативно позначилося на прирості фінансових активів.

Етап 4. Інвестування. Якщо приріст нефінансових активів означає безпосереднє перетворення заощаджень та інвестиції, а приріст грошових резервів також однозначно свідчить про вихід частини заощаджень з процесу їх трансформації у інвестиції, то приріст фінансових активів грає двояку роль. З одного боку, частина цих коштів так ніколи й не перетвориться на реальні інвестиції. Вони лише поповнюють ті кошти, які головним чином обслуговують ринок цінних паперів. Так, вклади в пенсійні фонди, засоби, накопичені страховими компаніями, тощо можуть бути використані фінансовими посередниками лише на придбання цінних паперів на вторинному ринку. З іншого ж боку, банківські кредити суб'єктам господарювання можуть стати джерелом реальних інвестицій. І державне регулювання цього етапу є найбільш важливим для досягнення рівноваги. Разом з тим, воно є й найбільш складним.

Основна проблема полягає в тому, що для забезпечення збалансованості заощаджень та інвестицій необхідно, щоб кредитів було видано на стільки більше від надходжень до банків, скільки коштів осіло у вигляді приросту готівкових резервів та поповнило засоби, що обслуговують вторинний ринок цінних паперів. Основними інструментами державного регулювання на цьому етапі є монетарні. Регулюючи норму обов'язкових резервів, облікову ставку та грошову масу можна вийти на таке значення грошового мультиплікатора, яке й зможе забезпечити необхідну збалансованість.

Таким чином, роль фіскальних та монетарних методів державного регулювання на різних етапах процесу трансформації заощаджень в інвестиції змінюється від переважно фіскальних до переважно монетарних. Бажаних результатів можна досягти лише при збалансованому поєднанні методів прямого та опосередкованого впливу на прийняття економічними суб'єктами рішень щодо формування та використання заощаджень на цілі інвестування.

Література:

1. Задоя О. А. Споживання та заощадження домогосподарств: доходні та недоходні фактори / О. А. Задоя // Академічний огляд. – 2015. – № 2. – С. 13–21.

Заїка О. В.

кандидат наук з державного управління, доцент
Економіко-правничий коледж Запорізького національного університету
м. Запоріжжя, Україна

МОЖЛИВІ ПРОБЛЕМИ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОСББ ТА НАПРЯМИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Створення об'єднання співмешканців багатоквартирних будинків (ОСББ) – це потенційна можливість власників житла управляти справами будинку самостійно з найбільшою вигодою для себе. Однак відсутність досвіду управління в галузі житлово-комунальних послуг, небажання брати на себе будь-яку відповідальність значно ускладнюють наразі процеси створення та розвитку ОСББ.

Маючи фінансові та ресурсні обмеження ОСББ, як правило, не можуть мати повноцінний відділ кадрів і здійснювати масштабну кадрову політику. Проте якісне управління персоналом для таких організацій є не менш значимим, ніж для великих. Підбір персоналу – найбільш відповідальний етап в управлінні ОСББ, так як помилки обходяться занадто дорого. Для ОСББ можливі такі варіанти підбору персоналу: індивідуальний (за рекомендаціями, через особисті канали); за оголошеннями; через службу зайнятості населення.

Найбільш поширеними на сьогодні методами є підбір персоналу за рекомендаціями та через особисті канали. Такі варіанти підбору усувають потребу в спеціальних процедурах відбору, оскільки на роботу запрошується людина, про яку в роботодавця є майже всі необхідні відомості. Однак, для того щоб бути впевненим у надійності співробітника, потрібно знати не тільки його вік, освіту й досвід роботи, але й його соціальні, індивідуальні та психологічні особливості. Тому під час співбесіди з кандидатом окрім загальних відомостей необхідно з'ясувати: які цілі він ставить перед собою, яка робота йому найбільш до душі, на яку заробітну плату він розраховує, як він буде взаємини з колегами, чи зазнає труднощі в спілкуванні, чи не буде перешкоджати його особисте життя новій роботі.

Кандидату слід роз'яснити деякі специфічні особливості й правила підприємства, а саме: а) основні вимоги, що висувуються до працівника, критерії оцінки продуктивності його праці та пов'язана з нею оплата; б) що вважається серйозним прорахунком у роботі; в) яким основним правилам повинен слідувати кожен співробітник підприємства. Однак на практиці персонал набирається до того, як будуть розроблені відповідні документи, а саме: посадові інструкції, правила внутрішнього розпорядку, бюджет доходів і витрат об'єднання. Навіть кількість працівників певної професії визначається інтуїтивно, хоча існують Норми часу та матеріально-технічних ресурсів, норми обслуговування для робітників при утриманні будинків, споруд і прибудинкових територій, затверджені наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України [1], що містять необхідну інформацію для розрахунку кількості робітників певних професій з огляду на технічні характеристики будинку.

Особливістю набору персоналу в ОСББ є те, що це мале неприбуткове підприємство, яке орієнтоване на обслуговування потреб мешканців, при цьому функціональна гнучкість працівників стає актуальною та оптимізує витрати на утримання будинку. Функціональна гнучкість – це періодичне виконання працівником обов'язків, не властивих його посаді, оскільки обсяг конкретної роботи постійно

змінюється, іноді виникає необхідність замінити відсутнього працівника. У цих умовах працівникові потрібно не тільки знати свої прямі обов'язки, а й орієнтуватися в роботі колег.

Як показує аналіз діяльності вже функціонуючих ОСББ, при підборі фахівців основним критерієм є професійні здібності, можливість своєчасного реагування на проблеми, які можуть виникнути, тому що утримання багатоповерхівок потребує безпечного та безперервного функціонування інженерних мереж та обладнання. Одночасно з цим розглядається функціональна гнучкість працівника, тобто виконання обов'язків з можливістю сумісництва – майстер-столяр-двірник, або слюсар-двірник та інше. Перевага надається мешканцям будинку, тому що це забезпечує оперативність реагування на різні аварійні ситуації та відповідальність за доручену справу.

Суттєвим чинником забезпечення трудової дисципліни персоналу є розробка прозорої системи оцінювання результатів праці та раціональної системи контролю виконання виробничих завдань. На жаль не всі Голови правління ОСББ мають управлінську освіту, саме тому вищезазначена діяльність здійснюється або інтуїтивно (не завжди оптимально), або переймається модель контролю іншого підприємства. Рекомендацією, в даному випадку, може слугувати здійснення контролю за трьома етапами: 1) розробка стандартів, тобто встановлення цілей господарської діяльності, а виходячи з них – конкретних виробничих завдань для робітників; 2) розробка системи оцінювання – критерії оцінювання, періодичність перевірок, відповідальні особи тощо; 3) прийняття управлінських рішень за результатами контролю – усунення недоліків в роботі, преміювання або штрафування працівників тощо.

ОСББ – це великий колектив мешканців з різними поглядами, характерами, матеріальними можливостями. Як і в будь-кому колективі між працівниками, персоналом та мешканцями можливі конфлікти. Для уникнення дисфункціональних конфліктів необхідно запровадити на рівні ОСББ соціальне партнерство між суб'єктами соціально-трудова відносин, яке може здійснюватися у формі спільних консультацій, колективних переговорів, укладення колективних договорів, спільного опрацювання політики доходів, зайнятості, інших складових предмету соціально-трудова відносин та соціально-економічної політики об'єднання в цілому, спільного розв'язання колективних суперечок (конфліктів), організації арбітражних процедур, участі мешканців у розподілі внесків на умовах, що визначені Статутом.

Таким чином, щоб запобігти виникненню конфліктів в ОСББ треба забезпечити відкритість процесу управління в питаннях розподілу коштів об'єднання, прийняття рішень організації управління, планів розвитку й досягнення поставлених цілей. Відкритість процесу забезпечується своєчасним оповіщенням за допомогою оголошень, використанням сучасних способів комунікацій, безпосереднім спілкуванням з мешканцями, залучення активних мешканців до управління та безпосереднього виконання робіт з благоустрою.

Отже, напрямами вирішення можливих проблем у сфері управління персоналом ОСББ можуть бути:

- розробка посадових інструкцій, правил внутрішнього розпорядку, бюджету доходів і витрат об'єднання до здійснення процедур підбору й відбору працівників;
- визначення кількості робітників певних професій на основі норм часу та норм обслуговування при утриманні будинків, споруд і прибудинкових територій;

- розробка прозорої системи оцінювання результатів праці та раціональної системи контролю виконання виробничих завдань;
- обов'язкове проведення співбесіди при прийомі на роботу, під час якої необхідно з'ясувати як професійні характеристики, так і соціальні, індивідуальні та психологічні особливості кандидата на посаду, а також ознайомити його з вимогами до роботи, правилами внутрішнього розпорядку, системою оцінювання й контролю результатів роботи;
- запровадження на рівні ОСББ соціального партнерства між суб'єктами соціально-трудових відносин.

Всі зазначені вище заходи в змозі забезпечити підвищення трудової дисципліни й відповідального ставлення працівників та мешканців будинку до питань управління ОСББ, а відкритість прийняття рішень, долучення до обговорювання питань мешканців будинку сприятиме формуванню оптимального соціально-психологічного клімату.

Література:

1. Норми часу та матеріально-технічних ресурсів, норми обслуговування для робітників при утриманні будинків, споруд і прибудинкових територій : затверджені наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 25.12.2013 № 603 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0151-14?test=XX7MfyrCSgkygCRIZiwdK8mhHI4ecs80msh8Ie6>.

Збаржевецька Л. Д.

кандидат економічних наук, доцент

Добровольська Ю. В.

магістрант

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ВАЖЛИВІСТЬ М'ЯСОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

М'ясопереробна промисловість – одна з найбільш крупних підгалузей харчової промисловості, що здійснює комплексну переробку м'ясної сировини. В даній підгалузі харчової промисловості України розвинене комбіноване виробництво. Поряд з виробництвом харчових продуктів у м'ясопереробній промисловості виробляються сухі тваринні корми, цінні медичні препарати, а також клеї, желатин і перопухові вироби.

М'ясний ринок становить невід'ємну частину вітчизняного агропродовольчого ринку, утворюючи ємке і специфічне середовище розвитку ринкових відносин [1]. У зв'язку з цим актуалізується необхідність визначення ролі м'ясопереробної галузі у забезпеченні продовольчої безпеки країни.

Ринок продукції м'ясного скотарства виконує такі функції: регулює виробництво, інформує товаровиробників про попит і пропозицію на продукцію; стимулює зростання обсягів виробництва за допомогою раціонального використання матеріальних ресурсів; сприяє стабілізації цін на продукцію галузі; виступає у ролі потужного важеля зниження витрат виробництва на одиницю продукції; забезпечує одержання прибутку кожному ефективно працюючому підприємству; сприяє прискоренню науково-технічного прогресу в галузі [2].

В теперішній час забоєм худоби, переробкою м'яса, виробництвом ковбас, напівфабрикатів, консервів та іншої м'ясної продукції займається більш 1340 м'ясокомбінатів. З них, майже 90% (1200) – це малі підприємства, а решта – м'ясокомбінати середньої та великої потужності. При цьому спостерігається скорочення загальної кількості підприємств [3]. Кількість м'ясокомбінатів, що виробляють понад 1000 т, залишається практично стабільною, як і їх частка в загальному обсязі виробництва даної продукції. Таким чином, зміні підлягає переважна кількість дрібних м'ясопереробних підприємств.

Аналізуючи структуру виробництва харчових продуктів за 2015 рік, спостерігаємо, що м'ясопереробна галузь України, поряд із іншими, є однією із вагомих у харчовій промисловості (рис. 1).

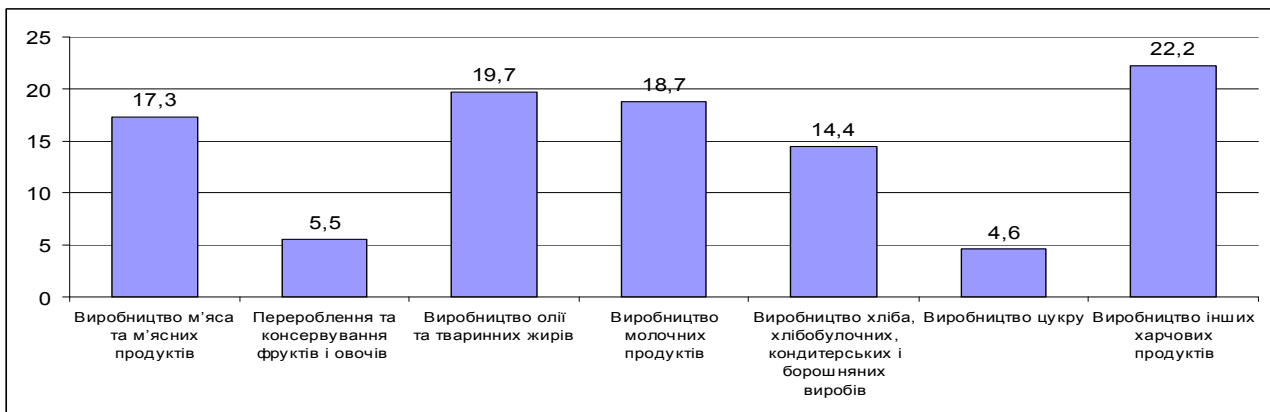


Рис. 1. Структура виробництва харчових продуктів за 2015 р.
Джерело: [3].

Так, за результатами аналізу, виробництво м'яса та м'ясної продукції становило 17,3% від загального обсягу.

У структурі виробництва м'яса та м'ясних виробів найбільшу питому вагу займають виробництво м'яса та субпродуктів I категорії й ковбасні вироби (рис. 2). Серед готової м'ясної продукції на ковбасні вироби в Україні припадає 70%. За останні роки обсяг ринку ковбасних виробів збільшився у два рази й оцінюється понад 7 млрд грн. На придбання ковбасних виробів населення нашої країни витрачає в середньому 6,7% продовольчого бюджету [4].

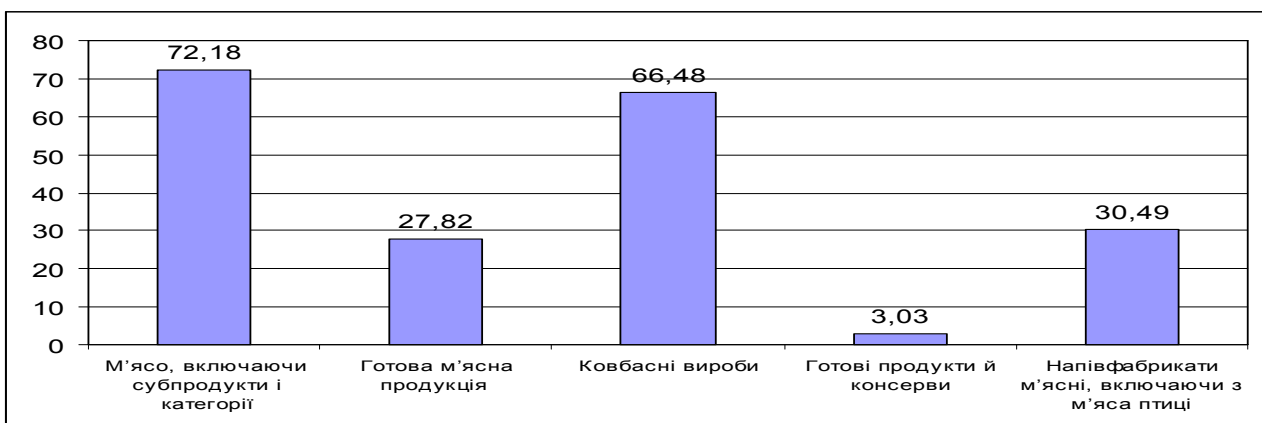


Рис. 2. Товарна сегментація ринку м'ясопереробної галузі в 2015 р. [3]
Джерело: складено і доповнено автором на основі [3].

Серед ковбасних виробів основний обсяг виробництва припадає на ковбасні вироби варені – 41%, сосиски і сардельки – 23%, напівкопчені ковбаси – 15%, варенокопчені та сирокоччені ковбаси – 6% та інші види ковбасних виробів – 15%.

Специфікою ринку м'ясних виробів є його залежність від сировини. Однією з основних тенденцій останніх років є зменшення поголів'я великої рогатої худоби за одночасного збільшення поголів'я свиней та птиці. Криза у тваринництві відобразилася на роботі підприємств м'ясопереробної промисловості. Завантаження виробничих потужностей складає 15–40%.

Враховуючи те, що продовольча безпека є складовою економічної і відповідно національної безпеки країни, необхідно враховувати національні особливості ринку продовольства країни. Забезпечення продовольчої безпеки країни передбачає споживання пересічним українцем харчових продуктів в обсягах, що відповідають фізіологічним нормам харчування.

В Україні протягом двадцяти років спостерігається стійке порушення в структурі харчування населення. Основними стримуючими чинниками додержання рекомендованих норм споживання м'яса та м'ясопродукції є цінова ситуація на ринку продукції тваринного походження та низька купівельна спроможність населення. Як свідчать статистичні дані, спостерігається досить високий рівень споживання хлібопродуктів, круп'яних і макаронних виробів. Нині в Україні основною проблемою для населення є не фізична відсутність продуктів харчування, а обмежені економічні можливості їх придбання. Таким чином, важливими чинниками соціального аспекту забезпечення продовольчої безпеки є фізична й економічна доступність населення до продуктів харчування.

Для забезпечення продовольчої незалежності і безпеки України необхідні заходи щодо докорінного поліпшення ситуації в усіх сегментах тваринництва та переробки м'ясосировини. Галузь вимагає істотної фінансової підтримки з боку держави.

Отже, за нинішніх умов розвиток ринку м'яса відбувається під впливом наступних взаємопов'язаних факторів: низького платоспроможного попиту населення, значна частина якого має доходи нижче прожиткового мінімуму; високої частки імпорту м'ясної продукції, що істотно обмежує можливості виходу на внутрішній ринок вітчизняних товаровиробників; низького рівня бюджетної підтримки тваринництва у цілому; відсутність державної стратегії захисту внутрішнього ринку м'яса в цілому і ринку яловичини зокрема.

Література:

1. Ціхановська В. М. Розвиток агропродовольчого ринку України в умовах глобалізації : монографія/ В. М. Ціхановська. – Вінниця : Вінн. міськ. друк., 2014. – 446 с.
2. Свиноус І. В. Роль і місце складових ринкової інфраструктури в ланцюгу товароруку тваринницької продукції від ОСГ до кінцевого споживача // І. В. Свиноус, О. А. Шуст, Б. Г. Міхняк // Вісник Хмельницького національного університету, 2010. – № 5. – Т. 4. – С. 134–137.
3. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Гуржій Н. Г. Діагностика стану ринку продукції м'ясопереробної галузі України) / Н. Г. Гуржій, В. В. Писаренко // Економіка та управління АПК. – 2014. – № 2. – С. 46–52.

Zielinska A.

PhD (Economics)

Wroclaw University of Economics

Poland

INSTITUTIONAL ASPECTS OF MANAGEMENT OF THE TRAVEL RESOURCES

Tourism, as a form of economical activity – is an objective global phenomenon, which harmonizes and diversifies the fundamental processes of economic development of the space, which are the industrial, country-, forest, marine and other natural resources. Within each state and within specific socio-historical formations exists the own logic of the way of its understanding.

Significant contribution in the discovering of the problems of development and functioning of tourism was made by such famous scientists as D. Nadson, C. Hall, L. Mitchell (USA), I. V. Zorin, V. A. Quarterly, V. Y. Resurrection, V. S. Bogolyubov, V. Oryol (Russia), Ivan Endzheychyk, A. Kowalczyk, M. Kozak, M. Truasi (Poland), V. Narshtedt (Germany), P. Defer (France) J. Peter (Austria) and a large number of representatives from different scientific schools all over the world. However, in the local economical literature are almost not considered to be so important such theoretical and practical issues as the definition of the specific ways of the favorable financial investment surround, building of the optimal logistics systems of management of the tourism resources.

In our opinion, in the formation of market relations in the sphere of management of tourism resources politics should be included the usage of the strategic and systematic approaches to identify differentiated forms of financing subterritories of tourism, considering the specificity of the each one and their role in the protection of the tourism resources, to be regionally expressed and to comply with the international standards. In fact, strategic investment approach in the sphere of the protection of tourism resources will make it able to identify the most perspective regions, territories and tourist destinations, answer the question about the expediency of investments when considering the problems of regional tourism resources. The system's approach will help to form the appropriate investment surround in the sphere of the protection of tourism resources in the context of the market changes in the economy as a whole.

It should be noted that the investment potential of health tourism resources is decided by the sum of objective conditions for investment, which depends on the variety of tourist facilities investment, and the economic situation of the country in general and the tourism region in particular. At regional level, the volume of the investment protection of tourism resources is defined by the saturation of the territory with the relevant factors, including availability and preservation of travel resources, material and technical base of tourism, development of tourism infrastructure, human resources, etc., as well as the level of income, consumer demand.

You can identify such priority directions of attraction of investments in the protection of tourism resources:

- Restoration and reconstruction of the historical and cultural monuments, especially those which represent Ukraine on the international tourism market;
- Increment of the area of recreational areas;
- Improvement of the qualification of the employees of the tourism industry of ecological sphere;

– Development of «the ecological» tourism, especially in regions that have preserved folk customs and traditions;

– Raising awareness of tourists, including promotional activities of the ecological sphere – full protection of tourism resources will be incomplete without adequate awareness of potential tourists and the population of the region about the need to preserve tourism resources and rules of their rational use and protection.

In addition, the main attention should be paid to the coordination of the investment territorial protection of tourism resources. Coordination of the investment in health tourism resources – is a detailed discovering, mobilization and rational use of the investment potential in the tourism industry.

Sources of the investment protection of the tourism resources of the region can also be the own expense of the tourism enterprises and organizations that use tourist resources, of the specialized state and municipal financial institutions, funds (investments) any individuals and entities and other sources not prohibited by the law. The main source of the nowadays financing are own funds. In case of the absence of mechanism their implication in the protection of tourism resources economic growth of the country and its regions are particularly effective. There is a need to create regional incentives that will make protection of tourism resources processes economically viable. Regions should play the role of the center, which, on the one hand, promote the protection of tourism resources, and the other hand – the rational usage.

In modern conditions ensuring rational investment protection of tourism resources is low: there is imbalance of investment areas and the urgent protection needs of tourism resources, further accompanied by a minimum level of funding for such measures. Therefore, the proposed model of public administration processes investment protection of tourism resources and appropriate usage of the investment tools will reduce the destructive impact on tourism resources and promote the adoption of measures for their restoration and protection.

References:

1. Managing tourist health and safety in the new millennium. Edited By Jeff Wilks, Stephen Page. PERGAMON, 2003.

2. UNWTO World Tourism Barometer. – Volume 6. – № 1. – January, 2008.

Земляна О. О.
магістр

Плинокос Д. Д.
науковий керівник
кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

В сучасних умовах підприємства будь-якої форми власності, організаційно-правової форми господарювання та галузевої належності повинні здійснювати випереджувальні заходи, спрямованих на збереження його життєздатності та забезпечення конкурентоспроможності, тобто сприяти постійному розвитку підприємств.

Розвиток підприємства означає якісні зміни та оновлення його господарської системи та організаційної структури, підвищення ефективності функціонування

на основі вдосконалення техніки, технології та організації праці у всіх структурних підрозділах, підвищення якості продукції та послуг, що ним надаються [1].

Слід зазначити, що поняття «розвиток» та «зростання», хоча близькі за значенням, але не співпадають. При зростанні підприємства як правило відбувається збільшення виробництва, обсягів реалізованої продукції, обсяги продажу, збільшення чисельності працівників. Зростання розмірів підприємства може бути: горизонтальним, вертикальним, диверсифікованим. Але зростання кількості працюючих, або обсягів реалізації продукції не завжди говорить про якісний стан організації процесів на підприємстві.

В той же час розвиток це якісно новий стан підприємства, що проявляється в зміні його складу або структури. Такий стан не завжди супроводжується зростанням виробництва, але закладає довгострокові перспективи росту, розвитку, підвищує конкурентоспроможність, що врешті решт проявляється у зростанні обсягів виробництва.

Найбільш часто поштовхом до змін на підприємстві є кризові ситуації. В кризових періодах підприємство вибудовує нові стратегії, змінює організаційну культуру впроваджує нові технологічні рішення. Підприємства можуть реалізувати такі зміни за революційною, або еволюційною моделями.

«Революційна» модель змін була запропонована американськими вченими М. Хаммером та Дж. Чампі у 1991 році, вона має ще назву концепції реінжинірингу бізнесу. Вчені розглядали реінжиніринг бізнесу як радикальну зміну всіх процесів на підприємстві з метою кардинального поліпшення показників ефективності та інших економічних показників роботи підприємства.

«Еволюційна» модель змін (або концепція організаційного розвитку) має в основі довготерміновий розвиток з залученням великої кількості учасників. Він базується на поступовій зміні організаційної моделі, розвитку матеріального забезпечення та розвитку персоналу [2].

Слід зазначити, що еволюційний розвиток підприємства можливий за умови своєчасного впровадження, або постійного розвитку та самовдосконалення підприємства та кадрів.

За умови відставання модель еволюційного розвитку не ефективна та потребує кардинальних «революційних» кроків з реінжинірингу бізнес процесів.

Науково-технічний прогрес, автоматизація виробництва та управління на основі широкого використання обчислювальної техніки і засобів телекомунікації змінили традиційні уявлення про межі підприємств, руйнують їхню замкненість і роблять малоефективними тих з них, які базувалися переважно на ієрархічних структурах.

Інформаційні технології в сфері бізнесу дозволяють не тільки управляти всіма видами ресурсів підприємства, а й сприяють ефективному здійсненню комерційної діяльності, спрямованої на підвищення конкурентоспроможності самого підприємства [3].

Використання інформаційних технологій в даний час є обов'язковою умовою розвитку підприємства, тому що інформаційні технології підвищують ефективність підприємства та виводять його на більш високий рівень.

Як еволюційна, так і революційна зміни в сучасних умовах повинні базуватися на широкому використанні ІКТ, які повинні бути інтегровані у всі бізнес проце-

си. Окремим видом діяльності стає розвиток бізнесу в мережі інтернет, організація закупівель через електронні системи, електронні торгові площадки, впровадження системи реалізації товарів через Інтернет мережу.

Реалії сучасного бізнесу такі, що розвиток інформаційних технологій безпосередньо впливає на зростання бізнес-показників підприємств. Наприклад, впровадження електронної пошти в десятки разів прискорило процеси взаємодії. З розвитком Інтернету стрімко розвиваються транснаціональні корпорації та глобальний бізнес в сучасному його значенні, бурхливо розвивається інтернет-торгівля та інтернет бізнес.

Отже, можна зробити висновок, що своєчасне освоєння інформаційних технологій і включення їх в свої бізнес-процеси, а можливо і організація нових відкриває широкий спектр конкурентних можливостей. Але впровадження нових технологій часто неможливо поодиноці і вимагає прийняття цілого комплексу заходів, спрямованих на модернізацію (створення) бізнес-процесів. У таких випадках говорять про впровадження на підприємстві нової інформаційної системи.

Інформаційні технології як інструмент підвищення ефективності основного бізнесу необхідно використовувати продумано і виважено. Позитивний ефект досягається лише в тому випадку, якщо у керівництва підприємства існує чітке уявлення про шляхи вирішення поставлених цілей і завдань. Тобто, якщо з'являється інструмент, здатний приносити користь бізнесу, необхідно передбачити на кілька кроків вперед, як буде розвиватися сам бізнес і як необхідно розвивати застосування інформаційних технологій для підтримки успішної реалізації бізнес-стратегії. Інакше, цей вельми потужний інструмент, до того ж дорогий і складний у використанні, користі бізнесу, на жаль, не принесе, а кошти на інформаційні технології будуть витрачені даремно.

Таким чином, інформаційні технології в сфері бізнесу набувають все більшого поширення, зростає кількість компаній зацікавлених у створенні власних інтернет-представництв, сервісів і ресурсів в глобальній мережі. Нехтування інформаційно-технологічним прогресом зменшить конкурентоспроможність компанії в короткостроковому періоді, та не дозволить ефективно розвиватися в довгостроковому періоді. Впровадження інформаційних технологій повинно відбуватися заплановано та виважено, нагальним питанням стає не тільки наявність коштів на матеріально-технічне забезпечення, але й наявність кадрів, відповідної кваліфікації.

Література:

1. Янчук Т. В. Сучасні інформаційні технології та соціально-економічний вплив на діяльність підприємств малого бізнесу [Електронний ресурс] / Т. В. Янчук // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – 2010. – Вип. 1. – С. 349–354. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2010_1_53.
2. Волошаненко Є. В. Теоретико-прикладні аспекти впровадження інформаційних технологій у видавничий бізнес [Електронний ресурс] / Є. В. Волошаненко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 3. – С. 132–135. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2013_3_30.
3. Мехович С. А. Розвиток інформаційних технологій управління підприємством при реалізації принципів реінжинірингу бізнес-процесів / С. А. Мехович, Ю. М. Розпутько // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Сер. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – 2013. – № 66. – С. 122–128. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vcspitp_2013_66_21.

Зенькович С. С.
магістр

Біркентале В. В.
науковий керівник
кандидат економічних наук, доцент
Донецький національний університет ім. Василя Стуса
м. Вінниця, Україна

ЗМІНИ В ОПОДАТКУВАННІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ У 2017 Р.

Стягнення податків є однією з найдавніших функцій та одночасно умовою існування держави. В умовах ринкових відносин податкова політика є найважливішим регулятором економічних відносин, основою фінансово-кредитного механізму регулювання економіки.

Вивченням сутності категорії «оподаткування» займалися багато вітчизняних вчених, таких як В. Андрущенко, О. Василик, В. Вишневський, Є. Вишневська, А. Данілова, Ю. Іванов, С. Онишко, А. Скрипник, А. Соколовська, В. Федосов та інші.

Метою даної роботи є аналіз очікуваних наслідків для державного бюджету від змін в оподаткуванні України у 2017 р.

Оподаткування – це закріплена чинним законодавством процедура встановлення, стягнення і сплати податків та зборів, що включає в себе визначення видів, величин і ставок податкових платежів, порядок їх сплати різними суб'єктами [1].

В Україні оподаткування здійснюється на підставі Податкового Кодексу України, який регулює відносини, пов'язані із встановленням, зміною та скасуванням податків і зборів в Україні, визначає вичерпний перелік податків та зборів, що стягуються в Україні, та порядок їх адміністрування, платників податків та зборів, їх права і обов'язки, компетенцію контролюючих органів і повноваження їх посадових осіб під час здійснення податкового контролю та інших адміністративних функцій, а також відповідальність за порушення податкового законодавства. Податковий кодекс України був прийнятий у 2010 р. і з того часу неодноразово зазнавав змін. Останні значні зміни були здійснені Кабінетом Міністрів України у 2015 р. Всі зміни були внесені у так званий «компромісний» Податковий кодекс, який після підписання вступив у силу з другого кварталу 2016 р. Проте, зміни щодо зниження податків відбулися з 1 січня 2016 р. Відповідно до Податкового кодексу в Україні діють загальна та спрощена системи оподаткування. На 2017 р. влада запланувала значне збільшення акцизів на алкоголь і тютюнові вироби. У проекті бюджету на 2017 р. доходи від надходження акцизного податку передбачені в розмірі 109,6 млрд грн. Зростання ставки акцизного податку відбудеться наступним чином: на алкогольні напої – на 20%; на виноробну продукцію та слабоалкогольні напої – на індекс споживчих цін, 12%; на тютюнові вироби – на 30%; підвищення адвалорної ставки – на 3 процентних пункти (з 12% до 15%).

Зокрема, акциз на пиво пропонується збільшити з 2,48 грн/л до 2,96 грн/л. Акциз на кріплені вина і вермути збільшиться з 7,16 грн/л до 8,02 грн/л. На 1,15 грн – до 11,65 грн/л збільшиться акциз на ігристі вина. Акциз на спирт денатурований і неденатурований виросте з 105,8 грн до 126,96 грн за літр. Акциз на

слабоалкогольні вироби з вмістом етилового спирту від 0,5% до 8,5% збільшаться з 211,6 грн до 237 грн за літр 100-процентного спирту.

Це підвищення буде значно вищим, ніж збільшення акцизних ставок, яке було у 2014 р., коли податкові ставки були змінені таким чином: з 1.01.2014 р. підвищувалися ставки акцизного податку на спиртові дистилляти та спиртні напої, одержані шляхом перегонки виноградного вина або вичавок винограду з 29 гривень до 32 гривень за 1 літр 100-відсоткового спирту.

З початку 2017 р., значно зростуть акцизи на тютюнові вироби. Так, акциз на сигарети з фільтром і без фільтру підвищиться з 318,26 грн за 1000 штук до 413,74 грн. Адвалорна ставка податку зросте з 12% до 15%. Акциз на 1 кілограм тютюну і його замінників буде збільшений з 399,84 грн до 519,79 грн, тобто на 129% [2]. У 2014 р. ставки податку на тютюнові вироби також змінювались: збільшились ставки акцизного податку на тютюнові вироби «Сигарети без фільтра, цигарки» до 77,50 грн за 1 тис. шт., «Сигарети з фільтром» – 173,20 грн за 1 тис. шт. Мінімальне акцизне податкове зобов'язання становило 101,60 грн за 1 тис. шт. сигарет без фільтра, цигарок та 231,70 грн за 1 тис. шт. сигарет з фільтром. Відсоткова акцизна ставка залишалась без змін – 12%. [4]

Збільшилася і частка акцизного податку у загальній сукупності податкових надходжень до Державного бюджету України у 2016 р., порівняно з 2014 р. (рис. 1).



Рис. 1. Частка акцизного податку у загальній сукупності податкових надходжень у 2014–2016 рр., % [5]

Зі збільшенням ставок акцизного податку, починаючи з 2017 р. для аграріїв будуть скасовані податкові пільги. Однак, зберігається нульова ставка ПДВ на експорт зернових і технічних культур. У 2016 р. для аграріїв діяв перехідний період, який передбачав для виробників великої рогатої худоби і молока отримання більшої частини сплаченого ПДВ на спецрахунки. До бюджету потрапляло лише 20% від сплаченого ними ПДВ. Виробники зернових та технічних культур перераховували до бюджету 85% ПДВ, виробники іншої продукції – 50% ПДВ.

Для збільшення податкових надходжень також заплановано збільшити ставку на транзит аміаку – з \$ 2,4 за тонну на 100 км до \$ 4,8, тобто вдвічі. В Україні проходить аміакопровід від російського хімзаводу «Тольяттіазот» до Одеського припортового заводу. Українською ділянкою аміакопроводу управляє ДП «Укрхімт-

рансаміак». Від збільшення ставки ренти на транзит аміаку в 2017 р., планується отримати 2,4 млрд грн.

Крім цього, передбачається удосконалити адміністрування ПДВ шляхом використання системи електронного адміністрування, яка забезпечить автоматичний облік у розрізі платників податків.

На підставі розглянутих змін у системі оподаткування України можна зробити висновок, що починаючи з 2010 р. дана система зазнає постійних змін. Це є свідченням нестабільності податкової політики, яка потребує постійної зміни податкових ставок, так як за неповну або несвоєчасно сплату передбачені штрафні санкції.

За рахунок підвищення ставок податків, скасування спеціального режиму сплати ПДВ для сільгоспвиробників, легалізації грального бізнесу, боротьби з контрабандою уряд у 2017 р. планує утримати інфляцію на рівні 8,1%, а також збільшити ВВП на 3%. Практика інших країн свідчить про те, що в перший рік податкових змін не спостерігається детінізації, так як платники податків не впевнені у тривалості впроваджених змін. Тому ще протягом шести-восьми місяців бізнес чекатиме стабільності цього законодавства, а позитивні наслідки для державного бюджету будуть отримані через відповідний внутрішній лаг.

Література:

1. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.profiwins.com.ua/legislation/kodeks/1349.html>.
2. Что правительство хочет изменить в Налоговом кодексе [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://biz.censor.net.ua/resonance/3011778/chto>.
3. Новый Податковий кодекс України 2016 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gde-mn.ru/473-novyy-nalogovyy-kodeks-ukrainy-2016-goda.htm#l>.
4. Ставки акцизного податку у 2014 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sfs.gov.ua/nove-pro-podatki--novini-/125617.html>.
5. Доходы госбюджета Украины [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/budget/income/>.
6. Бюджет-2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.bbc.com/ukrainian/business/2016/09/160921_budget_rada_az.

Зінченко К. Д.
студентка

Онищенко О. А.
кандидат наук з державного управління, доцент
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПРОЕКТУВАННЯ СИСТЕМИ МЕРЕЖЕВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Проектування організаційних структур та моделювання якісних внутрішніх взаємозалежних зв'язків їх елементів є головною задачею менеджменту як діяльності з системного управління підприємством. Для успішного функціонування організації в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій, необхідна побудова гармонійної організаційної структури, яка б дозволяла впорядковувати завдання організації, розподіляти ролі, повноваження та відповідальність її елементів.

Поняття «проекткування» та поняття «конструювання» та «планування» мають одне семантичне ядро. Незважаючи на це, у кожного з цих термінів є чіткі відмінні риси.

Розробка проекту, концепту, основи – це і є проектування. На відміну від нього, конструювання – це опис виключно генеральних аспектів майбутнього об'єкта, перш за все, його складу та ключових характеристик. Крім цього, проектування охоплює низку економічних, соціальних, організаційних частин модельованих систем.

Можна виділити основні види організаційного проектування:

- повне перебудування поточної організаційної системи;
- будування системи з нуля;
- часткова модернізація поточної системи.

Організаційну систему можна умовно поділити на два основоположні стовпи:

1) Внутрішній механізм, який відповідає за фактори управлінської та виробничої діяльності;

2) Відносини із навколишнім середовищем, що змінюється, які, у свою чергу, потребують постійного моніторингу та контролю з метою швидкого та гнучкого реагування організації на зміни.

Організаційне проектування може застосовуватися в залежності від актуальних потреб та обставин з метою створення абсолютно нової системи, партикулярного удосконалення системи або її радикального перетворення. При цьому, необхідно враховувати, що радикальні перетворення варто починати тільки у разі виявлення для цього серйозних причин. Крім того, внесення корективів у проект має проходити на підставі результатів аналізу організації та вивчення оточуючого середовища.

Організування – найважливіший важіль під час реалізації проекту організаційної системи. Під час організування організаційна структура оцінюється за такими критеріями, як економічність, оптимальність, оперативність та надійність.

Характерною ознакою сучасного стану розвитку національного ринку є розвиток мережевих підприємств – тож, питання їх організаційного проектування набувають особливої актуальності.

За думкою О. Шведюка, під мережевою структурою розуміється мережева організація, мережеві форми організації, міжфірмові мережі, організаційні мережі, гнучка спеціалізація, квазі-фірма тощо. Головною ознакою, за якою варто відносити ту чи іншу організаційну форму до мережевої, слід вважати автономність економічний агентів, які вступають у повторювані акти обміну, але між ними існує взаємозалежність в отриманні власних вигод [1, с. 22–29].

Мережеві підприємства мають ряд особливих ознак перед підприємствами інших типів:

– використовують колективні активи декількох підприємств в різних позиціях ціннісного ланцюга;

– опираються на ринкові механізми, а адміністративні форми управління потоками ресурсів становлять менш важливу частку;

– мають значну вагу у критичних галузях економіки: харчові технології та інженерія, фармацевтика, виробництво комп'ютерів, автомобілів тощо.

Мережі охоплюють таких учасників ринку, як: виробники, постачальники, торгові і фінансові компанії. Мережевим підприємствам властива наявність елементів різних спеціалізацій функціональної форми, автономність дивізійної структури і можливість переміщення ресурсів матричного підприємства.

Аналіз показників економічної діяльності мережевих підприємств дозволяє зробити висновки про необхідність умов якісного організаційного проектування та моделювання системи мережевих підприємств, серед яких: узгодження цілей та завдань партнерів, моніторинг та контроль ефективності взаємовідносин, інтерактивність інформаційних процесів та інші.

Перевагами мережної форми організації за сучасних умов є:

- зростання довіри й зниження невизначеності та, як наслідок – зменшення трансакційних витрат;
- виникнення нових можливостей в бізнесі завдяки інтенсивному інтерактивному інформаційному потоку, що призводить до доступу до нових технологій та розширення ринків збуту;
- добровільне і довготривале співробітництво, яке забезпечує компаніям гнучкість, посилює їх сприйнятливість до інновацій і орієнтованість на кінцевого споживача;
- взаємний вільний доступ до ресурсів, які перебувають у власності учасників мережі;
- можливе скорочення витрат виробництва і реалізації продукції;
- стратегічні партнерства можуть замінити процеси злиття і поглинання, які є більш витратною і ризикованою моделлю розвитку.

До негативних наслідків розбудови мережевих підприємств можна віднести:

- зростання монополізму та зменшення конкуренції на ринку;
- зниження ефективності діяльності при відсутності чіткої консолідації цілей та уповільнення процедур прийняття рішень;
- зростання залежності, обмеження дій окремих суб'єктів і надалі втрата підприємством самостійності;
- зниження гнучкості управління;
- розмивання меж між організаціями за рахунок ускладнення зв'язків між учасниками мережі [2].

Характерною ознакою сучасного стану розвитку вітчизняного ринку є перехід до так званих горизонтальних корпорацій, які мають можливість зайняти провідне місце серед ділових організацій майбутнього. Основою організаційної структури таких організацій є процес виконання завдання, а не саме завдання. Завдяки цій структурі скорочується вертикальне управління, раніше фрагментарні завдання набувають взаємозалежності та взаємозв'язку, відбувається зменшення активності кожного процесу та потребується менше працівників для найбільш повного здійснення організаційних завдань.

Література:

1. Шведюк О. Визначення мережевої структури як сучасної форми координації економічної діяльності / О. Шведюк // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 5 (107). – С. 22–29.
2. Смоляр Л. Г. Мережеві структури як сучасна форма організації економічної діяльності / Л. Г. Смоляр // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1660>.

Золотухін В. В.

студент

Кукіна Н. В.

кандидат економічних наук, доцент

Таврійський державний агротехнологічний університет
м. Мелітополь, Україна**МІКРОЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ВИРОБНИЦТВА СОНЯШНИКУ
У ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ**

У ринковій системі господарювання основним завданням сільськогосподарських підприємств Запорізької області є максимізація прибутку від виробництва і реалізації продукції. Усі дії, спрямовані на досягнення цієї мети, є механізмами мікроекономічного характеру. Якщо саме вони не будуть відпрацьованими економічними правилами гри, то підприємства не зможуть ефективно використати усі можливості виробничого процесу. Це особливо характерно в трансформаційний період, на якому знаходиться як Запорізький регіон, так і країна в цілому.

Формально, будь-який процес виробництва можна описати за допомогою виробничої функції. Виробнича функція – це функція незалежні змінні якої приймають значення обсягів використовуваних ресурсів (у нашому випадку аналізується площа посіву і витрати матеріальних ресурсів виробництва), а залежна змінна – значення обсягів продукції, яка випускається (насіння соняшнику) [1, с. 94].

За допомогою Пакету аналізу програми Excel виводимо результативний вираз функції виробництва насіння соняшнику у розрізі групування за площею посіву сільськогосподарських підприємств Запорізької області. Результати розрахунків представимо у вигляді таблиці (табл. 1) [розраховано за даними 2].

Таблиця 1

**Виробнича функція насіння соняшнику та її характерні параметри
підприємств Запорізької області**

Групи підприємств за розміром посівних площ, га	Виробнича функція	Характерна віддача від масштабу	Функція матеріало-витрат	Гранична норма технологічного заміщення матеріалів землею ($MRTS_{EZ}$)
I група від 0 до 500 га	$Q = 9,32 \cdot T^{0,448} \cdot R^{0,544}$	1,0 постійна	$R = \frac{Q^{0,45641}}{2,77 \cdot T^{0,20441}}$	$\frac{0,824R}{T} = 0,51$
II група від 501 до 1000 га	$Q = 20,12 \cdot T^{0,47} \cdot R^{0,43}$	0,9 спадаюча	$R = \frac{Q^{0,56995}}{5,533 \cdot T^{0,268}}$	$\frac{1,092R}{T} = 1,22$
III група від 1001 до 2000 га	$Q = 1,096 \cdot T^{0,85} \cdot R^{0,46}$	1,31 зростаюча	$R = \frac{Q^{0,53935}}{1,051 \cdot T^{0,4584}}$	$\frac{1,845R}{T} = 0,12$
IV група від 2001 га та більше	$Q = 1,60703 \cdot T^{0,505} \cdot R^{0,474}$	0,98 спадаюча	$R = \frac{Q^{0,52561}}{1,283 \cdot T^{0,2657}}$	$\frac{1,065R}{T} = 0,37$
Разом по регіону	$Q = 8,03446 \cdot T^{0,523} \cdot R^{0,504}$	1,02 постійна	$R = \frac{Q^{0,49583}}{2,81 \cdot T^{0,2595}}$	$\frac{1,038R}{T} = 0,51$

Ітогові показники дослідження встановили, що найбільш матеріаловитратним є виробництво насіння соняшнику з площею обробітку під культурою в межах від 501 до 1000 га (табл. 1). Тут показник граничної норми технологічного заміщення найвищий – 1,22, що характеризує технологічну заміненість матеріальних ресурсів яка породжує порушення технології виробництва, а отже й спадаючу віддачу від масштабу. Звідси констатуємо факт, що мінімальний рівень питомих витрат матеріалів в підприємствах II групи (табл. 1) це наслідок далеко неефективного матеріалозберігаючого виробництва, це концептуальне недотримання агротехнології при обробітку ґрунту під посівами соняшнику та їх доглядом.

Найменш матеріаловитратним є виробництво соняшнику в підприємствах III групи, що доводить показник граничної норми технологічного заміщення, який є найнижчим, порівняно з іншими групами господарств регіону і прагне до нуля (табл. 1). Це демонструє жорстку ефективну доповнюваність двох ресурсів, яка породжує зростаючу віддачу від масштабу (1% збільшення витрат матеріальних ресурсів створює 1,31% збільшення обсягу виробництва), що не можна сказати про віддачу ресурсів інших груп господарств.

Таким чином, граничний підхід до проблеми витрат виробництва насіння соняшнику у сільськогосподарських підприємствах встановив, що запорукою підвищення результативного ресурсозберігаючого розвитку олійної галузі є економічно обґрунтований розмір посівної площі насіння соняшнику межа якої, для господарств конкретного регіону, повинна знаходитися в інтервалі 1001–2000 га ріллі.

Конкретизуємо дану пропозицію науково-обґрунтованим обсягом виробництва соняшнику, шляхом співставлення граничних величин витрат та доходів III групи сільськогосподарських підприємств Запорізької області (табл. 1). Динаміка середніх витрат виробництва та ціни реалізації культури дозволяють, за допомогою лінії тренду, встановити функціональну залежність сукупних показників результативної діяльності виробництва (табл. 2).

Таблиця 2

Функціональна залежність результативних показників виробництва соняшнику в підприємствах III групи Запорізької області

Показник	Формула	Функція
Ціна, P	–	$P = 674,042 + 0,0006Q$
Сукупна виручка, TR	$TR = P \cdot Q$	$TR = 674,042Q + 0,0006Q^2$
Гранична виручка, MR	$MR = dTR / dQ$	$MR = 674,042 + 0,0011Q$
Середні витрати, ATC	–	$ATC = 0,0225Q - 565,308$
Сукупні витрати, TC	$TC = ATC \cdot Q$	$TC = 0,0225Q^2 - 565,308Q$
Граничні витрати, MC	$MC = dTC / dQ$	$MC = 0,045Q - 565,308$

Використовуючи умову «золотого правила мікроекономіки» ($MC = MR$), що забезпечує максимізацію прибутку підприємницької діяльності [1, с. 152], визначимо оптимальний обсяг виробництва насіння соняшнику для підприємств Запорізької області: $Q = 28231$ (ц).

Отже, оптимальний обсяг виробництва насіння соняшнику для господарств Запорізької області становить 28231 ц, що забезпечує науково-обґрунтоване, з позиції технології виробництва, підвищення результативного показника агробізнесу – розміру прибутку від реалізації продукції. Порівняльна оцінка результативних показників діяльності підприємств області до та після оптимізації розмірів вироб-

ництва (площі посіву та обсягів виробництва продукції), враховуючи рівень товарності культури представлено у табл. 3.

Таблиця 3

Порівняння фактичних та проектних результатів виробництва соняшнику в господарствах III групи Запорізької області

Середні показники в розрахунку на одне підприємство	2015 рік	Проект на базі граничного аналізу	Відхилення проекту від 2015 року у відсотках
Середній рівень виробництва, ц	21376,2	28231	132,07
Середня врожайність, ц/га	15,79	21,15	133,95
Середній рівень витрат 1 ц продукції, грн	198,74	69,89	35,17
Середній розмір прибутку, тис. грн	2786,23	15786,46	5,67 р.

Приведені дані табл. 3 доводять, що застосування методів мікроекономічного аналізу значно покращує параметри виробництва насіння соняшнику по всіх показниках інтенсивного фактору.

Так, за проектними показниками середній рівень виробництва необхідно підвищити на 32,07%, який зумовлюватиме більшу продуктивність використовуваних ресурсів при зростаючій віддачі від масштабів виробництва, що характерна для підприємств III групи розмірів посівних площ. Встановлення рівності граничних показників виробництва забезпечує зростання рівня врожайності продукції на 33,95% та значне зниження собівартості культури на 64,83%. Такі позитивні зміни в результативних показниках виробництва олійної культури логічно пояснюються дією закону переваг оптимального виробництва. Проте, такі переваги завжди мають певну межу, після якої вони переростають у недолік. Тому, з погляду обсягу витрат на одиницю продукції, при оптимальному обсязі виробництва підприємницька діяльність наближається до постійної віддачі від обсягів виробництва.

Такі позитивні зміни у показниках виробничої діяльності призводять до значного зростання розміру прибутку підприємств регіону, а саме з 2786,23 тис. грн до 15786,46 тис. грн, що майже у 5,7 разів перевищує цей показник 2014 р.

Отже, такий мікроекономічний механізм максимізації прибутку здатний забезпечити досить перспективний високоприбутковий розвиток сільськогосподарських підприємств Запорізької області при виробництві насіння соняшнику, оскільки певна частина з них змінить екстенсивний тип виробництва на інтенсивний, а інша частина – забезпечуватиме науково-обґрунтовану та технологічно виправдану комбінацію ресурсів.

Література:

1. Аналітична економія: Мікроекономіка : підручник. – 2-ге вид., випр. і доп. / за ред. С. М. Панчишина. – К., 2014. – 390 с.
2. Статистичний збірник «Сільське господарство: Рослинництво». Головне управління статистики у Запорізькій області. – м. Запоріжжя, 156 с.

İleri Y. YusufHealth Management Department, Asist. Prof. Dr.
Necmettin Erbakan University
Konya/ Turkey**Soylu Yasemin**Finance, Banking and Insurance Department, Lecturer
Selcuk University
Konya/ Turkey

RECENT INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES IN TOURISM SECTOR: INNOVATIVE APPLICATIONS

Tourism sector, similar with other service sectors, has inevitably been associated with developments in new technologies and organizational innovations. The diffusion of information and communication technologies into human life extensively effected the creation, production and consumption of any tourism related processes and tourist products and embodied a wide range of opportunities and challenges for all players across the tourism value chain.

Several kinds of information technology and innovative applications create both opportunities and threats for most of the service sectors including tourism sector. For example; the popularity of the Internet has provided a whole new virtual platform to conduct business called E-Business. Easy accessibility of the Internet has changed the way people arrange their travel and purchase tickets requiring travel related companies to think differently about how they market their services. Internet provides several applications for customers to have a significant opportunity to share knowledge opinions and product information online [4, p. 4–13]. Which has an enormous impact on tourism marketing and sales and enables two-way information communication between the tourism industry and consumers [3, p. 29].

Moreover, internet has changed the way air travel is planned and bought [6, p. 101–108]. Internet has also changed the demand of people, today people enjoy faster download and upload speeds compared to a decade. Companies offer 4G networks, ensuring a download speed of 20mps on smart phones. With continuous improvements in the wireless technologies Internet access has become cheaper to use with many companies and public enterprises [10, p. 1261–1277]. Increasing number of companies install free Wi-Fi points providing easy access to consumers to facilitate online buying.

The success of smart phones has taken the travel and tourism industry into a new era of consumer convenience. Especially innovative applications running on smart phones provide online accessibility to any kind of information for consumers. These applications for example; help travellers know about functions, concerts, hotels near a destination or rent a car, buy tickets, book a restaurant or pay online [2, p. 454–464].

Another innovative application in tourism sector is reality gaming. Reality gaming creates a deeper level of engagement with the destination by adding a game experience. It helps people to learn through fun using personalised features and social interactions. These mobile game technologies combine entertainment and learning about cultural facts and help visitors to engage with the holiday destination using physical location with GPS sensors [1, p. 34–47].

Social media has changed the paradigm of making business from traditional style to more interactive style [8, p. 28–32]. Facebook and Twitter emerged as the most popular

and widely accepted social media applications compared to others, supported by the trends that many associations create online community for their customers. Social media is now one of the most important interaction platforms in tourism sector.

According to the literature; there are many advantages of using information and communication technologies in tourism sector: Easily and conveniently searching and planning travel details online, becoming aware of special discounts, easily making comparison between competitive prices, and accessing to extensive research information saving time and money associated with the ease of online payment (the ability for consumers to pay suppliers directly using credit card or virtual bank reduces transaction costs). This study explores the most popular and innovative information and communication technologies in tourism sector and make suggestions for managers to use the most innovative and effective information systems.

Keywords: Innovative Tourism, Management Information Systems, Internet Technology.

References:

1. Azuma, R., Raillot, Y., Behringer, R., Feiner, S., Julier, S., and Macintyre, B. (2001). Recent Advances in Augmented Reality. *IEEE Computer Graphics And Applications*, 21(6), 34–47.
2. Bigne J E. and Andreu L (2008) B2B services: IT adoption in travel agency supply chain. *Journal of Services Markeging*. 22/6 pp 454–464.
3. Buhalis, D., and Jun, S. H. (2011). *E-Tourism*. Woodeaton, Oxford: Goodfellow Publishers Limited.
4. Gruber, T. (2008). Collective knowledge systems: Where the Social Web meets the Semantic Web. *Web Semantics: Science, Services and Agents on the World Wide Web*, 6(1), 4–13. doi: 10.1016/j.websem.2007.11.011
5. Gupta, P., and Harris, J. (2010). How e-WOM recommendations influence product consideration and quality of choice: A motivation to process information perspective. *Journal of Business Research*, 63, 1041-1049.
6. Hatton, M. (2004). Redifining the relationships – The future of travel agencies and the global agency contact in a changing distribution system. *Journal of Vacation Marketing*, 10(2), 101-108.
7. Jacob, J., da Silva, H., Coelho, A., & Rodrigues, R. (2012). Towards Location- Based Augmented Reality Games. *Procedia Computer Science*, 15, 318–319.
8. Palmer, B. (2010). Jeft Hurt goes viral. *CONVENE*, (February), 28–32.
9. Vinod, B. (2011). The future of online travel. *Journal of Revenue & Pricing Management*, 10(1), 56-61. doi: 10.1057/rpm.2010.41
10. Wei, J., and Ozok, A. (2005). Development of a web-based mobile airline ticketing model with usability features. *Industrial Management & Data Systems*, 105(9), 1261-1277.

Ільїна А. С.
магістр

Соколов А. В.
кандидат наук з державного управління, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ З МОЛОДЦІЮ

Комплексне осмислення професійної орієнтації в сучасних умовах підготовки учнів загальноосвітніх навчальних закладів пов'язане насамперед із тим, що проф-орієнтаційна робота в Україні тільки починає складатися в цілісну систему, лише окреслюються її окремі рівні та елементи. Від правильного вибору професії виграє

як суспільство, що одержує суспільно корисного громадянина, так і особистість, яка відчуває задоволення від роботи і має широкі можливості для самореалізації. Адже саме вибір професії – важлива ланка у життєвому і професійному становленні людини.

Профорієнтація молоді полягає в організованій діяльності різних державних і суспільних організацій, підприємств, закладів освіти, а також родини, спрямована на удосконалення процесу професійного та соціального самовизначення молоді в інтересах особистості і соціальних структур суспільства [1, с. 34].

На сьогодні потреби суспільства у працівниках певних професій та спеціальностей і професійні наміри незайнятої молоді часто не збігаються. Це свідчить про те, що професійна підготовка молоді не відповідає вимогам ринку праці будь-яких рівнів, що підтверджується відносно високим рівнем безробіття серед молоді [2].

Дослідження сучасного стану профорієнтаційної роботи показало, що в учнівській молоді практично відсутні знання про професії, які існують, про сучасні ринки праці взагалі та в регіоні зокрема; бракує знань про власні ресурси та можливості, про відповідність між уподобаннями і здібностями; відсутні навички планування здобуття професії і професійного зростання, низький рівень культури самопізнання і самовдосконалення.

Результатом низького рівня інформованості молодих людей про світ професій є непідготовленість до самостійного отримання необхідної професійної інформації. Учнівська молодь незнайома з професіограмами, системою класифікації типів професій, із умовами вибору майбутньої професії, не усвідомлює важливості, що виявляється в другорядності факторів, які впливають на вибір, легковажному ставленні та поверховості мотивів вибору. Випускникам складно визначити власні домінуючі здібності, вони не готові до здійснення науково-обґрунтованого професійного вибору.

Важливе значення для майбутнього працевлаштування має свідомий вибір не тільки професії, але й навчального закладу, бо питання про престиж та рейтинг освітнього закладу не завжди пов'язане у свідомості молодої людини з перспективою майбутнього працевлаштування за майбутньою професією (спеціальністю) [3]. Саме тому вибір навчального закладу – це один із основних етапів процесу професійного самовизначення випускників.

Ускладнення демографічної ситуації в Україні, що спостерігається в останні п'ятнадцять років, а також посилення конкуренції ВНЗ на ринку освітніх послуг, зумовлюють активізацію профорієнтаційної роботи ВНЗ в загальноосвітніх навчальних закладах.

Активне застосування профорієнтаційної роботи ВНЗ допоможе випускникам загальноосвітніх навчальних закладів у професійному самовизначенні, а викладачам вищих навчальних закладів – готувати професійно спрямованих фахівців [4, с. 88].

Дослідження мотивів вибору ВНЗ і спеціальності серед школярів показало, що найважливішими джерелами інформації про ВНЗ є відгуки знайомих, родичів та Інтернет-сайти ВНЗ. До джерел меншої важливості відносяться день відкритих дверей, приїзд викладачів у школи з профорієнтаційною роботою та реклама у ЗМІ.

Необхідно до профорієнтаційної роботи з учнями залучати активістів студентського самоврядування, успішних студентів усіх курсів університету та молодих

викладачів. Потрібно враховувати «чинник віку», який виявляється в тому, що для школярів більшим авторитетом є однолітки, і тому вони з більшим інтересом та увагою слухають ближчих до них за віком співбесідників.

У сучасному світі досить популярними є соціальні мережі, що також дає прекрасну можливість взаємодії студентського самоврядування та абітурієнтів. Рекомендуємо створити офіційні групи чи співтовариства у соціальних мережах, де також розміщувати всю необхідну інформацію для абітурієнтів стосовно ВНЗ та спеціальностей. Причому інформація повинна бути зрозумілою, повною, загальнодоступною, але найголовніше – нестандартний підхід до її презентації. Це може бути реклама спеціальностей у вигляді фото- чи відеоматеріалів; фото- та відеозвіти з профорієнтаційних заходів; реклама ВНЗ шляхом розміщення звітів про культурно-масові та навчальні заходи, про досягнення студентів у різних сферах діяльності; публікація інтерв'ю з випускниками ВНЗ, які досягли професійного успіху. Корисним буде створення опитувань та обговорення питань, які найбільше цікавлять абітурієнтів – тобто налагодження зворотного зв'язку.

Суттєвий вплив на вибір професії чинять батьки. Тому необхідно налагодити тісні зв'язки між школами та університетом, що дасть змогу університету залучати до профорієнтації батьків шляхом організації Інтернет-екскурсій по ВНЗ, виступів активних студентів та викладачів на батьківських зборах у школах з інформацією про ВНЗ, професії університету, умови навчання, систему оцінювання тощо.

Ефективними формами профорієнтаційної взаємодії зі школами можуть бути також такі, як участь у святі першого та останнього дзвоника у школах міста та області; забезпечення шкіл профорієнтаційними брошурами; підготовка та проведення Інтернет-екскурсій по ВНЗ; проведення індивідуальних та групових онлайн-консультацій для учнів шкіл міста та області.

Для більш ефективної взаємодії між школами та ВНЗ необхідно систематично проводити профорієнтаційну роботу з учнями та батьками, починаючи з 9–10 класу, адже більше половини опитаних нами абітурієнтів визначилися зі своєю майбутньою професією за рік чи більше до початку навчання у ВНЗ. Тож, у профорієнтаційній роботі необхідно робити акцент саме на школярах 9 та 10 класів, так як саме у цей період учні потребують найбільшої допомоги у професійному самовизначенні.

Література:

1. Усова Н. В. Улюблена професія завжди дарує радість / Н. В. Усова // Виховання школярів. – 2011. – № 3. – С. 33–38.
2. Кулешова Л. В. Сучасні реалії профорієнтаційної роботи з молоддю [Електронний ресурс] / Л. В. Кулешова, Т. В. Коняхіна – Режим доступу: <http://professura.at.ua>.
3. Удосконалення процесу працевлаштування випускників вищих навчальних закладів в контексті професійної орієнтації молоді [Електронний ресурс] / І. О. Винник. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua>.
4. Дунець Л. М. Форми і методи профорієнтаційної роботи у вищому навчальному закладі / Л. М. Дунець // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». – 2013. – № 1. – С. 86–88.

Кальченко С. В.доктор економічних наук, доцент
Таврійський державний агротехнологічний університет
м. Мелітополь, Україна

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ СЕЛЯНСЬКИХ ДОМОГОСПОДАРСТВ

Оскільки значна кількість членів особистих селянських господарств розглядає свою активну економічну діяльність як вимушений засіб, реакцію на незадовільний стан соціально-економічної ситуації на селі, то, на нашу думку, недоцільним є автоматичне перенесення закордонних моделей регулювання соціально-економічних процесів в аграрній сфері у вітчизняні умови. Як відмічає Т. М. Полушкіна, сучасні системи впливу держави на розвиток сільського господарства в розвинених країнах Заходу традиційно включають два основних компоненти: інституційний та інструментальний. «Перший знаходить своє відображення в діяльності органів, що займаються розробкою і проведенням заходів з регулювання виробництва та ринків. Другий являє собою постанови, регламенти і програми, на основі яких регулюючі органи реалізують на практиці основні положення аграрної політики за допомогою різних методів та інструментів.»[5]

Одним з напрямів підвищення конкурентоспроможності виробництва є створення кооперативних об'єднань. Зокрема кооперативи відіграють важливу роль у сільському господарстві Іспанії, об'єднуючи дрібних і середніх фермерів. Співробітник Дослідницького інституту в галузі соціальної економіки та кооперації Ауреліо Галан зазначив, що «кооперація найбільшого поширення набула в сільському господарстві, об'єднуючи дрібних і середніх виробників». Мова йде в основному про «переробку продукції землеробства і тваринництва». Членство в кооперативах також дозволяє фермерам купувати техніку, добрива та хімікати, користуватися послугами агрономів і ветеринарів за пільговими цінами. [1].

Досить важливим, на нашу думку, є вивчення проблем розвитку аграрного сектору, з якими стикаються країни пострадянського простору, де тривалий час існувала аналогічна вітчизняній колгоспно-радгоспна система сільськогосподарського виробництва із мінімальним впливом особистого сектору. За сучасних умов ці країни активно реформують сільське господарство, проте в кожній з них спостерігаються специфічні відмінності.

Окремо слід відмітити специфіку державної політики щодо розвитку селянських господарств, яка здійснюється в Республіці Білорусь, де урядові інститути відіграють визначальну роль у формуванні соціально-економічних відносин. Згідно чинного законодавства, «особисте підсобне господарство громадян – це форма господарсько-трудової діяльності, яка заснована на використанні земельних ділянок, що знаходяться у приватній власності, у довічному спадковому володінні, а також такі, що передані в оренду для ведення особистого підсобного господарства»[3].

З метою розвитку та підтримки особистих селянських господарств, а також для сприяння зростання рівня зайнятості та добробуту населення, яке займається виробництвом сільськогосподарської продукції, білоруським урядом було затверджено «Програму розвитку особистих підсобних господарств громадян на 2011–2015 рр». Проте, як зазначалося учасниками республіканського семінару «Удосконалення виробничого обслуговування особистих підсобних господарств та розви-

ток кооперації дрібних виробників», що проходив у Пінському краю в 2013 році, вона є морально застарілою. Зокрема голова Пещіцького сільського виконавчого комітету М. Боричевська, відмічаючи надзвичайний ступінь уваги до розвитку селянських господарств з боку держави, вказує на зміну пріоритетів у життєдіяльності сільських жителів.[2]

Позитивний досвід розуміння важливості вирішення кадрового питання для стратегічного розвитку аграрного сектору демонструє влада Китаю, де нині триває розбудова національної економіки. Необхідною умовою успішного реформування аграрної галузі було стимулювання підприємницької активності широких селянських мас при збереженні з боку держави певних контролюючих функцій, які здатні запобігати негативним тенденціям, що виникають при перерозподілі майнових об'єктів.

Для вирішення поставленого завдання необхідно було забезпечити наступні умови: наявність гнучкої державної політики у сфері регулювання аграрного бізнесу, що враховує інтереси всіх учасників господарських процесів на рівні конкретного регіону; створення механізму інтеграції суб'єктів аграрного підприємництва в бізнес-суспільства з метою сумісного вирішення соціально-економічних завдань; відповідність техніко-технологічного і інформаційного забезпечення галузі сучасним стандартам.

Як відзначає директор Інституту Східної Європи і Середньої Азії Чжоу Синьчен, реформа вивела аграрний сектор із застою, допомогла йому вступити на шлях спеціалізації і підвищення товарності. У селі з'явилися підприємства, створені за ініціативою селян, – волосно-селищні. Вони створили нові робочі місця, сприяючи тим самим вирішенню проблеми зайвої робочої сили в сільському господарстві, підвищенню життєвого рівня селян, модернізації сільського господарства, а також розвитку реформи в цілому. [6]

Як відзначає В. Мілосердов, в Китаї власність відокремлена від землекористування, продається право користування землею, тобто оренда. Платне землекористування на основі оренди забезпечує повну свободу і самостійність господарювання на землі. Оренда не руйнує глибинних основ економічного ладу, не міняє всього устрою сільського життя, а еволюційним шляхом забезпечує розвиток статусу господарюючого суб'єкта, формує самостійних господарів – партнерів по ринкових відносинах і створює передумови економічної рівності всім товаровиробникам за умов багатокладності [4].

Таким чином, розвиток сільського господарства може стати основою відбудови регіонів, постраждалих в результаті конфліктів. Запорукою успішної реалізації відповідних проектів є системний характер, тобто комплексне впровадження заходів в економіці, соціальній сфері з дотриманням чіткої системи контролю витрачених ресурсів. За сучасних умов забезпечення інноваційного розвитку дрібних господарств, стимулювання перетворення натуральних виробництв на товарні, має стати одним з основних напрямів державної політики в аграрній сфері.

Література:

1. Кооперация по-испански: спасение средних и мелких производителей [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://prodmagazin.ru/2013/09/02/kooperatsiya-po-ispanski>.
2. ЛПХ. На пути к белорусской Fonterra [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.agriculture.by/archives/6093>.

3. О личных подсобных хозяйствах граждан: Закон Республики Беларусь от 11.11.2002 р. № 149-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nb.by/publikacii-zhilishchnoe-zakonodatelstvo/*190/.

4. Милосердов В. Аграрные реформы России и Китая: их различия [Електронний ресурс] / В. Милосердов. – Режим доступу: <http://vladimir.miloserdov.name/articles/page-56.html>.

5. Полушкина Т. М. Современная система государственного регулирования аграрной сферы экономики в развитых странах Запада [Електронний ресурс] / Т. М. Полушкина. – Режим доступу: <http://sisupr.mrsu.ru/2008-1/pdf/27-polushkina.pdf>.

6. Чжоу Синьчэн Экономическая реформа в Китае: достижения и задачи [Електронний ресурс] / Чжоу Синьчэн. – Режим доступу: <http://vasilievaa.narod.ru/>.

Карпенко А. В.

кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

СТРАТЕГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В УКРАЇНІ

Реалізація інноваційної моделі розвитку вітчизняної економіки в значній мірі стримується з причин недосконалості інноваційної інфраструктури та низького рівня взаємодії її елементів. Адже світовий досвід доводить, що саме розвинута інноваційна інфраструктура країн-лідерів забезпечує їм продуктивну взаємодію між всіма учасниками інноваційної системи з моменту виникнення новації до моменту її комерціалізації.

Формування інноваційної інфраструктури у вітчизняній економіці було визначено як пріоритетне ще в 2008 р., коли була прийнята Постанова КМУ «Про затвердження Державної цільової економічної програми «Створення в Україні інноваційної інфраструктури» на 2009–2013 роки» [1]. В ній відмічалось, що пріоритетом у підвищенні конкурентоспроможності вітчизняної економіки є «...утвердження інноваційної моделі розвитку...» на основі створення та розвитку інноваційної інфраструктури. На той період визнавалася недостатня розвинутість та функціональна неповноцінність вітчизняної інноваційної інфраструктури, яка не охоплювала усі ланки інноваційного процесу. Однак, й до сьогодні наявність та розвиток її окремих складових не забезпечує достатній рівень взаємодії. Зокрема, станом на 2015 рік було знову визначено необхідність здійснення заходів з утворення інфраструктури інноваційної діяльності та трансферу технологій [2, с. 268]. Тобто вже в котре робиться спроба до розбудови ефективної інноваційної інфраструктури.

У нормативно-правових документах України інноваційна інфраструктура – це: «сукупність підприємств, організацій, установ, їх об'єднань, асоціацій будь-якої форми власності, що надають послуги із забезпечення інноваційної діяльності (фінансові, консалтингові, маркетингові, інформаційно-комунікативні, юридичні, освітні тощо)» [3]; «виробничо-технологічна, фінансово-економічна, нормативно-правова, територіальна та кадрова підсистеми» [1]. Тобто визначено інноваційну інфраструктуру як своєрідний базис створення та розвитку інноваційних процесів, що сприяє перетворенню новації в нововведення, а потім в інновацію. Саме стан розвитку інноваційної інфраструктури відображає рівень вмотивованості різних суб'єктів ринку до взаємодії та визначає можливості щодо формування потреб у нововведеннях і забезпечення відповідної пропозиції цих нововведень.

Необхідно зазначити, що існують в теорії відмінності щодо розуміння інноваційної інфраструктури. Одні автори вдаються до її характеристики як тільки забезпечуючої основи інноваційної діяльності, інші – додатково включають до неї й тих суб'єктів, що генерують знання, створюють та впроваджують інновації. Ми погоджуємось з висновками зробленими у праці [4, с. 12], де вітчизняна інноваційна інфраструктура представлена як динамічна саморегулююча система ринків та суб'єктів, що вступають на цих ринках у певні економічні відносини в межах обумовлених законами та нормативно-правовими актами України і забезпечують створення необхідних умов для розширеного виробництва інноваційної продукції, технологій, послуг тощо. Разом з цим важливо зробити акцент на тому, що до неї першочергово входять саме безпосередні підприємства-виробники інновацій та споживачі інноваційної продукції.

Основними елементами інноваційної інфраструктури є об'єкти ряду підсистем: виробничо-технологічної (бізнес-інкубатори, технопарки, інжинірингові фірми, інноваційно-технологічні центри, кластери, технополіси тощо); фінансово-економічної (венчурні фонди, бюджетні та позабюджетні ресурси, державні та комерційні банки, фінансово-промислові групи тощо); інформаційної (інформаційні бази, аналітично-статистичні центри, консалтингові компанії тощо); кадрової (організації з підбору персоналу, підготовки та перепідготовки кадрів для інноваційної діяльності тощо); нормативно-правової (організація стандартизації експертизи, сертифікації та акредитації; патентування, ліцензування і консалтингу щодо захисту, оцінки вартості і використання інтелектуальної власності, оцінки та комерціалізації наукових результатів).

Крім того, оскільки інноваційна інфраструктура є підсистемою ринкової, то в її структурі доцільно виділяти такі складові: 1) інституційну, інформаційну, нормоутворюючу та ментальну; 2) матеріально-технічну, фінансову, кадрову, виробничу та інформаційно-консультаційну; 3) загального та специфічного (інноваційного) призначення [5, с. 180]. Особливої уваги заслуговують інституційна та ментальна складові, які потрібно враховувати та на які необхідно здійснювати дієвий вплив через подальше реформування. Тобто зазначене доводить, що без комплексного впливу на окремі складові дуже важко забезпечити їх ефективне функціонування та синергію у формі інновацій.

Узагальнення висновків науковців щодо сутності, складності структури та ролі інноваційної інфраструктури в економічному розвитку країни можна стверджувати, що вона є базовою складовою інноваційної економіки та її головним інструментом і механізмом, який здатний на основі тісного зближення наукового, освітнього й виробничого потенціалів, через урізноманітнення їх форм взаємодії, суттєво скоротити тривалість інноваційного циклу, підвищити інноваційну активність у виробничій сфері, особливо за рахунок малого інноваційного бізнесу та забезпечити інноваційний розвиток.

В сучасних умовах світова практика засвідчує зростання доступності та швидкості долучення до процесу передачі знань в межах розвинутої інноваційної інфраструктури, що сприяє швидкому інноваційному розвитку. У вітчизняній практиці наявність організаційних, інституційних, соціальних, освітніх та техніко-економічних бар'єрів не дозволяє реалізувати зазначене. Тому для розвитку інноваційної інфраструктури в Україні необхідно забезпечити поєднання потенціалів

фундаментальної і прикладної науки, сприяти інтеграції освіти і виробництва, підтримувати кооперацію високотехнологічних підприємств із малим та середнім інноваційним бізнесом.

Визначаючи важливу основу інноваційної інфраструктури у забезпеченні правової, організаційної, економічної та інформаційної підтримки інноваційної діяльності особливою має стати роль держави та суспільних інститутів, яким буде під силу окреслити стратегічні імперативи розвитку інноваційної інфраструктури, розбудови національної інноваційної системи та переходу на інноваційну модель розвитку. Не випадково в світовій практиці інноваційний розвиток особливо на початкових стадіях та в період кризових явищ забезпечується за умов значної підтримки держави. Тому основними поточними завданнями влади є саме підтримка наукових досліджень (переважно фундаментального характеру) і створення та розвиток інноваційної інфраструктури. Фінансове забезпечення державою інфраструктурного розвитку виступить своєрідним імпульсом нарощення інновацій на основі формування сприятливої й стимулюючої громадської думки та наступного залучення венчурного капіталу і фінансових ресурсів підприємств на подальший розвиток інфраструктури, ініціацію інноваційних проектів і активізацію попиту на готову інноваційну продукцію.

Література:

1. Постанова КМУ № 447 Про затвердження Державної цільової економічної програми «Створення в Україні інноваційної інфраструктури» на 2009–2013 роки від 14 травня 2008 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/447-2008-%D0%BF/print1349064157206919>.
2. Інноваційна Україна 2020 : національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін. ; НАН України. – К., 2015. – 336 с.
3. Закон України «Про інноваційну діяльність», затверджений Верховною Радою України від 04.07.2002 № 40-IV, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/40-15>.
4. Князевич А. О. Механізм функціонування складових елементів інноваційної інфраструктури / А. О. Князевич // Економіка. Фінанси. Право. – 2013. – № 9. – С. 9–13.
5. Швець Г. О. Сутність формування інноваційної інфраструктури у складі національної інноваційної системи / Г. О. Швець // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2013. – Вип. 1 (3). – С. 177–180.

Карпенко А. В.

кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

Шудрик О. Ю.

інженер 1 кат. сектору інновацій та технологічного контролю
Концерн «Міські теплові мережі»
м. Запоріжжя, Україна

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ КОМУНАЛЬНОЇ ТЕПЛОЕНЕРГЕТИКИ В ПЕРІОД ЛІБЕРАЛІЗАЦІЇ ЕНЕРГЕТИЧНИХ РИНКІВ

Період реформування національної економіки України характеризується поступовою демонополізацією сфери житлово-комунальних послуг та енергетичних ринків, посиленням конкурентної боротьби, постійною мінливістю зовнішнього

середовища, яке визначається політичною нестабільністю, зростанням цін на енергоресурси та девальвацією національної валюти. В таких умовах підприємству потрібно аналізувати не тільки внутрішні проблеми, а й вчасно реагувати на зовнішні зміни. Постійний розвиток та адаптація до змін в сучасному бізнес-середовищі можливі лише при використанні інструментів стратегічного управління на підприємстві.

Підприємствам комунальної форми власності довгий час було притаманне оперативне управління та планування економічної діяльності, тарифи на послуги формувалися не на ринкових принципах, а в умовах монополії, отриманні державних субвенцій та дотацій. Управління підприємством базувалося на аналізі внутрішніх проблем, пов'язаних з підвищенням ефективності використання ресурсів, але практично не приділялась увага зовнішньому середовищу, в якому відбулись суттєві зміни та доводиться працювати сьогодні. Тому в сучасних умовах реформування та реорганізації енергетичного сектору заслуговує перегляду система надання житлово-комунальних послуг, що й визначає актуальність питань стратегічного управління.

Стратегічне управління підприємством передбачає розробку і обґрунтування конкурентної стратегії, що включає в себе плани та заходи для досягнення визначених цілей, в яких врахований технічний, фінансовий і трудовий потенціал підприємства, а також його виробничо-збутові можливості.

Для формування конкурентної стратегії, менеджмент підприємства має проаналізувати такі важливі елементи діяльності підприємства: місію, конкурентні переваги, особливості організації, ринки збуту, продукцію (послугу), ресурси, структуру, виробничу програму, організаційну культуру.

Формування конкурентної стратегії розглядається як один із суттєвих компонентів стратегічного управління і передбачає визначення особливостей процесу створення окремих стратегій та «стратегічного набору» [1, с. 289]. У праці [2, с. 452] стратегічний набір – це система стратегій різного типу, що їх розробляє підприємство на певний відрізок часу, яка відбиває специфіку функціонування та розвитку підприємства, а також рівень його претендування на місце й роль у зовнішньому середовищі. Тобто стратегічний набір розглядається як набір функціональних стратегій, що слугують для реалізації основної конкурентної стратегії підприємства.

До стратегічного набору можуть входити такі стратегії:

- виробнича стратегія, метою якої є закупівля нових виробничих потужностей чи створення нового виробництва за рахунок альтернативного використання існуючого виробничого потенціалу;
- технологічна стратегія включає пункти щодо модернізації існуючого виробництва та впровадження новітніх технологій;
- маркетингова стратегія – направлена на диверсифікацію діяльності підприємства, охоплення існуючих ринків збуту та пошук нових;
- фінансова стратегія – визначення цілей використання фінансових ресурсів, методів фінансування, розробку фінансових планів та пошук нових джерел фінансування;
- стратегія управління персоналом – це сукупність процесів: оптимізація, добір, найм, навчання, перекваліфікація, стимулювання та ефективного використання

працівників у відповідності до виробничих потреб, що зумовлені майбутніми організаційними змінами підприємства.

Всі перелічені стратегії зі стратегічного набору входять до основної конкурентної стратегії підприємства та розглядаються як її складові. На практиці розробка стратегії зводиться до формування загальної конкурентної стратегії, а стратегічний набір виступає її структурними елементами.

Пропонується таке поетапне керівництво до формування конкурентної стратегії підприємства комунальної теплоенергетики: етап цілеутворення, аналітичний етап, розробка стратегії, реалізація стратегії, етап оцінки та контролю, прогнозування. Для простоти сприйняття зведемо всі етапи до таблиці та деталізуємо їх.

Таблиця 1

Етапи формування конкурентної стратегії підприємства

1. Етап цілеутворення	– створення робочої групи з числа вищого керівного персоналу; визначення місії підприємства; визначення сукупності цілей; – затвердження «положення про місію та цілі»
2. Аналітичний етап	– створення робочої групи, залучення провідних фахівців за напрямками; – проведення моніторингу та стратегічного аналізу зовнішнього середовища і внутрішнього потенціалу; – визначення рівня конкурентоспроможності; – виявлення сильних та слабких сторін
3. Розробка стратегії	– вибір оптимальної стратегії з числа альтернатив; – розробка та затвердження стратегічного плану
4. Реалізація стратегії	– акумулювання власних чи залучення необхідних коштів за допомогою кредитування; – впровадження стратегічних змін в структурі, системі мотивації та організації праці; – управління процесом реалізації виконувати за допомогою щотижневих оперативних нарад та звітів
5. Оцінка і контроль результатів	– виконання контролю результатів; – оцінка обраної стратегії
6. Прогнозування	– корегування стратегії, чи вибір нової, повторення системи формування стратегічного управління

Формування конкурентної стратегії, що буде складатися з стратегічного набору за напрямками дозволить підприємству сформулювати короткострокові та довгострокові плани за якими буде відбуватись акумулювання власних коштів та залучення інвестицій європейських фінансових установ ЄБРР і ЄІБ для проведення реорганізації підприємства, вдосконалення організаційної структури і введення досконалої моделі мотивації, поетапної модернізації виробництва з впровадженням новітніх технологій, застосування диверсифікації товарів та послуг. Виконання цих кроків стратегії дозволить підприємству підвищити ефективність праці, знизити тарифи на послуги і покращити їх якість.

Така ефективно сформована стратегія відповідно до умов галузі, цілей, потенційних та ресурсних можливостей, переваг підприємства, що включає довгострокові програми дій за функціональними напрямками діяльності та спрямована на дієву реалізацію, забезпечить підприємству виживання і беззупинний розвиток.

Література:

1. Муляр Т. С. Формування і реалізація стратегії підприємств / Т. С. Муляр // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2013. – № 2 (6). – С. 289–300.
2. Шершньова З. Є. Стратегічне управління : підручник / З. Є. Шершньова. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с.

Карпенко Н. М.

кандидат наук з державного управління, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

На сучасному етапі перетворень в Україні, що відповідає ключовим завданням побудови соціальної державності та входження країни у європейський простір, набуває особливого значення проблема створення ефективної національної системи соціального захисту. Пріоритети соціального захисту залишаються важливим стратегічним аргументом в світовій політиці, оскільки сьогодні їм приділяється особлива увага у вирішенні глобальних проблем та досягненні суспільної злагоди. У таких умовах розвиток національної системи соціального захисту не можна ізолювати від відповідних глобальних тенденцій, що й потребує його подальшого узгодження та розвитку.

Вперше термін «соціальний захист» було використано ще в 1935 р., коли в США законодавчо закріпили новий для країни інститут обов'язкового страхування на випадок старості, смерті, інвалідності та безробіття, а згодом цей термін і його положення стали використовуватися в більшості країн світу та Міжнародною організацією праці. І лише на початку 90-х років ХХ ст., в умовах переходу до соціально орієнтованої економіки та наближення до міжнародних стандартів, у правовому полі українського законодавства на заміну терміну «соціальне забезпечення» стали використовувати термін «соціальний захист» [1, с. 16]. Це було спричинено невідповідністю система соціального забезпечення завданням, які стоять перед соціальною державою щодо забезпечення достойного життєвого рівня кожної людини і громадянина.

Діяльність щодо соціального захисту населення є обов'язковою складовою будь-якої сучасної держави. Такі умови були визнані на Європейському форумі у 1998 р. основою соціально-економічного розвитку. Зокрема, було запропоновано розглядати соціальний захист як забезпечення повноцінної життєдіяльності населення, що охоплює не тільки соціальне забезпечення, а й соціальну інтеграцію, здобуття освіти, охорону здоров'я, житлову політику, надання соціальних послуг тощо [2, с. 36]. Відповідно кінцевою метою соціального захисту є надання кожному члену суспільства незалежно від соціального походження, національної або расової приналежності можливості вільно розвиватися, реалізувати свої здібності.

У вітчизняній практиці зазначені положення знайшли своє відображення в ст. 46 Конституції України, згідно з якою громадяни «мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом» [3]. Це

право гарантується за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення.

Таким чином, під поняттям «соціальний захист» розуміють соціальні права людини: право на працю, освіту, житло, відпочинок, безпечне довкілля, охорону здоров'я, достатній життєвий рівень, безпечні умови праці, заробітну плату, не нижчу за мінімально встановлені стандарти та ін.

Заходи соціального захисту покликані надавати населенню пасивну підтримку (соціальну допомогу тим членам суспільства, які з певних причин опинились у скрутному становищі – практично адресно) і активну (спрямовані на запобігання ситуаціям, що загрожують добробуту людини та на стимулювання її економічної активності). Особливої уваги заслуговує виконання саме превентивної, запобіжної функції, оскільки така підтримка буде стимулюючим чинником до підвищення економічної активності.

Сучасні світові міграційні процеси і є частково спричинені тенденціями надання достатньо вагомої соціальної допомоги у розвинутих країнах. Не випадково зустрічається різна практика сприйняття населенням осіб, які користуються соціальною підтримкою, не маючи суттєвих обмежень до праці.

Особливо актуальним це стає в суспільстві високих технологій та розвитку ринкового господарства. З одного боку, необхідно забезпечити підтримку та розвиток здібностей для самореалізації меншої найбільш активної та конкурентно-орієнтованої частини працездатного населення, з іншого, залишається суттєвий сегмент нужденного населення, який так само має право на відповідну частку суспільних благ. Тобто оптимальне використання протилежних (активних і пасивних) заходів підтримки означає знайти шляхи встановлення соціального порозуміння в складних умовах глобалізованого світу та гарантувати людству стабільне економічне майбутнє [4, с. 68].

Підсумовуючи викладене слід зазначити, що кожній людині притаманне прагнення до гідного рівня життя, якого вона може досягти не тільки за рахунок власної праці й заощаджень, але й за допомогою механізмів соціального захисту. Проте в цьому напрямі важливим є вимушене отримання підтримки, яке допомагає людині тимчасово або на постійній основі в залежності від стану здоров'я чи віку забезпечити достойний життєвий рівень. Тому важливо створити саме дієву систему соціального захисту, яка була б здатною стимулювати в суспільстві економічну активність і підвищення продуктивності праці.

У 2016 р. у вітчизняній практиці було ініційовано суттєві зміни в системі соціального захисту, які орієнтовані на встановлення соціальної справедливості. Зокрема, Міністерство соціальної політики України задекларувало виконання таких основних шести кроків: «...підписання Генеральної тристоронньої угоди 23 серпня 2016 року; забезпечено підвищення державних соціальних стандартів; посилено соціальний захист працюючих громадян; забезпечено адресну соціальну підтримку населення; запроваджено нову модель надання послуг у сфері соціального захисту населення, пенсійного забезпечення, що організована за єдиними стандартами; створено та запроваджено Єдину інформаційну базу даних про внутрішньо переміщених осіб» [5]. За 2016 р. з метою відновлення купівельної спроможності громадян та посилення захисту найбільш вразливих верств населення забезпечено підвищення державних соціальних стандартів. Такі кроки визначили позитивні

зрушення, однак вони не дозволяють повноцінно вирішити низьку мотивованість до самореалізації у вітчизняній економіці, формування вищої економічної активності та продуктивності праці.

Проголошені та започатковані зміни в соціальній сфері, зокрема пов'язані з новою методикою нарахування та підвищення мінімальної заробітної плати ініціювало вихід з тіньового сектору частини зайнятого населення, проте це спричинило додаткове навантаження на підприємницький сектор. А без подальшої лібералізації ринкового середовища такі заходи скоріше забезпечать негативні процеси в економіці ніж користь, особливо в найближчій перспективі. Крім того, в порівнянні з 2014 р., періодом початку галопуючого зростання курсу долару, в валютному еквіваленті рівень мінімальної оплати праці навіть не досяг попереднього рівня. Відповідно для забезпечення задекларованого підвищення соціальних стандартів важливо стимулювати саме підприємницький сектор, великий та середній бізнес до оновлення виробництва, підвищення конкурентоспроможності його продукції тощо.

Література:

1. Шапенко Л. О. Щодо співвідношення категорій «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» працівників цивільної авіації / Л. О. Шапенко // Юридичний вісник. – 2014. – № 2. – С. 15–19.
2. Івашова Л. М. Фінансові механізми реалізації соціальної політики держави: пільги та субсидії для населення / Л. М. Івашова, М. Ф. Івашов // Вісник АМСУ. Серія: «Державне управління». – 2013. – № 2. – С. 34–42.
3. Конституція України: Офіційний текст. – К. : Міністерство Юстиції України, 2012. – 124 с.
4. Герасимова Е. М. Засади соціального захисту як проблематика економічної справедливості / Е. М. Герасимова // Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія. – 2015. – № 1. – С. 66–73.
5. Міністерство соціальної політики – підсумки року: відновлення соціальної справедливості та закладка фундаментальних соціальних засад на майбутнє [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/news/12189.html>.
6. Основні здобутки у соціальній сфері у 2016 році та пріоритетні завдання на 2017 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/files/2016.ppt>.

Карташова О. Г.

кандидат економічних наук, доцент
ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»
м. Херсон, Україна

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПРОДУКЦІЇ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Конкурентоспроможність аграрного сектору економіки України в умовах ринкової економіки – це стратегічна мета забезпечення продовольчої безпеки країни.

Продовольчий ринок України, який сформувався під впливом традицій землеробства зі сприятливими природними умовами, в умовах глобалізації та в умовах глобалізації, який зазнає динамічних змін. Наявність продовольчої продукції для забезпечення потреб населення в якісному харчуванні відіграє стратегічну роль в різних сферах життя країни: доступність продовольства для різних соціальних груп населення, якість і кількість продуктів споживання.

Під впливом глобалізаційних змін на ринку продовольства Україна сформувала політику спеціалізації – «Житниця Європи» [1, с. 122]. Країна успішно реалізує свій агропромисловий потенціал у експортній спеціалізації зернових культур, але є залежною від імпорту багатьох інших товарів з високою доданою вартістю. Сьогодні АПК є одним із найбільших і найважливіших секторів економіки України, адже саме тут формується основна частина продовольчих ресурсів та майже три чверті роздрібного товарообігу. Проте актуальною залишається проблема підвищення конкурентоспроможності національного сільськогосподарського товаровиробника, оскільки сьогодні без розвиненого аграрного сектора неможливі європейська і євроатлантична інтеграція України. В умовах політики імпортозаміщення є важливим розвиток агропромислового комплексу, який пріоритетним та перспективним.

Дослідження показують, що зростання обсягів агропромислового виробництва в Україні привело до зростання експорту сільськогосподарської продукції. За даними Державної служби статистики, питома вага аграрної продукції в структурі загального експорту України зросла з 11,2% у 2001 р. до 38,2% у 2015 р. В той же час обсяг експорту зріс з 1,8 до 14,6 млрд дол. США, або більш ніж у 8 рази, з 2005 року – у 3,4 рази. Експорт цієї продукції на 58% перекиває імпорт. В Україні зовнішньоторговельний баланс за чотирма групами агропродовольчих товарів, як правило, позитивний, а вивіз продовольства майже у 2,4 разу перевищує ввіз [2, с. 21].

Вітчизняні товаровиробники не можуть реалізувати свій потенціал через:

- низький рівень розвитку фінансово-кредитної системи;
- нерозвиненість інфраструктури АПК;
- низькі національні вимоги до якості товарів;
- недостатню гармонізацію українських стандартів якості із міжнародними;
- необізнаність фермерів про можливості експорту нішевих груп овочів;
- нерозвиненість грантового наукового партнерства та фермерів.

Конкурентоспроможність – один із важливих чинників, що забезпечує сталий розвиток як окремих галузей, так і будь-якого підприємства. Конкурентоспроможність агропромислового сектора розглядається як дуже широке поняття, що характеризує його здатність конкурувати як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. [3, с. 82].

Досягнення високого рівня конкурентоспроможності продукції в умовах ринкової економіки – є стратегічною метою діяльності підприємства, задля якої відбувається консолідація всіх ланок та підрозділів організаційної структури управління.

Основну роль у системі управління конкурентоспроможністю підприємства відіграє управління конкурентоспроможністю продукції, яка формується на етапах розроблення, виробництва та реалізації продукції. Категорії конкурентоспроможності продукції та конкурентоспроможність підприємства мають високий ступінь взаємозалежності. Водночас конкурентоспроможність продукції, згідно досліджень проведених в першому розділі нашої роботи, є окремою та незалежною категорією, оскільки вона більше пов'язана із успіхом на стадії збуту.

Водночас, необхідно, щоб функціонування механізму управління конкурентоспроможністю продукції відбувалося у розрізі взаємозв'язку з загальним механі-

змом управління підприємством, адже, міжнародна організація по стандартизації користується поняттям «управління якістю», замість «управління конкурентоспроможністю». Отже, механізм управління конкурентоспроможністю повинен розширювати систему управління якістю за допомогою впровадження конкурентної стратегії, аналізу ринку конкурентів, конкурентних переваг підприємства, які надають можливість удосконалити діяльність та забезпечити конкурентоспроможність.

Під управлінням конкурентоспроможності продукції слід розуміти виявлення, планування, формування та утримання конкурентних переваг продукції на кожному етапі створення доданої вартості з метою забезпечення високої конкурентоспроможності продукції або втримання її на запланованому рівні. До основних заходів забезпечення високої конкурентоспроможності відносять [4, с. 139–141]:

- заходи на підвищення технічного рівня і якості продукції, передбачають;
- напрями, спрямовані на зниження ресурсоемності продукції, витрат виробництва;
- напрями щодо вдосконалення реклами, вивчення ринку збуту.

Серед пріоритетних напрямків управління конкурентоспроможністю продукції в розрізі регіонального розвитку мають стати м'ясо-молочна, плодоовочева та експортноорієнтована зернова кооперативна продовольча агрологістика. Стимулювання розвитку альтернативної експортноорієнтованої кооперативної логістики в АПК регіонів України доцільно здійснювати через гнучке застосування спеціальних фіскальних інструментів в системі агротрейдингової діяльності.

Література:

1. Кирилов Ю. Є. Бренд країни в глобалізованому світі / Ю. Є. Кирилов. – Херсон : Грін Д. С., 2013.
2. Kartashova O. Ensuring competitive development of the agricultural sector in the context of ensuring food security of Ukraine / O. Kartashova, M. Huba // Trends in the development of national and world science. – «East West» Association for Advanced Studies and Higher Education. Nurnberg, Deutschland, 2016. – P. 20–23.
3. Дугієнко Н. О. Конкурентоспроможність АПК України в умовах євроінтеграції [Електронний ресурс] / Н. О. Дугієнко, О. О. Симоненко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – № 5. – С. 81–84. – Режим доступу до журналу: <http://global-national.in.ua>.
4. Богомолва К. С. Управління конкурентоспроможністю продукції аграрних підприємств рослинницького напрямку : дис. / К. С. Богомолва. – Національний технічний університет, 2016.

Кернасюк Ю. В.

кандидат економічних наук
Кіровоградська ДСГДС НААН
м. Кропивницький, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ГЕНЕЗИСУ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Становлення нової постіндустріальної парадигми розвитку цивілізації супроводжується суперечливими процесами глобалізації і інтеграції різних за рівнем складності економічних систем національних господарств і об'єднань, поглибленням міжнародної спеціалізації та концентрації капіталу. Означені процеси і явища безпосередньо відображуються на темпах економічного зростання і рівні розвитку країн світу, добробуті населення, що привертає особливу увагу до їх вивчення та

пояснення на основі як існуючих теоретичних постулатів, так і науково-методичному обґрунтуванні нових положень та концепцій.

Впродовж усього цивілізаційного періоду існування людства розвиток супроводжує усі сфери нашого буття і викликає постійну зацікавленість до його вивчення як з теоретичної, так і практичної точок зору.

Для економічної науки проблема розвитку і забезпечення безперервного економічного росту завжди займає важливе місце у наукових дослідженнях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених.

Узагальнюючи результати дослідження, необхідно відзначити, що в певному розумінні означена проблема розглядається як з точки зору вивчення самої природи зростання та його факторів, так і визначення характеру цього економічного явища.

Серед науковців до останнього часу дискусійним залишається питання вибору цілісної системи методів і інструментів, які дозволяють оцінити темпи розвитку і економічного зростання та забезпечити його відносну сталість.

З огляду на актуальність даного питання для вітчизняної аграрної науки дослідження генезису формування теорії економічного розвитку потребує поглибленого теоретичного вивчення думок і різних поглядів вчених на сутність означеного поняття як категорії.

Вихідним положенням будь-якого теоретичного дослідження є визначення змісту наукових категорій, які відіграють важливу пізнавальну роль.

У науковій літературі існує багато трактувань категорії «розвиток», що безумовно потребує її досконалого вивчення (табл. 1).

Таблиця 1

Пошуковий аналіз визначення поняття «розвиток»

Автори і джерело походження	Визначення поняття
1	2
Філософська енциклопедія	Вищий тип руху, зміни матерії і свідомості; перехід від одного якісного стану до іншого, від старого до нового. Розвиток являє собою саморух об'єкта – іманентний процес, джерело якого укладено у самому об'єкті, що розвивається. Розвиток виникає в результаті протиріч нового і старого, боротьби «суперечливих, взаємовиключних, протилежних тенденцій», властивим об'єктам «природи», їхнього подолання, перетворення в нові протиріччя. «Розвиток є «боротьба» протилежностей» [2]
Філософський енциклопедичний словник	Незворотна, спрямована, закономірна зміна матеріальних та ідеальних об'єктів; один із загальних видів зв'язку [3]
Філософський енциклопедичний словник	Розгорнутий у часі процес кількісних та якісних змін в організмі та психіці, поступальний рух, еволюція, перехід від одного стану до іншого. Здатність до розвитку становить одну із загальних властивостей матерії. Істотну характеристику процесів розвитку становить час: по-перше, всякий розвиток здійснюється в реальному часі, по-друге, тільки часовий фактор виявляє спрямованість розвитку [4]
Филосовский словарь	Закономірна, спрямоване якісна зміна матеріальних і ідеальних об'єктів. Одночасна наявність цих властивостей відрізняє розвиток від інших змін [5, с. 479]

1	2
Словарь философских терминов	Істотне, необхідний рух, зміна чого-небудь в часі [6, с. 463]
Новий тлумачний словник української мови в 4-х томах	Процес росту, розвій, розмах, розквіт, процвітання; рух, хід, поступ [7, с. 20]
Большой экономический словарь	Розвиток економіки – абсолютна і відносна зміна макроекономічних показників, що характеризує стан економіки країни у часі впродовж тривалого періоду [8, с. 592]
Шумпетер Й. А.	Форма і зміст розвитку в нашому розумінні у такому випадку задаються поняттям «здійснення нових комбінацій» [9, с. 158]*
Мельник Л. Г.	Необоротна, спрямована, закономірна зміна системи на основі реалізації внутрішньо властивих їй механізмів самоорганізації [10, с. 23]
Фатхутдинов Р. А.	Процес удосконалення системи [11, с. 33]
Ходаківський Є. І., Грабар І. Г.	Якісна зміну складу, зв'язків (тобто структури) і функціонування системи чи, коротко, будь-яку якісну зміну системи [12, с. 39]
Гапоненко О. Л., Патрухин А. П.	Рух вперед, формування нових рис, становлення нових структурних характеристик об'єкта, його еволюція, поліпшення, удосконалювання, прогрес, а також ріст і розширення [13]
Забродська Л. Д.	Просування від простого до більш складного та ефективного [14]
Смирнов Э. А.	Незворотна, спрямована, закономірна зміна матерії та свідомості [15]
Кононенко І. В.	Безповоротна, направлена, закономірна зміна матеріальних і ідеальних об'єктів, що здійснюється протягом часу [16]

*Примітка. Ідеться про виробничі ресурси

Розвиток як загальнонаукову категорію розглядають з трьох сторін: як закон, як принцип та як явище. Розвиток як закон характеризує перехід від одного буття до іншого, причому наступний стан буття буде іншим за попередній за кількісними або якісними характеристиками. Традиційно вважають, що наступний стан буття буде кращим за попередній. Розвиток як явище є протилежним до буття, яке знаходиться в незмінному стані. Розвиток як принцип є іманентною рисою буття, його невід'ємною характеристикою, що також зумовлює можливість подальших змін буття [1].

У більшості наукових праць, які присвячені теорії економічного розвитку здебільшого розглядаються актуальні питання методики оцінки його якісної і кількісної складових, умов і засобів активізації інноваційних джерел зростання, а також пріоритети реалізації економічної політики держави, спрямованої на забезпечення сталості даного показника в часі.

Для повного вирішення поставлених дослідженням завдань необхідно вирішити ряд теоретичних питань, які мають не тільки наукове, а й велике практичне значення. Серед них першочергової уваги потребують питання щодо уточнення сутності розвитку як економічної категорії, аналізу основних факторів і резервів його зростання, удосконалення методичного інструментарію для кількісного виміру та якісної оцінки, розробки економетричних моделей.

Література:

1. Погорелов Ю. С. Категорія розвитку та її експленарний базис / Ю. С. Погорелов // Теоретичні та прикладні питання економіки. – К., 2012. – Вип. 27. – Т. 1. – С. 30–34.

2. Философская энциклопедия. Т. 4 «Наука логики» – Сигети / гл. ред. Ф. В. Константинов. – М. : Советская энциклопедия, 1967. – 592 с.
3. Філософський енциклопедичний словник / В. І. Шинкарук (гол. ред.); Інститут філософії ім. Г. С. Сковороди НАНУ. – К. : Абрис, 2002. – 742 с.
4. Философия: Энциклопедический словарь / под ред. А. А. Ивина. – М. : Гардарика, 2004. – 1072 с.
5. Филосовский словарь / под ред. И. Т. Фролова. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Республика, 2001. – 719 с.
6. Словарь философских терминов. Научная редакция профессора В. Г. Кузнецова. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 731 с.
7. Новий тлумачний словник української мови : в 4-х т. / укл. В. В. Яременко, О. М. Сліпушко. – К. : «Аконіт», 2001. – Т. 4. – 911 с.
8. Борисов А. Б. Большой экономический словарь / под ред. А. Б. Борисова. – М. : Книжный мир, 1999. – 895 с.
9. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития / Й. А. Шумпетер. – М. : Издательство «Прогресс», 1982. – 767 с.
10. Мельник Л. Г. Фундаментальные основы развития / Л. Г. Мельник. – Сумы : Университетская книга, 2003. – 288 с.
11. Фатхутдинов Р. А. Система менеджмента / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – 352 с.
12. Ходаківський Є. І. Синергетична парадигма економіки : монографія / Є. І. Ходаківський, І. Г. Грабар, Ю. С. Цал-Цалко та ін. – Житомир : ЖДТУ, 2007. – 160 с.
13. Гапоненко А. Л. Стратегическое управление : учебник [для студ. ВУЗов] / А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухин. – М. : Издательство «ОМЕГА-Л», 2006. – 464 с.
14. Забродська Л. Д. Стратегічне управління: реалізація стратегії : навч. посібник для студ. екон. спец. / Л. Д. Забродська – Харків : Консул, 2004. – 208 с.
15. Смирнов Э. А. Основы теории организации : учебное пособие для вузов / Э. А. Смирнов. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 375 с.
16. Кононенко І. В. Управління розвитком підприємства : навч. посібник / І. В. Кононенко. – Х. : НТУ «ХП», 2001. – 134 с.

Коваленко М. О.

викладач

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ВПЛИВ ВІДКРИТИХ ОСВІТНІХ РЕСУРСІВ НА ВИЩУ ОСВІТУ

Сьогодні розвинені країни переживають трансформацію, пов'язану з освоєнням нових технологій, в першу чергу інформаційно-комунікаційних, які змінюють природу суспільних відносин, в тому числі, всередині сфери освіти. Ці технології спонукають безліч змін в економічній, політичній, суспільній та культурній сфері, і, як слідок, формують нові вимоги до сфери освіти.

Розвиток якостей людського капіталу виробляти і використовувати нові знання, вимагає збільшення не стільки кількісних характеристик освітнього рівня (наприклад, кількість років навчання), як якісних, тобто розширення доступу до освіти та урізноманітнення форм навчання, зокрема через відкриті освітні ресурси.

ЮНЕСКО визначає відкриті освітні ресурси як «освітні, навчальні або наукові ресурси, розміщені у вільному доступі, або випущені під ліцензією, що дозволяє їх вільне використання або переробку» [1]. Вони можуть включати в себе навчальні курси, матеріали (модулі, підручники, відео, тести, тощо), програмне забезпечення, та інші засоби, які використовуються для надання доступу до знань.

До основних переваг використання відкритих освітніх ресурсів можна віднести наступні:

- широке використання ресурсів легально і безкоштовно;
- розширення доступу до освіти і зниження її вартості;
- забезпечення вищої якості навчальних матеріалів;
- сприяння інноваціям та творчості;
- швидкість розробки курсів і програм;
- скорочення витрат на онлайн і змішане навчання;
- доступ до високоякісних матеріалів в будь-який момент часу через Інтернет.

Відкриті освітні ресурси значно різняться за формами та змістом, але, можна зазначити, що два основних елементи відкритої освіти складають електронне навчання та масові відкриті онлайн курси (МООС).

З тих пір, як в 2001 році Массачусетський технологічний інститут (MIT) запустив проект «OpenCourseWare», відкривши вільний доступ до матеріалів своїх навчальних курсів, розповсюдження відкритих освітніх ресурсів набуло світових масштабів.

Нестала винятком і Україна, де впровадження онлайн-освіти розпочалось зі створення перших масових відкритих онлайн-курсів в КНУ ім. Т. Шевченка (платформа «Он-лайн університет»). Також вагомий внесок у розвиток відкритих освітніх ресурсів в Україні належить українській неприбутковій платформі масових онлайн-курсів «Prometheus», яка розпочала роботу восени 2014 року, і має досить високі темпи збільшення чисельності зареєстрованих слухачів курсів.

Серед основних переваг широкого застосування відкритих освітніх ресурсів для освітньої галузі України слід віднести наступні:

- можливість демонструвати свої проекти, навчальні і наукові програми ширшій аудиторії, в тому числі на міжнародному рівні;
- можливість підвищувати освітній рівень населення та залучити більше число студентів (як українців, так і іноземних);
- розширення можливостей у нових формах з громадськістю та бізнес-середовищем;
- стимулювання проведення реформ в галузі освіти та інші.

Початковою причиною для розвитку відкритих освітніх ресурсів є, як і в випадку з ініціативою MIT, бажання відкрити доступ до знань максимально можливому числу людей. Більшість існуючих відкритих освітніх ресурсів були розроблені у вищих навчальних закладах викладачами, переконаними в тому, що діяльність по їх створенню розширює горизонти місії вищої освіти, сприяючи отриманню нових і поширенню існуючих знань.

Для розвитку відкритих освітніх ресурсів в Україні уряд повинен розробити цілісну і послідовну політику в галузі розвитку та використання відкритих освітніх ресурсів. Така політика повинна враховувати такі найважливіші питання, як фінансування, створення потенціалу та обмін інформацією, а також можливі питання регулювання. Стимули, механізми контролю і оцінки повинні бути включені в національну політику формування відкритої освіти в Україні.

Потреба національної економіки у висококласних фахівцях, які володіють максимальною гнучкістю і високою креативністю, готових до самостійної дії і командної роботи, здатних працювати в різних культурах і технологічних середови-

щах може бути швидко та ефективно забезпечена шляхом широкого розповсюдження відкритих освітніх ресурсів.

В Україні відкрита освіта і відкриті освітні ресурси, зважаючи на всі їх переваги мають стати важливим напрямком розвитку освітньої галузі. Це дозволить Україні при невеликих витратах ресурсів досягти значного підвищення якості людського капіталу та переходу до інноваційно орієнтованої економіки.

Література:

1. Глобальные тенденции в развитии и использовании открытых образовательных ресурсов и их роль в реформе образования [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://iite.unesco.org/pics/publications/ru/files/3214676.pdf>.

Кодацька Н. О.

кандидат соціологічних наук
Університет митної справи та фінансів
м. Дніпро, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОСОЮЗУ

Одним з основних елементів національної економіки є ринок праці, оскільки саме від нього залежить функціонування і розвиток продуктивної економіки. Необхідно зауважити, що ринок праці змінюється через вплив на нього різноманітних факторів. Проблема збереження нації є сьогодні основною в нашій країні, без вирішення якої всі інші проблеми втрачають актуальність. В результаті впливу економічних, політичних, демографічних та багатьох інших факторів процес народжуваності відхиляється від норм простого відтворення населення, призводячи до скорочення чисельності економічно активного населення. Тривала депопуляція населення за рахунок природного зменшення з суттєвим переважанням смертності над народжуваністю призвела до катастрофічних демографічних втрат. Так, за останні 25 років чисельність населення за рахунок депопуляції зменшилася майже на 10 млн осіб і на кінець 2016 р. становила 42,6 млн осіб [2].

Необхідно відзначити, що сумарний коефіцієнт народжуваності в Україні сьогодні становить близько 1,6 та є недостатнім для простого відтворення населення. Подібна ситуація спостерігається в країнах Європейського Союзу – в 2016 році коефіцієнт народжуваності в Бельгії склав 1,74; в Німеччині – 1,47; у Франції – 2,01; в Нідерландах – 1,71; в Австрії – 1,47 [1].

Серйозною проблемою в сучасній демографічній ситуації нашої країни також є безперервний процес «старіння» населення, який знаходиться в прямій залежності з природним відтворенням та міграцією населення. Чисельність населення молодше працездатного віку весь час зменшується, а старше працездатного віку постійно зростає. Деформація вікової структури веде до зростання рівня демографічного навантаження на працюючих громадян, а також не дає можливості підвищити соціальні стандарти життя та є причиною загальних процесів зuboжіння населення.

Ринок праці можна визначити як динамічну систему, що включає в себе комплекс соціально-трудова відносин з приводу умов найму, використання та обміну робочої сили на життєві засоби, механізм попиту та пропозиції. Тобто, ринок праці являє собою діючий в рамках певного економічного простору механізм взаємовідносин між роботодавцем, що потребує робочу силу, і потенційним працівником, що пропонує свою робочу силу в даний момент часу. Відповідно молодіжний ри-

нок праці представляє певну систему соціально-економічних взаємовідносин між молодими людьми, що вступають у трудове життя, і роботодавцем з приводу найму або продажу робочої сили з урахуванням рівня кваліфікації, знань, умінь і навичок [3].

Молодь як одна з головних продуктивних сил володіє високим трудовим потенціалом, соціальної та трудової мобільністю, характеризується енергійністю, швидкістю навчання, прагненням до інновацій, творчим мисленням. Відповідно до Закону «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», молоддю визначаються громадяни України віком від 14 до 35 років. Джерелами формування ринку праці молоді є підліткова група (до 18 років); студенти та молоді люди, що завершають свою професійну підготовку (18–24 років); молоді люди (25–35 років), які зробили свій професійний вибір.

Процес формування ринку праці знаходиться в залежності від багатьох факторів, відзначимо основні демографічні чинники: рівень народжуваності та смертності, статево-вікова структура населення, процеси міграції, динаміка чисельності населення за типом поселення тощо. Ключовою передумовою інноваційного розвитку сучасного суспільства та формування конкурентоздатної економіки України є забезпечення відповідного рівня відтворення населення та стабільність демографічного розвитку, проте населення України за 25 років незалежності зазнало суттєвих втрат. Чисельність молоді країни з 16 173 тис. осіб у 1991 році скоротилася до 11 829 тис. осіб у 2016 році відповідно. Тобто, від'ємний приріст вікового контингенту 14–35 років склав 4344 тис. осіб. Депопуляція українського населення відбувається за рахунок практично усіх вікових категорій, однак темпи зниження чисельності молоді випереджають темпи втрат серед інших вікових контингентів. Так, за період 2011–2016 рр. цей показник зменшився на 2 048 327 осіб, тобто на 14,8%, а питома вага молоді в загальній чисельності населення – з 30,4% до 27,8% [5].

Важливою основою побудови економіки знань є доступність та якість вищої освіти. У сучасних умовах інноваційного розвитку економіки якість освіти визначає не тільки конкурентоспроможність окремо взятого випускника ВНЗ на ринку праці, проте економіки країни в цілому. Позитивна динаміка кількості осіб, які здобували вищу освіту у розрахунку на 10 тис. осіб засвідчила збільшення активності осіб, що навчаються у ВНЗ III–IV рівнів акредитації [4]. Важливим показником доступності і розвитку вищої освіти в країнах ЄС вважають питому вагу населення з вищою освітою. Так, в Україні питома вага молоді віком 25–34 роки з наявною вищою освітою становила у 2016 році 48,4%, в той час як у Бельгії – 42,7%, Німеччині – 32,3%, Франції – 45%, Нідерландах – 46,3%, Австрії – 38,7% [1].

Серед соціальних проблем молоді в Україні однією з найважливіших є проблема її недостатньої зайнятості, яка обумовлена низкою причин: невідповідністю між попитом і пропозицією праці, низькою адаптованістю молоді на ринку праці, відсутністю досвіду роботи, підвищеними вимогами щодо працевлаштування, до змісту, характеру і умов праці. Рівень зайнятості за всіма віковими групами за останні роки має тенденцію до зниження, але найбільше ця тенденція проявляється у віковій групі 25–29 років. Якщо у 2007 році рівень зайнятості даної групи становив 76,5%, то в 2016 році він зменшився на 4,7 відсоткових пунктів і дорівнював 71,8%. Проте, рівень зайнятості молоді в країнах Європейського Союзу (мається на увазі серед вікової групи 15–29 років) є дещо нижчим і становив в 2016 році в

Бельгії – 41,9%, Німеччині – 58,1%, Франції – 43,9%, Нідерландах – 69,6%, Австрії – 63,4% [1].

Необхідно відзначити, що демографічна поведінка й установка населення безпосередньо залежить від соціально-економічного становища в країні та має виражений інерційний характер, що суттєво обмежує можливості для швидкої зміни демографічної ситуації. Крім того, на ринку праці не використовується значна частина трудового потенціалу молоді, яка часто не витримує конкурентної боротьби із представниками старших вікових поколінь. Розвиток молодіжного сегменту ринку праці характеризується посиленням дисбалансу між попитом і пропозицією праці, зниженням рівня економічної активності молоді, зростанням рівня безробіття, збільшенням частки молодих людей, зайнятих у неформальній сфері економіки, збільшенням чисельності молодих трудових мігрантів. В основі цих негативних тенденцій лежить недосконалість механізмів державного регулювання молодіжного сегменту ринку праці.

Література:

1. База даних статистичної служби Eurostat [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show/>.
2. Економічна активність населення України 2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. Корчун М. З. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України [Текст] / З. М. Корчун // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 35–39.
4. Лібанова Е. М. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти [Текст] / Е. М. Лібанова. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.
5. Населення України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Колумбет О. М.

доктор педагогічних наук, доцент
Київський національний університет технологій та дизайну
м. Київ, Україна

ЕКОНОМІЧНІ ПОКАЗНИКИ ВПЛИВУ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СПОРТУ НА РОЗВИТОК СУСПІЛЬСТВА

Фізична культура і спорт в сучасному суспільстві є найважливішим чинником підтримки і зміцнення здоров'я людей, вдосконалення їх культури, способом спілкування, активного проведення дозвілля, альтернативою шкідливим звичкам і пристрастям. В той же час фізкультура і спорт інтенсивно впливають на економічну сферу життя держави і суспільства – якість робочої сили, структуру споживання і попиту, поведінку споживачів, зовнішньоекономічні зв'язки та інші показники економічної системи [1; 7; 9; 18]. Економічна роль фізкультури і спорту найбільш рельєфно проявляється за декількома основними напрямками [2; 6; 9].

Нажаль ґрунтовних досліджень присвячених впливу фізичної культури та спорту на зростання або зниження економічних показників у державі майже не представлено. Цією проблематикою займаються окремі дослідники, такі як Л. Белопольська, Г. Карпова (Росія), Ю. Мічуда (Україна), Х. Бреер (Німеччина), М. Колман (Англія) та ще, можливо, три-чотири дослідника з інших країн.

Аналіз розвитку фізичної культури і спорту в зарубіжних країнах проведений з метою визначення основних критеріїв і показників, які дозволяють оцінювати стан розвитку фізичної культури і спорту як в цілому, так і їх складових. Слід та-

кож відмітити, що досвід зарубіжних країн в розвитку фізичної культури і, особливо, спорту представляє для України (та інших країн напевно) певний інтерес, передусім у зв'язку із зміною політичної і соціально-економічної ситуації в країні. Крім того, було дуже важливо вивчити досвід не лише країн, де добре розвинений спорт, але і тих, де велика увага приділяється спорту для всіх, питанням фізичного виховання різних категорій і груп населення. При проведенні аналізу було звернено увагу як на власні показники і критерії, які визначають кількісні зміни в розвитку спорту (кількість осіб, які займаються; кількість спортивних споруд; фінанси, які виділяються тощо), так і на ті, які характеризують ефективність фізичної культури і спорту в рішенні соціально-економічних, виховних, освітніх, оздоровчих, соціально-демографічних та інших завдань, які стоять перед суспільством.

Розглянемо механізм дії громадського здоров'я на українську економіку і суспільство і спробуємо визначити роль і значення фізичної культури і спорту в цих процесах.

Втрати від пияцтва і алкоголізму в нашій країні є дуже значною величиною, яка складається з різних компонентів. Величину економічних і соціальних втрат від пияцтва і алкоголізму можна оцінити наступними цифровими даними: згідно із статистикою, кожен третій злочин скоюється в стані сп'яніння [1; 5; 10; 18; 24]. Найбільш частою причиною смерті людей, які зловживають алкоголем, є важкі травми, отруєння та інші нещасні випадки (27% від усіх смертельних випадків), від розладу серцево-судинної системи помирають 18%, від новоутворень – 14%, від цирозу печінки – 7%, кінчають життя самогубством – 7%. В цілому від 60 до 72% осіб, які зловживають спиртними напоями, не доживають до 50 років.

За станом на 2015 р., кожен українець викурює щорічно 1931 сигарету (тобто більше 96 пачок). Але навіть ці дані не повністю відображають усю картину. Річ у тому, що тютюн, окрім прямої шкоди, стає ще допоміжним провокуючим агентом в людському організмі [4; 9]. Усебічне вивчення цієї проблеми як в нашій країні, так і по лінії Всесвітньої організації охорони здоров'я показало, що куріння губить людей, сприяючи виникненню у них цілого ряду смертельних захворювань. Досить сказати, що злісні курці хворіють на рак легенів у 30 разів частіше, ніж некурці. Окрім раку легень при цілому ряду захворювань коефіцієнт смертності у тих, хто палить в кілька разів вище, ніж у тих, хто не палить [7]. Так, при бронхіті та емфіземі рівень смертності у них вище у 6 разів, раку гортані – у 5 разів, раку стравоходу і шлунку – у 3 рази, хвороб кровообігу – у 2,5 рази, хвороб коронарних судин – майже у 2 рази тощо.

Фахівці відмічають, що раптова смерть від ішемічної хвороби серця відзначається серед курців у 5 разів частіше, ніж у тих, хто не палить [13; 15; 24; 26]. Аналогічні дані по США такі: середній вік померлих від серцевих нападів у тих, хто не палить дорівнює 67 років, у завязятих курців – 48 років.

Тютюнопаління завдає економіці величезного збитку, який оцінюється астрономічними цифрами. Для ілюстрації приведемо результати досліджень, проведених в Ірландії і Австралії [11; 14; 19; 25].

Куріння обходиться ірландській економіці у 5 млн євро на день у вигляді пропусків роботи по хворобі, частішої відсутності на роботі та зниження продуктивності праці. Нове дослідження, ініційоване департаментом охорони здоров'я, показало, що тільки перекури і відсутність на роботі обійшлися країні у 2014 р. у 385 млн

євро [25]. Курці дорого обходяться лікарням. Платники податків Австралії субсидують медичні потреби курців у розмірі 500 тис. австралійських доларів на день в одному тільки штаті Новий Південний Уельс. Аналіз витрат, опублікований в Медичному журналі Австралії, показав, що тютюн привів до 43571 госпіталізації до лікарень штату і 300046 койко-дням у 1999–2000 рр. На сьогодні ці показники вросли майже вдвічі. Сума витрат лікарень склала 178 млн доларів, або майже 500 тис. на день. Такий результат недивний, враховуючи список пов'язаних з тютюном таких захворювань, як рак, серцево-судинні захворювання, хвороби легенів, пневмонія, інсульт тощо. Курці користуються послугами стаціонару частіше, ніж некурящі. У курців також повільніше відбувається процес одужання, і вони з більшою достовірністю вимагають інтенсивного відходу після хірургічних операцій.

Аналізуючи втрати від наркоманії, потрібно відмітити, що зараз наркотики вживають понад 180 млн чоловік, тобто приблизно 4% усіх мешканців планети старше 15 років. Щорічні прибутки наркодилерів від незаконного обігу наркотиків у світі останніми роками перевищують 400 млрд доларів США. Такі дані наводить секретаріат ООН з боротьби із поширенням наркотиків і запобіганню злочинності [8; 18]. Найбільше поширення має марихуана – її споживають більше 142 млн осіб. Далі йдуть синтетичні наркотики (амфітаміни) – 30,5 млн осіб, потім кокаїн – 13,4 млн осіб, героїн і опій – 8 млн осіб. Серед них стійко росте число громадян України.

За даними правоохоронних органів і органів охорони здоров'я, на початок 2015 р. загальне число громадян України, які вживають наркотики регулярно, перевищує 2,2 млн осіб. Але є підстави говорити про те, що ця цифра фактично наближається до 3 млн. В Україні до 2015 р. не залишилося жодного регіону країни, де не були б зафіксовані випадки вживання наркотиків або їх поширення. Наркоманія остаточно перетворилася на масштабну загальнонаціональну проблему, яка несе пряму загрозу державі, оскільки кожен наркоман, за експертними оцінками, залучає до вживання наркотиків 13–15 осіб [7].

Економічні і соціальні втрати від наркоманії надзвичайно великі. Тільки за останні два роки вони перевищують 80 млрд грн. Моральний же збиток українському суспільству взагалі не піддається ніякому підрахунку. При цьому наркоманія в Україні продовжує «молодіти». За останніми даними [9], більше 60% наркоманів – люди у віці від 16–30 років і майже 20% з них школярі. Інформація Мінохоронздоров'я України показує, що середній вік тих, хто залучився до наркотиків в Україні складає 15–17 років, але почастишали випадки первинного вживання наркотиків дітьми 11–13 років.

Успішно протистояти такому інтенсивному поширенню наркотиків в молодіжному середовищі дозволяють масова фізична активність і спорт, які є дієвою альтернативою цієї соціальної хвороби. Відомо, що фізична активність і спорт є найважливішими чинниками збільшення тривалості життя населення взагалі та працездатного віку людей зокрема.

Сучасні уявлення про тривалість життя і працездатний вік людини значною мірою відрізняються від того, щоб його виростити, виховати, дати йому шкільну і вищу освіту, потрібні значні витрати (в середньому 12 800–14 400 тис. грн). І раптом така людина гине від вживання спиртних напоїв-сурогатів (подібних смертей щорічно в нашій країні близько 30 тис.). Тільки прямий збиток від таких деструкти-

вних процесів складає нині сотні мільярдів гривен. І це не враховуючи соціальних наслідків, недовиробленої продукції, проблем з відтворенням населення, тощо [3].

Величезний економічний збиток доводиться на алкоголь в дорожньо-транспортних подіях, на виробництві (у частині виробничого травматизму і аварій), при скоюванні злочинів, самогубствах, тощо [1]. Усі ці чинники зниження тривалості життя мають у вітчизняній економіці надмірний, гіпертрофований характер. Відповідно господарський збиток від них в порівнянні з розвиненими країнами надзвичайно високий і обчислюється в сукупності сотнями мільярдів гривень.

Вирішити двоєдине завдання по підвищенню тривалості життя українців, з одного боку, і зниженню величезних економічних втрат, з іншою, можна розвиваючи масовий, оздоровчий спорт і відповідну спортивну інфраструктуру.

Як відомо з економічної теорії, підвищити добробут громадян будь-якої країни можливо тільки за рахунок неухильного економічного зростання [15]. Для забезпечення стабільного економічного зростання уряд може обрати два основні шляхи, або просуватись у напрямі використання більшої кількості чинників виробництва (праці, землі й капіталу – екстенсивне економічне зростання), або використовуючи досконалішу техніку і технологію, впроваджуючи у виробництво новітні наукові досягнення, підвищуючи якісний рівень робочої сили і продуктивність праці (інтенсивне зростання). Очевидно, що найдоцільніше орієнтуватися на варіант інтенсивного економічного зростання. Дослідження, проведені в різних економічних системах, показали, що підвищення продуктивності праці є найбільш важливим чинником, який забезпечує зростання реального продукту і доходу [8; 21; 23].

У свою чергу продуктивність праці залежить від якості робочої сили, від фізичних та інтелектуальних можливостей робітників і службовців, їх життєвої активності та творчої ініціативи [22]. Забезпечуючи гармонійний фізичний розвиток, фізкультура і спорт сприяють посиленню природних захисних сил організму, підвищенню його опірності більшості хвороб. Таким чином, в результаті регулярних занять фізкультурою і спортом в економічній системі знижується загальна кількість невиходів на роботу по хворобі, яка чинить безперечний позитивний вплив на зростання ВВП і добробут суспільства.

До 2015 р. в Україні усього лише 8,7% населення займалося спортом, тоді як в розвинених країнах цей показник значно вищий. Так, у США регулярно займається спортом і фізичною активністю (роблять пробіжки, відвідують клуби фітнесу, тощо) 40% населення, а в Німеччині чисельність тих, хто займається спортом ще вище – 60%. Природно, такий стан справ у нас в країні не можна визнати задовільним.

Література:

1. Галкин В. В. Экономика спорта и спортивный бизнес / В. В. Галкин. – М. : КНОРУС, 2006. – 320 с.
2. Гуськов С. И. Государство и спорт (о государственной политике зарубежных стран в области физического воспитания и спорта) / С. И. Гуськов. – М. : Физкультура и спорт, 1996. – 176 с.
3. Дудов В. А. Маркетинг в сфере физической культуры и спорта: содержание, стратегии, коммуникации / В. А. Дудов, О. Н. Степанова. – М. : РАГС при Президенте РФ, 2003. – 153 с.
4. Дудчак М. В. Спорт для всіх у країнах з високим рівнем охоплення населення організованою руховою активністю / М. В. Дудчак // Теорія і методика фізичного виховання і спорту. – 2007. – № 3. – С. 47–58.

5. Жестянников Л. В. Экономическое регулирование системы физической культуры и спорта: опыт и перспективы развития / Л. В. Жестянников. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 1999. – С. 67–91.
6. Золотов М. И. Экономика физической культуры / М. И. Золотов. – М. : СпортАкадем-Пресс, 2001. – 189 с.
7. Иванов А. В. Проблемы современного этапа формирования рыночных отношений в спорте Украины / А. В. Иванов // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. – Донецьк : ДонНТУ, 2004. – Вип. 80. – 200 с.
8. Кутепов М. Е. Управление спортом в муниципалитетах Франции: правовые основы / М. Е. Кутепов // Спорт для всех. – 1999. – № 4. – С. 21–23.
9. Мічуда Ю. П. Сфера фізичної культури і спорту в умовах ринку (закономірності функціонування та розвитку) / Ю. П. Мічуда. – К. : Олімпійська література, 2007. – 218 с.
10. Мочерний С. В. Світове господарство в умовах глобалізації / С. В. Мочерний, Я. С. Ларіна, С. В. Фомішин. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 200 с.
11. Орлов В. В. Философия экономики / В. В. Орлов. – Пермь : Из-во Перм. ун-та, 2005. – 164 с.
12. Рожков П. А. Совершенствование экономического механизма функционирования физической культуры и спорта / П. А. Рожков. – СПб. : СПбГУЭФ, 2003. – 254 с.
13. Степанова О. Н. Маркетинг в сфере физической культуры и спорта / О. Н. Степанова. – М. : Советский спорт, 2007. – 256 с.
14. Фетисов В. А. О критериях и показателях развития физической культуры и спорта в зарубежных странах / В. А. Фетисов. – М. : Советский спорт, 2005. – 80 с.
15. Экономика массового спорта : учебное пособие. – М. : Физическая культура, 2005. – 300 с.
16. Andreff W. The Evolving European Model of Professional Sports Finance / W. Andreff, P. Staudohar // Journal of Sports Economics. – 2000. – Vol. 1 (3). – P. 257–276.
17. Arnaut J. L. Independent European Sport Review. – Brussels : EU, 2006. – 175 p.
18. Andreff V. Economie du Sport / V. Andreff // Paris – Revue EPS, 1990. – V. 23. – P. 79–89.
19. Bannister J. Malta Continues to Develop as a Finance Centre / J. Bannister // FinanceMalta 2012/2013 edition. – P. 194–196.
20. Bartunek J. M. Organizational and Educational Change. The life and role of a Change Agent Group. – Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers. Mahwah, New Jersey, 2003. – 295 p.
21. Breuer Chr. The Development of Sport Management Education in Germany – The Cologne Model // Вестник Института экономики и социальных технологий. – 2011. – № 1. – С. 22–27.
22. Coleman M. Leadership and management in education. Cultures, change and context. – Oxford University Press, 2005. – 291 p.
23. Danylchuk K. E. The nature of managerial work in Canadian intercollegiate athletics // Journal of Sport Management. – 1999. – 13 (2). – P. 148–166.
24. Donabedian A. The Seven Pillars of Quality / A. Donabedian // Arch Pathol. Lab. Med. – 1990. – V. 114. – P. 115–119.
25. Giulianotti R. Sport Spectators and the Social Consequences of Commodification / R. Giulianotti // Journal of Sport & Social. – 2005. – Vol. 29 (4). – P. 386–410.
26. Mondello M. A Content Analysis of the Journal of Sports Economics / M. Mondello, P. Pedersen // Journal of Sports Economics. – 2003. – Vol. 4 (1). – P. 64–73.

Кокорєва О. В.

кандидат економічних наук, доцент

Присівко А. Ф.

студентка

Херсонський національний технічний університет
м. Херсон, Україна

ПОШИРЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕТИЧНОГО МАРКЕТИНГУ У ВИРІШЕННІ ГЛОБАЛЬНИХ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ

Екологічні проблеми, особливо спричинені антропогенними факторами, привертають до себе все більше уваги, адже так чи інакше стосуються кожного, тобто мають глобальний характер. Господарська діяльність у більшості випадків направлена лише на отримання прибутків, руйнує природні екосистеми та створює глобальні екологічні проблеми. Масштаби руйнувань довкілля досягли вже своїх критичних меж.

Науковці та вчені всього світу продовжують працювати у напрямку розробки таких способів ведення бізнесу, що не будуть завдавати шкоди природі, а в деяких випадках, навіть, сприятимуть відновленню природної рівноваги. Безумовно, це дало поштовх такому розвитку маркетингу, що призвів до появи соціально-етичного (соціально-відповідального) маркетингу.

Дослідження різних аспектів концепції соціально-етичного маркетингу набувають усе більшого поширення. Серед зарубіжних та вітчизняних дослідників виділимо: А. Н. Асаул, Є. П. Голубков, В. Е. Гордін, Деніель К. Есті, О. О. Зеленко, В. В. Іванов, Х. Картаджайя, Ф. Котлер, Ненсі Лі, Р. Ренденбах і П. Робін, А. Сетіаван, А. Тет, Ендрю С. Уінстон.

Батько маркетингу Ф. Котлер разом з Х. Картаджайя та А. Сетіаваном, досліджуючи значення та вплив соціально-етичного маркетингу, наголошують на тому, що компанії, які використовують такий маркетинг, хочуть вирішити проблеми всього суспільства [1, с. 8].

У спільній праці з Ненсі Лі «Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства» Філіп Котлер наголошують на тому, що сучасні споживачі мало реагують на стандартні методи просування продуктів, і найкращі світові компанії, які привнесли соціальну відповідальність у свої стратегії ведення бізнесу, успішно працюють і заробляють, одночасно змінюючи світ на краще [2].

Вагомий внесок щодо практичного застосування екологічних принципів у веденні господарської діяльності зробили автори книги «Від зеленого до золотого» Деніель К. Есті та Єндрю С. Уінстон, які спираючись на багаторічний досвід, інтерв'ю з багатьма корпоративними лідерами з усього світу, на прикладах таких відомих компаній, як BP, Toyota, IKEA, GE, і Nike, довели, що компанії в незалежності від їх розмірів, можуть успішно вести бізнес, контролюючи при цьому забруднення навколишнього середовища [3].

Метою статті є проведення дослідження впливу поширення соціально-етичного маркетингу у вирішенні глобальних екологічних проблем.

Виникнення екологічних проблем пов'язане з високими темпами науково-технічного прогресу, який посилює вплив людства на навколишній світ. Глобаль-

ний характер екологічних проблем потребує реалізації різноманітних заходів як на національному, так і на міжнародному рівнях.

Важливою подією у соціальній згуртованості світу з метою розв'язання глобальних проблем, в тому числі екологічних, стало укладання Глобального договору ООН. Серед принципів Глобального договору є 3 екологічні: комерційні компанії мають використовувати запобіжні підходи до проблем екології, бути ініціаторами розповсюдження екологічної відповідальності та стимулювати поширення та розвиток екотехнологій [4, с. 11].

Так, з'явилась концепція соціально-відповідального бізнесу або соціально-етичного маркетингу, основна ціль якої досягати успіху з одночасним дотриманням екологічних стандартів та справедливим ставленням до працівників. Його загальна характеристика представлена в таблиці 1.

Таблиця 1

Характеристики концепції соціально-етичного маркетингу [5]

Характеристика	Короткий опис
Умови формування	Передумовою концепції послужили загальносвітові кризи (енергетична, екологічна, технологічна та ін.), які спричинили проблеми, пов'язані із захистом навколишнього середовища, нестачею ресурсів, швидким зростанням населення та ін.
Зміст концепції	Товар буде користуватися попитом, якщо він має не тільки високу якість, але і відповідає вимогам безпеки, екологічності, а підприємство при його виробництві не завдає шкоди навколишньому середовищу
Особливості концепції	Орієнтація на корисності та безпеці товарів для суспільства
Можливості та умови застосування	Економічно розвинуті ринки, що пройшли етап масової орієнтації на маркетинг
Недоліки	Відсутність рішення деяких технологічних та економічних проблем, що викликають високу ціну товару
Приклад компаній, які застосовують концепцію	Wal-Mart Stores, Procter & Gamble, McDonald's Corporation, Lever Brothers, Monsanto Company, DuPont та ін.

Так, DuPont, відома світова хімічна компанія, яка раніше була злісним в США руйнівником природи (є винахідником нейлону, дакрону, кевлару, тефлону та полімерної хімії, фреону), тепер є однією з зелених сучасних корпорацій [6]. Однак сьогодні DuPont є одним з активістів кліматичного партнерства США (USCAP). Компанія домоглася прийняття законодавства, яке зобов'язує корпорації використовувати менш витратні методи виробництва, щоб знизити викиди парникових газів в атмосферу. Підприємства самої DuPont з 1990 року до 2003-го зменшили викиди газу на 72% [6, с. 146]. Також DuPont включає екологічну відповідальність в свою щоденну діяльність і в основну бізнес-модель.

Корпорація «Макдоналдс», щоб не втратити значну частину покупців, була змушена піти на досить затратні заходи щодо забезпечення екологічності виробництва. В рамках цієї стратегії була частково вирішена проблема утилізації відходів та економії природних ресурсів, а саме: використане рослинне масло стали збирати в спеціальні ємності і пізніше передавати для виробництва біопалива; пластикові палички і стаканчики замінили на дерев'яні, придатні до вторинної переробки, а самі стаканчики і тарілки зробили тонше; спеціальні тримачі дозволяють

дістати за один раз тільки одну серветку, тим самим заощаджується величезна кількість деревини на їх виробництво; компанії вдалося скоротити витрати електроенергії за рахунок застосування енергозберігаючого обладнання і альтернативних джерел енергії – вітряних електростанцій. Крім цього, «МакДоналдс» бере активну участь у вирішенні соціальних проблем сирітства через проведені благодійні акції. А звинувачення в тому, що їжа цієї торгової мережі завдає колосальної шкоди здоров'ю покупця, привели до появи в меню нових, більш здорових страв.

Отже, соціально-етична поведінка великих компаній зі світовим ім'ям є яскравим прикладом для інших компаній, адже їх продукцію купують в багатьох країнах. У такий спосіб люди в усьому світі приєднуються до збереження навколишнього середовища. Незважаючи на те, що лише частина продукції, що виробляється у світі відповідає вимогам соціально-етичного маркетингу, його поширення серед господарюючих суб'єктів у світі є дуже важливим та сприяє вирішенню глобальних екологічних проблем.

Література:

1. Котлер Ф. Маркетинг 3.0: от продуктов к потребителям и далее к человеческой душе [Электронный ресурс] / Ф. Котлер, Х. Картаджайя, А. Сетиаван ; пер. с англ. А. Заякин. – Москва : Эксмо, 2011. – 240 с. – Режим доступа: http://kiogmuis.ucoz.ru/Student/marketing_3.0.pdf.
2. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Ф. Котлер, Н. Лі ; пер. з англ. С. Яринич. – Київ : Стандарт, 2005. – 302 с.
3. Esty D.C. Green to Gold: How Smart Companies Use Environmental Strategy to Innovate, Create Value, and Build Competitive Advantage / D. C. Esty, A. S. Winston. – New Haven, CT: Yale University Press, 2006. – 366 pages.
4. Зеркалов Д. В. Охорона праці в галузі. Загальні вимоги [Електронний ресурс] : конспект лекцій / Д. В. Зеркалов. – Київ : НТУУ «КПІ», 2011. – 52 с. – Режим доступа: <http://www.zerkalov.org/files/opg-kl.pdf>.
5. Кузьмина Е. Е. Маркетинг: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. Е. Кузьмина. – Москва : Издательство Юрайт, 2016. – 383 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://stud.com.ua/45295/marketing/harakteristika_suchasnih_kontseptsiy_marketingu.
6. Varchaver N. Chemical Reaction / N. Varchaver // Fortune. – 2007. – March 22. – [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://archive.fortune.com/magazines/fortune/fortune_archive/2007/04/02/8403424/index.htm.

Кокорєва О. В.

кандидат економічних наук, доцент

Ярич О. М.

студентка

Херсонський національний технічний університет

м. Херсон, Україна

РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ МІЖНАРОДНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Останнім часом досить гостро постає питання регіонального управління, а саме: створення можливостей для регіонів щодо реалізації процесів саморозвитку, самоуправління та ринкових перетворень з урахуванням регіональних особливостей та в контексті євроінтеграції України.

Серед публікацій сучасних дослідників державного управління регіональними процесами найбільш вагомими є праці О. Алімова, О. Амосова, О. Амоші, Б. Біренберга, З. Варналія, О. Власюка, Г. Волинського, Л. Воротиної, Б. Данилишина, С. Дорогунцова, В. Зянько, І. Лукінова, А. Лисецького, Е. Лібанової, В. Любченко, Ю. Макогона, А. Мазура, В. Мамонової, В. Мамутова, С. Мельника, І. Михасюка, Г. Одінцової, В. Поповкіна, О. Сологуб, В. Столярова, М. Тимчука, О. Топчієва, С. Чистова, М. Чумаченка та ін. У них всебічно розглядаються актуальні питання удосконалення механізмів державного управління на рівні регіону, децентралізації влади, розширення повноважень регіонів у сучасних умовах.

Метою статті є дослідження регіонального розвитку України в контексті міжнародної інтеграції.

Державою була розроблена стратегія регіонального розвитку України на 2004-2015 рр. Основною метою стратегії стало створення умов для підвищення конкурентоспроможності регіонів, забезпечення їх сталого розвитку на сучасній технологічній основі, високої продуктивності виробництва та зайнятості населення. Цей документ мав своє продовження в проекті «Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року». Важливим практичним інструментом реалізації національної концепції є чіткий законодавчий розподіл повноважень, відповідальності та фінансово-економічної бази між різними рівнями управління: загальнодержавним, регіональним і місцевим. Від того наскільки оптимально поєднуються інтереси держави і окремих регіонів залежить збалансованість розвитку національного господарства.

Основною метою державної регіональної політики України на сучасному етапі розвитку є створення умов, що дадуть змогу регіонам повністю реалізувати наявний потенціал, зробити максимальний внесок у національну економіку, здобути конкурентні переваги на зовнішньому ринку. Тому сьогодні необхідно зосередитися на вирішенні таких проблем регіональної політики:

- низька інвестиційна привабливість регіонів та інноваційна активність в них;
- нерозвинута виробнича та соціальна інфраструктура;
- зростання регіональних диспропорцій у сфері соціально-економічного розвитку регіонів;
- слабка міжрегіональна інтеграція;
- нерациональне використання людського потенціалу;
- низька конкурентоспроможність регіонів та інші [1–3].

Найважливішою конкурентною перевагою в Україні можна вважати наявність людського капіталу. Людський капітал включає висококваліфікованих, фізично здорових працівників, які мають достатні знання для того, щоб використовувати складне устаткування і сучасні технології, здатних збирати та аналізувати великий масив інформації, а також працівників, які дістають задоволення від своєї праці, матеріально зацікавлених в її кінцевих результатах. Але наявність людського капіталу - це тільки потенціальна конкурентна перевага, яка стає реальною в процесі інновацій, тобто створення принципово нових технологій, високотехнологічних продуктів, нових форм організації виробництва і реалізації цих продуктів. Дослідники вважають, що саме тут, у ланці, яка опосередковує зв'язок прикладної, тобто фундаментальної науки та виробництва, знаходиться найслабкіше місце української економіки [1, с. 37].

Щоб інтегрувати вітчизняну економічну систему у світогосподарський процес, треба підвищувати ефективність і конкурентоспроможність великих підприємств, розвивати таку форму інноваційного підприємництва як концерни. У концернах на регіональному рівні можуть об'єднуватися підприємства промисловості, транспорту, торгівлі, банківської сфери для спільного здійснення наукомістких інноваційних проектів, що дасть змогу їхнім учасникам вирівнювати певні галузеві та регіональні сезонні коливання та ризики, переводити капітал у перспективніші галузі економіки, сприятиме підвищенню рівня конкурентоспроможності регіону [2].

Для пришвидшення євроінтеграційних процесів та регіонального розвитку необхідне використання особливих інструментів. Серед таких інструментів можна виокремити:

- участь України в міжнародних освітніх проектах, таких як: ERASMUS+, Жан Моне які спрямовані на підвищення рівня знань та поінформованості суспільства в ЄС та поза його межами з питань європейської інтеграції, через стимулювання викладання, дослідницької діяльності з європейської інтеграції, зокрема стосунків ЄС з іншими країнами, між людського та міжкультурного діалогу.

- розробка власних регіональних стратегій розвитку, що розробляються і затверджуються місцевими органами виконавчої влади, а потім узгоджуються на вищому рівні.

- розробка і впровадження державних та регіональних цільових програм окремих сфер соціального та економічного розвитку, що обов'язково корелюються з цілями та планами регіональних стратегій.

Пріоритетними напрямками регіонального розвитку в контексті євроінтеграційних процесів мають бути:

- концентрація на створенні оптимальних умов, які б надавали регіонам можливість розкрити свій потенціал і ефективно скористатися конкурентними перевагами регіональної економіки;

- недопущення поглиблення регіональних диспропорцій та створення інфраструктури для співпраці різних регіонів України в рамках конкретних проектів з метою отримання ефекту синергії від окремих регіональних ініціатив на національному рівні.

- створення бази для реалізації ефективної регіональної політики – механізмів та інструментів державного управління регіональним розвитком, які б відповідали вимогам часу та проблемам, які стоять перед регіонами. Це передусім вимагає зміни процесів стратегічного планування та реалізації поставлених завдань на всіх територіальних рівнях, створення ефективних механізмів вертикальної та горизонтальної координації (а не вертикального підпорядкування) пріоритетів і завдань на різних рівнях та у різних галузях розвитку територій. Також це включає серйозні інвестиції у розвиток людського капіталу – навчальні програми та практичні програми вдосконалення кваліфікації спеціалістів центральних, регіональних і місцевих органів влади, які відповідають за розробку, впровадження та контроль за виконанням політики регіонального розвитку.

Для того щоб євроінтеграція України відбувалась ефективно і успішно, необхідно активізувати інноваційний процес в регіонах і на рівні економічної системи, підвищуючи престиж розумової праці, розвиваючи різноманітні форми інновацій-

ного підприємництва в кожному регіоні, що дасть можливість підвищити конкурентоспроможність української економіки та сприятиме регіональному розвитку.

Література:

1. Волинський Г. Про конкурентні переваги в умовах глобалізації / Г. Волинський // Економіка України. – 2006. – № 12. – С. 37–41.
2. Зянько В. Глобалізація та інноваційний процес: їхній взаємовплив / В. Зянько // Економіка України. – 2006. – № 2. – С. 65–68.

Колайчук Н. Ф.

студент

Самоховец М. П.

научний керівник

кандидат економічних наук, доцент

УО «Полесский государственный университет»

г. Пинск, Республика Беларусь

ИНОСТРАННЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И ПРОБЛЕМЫ ИХ ПРИВЛЕЧЕНИЯ В РЕСПУБЛИКУ БЕЛАРУСЬ

На современном этапе развития хозяйственных отношений международное движение капитала играет очень важную роль. Иностранные инвестиции в национальной экономике Республики Беларусь содействуют расширению производственного и увеличению экспортного потенциалов страны, повышению показателей эффективности, укреплению позиций на мировых рынках и устойчивому росту экономики в целом.

В широком значении, инвестиции предполагают вложение средств и ресурсов в какое-либо дело с целью их последующего приумножения и получения финансового или другого ранее запланированного эффекта. Именно поэтому данные вложения обязаны осуществляться на условиях платности, срочности и возвратности [1].

Иностранные инвестиции на экономику страны могут влиять как положительно, так и отрицательно. Положительными моментами являются следующие: приток капитала ускоряет экономическое развитие и улучшает состояние платежного баланса; повышение уровня занятости, повышение квалификации работников; расширение ассортимента выпускаемой продукции; рост объема налоговых поступлений в бюджет; повышение уровня жизни и покупательской способности населения и др. Под отрицательными сторонами понимаются такие как: потенциальная репатриация капитала в виде перевода прибыли за рубеж в различных формах, что ухудшает состояние платежного баланса; импорт оборудования, материалов, комплектующих увеличивает валютные расходы; упадок традиционных отраслей национальной экономики; ухудшение состояния окружающей среды в результате перевода в страну «грязных» производств и т. п. [1, с. 75].

Для того, чтобы политика Республики Беларусь в области привлечения иностранных инвестиций приносила эффект, необходим систематический контроль и постоянный анализ текущей ситуации в государстве.

В реальный сектор Республики Беларусь за январь-сентябрь 2016 г (за исключением банков) поступило 6,25 млрд долл. США валовых иностранных инвестиций, из них прямых – 5,1 млрд долл. США (81,6% от общего объема), портфельных – 0,002 млрд долл. США, прочих – 1,1 млрд долл. США [2].

Основными инвесторами в Республику Беларусь за январь-сентябрь 2016 года стали: Россия – 49,1%, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии – 18,7%, Кипр – 7,8%, Австрия – 4%, Литва – 3,4%, Польша – 2,8%, Китай – 2,3%, Украина – 2,2%, Нидерланды – 1,3%, Германия – 1,2%. На долю прочих стран-доноров приходится 7,3% инвестиций [2].

Наиболее привлекательным регионом является г. Минск, в который было инвестировано 4418,3 млн долл. США, или 70,7% поступивших в страну иностранных инвестиций [2].

Привлечение инвестиций должно быть основано не только на количественной, но и на качественной характеристике, от которой, в свою очередь, зависит эффективность использования инвестиций. Иностранный капитал, прежде всего, должен поступать в наукоемкие, экспортоориентированные и импортозамещающие отрасли. Структура распределения иностранных инвестиций по видам экономической деятельности в Республике Беларусь представлена на рисунке 1.

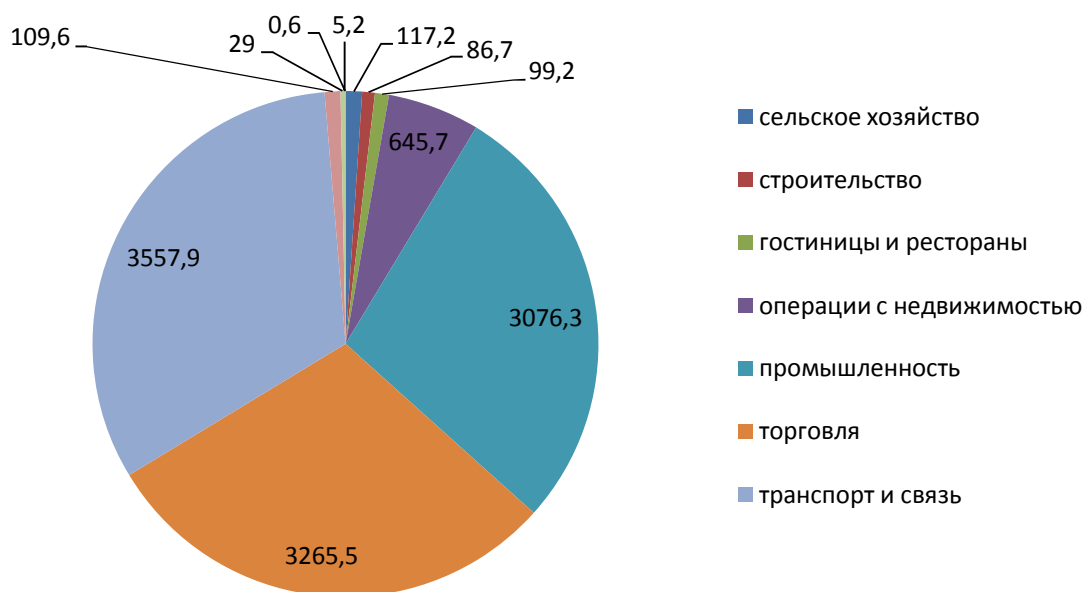


Рис. 1. Отраслевая структура притока иностранных инвестиций за 2015 г., млн долл. США [3]

Наибольший удельный вес и наибольший спрос у иностранных инвесторов имеет торговля и такая отрасль, как транспорт и связь. Такое соотношение вполне ожидаемо, так как наблюдается уже в течение нескольких лет. Вышеуказанные отрасли пользуются спросом, поскольку имеют небольшой срок окупаемости, но большой объем прибыли. Меньше всего привлекают инвесторов гостиничный бизнес, строительство, а также предоставление коммунальных и социальных услуг, на их долю приходится 0,26, 0,047 и 0,005% соответственно.

Несмотря на разнообразные мероприятия по улучшению экономической ситуации в стране, остаются некоторые проблемы, которые проявляются в доминировании госсектора в предпринимательской деятельности, в несовершенной системе применения санкций за нарушение условий и порядка ведения бизнеса, в нестабильном законодательстве, в неопределенности политики приватизации.

Данные проблемы отрицательно влияют на инвестиционный климат. Поэтому целью инвестиционной политики является создание лучших условий для иностранных инвесторов, совершенствование внутренних институциональных условий и улучшение инвестиционного климата в стране.

Для оптимизации привлечения иностранных инвестиций предлагаются следующие мероприятия:

необходимо активно работать с ЕС (в рамках программы Восточного партнерства и др.), поскольку данные страны имеют огромный опыт в выстраивании конкурентоспособных рыночных экономик;

развитие сотрудничества с международными финансовыми организациями в научно-технической сфере;

следует реформировать систему государственного регулирования экономики за счет пересмотра и значительного упрощения системы налогообложения, значительного упрощения применения санкций за нарушение условий и порядка ведения бизнеса.

Реализация обозначенных мер приведет к совершенствованию инвестиционного климата страны, что, в свою очередь, будет способствовать увеличению объемов иностранных инвестиций в приоритетные отрасли экономики Беларуси.

Литература:

1. Ключников А. А. Иностранные инвестиции в экономику республики Беларусь – современное состояние и пути интенсификации [Текст] / А. А. Ключников, К. С. Сидоренко, А. С. Ключников // ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ: Ежеквартальный научный и производственно-практический журнал Минского института управления. – 2014. – № 1. – С. 73–77.
2. Министерство экономики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Минск, 2000. – Режим доступа: <http://www.economy.gov.by>. – Дата доступа: 16.02.2017.
3. Национальный статистический комитет Республики Беларусь / Статистический ежегодник 2016. – Минск, 2016. – 519 с.

Колосінська М. І.

кандидат економічних наук

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
м. Чернівці, Україна

Колосінський Є. Ю.

кандидат економічних наук

Чернівецький торгово-економічний інститут
Київського національного торгово-економічного університету
м. Чернівці, Україна

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА КРАЇНИ: ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ

У світлі сучасних трансформаційних процесів, що торкаються практично усіх сфер господарювання, пріоритетом для будь якої країни виступає забезпечення стабільного розвитку економіки і як наслідок забезпечення добробуту населення. Саме тому для кожної держави питання створення умов для забезпечення національної безпеки та економічної зокрема стає першочерговим. Постійна зміна внутрішніх та зовнішніх чинників розвитку національної економіки актуалізує дослідження поняття та структурних елементів економічної безпеки країни, оскільки дозволяє своєчасно вжити заходів з організаційно – правового забезпечення економічної безпеки країни.

Питанням дослідження економічної безпеки країни присвятили свої праці такі вітчизняні науковці: І. Бінько, О. Власюк, Я. Жаліло, О. Користін, О. Кухарська, Г. Пастернак– Таранущенко, Г. Пухтаєвич, Т. Сак, Л. Шевченко, В. Шлемко та інші [1–9]. Проте на даний момент відсутні єдині підходи до визначення поняття «економічна безпека» та становлять основу для подальших досліджень у сфері економічної безпеки країни. Саме тому тема є актуальною та потребує подальшого визначення.

Захищеність життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства і держави, за якої забезпечується сталий розвиток суспільства, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація реальних і потенційних загроз національним інтересам характеризує стан національної безпеки України [8, с. 11]. Важливою та невід’ємною складовою національної безпеки є економічна безпека. Її роль полягає в досягненні економічного суверенітету держави, реалізації ефективної соціальної політики, забезпеченні сталого економічного розвитку, зростанні національної конкурентоспроможності в умовах міжнародної економічної взаємозалежності. Система економічної безпеки держави покликана вчасно виявляти загрози національним економічним інтересам і запобігати заподіянню збитків соціально-економічній системі держави в цілому [4, с. 147].

На основі аналізу економічної літератури відзначаємо відсутність єдиного підходу до трактування поняття «економічна безпека», що негативно позначається на концептуальних засадах її подальшого розвитку. Саме тому доцільно розглянути різновекторні наукові трактування поняття «економічної безпеки». Так, Користін О. Е. визначає економічну безпеку як систему забезпечення стійкості національної економіки, що зберігає свою цілісність і здатність до саморозвитку, незважаючи на несприятливі зовнішні і внутрішні загрози [6, с. 16]. Пухтаєвич Г. О. вважає, що економічна безпека становить собою такий стан національної економіки, за якого забезпечуються захист національних інтересів, стійкість до внутрішніх і зовнішніх загроз, здатність до розвитку та захищеність життєво важливих інтересів людей, суспільства, держави [6, с. 96]. Економічну безпеку як стан національної економіки, який дозволяє зберігати стійкість до внутрішніх і зовнішніх загроз і здатний задовольнити потреби особи, сім’ї, суспільства, держави розглядають В. Т. Шлемко, І. Ф. Бінько [9, с. 8]. Більш узагальненим, на нашу думку, є визначення Пастернак– Таранушенка Г. А., який зазначає, що «економічна безпека – це стан держави, що забезпечує можливість створення і розвитку умов для плідного життя її населення, перспективного розвитку її економіки в майбутньому та зростання добробуту її мешканців» [5, с. 29].

Найбільш повним, з нашої точки зору, є визначення Я. Жаліла, який трактує економічну безпеку країни «як складну багатофакторну категорію, що характеризує здатність національної економіки до розширеного відтворення з метою задоволення на визначеному рівні потреб власного населення і держави, протистояння дестабілізуючій дії чинників, що створюють загрозу стійкому збалансованому розвитку країни; забезпечення конкурентоспроможності національної економіки у світовій системі господарювання» [2, с. 23].

Таким чином, узагальнивши вищевказані погляди, можна дати єдине визначення даного поняття. Отже економічна безпека держави як економічна категорія втілює в собі певну сукупність відносин і пов’язаних з ними заходів, що забезпе-

чують економічний суверенітет, економічне зростання, підвищення добробуту в умовах наявності системи міжнародної економічної взаємозалежності.

Підсумовуючи доцільно відзначити, що з позиції системного підходу економічна безпека як поліскладна система є інтегральною категорією, в предметну сферу якої входять структурні елементи різних рівнів, при взаємодії яких виникають економічні відносини з приводу досягнення такого рівня розвитку економіки, при якому здійснюється задоволення потреб і гарантований захист інтересів усіх суб'єктів економіки. У разі задоволення головних потреб усіх суб'єктів економіки і всі чинники будуть працювати на повну силу та всі рівні економічної безпеки будуть взаємодіяти й позитивно впливати на захист цієї держави.

Література:

1. Власюк О. С. Теорія і практика економічної безпеки в системі науки про економіку / О. С. Власюк ; Нац. ін.-т пробл. міжнар. безпеки при Раді нац. безпеки і оборони України. – К., 2008. – 48 с.
2. Жаліло Я. А. Стратегія забезпечення економічної безпеки України. Пріоритети та проблеми імплементації / Я. А. Жаліло // Стратегія національної безпеки України в контексті досвіду світової спільноти : збірник. – К. : Сатсанга, 2001. – С. 141.
3. Економічна безпека : навч. посіб. / О. Є. Користін, О. І. Барановський, Л. В. Герасименко та ін. ; за ред. О. М. Джужі. – К. : Алерта ; КНТ ; Центр учбової літератури, 2010. – 368 с.
4. Кухарська Н. О. Україна в сучасних інтеграційних процесах : навчальний посібник / Н. О. Кухарська. – Одеса : «Атлант ВОІ СОІУ», 2015. – 186 с.
5. Пастернак–Таранушенко Г. А. Економічна безпека держави. Методологія забезпечення : монографія / Г. А. Пастернак-Таранушенко – К. : Київський ек-ний інститут менеджменту, 2003. – 320 с.
6. Пухтаєвич Г. О. Аналіз національної економіки : навч. посіб. / Г. О. Пухтаєвич. – К. : КНЕУ, 2005. – 254 с.
7. Сак Т. В. Економічна безпека України: поняття, структура, основні тенденції / Т. В. Сак // Інформаційні технології та економічна безпека : зб. наук. праць. – Луцьк : СНУ, 2009. – С. 336–340.
8. Шевченко Л. С. Економічна безпека держави: сутність та напрями формування : монографія / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, С. М. Макуха та ін. / за ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. – Х. : Право, 2009. – 312 с.
9. Шлемко В. Т. Економічна безпека України: сутність і напрями забезпечення : [монографія] / В. Т. Шлемко, І. Ф. Білько. – К. : НІСД. – 1997. – 144 с.

Кононенко Ю. С.

магістр

Соколов А. В.

кандидат наук з державного управління, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

На сучасному етапі розвитку суспільства сутність державної соціальної політики трактується як діяльність держави щодо підтримання відносин між соціальними групами, створення умов для забезпечення добробуту та прийняттого рівня життя членів суспільства, забезпечення соціальних гарантій [1, с. 8].

Успіх кожної країни залежить від якісного проведення вдалої соціальної політики. У період ринкових реформ, без поліпшення рівня життя населення не мож-

ливо сформувати надійну соціально-економічну базу. Тому проблема вдосконалення соціальної політики є надзвичайно актуальною.

Сьогодні Україна перебуває у кризовому стані: скрутне економічне становище; загострена військова ситуація на Сході; значна соціальна напруга; несприятливі умови праці. За рівнем життя ми знаходимося лише на 63 місці із 133 розвинутих країн.

Соціальну політику нашої держави, на сьогодні, не можна назвати якісною, адже ми маємо не лише незначні недоліки, але й багато очевидних проблем. Перш за все, це рівень безробітного населення працездатного віку. В середньому за 2016 рік він склав 9,6% економічного активного населення (за методологією МОП) [2]. Не менш болючою проблемою є бідність населення. За розрахунками фахівців Світового банку, поріг абсолютної бідності для жителів Східної та Центральної Європи складає 4,3 долари США на добу (130 доларів на місяць). У той же час, Законом України «Про Державний бюджет України на 2017 рік», прожитковий мінімум з 1 січня встановлений у розмірі 1544 грн на місяць (57 доларів). Україна стоїть на порозі крайньої бідності.

Особливого занепокоєння набувають люди літнього віку, громадяни з обмеженими можливостями, діти сироти.

Демографічна ситуація кожної країни нерозривно зв'язана з соціальною політикою, саме тому, слід замислитися над таким показником як «від'ємний приріст населення». В середньому, за роки Незалежності, Україна щорічно втрачає 290 000 осіб. Якщо у 1991 році у країні проживало 51 944 544 осіб, то через 20 років населення склало 45 775 550 громадян [2].

Надзвичайно важливою проблемою являється неякісне пенсійне забезпечення в Україні. Низький рівень пенсій більшості громадян не дає змоги підтримувати навіть мінімальний рівень життєдіяльності в сьогоднішніх кризових умовах.

Серед основних напрямів, які б дозволили покращити становище в країні, доцільно виділити:

- зниження безробіття, шляхом створення нових робочих місць;
- підвищення мінімальної заробітної плати, соціальних виплат, пенсій;
- удосконалення системи допомоги безробітним;
- надання більш значущої допомоги сім'ям з дітьми, дитячим будинкам, інтернатам;
- сприяння відновленню здоров'я нації, шляхом: інвестування в медичне обслуговування, розвиток масового спорту;
- впровадження жорсткої системи контролю над корупцією;
- розвиток охорони навколишнього середовища;
- інвестування у систему освіти, задля формування висококваліфікованої робочої сили;
- запровадження дієвого механізму надання молоді, насамперед випускникам ВНЗ, першого робочого місця.

Література:

1. Макарова О. В. Соціальна політика в Україні : монографія / О. В. Макарова ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – К., 2015. – 244 с.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Коробка С. В.

кандидат економічних наук, доцент
Львівський національний університет ветеринарної медицини
та біотехнологій ім. С. З. Гжицького
м. Львів, Україна

СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ В УКРАЇНІ

Сільське господарство залишається важливою галуззю української економіки, а населення яке проживає на сільських територіях залишається резервом України. В Україні налічується 28441 сіл, де проживає 31% (13 256 185 осіб) – українського населення (з них 8,5 млн осіб працездатного віку), 80% поселень – території з чисельністю мешканців менше однієї тисячі осіб [2]. Наша країна займає лідируючі позиції щодо забезпечення сільськогосподарськими угіддями – 0,914 га на одну особу та 0,716 га на особу ріллі. В Україні нараховується 21009,6 тис. га сільськогосподарських угідь, майже 93% з них передані фізичним особам в наслідок розпаювання здані в оренду[3]. За розрахунками вчених, при здійсненні правильного землеробства земельний фонд України може прогодувати 300–3200 млн чол.

Проте результати політичного розвитку нашої країни, недостатність уваги державних органів управління до проблем сільських територій та села, призвели до їх занепаду. В останні десятиліття, сільські жителі зрозуміли, що їм варто розраховувати лише на себе та можливого інвестора, який має бажання вкладати в нашу землю кошти. Основною причиною такої зацікавленості інвесторів є те, що Україна знаходиться серед лідерів світового ринку зерна (частка нашої країни на ринку складає 9%), перше місце за обсягом виробництва соняшника та обсягом експорту соняшникової олії. в сумарному виразі дохід від експортної діяльності аграрного сектора економіки складає 11 млрд доларів США. Варто відмітити і той факт, що на сьогоднішній день понад 2,2 млн га української землі перебувають під контролем іноземних корпорацій, також в Україні появилися так звані «сірі зони», де важко визначити хто є орендарем тої чи іншої ділянки [4].

Проте, для інвесторів важливим моментом залишається інвестиційний клімат нашої країни, який на сьогоднішній день не може цілком задовольнити їхні вимоги. Серед негативних тенденцій інвестиційного клімату є і залишатимуться повільні темпи реформування економіки, повільні темпи боротьби з корупцією, недосконала законодавча база яка пишеться під конкретні політичні течії, за політизованість економіки та нераціональний розподіл внутрішніх інвестицій.

На сьогоднішній день згідно статистичних даних основними товаровиробниками сільськогосподарської продукції є великі агрохолдинги та індивідуальні господарства (фермерські господарства, малі та середні приватні підприємства, особисті селянські господарства). Вказані вище товаровиробники зайняли на ринку свої ніші, і не конкурують між собою, оскільки великі агрохолдинги зорієнтовані на найбільш комерційно привабливі та експортно орієнтовані види продукції, тоді як середні, малі та індивідуальні підприємства зорієнтовані на продовольче самозабезпечення та наповнення місцевого та внутрішнього товарного ринку. Тому, вони можуть бути, і є виробниками м'яса, риби, молока, овочів, фруктів, ягід.

Проте, незважаючи на високу частку аграрного сектора в ВВП (понад 11%) поява нових іноземних імпортерів та перспективних видів виробництва сільсько-

господарської продукції, на сільських територіях спостерігається негативна тенденція, яка направлена на деградацію населення. Сільське населення з року в рік зменшується, з карти зникають цілі поселення. Так, з 2000 року з карти України зникло більше 300 сільських населених пунктів, а чисельність сільського населення за цей період скоротилося більш ніж на 2 млн осіб.

На сільських територіях спостерігаються негативні тенденції щодо сільської освіти (масово закриваються дитячі садочки, школи), медицини (закриваються амбулаторії), все це призводить до прискорення депопуляції сільських територій (з кожним роком все більше молодого населення виїдає в місто, або за кордон), як наслідок Україна – єдина держава, в Європі де сільське населення на три роки менше живе ніж міське.

Перераховані вище проблеми негативно впливають на розвиток сільських територій, обмежують можливості формування та використання соціально-економічного потенціалу села, призводять до виникнення проблем у сільськогосподарському виробництві та супроводжуються руйнацією традиційного укладу сільського життя [1, с. 152–160].

Щоб зупинити цей процес, необхідно розробити новий підхід до розвитку сільських територій, який на меті матиме стимулювання підприємницької активності та диверсифікацію зайнятості сільського населення.

Перспективними напрямками розвитку сільських територій є:

- формування зайнятості населення на сільських територіях. Це стане можливим за умови само зайнятості, шляхом створення нових видів малого підприємництва шляхом залучення активної молоді та креативних людей з міс.

Необхідно враховувати той факт, що пріоритетним розвитком сільських територій можливий шляхом розвитку людського капіталу так як однією із складових регіональної політики.

- формування зайнятості призведе до підвищення рівня життя і благоустрою мешканців сільських територій.

- державна політика в сфері регіонального розвитку. На сьогоднішній день державна політика скоординована на децентралізацію, що має сприятливий характер для розвитку сільських територій.

- створення несільськогосподарських підприємств на сільських територіях. Має бути цілеспрямована політика громади на розвиток несільськогосподарського виду підприємницької діяльності, а саме відновлення ремесел, створення малих підприємств легкої промисловості, розвиток екотуризму.

- з міста на сільські території мають прийти нові технології, нові нестандартні форми управління, нові підходи до організації розподілу місцевих доходів та соціальних послуг.

- частиною регіональної політики держави має стати політика сільського розвитку. Формування законодавчої основи для реалізації державної регіональної політики у відповідності до європейського досвіду.

- досягати реальних результатів у розвитку сільських територій можна шляхом використання нових можливостей щодо планування власного розвитку, нових фінансових ресурсів та пряму державну допомогу на розвиток інфраструктури території, а також реалізацію проектів регіонального розвитку, які сприятимуть зростанню місцевої економіки розвитку людського потенціалу.

Отже, стратегічний розвиток сільських територій України залежить від того, як спрацює у цьому відношенні держава, громада та сільський мешканець. Причинами, що сповільнюють розвиток сільських територій є відсутність реалізації людського капіталу на сільських територіях, а також фінансової підтримки зі сторони громад. Також, необхідно розробити єдиний правовий простір, в межах якого може бути реалізоване соціальне партнерство всіх членів суспільства заради спільної мети – розвитку та процвітання не окремої групи населення, а всього населення нашої багатой країни.

Література:

1. Збарський В. Соціальна інфраструктура села як фактор відтворення робочої сили / В. Збарський // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. – 2010. – Вип. 154. – Ч. 1. – С. 152–160.
2. Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики : колективна монографія / за ред. Е. М. Лібанової ISBN 978-966-02-7289-7.
3. Сільські території у період змін. Нові можливості?! [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://economics.lb.ua/state/2016/01/13/325366_5_naybilshih_agrokompaniy_ukraini.html.
4. Э. Фрейзер «Кто владеет землями Украины?» [Електронний ресурс] // Інтернет – журнал «ЛІВА.com.ua». – Режим доступу: <http://liva.com.ua/landgrabagricultural.html>.

Королюк Т. О.

кандидат економічних наук, доцент

ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»

м. Київ, Україна

НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

На сьогодні неможливий сталий людський розвиток без відповідної системи державного управління. Забезпечення раціонального використання природних ресурсів, вирішення екологічних проблем навколишнього середовища, проблем високого рівня диференціації доходів населення та бідності, нерозвиненості виробничої та соціальної інфраструктури, забезпечення добробуту громадян вимагають безпосередньої участі держави.

Основними цілями сталого розвитку на 2016–2030 роки, що затвердженні на саміті ООН у Нью-Йорку в 2015 році є: подолання бідності, голоду та досягнення продовольчої безпеки; сприяння здоровому способу життя; забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти; гендерна рівність; забезпечення всіх водними ресурсами та їх раціональне використання; доступ до недорогих та сучасних джерел енергії; забезпечення сталого економічного зростання та повної продуктивної зайнятості; створення стійкої інфраструктури; скорочення нерівності всередині країн та між ними; забезпечення відкритості, безпеки та екологічної стійкості міст; перехід до раціональних моделей споживання та виробництва в умовах обмеженості ресурсів; боротьба зі змінами клімату та його наслідками; збереження та раціональне використання морських ресурсів; захист та відновлення екосистем суші; побудова миролюбного та відкритого суспільства; активізація роботи в рамках Глобального партнерства в інтересах сталого розвитку [1]. Таким чином, усі вище відзначені цілі спрямовані на досягнення економічного зростання за умов раціонального природокористування та захисту навколишнього середовища, підвищення суспільного добробуту та забезпечення соціальної справедливості.

Державний менеджмент в Україні взяв на себе зобов'язання адаптувати Цілі сталого розвитку з урахуванням національних особливостей, що вимагає відповідних соціально-економічних перетворень та політичної волі. За результатами консультацій уряду із громадськістю у 2016 році були визначені основні пріоритети сталого розвитку на національному та регіональному рівнях [2]. В межах національних пріоритетів основними цілями визначено: подолання бідності; сприяння сталому економічному зростанню, зайнятості та гідній праці для всіх; забезпечення здорового способу життя та сприяння благополуччю для всіх; створення стійкої інфраструктури, сприяння індустріалізації та інноваціям; побудова миролюбного та відкритого суспільства. Що стосується регіональних, то в пріоритеті постали гідна праця та економічне зростання, забезпечення безпеки, екологічної стійкості міст, створення стійкої інфраструктури, міцне здоров'я та збереження екосистем суші. Висновки результатів дослідження пояснюються політичною нестабільністю, економічною кризою, високим рівнем безробіття та зростанням бідності в країні, що аж ніяк не сприяє сталому людському розвитку.

Одним із показників виміру соціального розвитку, не зважаючи на низку недоліків, є індекс людського розвитку (ІЛР). Протягом 2010–2014 років даний показник в Україні демонструє зростання та свідчить про достатньо високий рівень людського розвитку (рис.). У 2014 р. Україна зайняла 81 місце серед 188 країн світу та піднялась у рейтингу країн за ІЛР. Зростання позицій відбулося переважно за рахунок зростання якості освіти та рівня грамотності населення. Що стосується середньої тривалості життя населення, то у 2014 р. даний показник склав 71 рік та зріз порівняно із 2013 р. (показник складав 70,7 років); очікувана тривалість навчання складає 15,1 рік; обсяг ВНД на одну особу, розрахований за паритетом купівельної спроможності (2011 р.), зменшився у 2014 р., порівняно із 2013 р. та склав 8178,1 дол [3]. Поряд з цим в Україні спостерігається старіння нації: якщо у 1990 р. показник відношення чисельності населення віком 65 років і старше до загальної чисельності населення складав 12,0%, у 2000 р. – 13,9%, то в 2010 р. – 15,9%, у 2014 р. даний показник зменшився і склав 14,9%. Якщо у 2014 р. загальна чисельність населення склала 44,9 млн осіб, то за прогнозами ООН у 2030 р. даний показник складе 39,8 млн осіб [3]. Відзначені негативні тенденції аж ніяк не сприяють сталому людському розвитку в Україні, а наявні проблеми в соціальній та економічній сферах вимагають нагального розв'язання.

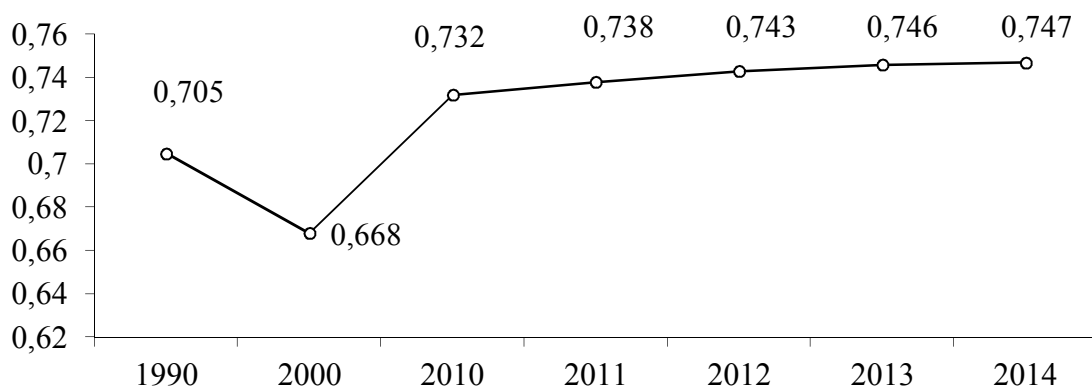


Рис. Динаміка індексу людського розвитку в Україні протягом 1990–2014 років
Примітка: побудовано за даними офіційного сайту HDR [<http://hdr.undp.org/en/statistics>]

Не зважаючи на позитивну динаміку індексу людського розвитку в Україні, порівняно з розвинутими країнами темпи його зростання є вдвічі-втричі меншими. Окрім того, у 2014 р. індекс людського розвитку, скоригований з урахуванням соціально-економічної нерівності (IHDI) взагалі склав 0,689, при цьому коефіцієнт людської нерівності склав 7,7 [3].

Частка дитячої праці дітей віком від 5 до 14 років у 2005–2013 рр. складала 2,4%, що є невисоким показником, порівняно з африканськими чи латиноамериканськими країнами, в яких він сягає 30–50% [3]. Однак дана проблема також має місце в Україні.

З огляду на проведені дослідження, задля забезпечення сталого людського розвитку в Україні органам державної влади необхідно: чітко визначити релевантні національні цілі та завдання, що повинні відображатись у стратегіях розвитку країни; забезпечити координацію та узгодження національних, регіональних та місцевих програм розвитку; забезпечити доступність та транспарентність інформації, моніторинг та контроль за виконанням поставлених завдань як на національному, так і регіональному рівнях; стимулювати розвиток малого та середнього підприємництва, виробничої та соціальної інфраструктури, що сприятиме розвитку сільських територій, створенню нових робочих місць, зростанню доходів населення та подоланню бідності; створити усі необхідні умови для навчання та зайнятості людей з обмеженими можливостями; підвищити реальну функціональність регіональних та районних центрів зайнятості щодо працевлаштування та підтримки молоді; забезпечити доступність якісних медичних послуг та ліків для всіх громадян, популяризувати спорт та здоровий спосіб життя; забезпечити доступ до якісних освітніх послуг, сприяти розвитку людського капіталу, використовуючи різні інструменти, у тому числі державно-приватне партнерство; реформувати систему правосуддя, надати можливість безкоштовних юридичних консультацій вразливим групам населення; реалізувати заходи щодо поліпшення екологічного стану навколишнього середовища тощо. І це не повний перелік завдань, що стоять перед українським урядом, які необхідно врахувати у програмі співробітництва з ООН задля забезпечення сталого людського розвитку в Україні.

Література:

1. Організація об'єднаних націй в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>.
2. Цілі сталого розвитку: Україна / Національні та обласні консультації: липень-серпень 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/publikatsii-ta-zvity/un-in-ukraine-publications>.
3. Humane development report / United Nations Development Programme [Electronic resource]. – Available at: <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/UKR>.

Костючик Н. М.

студентка

Бухтик М. И.

научный руководитель
кандидат экономических наук, доцент
Полесский государственный университет
г. Пинск, Республика Беларусь

ПЕНСИОННАЯ РЕФОРМА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ТЕНДЕНЦИИ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Пенсионное обеспечение и поддержание уровня материального обеспечения пенсионеров – одно из приоритетных направлений системы социальной защиты государства.

Существует много нерешенных теоретических и практических проблем, препятствующих реформированию и построению новой системы пенсионного обеспечения, которая бы отвечала национальным, социальным и экономическим особенностям Беларуси на современном этапе формирования рыночных отношений. Так, в соответствии с Концепцией реформы системы пенсионного обеспечения в Республике Беларусь в нашей стране постепенно будет осуществляться переход к трехуровневой системе пенсионного обеспечения. Первый уровень пенсионной системы составят социальные пенсии, второй – трудовые пенсии и третий – дополнительные негосударственные пенсии [1].

В Беларуси наблюдается процесс старения населения, который воздействует на состав рабочей силы, структуру производства, потребления и особенно – на социальное обеспечение и здравоохранение, так как влечет за собой значительный рост расходов на пенсии, медицинское обслуживание, специальные службы по уходу за престарелыми и т.п.

Ранний уход на пенсию (мужчины в 60 лет, женщины в 55 лет) обеспечивает более высокую нагрузку на бюджет, а также отвлекает из экономики наиболее квалифицированные кадры, что приводит к снижению совокупного потенциал экономического развития страны.

В Республике Беларусь наблюдается неуклонный рост численности пенсионеров. Так, на конец 2016 года данная категория населения насчитывала 2593 тыс. чел. Численность пенсионеров, приходящихся на 1000 человек населения республики, непрерывно растёт с 2010 года и на конец 2016 года достигло уровня 287,2 чел., а численность занятых в экономике, приходящихся на 1 пенсионера за аналогичный период снизилась на 0,15 чел. и составила 1,65 чел. Подавляющее большинство пенсионеров получают трудовые пенсии (более 95%). Из них основная масса – пенсионеры по возрасту, численность которых в течение рассматриваемого периода также возрастала с каждым годом, на 1 января 2017 года составила 2126 тыс. чел [2].

Эти тенденции отражают стремительный процесс старения, в настоящий момент около четверти населения республики – пенсионеры. Такая ситуация негативно влияет на ФСЗН: растёт количество населения в пенсионном возрасте, а значит повышаются пенсионные выплаты, кроме того (относительно) сокращается численность трудоспособного населения, что приводит к сокращению поступлений в ФСЗН.

В последние годы соотношение средней пенсии по возрасту и средней заработной платы (так называемый коэффициент замещения) поддерживается на уровне не менее 40%. А это рекомендация Международной организации труда (МОТ) [3]. Постепенно увеличивается соотношение пенсий и бюджета прожиточного минимума пенсионера.

Главной проблемой пенсионного обеспечения является возрастающая экономическая нагрузка на трудоспособное население, связанная с неблагоприятными демографическими процессами, в частности, с усилением процесса старения населения на фоне уменьшения его численности. При возрастающем числе получателей пенсий численность занятых в экономике постоянно уменьшается.

Существующая в Беларуси распределительная система балансирует между потребностями нетрудоспособного населения и интересами работающих. Однако в условиях демографической проблемы соблюдать этот баланс становится всё труднее, так как на одного пенсионера приходится меньше двух работающих. В связи с этим актуальным в настоящее время документом является указ Президента Республики Беларусь «О совершенствовании пенсионного обеспечения», согласно которому с 1 января 2017 года пенсионный возраст в Республике Беларусь будет ежегодно повышаться на 6 месяцев до достижения мужчинами 63 лет, женщинами 58 лет [4].

Программой социально-экономического развития Республики Беларусь предусматривается постепенное повышение требований по возрасту и стажу для назначения пенсии, стимулирование длительной легальной трудовой деятельности с уплатой обязательных страховых взносов, а также планируется дальнейшее развитие добровольного страхования дополнительных пенсий в страховых организациях.

Пенсии будут повышаться (индексироваться) с учетом роста среднемесячной заработной платы работников, бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и финансовых возможностей государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения [5].

Таким образом, для устранения проблем в пенсионном обеспечении, а также достижение достойного уровня пенсионного обеспечения, стабильности и эффективности необходимо:

1. создание благоприятных условий для повышения рождаемости, как при помощи специальных мер, так и путём стабилизации экономической ситуации в целом;
2. реформирование рынка труда в целях повышения участия рабочей силы (снижение «теневой» занятости и уменьшение количества незанятого населения);
3. оптимизация норм, регулирующих досрочный выход на пенсию путём запрета или ограничения одновременного получения заработной платы и пенсии [6, с. 24].

Пенсионная реформа приведёт к созданию стабильно функционирующей пенсионной системы, отвечающей интересам разных поколений, и обеспечение более высокого уровня жизни в старости и при нетрудоспособности. Кроме того, предлагаемая реформа увеличит личную ответственность за обеспечение высокого уровня социальной защиты в преклонном возрасте.

Литература:

1. О концепции реформы системы пенсионного обеспечения в Республике Беларусь и плане первоочередных мер по реализации ее основных положений: постановление Совета Мин. Респуб. Беларусь, 17 апреля 1997, № 349.

2. Статистический ежегодник Республики Беларусь / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2016. – 518 с.
3. Итоги работы Фонда социальной защиты населения // Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ssf.gov.by/priside/about/publications/~page__m17=1~news__m17=1463. – Дата доступа: 15.02.2017.
4. О совершенствовании пенсионного обеспечения : Указ Президента Республики Беларусь, 11 апреля 2016 г., № 137.
5. Основные положения программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.economy.gov.by/ru/macroeconomy/programma_soc_econom_razvitiia. – Дата доступа: 19.02.2017.
6. Кузьмич Г. Как повысить устойчивость пенсионной системы / Г. Кузьмич // Финансы. Учёт. Аудит. – 2013. – № 11. – С. 22–25.

Кригульська Т. Б.

кандидат історичних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Процеси змін та перетворень в економічних системах сучасного глобалізованого світу носять стрімкий, часом важко прогнозований характер. Переважно розвиток цих систем є транзитивним. Його визначають наступні особливості: обмеженість функціонування в часі; нестабільність і нестійкість здійснення соціально-економічних процесів; високий рівень ризику; можливість часткової втрати керівності на окремих етапах проведення трансформаційних перетворень. Виходячи з цих особливостей, за характеристиками В. Кравченка, трансформаційна економіка – це сучасна стадія розвитку світової економічної системи, що характеризується глобалізацією і урбанізацією; прискоренням темпів науково-технічного прогресу; інформатизаційними процесами; перетворенням екології на економічний ресурс; переоцінкою старих традиційних ресурсів і виробничих технологій; зміною функцій держави [1].

Технологічна й інформаційна революція початку ХХІ століття призвела до того, що в економічному розвитку провідне місце починають займати нематеріальні ресурси, до яких належать зберігання, генерування і передача знань та інформації, а також соціальна інфраструктура, що включає в себе освіту, охорону здоров'я тощо. Ці ресурси, в першу чергу, спрямовані на розвиток людського чинника, який є рушійною силою становлення та розвитку всіх соціально-економічних укладів. Сутність людського чинника конкретизує поняття людського капіталу. Як зазначає сучасна економічна наука, саме він в оптимальному поєднанні з природними та матеріальними ресурсами, є рушійною силою сталого економічного розвитку, основою ефективного господарювання.

Загальновизнаним є факт, що в структурі національного багатства країн сучасного світового господарства у середньому природно-сировинний капітал складає 20%, фізичний – усього 16% , а людський – 64%. Причому для розвинених країн питома вага людського капіталу нині зросла до 80%. Тому проблема ефективного використання цього ресурсу набула стратегічного значення.

Особливо це стосується країн пострадянського простору і, зокрема, України. Перехідний етап її нинішнього розвитку ускладнюється економічною кризою, воєнними діями на сході, стрімким спадом виробництва, зростанням інфляції та безробіття. Слушну думку висловив директор Інституту економіки і прогнозування НАН України В. М. Геєць, зазначивши, що стихійність трансформаційних змін у нашій країні дозволила «владі ринку» не тільки превалювати над «владою колективних дій», але багато в чому й над «владою держави», та запропонувавши консолідувати українське суспільство шляхом реконструктивного розвитку економіки України [2, с. 3]. Очевидним є те, що такий розвиток неможливий без інноваційних підходів до господарювання та формування державної політики [3, с. 110].

Сукупний людський капітал в Україні формується у важких соціально-економічних умовах. Його розвиток потребує постійного інвестування та втручання з боку держави. Інвестиції в людину підвищують її продуктивні здібності, ефективність її праці. До таких інвестицій належать витрати на загальну і спеціальну освіту, підготовку та перепідготовку працівників за місцем роботи, витрати на охорону і зміцнення здоров'я населення, виховання дітей тощо.

Проблема людського капіталу не є новою в історії економічної думки. Серед засновників теорії людського капіталу передусім слід згадати Г. Беккера, Е. Денісона, Х. Боуена, Т. Шульца, Я. Мінсера, Л. Тароу та інших. Серед українських дослідників заслуговують на увагу роботи О. Грішньої, Д. Богині, В. Близнюк, М. Дишлового тощо. Категорія людського капіталу розглядається вченими-економістами як сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій або іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і тим самим впливає на зростання доходів (заробітків) даної людини.

Сучасна практика світового розвитку доводить, що політика уряду держави з транзитивною економікою має спрямовуватися на формування нової поведінки людини, на розвиток економічної раціональної людини. Цей процес дуже складний і тому потребує обов'язкового врахування традицій, звичаїв, психології людей, сприйняття ними революційних змін в суспільстві.

В Україні на розвиток людського капіталу крім несприятливих політичних умов негативно впливає ситуація на ринку праці. За роки незалежності відбулося зниження попиту на робочу силу, яке в свою чергу, викликало ряд негативних тенденцій: відпрацьований, але неоплачений робочий час, довгострокові відпустки без оплати, переміщення робочої сили в тіньовий сектор економіки та за кордон. Ці проблеми пояснюються затяжним економічним спадом, політичною нестабільністю та іншими явищами, які притаманні трансформаційним процесам і тому потребують системного вирішення. Формування нових інститутів ринку праці повинне спиратися на соціально-економічну ефективність державної політики. Очевидним стає, що необхідно подолати негативні тенденції на ринку праці, які потребують кардинальних змін інноваційної та соціальної політики держави, спрямованих на нарощування людського інтелектуального потенціалу України.

Інтелектуальний капітал в інформаційному суспільстві стає основним і єдиним невичерпним економічним ресурсом. Саме тому розвиток людського капіталу є головною передумовою стабільного економічного росту та основою будівництва

нового постіндустріального суспільства. Для цього, в першу чергу, треба цілеспрямовано змінити інформаційну обізнаність, трудовий менталітет населення, сформувати його активну громадську позицію. Такі перетворення видаються можливими тільки за умови кардинальних змін всієї системи освіти, самого процесу виховання.

Безумовно, у транзитивній економіці є сенс переходу до безперервної системи освіти населення впродовж усього життя на основі SMART-технологій. Це аббревіатура самостійного, мотивованого, адаптивного, збагаченого ресурсами, із вбудованими технологіями навчання впродовж усього життя (Self-directed, Motivated, Adaptive, Resource-enriched, Technology embedded). Замість трьох традиційних навичок – читання, письма та математики – ця система здатна у кожній людині розвинути сім базових компетенцій XXI століття: 1) критичне мислення для вирішення проблем; 2) творчість та інновації; 3) співробітництво та лідерство; 4) міжкультурне взаємопорозуміння; 5) комунікативність; 6) ІТ-грамотність; 7) кар'єру та життєві навички.

Приклад Південної Кореї, де концепція SMART-освіти запроваджена з 2011 року, підтверджує її доцільність для реконструктивних змін людського капіталу тих країн, які піклуються про своє майбутнє.

Література:

1. Кравченко В. Н. Трансформационные процессы и концепции экономического роста [Электронный ресурс] / В. Н. Кравченко. – (Ч. 1) 1. – Режим доступа: <http://www.modeling.at.ua/publ/8-1-0-29>.
2. Геєць В. М. Особливості взаємозв'язку економічних та політичних передумов реконструктивного розвитку економіки України / В. М. Геєць // Економіка України. – 2016. – № 12. – С. 3–21.
3. Зарва О. Підривні інновації як ключовий елемент «формули успіху» у сучасному бізнес-середовищі / О. Зарва // Економічний аналіз. – 2012. – № 10/4. – С. 108–111.
4. Близнюк В. Людський капітал України як фактор економічного зростання / В. Близнюк // Аспекти праці. – 2005. – № 2. – С. 20–24.

Крючков В. О.

студент

Васильєва О. О.

кандидат фізико-математичних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Розвиток та успіх сучасних промислових підприємств в ринкових умовах неможливий без застосування дієвих форм мотивації та стимулювання праці, які сьогодні активно впроваджують закордонні підприємства. Система мотивації призначена для прогнозування виробничої поведінки працівників, поєднання особистісних інтересів персоналу із досягненням стратегічних цілей підприємства, є ефективним механізмом поєднання зацікавленості персоналу та продуктивності його праці [1, с. 246].

Мотивація – це процес свідомого вибору людиною того або іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) та внутрішніх (мотиви) факторів. Мотивація праці є предметом досліджень як психологів, які вивчають психологічні особливості поведінки людини, так і економістів, які заці-

кавлені в підвищенні результатів її праці. Тобто мотивація праці є одночасно психологічною й економічною категорією, яка в процесі історичного розвитку пройшла два етапи становлення: застосування політики «батога та пряника» та використання методів психологічного та фізіологічного впливу [2, с. 238].

З точки зору розуміння людини як біо-соціо-духовної системи мотивацію можна визначити як внутрішньо-особистісний динамічний процес духовно-морального, психофізіологічного рівня, що керує поведінкою працівника та визначає її спрямованість, організованість, активність і стійкість; внутрішній генератор, що підтримує стабільну, ініціативну, плідну трудову діяльність працівника.

Мотивація – головний системоутворюючий чинник діяльності людини, який сприяє усвідомленню, розкриттю її індивідуальних якостей, вияву та спрямуванню продуктивності та творчості, це сукупність спонукальних факторів, що спрямовують, структурують потреби, цілі, ідеали, настанови, світогляд для заохочення продуктивної діяльності працівників [2, с. 239]. Мотивація обумовлюється системою мотиваційних чинників, як сукупністю потреб, мотивів та стимулів працівників до продуктивної професійної діяльності [3, с. 123].

На поведінку людини в процесі трудової діяльності впливає комплекс факторів-мотиваторів, що спонукають до діяльності: зовнішніх – на рівні держави, галузі, регіону, підприємства і внутрішніх – складових структури самої особистості працівника (потреби, інтереси, цінності людини, пов'язані з ними та соціокультурним середовищем особливості трудової ментальності тощо). Фактор – причина, рушійна сила будь-якого процесу, що визначає його характер або окремі його риси. Всі фактори мотивації праці можна умовно розділити на шість груп: грошові, натуральні, моральні, організаційні, патерналістські, управлінські. Система мотивації персоналу включає матеріальні і нематеріальні складові: заробітна плата, соціальні гарантії, участь працівників в управлінні підприємством, участь працівників у власності підприємства, участь працівників у розподілі прибутку, ротація персоналу, особисте та публічне визнання в колективі, соціально-психологічний клімат [4, с. 104].

Матеріальні фактори мотивації праці за сучасних кризових явищ виходять на перший план. Для більшості працівників підприємств заробітна плата залишається єдиним джерелом отримання грошових доходів. Крім заробітної плати, застосовуються: преміювання, доплата, диференціальна оцінка в балах ступені складності праці, бонусна система, участь у прибутках підприємства, відпочинок та лікування за рахунок підприємства, і т.п. Використовуючи такий вид мотивації праці, необхідно враховувати, що матеріальні винагороди повинні бути обґрунтованими і відповідати досягненням персоналу. Співробітники, які орієнтовані тільки на матеріальну винагороду, зможуть з легкістю змінити місце роботи з кращими матеріальними умовами.

Нематеріальні чинники мотивації праці полягають в більшій мірі в тому, щоб якомога сильніше зацікавити співробітника роботою саме на цьому підприємстві. Найголовнішими нематеріальними факторами мотивації праці є стабільність і визначеність. Все більше людей орієнтуються на підприємства, які готові запропонувати нормований робочий день, зручні умови праці (оплата проїзду, харчування за рахунок підприємства і т. д.), медичне та пенсійне страхування. Крім того, людей приваблюють великі підприємства, в яких вони вбачають запоруку стабільності

існування. Важливим нематеріальним фактором мотивації виступає можливість кар'єрного зростання, підтримка та розвиток сприятливого соціально-психологічного клімату та корпоративної культури.

Для розробки дієвої системи мотивації персоналу необхідно застосовувати комплекс факторів, які б враховували специфіку виробництва, менталітет працівників, економічну ситуацію в країні. Кожне підприємство повинно впроваджувати моделі мотиваційних процесів залежно від обраної стратегії розвитку, обирати такі форми і методи мотивації, які сприятимуть підвищенню якості продукції чи послуг, залученню висококваліфікованого персоналу, підвищенню творчої активності персоналу на досягнення цілей підприємства.

Ефективність трудової діяльності залежить від мотивації, але ця залежність досить складна й неоднозначна. Людина, яка під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників-мотиваторів дуже заінтересована в досягненні високих кінцевих результатів, на практиці може мати гірші результати, ніж людина, яка значно менше вмотивована до ефективної праці. Відсутність однозначного взаємозв'язку між мотивацією і кінцевими результатами діяльності зумовлена тим, що на результати праці впливає безліч інших чинників: кваліфікація працівника, його професійні здібності та навички, правильне розуміння поставлених завдань, зовнішнє середовище тощо. При розробці дієвої системи мотивації персоналу необхідно враховувати зазначені чинники, а також вікову, професійну, статеву структури персоналу. Впровадження ефективної системи мотивації на підприємстві повинно базуватися на можливості використання комплексу мотиваційних чинників. Узгоджена система мотивації праці персоналу сприяє активізації працівників як рівноправних партнерів щодо досягнення результатів, направлених на реалізацію потреб підприємства.

Література:

1. Алексеева Н. Ф. Удосконалення системи мотивації працівників машинобудівних підприємств [Електронний ресурс] / Н. Ф. Алексеева, В. О. Муц // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – 2012. – Вип. 1. – С. 245–251. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2012_1_40.
2. Кольбашенко Д. А. Мотивація персоналу як один з факторів підвищення продуктивності праці / Д. А. Кольбашенко // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. – 2014. – № 2. – С. 237–244.
3. Психологія праці та професійної підготовки особистості: навч. посіб. / за ред. П. С. Перепелиці і В. В. Рибалка. – Хмельницький: Універ, 2001. – 330 с.
4. Базалійська Н. П. Стан системи мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах / Н. П. Базалійська, М. П. Казановська // Інноваційна економіка. – 2013. – № 5. – С. 103–105.

Крижанівська І. В.
студент

Солоненко Ю. В.
науковий керівник

Донецький національний університет ім. Василя Стуса
м. Вінниця, Україна

ОГЛЯД ПОДАТКОВИХ ЗМІН ДЛЯ ФІЗИЧНИХ ОСІБ ПІДПРИЄМЦІВ

Обсяг запропонованих змін до Податкового кодексу настільки великий, що детально їх проаналізувати в межах однієї статті неможливо. У цій публікації я дам стислий огляд змін, що містяться у проголосованому законопроекті стосовно фізичних осіб підприємців (ФОП) [1].

Адже в Україні з кінця грудня 2016 року кількість зареєстрованих приватних підприємців зменшилася на 128 402 в зв'язку зі змінами у роботі фізичних осіб-підприємців. Про це свідчать дані сервісу моніторингу реєстраційних даних українських компаній OpenDataBot [2].

Зміни у податковому законодавстві активно обговорюються. Особливої уваги заслуговують роботи В. Жука, В. Дацюка, О. Данилюка, Р. Насірова, Т. Савчук, К. Рубановський.

Державна фіскальна служба України надала тлумачення про застосування у 2017 році норм щодо єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування фізичними особами – підприємцями, у тому числі спрощенцями Законом України від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (далі – Закон № 1774) внесено низку змін до Закону України від 8 липня 2010 року № 2464 – VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі – Закон № 2464), які набули чинності з 1 січня 2017 року, зокрема щодо нарахування ЄСВ у 2017 році фізичними особами – підприємцями та його сплати, у тому числі тими, які обрали спрощену систему оподаткування, та особами, які провадять незалежну професійну діяльність. Дія Закону № 2464 поширюється на відносини, що виникають під час провадження діяльності, пов'язаної зі збором та веденням обліку єдиного внеску. Платники єдиного внеску зобов'язані своєчасно та в повному обсязі нараховувати, обчислювати і сплачувати єдиний внесок (пункт 1 частини другої статті 6 Закону № 2464). Єдиний внесок підлягає сплаті незалежно від фінансового стану платника (частина дванадцята статті 9 Закону № 2464).[3]

Розрахунок сум єдиного внеску:

Враховуючи розмір єдиного внеску (22%) та норми Закону № 1801, максимальна величина бази нарахування єсв у 2017 році для фізичних осіб – підприємців та осіб, які провадять незалежну професійну діяльність на 2017 рік становитиме:

- з 01 січня 2017 року – 40000 грн (1600 x 25);
- з 01 травня 2017 року – 42100 грн (1684 x 25);
- з 01 грудня 2017 року – 44050 грн (1762 x 25).

Якщо сума доходу (прибутку) на місяць перевищує цю суму, то єдиний внесок сплачується лише з максимальної величини бази нарахування єсв у 2017 році, яка встановлена законодавством, тобто максимальна сума єдиного внеску, яку необхідно сплатити фізичній особі – підприємцю та особі, яка провадить незалежну професійну діяльність, за 2017 рік складатиме:

- з 01 січня 2017 року – 8800 грн (40000 x 22%);
- з 01 травня 2017 року – 9262 грн (42100 x 22%);
- з 01 грудня 2017 року – 9691 грн (44050 x 22%).

Оскільки для фізичних осіб – підприємців, у тому числі тих, які обрали спрощену систему оподаткування, крім фізичних осіб – підприємців віднесених до першої групи платників єдиного податку, та осіб, які провадять незалежну професійну діяльність, сума єдиного внеску не може бути меншою за розмір мінімального страхового внеску за місяць, у якому отримано дохід (прибуток), то мінімальна сума єдиного внеску для таких осіб за 2017 рік складатиме:

- з 01 січня – 704 грн (3200 x 22%).

Для фізичних осіб – підприємців, віднесених до першої групи платників єдиного податку, визначених у підпункті 1 пункту 291.4 статті 291 ПКУ, та ско-

ристалася зазначеною нормою, мінімальна сума єдиного внеску у 2017 році складатиме:

з 01 січня 2017 року – 352 грн (3200 x 0,5 x 22%).

Водночас наголошуємо, що страховий стаж таким особам буде зараховуватись пропорційно сплаченому єдиному внеску [3].

Намагання влади прищепити громадянам почуття відповідальності за своє пенсійне майбутнє обернулося для України давно не баченими чергами біля реєстраційних «віконець». Люди позбуваються своїх «сплячих» підприємницьких статусів, не розуміючи, за що вони мають платити [4].

В Конституції України регламентований принцип свободи підприємницької діяльності і статус фізичної особи – підприємця не обов'язково повинен зобов'язувати фізичну особу – підприємця постійно працювати і до того ж працювати в прибуток, тому що є бізнес, який не прив'язаний до щомісячного заробітку: є сезонний бізнес, є бізнес, який залежить від певних подій або певних людей. Тому не всі державні ініціативи в цьому питанні є позитивними. Я вважаю, що якщо гарантовано Конституцією принцип свободи підприємницької діяльності, то це має бути свобода, а не обмеження [4].

З кінця грудня постійно знижується кількість зареєстрованих приватних підприємців адже 27 грудня Президент підписав зміни щодо роботи фізичних осіб-підприємців. З 1 січня ФОПи другої та третьої групи будуть змушені платити єдиний соціальний внесок – 704 гривні на місяць, навіть якщо не мають доходу. Загальна кількість підприємців впала на 128 402.

Масове закриття ФОПів здійснюється в кожній області України. Найбільше у: Київській (17176), Харківській (12390) та Дніпропетровській (11196) області. Найбільше закриваються підприємці роздрібної (43275) та оптової (8931) торгівлі, складських (10798) та транспортних послуг (7040).[2]

Понад 600 тисяч українських приватних підприємців мають податковий борг. Усього ФОПи винні 1 556 491 000 гривень на загальнодержавному рівні та 2 004 515 000 гривень – місцевим бюджетам.

Найбільше підприємців-боржників – у Київській області. Крим, Донецьк та Луганськ також серед лідерів по несплаті податків. Найменше боржників – у Волинській, Чернігівській та Тернопільській області. [2]

Законопроект неоднозначним, таким, що містить як прогресивні норми, так і додаткові ризики для бізнесу. З моменту підписання закону і станом на 17.02.2017 р. свою роботу припинило більше 247 тисяч приватних підприємців. ФОП, котрий закритися, точно нічого не заплатить державі. Всі ФОП хто не має системного стабільного заробітку терміново закриються, а їх діяльність і заробітки будуть державою загнані в тінь.

Однак новий закон містить і позитивні нововведення – ФОП, які перебувають на загальній системі і які є інвалідами або пенсіонерами за віком і отримують в законодавчо встановленому порядку пенсії або соціальну допомогу, будуть звільнені від сплати ЄСВ за себе.

Література:

1. Перша консалтингова компанія. Які зміни в оподаткуванні очікувати в 2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ibuh.info/uk/yaki-zminy-v-opodatkuванні-ochikuvaty-v-2017-r>.

2. OpenDataBot моніторинг відкритих даних [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://opendatabot.com/blog/23-fopagedec>.

3. МСFR Головбух24. Єдиний соціальний внесок у 2017 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.golovbukh.ua/article/6008-qqq-17-m1-03-01-2017-diniy-sotsalniy-vnesok-u-2017-rots>.

4. Поліщук О. Укрінформ. [Електронний ресурс] / О. Поліщук – Режим доступу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2152096-oberezeno-fopi-zacinautsa.html>.

Кузьменко А. Г.
студентка

Васильєва О. О.
кандидат фізико-математичних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Поняття «потенціал» визначає можливості, здібності, сукупність засобів або умов. Термін «трудова потенціал» в Україні офіційно був визначений у 1999 р. з прийняттям Указу Президента «Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року», згідно з яким трудова потенціал визначається сукупною чисельністю громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, соціально-етнічний менталітет, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівень) мають намір продавати свою здібність до праці [1; 2, с. 71]. Термін «трудова потенціал» тісно пов'язаний з поняттями «людський потенціал», «людський капітал», «кадровий потенціал», «трудова ресурси».

Трудова потенціал – це самостійна, динамічна та соціально-економічна категорія, що характеризує трудову діяльність людини [3, с. 141]. Тобто трудова потенціал – це категорія населення, яка впливає на соціально-економічні чинники і здатна продуктивно реалізувати свої здібності на користь суспільства.

Трудова потенціал являє собою складну сукупність трудових потенціалів різних організацій, підприємств, підприємців та самостійно зайнятих осіб. Найбільш повне використання людського капіталу та його реалізація значно впливають на підвищення ефективності економічної діяльності суспільства [4, с. 71].

Трудова потенціал як ресурс відіграє провідне значення, оскільки від компетентності, кваліфікованості, навичок і досвіду людей залежить ефективно та раціональне використання інших ресурсів.

Поняття «трудова потенціал» є комплексною категорією: як людські ресурси з їх розумовими і фізичними можливостями, запасами до трудової діяльності, які в процесі їх використання мають здатність до розширеного відтворення; як економічна категорія, що виражає взаємовідносини між людьми з приводу ефективного відтворення елементів суспільного виробництва та їх привласнення з метою задоволення потреб особистості, сім'ї, організації, держави, вирішення глобальних проблем [5, с. 5]. Головною функцією трудового потенціалу є формування та використання робочої сили. На кількісний, якісний та кваліфікаційний рівень робочої сили вкрай негативно впливає сучасна демографічна криза в Україні.

Відбувається звуження демографічної бази відтворення трудового потенціалу через низький рівень народжуваності, високий рівень смертності, зростання

трудої еміграції працездатного населення, зменшення тривалості життя, погіршення вікової структури, що призводить до щорічного зниження рівня трудового потенціалу та скорочення трудових ресурсів.

На сучасний стан трудового потенціалу України негативно впливає низький рівень життя населення, дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, невідповідність підготовки фахівців вимогам роботодавців.

На державному рівні проблема ефективності використання та розвитку трудового потенціалу відображена у багатьох нормативно-правових документах та програмах розвитку. Наприклад, Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми «Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008–2017 роки», яка була опрацьована Міністерством економіки України на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України, визначає збереження і розвиток трудового потенціалу України як стратегічне завдання сталого розвитку України [6].

Розвиток трудового потенціалу потребує інвестицій, тому особливого значення набуває фінансовий механізм, який відображає формування, розподіл та використання фінансових ресурсів.

Якісні характеристики трудового потенціалу є вагомим фактором соціально-економічного та інноваційного розвитку держави, прогресивного поступу суспільства, що вимагає удосконалення систем формування та ефективного використання їх у сфері праці. Оскільки забезпечення умов, які впливають на розвиток людини як працівника і як особистості, здійснюється у межах конкретного регіону, особливого значення набуває забезпечення розвитку трудового потенціалу в регіональному аспекті.

Вкладання соціальних інвестицій у формування якісного трудового потенціалу та ефективне його використання є запорукою сталого соціально-економічного розвитку як регіону, так і країни в цілому, що передбачає зростання конкурентоспроможності економіки, її соціальну орієнтованість, зростання рівня життя населення, формування добробуту суспільства та стимулювання людського розвитку.

Для розвитку трудового потенціалу країни необхідно вжити таких заходів:

– на рівні держави: удосконалити правове поле розвитку трудового потенціалу, забезпечити сприятливі соціально-демографічні умови формування трудового потенціалу, створити умови для скорочення прихованого безробіття, стимулювати нові форми зайнятості, забезпечити можливості для продуктивного використання трудового потенціалу, створювати умови для безперервної освіти, підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності;

– на рівні підприємств: розробляти на підприємствах системи мотивування та стимулювання персоналу; створювати системи підготовки працівників за допомогою безперервної професійної освіти.

Для ефективного вирішення проблем, пов'язаних із розвитком трудового потенціалу, необхідно об'єднувати зусилля науковців, практиків та держави.

Література:

1. Інтернет ресурс: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/U958_99.html.
2. Науменко О. В. Особливості стану та розвитку трудового потенціалу України в сучасних умовах / О. В. Науменко // Управління розвитком. – 2013. – № 17. – С. 70–73. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_17_28.
3. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-трудова відносини : навч. посібник / П. Ю. Буряк. – К. : «ЦУЛ», 2004. – 223 с.

4. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. — К. : КНЕУ, 2005. — 403 с.

5. Лич В. М. Науково-методичні основи відтворення трудового потенціалу України : автореф. дис... д-ра екон. наук : 08.02.03 / В. М. Лич ; Наук.-дослід. екон. ін-т М-ва економіки України. — К., 2005. — 35 с.

6. Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми «Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008–2017 роки» : матеріали II Всеукраїнського форуму «Збереження і розвиток трудового потенціалу України», Київ, 20 вересня 2007 року. — К. : УСПП, 2007. — 24 с.

Кукуруза А. В.
студент

Солоненко Ю. В.
науковий керівник

Донецький національний університет ім. Василя Стуса
м. Вінниця, Україна

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Підприємництво є основою економіки будь-якої країни світу, зокрема малий та середній бізнес. Воно є важливою складовою конкурентоспроможності національної економіки. Саме підприємництво є запорукою подолання бідності та забезпечення високого рівня життя громадян. Завдяки малому бізнесу створюються нові робочі місця та зменшується рівень безробіття в країні. Особливо це стосується нинішнього стану в Україні в цілому, та нашому регіоні зокрема.

Проблему ефективності ведення малого бізнесу досліджували такі вчені як Л. Д. Буряк, К. Г. Ваганів, З. С. Варналій, В. В. Виговська, І. З. Должанський, М. М. Єрмошенко та інші.

Досліджувався процес становлення малого підприємництва в Україні та особливості його здійснення в умовах посилення глобалізаційних тенденцій. Вивчалися також питання фінансового забезпечення сприяння малого підприємництва. Водночас, регіональні особливості ведення малого бізнесу та, зокрема, роль регіональних владних структур у його активізації усе ще висвітлено недостатньо [2].

Динаміка кількості суб'єктів господарювання протягом 2010–2014 рр. є спадною, особливо активно стагнація економіки відчутна у сфері малого та середнього бізнесу.

Динаміка кількості суб'єктів господарювання протягом аналізованого періоду з 2010 р. по 2014 р. є нестабільною. Кількість середніх підприємств зменшилась на 24,19%, в той час, як кількість малих підприємств зменшилась на 9,13%. Варто зазначити, що кількість великих підприємств також зменшилась на 15,19%. Аналогічні показники зниження рівня підприємницької діяльності спостерігаються для суб'єктів господарювання, які зареєстровані як фізичні особи, а саме на 11,83% [3].

До основних проблем розвитку малого та середнього бізнесу можна віднести:

- Нерівноправність відносин суб'єктів МСП та органів публічної влади (Проявами даної проблеми, зокрема, є надмірний обсяг або нечітке визначення меж повноважень органів публічної влади щодо суб'єктів господарювання. Наслідками існування даної проблеми є численні форми зловживань повноваженнями з боку органів публічної влади та їх посадових осіб).

Таблиця 1

Динаміка кількості підприємств в Україні протягом 2010–2014 рр.

Роки	Юридичні особи			Фізичні особи	
	Великі	Середні	Малі	Суб'єкти середнього підприємництва	Суб'єкти малого підприємництва
2010	586	20983	357241	355	1804763
2011	659	20753	354283	306	1325619
2012	698	20189	344048	361	1234831
2013	659	18859	373809	351	1328392
2014	497	15906	324598	712	1590448

- Поширеність корупції в органах публічної влади (Проявами даної проблеми, зокрема, є вимагання та одержання посадовими особами органів публічної влади надання неправомірних вигод (хабарів, подарунків). За даними Індексу глобальної конкуренції (2014), корупція є найбільш суттєвою проблемою для розвитку бізнесу в Україні).

- Надмірна урегульованість господарської діяльності (Проявами даної проблеми, зокрема, є надмірний перелік видів діяльності, що потребують отримання ліцензій та документів дозвільного характеру. Наслідками існування даної проблеми є фактичне нівелювання функцій системи ліцензування та дозвільної системи як засобів гарантування якості й безпечності товарів, робіт та послуг).

- Обмеженість та непрозорість доступу до державних і комунальних ресурсів (Проявами вказаної проблеми, зокрема, є надмірна складність, значна тривалість та вартість процедур надання у власність або користування (оренду) земель державної та комунальної власності, а також державного та комунального майна).

Серед нагальних завдань у сфері розвитку малого і середнього підприємництва в Україні визначено такі:

- 1) спрощення дозвільних процедур та процедур здійснення державного нагляду (контролю), отримання документів дозвільного характеру для суб'єктів підприємництва та скорочення строку проведення таких процедур;

- 2) удосконалення порядку ведення податкового і статистичного обліку та звітності суб'єктів господарської діяльності, зниження податкового тиску на економіку та забезпечення його рівномірності;

- 3) зниження тиску на суб'єктів господарювання з боку контролюючих органів, протидія рейдерству та корупції;

- 4) вдосконалення інфраструктури розвитку підприємництва;

- 5) впровадження регіональної політики сприяння розвитку малого підприємництва;

- 6) створення сприятливих фінансових передумов для започаткування та здійснення підприємницької діяльності, доступності фінансових ресурсів для суб'єктів підприємницької діяльності;

- 7) забезпечення державної підтримки суб'єктів малого і середнього підприємництва, що працюють у сфері інвестиційної, інноваційної і науково-технічної діяльності, впровадження зарубіжного досвіду з питань започаткування нових інноваційних технологій в господарській діяльності [4].

Отже, для забезпечення ефективного здійснення діяльності суб'єктів малого та середнього бізнесу насамперед потрібно створення сприятливого та стабільного

бізнесового середовища. Реалізація намічених стратегічних напрямків сприятиме підвищенню рівня розвитку малого та середнього підприємництва України, модернізації виробництва, наповненню доходних частин державного та місцевих бюджетів.

Література:

1. Янченко З. Б. Малий бізнес України: регіональні аспекти розвитку [Електронний ресурс] / З. Б. Янченко // – Режим доступу: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=195>.
2. Георгіаді Н. Г. Сучасний стан підприємницької активності в Україні [Електронний ресурс] / Н. Г. Георгіаді. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4818>.
3. Дорожня карта розвитку підприємництва в Україні: 2015–2016 роки [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://platforma-msb.org/wp-content/uploads/2015/02/Завантажити-дорожню-карту-розвитку-підприємництва-на-2015-2016-роки-.pdf>.
4. Проблеми та перспективи розвитку підприємництва : матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 25 листопада 2016 року). – Х. : ХНАДУ. – Т. 2. – 343 с.

Кульова Т. В.
магістр

Біркентале В. В.
науковий керівник

кандидат економічних наук, доцент
Донецький національний університет ім. Василя Стуса
м. Вінниця, Україна

УПРАВЛІННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНИМИ АКТИВАМИ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОДНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА МОЛОКОПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗІ

Для забезпечення ефективного функціонування підприємства все більшого значення набувають нематеріальні активи, саме вони виступають формою реалізації знань та дозволяють підприємству не тільки ефективно функціонувати, а й розвиватися. Нематеріальні активи є специфічним об'єктом управління, завдяки якому на підприємстві створюються умови, необхідні для забезпечення і підвищення конкурентного потенціалу.

Враховуючи той факт, що на початку 2016 року для деяких українських виробників молочної продукції відкрився шлях до європейського ринку, важливість приділення уваги нематеріальним активам безумовно зростає. Лише десяти підприємствам молокопереробної галузі вдалося отримати доступ на ринок ЄС, а це лише близько 3% [1] із загальної кількості підприємств цієї галузі, отже посилення конкурентного потенціалу для проникнення на ринок ЄС є просто необхідним. Одним із важливих інструментів збільшення експортного та внутрішнього потенціалу молокопереробної галузі України є розвиток управління нематеріальними активами підприємства. Однак питання впливу нематеріальних активів на конкурентоспроможність молокопереробних підприємств дослідженні недостатньо. Саме тому дана робота є актуальною.

Порівнявши трактування поняття «Нематеріальні активи» різними авторами було зроблено висновок, що більшість авторів висвітлює нематеріальні активи як немонетарні активи, які не мають матеріальної форми та використовуються підприємством з метою використання понад один рік. Таким чином, сутність нематеріальних активів доцільно розглядати як сукупність усіх наявних у підприємства

прав на різні види власності, які мають певну цінність для суб'єкта господарювання і забезпечують йому можливість отримання вигоди.

У сучасних умовах господарювання, при практично необмеженому доступі до світових матеріальних і фінансових ресурсів саме наявність нематеріальних активів визначає конкурентні переваги окремих підприємств.

Управління розвитком нематеріальних активів на підприємстві передбачає такі етапи:

- 1) формування цілей розвитку нематеріальних активів;
- 2) оцінка вартості та структури нематеріальних активів;
- 3) розроблення стратегії розвитку нематеріальних активів;
- 4) розроблення комплексу заходів щодо забезпечення розвитку нематеріальних активів;
- 5) реалізація комплексу заходів;
- 6) контролювання та корегування стратегії розвитку нематеріальних активів [2, с. 101–117].

Головним серед шляхів отримання нематеріальних активів є саме їх створення завдяки власним зусиллям підприємства. На цей процес впливають такі чинники:

- людський капітал;
- внутрішня структура;
- зовнішня структура.

Менеджерам українських підприємств потрібно звернути увагу на питання, що стосуються управління, оцінки та ефективності використання нематеріальної складової активів підприємства.

Кінцева ефективність використання нематеріальних активів підприємства відображається у загальних результатах господарської діяльності – таких, як: зниження витрат на виробництво, приріст обсягів збуту продукції, зростання прибутку, підвищення платоспроможності та фінансової стійкості. Аналіз ефективності використання нематеріальних активів ПрАТ «Літинський молочний завод» наведено в табл. 1 [3].

Таблиця 1

**Аналіз ефективності використання нематеріальних активів
ПрАТ «Літинський молочний завод» за 2013–2015 рр.**

Показники	2013 р.	2014 р.	Зміна		
			2014\2013 рр.	2015\2014 рр.	
Середня вартість НМА, тис. грн	162	327,5	354,5	+165,5	+27
Виручка від реалізації продукції (робіт, послуг) тис. грн	221327	244780	289291	+23453	+44511
Чистий фінансовий результат, тис. грн	3576	6631	4189	+3055	-2442
Дохідність нематеріальних активів	22	20	12	-2	-8
Фондовіддача нематеріальних активів	1366	747	816	-	-
Рентабельність продажів, %	1,62	2,71	1,45	+1,09	-1,26
Рентабельність НМА, %	0,12	0,36	0,18	+0,24	-0,18

Досліджуване підприємство ПрАТ «Літинський молочний завод» займається виробництвом та реалізацією молочної продукції, заготівлею та глибокою переробкою молока, організацією фірмової торгівлі та ін.

Аналіз обсягу та динаміки нематеріальних активів ПрАТ «Літинський молочний завод» свідчить про збільшення вартості нематеріальних активів за абсолютними та відносними показниками протягом 2013–2015 років. Збільшення вартості нематеріальних активів склало 39,0 тис. грн у 2015 р. відносно 2014 року та 15,0 тис. грн – у 2014 р. відносно 2013 року, що є позитивним в діяльності підприємства. Питома вага нематеріальних активів у складі необоротних активів теж дещо збільшилась, проте питома вага нематеріальних активів у загальній валюті балансу має тенденцію до зниження, що зумовлено значним зростанням оборотних активів на підприємстві.

Дохідність нематеріальних активів у 2015 році погіршилась, проте фондовіддача зросла. Зниження дохідності у 2015 році відносно 2014 р. відбулось на 8 тис. грн. Проведений аналіз доводить, що ефективність використання нематеріального активу погіршилась, основним чинником зниження дохідності є зниження рентабельності продажів на 1,26%.

ПрАТ «Літинський молочний завод» на сьогодні є бізнесом, спрямованим на забезпечення насичення локального ринку споживчими товарами, тобто на даний час молокозавод ставить своєю головною місією завоювання більшої частки ринку, нових ринків збуту. Для ефективної діяльності підприємства і для здійснення його місії вважаємо за доцільне створити новий відділ на підприємстві, який буде займатись питаннями управління нематеріальними активами. Першим етапом створення відділу буде призначення працівників даного відділу за сумісництвом, тобто це будуть особи, які вже працюють на підприємстві і мають схожі обов'язки з новими посадами. Другим етапом буде навчання та перекваліфікація цих працівників. Третім етапом буде створення даними працівниками стратегій для покращення роботи підприємства на основі створення нових нематеріальних активів підприємства. Створення нового відділу сприятиме формуванню нового підходу в управління підприємством, а саме:

- появі нових технологій, процесів і методів, які мають інтегруватися в існуючі;
- змінам в організаційній структурі та організаційної культурі підприємства;
- створенні бар'єрів для входу в галузь конкурентів .

Однак важливим у цьому випадку є визначення результативності впровадження підсистеми в систему стратегічного управління підприємством. Результативність будь-якої системи – це її властивість досягати поставленої мети в заданих умовах і з певною якістю. Показники ефективності характеризують ступінь пристосованості системи до виконання поставлених перед нею завдань і є узагальнюючими показниками оптимальності функціонування. Визначення результативності підсистеми стратегічно орієнтованого управління НМА супроводжується певними труднощами. На це є дві причини: перша – неспроможність ринку реально оцінити капіталізацію НМА; друга – слабка розробка методичного інструментарію оцінки результативності використання НМА. На наше переконання, у загальному сенсі результативність стратегії управління НМА може визначатися як ринком (збільшення ринкової вартості фірми), так і підприємством (насамперед, ступенем досягнення поставлених цілей управління).

Література:

1. Ukraine Rawmilkand Dairy Products [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://webgate.ec.europa.eu/sanco/traces/output/UA/MMP-UA_en.pdf.

2. Мірошник Р. О. Методика позиціювання машинобудівних підприємств у матриці «нематеріальні активи-інноваційна активність» / Р. О. Мірошник, О. З. Сорочак // Збірник наукових праць «Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики» – Харків : Видавництво Національного аерокосмічного університету ім. М. С. Жуковського «Харківський авіаційний інститут». – 2010. – № 3 (10). – С. 101–117.

3. Річна інформація ПрАТ «Літинський молочний завод» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/00424444>.

Кушинова Н. Г.

кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний університет,

Ляльков О. Г.

студент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ

Економічна глобалізація серед загальносвітових тенденцій на сьогодні є найбільш істотною і визначальною щодо перспектив якісно нових змін щодо ринку праці. Саме тому, даній проблематиці присвячено багато наукових праць.

Розробкою питань, пов'язаних з ринком праці, його змінами у процесі глобалізаційних тенденцій економіки займалось багато видатних зарубіжних вчених, серед яких варто виділити Р. С. Піндайка, С. Фішера Ю. Веніге, Е. Йожа. У роботах вітчизняних вчених процеси змін в структурі зайнятості робочої сили на міжнародному ринку праці розглядаються в контексті формування середнього класу в Україні (В. Геєць, Л. Лібанова, С. Пирожков, Ю. Саєнко, О. Симончук та ін.), у рамках розвитку теорії людського капіталу (О. Грішнова), у зв'язку з проблемами зайнятості населення (Л. Лісогор, В. Савченко), у контексті людського розвитку [1]. Незважаючи на активізацію дослідницького інтересу до наведених проблем, важлива роль процесу змін в структурі зайнятості робочої сили на міжнародному ринку праці як регулятора економічної динаміки цього ринку поки що недостатньо досліджена вітчизняною економічною наукою.

Вітчизняний економіст, професор В. Д. Базилевич зазначив, що глобалізація є процесом глибокої трансформації світового співтовариства у відкриту цілісну систему інформаційно-технологічних, фінансово-економічних, суспільно-політичних та соціально-культурних взаємозв'язків і взаємозалежностей [2]. З одного боку, глобалізація є продуктом економічного і технологічного розвитку, з іншого – вона перетворюється в його рушійну силу. Події та факти останнього часу дають підстави стверджувати, що глобалізація економіки впливає на ринок праці нашої країни у двох аспектах. По-перше, через міграційні потоки та посилення попиту на робочу силу в Україні транснаціональними і міжнаціональними компаніями, що спричинює поступову трансформацію нашого ринку праці на частину глобального ринку праці, інтеграцію з ним. По-друге, глобалізація економіки впливає на ринок праці України опосередковано через різноманітні канали і чинники, до яких насамперед слід віднести: міжнародну торгівлю і прямі іноземні інвестиції; зміну цін на міжнародних ринках на товари і послуги, що посідають важливе місце в україн-

ському експорті та імпорту (особливо енергоносії, метал, продукція сільського господарства); зміну курсу національної валюти тощо.

На думку Ю. Веніге [3], одним з найважливіших факторів, що зумовлює зміни в структурі зайнятості робочої сили, є об'єктивні суспільно-економічні процеси, зокрема науково-технічний прогрес. Адже нові технологічні процеси, використання нової техніки, нових видів сировини і виробництво нових видів продукції потребують притоку кваліфікованої робочої сили. Внаслідок синергічного ефекту глобалізації і технологічної революції на міжнародному ринку праці відбуваються фундаментальні зрушення. Їх причиною є зниження частки виробничого сектора й зростання сектора послуг, деконцентрація промислового виробництва, зрушення в його галузевій структурі, співвідношенні «старих» і «нових» галузей і сфер діяльності тощо. Зазначені зрушення призводять до змін у структурі та характері зайнятості, значно впливають на стан міжнародного ринку праці, формують нові тенденції його трансформації.

В межах загальної тенденції переливу робочої сили з виробничих галузей в сферу послуг формуються різні національні типи структури зайнятості. В англосаксонських країнах діє так звана «інформаційна» модель структури зайнятості, в якій сфера послуг є пріоритетною. У Великій Британії на сферу послуг припадає 70% робочої сили, в США і Канаді – 73%. Інша модель, яка ідентифікується як «інформаційно-індустріальна», представлена Японією та низкою країн Західної Європи (ФРН, Францією, Італією). Так у Японії ця частка становить – 58,4%, в ФРН – 63, у Франції – 69, в Італії – 62% [4].

Участь суб'єктів українського ринку праці у формуванні глобального ринку праці відбувається через постійний і масштабний рух робочої сили та капіталу як в Україну, так і з неї. На сучасному етапі український капітал посилює попит на робочу силу не лише в Україні, а й за її межами. Водночас у нашій країні шукають роботу не лише вітчизняні працівники, а й трудові мігранти, оскільки важливим проявом глобалізації, її впливу на ринки праці є зовнішня трудова міграція. Масштаби цього явища в Україні досить значні, але методики, що використовуються для їхньої оцінки, не дозволяють отримати точні дані. Здебільшого для наших співвітчизників характерною є тимчасова еміграція. На роботу до сусідніх країн (Російська Федерація, Угорщина, Польща) трудові мігранти виїжджають на короткі терміни і такі поїздки здійснюють досить часто (двічі-тричі на рік). Водночас трудові міграції до Італії, Португалії та Іспанії мають більш тривалий характер – півроку і більше. Серед українських емігрантів переважають молоді чоловіки віком до 30 років і жінки, старші від цього віку, оскільки міграційна активність молодих жінок стримується народженням та вихованням дітей. За результатами обстеження трудової міграції 2014 р. Українського центру соціальних реформ, чисельність громадян, які впродовж трьох з половиною років хоча б один раз виїздили за кордон з метою працевлаштування, становила майже 1,5 млн, або 5,1% населення працездатного віку. За даними сектора етнонаціональних досліджень Інституту народознавства НАН України, за кордоном працює 6,5 млн громадян України. Освітній рівень трудових мігрантів значно нижчий, ніж усього зайнятого населення України. Частка осіб з повною вищою освітою серед них становила лише 13,9%, тоді як серед усього зайнятого населення – 23,2% [5].

На нашу думку, останнє свідчить про те, що, по-перше, особам з високим освітнім рівнем простіше знайти підходящу роботу на вітчизняному ринку праці, по -друге, корінне населення розвинутих країн не погоджується на важку і некваліфіковану роботу, тому на закордонних ринках праці існує попит на низькокваліфікованих працівників. Саме через це найпоширенішими видами економічної діяльності українських мігрантів є будівництво, сільське господарство і робота домашньої обслуги. Отже, Україна нині втягнута в процес формування глобального ринку праці через міграційні потоки, що набувають динаміки.

Позитивними результатами трудової міграції для ринку праці України можна вважати послаблення тиску на внутрішній ринок праці, збільшення масштабів валютних надходжень в Україну від співвітчизників, що працюють за кордоном, опанування за кордоном нових технологій, передових методів організації праці, що сприяє запровадженню їх в Україні, набуття навичок, потрібних для майбутньої продуктивної діяльності на батьківщині, залучення закордонних спеціаліста для виконання універсальних і складних видів робіт у разі відсутності потрібних спеціалістів на вітчизняному ринку праці тощо.

Таким чином, створення умов для збереження та розширеного відтворення висококваліфікованої робочої сили, здатної ефективно функціонувати в умовах високотехнологічного та інноваційного виробництва глобалізаційних процесів, дадуть змогу забезпечити формування стабільного та конкурентоспроможного ринку праці та економіки України.

Література:

1. Людський розвиток в Україні: 2003 рік : щорічна науково-аналітична доповідь / колектив авторів ; за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – С. 215–240.
2. Базилевич В. Д. Політекономія : підручник / В. Д. Базилевич. – К. : Знання-Прес, 2007. – 720 с.
3. Веніге Ю. Структура и мобильность рабочей силы / Ю. Веніге, Е. Йожа, Л. Дьетвай. – М. : Экономика, 1978. – 197 с.
4. Ткаченко М. Ф. Глобальные вызовы для мирового рынка труда / М. Ф. Ткаченко // Мировая экономика и международные отношения. – 2011. – № 9. – С. 56–67.
5. Глобальні тенденції зайнятості у світі та ринок праці України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tpsu.org.ua>.

Кушнір В. О.

аспірант

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

м. Київ, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ВИРОБНИЦТВО ПРОДУКЦІЇ КИШКОВОГО ЦЕХУ М'ЯСОКОМБІНАТУ

У складі супутньої продукції, яку одержують від забою тварин, є й кишкова сировина. Сукупність стравоходу, кишок і сечового міхура називають комплексом кишок. Їх технологічну обробку здійснюють у кишкових цехах м'ясокомбінатів. Кишкову продукцію як напівфабрикат використовують у подальшому власному виробництві ковбасних виробів, а також реалізують іншим м'ясопереробним підприємствам та покупцям.

Технологічний процес обробки кишок включає: їх подачу на обробку, розбирання та відокремлення комплексу кишок, звільнення від вмісту, знежирювання та

вивертання, видалення слизової та інших оболонок та промивання. Наступним етапом є сортування, калібрування, метрування, в'язка в пучки, консервування (соління, заморожування або сушіння), охолодження, упакування та маркування [1, с. 407].

Комплекс яловичих кишок включає: пікало, череву товсту, череву, синюгу, круг, прохідник та міхур, загальною довжиною 45–65 метрів.

Комплекс кишок овець та кіз включає: тонку череву, круг, синюгу та гузенку, загальною довжиною 12–20 метрів у кіз та 20–35 метрів в овець. Стравохід і сечовий міхур у них невеликі, тому їх не використовують як кишкову сировину, а передають до цеху технічних фабрикатів для подальшої переробки.

Комплекс свинячих кишок складається із стравоходу, черева, кудрявки, глухарки, гузенки та міхура, загальною довжиною 20–30 метрів.

Оброблені кишки використовуються в якості оболонок для ковбасних виробів. Загальна місткість кишок ВРХ становить 42 кг фаршу, овець – 7 кг та свиней – 20 кг.

Кишкову сировину в обліку не класифікують на отриману від дорослої худоби чи молодняка. Ми підтримуємо цю позицію, так як передача кишкових фабрикатів у ковбасне виробництво відбувається лише за сортами та видами.

Жирсировина з кишок, обрізки кишок та вибракувані частини кишок, як побічну продукцію, передають до цеху технічних фабрикатів для виробництва тваринних кормів.

Вміст кишок (канигу) та шари оболонки відносять до зворотних відходів виробництва та перевозять у місце для тимчасового зберігання гною та каниги.

Норма виходу кишкової сировини в обліку при забої великої рогатої худоби становить близько 2,0% від живої маси тварини, свиней – 3,0% та дрібної рогатої худоби – 2,3%.

Облік витрат на виробництво продукції кишкового цеху м'ясопереробних підприємств відображають на субрахунку 231 «Основне виробництво». Для деталізації інформації про витрати на обробку кишкової сировини, ми пропонуємо відкрити групу аналітичних рахунків 23113 «Витрати кишкового цеху», де будуть відображатися усі прямі витрати кишкового цеху як частини м'ясо-жирового виробництва.

На сучасних м'ясокомбінатах загальновиробничі витрати кишкового цеху, відносять одразу ж до складу загальновиробничих витрат забійного цеху. Це не дозволяє здійснювати належний контроль як за складом, так і за їх сумою. На нашу думку, відображення загальновиробничих витрат кишкового цеху на окремому субрахунку у складі рахунка 91 «Загальновиробничі витрати» дозволить підприємству організувати їх раціоналізацію через бюджетування цих витрат та здійснення належного контролю за їх рівнем.

Кишкові фабрикати обліковують за видами та найменуваннями окремо в штуках, а черева – в пучках. Законсервовані кишкові фабрикати упаковують в бочки або іншу тару, на кожній з яких роблять запис про найменування кишок, калібр, сорт та кількість. Зважування запакованих кишкових фабрикатів не проводять і ми підтримуємо цю позицію, тому що кишки під час засолювання чи іншої консервації міняють свою вагу та, крім того, передаються у подальше виробництво чи реалізацію лише у кількісному виразі.

Кишкову оболонку обліковують відповідно до гатунку, кількості пучків та якості калібру [1, с. 75].

Ми вважаємо, що кишкові фабрикати, які плануються для передачі в ковбасне виробництво, слід обліковувати як напівфабрикат власного виробництва та пропонуємо відкрити відповідну групу аналітичних рахунків 2516 «Кишкові напівфабрикати».

В м'ясній промисловості комплекти кишок відносять до супутньої продукції. Відповідно до пункту 11 Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» виробнича собівартість продукції зменшується на справедливую вартість супутньої продукції, яка реалізується, та вартість супутньої продукції в оцінці можливого її використання, що використовується на самому підприємстві[3]. З цього випливає, що в бухгалтерському обліку кишкові фабрикати слід оцінювати та обліковувати за справедливою вартістю (цінами реалізації) чи ціною можливого внутрішнього використання.

Однак, підприємство обирає лише один із зазначених способів оцінки супутньої продукції, який зазначають у Наказі про облікову політику. Враховуючи вище сказане й те, що на м'ясокомбінатах є кілька виробничих переділів, та з метою уникнення плутанини в обліку, ми пропонуємо кишкові фабрикати оцінювати лише за ціною можливого внутрішнього використання.

Кишкова сировина, як супутня продукція забійного цеху, надходить на переробку до кишкового цеху комплектами на підставі Ваги-накладної. Рух кишкової сировини у кишковому цеху щоденно відображається у Відомості обліку виробітку кишкових фабрикатів, яка ведеться в розрізі видів худоби (яловичі, свинячі, овечі чи козячі), найменуванню кишкової сировини (круг, черева, синюга та інші) і сортів. У відомості обліку виробітку кишкових фабрикатів записують прихід, видачу та залишок кишкової сировини та кишкових фабрикатів. Цю відомість підписують майстер цеху та бухгалтер з обліку виробництва.

Недостача комплектів кишок та брак частин із комплексу кишок виявляють в кишковому відділі. Майстри забійного та кишкового цехів щоденно зіставляють Акт на вибракування кишкової сировини, в яких вказують кількість забитих тварин та, відповідно, кількість комплектів кишок, забракованих ветеринарним лікарем і виробничий брак частин із комплекту кишок.

Після здійснення технологічного процесу очистки кишок, продукція кишкового цеху – кишкові фабрикати, передаються до холодильника за Вагою-накладною. У випадку реалізації кишок-фабрикатів, крім видаткової накладної, додатково оформляють специфікацію на відвантаження кишкових фабрикатів.

Отже, в кишковому цеху здійснюють лише переробку кишкової сировини на кишкові фабрикати, тобто лише обробляють комплекти кишок. Частини із комплектів кишок обліковують лише в кількісному виразі та череву в пучках окремо за видами і сортами. Рух кишок із цеху в цех відображається Вагою-накладною. Прихід, видачу та залишок кишкової сировини та кишкових фабрикатів відображають в відомості обліку виробітку кишкових фабрикатів, яка ведеться в розрізі видів худоби (яловичі, свинячі, овечі чи козячі), найменуванню кишкової сировини (круг, черева, синюга та інші) і сортів. Оцінюють кишкові фабрикати за ціною можливої реалізації (справедливою вартістю) та ціною можливого використання.

Література:

1. Борковська В. В. Бухгалтерський облік витрат виробництва у м'ясопереробних підприємствах: теорія і практика : монографія / В. В. Борковська. – Кам'янець-Подільський : Видав. ПП Зволейко Д. Г., 2015. – 276 с.
2. Ветеринарно-санітарна експертиза з основами технології і стандартизації продуктів тваринництва [Текст] : / О. М. Якубчак, В. І. Хоменко, С. Д. Мельничук та ін. – Київ, 2005. – 800 с.
3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати». [Текст] : [затверджене наказом МФУ від 29.11.1999 р. № 290 станом на 05.03.2008 р.]. – Х. : Курсор, 2008. – 292 с.

Кушнір Т. Б.

кандидат економічних наук, професор
Харківський державний університет харчування та торгівлі,
м. Харків, Україна

ІНТЕРНЕТ-ТОРГІВЛЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ: МЕТОД ПРОДАЖУ ЧИ ОКРЕМИЙ СУБ'ЄКТ ТОРГОВЕЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ

Internet – всесвітня сукупність технічних засобів, стандартів та домовленостей, яка дає змогу підтримувати зв'язок між різними комп'ютерними мережами у світі. Всі комп'ютери світу, об'єднані каналами зв'язку в Internet, так звані хости (hosts), серед яких виділяють мейнфрейми, міні-, персональні комп'ютери, окремі з яких можуть функціонувати у мережі Internet через провайдера (Internet service provider, ISP), тобто установу, яка надає комерційні послуги з підключення до мережі (наприклад, у вітчизняній практиці такими є Інтернет-Україна, Global Ukraine, Lucky Net)... А ще є сервери, сайти, бази даних, Web-сторінки, і все це у WWW (World Wide Web) – всесвітній павутині, в наш час, найбільш бурхливо прогресуючій компоненті мережі Інтернет, і т. д, і т. п.

Інтернет як глобальна мережа зв'язку – це справжня революція у всіх сферах життя, організації та ведення комерційної діяльності, новий фундаментальний закон бізнесу. Інтернет змінює все. І адрес електронної скриньки стає таким же неодмінним атрибутом життя та бізнесу як телефон, та вже набагато важливішим за домашню адресу, а корпоративний сайт – обличчям фірми. Технології перетворюють нашу економіку, змінюючи як підприємства, так і споживачів. Мова йде не просто про електронну комерцію або електронну пошту, електронні угоди чи файли. Тут відкриваються абсолютно нові економічні можливості.

Метою є узагальнення результатів дослідження Інтернет-торгівлі як суб'єкту торговельної інфраструктури та її розвитку в умовах глобалізації.

Глобалізація як етап розвитку світової економіки позначилася на всіх сферах розвитку суспільства і обумовила формування глобального ринку товарів та послуг. Термін «глобалізація» був введений у науковий обіг у працях американського економіста Т. Левітта, який позначив ним процеси злиття ринків окремих продуктів, що виробляються великими багатонаціональними корпораціями [1]. З часом бізнес став виходити за межі національних кордонів, здійснюючи різні операції в глобальному масштабі, будь то розміщення виробничих потужностей, набір персоналу, формування стратегічних альянсів і т.д. На зараз майже усі ринки вважаються глобально функціонуючими, і компанії всіх рівнів мають глобальну мережу партнерів і постачальників.

Інтернет, з'явившись у торгівлі як новий метод продажу товарів поряд з іншими, як то самообслуговування, обслуговування через прилавок, за попередніми

замовленнями, за зразками з відкритою викладкою, телемаркетинг, вендинг, дуже швидко зайняв достойні позиції серед них, відкриваючи перед споживачами чудові можливості пошуку найбільш вигідних умов.

Покупці, не виходячи з дому, отримали безліч переваг, які надав їм Інтернет. Це і пошук товарів за найкращою ціною, порівняння цін на товари, пошук знижок, отримання базової інформації про продукт, його оцінка споживачами або незалежними експертами, надання продавцям своєї думки про товар, а також інші потреби. З кожним роком з'являється все більше людей, які надають перевагу купівлі через Інтернет-мережу перед традиційним відвідуванням магазинів. Тобто електронна торгівля розвивається доволі швидко.

І на сьогодні, вже можна констатувати, що Інтернет-торгівля з методу продажу товарів, який традиційно визначали як сукупність прийомів, способів та операцій, спрямованих на раціональну організацію процесу продажу товарів, під впливом глобалізації перероджується в окремий самостійний суб'єкт торговельної інфраструктури споживчого ринку.

Література:

1. Levitt T. The globalization of markets / T. Levitt // Harvard Business Review. – 1983. – May-June. – P. 92–102.

Куц І. В.
студент

Бутко Н. В.
науковий керівник
кандидат економічних наук
Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького
м. Черкаси, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ У РИНКОВИХ УМОВАХ

У процесі ринкової трансформації України до світового економічного простору важливого значення набувають теоретичні дослідження основних аспектів управління підприємством задля створення умов підвищення культури управління, скорочення строків прийняття управлінських рішень, поліпшення їх якості.

Управління підприємством – це діяльність, спрямована на координацію роботи структурних підрозділів підприємства і персоналу, забезпечення гармонійної взаємодії з елементами зовнішнього середовища для ефективного використання роботи з метою досягнення цілей підприємства [1, с. 27]. Тому, управління підприємством у сучасних умовах характеризується швидкою адаптацією підприємств до змін в економіці, їх можливістю задовольнити потреби споживачів. Наслідок ефективного управління підприємством у сучасних умовах – це отримання прибутку.

Основні елементи, від яких залежить ефективність управління підприємством в сучасних умовах господарювання [2, с. 174]:

1. Система управлінням – сукупність елементів (структури, функцій, ресурсів, інформації, технологій), їх особливості – це цілісність і взаємозв'язок усіх елементів.

На підприємстві система управління відображається у:

- визначенні завдань діяльності та основних шляхів досягнення поставлених задач, відповідно до ринкових перетворень;
- формуванні прийнятних цілей та процесів функціонування;

- забезпеченні ліквідних ресурсів;
- наявності конкурентоспроможних технік та технологій;
- новітніх системах отримання і передачі інформації, як зовнішнім так і внутрішнім користувачам;
- наявності системи обліку доходів і витрат, що відповідає чинному законодавству;
- цілісності та єдності всіх структурних елементів.

2. Процеси управління – це діяльність об'єднаних у певну структуру суб'єктів та об'єктів управління, спрямована на досягнення поставлених цілей управління шляхом реалізації певних функцій та застосування відповідних методів і принципів управління.

3. Управлінські рішення – це початковий і основний момент в організації діяльності кожного управлінця. Досить важливо керівнику вміти прийняти обгрунтовані, своєчасні, дієві та раціональні рішення стосовно діяльності підприємства.

4. Персонал – це колектив працівників або сукупність осіб, що здійснюють трудові функції на основі трудового договору. Саме від працівників, у значній мірі, залежить кінцевий результат діяльності підприємства.

Для повноцінного перетворення ринкових процесів і можливості конкуренції на ринку, необхідно запровадити сучасні методи, принципи, підходи та інструменти в управлінні підприємствами. Тому, основними шляхами покращення управління підприємством у сучасних умовах мають виступати:

- запровадження стратегічного планування, від якого залежить конкурентоспроможність підприємства;
- урахування вимог і бажань споживачів на ринку;
- запровадження управління витратами, а саме: визначення основних понять і процесів системи управління витратами; знаходження проблем, що існують на підприємстві, здійснення заходів, щодо їх усунення; контроль цих витрати; визначення моделі управління витратами, відповідно до специфіки діяльності підприємства;
- створення та вдосконалення інформаційної системи;
- формування та здійснення документообігу в обраній інформаційній системі;
- створення мікроклімату для працюючих на підприємстві, мотивування робітників і здійснення відповідного контролю за їх діяльністю;
- покращення якості обслуговування;
- здійснення обліку на підприємстві згідно із законодавством;
- запрошення аудиторів для перевірки обліку на підприємстві;
- здійснення своєї діяльності, на прикладі іноземних підприємств;
- запровадження новітніх технологій.

Враховуючи всі вищезазначені шляхи щодо покращення управління підприємством, слід враховувати низку труднощів, що заважають їх впровадженню: недостатність фінансових можливостей для управлінських дій; низький рівень розвитку фінансового ринку; дороговартісні консультації аудиторів; невелика кількість висококваліфікованих кадрів; низька готовність керівників та персоналу до змін; високий рівень корупції; обмеженість інформації про нововведення у сфері управління.

Отже, в умовах ринкового перетворення управління підприємствами має безліч перешкод і недоліків. Задля їх нормального функціонування необхідно змінювати методи та підходи в управлінні, запроваджувати іноземний досвід, вміти швидко адаптуватися до змін на ринку і бути фінансово незалежними.

Література:

1. Ковальчук І. В. Економіка підприємства : навч. посібн. / І. В. Ковальчук. – К. : Знання, 2009. – 385 с.
2. Боковець В. В. Основи менеджменту : навч. посібн. / В. В. Боковець. – В. : ВФЕУ, 2013. – 354 с.

Leshchenko M.

PhD in economics

Cherkasy State Technological University,
Cherkasy, Ukraine

INFORMATION SOCIETY: NEW HORIZONS FOR UKRAINE

Nowadays, the information and communication technologies are the basis for the any country's development that is integrated into the world economy. The potential benefits of ICT developing include management efficiency and increase productivity, the emergence of new export opportunities and providing software services in the information and communication technologies field, providing information on market conditions, the empowerment of distance education, improve service quality, especially in the services sector.

In the current situation the main task for Ukraine is to increase the role of government in the ICT development as a driving force for improving the competitiveness and sustainable economic growth. To do this, we should use the competitive advantages of the country that already exist, and remove key barriers. To determine the main directions of improving ICT market in Ukraine need to analyze the main determinants that shape the ICT environment. In our opinion, the key factors forming environment are ICT indices, which cover a considerable range of values.

The Networked Readiness Index (NRI) evaluated the driving factors and the degree of impact network availability and ICT in the country. This takes into account an equal role and responsibility of all «players» of society – individuals, businesses and government. ICT now playing a leading role in the development of innovation, productivity and competitiveness capacity diversify the economy and promote a business activity, thus contributing to raising living standards. After reviewing the results of research on the index can analyze the problematic aspects of the current policy and to monitor progress in the implementation of new technologies (Fig. 1).

The business demonstrated negative trend in the use of ICTs (76th place, minus 5 positions). This is due to the fact that Ukraine's economy is still dominated by low-tech industries, which are less in need of a high level of ICT use. Grades the use of ICT by citizens gets better compared with the state and the business. Growth estimates for this part of Ukraine allowed rising to 12 positions per year in the ranking of 2012. According to some data, 5 years, the number of regular Internet users (people over 16) increased almost 3-fold, to 15 million people in 2012, and broadband – 10 times, to 7 million people. The increase in total Internet users contributed to a significant reduction in Internet tariffs and growth in sales of smartphones, especially in small towns and villages.

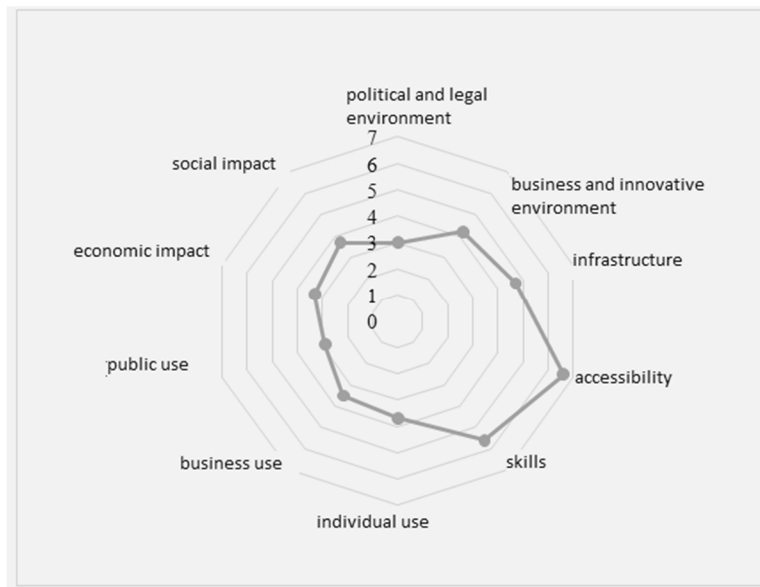


Figure 1. Components of Networked Readiness Index, Ukraine, 2015 [1]

High demand for ICT by the population contributes to high technology devices used by Ukrainian. And even though the delayed transition (licensing) protocol standard for 3G, mobile Internet consumption is increasing even if the use of the protocol 2G – more than 11 million subscribers (40% of the total base of subscribers) used the mobile Internet in 2012. The worst indicators for Ukraine received the first part of politico and regulatory environment (125-th): effectiveness of legislative bodies is at 137-th place in the world, the effectiveness of the legal system to resolve disputes – 138-th place, the effectiveness of the legal system in appeals chewing regulations – in 135-th place. Traditionally, the country gets very low marks in protection of intellectual property rights, and in terms of piracy – 97-th place in the world. Lack of confidence in the protection of their rights and investment, corruption and «overregulation» of many processes (especially when starting a business) as well as the instability of the Ukrainian market, often discourage investors, which could spread the country's best practices for the development of information and communication technologies. Low 111-th place Ukraine occupies in terms of ICT usage state.

Nowadays, Ukraine has good potentialities for the e-business development, including marketing communications online, at a high level is ready to use Internet technology business and citizens. In particular, in terms of availability, this estimates the cost of ICT using with a mobile phone or broadband Internet access. Ukraine also shows good results in terms of the ability to use the Internet – it takes 35 rank with an index of 3.5, which is significantly above the average of this indicator in the group of countries with incomes below the average.

Worst Ukraine takes on a group of sub-indices, covering the use of ICT by the state. This shows that Ukraine has not developed system of ICT regulation and promoting the development of the state. The state regulatory environment in the area of e-business is poor, healthy competition is not developed. The government pays insufficient attention until ICTs as the engine of economic growth and innovation system, which has undergone a deep restructuring after the collapse of the Soviet Union, has not yet been completely reorganized. All this together with imperfect political and legal environment does not allow Ukraine to receive all the benefits of the extensive involvement of economic interests in the use of ICT.

References:

1. Measuring the Information Society Report 2015. ITU. [Electronic resource]. – Retrieved from: <http://www.itu.int/en/ITUUD/Statistics/Documents/publications/misr2015/MISR2015-w5.pdf>.
2. The Global Information Technology Report 2014 Rewards and Risks of Big Data. World Economic Forum Geneva. [Electronic resource]. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalInformationTechnology_Report_2014.pdf.

Линенко А. В.

кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

ОБ'ЄДНАННЯ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ В ФОРМІ ХОЛДИНГОВОЇ КОМПАНІЇ

Розвиток економічних відносин у сучасних умовах супроводжується активізацією інтеграційних процесів між суб'єктами господарювання, що зумовлює створення традиційних і нових форм об'єднань підприємств. Однією з перспективних форм такої взаємодії є створення холдингів або холдингових компаній. Завдання щодо дослідження особливостей, виявлення проблем і визначення перспективних напрямів розвитку холдингових компаній за участю машинобудівних підприємств в Україні є актуальним, а його вирішення дасть можливість цим підприємствам забезпечити собі додаткові конкурентні переваги за рахунок взаємовигідного співробітництва.

Діяльність холдингових компаній в Україні регламентується Господарським кодексом України [1], Законом України «Про холдингові компанії в Україні» [6], а особливості створення та функціонування банківських холдингових компаній передбачені Законом України «Про банки і банківську діяльність» [5]. Визначення холдингової компанії, що містяться в нормативно-правових актах України, наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Основні положення законодавства України щодо холдингових компаній

Нормативно-правовий акт	Визначення
Господарський кодекс України [1]	Холдингова компанія – публічне акціонерне товариство, яке володіє, користується, а також розпоряджається холдинговими корпоративними пакетами акцій (часток, паїв) двох або більше корпоративних підприємств (крім пакетів акцій, що перебувають у державній власності)
Закон України «Про холдингові компанії в Україні» [6]	Холдингова компанія – акціонерне товариство, яке володіє, користується та розпоряджається холдинговими корпоративними пакетами акцій (часток, паїв) двох або більше корпоративних підприємств. Холдингові компанії можуть утворюватися: а) органами, уповноваженими управляти державним майном, державними органами приватизації самостійно або разом з іншими засновниками шляхом об'єднання у статутному капіталі холдингових корпоративних пакетів акцій (часток, паїв); б) іншими суб'єктами на договірних засадах
Закон України «Про банки і банківську діяльність» [5]	Банківська холдингова компанія – фінансова холдингова компанія, в якій переважною діяльністю фінансових установ, що є її дочірніми та асоційованими компаніями, є банківська діяльність

Аналіз наукових джерел [2; 4] дав можливість визначити такі особливості цієї форми об'єднання підприємств:

- холдинг складається з формально самостійних юридичних осіб, волевиявлення яких представляють, а часто й визначають керуюча компанія або власник;
- холдингова компанія – це корпоративне об'єднання, що має ознаки організаційної єдності та, як правило, виступає на ринку консолідовано;
- за способом організації холдинг є об'єднанням вертикального типу, що ґрунтується на економічній субординації та контролі одного учасника над іншими;
- холдинг здійснює узгоджену фінансову, інвестиційну, виробничу політику в сфері інтересів своїх учасників;
- як комерційне об'єднання може виступати самостійним суб'єктом економічних відносин щодо спільної господарської діяльності учасників холдингової компанії.

Слід зазначити, що в найменуваннях відносно великої кількості українських суб'єктів господарської діяльності присутні словосполучення «холдингова компанія», «холдингова група» або «холдинг» хоча фактично це можуть бути й публічні, і приватні акціонерні товариства, та навіть товариства з обмеженою відповідальністю. На жаль, така невизначеність ускладнює об'єктивний аналіз їх кількості. Проте, згідно з даними, що містяться в листі Державної служби статистики України, отриманому у відповідь на запит від 7 лютого 2017 р. про надання статистичної інформації щодо кількості суб'єктів за кодом 550 КОПФГ в Україні станом на початок 2011–2017 рр. [3], фактична кількість холдингових компаній в Україні є незначною (таблиця 2).

Таблиця 2

Динаміка розвитку холдингових компаній в Україні (на початок року)

Показники	На початок року						
	2011	2012	2013	2014	2015*	2016*	2017*
Кількість	2	4	4	3	2	2	2
Базисний темп зростання, %	100,00	200,00	200,00	150,00	100,00	100,00	100,00
Ланцюговий темп зростання, %	–	200,00	100,00	75,00	66,67	100,00	100,00

* – без урахування тимчасово окупованих територій АР Крим та м. Севастополь

На рисунку 1 схематично зображено тенденцію зміни кількості холдингових компаній в Україні з 2011 по 2017 рр.

Наведені дані свідчать про нерозвиненість холдингових компаній в Україні, незважаючи на переваги для підприємств України, що можуть виникати як наслідок їх інтеграції в холдингові структури. Тому в умовах вітчизняної економіки необхідно адаптувати та впроваджувати позитивний зарубіжний досвід (наприклад, Білорусі) щодо державної підтримки перспективних об'єднань підприємств у формі холдингових компаній у сфері регулювання діяльності підприємств машинобудівної та інших галузей економіки України.

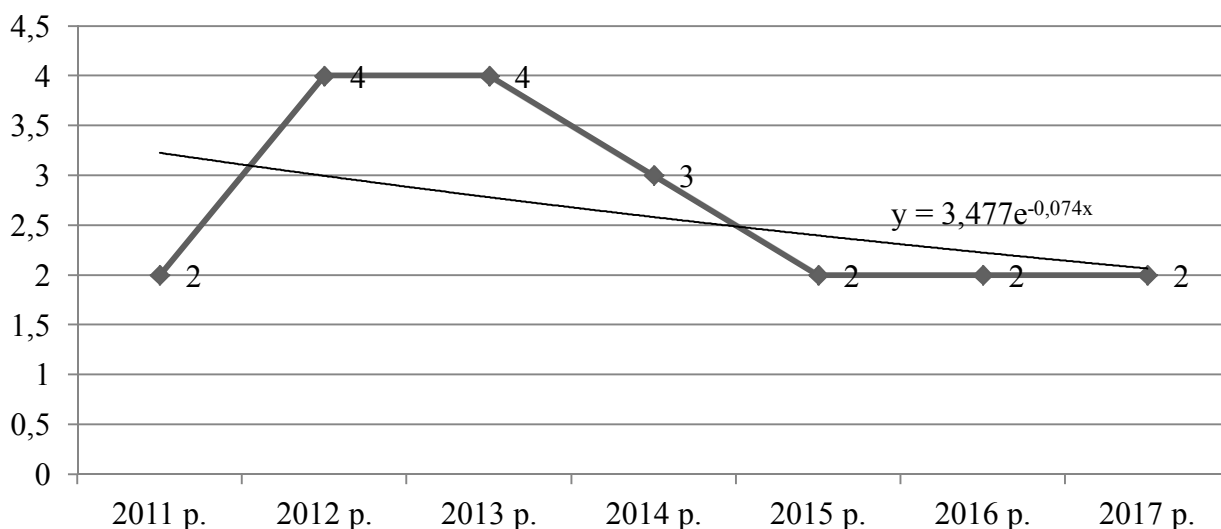


Рис. 1. Тенденція зміни кількості холдингових компаній в Україні з експоненціальною лінією тренду

Література:

1. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV : текст зі змін. станом на 8 грудня 2016 р. [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
2. Зеліч В. В. Холдинги як структуроутворююча форма ведення міжнародного бізнесу в Україні / В. В. Зеліч // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – Випуск 6. – С. 64–69.
3. Лист-відповідь Державної служби статистики України на запит від 7 лютого 2017 р. про надання статистичної інформації щодо кількості суб'єктів за кодом 550 КОПФГ в Україні станом на початок 2011–2017 рр.
4. Мордвицька Ю. С. Механізм трансфертного ціноутворення в системі управління логістичними бізнес-процесами інтегрованих холдингів : дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / Ю. С. Мордвицька. – Маріуполь, 2016. – 196 с.
5. Про банки і банківську діяльність : Закон України від 7 грудня 2000 р. № 2121-III : текст зі змін. станом на 1 січня 2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2121-14>.
6. Про холдингові компанії в Україні : Закон України від 15 березня 2006 р. № 3528-IV : текст зі змін. станом на 1 січня 2016 р. [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3528-15>.

Лисенко А. М.

кандидат економічних наук, доцент

Гришин О. В.

магістрант

Кіровоградський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ КОМПЛЕКСНОГО ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ ДІЯЛЬНОСТІ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ

Фермерське господарство є організаційно-правовою формою ведення сільськогосподарського виробництва та добровільно створеним, самостійним суб'єктом

господарювання з правами юридичної особи, представленим окремим громадянином, сім'єю або групою осіб, які використовують на приватній основі землі сільськогосподарського призначення для виробництва аграрної продукції.

Станом на 01.11.2015 р. в Україні налічувалося 38850 діючих фермерських господарств [1, с. 128]. У 2015 р. посівна площа у зазначених господарствах становила 3995,2 тис. га (14,85% від загальної посівної площі господарств усіх категорій та 21,36% посівної площі сільськогосподарських підприємств), у тому числі під вирощування зернових та зернобобових культур було відведено 2309,6 тис. га (57,81%), технічних культур – 1589,5 тис. га (39,79%), картоплі та овоче-баштанних культур – 21,3 тис. га (0,53%), кормових культур – 74,8 тис. га (1,87%) [2, с. 9–10]. При цьому зернових та зернобобових культур було вироблено 7650,2 тис. т (16,45% від обсягу виробництва у сільськогосподарських підприємствах), цукрових буряків – 618,9 тис. т (6,48%), олійних культур – 3107,2 тис. т (20,66%) [2, с. 25–26].

На 01.01.2016 р. у фермерських господарствах України нараховувалося: 106,3 тис. гол. великої рогатої худоби (у т. ч. 41,7 тис. гол. корів); 276,1 тис. гол. свиней; 43,5 тис. гол. овець та кіз; 1,6 тис. гол. коней; 2538,9 тис. гол. птиці усіх видів [3, с. 13]. У 2015 р. у цій категорії господарств було вироблено 177,4 тис. т. молока (6,65% від обсягу виробництва у сільськогосподарських підприємствах), 75,5 млн шт. яєць (0,77%), 69 т. вовни (21,97%), 120 т. меду (13,07%) [3, с. 30–31].

Фермерські господарства беруть активну участь у формуванні продовольчого фонду держави шляхом реалізації сільськогосподарської продукції споживачам та, будучи економічно самостійними, визначають напрямки власної діяльності, спеціалізацію, організують облік господарських операцій та економічний аналіз.

Слід зазначити, що економічний аналіз у фермерських господарствах проводиться, як правило, поверхнево. У більшості з них (зважаючи на особливості організації обліково-аналітичних робіт) взагалі не проводиться факторний аналіз, що негативно позначається на кінцевих результатах діяльності.

З метою поглибленого вивчення показників діяльності фермерського господарства та оцінки динаміки їх змін, виявлення причинно-наслідкових взаємозв'язків доцільно застосовувати системний підхід, який базується на дослідженні певних об'єктів як складних систем, що складаються з окремих елементів з притаманними їм внутрішніми та зовнішніми зв'язками [4, с. 32].

Застосування системного підходу в економічному аналізі діяльності фермерського господарства сприяє розробці науково обґрунтованих варіантів вирішення господарських завдань, оцінці ефективності цих варіантів, що слугує основою для вибору найбільш виважених та доцільних управлінських рішень.

Першим етапом системного аналізу є представлення об'єкта дослідження як певної системи (детермінованої або стохастичної). Наступний етап – підбір економічних показників, які сприяють найбільш повній оцінці елементів, взаємозв'язків та умов функціонування системи. На третьому етапі слід розробити загальну схему системи, що досліджується. Четвертий етап – побудова економіко-математичної моделі системи. П'ятий етап – безпосередня робота з моделлю.

Важливою складовою системного аналізу діяльності фермерського господарства є розробка системи показників комплексного економічного аналізу, які слід групувати у відповідні підсистеми (рис. 1).

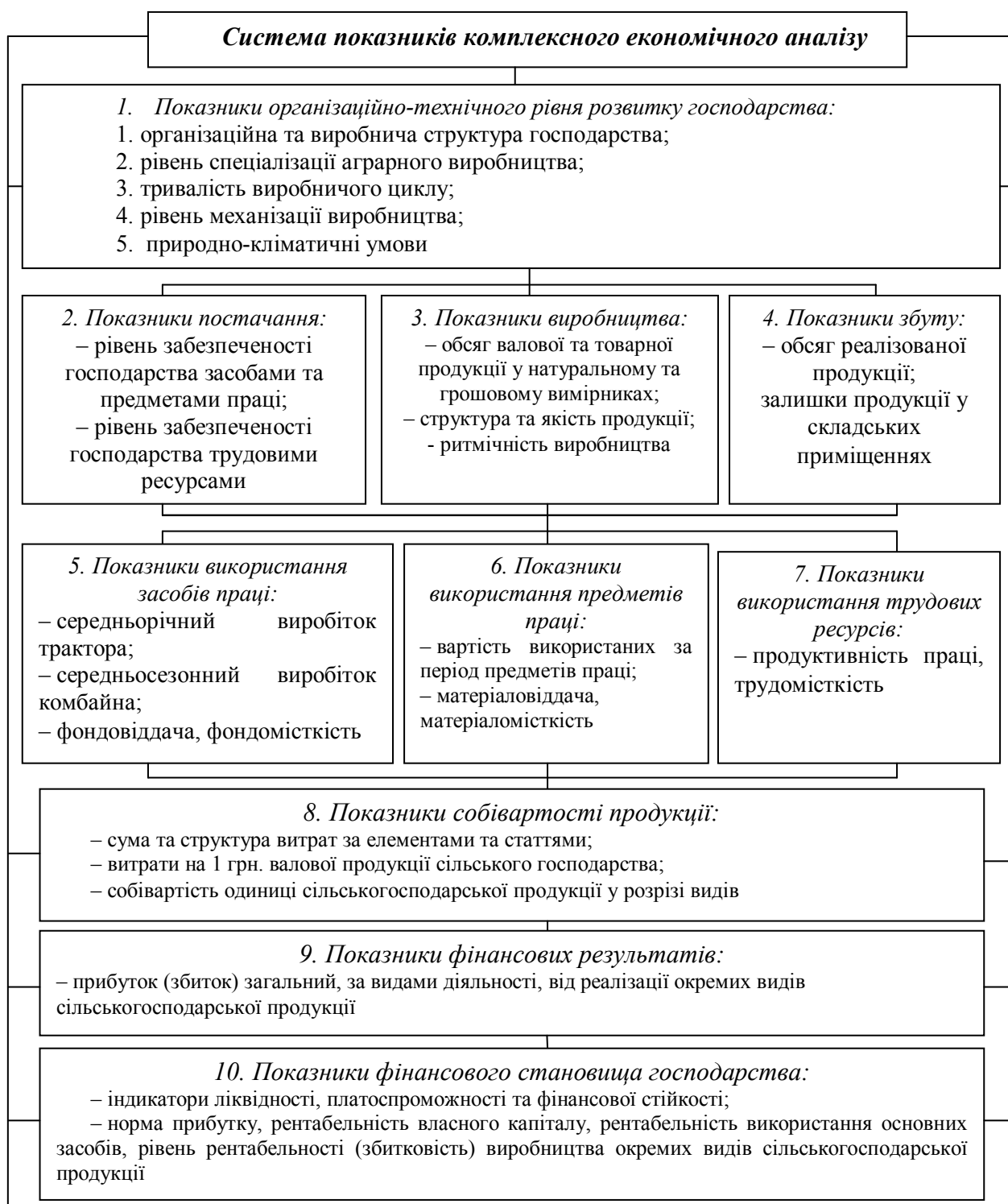


Рис. 1. Система показників комплексного економічного аналізу діяльності фермерських господарств

Комплексний економічний аналіз діяльності фермерського господарства слід починати з дослідження показників його організаційно-технічного рівня розвитку, оскільки показники цього блоку здійснюють вплив на обсяги виробництва та збуту продукції, її якість, рівень використання ресурсів, собівартість продукції, фінансові результати, формування показників рентабельності, платоспроможності, фінансової стійкості.

Показники підсистем 2–4 характеризують забезпеченість господарства різними видами ресурсів, обсяги виробництва та збуту продукції. Показники підсистем 5–7 відображають рівень використання ресурсів суб'єктом господарювання. Зокрема, показники четвертого блоку тісно пов'язані з показниками блоків 3 та 9, а показники блоку 6 – з показниками блоків 7–10. У свою чергу, показники блоку 10 залежать від показників усіх попередніх підсистем та здійснюють вплив на організаційно-технічний рівень розвитку господарства, обсяги виробництва, ефективність використання ресурсів.

Отже, показники діяльності фермерського господарства знаходяться в тісному зв'язку та залежності, яку слід враховувати при комплексному аналізі. Взаємозв'язок показників визначає послідовність виконання розрахункових процедур, що здійснює вплив на якість та повноту управлінських рішень.

Література:

1. Україна у цифрах у 2015 році / Статистичний збірник // За редакцією І. М. Жук. – К. : Державна служба статистики України. – 2016. – 239 с.
2. Рослинництво України у 2015 році / Статистичний збірник // Відповідальний за випуск О. М. Прокопенко. – К. : Державна служба статистики України. – 2016. – 180 с.
3. Тваринництво України у 2015 році / Статистичний збірник // Відповідальний за випуск О. М. Прокопенко. – К. : Державна служба статистики України. – 2016. – 211 с.
4. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г. В. Савицкая. – 2-е изд., перераб. и доп. – Мн. : ИП «Экоперспектива», 1997. – 498 с.

Ліхоносова Г. С.

кандидат економічних наук, доцент

ПрАТ «ПВНЗ «Запорізький інститут економіки та інформаційних технологій»
м. Запоріжжя, Україна

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ВІДТОРГНЕННЯ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ

Відтворення людського капіталу відноситься до проблем загальносистемного рівня. Значимість і своєрідність регулювання цього процесу в сучасних умовах посилюється потребою мати відповіді на питання, що виникають у зв'язку з визначенням пріоритетного вектору українського прориву, спрямованого на гуманістичні цінності, європейські стандарти шляхом використання переваг інноваційної моделі розвитку національного господарства. Концептуальні засади та принципи державного регулювання відтворення людського капіталу доцільно розглядати не лише в контексті забезпечення умов соціального розвитку суспільства, а й обов'язково враховувати при формуванні податкової політики України [1, с. 94]. Слід зазначити, що формування соціального капіталу відбувається насамперед через всебічну підтримку з боку держави, оскільки саме вона сприяє соціалізації особистості і тим впливає на розширення можливостей економічного зростання.

В умовах становлення різних форм власності у формуванні людського капіталу важлива роль належить роботодавцям, які забезпечують навчання своїх працівників безпосередньо на робочих місцях або фінансують навчання в першу чергу молоді у вищих навчальних закладах [2, с. 116]. І держава першочергово має бути зацікавлена у співпраці з роботодавцями. Розстановка пріоритетів в Україні повинна бути наступною: освіта – наука – економіка. Саме такий підхід і забезпечує раціональне використання людського капіталу, який наразі, на жаль, використовується неефективно.

Доцільно більш широко використовувати державне замовлення на фахівців на основі соціально-економічних, стратегічних, довгострокових прогнозів ринку праці. Наразі ВНЗ, здійснюючи набір, не враховують поточні і перспективні потреби ринків праці. Коефіцієнт кореляції між динамікою набору і працевлаштуванням випускників за останні роки становить всього лише 0,51 [3, с. 6]. Тому вже найближчим часом слід здійснити поетапну структурну перебудову всіх навчальних закладів, спрямовану на підвищення якості освіти, зростання професійної та академічної мобільності, інтеграції вузів з установами професійного навчання.

Вартість людського капіталу (розрахована методом капіталізації заробітків) під впливом податкової політики протягом 2000–2013 рр. має стійку тенденцію до зростання. Для прогнозування вартості людського капіталу запропоновано використання багатофакторної регресійної моделі, має вигляд формули (1) [4, с. 86]:

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \dots + \alpha_n X_n + \varepsilon, \quad (1)$$

де Y – вартість людського капіталу за умов трансформації суспільних цінностей;

X_i – Фактори, що впливають на показник, що досліджується;

α_i – Коефіцієнти теоретичної моделі, які необхідно оцінити;

ε – випадкова величина, що показує вплив усіх неіснуючих факторів.

Припустимо, що на вартість людського капіталу впливають макропоказники соціально-економічного розвитку країни, зокрема [4, с. 86]:

X_1 – Середньомісячна заробітна плата найманого працівника (номінальна), X_2 – чисельність зайнятого населення (в віці 15–70 лет), X_3 – відсоткова ставка банківського депозиту в національній валюті, X_4 – ВВП в розрахунку на одну людину, X_5 – інвестиції в основний капітал, X_6 – основні засоби в розрахунку на одного зайнятого, X_7 – індекс інфляції; a_i – коефіцієнти регресії, які характеризують вплив факторів на показники прибутку від використання людського капіталу ($i = 0, 1, \dots, n$); t – індекс року: $t = \overline{I, T}$ – ретроспективного періоду (базового та запланованого), $t = \overline{T + \tau}$ – прогнозного періоду.

Дослідженням встановлено, що розроблена багатофакторна регресійна модель (1) досить адекватна, оскільки величина коефіцієнта детермінації представленої моделі факторної залежності вартості людського капіталу досить висока. Використання пакета STATISTICA v.7. дозволило відібрати фактори, що впливають на вартість людського капіталу [5, с. 24]: середньомісячна заробітна плата найманих працівників (номінальна), чисельність зайнятого населення (у віці 15–70 років), процентна ставка банківського депозиту в національній валюті, основні засоби в розрахунку на одного зайнятого.

Значимість їх впливу означає, що: збільшення на одиницю середньомісячної номінальної заробітної плати найманого працівника призводить до збільшення на 0,48 одиниці вартості людського капіталу; збільшення на одиницю чисельності зайнятого населення призводить до збільшення на 0,16 одиниці вартості людського капіталу; збільшення на одиницю процентної ставки банківського депозиту в національній валюті призводить до зменшення на 0,12 одиниці вартості людського капіталу; збільшення на одиницю основних засобів в розрахунку на одного зайнятого призводить до збільшення на 0,38 одиниці вартості людського капіталу.

Таким чином, в роботі зазначено вплив показників вартості людського капіталу на поширення феномену соціально-економічного відторгнення за умов трансформації суспільних цінностей та пріоритетів з метою активізації соціальної залученості та запобігання соціального відторгнення. Доведено, що державні програми стратегічного розвитку країни мають бути спрямовані на реалізацію системи заходів соціально-економічної політики держави щодо вирішення низки завдань різновекторного напрямки, в результаті чого балансується інтереси суспільства і держави.

Література:

1. Ліхоносова Г. С. Принципи мотивування персоналу до інноваційної активності / Г. С. Ліхоносова // Соціально-економічні каталізатори інноваційної активності персоналу : монографія / Т. В. Калінеску, Г. С. Ліхоносова, О. Д. Кирилов, М. О. Наталенко. – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. – С. 117–124.
3. Ліхоносова Г. С. Податкові важелі відтворення та розвитку населення : монографія / Т. В. Калінеску, Г. С. Ліхоносова, О. М. Антіпов. – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2014. – 276 с.
4. Демографічне дзеркало нації // Слово просвіти. – 2013. – 23 листопада. – С. 6–12.
5. Дієва Н. М. Потенціал соціалізації і його регулювання в економіці / Н. М. Дієва. – Дніпропетровськ, 2012. – 444 с.

Магдич А. С.

кандидат економічних наук, доцент
Університет ім. Альфреда Нобеля
м. Дніпро, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ДЕМОКРАТІЇ ТА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Традиційна теорія зростання розглядає економічне зростання як результат збільшення кількості або/та підвищення якості ресурсів, залучених до виробництва, зокрема капітальних вкладень. Економіка розвитку передбачає більш широкий підхід, який враховує зміну соціальної структури суспільства і людського капіталу, вплив неекономічних чинників. Останнім часом в умовах постійно змінюваного середовища все більше дослідників приділяють увагу саме неекономічним факторам економічного зростання: географічним, психологічним, політичним, інноваційним, технологічним та ін.

Є очевидним той факт, що ліберальні демократії, як правило, багатші, ніж недемократичні країни. Саме тому після закінчення Другої світової війни значна частина наукових зусиль була витрачена на вивчення взаємозв'язку між економічним зростанням і демократією. Але, незважаючи на цей інтуїтивно привабливий факт, зв'язок між демократією та економічним зростанням виявляється набагато складнішим і часто непередбачуваним. Дійсно, ряд дослідників не знайшли жодного статистично значущого зв'язку між демократією та економічним зростанням, хоча демократія, як виявилось, може здійснювати важливий опосередкований вплив на зростання, через її позитивний ефект на тривалість життя, витрати на освіту, політичну стабільність [1; 8]. Інші дослідники емпірично підтверджують, що демократія може здійснювати благодійний вплив на зростання як безпосередньо, так і опосередковано [4; 7]. Навпаки, результати багатьох інших досліджень свідчать, що авторитарні держави розвиваються швидше [6; 10].

Отже, незважаючи на наявність значної кількості досліджень, присвячених проблемі впливу політичного режиму на економічне зростання, ряд теоретичних і практичних питань потребують глибшого аналізу. Зокрема, потребують додаткового вивчення характер та напрям впливу демократії на економічне зростання.

Для розуміння можливих каналів впливу демократії на економічне зростання необхідно визначити та виокремити основні риси демократії. У більшості робіт демократія визначається як політична система з високим ступенем громадського контролю над прийняттям державних рішень і над реалізацією принципу політичної рівності. Також демократія може бути визначена через свої основні риси: наявність, визнання і захист зі сторони держави фундаментальних прав і свобод людини; виборність основних органів влади на основі загального, прямого, рівного виборчого права при таємному голосуванні; захист меншин, в тому числі і політичних; мирна спадкоємність влади; відповідальність уряду перед громадськістю при активній ролі останньої.

Р. Барро. У своїй знаменитій роботі «Демократія і зростання» (1996) він поставив питання: якщо багатство веде до демократії, то чи є правильним зворотне ствердження? Барро зазначає, що така залежність (у графічному виді описується перевернутою літерою U) проявляється тільки тоді, коли модель враховує початковий рівень доходів на душу населення, рівень освіти, тривалість життя та інші детермінанти економічного зростання.

Висновки Д. Родріка представляють особливий інтерес тому, що він був одним з перших, хто звернув увагу на значну роль неекономічних чинників економічного зростання і запропонував варіант узагальнюючої класифікації факторів зростання. Він відносить усі фактори зростання або до групи безпосередніх (proximate) факторів, або до групи фундаментальних/глибинних (fundamental or deep) факторів. Група безпосередніх факторів включає фактори, що безпосередньо впливають на зростання – накопичення фізичного і людського капіталу, зростання продуктивності. До глибинних детермінант Родрік відносить зовнішню торгівлю і інститути, які є частково ендогенними факторами, і географію, яка, на його думку, є повністю екзогенним фактором. З його дослідження випливає, що саме глибинні фактори, насамперед інститути (права власності та верховенство права), мають вирішальний вплив на темпи і напрямки економічного зростання і лежать в основі диференціації рівня соціально-економічного розвитку країн.

А. Пшеворський і співавтори (2000) прийшли до висновку, що у бідних країнах (з доходом нижче \$ 3000), обидва режими демонструють практично ідентичні темпи зростання капітальних інвестицій і робочої сили, схожу частку інвестицій у ВВП та схожу частку заробітної плати у собівартості виробленої продукції, майже однаковий рівень продуктивності праці. Отже, на думку авторів, демократія не обов'язково має бути принесена в жертву економічному розвитку [2].

Проте, на думку авторів, між заможними та бідними країнами все ж є різниця. Бідні країни інвестують мало, отримують мало користі від сукупної факторної продуктивності та платять низьку зарплату; більшість бідних країн залишаються бідними; в бідних країнах режими не впливають на зростання; демократія тендітна в бідних країнах, тож більшість з них мають диктатури. У більш багатих країнах темпи зростання майже ідентичні для диктатур і демократій, але причини зростання відрізняються: у більш заможних країнах диктатури демонструють економічне

зростання за рахунок залучення зростаючої кількості робочої сили, низької заробітної плати, зростання продуктивності у секторах, що виробляють трудомістку продукцію, більш високого рівня народжуваності при меншій тривалості життя (особливо у жінок); більш заможні демократії зростають за рахунок технічного прогресу та більш ефективного використання робочої сили: менших темпів зростання населення при більш високому рівні заробітної плати.

До аналогічних висновків прийшли також і інші дослідники. Л. Даймонд (2008), наприклад, стверджує, що «докази гіпотези про значний вплив демократії на економічний розвиток є дуже розмитими» [3], а Дж. Цебеліс згадує той дивовижний факт, що «жодна демократія не може продемонструвати приголомшливий економічний розвиток» [9].

Дж. Герінг та співавтори [5] стверджують, що демократія має розглядатися як змінна, що накопичує в собі певне значення («stock»), а не просто відображає якийсь його рівень («level»).

Підбиваючи підсумки, можна констатувати, що хоча короткострокові наслідки демократії неоднозначні, теорія і дослідження свідчать, що тривалий досвід демократичного правління має впливати позитивно на розподіл багатства і доходів в суспільстві.

Література:

1. Baum M. The political economy of growth: democracy and human capital / M. Baum, D. Lake // *American Journal of Political Science*. – 2003. – № 47 (2). – С. 333–347.
2. *Democracy and Development: Political Institutions and Material Well Being in the World, 1950–1990* / M. Alvarez, J. Cheibub, F. Limongi, A. Przeworski. – Cambridge University Press, 2000. – 321 с.
3. Diamond L. The spirit of democracy: The struggle to build free societies throughout the world / L. Diamond. – Macmillan, 2008. – 464 с.
4. Doucouliagos H. Democracy and economic growth: a meta-analysis / H. Doucouliagos, M. A. Ulubaşoğlu // *American Journal of Political Science*. – 2008. – Т. 52. – № 1. – С. 61–83.
5. Gerring J. Democracy and economic growth: A historical perspective / J. Gerring, P. Bond, W. T. Barndt, C. Moreno // *World Politics*. – 2005. – Т. 57. – № 03. – С. 323–364.
6. Landau D. Government and economic growth in the less developed countries: an empirical study for 1960–1980 / D. Landau // *Economic Development and Cultural Change*. – 1986. – Т. 35. – № 1. – С. 35–75.
7. Leblang D. A. Political democracy and economic growth: pooled cross-sectional and time-series evidence / A. D. Leblang // *British Journal of Political Science*. – 1997. – Т. 27. – № 03. – С. 453–472.
8. Levine R. A sensitivity analysis of cross-country growth regressions / R. Levine, D. Renelt // *The American economic review*. – 1992. – С. 942–963.
9. Tsebelis G. *Veto players: How political institutions work* / G. Tsebelis. – Princeton University Press, 2002. – 454 с.
10. Weede E. Political regime type and variation in economic growth rates / E. Weede // *Constitutional Political Economy*. – 1996. – Т. 7. – № 3. – С. 167–176.

Мамич А. О.

студент

Гуржій Н. М.

науковий керівник

доктор економічних наук, доцент

Запорізький національний університет

м. Запоріжжя, Україна

ПРОБЛЕМИ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Ідея людського капіталу зародилася ще у 18 столітті, коли економіст Вільям Петті вперше спробував кількісно оцінити роль людини, її виробничі здібності з точки зору створення багатства [1]. У своїх працях він стверджує, що цінність основної маси людей дорівнює двадцятикратному річному доходу, який вони приносять. Далі свій розвиток ідея отримала в працях Сміта, Мак-Куллох, Маршалла. Але в їх працях людського капіталу все ж не приділялося достатньої уваги.

У сучасному своєму вигляді теорія людського капіталу з'явилася в 50–60-х роках минулого століття та була представлена американським вченим Теодором Шульцом, який в цей період опублікував ряд статей, присвячених цій темі. Практично одночасно з Шульцом роботу над теорією вів Гері Беккер, яка була започаткована в статті, а потім і в книзі про людський капітал, в якій розробив базову теоретичну модель даної теорії.

З розвитком теорії людського капіталу все гостріше ставало питання про джерела його формування. І одним з найбільш важливих і використовуваних джерел є інвестиції. Під інвестуванням в людський капітал слід розуміти безпосереднє вкладення коштів, що забезпечують покращення характеристик робітника, а саме його робочої сили (розвиток освіченості, рівень інтелекту, творчості, фізичного і психічного стану, систему цінностей, мотиваційних установок).

Таким чином, актуальність інвестицій в людський капітал з роками наростає, причому не тільки для економістів-теоретиків, але і для конкретних фірм і держав. Так в передових зарубіжних країнах людський капітал став невід'ємною частиною соціально-економічного розвитку суспільства, становлення нової форми економіки, де інновації, інтелектуальна праця, наука і нові технології відіграють першорядну роль, інновації та людські ресурси стали основними факторами економічного успіху в бізнесі.

При вкладенні свого капіталу інвестор, безпосередньо очікує отримати в найближчій перспективі прогнозований соціально-економічний ефект. У повному обсязі на такий ефект можна розраховувати лише в разі зведення до мінімуму найважливішої проблеми інвестування в людський капітал, а саме високого ступеня ризику.

На рентабельність даного інвестування впливає ймовірність виникнення певних складових ризику:

1) часткова або повна втрата можливості отримання в майбутньому віддачі – її наступ характерний тільки для певного випадку, коли неможливо через будь-які причини застосувати на практиці знання та навички, які повинні бути сформовані при професійному розвитку працівника;

2) часткова або повна втрата обсягу коштів – виникнення такого збитку може бути викликано, в першу чергу, звільненням працівника безпосередньо під час проходження ним процесу професійного розвитку або відразу після його закінчення;

3) необхідність повторного інвестування з метою забезпечення кількісної та якісної кадрової укомплектованості штату, яке може супроводжуватися навіть великими за обсягом інвестиційними витратами – причинами, в першу чергу, можуть бути труднощі, які виникли в процесі закриття вакансій.

Наступною, не менш серйозною і важливою проблемою є складність у визначенні ефективності вкладень, так на сьогоднішній день існують різні підходи до оцінки ефективності вкладень в людський капітал.

Як відомо, інвестування в людський капітал може відбуватися не тільки з боку фірм і організацій, а й з боку держави [2]. Роль подібних інвестицій не повинна недооцінювати, оскільки саме вони забезпечують підтримку окремим соціальним групам, які не мають можливості подбати про себе (пенсіонерам, інвалідам, безробітним і ін.); саме держава допомагає регулювати на належному рівні інвестиції в людський капітал всіх інших груп населення. Про це свідчить аналіз соціалізації економіки в розвинених країнах, таких як Німеччина, Японія. Основні соціальні індикатори регулює і встановлює держава, якою би розвиненою не була економіка. Адже саме тому, що держава соціально орієнтує економіку в цих країнах і спостерігається високий рівень її розвитку і забезпечується стабільність економічного зростання.

Про це свідчать розрахунок порівнянних індексних показників, що характеризують різні сторони економічного і соціального життя країн світу за ряд років, і визначення інтегрального «індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП)». Його значення варіюється від 0 до 1. Значення ІРЛП відображає ступінь розвитку людського потенціалу і чим ближче воно до 1, тим вище розвиток.

Рейтинг країн за рівнем розвитку людського потенціалу змінюється з роками, однак, високорозвинені країни закономірно перебувають в першій «двадцятці». Лідерство в цьому рейтингу посідала в 2015 році Норвегія (0,944). Україна займає 81 місце в списку з ІРЛП = 0,747 і знаходиться в середині списку високорозвинених, за оцінкою «Програми Розвитку ООН» держав. Основні показники України такі: середня очікувана тривалість життя при народженні – 70,94 роки; середня тривалість отримання освіти – 12,1 років; валовий національний дохід на душу населення – \$ 2115,4 на рік(номінал)[3].

В індексі розвитку людського потенціалу так само відображений показник тривалості отримання освіти. Що стосується його, то можна сказати, що все більшої популярності набирає безперервну освіту. Безперервна освіта – це процес росту освітнього потенціалу людини протягом життя, організаційно забезпечений системою державних і громадських інститутів і відповідає потребам особистості і суспільства. Тобто в такому випадку загальні і професійні знання населення не втраять своєї актуальності, знання завжди будуть відповідати сучасним вимогам. Це підвищить показник тривалості отримання освіти і, можливо, дозволить піднятися нашій країні в рейтингу за індексом людського розвитку.

Таким чином, актуальність інвестування в людський капітал тільки наростає, отже, і проблеми, супутні їй постають все гостріше. Але суспільство знахо-

дять шляхи і методи боротьби з ними, тому таке інвестування залишається популярним.

Окрім того потенціальний розвиток будь-якої країни залежить від людського капіталу, тому необхідна продумана і послідовна політика в галузі розвитку людських ресурсів і збалансованих інвестицій в людський капітал, як на рівні окремої фірми, так і в цілому на рівні держави.

Література:

1. Економічний словник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: abc.informbureau.com. – Назва з екрану.
2. Акімочкіна Т. А. Людський капітал організації / Т. А. Акімочкіна – Барнаул, 2014. – 127 с.
3. Інформаційно-аналітичний портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: gtmarket.ru/ratings/human-development-index. – Назва з екрану.

Мацюк О. В.

аспірант

Запорізький національний університет

м. Запоріжжя, Україна

АНАЛІЗ ЕКОНОМІЧНОЇ СУТНОСТІ КАТЕГОРІЙ «РИЗИК» І «НЕВИЗНАЧЕНІСТЬ»

Ризик підприємницької діяльності виникає при здійсненні будь-яких видів економічної діяльності, пов'язаної з виробництвом та реалізацією продукції, здійсненням товарно-грошових і фінансових операцій тощо. Тому дослідження ризиків в умовах ринкових відносин є досить актуальним завданням.

Дослідженню категорій ризику і невизначеності, присвячено багато праць зарубіжних і вітчизняних учених: А. Сміта, І. Шумпетера, Ф. Найта, А. Мура, Х. Кейта, В. В. Вітлінського, О. І. Ястремського та інших.

В західній економічній літературі виділяються дві основні теорії ризиків – класична і неокласична. Розглядаючи першу теорію, яскравими представниками якої були Мілль і Сеньйор, необхідно підкреслити, що в структурі підприємницького доходу ними виділяється відсоток від вкладеного капіталу, заробітна плата капіталіста і оплата за ризик (як відшкодування можливого ризику, пов'язаного з підприємницькою діяльністю). Економічний ризик в класичній теорії ототожнюється з математичними очікуваннями втрат, які можуть бути в результаті реалізації вибраного рішення.

Друга теорія економічного ризику була розроблена в 20–30 роках ХХ століття економістами А. Маршалом і А. Пігу. Прихильники неокласичної теорії вважають, що підприємництво, яке функціонує в умовах невизначеності, повинне керуватися в своїй діяльності двома категоріями: розміром очікуваного прибутку і величиною його можливих відхилень [1].

З неокласичної теорії ризику виходить: гарантований прибуток має більшу цінність, чим очікуваний прибуток такого ж розміру, але пов'язаний з можливими коливаннями. Доповнюючи неокласичну теорію, Дж. Кейнс звернув увагу на таке поняття як «схильність до ризику», тобто врахування чинника задоволення від ризику приводить до висновку, що заради очікування більшого прибутку підприємець може піти на більший ризик [2]. Таким чином, неокласичний підхід передбачає, що ризик – це ймовірність відхилення від поставлених цілей.

Розкрити економічний зміст категорії «ризик» не можливо без визначення сутності поняття «невизначеність».

Дослідження категорій «невизначеності» і «ризик» ілюструє, що відбувається наукова дискусія щодо характеру взаємозв'язку між цими поняттями впродовж більш ніж сто років. Економісти неокласичної школи (кінець XIX-початок XX ст.) ототожнювали ризик з невизначеністю. Представники неокейнсіанського напрямку, навпаки, розрізняли ці категорії, залежно від того, відомі чи ні суб'єкту, що приймає рішення, кількісні ймовірності появи конкретних подій. Неокейнсіанці вважають що якщо ризик характерний для економічних систем з масовими подіями, то невизначеність має місце, як правило, в тих випадках, коли ймовірності наслідків доводиться визначати суб'єктивно через відсутність статистичних даних за попередні періоди.

Першою системною спробою розмежування цих понять була праця представника неокласичної школи Ф. Найта «Ризик, невизначеність, прибуток» [3]. Дослідник провів різницю між вимірюваним і невимірюваним ризиками. Перший він назвав власне ризиком, а другий – невизначеністю, яка існує у сферах виробництва та споживання, і не може бути ні застрахована, ні капіталізована, ні оплачена у формі заробітної плати.

Поняття невизначеності у Ф. Найта припускає такі характеристики, які неможливо заздалегідь врахувати й виміряти, а ризик може бути об'єктивно оцінений за допомогою числових величин. На сучасному етапі більшість вчених-економістів дотримуються думки, згідно з якою поняття «ризик» і «невизначеність» не є тотожними. В економіці невизначеність трактується як неповнота або неточність інформації про умови реалізації певного напрямку події, в т.ч., пов'язаних з нею витратами й отриманими результатами.

За висновками зарубіжних дослідників А. Мура та Х. Кейта [4], категорії «ризик» і «невизначеність» знаходяться на протилежних кінцях спектру «об'єктивність-суб'єктивність». Невизначеність передбачає наявність факторів, за яких результати дій не є детермінованими, а ступінь впливу кожного фактору на результати невідомий. У ситуаціях ризику ми можемо використовувати об'єктивні значення ймовірностей для статистичного прогнозування, в той час, як в ситуаціях з невизначеністю використовується ймовірність як суб'єктивна оцінка можливих наслідків.

Ризик та невизначеність відіграють важливу роль у діяльності підприємств, вміщуючи в собі протиріччя між реальним і запланованим. Усунути невизначеність неможливо, оскільки вона є елементом об'єктивної дійсності. Але слід зазначити, що невизначеність не завжди є негативним фактором, оскільки усвідомлення факту її існування мотивує до самостійного вирішення управлінських завдань, ініціативності та творчого пошуку. Невизначеність потрібно розуміти як умову або майбутню об'єктивну реальність, а ризик – як наслідок впливу умови. Ризик слід розглядати не тільки як небезпеку виникнення додаткових витрат та як наслідок отримання збитку або нульового прибутку, а і в аспекті втрати додаткового прибутку внаслідок неправильних дій (або бездіяльності) як втрачену вигоду [5].

Література:

1. Найт Ф. Понятие риска и неопределенности / Ф. Найт // Теория и история экономических и социальных институтов и систем: THESIS. – М., 1994. – Т. 1. – Вып. 5. – С. 12–28.
2. Маршалл А. Принципы политической экономии : в 3 т. / Альфред Маршалл. – М. : Прогресс, 1983. – Т. 1. – 415 с.
3. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс // Антология экономической классики : в 2 т. / коллект. авторов ред. И. А. Столяров. – М. : Экономика, 1991. – Т. 2. – 486 с.
4. Мур Алек Руководство по безопасности бизнеса. Практическое пособие по управлению рисками / А. Мур, К. Хларден. – М. : Филинь, 1998. – 328 с.
5. Матяш В. Ю. Дослідження категорії ризик підприємницької діяльності / В. Ю. Матяш, М. П. Висоцька [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Users/V/Downloads/321-1241-1-PB%20(1).pdf.

Меленюк В. О.

кандидат наук з державного управління
Енергодарський інститут державного та муніципального управління
«КПУ» ім. Р. Г.Хеноха

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Потенціал підприємства є складною системою, що включає основні фонди, трудові ресурси, технологію, енергетичні ресурси і інформацію, що знаходиться у розпорядженні організації для утворювальної діяльності. Перш за все цілісність, що означає, що тільки за наявності всіх елементів потенціалу можливе досягнення кінцевого результату та його функціонування – випуск продукції.

Економічний потенціал окреслює наявні та приховані можливості, кількісний і якісний склад ресурсів, визначає стан підприємства в перспективі, шляхи подальшого розвитку [2, с. 60]. Джерела формування потенціалу та ефективність його використання впливають на економічні показники діяльності підприємства, такі як обсяги діяльності, доходи, витрати і т. д.

У науковій літературі потенціал (від лат. *potentia* – можливість) визначається як здатність, достатня силоміць для прояву яких-небудь дій, якої-небудь діяльності; те, що існує в схованому виді (схована сила) і може проявитися за певних умов. У філософській літературі вводиться поняття потенційності, під якою розуміється можливість, наявні сили, що можуть бути пущені в хід, використані.

У загальному розумінні «потенціал» розглядається як засоби, запаси, джерела, які є в наявності й можуть бути мобілізовані для досягнення певної мети, здійснення плану, вирішення якого-небудь завдання; можливості окремої особи, суспільства, держави в певній області.

Економічний потенціал розглядається як сукупна здатність підприємств здійснювати виробничо-економічну діяльність, забезпечувати розвиток виробництва і споживання.

Економічний потенціал характеризується кількістю трудових ресурсів і якістю їх професійної підготовки, обсягом виробничих потужностей, наявністю транспортних засобів, ступенем розвитку невиробничої сфери, досягненням науки і техніки.

Економічна ефективність відображає певні результати складного й суперечливого процесу взаємодії багатьох факторів, що впливають на розвиток виробництва.

Показники ефективності виробництва є індикатором, за допомогою якого можна визначити стан і динаміку економічних процесів. Вони повинні достовірно відображати реальні процеси й бути відповідними знаряддями для прийняття управлінських рішень. За їх допомогою можна виявити резервів збільшення економічного ефекту при мінімальній залучені додаткових ресурсів.

Підвищення продуктивності праці забезпечується використанням мотиваційних програм для працівників, координацією управлінських процесів, вдосконаленням методів праці та заміною стилю управління.

За переважання трудомістких процесів більш досконалі методи роботи стають достатньо перспективними для забезпечення зростання ефективності діяльності підприємства.

Постійне вдосконалення методів праці має передбачати систематичний аналіз стану робочих місць та їх атестацію, підвищення кваліфікації кадрів, узагальнення та використання нагромадженого на інших підприємствах позитивного досвіду.

Конкурентне ринкове середовище вимагає від підприємства постійного вдосконалення. Для того щоб бути конкурентоспроможним, підприємство повинно мати конкурентні переваги. Основними шляхами їх отримання є такі:

- стати кращим самому через вживання заходів щодо удосконалення власної діяльності та підвищення її ефективності;
- безпосередньо послабити конкурентів;
- змінити ринкове середовище.

Оскільки реалізація останніх двох напрямків потребує значних зусиль, основним засобом отримання конкурентних переваг залишається підвищення ефективності власної діяльності [2, с. 458].

Важливими проблемами подальшого розвитку ринку є суттєве поліпшення забезпечення потреб споживачів у якісному за прийнятною ціною, одержання на цій основі достатньої маси прибутку підприємствами-товаровиробниками і підвищення ефективності їх діяльності.

В сучасних умовах це можливо лише на основі комплексного дослідження регіональних ринків прогнозу їх кон'юнктури на перспективу, здійснення виважених дій органів державного управління щодо їх регулювання та розробки відповідних маркетингових стратегій підприємствами.

Стратегічні перспективи галузі пов'язані з посиленням її комплексного розвитку, основними напрямками якого повинні стати технологічне переозброєння підприємств шляхом заміни устаткування та автоматизації технологій; випуск нових продуктів з метою підвищення прибутковості галузі; досягнення максимально ефективного виробництва за рахунок зниження матеріаломісткості та енергоємності продукції; формування та використання новітніх технологій, що відповідають економічним, соціальним та екологічним вимогам.

Під резервами підвищення економічної ефективності виробництва розуміють невикористані можливості збільшення випуску продукції в розрахунку на одини-

цю сукупних витрат завдяки більш раціональному використанню усіх видів ресурсів підприємства.

Основні фактори підвищення ефективності виробництва – це підвищення його технічного рівня, вдосконалення управління, організації виробництва і праці, зміна обсягу і структури виробництва, поліпшення якості природних ресурсів та інші.

Серед основних шляхів підвищення ефективності діяльності підприємства можна виділити два напрямки підвищення вище згаданих показників – організаційний, технологічний та ресурсний [3, с. 97].

Слід відзначити, що в умовах формування ринкового механізму господарювання на перший план висуваються такі питання, як технічний рівень, якість, надійність, зовнішній вигляд продукції, а це залежить від якісного складу техніки та ефективного її використання. Підвищення технічної якості засобів праці і оснащення ними працівників в основному й сприяють зростанню ефективності виробничого процесу.

Економічний потенціал необхідно розглядати у взаємозв'язку з властивими кожній суспільно – економічній формації виробничими відносинами, що виникають між окремими працівниками, трудовими колективами, а також управлінським апаратом підприємства з приводу повного використання їхньої здібностей зі створення матеріальних благ і послуг.

На сьогоднішній день економічний потенціал формується під впливом розвитку ринкових відносин, зародження конкуренції, прискорення розвитку науково-технічного прогресу, збільшення ролі інформації, росту продуктивного використання сукупної робочої сили, підвищення рівня організації і управління виробництвом, поліпшення використання виробничих фондів, ощадливого й ефективного використання матеріально-сировинних і енергетичних ресурсів, соціального і культурного розвитку, застосування маркетингових досліджень. Вплив цих факторів на економічний потенціал підприємства має істотні відмінності. Кожний з них спочатку впливає не на весь економічний потенціал у цілому, а на його окремі внутрішні складові елементи. Тобто економічний потенціал підприємства формується як інтегрований підсумок виробничих можливостей усіх його внутрішніх складових елементів.

Література:

1. Ковальчук І. В. Економіка підприємства : навч. посібник. – К. : Знання, 2008. – 679 с.
2. Коваль Л. В. Економічний потенціал підприємства: сутність та структура [Електронний ресурс] / Л. В. Коваль // Вісник Національний університет «Львівська політехніка». – 2010. – № 690.
3. Небава М. І. Економіка підприємства : навчальний посібник / М. І. Небава, О. О. Адлер, О. Й. Лесько. – Вінниця : ВНТУ. 2011. – 117 с.

Мелешенко А. І.кандидат філологічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна**ТЕНДЕНЦІЇ РОЗПОДІЛУ МІЖНАРОДНОГО РУХУ КАПІТАЛУ
В УМОВАХ СВІТОВОЇ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ**

Як відомо, капітал є одним із факторів виробництва, тобто ресурсом, який необхідно витратити, щоб виробити товар; він представляє собою весь накопичений запас засобів у виробничій, грошовій та товарній формах, необхідних для створення матеріальних благ. Міжнародний рух капіталу базується на його міжнародному поділі, тобто накопиченні капіталу в різних країнах, що склалося історично або було придбано, яке є передумовою виробництва певних товарів в цих країнах, що є економічно ефективнішим. Наявність достатнього обсягу капіталу в грошовій формі є важливою передумовою для інвестицій. Інвестиції – це економічні ресурси, які спрямовуються на збільшення реального капіталу суспільства, тобто на розширення або модернізацію виробничого апарату. В наш час, міжнародний рух капіталу у вигляді інвестицій, займаючи провідне місце у міжнародних економічних відношеннях, має великий вплив на світову економіку. Розвиток процесів глобалізації в ХХ і ХХІ сторіччях привів до створення нової, нематеріальної галузі світової економіки, зокрема – міжнародних фінансів і світового фінансового середовища, головними рисами котрих є: відкритість національних кордонів для руху капіталу, майже повна відсутність законодавчих обмежень, прозорість ведення бізнесу, відкритість економіки, її ринковий характер. Учасниками цієї галузі є страхові, пенсійні та інвестиційні фонди, ТНК (транснаціональні корпорації), ТНБ (транснаціональні банки). Локомотивами сучасної світової економіки частіше всього виступають ТНК, які вкладають свої інвестиції у розвиток закордонних філіалів з метою отримання надприбутків, проводять географічну диверсифікацію, створюють сегмент «другої» економіки на засадах своїх інвестицій у країнах третього світу.

Теоретичне підґрунтя міжнародної інвестиційної діяльності було закладене М. Верноном, С. Хаймером, Т. Озавою, Дж. Даннінгом. Серед фундаментальних вітчизняних досліджень цієї теми присвячені роботи В. Білошапки, Б. Губського, А. Румянцева, В. Сіденка, А. Філіпенка [1], О. Шниркова, Ю. Макогона, Г. Харламової.

Незважаючи на таке глибоке дослідження та значний інтерес до феномену ПП, залишається невирішеним ряд проблем, серед яких особливе значення має рух міжнародного капіталу саме у передкризовий (2001–2006 рр.) та посткризовий період (2010–2016 рр.) у світовій економіці та й самі кризові роки (2007–2009 рр.) по різному відобразились на економіці розвинутих країн, країн з перехідною економікою та країн, що розвиваються.

Як відомо, капітал є одним із факторів виробництва, тобто ресурсом, який необхідно витратити, щоб виробити товар. Міжнародний рух капіталу базується на його міжнародному поділі, тобто скупченні капіталу в різних країнах. Наявність достатнього обсягу капіталу в грошовій формі є важливою передумовою для інвестицій. Міжнародні інвестиції – це інвестиції, які передбачають різнонаціональну належність учасників інвестиційного процесу.

В залежності від характеру інвестиційної діяльності виділяють такі групи інвесторів [2]:

1) Індивідуальні інвестори, тобто окремі фізичні та юридичні особи, які самостійно, без посередників, здійснюють інвестиційну діяльність.

2) Інституційні інвестори, тобто фінансові посередники, які акумулюють гроші індивідуальних інвесторів і здійснюють спеціалізовану інвестиційну діяльність.

Основними формами руху капіталу вважаються: гроші, рухоме і нерухоме майно, різні фінансові інструменти, нематеріальні цінності, земля.

Однією з головних особливостей інтенсифікації процесів в глобалізації, інтернаціоналізації та транснаціоналізації системи міжнародних фінансів на початку третього тисячоліття є постійне зростання обсягів ПІІ, поява нових якісних характеристик їхнього руху. На сьогодні ПІІ, що здійснюються здебільшого ТНК, відіграють особливу роль серед інших форм міжнародного руху капіталу.

За останні 20 років вченими було виділено 3 основні міжнародні хвилі підйому ПІІ. У рамках даної роботи нами було виділено ще одну закономірність – 4 хвилю з підйомом у 2005–2008 рр., різким падінням у 2009 р., потім з підйомом у 2010–2011 рр. з падінням у 2012 р., підйомом у 2013–2015 рр., яка відображає вплив світової економічної кризи, що почалась у США у 2007 році.

За останні 30 років спостерігалось 5 суттєвих падінь обсягу прямих іноземних інвестицій: 1976 рік; 1982–1983 роки; 1991 рік, 2001–2003 роки та 2007–2009 роки, що були безпосередньо пов'язані із періодами рецесій або повільного зростання світової економіки. Це призвело до скорочення злиттів та поглинань, а також операцій на фондових ринках.

За останні десятиліття частка портфельних інвестицій зростала надзвичайно швидкими темпами, що викликало нову тенденцію – переважання обсягу портфельних інвестицій над прямими.

В 2001 році основними експортерами портфельних інвестицій були США, Великобританія, Японія, Люксембург та Німеччина, а провідними імпортерами США, Великобританія, Німеччина, Франція та Нідерланди[3].

У даній роботі як одну із закономірностей було розглянуто поняття «кризовий період» у русі ПІІ, який, на наш погляд, має 2 аспекти. Перший аспект, на нашу думку, має загальносвітовий характер, тобто світову кризу 2007–2009 років, яка почалась у США та розповсюдилась на весь світ, на все світове господарство, включаючи Україну. Другий аспект відображає економічну кризу та скорочення ПІІ, характерну суто для України – періоду 2014–2017 років, пов'язану з АТО і військовими діями на Донбасі.

Протягом 2003–2007 рр. потоки прямих іноземних інвестицій впевнено набирали позитивної тенденції, чому багато в чому сприяли стабільний світовий економічний ріст, проведені реформи лібералізації в області інвестування й широкомасштабна стратегія інтернаціоналізації, впроваджувана зростаючим числом транснаціональних корпорацій. Це привело до історично рекордного рівня потоків прямих іноземних інвестицій, які в 2007 р. досягли \$ 2,0 мільярдів.

Однак уже в наступному році намітилася зворотна тенденція. Сформована фінансова нестабільність у США влітку 2007 року виявилася першим провісником глобальної кризи й призвела до істотного погіршення ситуації на ринку інвестицій. Вже на початку 2008 р. поганий інвестиційний клімат негативно відбився на бага-

тьох інвестиційних програмах, торкнувшись, у тому числі, і ПІ. За даними 2008 р., виявився спад у першому семестрі 2008 р. як транснаціональних поглинань і злиттів, так і потоків прямих іноземних інвестицій в порівнянні з тим же періодом минулого року, проте цей спад був ще невеликий: з 2-х трлн доларів у 2007 р. до 1,8 трлн у 2008 р.

Незважаючи на деякі позитивні тенденції 2008 р., фінансова криза знову обрушилася на світову економіку під кінець року, почавшись із банкрутства великих фінансових фірм США, таких як Леман Бразерс (Lehman brothers) і АІГ (AIG), і європейських фінансових організацій, таких як Фортіс (Fortis), Дексія (Dexia), і ряду банків Ісландії.

Фінансова криза й важкі економічні умови також надавала компаніям можливості здобувати активи за вигідними цінами або скористатися перевагою широко-масштабних злиттів промислових підприємств по деяких видах діяльності.

За думкою доктора економічних наук Л. Федулової [4], незважаючи на серйозні наслідки для ПІ, криза не блокувала процес подальшої інтернаціоналізації виробництва.

Отже ми приходимо до висновку, що світова фінансова криза 2007–2009 рр. мала свої особливості щодо руху ПІ. Перші 2 роки продовжувався приплив інвестицій у світову економіку і це було пов'язане з часовим лагом затримки розвитку кризи, а на третій рік вже відбувалось різке падіння інвестицій. Поступове відтворення світових потоків почалося з 2010 року, проте воно носило скачкообразний характер з підйомами та падіннями.

Література:

1. Філіпенко А. С. Світова економіка : підручник / А. С. Філіпенко, В. С. Будкін, О. І. Рогач та ін. – К. : Либідь, 2007. – 640 с.
2. Рогач О. І. Світова економіка : підручник / О. І. Рогач, О. Ю. Анісімова, В. Є. Намонюк. – К. : 2013. – 287 с.
3. Рогач О. І. Міжнародні інвестиції: Теорія та практика бізнесу транснаціональних корпорацій : підручник / О. І. Рогач. – К. : Текст, 2007. – 582 с.
4. Федулова Л. Прямі іноземні інвестиції у забезпеченні технологічної модернізації виробництва: світові тенденції та проблеми в Україні / Л. Федулова // Економіст. – 2011. – № 5. – С. 44–48.

Меняйло Л.С.

студентка

Кукіна Н. В.

кандидат економічних наук, доцент
Таврійський державний агротехнологічний університет
м. Мелітополь, Україна

ВИКОРИСТАННЯ ВАЛОВОГО ТА ГРАНИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРИ ВИРОБНИЦТВІ СОНЯШНИКУ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ

Метою будь-якого підприємства є отримання вигоди, а саме максимального прибутку. З урахуванням цільової настанови підприємства і наявних обмежень можна виділити такі критерії формування виробництва, орієнтованого на одержання прибутку:

1) мінімум витрат (принцип мінімізації): для заздалегідь заданого випуску варто так скомбінувати ресурси, щоб мінімізувати витрати;

2) максимум ефекту (принцип оптимальності): варто так скомбінувати ресурси і вибрати обсяг випуску, щоб максимізувати різницю «виторг – витрати = прибуток = ефект».

Принцип мінімізації базується на *економічній раціональності*, а саме на способі вибору рішень, які засновані на екстремумі – заданий обсяг продукції виготовити з мінімальними витратами факторів виробництва.

Зв'язок між обсягом виробництва продукції та вартістю її виробництва показує функція загальної вартості виробництва, яка відображає сумарну вартість усіх використаних факторів виробництва і має вигляд [1, с. 86]:

$$TC = C(K, L) = P_L \cdot L + P_K \cdot K, \quad (1)$$

де $TC, C(K, L)$ – загальна вартість виробництва;

P_L – ціна одиниці праці;

P_K – ціна одиниці капіталу.

Принцип оптимальності базується на *економічній рівновазі*, а саме на способі вибору рішень, що засновані на прагненні одержати найкращі економічні результати, використовуючи обмежені ресурси. Економічна рівновага досягається за умов максимізації прибутку фірми.

Фірма, що максимізує прибуток, повинна вводити в дію додаткові одиниці змінних факторів (L, K) до того моменту, поки гранична доходність від використання ресурсів не буде дорівнювати граничним витратам на ресурси:

$$MR = MC, \quad (2)$$

де MR – граничний доход;

MC – граничні витрати [1, с. 94].

Закон і наслідок з нього можуть бути проілюстровані графічно (рис. 1). На верхньому графіку необхідно знайти таку точку на вісі обсягу виробництва, якій відповідала б найбільша відстань між графіками валових витрат і виручки (рис. 1-а). Цій же точці відповідає перетин графіку граничної виручки і графіку граничних витрат (рис. 1-б).

Дивлячись на рис. 1-а легко зрозуміти, в яких межах варіюється діяльність підприємства, що приносить прибуток. Максимальний прибуток виробляється, коли відстань між TR та TC найбільш велика (при $Q_{\text{опт}}$). Точки Q_0^1 та Q_0^2 є точками критичного обсягу виробництва. До точки Q_0^1 та після точки Q_0^2 сукупні витрати перевищують сукупний дохід ($TC > TR$), таке виробництво економічно збиткове і тому невиправдане. Саме в інтервалі виробництва від точки Q_0^1 до точки Q_0^2 підприємець отримує прибуток, максимізуючи його при обсязі, що дорівнює $Q_{\text{опт}}$. Його задача – утриматися близько оптимальної точки. В цій точці кутові коефіцієнти граничного доходу (MR) та граничних витрат (MC) є рівними: $MR=MC$ (рис. 1-б), а розмір прибутку досягає максимально можливого рівня (рис. 1-в) [1, с. 97].

Таким чином, усі три критерії принципово спрямовані на отримання фірмою найкращого економічного ефекту, який поєднує у собі вміння керівництва фірми визначати оптимальний обсяг виробництва, за якого продуктивність ресурсів буде максимальною, вартість такого обсягу обґрунтовано мінімальною, а величина його граничних показників виручки та витрат рівноважною. Саме така поведінка фірми

(підприємства) є економічно виправданою, оскільки вона забезпечує отримання максимального прибутку, а, отже, й найвищого рівня економічного ефекту.

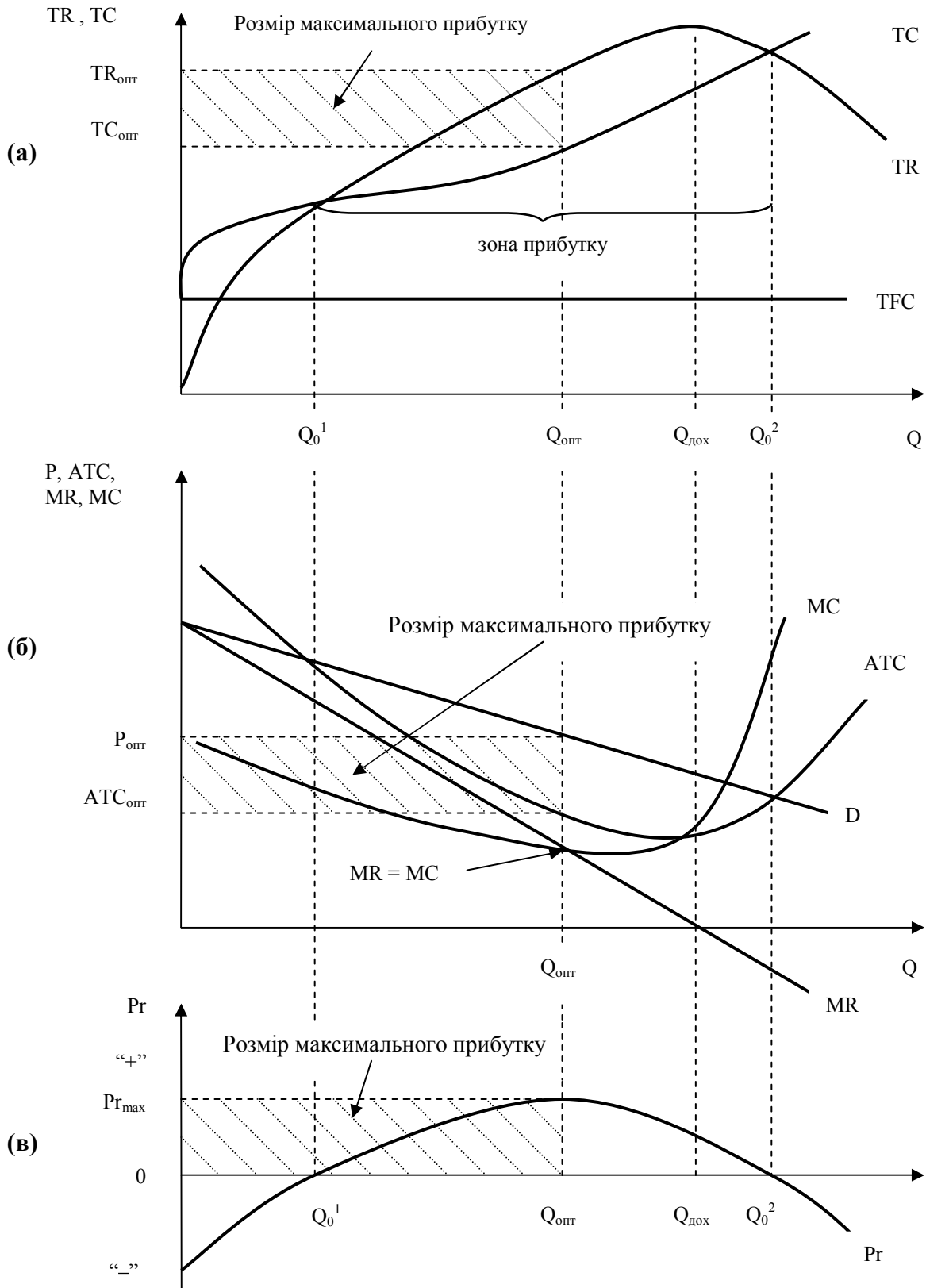


Рис. 1. Максимізація прибутку фірми: (а) валовий підхід; (б) граничний підхід; (в) крива прибутку [1, с. 97].

За допомогою Пакету аналізу програми Excel виводимо результативний вираз функції витрат та виручки від реалізації насіння соняшнику у розрізі групування за обсягом виробництва соняшнику у сільськогосподарських підприємствах Запорізької області. Результати розрахунків представимо у вигляді таблиці (табл. 1) [розраховано за даними 2].

Таблиця 1

Параметри виробництва соняшнику підприємств Запорізької області

Групування підприємств за обсягом виробництва, ц	Параметри $MC = MR$	Мінімальна вартість виробництва, $minATC$	Параметри беззбитковості виробництва, $TR = TC$
До 5000 ц	$Q = 4782$ ц $Pr / ц = 129,3$ грн/ц	$Q = 3558$ ц $ATC = 67,18$ грн/ц	від $Q = 1390$ ц
Від 5001 ц до 10000 ц	$Q = 8280$ $Pr / ц = 62,0$ грн/ц	$Q = 8662$ ц $ATC = 80,0$ грн/ц	від $Q = 5614$ ц
Від 10001 ц до 30000 ц	$Q = 23415$ ц $Pr / ц = 452,5$ грн/ц	$Q = 27800$ ц $ATC = 32,0$ грн/ц	зона прибутковості
Від 30001 ц до 50000 ц	$Q = 32793$ ц $Pr / ц = 145,0$ грн/ц	$Q = 44903$ ц $ATC = 52,0$ грн/ц	$Q = 36490$ ц
Від 50000 ц і вище	$Q = 55601$ ц $Pr / ц = 250$ грн/ц	$Q = 65718$ ц $ATC = 59$ грн/ц	$Q = 74333$ ц
Разом по регіону	$Q = 13632$ ц $Pr / ц = 330$ грн/ц	$Q = 31069$ ц $ATC = 27,5$ грн/ц	$Q = 55786$ ц

Таким чином, можна зробити наступні висновки. Найбільш ефективно працюючою групою сільськогосподарських підприємств Запорізької області є господарства, обсяги виробництва яких становлять від 10000 до 30000 ц насіння соняшнику. Це пояснюється найбільшою величиною максимального розміру прибутку – 452,5 грн/ц, а також найнижчим рівнем собівартості продукції – лише 32,0 грн/ц. Такий ефект є наслідком ефективного використання ресурсів саме у даній групі, оскільки досягається ефект масштабу виробництва. Такий ефект дає можливість функціонувати абсолютно беззбитково протягом 10000–30000 ц виробництва соняшнику, що не досягається за будь-якого іншої групи, а також забезпечує більшу конкурентоздатність підприємствам на рівні регіону.

Література:

1. Аналітична економія: Мікроекономіка : підручник. – 2-ге вид., випр. і доп. / за ред. С. М. Панчишина. – К., 2014. – 390 с.
2. Статистичний збірник «Сільське господарство: Рослинництво». Головне управління статистики у Запорізькій області. – м. Запоріжжя, 156 с.

Мільчева А. О.

викладач

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна**ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ КРИТЕРІЇВ ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ
В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН**

Серед різноманітних проблем ефективного функціонування та успішного розвитку промислового потенціалу підприємств та організацій, однією із головних є проблема управління персоналом. Становлення нового ринкового простору на теренах сучасної України вимагає розробки нових методологічних підходів до проблем господарювання та управління персоналом підприємств.

Проблема управління персоналом завжди перебувала в центрі уваги науковців. Цією проблематикою займалися різні наукові школи, як вітчизняні так і зарубіжні. Суттєвий внесок у дослідження й розробку проблеми управління персоналом зробили такі зарубіжні вчені, як М. Волгін, Р. Колосова, С. Літовченко, М. Мескон, Дж. Пост, Р. Хендерсон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, С. Л. Брю, Дж. М. Кейнс, К. Р. Макконнел та ін. Про складні проблеми підготовки кадрів ідеться у працях українських вчених, зокрема Ф. Хмеля, О. Гетьмана, В. Шаповал, Л. В. Балабанової, О. В. Сардак, Ю. Ципкіна, В. Співака, Л. Михайлова, В. Шипунова, Є. Кишкель, Б. Єрьоміна, Г. Шмідтта та ін. [1, с. 139].

Світовий менеджмент працює над проблемою удосконалення системи управління персоналом на підприємствах різних форм власності, а саме над проблемою ефективнішого використання людського потенціалу для досягнення цілей. Ключовим моментом розвитку будь-якого виробничого процесу або явища виступає інтелектуальний капітал персоналу підприємства у якості іміджевої стратегії та основи забезпечення конкурентних переваг підприємств. Ці переваги створюють умови для розкриття особистої й колективної творчості [3].

На сьогодні ринок праці вважається найбільш турбулентним з усіх ринків і відрізняється найгострішою боротьбою за таланти, знання і компетенції фахівців. Коли підприємство турботливо ставиться до кадрового складу, ці результати обов'язково позначаються на його діяльності. Тому, незалежно від форми власності, типу підпорядкування, основними завданнями кожного підприємства повинно бути забезпечення ефективної системи управління персоналом, адже соціально-економічні умови в країні не завжди є стабільними показниками [2, с. 39].

Невизначеність в житті практично кожної людини вносять постійні зміни в сучасному економічному і політичному житті України. Це стосується також вітчизняного виробництва. На вітчизняному та світовому товарному ринках керівники підприємств зіткнулися з відсутністю досвіду роботи з кадрами в нових умовах ринкового господарства: недосконалість системи добору працівників; прийняття на керівні посади не за професійною ознакою; відсутність системи мотивації і стимулювання ефективної роботи.

Для вітчизняних промислових підприємств це дуже важко, тому що зарубіжні моделі не завжди адекватні рівню складності й невизначеності їх функціонування в умовах трансформаційного періоду. Незважаючи на те, що значна кількість молодих людей сьогодні має диплом про здобуття вищої освіти, добір кваліфікованих кадрів залишається великою проблемою для роботодавців, адже навіть сту-

дент-відмінник не завжди може стати досвідченим працівником. Соціальну вразливість молодих спеціалістів зумовлено низкою обставин. Так, роботодавці незалежно від сектора економіки висувують типову вимогу до претендентів на вакантні посади – досвід роботи. Роботодавець у ринкових умовах вимогливий і підходить до претендентів на вільне робоче місце із суворими критеріями щодо знань, умінь та практичного досвіду, які постійно зростають [4, с. 119].

Менеджмент українських підприємств постав перед необхідністю повільного переходу до реформування системи кадрового менеджменту загалом, відмови від ієрархічного управління та жорсткого адміністративного впливу, переходу до відносин власності, що базуються на економічних методах. Саме тому зростає значення досвіду закордонних підприємств при розробці підходів до пріоритету цінностей [1, с. 235].

Основу концепції управління персоналом будь-якого підприємства на сьогодні складає особистість працівника, роль якого зростає. Дослідження як вітчизняного, так і зарубіжного досвіду у стимулюванні праці, дає можливість виявити, працівники з якими особистісними якостями сьогодні особливо ціновані на ринку праці, що дозволить розробляти ефективні методи та технології управління персоналом підприємств. Це актуальна проблема у сучасного управління персоналом.

Серед вимог до особистісних якостей працівників називають: лояльне ставлення до підприємства, ініціативність, витримку і прагнення до самовдосконалення [6, с. 41]. Результат багатьох діагностичних досліджень стану персоналу і динаміки кадрового руху на підприємствах дозволяє врахувати ресурсні можливості й особистісні характеристики спеціалістів і професіоналів, особливості діяльності підприємств, вплив із боку зовнішнього оточення й умов, що складаються на ринку праці. У ряді європейських країн отримали розповсюдження центри оцінки управлінського персоналу, діяльність яких полягає у виявленні на підставі спеціального комплексу тестів і вправ потенційних здібностей працівників управління проте такі центри не вільні від недоліків й не гарантують відсутності помилок [5, с. 54]. Через цей фактор кожна система управління персоналом має бути скоригована з урахуванням «життєвої філософії організації».

Для потенційного працівника на сучасному ринку праці бажаними є такі якості як відповідальність, що на практиці означає звичку людини визнавати себе автором подій; цілеспрямованість і залученість – бажання вплинути на результат та розуміння цінності своєї роботи на конкретній ділянці; готовність до змін і новацій, що містить у собі дві складові: здатність до уміння генерувати нові ідеї та здатність впроваджувати їх з мінімальним стресом для підлеглих; підприємницькі навички і здібності. В непростих умовах сучасного світу цікавою компетенцією стає емоційний інтелект. Через стреси та інформаційну перенасиченість дуже важливим є вміння працівника до самоконтролю та постійної взаємодії з оточуючим колективом, відокремлення особистого від головного [3].

Таким чином, вдосконалення сучасного процесу управління персоналом в умовах трансформації полягає у розробці нових критеріїв його добору завдяки комплексному баченню проблем і цілісний підхід до людських ресурсів через взаємозв'язок із стратегічною філософією підприємства. Вивчення актуальних потреб в управлінні персоналом приводить до своєчасного коригування напрямків розви-

тку відповідно до переходів або криз у організації, до здійснення еволюційних змін в стратегічному розвитку, додасть системі управління можливості її своєчасного пристосування до змін, що відбуваються, або їх випередження на певний часовий проміжок.

Література:

1. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. пос. для ВНЗ / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К. : ЦУЛ. – 2006. – 500 с.
2. Жарінова А. Г. Розвиток інтелектуальних здібностей персоналу як основа стратегічної орієнтації на посилення конкурентних переваг підприємств / А. Г. Жарінова // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 6 (132). – С. 38–45.
3. Коваленко О. Г., Єрьоменко Г. С. Основні вимоги та критерії добору персоналу «Економіка и менеджмент – 2013: перспективы интеграции и инновационного развития». Коллективная монография // <http://www.confcontact.com/node/520.12.03.2017>.
4. Коваль Г. В. Проблеми молоді на ринку праці / Г. В. Коваль // Інвестиції: практика та досвід. – 2012 – № 16. – С. 118–121.
5. Лазаренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами / Л. Лазаренко // Персонал. – 2009. – № 1. – С. 53–56.
6. Пошелюжна Л. Б. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах / Л. Б. Пошелюжна // Інноваційна економіка. – 2010. – № 3. – С. 163–166.

Мірошніченко Д. М.
студентка

Гуржій Н. М.
науковий керівник
доктор економічних наук, доцент
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Людину треба розглядати як багатство підприємства, тому створення цілісної системи управління людськими ресурсами є обов'язковою умовою розвитку підприємства в ринкових умовах. Головною метою цієї системи є залучення, розвиток, збереження та заохочення працівників [1].

В сучасних умовах підприємства самостійно розробляють форми і системи оплати праці та способи його стимулювання. Федосова Р. Н. і Єсін Б. І. вважають, що найбільш раціональною в умовах повної самостійності підприємств представляється система організації оплати праці заснована на наступних принципах: персональної відповідальності за кількість і якість роботи; колективної відповідальності за результати роботи; обліку кваліфікації робітників і складності умов виконання робіт; використання науково-обґрунтованих норм і нормативів; принцип динамізму і гнучкості.

Досвід передових компаній провідних країн світу дозволяє стверджувати, що ефективно функціонувати в конкурентному середовищі можуть тільки ті підприємства, які об'єднують воєдино технічний та людський фактори.

Готовність і бажання людини виконувати свою роботу є одним з ключових факторів успіху функціонування підприємства [2, с. 237].

З віком людина втрачає частину фізичної сили, витривалість, кмітливість, але цю втрату не можна вважати зносом, так як з часом підвищується інтелект, набувається досвід, кваліфікація, професіоналізм, «при належних умовах працівники

стають краще з часом, з віком і з досвідом на відміну від існуючих технологій і машин, які майже завжди стають гірше. При правильних умовах люди навчаються, і часто дуже швидко, машини – ні».

Зміна ролі людини на виробництві впливає на зміст процесу управління персоналом. Підприємство повинно бути орієнтоване не на використання працівників для досягнення цілей підприємства, а на досягнення відповідності між зростаючими вимогами виробництва і особистісним потенціалом працівника.

Сучасне виробництво вимагає не тільки поліпшення умов праці, а й його збагачення, гуманізації шляхом виключення монотонності і беззмістовності праці, встановлення в колективах відносин співробітництва і доброзичливості, посилення уваги до особистості кожного працівника. Створення в трудових колективах більш гуманного та демократичного середовища в значній мірі знімає тягар психологічного гніту і втоми.

Сучасному виробництву потрібен не тільки професіонал, який уміє швидко і правильно реагувати в різних ситуаціях, а, перш за все, людина, член колективу, що володіє ерудицією, широким кругозором, умінням відстоювати свою точку зору, що володіє навичками міжособистісного спілкування. Тому необхідно на підприємстві використовувати два види навчання: професійне і загальнорозвиваюче. Професійне навчання включає підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників. Загальнорозвиваюче навчання націлене на те, щоб дати основи знань з економіки, права, психології та екології. Для підприємств навчання має величезне значення, так як дозволяє використовувати власні людські ресурси без пошуку нових кваліфікованих кадрів.

Досвід українських підприємств свідчить, що найбільш поширеною причиною неефективної роботи є недостатньо чітке визначення обов'язків і недостатня інформованість працівника щодо цілей колективу, ділянки, цеху, підприємства [3, с. 124]. Вирішити проблему можна шляхом налагодження вертикальних комунікацій всередині підприємства, спрямованих, в першу чергу, на інформування працівників щодо цілей, завдань та результатів діяльності підприємства, а, в другу чергу, на створення партнерських відносин між керівниками і підлеглими. Ніколи не вдається розписати і вчасно міняти інструкції на всі випадки життя, тому інформованість людей дає їм можливість діяти творчо, використовуючи різні методи і засоби. Інформація має бути доступною, компактною, періодичною, достатньою, своєчасною.

Налагодження відносин між керівниками і робітниками сприяє створенню в колективі сприятливого соціально-психологічного клімату, що дозволяє розглядати раціональне зерно в кожному критичному зауваженні і оперативно виправляти недоліки. Крім того готовність до сприйняття думок і ініціативи людей – одна з форм морального стимулювання їх соціальної активності, що часто сильніше за своїм впливом на людину, ніж матеріальні стимули.

Величезне значення мають горизонтальні комунікації, які формуються в процесі роботи і особистого спілкування між працівниками. Їх основою є існуючі в колективі потреби, цінності, установки, моральні норми і інтереси працівників, тобто те, що носить назву «корпоративна культура». Коли людина відчуває себе частиною колективу, у неї виникає інтерес до роботи, позитивний психологічний настрій, ентузіазм. Фізіологічна, психологічна, інтелектуальна і духовна сумісність

людей, що складають даний колектив є основною умовою досягнення резонансного позитивного синергетичного ефекту.

Традиційний науковий підхід до менеджменту обіцяв навчити встановлювати контроль, проводити аналіз і передбачати поведінку підлеглих в складних організаціях. Але світ, в якому живуть сучасні підприємці та керівники, часто виявляється непередбачуваним, незрозумілим, неконтрольованим, і, як наслідок, традиційний підхід – непродуктивним.

Основою нового підходу до управління є термін «якість», який пронизує всі сторони підходу і стає ключовим. Найбільш загальним поняттям якості є сутнісна визначеність об'єкта, в силу чого він є таким [4]. Тейлор виділив «феномен групового тиску» і «феномен свідомого обмеження виробництва». Суть першого феномена полягає в тому, що під час трудової діяльності в колективі працівники опускаються до рівня «середняків», а «середняки», в свою чергу, до рівня «відстаючих». Суть другого феномена заключається в тому, що робочий свідомо не використовує весь свій потенціал.

Проблема виживання вітчизняних підприємств та зміцнення свого конкурентного становища в умовах мінливого зовнішнього середовища змушує їх шукати нові стратегії управління людськими ресурсами. Необхідно оцінювати працю за її кількістю і працювати в злагодженому колективі, де кожен працівник максимально мотивований. Ключовим завданням для досягнення цієї мети є відношення до працівника як до особистості, а не лише як до засобу досягнення поставлених задач. Також велике значення має працівник як особистість, а саме людина, член колективу, що володіє ерудицією, широким кругозором, умінням відстоювати свою точку зору, що володіє навичками міжособистісного спілкування.

Література:

1. Єсін Б. І. Формування моделі організаційної поведінки персоналу на підприємствах промисловості : дис. канд. ек. наук : 08.00.05 / Єсін Борис Іванович – Владимир, 2000. – 187 с.
2. Балабанова Л. В. Управління персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
3. Панкратова Г. В. Теорія і практика безпеки на сучасному підприємстві / Галина Василівна Панкратова. – Київ : Litres, 2017. – 193 с.
4. Інноваційний підхід до управління [Електронний ресурс] // Інформаційний бізнес-портал. – 2010. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.poldela.ru/>

Міщенко В. О.
магістр

Синяєва Л. В.
доктор економічних наук, професор
Таврійський державний агротехнологічний університет
м. Мелітополь, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ДОКУМЕНТУВАННЯ І ДОКУМЕНТООБІГУ

Суцільне і безперервне спостереження за всіма господарськими операціями на підприємстві здійснюється за допомогою документування. Документація виступає як спосіб первинного спостереження за діяльністю підприємства і є важливою ланкою технології обліку. Без належно оформленого документа не може бути

бухгалтерського запису, також від цього залежать повнота і достовірність облікової інформації.

В Україні встановлена система стандартів, в яких визначено призначення і види документів. Відповідно до прийнятих єдиних форм документів потрібно детально розглядати питання, що виникають при їх складанні і оформленні, а також вимоги і правила, які необхідно дотримувати для забезпечення юридичної сили документів [3].

Отже, можна з упевненістю сказати, що швидка обробка та налагоджена система зберігання документів забезпечують своєчасне надання облікової інформації відповідним управлінським структурам, дієвий контроль за діяльністю господарських підрозділів, і гарантують цілісність документообігу.

Тому тема організації процесу документування і документообігу є актуальною, оскільки від правильного вибору технології роботи з документами залежить успіх будь-якого підприємства.

Питання організації документообігу в обліковому процесі підприємств досліджують науковці, спеціалісти з обліку, а саме: Ф. Ф. Бутинець В. М. Гаврилюкч, С. Г. Кім, В. С. Лень, Н. П. Маренич, В. М. Олійник, А. М. Стельмащук, П. С. Смоленюк, Н. М. Ткаченко, Н. В. Чебанова [4].

Дослідження цих авторів охоплюють значний спектр питань організації процесу документування і документообігу, мають значний ступінь методологічної вичерпності. Проте, варто підкреслити, що грамотно організований документообіг є основою якісного і своєчасного проведення аналізу господарської діяльності аграрного підприємства.

Проведене дослідження теоретико-методичних основ організації процесу документування і документообігу, практичних аспектів даного питання дозволило стверджувати наступне.

Документація виступає як спосіб первинного спостереження за діяльністю підприємства і є важливою ланкою технології обліку. Без належно оформленого документа не може бути бухгалтерського запису, від цього також залежать повнота і достовірність облікової інформації.

Бухгалтерський документ – це письмове засвідчення певної форми і змісту, яке містить відомості про господарську операцію, є доказом її здійснення та підставою введення показників до облікової системи. Спосіб оформлення господарських операцій документами називається документуванням, а результат – документацією. Документація є важливим елементом методу бухгалтерського обліку, служить для первинного спостереження за господарськими операціями [1].

Правильність проведення документування господарських операцій є одним з найважливіших обов'язків працівників підприємств, у тому числі і працівників обліку. Порядок документообігу залежить від характеру й особливостей господарських операцій та їх облікового оформлення, а також від структури підприємства і його облікового апарату.

Керівник підприємства несе відповідальність за належне зберігання первинних документів, облікових реєстрів і бухгалтерських звітів протягом установленого терміну, але не менше трьох років. Зберігання первинних документів та облікових реєстрів, що пройшли обробку і були підставою для складання звітності, а також бухгалтерських звітів, оформлення їх і передачу до архіву забезпечує головний бухгалтер підприємства.

Бланки суворої звітності повинні зберігатися у сейфах, металевих шафах або спеціальних приміщеннях, що забезпечують їх схоронність.

Аналізуючи організацію документообігу в ПП «Аскольд-Агро», можна відмітити певні недоліки, а саме: застосування паперового документообігу. Основними недоліками паперового документообігу є: труднощі відстеження руху документу на усіх етапах документообігу; тривалість термінів підготовки і узгодження документів; складність організації документообігу, якщо з одними і тими ж документами одночасно працює декілька користувачів; трудомісткість отримання зведених звітів і журналів; у паперовому архіві немає можливості гнучкого управління правами доступу до документів та ін. [4].

Недоліком є також те, що традиційний документообіг у ПП «Аскольд-Агро» виявляється неефективним. Для ПП «Аскольд-Агро», де кількість документів і складність їх ведення великі, стає життєво важливим завдання автоматизації документообігу з метою усунення зазначених недоліків.

Для удосконалення організації документування і документообігу в обліковому процесі досліджуваного підприємства нами запропоновано певні заходи.

Запропоновано оформити Графік документообігу як План-графік, тобто як схему або перелік робіт із створення, перевірки та обробки документів, які створюються у кожному підрозділі товариства, а також усіма виконавцями із зазначенням їх взаємозв'язку і строків виконання. Запропонований графік документообігу облікового процесу в ПП «Аскольд-Агро» – це індивідуально розроблена схема взаємодії усіх структурних підрозділів підприємства від моменту створення (отримання) документа до моменту його передачі в архів. У свою чергу, це призведе до оптимізації облікового процесу, раціональності та ефективності використання трудових та матеріальних ресурсів всього господарства в цілому, своєчасності, повноти, точності надання бухгалтерської інформації для прийняття оптимальних управлінських рішень керівництва підприємства.

Запропонований перехід на електронний документообіг в обліковому процесі СТОВ «Розівка» значно спростить роботу бухгалтера зі складання та оформлення документів. Електронний документообіг – це сукупність процесів зі створення, обробки, відправлення, передачі, одержання, зберігання, використання і знищення електронних документів із застосуванням перевірки їх цілісності та наявності потреби з підтвердженням факту одержання таких документів.[2] Електронний документ реєструється у комп'ютерному журналі реєстрації первинних документів. Документи, які зберігаються на електронних носіях інформації, можуть не мати паперових аналогів. Автоматична реєстрація інформаційних даних може відбуватися з використанням технологічних датчиків, сканерів штрихових кодів, касових апаратів, смарт-карток, електронних зважувальних приборів, годинників, лічильників, вимірювальної тари тощо. Від того, наскільки грамотно та чітко буде організовано електронний документообіг на підприємстві, залежить рівень достовірності, точності та ефективності обліку, контролю та управління всім підприємством в цілому.

Отже, раціональна організація документування в досліджуваному сільськогосподарському підприємстві СТОВ «Рогівка» – найважливіша частина побудови всього облікового процесу, а грамотно організований документообіг є основою якісного і своєчасного проведення аналізу господарської діяльності аграрного підприємства.

Література:

1. Бобильова М. П. Питання аналізу документообігу організації у умовах використання автоматизованих систем / М. П. Бобильова // Діловодство. – 2013. – № 5. – С. 36–39.
2. Єфімова О. А. Сучасні системи автоматизації діловодства спроба аналізу та класифікації / О. А. Єфімова // Секретарська справа. – 2014. – № 1. – С. 18–26.
3. Ларін М. В. Управління документацією в організаціях (проблеми відчуття історії і методології) / М. В. Ларін. – М., 2013. – С. 48–56.
4. Смоленюк, Н. М. Ткаченко Діловодство: зразки документів: Інструкції, Держстандарти / Смоленюк, Н. М. Ткаченко. – М., 2015. – С. 13–38.

Микульський В. С.
магістр

Синяєва Л. В.
науковий керівник
доктор економічних наук, професор
Таврійський державний агротехнологічний університет
м. Мелітополь, Україна

ІНВЕСТИЦІЇ В УКРАЇНУ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Сучасна економічна ситуація, яка в останні роки спостерігається в Україні, переживає не найкращі часи. Економіка нашої країни, яка взяла курс на Євроінтеграцію, потребує значних інвестицій для налагодження своєї діяльності та набуття більшої стабільності, адже саме економічна стабільність є запорукою міцної держави, здатної забезпечити своє населення всім необхідним для життя.

Це можливо здійснити лише завдяки залученню нових інвестицій, оскільки вони є дієвою рушійною силою і мають можливість інтегрувати нашу економіку у світове господарство. Інвестиції здійснюють переведення капіталів у різні сфери, сприяють залученню нових видів інновацій, технологій та дозволяють впроваджувати управлінський досвід розвинених країн. Яким чином користуватися отриманими інвестиціями, керівництво кожної країни обирає відповідно до певних економічних особливостей, намагаючись, здебільшого, виправити деякі недоліки в економічній сфері. Тим не менше, саме інвестиційні процеси є актуальними в багатьох країнах світу, не є винятком і Україна.

Питання залучення інвестицій, зокрема в економіку України, знайшли своє відображення у роботах багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених, серед яких: Е. Берлоу, О. Барановський, О. Вільямсон, Дж. Мур, О. Мозговий, С. Мочений, О. Федорук, П. Фішер, У. Шарп та ін..

Метою даної статті є дослідження питання залучення інвестицій в економіку України та прогнозування тенденцій розвитку економіки при залученні інвестицій та правильному їх розподілу.

Загальновідомо, що інвестиції позитивно впливають на розвиток суспільства, і проявляються у вигляді економічного, соціального, екологічного ефекту. Економічний ефект – це сприяння модернізації економіки, підвищенню конкуренції, збільшенню обсягів виробництва, сприяння розвитку інвестиційної інфраструктури. Соціальний ефект інвестицій проявляється через зниження соціальної напруженості та загрози соціальних конфліктів шляхом створення додаткових робочих місць і скорочення безробіття, зростання рівня доходів населення, його купівельної спроможності, підвищення рівня життя населення, збереження кадрового потенціалу та збільшення соціальних виплат. Екологічний ефект – при інвестуванні тех-

нологій, спрямованих на збереження ресурсів, здійснення вторинної переробки відходів виробництва, очищення води й атмосферного повітря, тобто екологічне інвестування орієнтоване на покращення екологічної ситуації й попередження подальшого забруднення навколишнього середовища.

Вітчизняна економіка тільки-но стає на шлях економічного розвитку та стабільності, а отже позитивний та стабільний економічний клімат України починає розвиватися. У цьому процесі значну роль відіграють іноземні інвестори та їх інвестиції, разом із вдалим та дієвим розподілом отриманих інвестицій. Використання коштів, отриманих від інвесторів, дасть змогу активізувати інвестиційний процес, впровадити нові технології, використовувати зарубіжний досвід для розвитку малого та середнього бізнесу та наростити економічний та інвестиційний потенціал території.

Починаючи з 2009 р. і до кінця 2016 р. спостерігалось зниження активності інвестиційної діяльності України через такі найбільш поширені причини, а саме:

- 1) Несприятливий інвестиційний клімат;
- 2) Слабка законодавча база, яка потребує серйозного перегляду та доопрацювання;
- 3) Застаріла система інвестиційного ринку;
- 4) Застаріла система інвестиційних інструментів;
- 5) Слабка підготовка інвестиційних проектів та програм;
- 6) Недієвість інвестиційних проектів та програм.

Розглянемо ситуацію з інвестиціями, яка відбувається у нашій країні. Виходячи з даних Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, на протязі 2015 р. до економіки України надійшло 3,76 млрд дол. прямих іноземних інвестицій [1]. Необхідно зазначити, що за даними державної служби статистики України, у січні-березні 2016 р. Україна освоїла майже 15,5 млрд грн міжнародних інвестицій, що призвело до зростання валового внутрішнього продукту на 1,6% (834133 млн грн у 2015, та 1084016 млн грн у 2016 рр.) [2;4].

Що стосується 2017 року, то за прогнозами експертів та аналітиків, економіка України продовжить тенденцію зростання ВВП і може прискоритись до 2,1%, передбачається, що промислове виробництво зросте на 2,5%, а інфляція сповільниться до 10% проти 12–13% у 2016 році. У 2017 році прогнозується також зростання золотовалютних резервів країни до 17,3 млрд дол. з 15,5 млрд дол. на кінець 2016 року. При цьому середньорічний курс гривні, на думку аналітиків, не повинен вийти за рамки діапазону 27–30 грн/дол.[5].

У 2017 році планується також отримати інвестиції в Україну від Китаю та Кореї, у разі підписання договору про Зону Вільної Торгівлі, що змусить і корейців співпрацювати з Україною у тому ж напрямку [3]. Слід звернути увагу на те, що Америка, як один із найвпливовіших інвесторів, починає поступатися Китаю, який повільними але впевненими кроками виходить на світовий економічний ринок. І якщо українська політична еліта здатна створити в Україні привабливий інвестиційний клімат, як гідний об'єкт для інвестування, то між цими двома країнами (США і Китай) може виникнути конкуренція, що безумовно позитивно позначиться на припливі інвестицій до України.

Отже, інвестиції є важливим чинником, який сприятиме прогресивному розвитку України. Інвестиції здатні підштовхнути розвиток будь якої галузі економіки, до якої вони будуть залучені. Інвестування є необхідним та важливим явищем

для України, особливо враховуючи складний стан сучасної економіки. Саме залучення інвестицій сприятиме відновленню економічних процесів та здатне забезпечити конкурентоспроможність будь-якої країни, зайняти гідне місце у світовому господарському просторі, підвищити геополітичну роль та наростити стратегічні перспективи.

Для покращання інвестиційної привабливості України та активізації інвестиційної діяльності Уряду необхідно, з нашої точки зору, дотримуватись наступних рекомендацій:

1. Активно залучати інвестиції;
2. Підтримувати діяльність вітчизняних та зарубіжних інвесторів;
3. Створювати сприятливий інвестиційний клімат;
4. Дотримуватись прозорості у відносинах між державою та інвестором;
5. Сприяти розвитку інвестиційного ринку, та підтримувати його приєднання до світового простору.

Зважаючи на дані рекомендації, можна сказати, що значну роль у вирішенні існуючих проблем економічного розвитку має відіграти активна державна політика, яка дозволяє з максимальною ефективністю використати весь інвестиційний потенціал та стати запорукою сталого економічного розвитку.

Література:

1. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>.
2. Дані державної служби статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. В Украину в 2017 году могут прийти инвестиции из Китая и Кореи. Стаття із ЗМІ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.finance.ua/ru/news/-/391984/v-ukrainu-v-2017-godu-mogut-priyti-investitsii-iz-kitaya-i-korei>.
4. Фінансовий портал Мінфіну. Валовий внутрішній продукт України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/gdp/>.
5. Економіка України – 2017: більше зростання і менше інфляції. Стаття із ЗМІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [<http://news.finance.ua/ua/news/-/392088/ekonomika-ukrayiny-2017-bilshe-zrostannya-i-menshe-inflyatsiyi>].

Москаленко Н. С.
студентка

Васильєва О. О.
кандидат фізико-математичних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

МОТИВАЦІЯ ТА ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Однією із складових праці є її мотивування на рівні учасників трудових відносин. Система мотивації характеризує сукупність заходів, які стимулюють окремого працівника або колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства. Мотивація – це сукупність чинників, які зумовлюють поведінку людей. Під мотивуванням праці ми розуміємо вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання людини до діяльності, що спрямована на досягнення особистих цілей і цілей організації [1, с. 354].

Інтенсивне осмислення проблем мотивації працівників почалося в період зародження капіталізму. В 1776 р. представник класичної політекономії А. Сміт писав, що основними мотивами діяльності людини є економічний інтерес, прагнення до максимальної економічної вигоди, природне бажання поліпшити власне положення. Значний внесок у розвиток теорії й практики мотивації трудової діяльності внесли представники наукової школи управління Ф. Тейлор, Ф. Гілбрет і Л. Гілбрет, Г. Емерсон [2, с. 5]. Одним із перших вчених у галузі мотивації та психології, хто запропонував універсальну теорію ієрархії потреб (1943 р.) був Абрахам Маслоу, який сформулював визнану у всьому світі теорію людської мотивації. Головною особливістю теорії є те, що людина – творча особистість, спрямована на самореалізацію і саморозвиток. У своїй теорії він виокремлював п'ять основних груп потреб людини, і згідно з якою потреби вищого рівня не будуть задовольнятися доти, доки не будуть задоволені потреби нижчих рівнів [3, с. 138–139].

Матеріальне стимулювання праці, яке являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати, є однією з найважливіших форм мотивації на підприємствах та в організаціях. Політика винагороди за працю організовується так, щоб свідомо ініціатива працівника була спрямована на підвищення продуктивності праці, удосконалення своєї кваліфікації, надавала працівнику можливість збільшувати працею свій дохід [4, с. 28–30].

У процесі формування й використання систем матеріальних стимулів закладаються необхідні спонукальні мотиви трудової діяльності, створюється матеріальна зацікавленість в удосконаленні виробництва, прискоренні науково-технічного прогресу, зменшенні витрат, здійснюється орієнтація працівників на конкретні поточні та кінцеві результати, реалізуються колективні та особисті економічні інтереси працівників, забезпечується перспектива підвищення матеріального стану [5, с. 202–205]. Для сучасного персоналу, крім заробітної плати, важливими є й інші чинники, зокрема зміст праці, умови, за яких вони можуть цілковито проявити свої здібності, уміння та навички, чітка орієнтація кар'єрного зростання [6].

Основними нематеріальними засобами підтримання високої трудової активності є створення сприятливих умов праці, сприятливого морально-психологічного клімату, моральні заохочення. Нематеріальне стимулювання працівників можна визначити як закріплені нормами трудового права засоби морального визнання працівників та трудових колективів за досягнення високих результатів праці. Як засвідчує практика, основними видами нематеріального стимулювання є: оголошення подяки, нагородження Почесною грамотою, занесення прізвища працівника до Книги пошани, розміщення фотографії працівника на Дошку пошани, до Галереї Трудової Слави, присвоєння почесних звань тощо [7, с. 124].

Таким чином, мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів. Основна мета процесу мотивації – отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства або організації.

Також важливим фактором підвищення ефективності діяльності організації є оцінка персоналу, що дозволяє не тільки отримати необхідну інформацію про окремих працівників та виявити, наскільки той чи інший співробітник відповідає

посаді, але й підвищити ефективність управління і мотивацію персоналу, а також поліпшити психологічний клімат у колективі.

Оцінювання персоналу – це процедура, що здійснюється з метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних та якісних результатів його трудової діяльності визначеним вимогам. Водночас це необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації, його сильних і слабких сторін, а також основа для удосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника та підвищення його кваліфікації. Оскільки результати оцінювання визначають положення працівника на виробництві і перспективу його кар'єрного росту, то вони є важливим мотиваційним фактором покращення трудової діяльності й відношення до праці.

На сьогодні існує два основних погляди на функції оцінювання персоналу:

– «конвеєрний» підхід, тобто оцінювання рівня виконання працівниками детально розроблених функціональних обов'язків та технологічних операцій на робочих місцях у часі, кількості та якості.

– «творчий» підхід – оцінювання рівня не тільки фактично виконуваної роботи, а й рівня компетенції працівника (знань, навичок), що спроможний розширити персональний потенціал працівника не тільки на конкретному робочому місці, а і в перспективних для підприємства [8].

Отже, оцінка персоналу є дуже важливим елементом системи управління персоналом на підприємстві чи в організації й має бути максимально об'єктивною. Для того щоб оцінювання було дієвим, а потреба в його проведенні була зрозумілою і мала мотиваційний характер, його потрібно проводити за основним змістом діяльності, який прямо пов'язаний з результатами праці і особистими якостями працівників.

Література:

1. Гріфін Р. Основи менеджменту : підручник / Р. Гріфін, В. Яцура. – Львів : БаК, 2001. – 624 с.
2. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» (для студентів 5 курсу спеціальності 7.03060101, 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування») / С. О. Гайдученко. – Х. : ХНУМГ, 2013. – 111 с.
3. Ходаківський Є. І. Психологія управління: підручник / Є. І. Ходаківський. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
4. Дмитренко Г. А. Нові інструменти мотивації / Г. А. Дмитренко // Економіка України. – 2006. – № 5. – С. 46–49.
5. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства : підручник: / С. Ф. Покропивний. – К. : КНЕУ, 2000. – 403 с.
6. Лебедь Т. В. Удосконалення мотиваційних механізмів в системі менеджменту організацій [Електронний ресурс] / Т. В. Лебедь // Молодий вчений. – 2015. – № 11 (26). – С. 65–68. – Режим доступу: molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/11/116.pdf.
7. Щекин Г. В. Основы кадрового менеджмента : учебник / Г. В. Щекин. – К. : МАУП, 2002. – 280 с.
8. Базалійська Н. П. Концептуальні основи оцінювання персоналу промислового підприємства [Електронний ресурс] / Н. П. Базалійська, Д. І. Бойко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – Вип. 5. – С. 296–300. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/5-2015/59.pdf>.

Наришкова І. В.

студентка

Онищенко О. А.

кандидат наук з державного управління, доцент

Запорізький національний університет

м. Запоріжжя, Україна

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ЕФЕКТИВНОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

В умовах сучасних соціально-економічних трансформацій дуже складно переоцінити роль інформації в організаційному управлінні підприємством. Це пов'язано із низкою взаємопов'язаних та взаємозалежних факторів: стрімкий розвиток інформаційної науки, новітні досягнення у технічній та технологічній галузях, активізація різних видів інформаційної діяльності в суспільстві. Відповідно, інформація беззаперечно вважається й найважливішим чинником виробничого процесу.

Інформація – це відомості про стан системи та навколишнього середовища, які сприймаються людиною або спеціальним пристроєм. Інформація, яка необхідна для оптимального функціонування управлінської системи, називається управлінською. Інформаційна потреба керівників – це форма ставлення до певної інформації, яка кваліфікується як необхідна для вирішення поставленого завдання [2, с. 307–308].

Згідно із даними Державної служби статистики України, українські підприємства щорічно все більше активізують різні види інформаційної діяльності [3, с. 19–22]. Так, у 2015 р. кількість підприємств, які мали доступ до мережі Інтернет в Україні склала 40 474 одиниць. Кількість працівників підприємств різних розмірів, які регулярно використовували приєднаний до мережі Інтернет комп'ютер – 1 038 460 осіб. Найбільш затребуваними напрямками використання мережі Інтернет серед вітчизняних підприємств є: отримання банківських та фінансових послуг – 38 276 підприємства; подання та отримання форм звітності в електронному вигляді – 37 934 та 37 331 підприємств відповідно. Серед інших видів діяльності в Інтернеті українськими підприємствами здійснюється: отримання інформації про товари та послуги (22 775 підприємств), отримання адміністративних послуг, а саме: декларування, реєстрація, запит на отримання дозволу в електронній формі – 21 397 підприємства, подання пропозицій в рамках електронної тендерної системи (електронна закупівля) – 7 172; отримання послуг освіти (навчальні курси) – 4 887 підприємства.

З 40 474 підприємств України, що мали доступ до мережі Інтернет у 2015 р., 18 323 мали веб-сайт, який функціонував у мережі. 36 467 підприємств здійснювали електронний обмін даними за напрямками: рівень матеріально-технічного забезпечення, виробничі плани або прогноз попиту з постачальниками та клієнтами – 5 676 та 5 206 підприємств відповідно; розвиток доставки (доставка сировини або кінцевої продукції) з постачальниками та клієнтами – 6 673 та 6 088 українських підприємств.

Крім того, підвищується й активність використання соціальних медіа на підприємствах, найпопулярнішими з яких на українському ринку є соціальні мережі: ВКонтакте, Facebook, LinkedIn, Xing, Viadeo, Yammer тощо (7 210 підприємств);

блоги чи мікроблоги Twitter, Present.ly та інші в професійних цілях використовують 2 149 українських підприємств. Мультимедійним вмістом веб-сайтів YouTube, Flickr, Picassa, SlideShare та засобами обміну знаннями Wikipedia, PBWiki, Google Docs користуються відповідно: 4 537 та 7 826 підприємств різних розмірів.

Метою використання соціальних медіа на підприємствах є: представлення підприємства або рекламування його роботи (товарів, послуг); отримання відгуків клієнтів або надання відповідей на їх запитання; залучення клієнтів у розвиток або інновацію товарів та послуг; співпраці з діловими партнерами або іншими організаціями (державними органами, громадськими організаціями тощо); наймання працівників; обмін поглядами, думками або знаннями усередині підприємства;

У сучасних умовах ефективно управління високотехнологічним виробничим процесом можливе лише на основі належного інформаційного забезпечення, оскільки ефективно управляти будь-яким об'єктом можна лише за умови наявності повної та достовірної інформації про стан і закономірності розвитку об'єкта й середовища, у якому він перебуває [1, с. 128].

Доведеним фактом є те, що для досягнення ефективного управління господарської системи необхідна достовірна та своєчасна інформація про її діяльність. На основі інформації, яка потрапляє до апарату управління успішно здійснюється аналіз, виробляється, формується та приймається управлінське рішення кожного економічного або соціального процесу, виконання якого аналізується та відповідно на основі якого приймаються майбутні управлінські рішення. Відповідно, процес інформаційного забезпечення є безперервним і для ефективного виконання поставлених завдань потрібно використовувати якісно організовану інформаційну систему.

Для створення цілісної системи інформаційного забезпечення необхідно визначити її зміст, об'єкт, джерела, сформулювати потоки інформації і вивести їх на відповідні рівні, визначивши в якій формі, де зберігається і використовується інформація. Найважливіший аспект формування інформаційного забезпечення управління підприємством – створення єдиної інформаційної мережі, що забезпечує збір і обробку статистичної інформації, реальний інформаційний обмін по вертикалі і горизонталі.

Ефективність інформаційного забезпечення управління організацією багато в чому залежить від спроможності долати інформаційні бар'єри: комунікаційні, мовні, часові, екологічні, психологічні, організаційні.

Інформаційне забезпечення є базою, на якій будується управлінська діяльність, під якою слід розглядати певну визначену сукупність інформаційного масиву. Ці відомості, котрі є зібраними, систематизованими і перетвореними в придатну для використання форму відіграють в управлінні виняткову роль. Від повноти інформаційної бази та достовірності інформаційного забезпечення залежать адекватна оцінка подій, що відбуваються і обґрунтованість планованих управлінських рішень. Щоб обґрунтовувати управлінські рішення, спрямовані на підвищення ефективності підприємницької та фінансово-господарської діяльності підприємств, для фахівців вкрай важливо розробити адекватні заходи, спрямовані на те, щоб:

- здійснювати збір, систематизацію та обробку інформації з теми дослідження;
- проводити пошук, аналіз і оцінку джерел інформації для проведення фінансових розрахунків;

- використовувати сучасні прийоми і способи для вирішення управлінських завдань;
- розробляти напрямки з мобілізації невикористаних резервів, впровадження інноваційних технологій [1, с. 131].

Отже, формування системи інформаційного забезпечення управління підприємством є ключовим вектором розвитку підприємств у процесі переходу до інформаційного суспільства. Цей процес є циклічним і потребує постійного оновлення та вдосконалення.

Література:

1. Азаренков Г. Ф. Формування системи інформаційного забезпечення логістико-орієнтованого управління промисловим підприємством / Г. Ф. Азаренков, І. П. Дзьобко // ЧДТУ : зб. наук. пр. Сер.: Економічні науки. – Черкаси : ЧДТУ, 2014. – Вип. 37. – Ч. III. – С. 127–133.
2. Шпак Н. О. Сутність та складові інформаційного забезпечення систем управління підприємством / Н. О. Шпак, Н. Г. Дулиба // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.7. – С. 306–317.
3. Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах // Статистичний бюлетень. – Київ : Державна служба статистики України, 2016. – 24 с.

Natorina A. O.

PhD (Economics), Senior Lecturer
DonNUET named after Mykhailo Tugan-Baranovsky
Kryvyi Rih, Ukraine

OMNI-CHANNEL RETAIL

Omni-channel retailing has developed as an extension of multi-channel retailing. The difference between the concepts is the level of integration, where an omni-channel requires seamless and complete channel integration compared to a multi-channel where the level of integration varies from non-existing to high. Today's customers expect an integrated shopping experience where they can combine the different channels according to their preferences and omni-channel is a way for retailers to meet this need.

The phenomenon of retail omni-channels is new. The amount of academic literature on this aspect is quite limited and the research only dates back to around year 2012. This implies a research gap on omni-channel. That is why the purpose of this study is to explore the features of omni-channel retailing and describe its implementation in retail in the market.

Omni-channel retailing – an extension of multi-channel retailing, where the channels have become completely integrated in order to offer the customer a seamlessly integrated shopping experience (Klosek, 2012; Frazer & Stiehler, 2014; Rigby, 2011).

Omni-channel retailing is closely linked and driven by technology as more advanced technology allows for better integration of the retail channels (Oh, Teo & Sambamurthy, 2012). Customers have changed their shopping patterns as a result of their changed use of technology, in combination with the increased availability of e-commerce (Kumar et al., 2012). Smartphones and tablets are central to this new way of shopping and therefore the retailers have had to take these technologies into account while designing their new strategies (Brynjolfsson et al., 2013).

As retailers aggressively pursue omni-channel strategies, the winners are starting to emerge. A retailer's ability to change the way it works and build the capabilities needed to deliver on its strategy. Most retailers recognize the importance of combining the best

of digital technologies and physical stores to profitably create a seamless and consistent customer experience across channels. There is a good reason for this. Their most valuable customers are engaging with them across all channels: store, mobile, social and online. Some retailers find that these omni-channel customers spend two times to five times more than customers who buy in only one channel. However, many retailers tell us it is difficult to build the right organization to deliver on their omni-channel strategy. It is easy to make mistakes that have disastrous consequences.

Consider the rough path taken by an early leader in omni-channel. The retailer recognized the need for highly aligned assortments and chose to make every merchant an omni-channel merchant, with responsibility across both physical stores and digital channels. While the principle of alignment and shared vision was right, most of the merchants found the small digital business to be a distraction from the physical stores. Many had no experience with digital and ignored the business altogether. With the challenges and opportunities of an omni-channel approach well understood, companies can put ideas into action. There are several key steps to moving toward a customer-centric future.

Invite more groups into the room when setting an omni-channel strategy and action plan. An omni-channel experience brings a number of different groups to the table – from marketing to technology to the sales force. It is vital for everyone who has a stake in this approach to be heard; a culture change within every organization.

Have a clear, integrated approach to pricing. Employees are the ones who have to endure the most of the criticism when the conflicting prices are recognized. Customers will find the cheapest prices anyway; it is better to have a uniform approach that does not confuse or annoy them.

Assess incentives for the sales team. The tradition of giving commission just to the sales team is gone. Companies increasingly rely on all parts of the business – including operations and IT – to be successful. Compensation tables and strategies must be updated as a first step to determining how to most fairly reward a sale.

Develop an integrated digital platform benefiting from technological innovation. Make no mistake about it: technology is a big part of this. Moreover, it can be a big expense, in time and money, to figure out the right platform that will grow with a company as technology evolves. Mid-size companies are often able to integrate their channels faster and better than larger competitors are, though budget can limit the scale of the project. Irrespective of the size of the company or number of resources, there is a need to focus on developing an integrated digital platform that is well understood by the entire organization.

Create a flexible external infrastructure to engage the customer and collaborate with partners. This step may be the most challenging for companies, as the strategy recognizes that the omni-channel approach means engaging with partners, affiliates and franchises that sell products or services. For B-to-B companies operating in today's omni-channel world, partnerships with online retailers and marketplaces, such as Amazon or eBay, are increasingly significant – these outlets drive considerable sales despite not having physical stores.

As consumers become more selective and efficient with their shopping activities, research indicates that 'generalist' retail properties are becoming less prominent. Retail assets with an unfocused tenant mix are expected to face the most leasing risk in an

omni-channel environment. Overall, a balanced tenant mix is less about having a wide variety of retailers as it is more about focusing on a market segment in terms of anchor tenants, clustering, product offerings and target population.

Research (Addleshaw Goddard, BCSC, 2014) suggests that real estate managers and investors should align their existing properties around one of the following formats: experience (upscale, ‘day out’, browsing and leisure shopping experiences), convenience (quick access and services), and/or function (essential items and similar products).

It is important to note that not every retail property has to be the experiential mall or luxury retail village to be successful with the realities of omni-channel retailing – smaller community centers can also perform well if they complement a segment of omni-channel retailing such as increasing access to customers, reducing shipping/operational costs or clustering similar tenants. In some cases, shopping center managers are also finding growing interest from non-traditional groups such as medical and community services given their limited online exposure and high demand.

So, market and competition considerations are important as tenants continue to ‘right-size’ their store portfolios, while tenants should be also evaluated on their omni-channel strength and exposure. Understanding lease expiry profiles will help insulate potential vacancies as a result of tenant consolidations, while assessing a property based on its role and purpose is important in maximizing consumer demand.

References:

1. Klosek, N. (2012). Creating the Omni-Channel. *Dealerscope*, 54(11), pp. 1–4.
2. Frazer, M. & Stiehler, B. E. (2014). Omnichannel retailing: The merging of the online and offline environment. *Global Conference on Business and Financial Proceedings*, 9(1), pp. 655–657.
3. Oh, L., Teo, H. & Sambamurthy, V., (2012). The effects of retail channel integration through the use of information technologies on firm performance. *Journal of Operations Management*, 30(5), pp. 368–381.
4. Kumar, S., Eidem J. & Noriega Perdomo, D. (2012). Clash of the e-commerce titans, *Journal of Productivity and Performance Management*, 61(7), pp. 805–830.
5. Brynjolfsson, E., Hu, Y. J., Rahman, M. S. (2013) Competing in the age of omnichannel retailing. *MIT Sloan Management Review*, 54(4), pp. 23–29.
6. Addleshaw Goddard; BCSC; Blackstock. (2014). *Retail’s Digital Future*. Addleshaw Goddard; BCSC; Blackstock, 254 p.

Нохріна Л. А.

кандидат технічних наук, доцент
Харківський національний університет міського
господарства ім. О. М. Бекетова
м. Харків, Україна

РИНОК ПРАЦІ СЕКТОРУ ТУРИЗМУ: СПЕЦИФІЧНІ АСПЕКТИ

Туризм як соціальний, економічний і культурний феномен, пов’язаний з вільним переміщенням людей, певною мірою впливає на соціально-економічне, природне та антропогенне середовище, територіальні громади, а також відвідувачів DESTINATION, активізуючи широкий спектр видів економічної діяльності. Враховуючи напрямки обопільних впливів, туризм, з точки зору попиту, окреслює діяльність відвідувачів DESTINATION та їхні впливи в контексті придбання туристських товарів і послуг. З точки зору пропозиції, туризм є специфічним агрегатом незалежних видів економічної діяльності [транспорт (водний, авіаційний, наземний),

оренда транспортних засобів, тимчасове розміщення, діяльність із забезпечення стравами і напоями, атракції, тощо], об'єднаних однією генеральною метою «задоволення потреб подорожуючих», тобто, орієнтованих на переважне обслуговування людей поза межами їхнього звичайного середовища. В цьому контексті туризм є ресурсом створення робочих місць.

Сьогодні сектор туризму генерує широкий спектр видів професійної зайнятості, проте експерти ЮНВТО підкреслюють, що в світі загальноприйнятною є точка зору щодо переважної пропозиції туристськими підприємствами робочих місць низької кваліфікації [1]. Наявна ситуація певною мірою пов'язана із значною питомою вагою обслуговуючого персоналу в сфері гостинності (в готелях, ресторанах, тощо).

Туризм є концентрований осередок малих і мікро підприємств у формальному та неформальному секторі. Великі та середні підприємства, як правило, зосереджені виключно в сфері тимчасового розміщення та транспортної діяльності (рис. 1); вони генерують переважну частину загального числа робочих місць, продукуваних активністю подорожуючих. Ключовою перевагою туристської діяльності на разі є рекрутування працівників з локальних (місцевих) ринків праці.

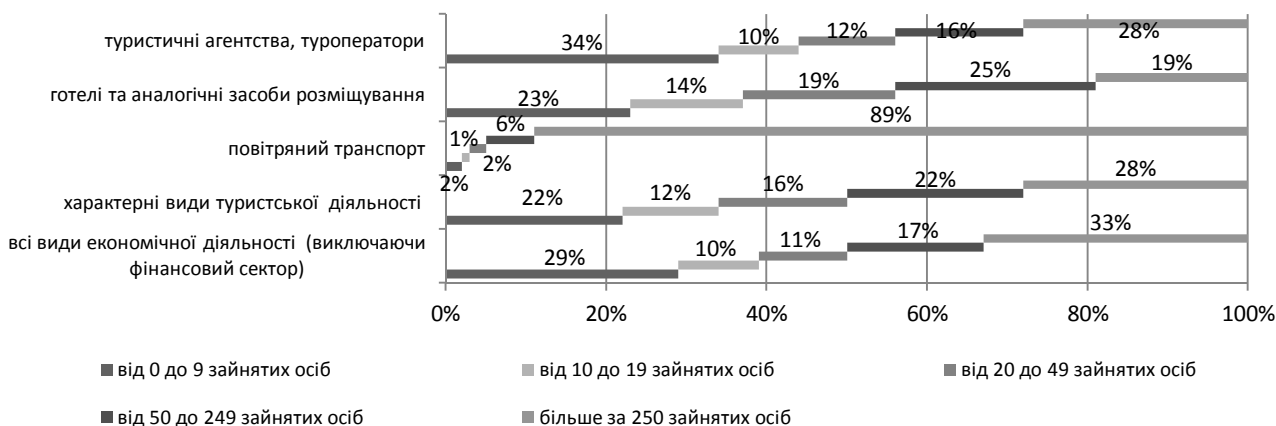


Рис. 1. Розподіл підприємств за кількістю працюючих [1]

В глобальному вимірі індустрії розміщення на кожний готельний номер в середньому приходиться один працівник. Крім того, в закладах тимчасового розміщення є зайнятою значна частка молодих працівників, значно вищий за середній рівень (порівняно з іншими видами турдіяльності) зайнятих неповний робочий день, сезонних і тимчасових працівників, що продукує підвищені ризики високої плинності робочої сили, збільшення витрат на перманентне рекрутування та додаткові зусилля з професійного навчання та адаптації персоналу. Варто враховувати, що засоби тимчасового розміщення (як і транспорт) є ключовою й невід'ємною частиною туристичної діяльності.

За оцінками експертів ЮНВТО [1] одне робоче місце в секторі туризму загалом продукує півтора додаткових (непрямих) робочих місця у зв'язаних видах економічної діяльності; крім того, кожний працівник готелів та аналогічних засобів розміщення опосередковано генерує зайнятість трьох працівників у турагентствах, магазинах сувенірів та інших закладах торгівлі, пральнях, в текстильній

промисловості, а також гідів, водіїв автобусів та таксі, садівників, персонал аеропортів, постачальників продуктів харчування і напоїв.

Ринок праці сектору туризму має динамічний характер, йому притаманні сезонність, висока плинність робочої сили, широкий діапазон схем і рівнів винагороди, тощо. Специфічною ознакою туристського ринку праці країн, що розвиваються є висока конкуренція посеред молоді з низьким рівнем освіти [2]. В цілому в туризмі є зайнятими понад 60% осіб віком до 45 років (рис. 2), що є більшим за середній показник по інших видах економічної діяльності.

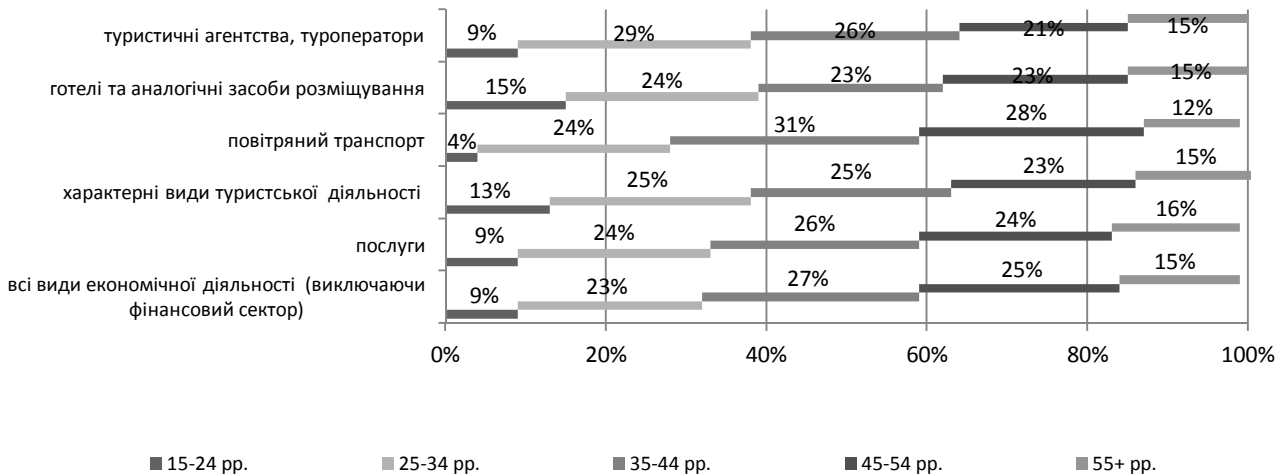


Рис. 2. Розподіл зайнятих осіб за віковими групами [1]

В цілому висока трудомісткість сектору туризму генерує евентуальність працевлаштування робітників з низьким рівнем кваліфікації та освіти, груп етнічних меншин і мігрантів, безробітних, та осіб, які тривалий час були безробітними, а також жінок, сімейні обов'язки яких передбачають тільки часткову зайнятість (неповний робочий день/ робоче місце). При цьому часткова/ тимчасова зайнятість в туризмі є вагомою складовою додаткового доходу для пенсіонерів та молодих людей.

Робочі місця в туризмі характеризуються низькою середньорічною заробітною платою в закладах сфери гостинності [2]. що обумовлене галузевою специфікою, приміром, мінімальна заробітна плата, позаяк обслуговуючий персонал отримує чайові та/ або значна кількість працівників зайнята неповний робочий день. Варто підкреслити, що низька середньорічна заробітна плата в готелях, ресторанах, тощо, є характерною для сфери гостинності в цілому, а не винятково для робочих місць сектору туризму.

В певному сенсі критичною сьогодні є проблематика трудової міграції, яка є похідною від сезонності: дефіцит робочої сили у розвинених країнах часто компенсується за рахунок сезонних робітників-мігрантів. Проте, що такі працівники використовуються переважно на низькооплачуваних, небезпечних та неприємних робочих місцях у високий сезон, трудова міграція негативно пливає на локальний ринок праці, а також на ринок праці країн, які імпортують робочу силу, оскільки по закінченню сезону безробіття експортується назад на батьківщину. Залучення робітників-мігрантів, студентів і тимчасових працівників, дозволяє роботодавцям

мінімізувати витрати на заробітну плату, що особливо актуально в умовах жорсткої конкуренції. Проте, певною мірою ситуація окреслює негативні впливи чорної й нелегальної робочої сили, результуючим ефектом якої є зниження попиту і пропозиції на формальному ринку праці. Крім того, неформальний сектор економіки не охоплюється офіційною статистикою, отже, певна частина туристської діяльності залишається поза межами уявлення.

За спостереженнями експертів ЮНВТО [1] малі та мікропідприємства сектору туризму, як правило, є приватної або сімейної власності, оскільки потребують незначних капіталів для будівництва об'єктів, що продукує евентуальність започаткування власного бізнесу. Крім того, сектор генерує широкий спектр можливостей для використання існуючих навичок жінок в контексті відкриття малого бізнесу (наприклад, готелі та ресторани). Таким чином туристська активність є рушійною силою формування можливостей для самозайнятості, зайнятості молоді та інших уразливих груп на ринку праці (жінок, пенсіонерів, інвалідів), що генерує доходи (особистісні, комерційні, державні), сприяючи ліквідації бідності (враховуючи територіальні громади країн, що розвиваються та депресивних територій).

Отже, незалежно від точок зору щодо ролі туризму в підтримці локальних ринків праці, сектор має реальний потенціал в контексті генерування робочих місць та економічного зростання територій. Вільні переміщення людей формують попит широкого спектру (для задоволення потреб подорожуючих), що продукує численні можливості для підприємницької діяльності. Крім того потенціал сектору туризму стимулює підприємницьку діяльність індивідів з орієнтацією на моделі мобільності, зваженої самооцінки, конструктивних комунікацій між місцевими мешканцями та гостями.

Література:

1. Усесвітня туристська організація. Офіційний сайт UNWTO: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <http://www2.unwto.org/ru>.
2. Міжнародна організація праці. Офіційний сайт International Labour Organization: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <http://www.ilo.org/moscow/information-resources/newsletters/lang--ru/index.htm>.

Онищенко О. А.

кандидат наук з державного управління, доцент
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ В ЕКСПОРТНИХ ГАЛУЗЯХ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Характерною рисою впровадження інновацій в Україні є невідповідність кількості інноваційних технологій кількості інноваційним продуктів, показники яких є значно вищими. Так, за останніми даними Державної служби статистики України, у 2015 році у виробництво впроваджено 3 136 інноваційних видів продукції. В той же час, кількість впроваджених інноваційних технологій складає 1 217 процесів [2]. Це означає, що нова продукція освоюється здебільшого шляхом більш інтенсивного використання наявного обладнання та технологій. Такий тип інноваційного розвитку має досить вузькі межі і практично не може підтримувати конкурентоспроможність вітчизняних підприємств протягом тривалого часу [1, с. 72–76].

Аналіз сучасного стану інноваційної діяльності в Україні дозволяє зробити висновок про необхідність більш дієвої державної підтримки експортних галузей економіки країни з метою збільшення можливостей впровадження інноваційних технологій на виробництві. Основними напрямками державної підтримки інноваційного розвитку в експортних галузях економіки має стати фінансово-кредитне забезпечення інноваційної діяльності вітчизняних експортерів через:

- упровадження альтернативних технологій біологічного та органічного виробництва у сфері сільського господарства, оскільки потрібно зважати на те, що конкурентоспроможність вітчизняної продукції на світових ринках поряд із собівартістю та ціною залежить і від її екологічних якостей, особливо в країнах з високим рівнем доходів населення, на ринки яких ми маємо орієнтуватися;
- державну підтримку наукової-дослідної діяльності в секторах економіки. Україна має достатній науковий потенціал для розробки сучасних технологій, але фінансування науки з Державного бюджету сьогодні явно недостатнє;
- сприяння розвитку сучасних організаційно-економічних форм інтеграції науки і виробництва, які були б максимально пристосовані до ринкових умов; створення технопарків, бізнес-інкубаторів, провайдінгових та інжинірингових фірм, інформаційних центрів;
- всебічне стимулювання інвестиційного процесу в секторах економіки;
- впровадження інформаційних технологій, комп'ютеризацію та створення інформаційно-аналітичної системи з розгалуженою мережею регіональних та місцевих інформаційних центрів.

Інформаційне забезпечення вітчизняних експортерів щодо стану ринків у різних регіонах країни і за кордоном, рівень цін на них, досягнення науки і передового досвіду країн з розвинутою економікою забезпечує розвиток експортних галузей. В Україні вже розпочався процес створення інформаційно-консультаційних служб, які мають стати частиною державної інформаційної системи.

З метою ефективного функціонування систем інноваційного розвитку в експортних галузях економіки та його інформаційного забезпечення вважається необхідним створення відповідної розгалуженої інфраструктурної бази. Серед найбільш затребуваних на сьогодні інституцій в цьому плані є централізовані установи з підтримки експортної діяльності на місцях – регіональні центри – та на державному рівні загалом. Створення вказаної системи організацій з підтримки експорту вітчизняних виробників сприятиме, як мінімум, інформаційно-аналітичній, консультаційній та організаційній підтримці зовнішньоекономічної діяльності суб'єктів українського малого та середнього підприємництва.

До компетенції регіональних центрів з підтримки експортної діяльності вважається доцільним віднесення наступних послуг:

- надання консультацій та інформації щодо здійснення зовнішньоекономічної діяльності, а також про комерційні пропозиції та замовлення зарубіжних компаній;
- експертиза зовнішньоторговельних контрактів та договорів;
- організація ділових поїздок на закордонні виставки, конференції, семінари;
- організація участі в зарубіжних торгово-економічних місіях;
- надання допомоги в організації ділових зустрічей, переговорів.

Іншою галузевою централізованою державною установою може стати Державна установа з підтримки експорту, до повноважень якої належатиме:

- здійснення страхування та перестрахування;
- надання гарантій за договорами, які забезпечують розвиток експорту на добровільних засадах;
- представництво Кабінету Міністрів України щодо здешевлення вартості експортних кредитів;
- участь у реалізації програми часткової компенсації відсоткової ставки за експортними кредитами.

Заснування відповідної установи – Експортно-кредитного агентства – запроваджено Законом України «Про забезпечення масштабної експансії експорту товарів (робіт, послуг) українського походження шляхом страхування, гарантування та здешевлення кредитування експорту» від 20 грудня 2016 року.

Експортно-кредитне агентство створюється з метою стимулювання масштабної експансії експорту товарів (робіт, послуг) українських виробників.

До завдань Експортно-кредитного агентства належать:

- захист українських експортерів від ризику неплатежів та фінансових втрат, пов'язаних з виконанням зовнішньоекономічних договорів (контрактів), шляхом страхування, перестрахування та гарантування;
- впровадження сучасних фінансових технологій у зовнішній торгівлі та механізмів підтримки експорту шляхом страхування, перестрахування та гарантування;
- розвиток експорту товарів (робіт, послуг) українського походження, підвищення конкурентоспроможності товарів (робіт, послуг) українського походження на світових ринках;
- участь у реалізації програм часткової компенсації відсоткової ставки за експортними кредитами;
- співпраця з міжнародними та іноземними фінансовими організаціями, в тому числі для акумуляції міжнародної фінансової допомоги, для забезпечення зростання експорту та економіки України [3].

Важливим напрямом забезпечення розвитку зовнішньої торгівлі вітчизняною продукцією повинно стати сприяння найповнішій реалізації інтересів вітчизняних підприємств за кордоном шляхом їх активної участі у торговельно-виставкових заходах, а також утворення бізнес-офісів за кордоном, які б представляли експортні можливості засновників цих офісів та інших зацікавлених підприємств. У межах діяльності бізнес-офісів можна здійснювати як оптовий, так і роздрібний продаж вітчизняної продукції. Бізнес-офіси повинні мати статус комерційних організацій і фінансуватися їх членами та за рахунок доходів, одержаних у ході їх діяльності. Разом з тим, до моменту становлення та розвитку бізнес-офісів вважається доцільним надати їм бюджетне фінансування.

Література:

1. Жаліло Я. Японський досвід державного регулювання економіки / Я. Жаліло // Економіка України. – 2005. – № 3. – С. 72–76.
2. Впровадження інновацій на промислових підприємствах: Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Про забезпечення масштабної експансії експорту товарів (робіт, послуг) українського походження шляхом страхування, гарантування та здешевлення кредитування експорту: Закон України, 20 грудня 2016 року № 1792-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2017. – № 4. – Ст. 43.

Oros Íldiko

docent pedagógijából, doktor filozófijából
a II. Rákóczi Ferenc

Kárpátaljai Magyar

Főiskola rektóra

Csucska Ivan

Ph.D. egyetemi docent

Munkácsi Állami

Egyetem Magyar Tudományos
Akadémia külföldi tagja

Luzsánszka Tátjana

egyetemi docens
Munkácsi Állami Egyetem

Michael Lepky

docent Luck Nemzeti
Műszaki Egyetem

**ÚJ TÍPUSÚ TURIZMUS TERMÉKEK KÖRÉBŐL
PROKOPOVICS LIDIA, LUZSANSYKA TATJANA,
DERKÁCS VIKTÓRIA**

Világos, hogy problémás lehet, ha valahol nincsenek kastélyok, de ugyanilyen komoly gondot jelent, ha valahol túl sok van belőlük. Franciaországban éppen ez a probléma, túl sok kastély található ott szerte az országban, és a turisták csak a legérdekesebbeket vagy a legkönnyebben elérhetőket kívánják megtekinteni. De még a könnyű megközelíthetőség sem jelent komoly problémát általában Franciaországban, ahol az autópályák sűrűn hálózják be az országot és ahol a nagy sebességű vonatok segítik a turisták eljutását az ország minden részébe. Párizstól nem messze Versailles, Fontainebleau, vagy Chantilly, várja a látogatókat, és a Loire völgyében is számos jól megőrzött és szépen bútorozott kastély található, mint Amboise, Chambord Ussé, Villandry vagy Chenonceau kastélyai. A kastélyok száma Franciaországban meghaladja a háromszázat, kezdve a 10. század megerősített helyeitől a 17. század gyönyörű kastélyaiig.

A francia kastélyok közt találhatunk állami tulajdonban lévő kastélyokat is, de számos közülük magántulajdonban van. A tulajdonosok csak akkor tudják fenntartani a kastélyaikat, ha állami támogatást kapnak azokra, és ha még e mellett látogatóktól bevételre is szert tesznek. Az állami támogatás feltételét pedig szintén az képezi, hogy a kastélyok meg legyenek nyitva a nagy közönség számára. De mit lehet csinálni akkor, ha valakinek van egy kastélya, amely se nem túl nagy, se nem túl kicsi, és semmi érdekes esemény nem történt ott korábban. Nem élt ott soha egy király sem, és nem öltek meg királyokat a falai közt, és még a királyok szeretői sem tartózkodtak az illető kastély falai közt?

A kastély valóban szép, de Franciaországban valóban található legalább még 200 hasonló kastély, és meglepő lenne, ha az emberek éppen a Breteuil kastélyt kívánnák meglátogatni. A többi kastély is van olyan szép ugyanis, mint ez. A megoldást a poszt-modern marketing adja és ez a Breteuil kastély esetében működött is. Ha nem lehet

bemutatni semmi érdekes eseményt, amely ott történt, akkor a Breteuil kastély tulajdonosai elhatározták, hogy a kastélyt átalakítják egy tündér-mese helyé, és életre keltik viaszfigurákkal, amiket a párizsi Grévin múzeum készített számukra. A szobákat régi – nem eredeti, inkább fantasztikus – bútorokkal és viaszfigurákkal rendezték be, amelyek az ismert tündérmesék szereplőit testesítették meg.

De ez nem elég, mivel színészek szintén jelen vannak, hogy megtestesítsék Perrault tündérmeséinek alakjait. A gyerekek és felnőttek egyaránt élvezik a látogatást a kastélyban. A szülők nézik a régi idők ruháit és szokásait, míg a gyerekek bámulják Piroskát, a Farkast és a többi Perrault mesehőst, akik benépesítik a kastélyt és a külső épületeket. A fiatalok és öregek egyaránt élvezik a színészek játékát, akik megszemélyesítik Hamupipókéét, és Piroskát, valamint a gonosz mostohát és az elbájoló királyt.

A kastély kereskedelmi siker – nem azért, mert igaz történetet mutat be, hanem mert valami olyant mutat be, ami soha sem létezett, és amiről mindenki tudja is ezt. Hamupipóke természetesen soha sem élt a kastélyban, mivel köztudomású, egyáltalán nem élt sehol a valóságban. De a gyerekek és a felnőttek mindannyian szeretik a tündérmeséket és szeretnek személyesen találkozni ezekkel a mesefigurákkal – még akkor is, ha nyilvánvaló, hogy ezek csak viaszfigurák és színészek.

Ezek a kiegészítő rendezvények nagymértékben hozzájárulnak a nyári egyetemek vonzerejéhez, amely nyári egyetemeken általában egyáltalán nem olcsók. A nyári egyetemeken a tandíj rendszerint legalább olyan magas, vagy még magasabb, mint egy rendes szemeszter tandíja. Ugyanakkor a nyári egyetemeken rendszerint több kredit pontot lehet gyűjteni, mint a normál szemeszterek alatt, és ezért ezek a programok különösen vonzóak lehetnek olyan hallgatók számára, akiknek kredit problémáik vannak.

A nyári egyetemeken rendszerint jelentős turisztikai bevételt generálnak annak a közösségnek, ahol az egyetem működik. Ez kisebb városok számára különösen fontos lehet, és a város vállalkozói rendszeresen segítséget is nyújtanak a programok sikeres lebonyolításához.

A szállodatulajdonosok általában kedvezményes árakat kínálnak a résztvevőknek és a vendéglők szintén kedvezményeket kínálnak a nyári egyetemeken idejére.

Gyakran a helyi hatóságok, önkormányzatok és turisztikai szervezetek is segítik a nyári egyetemeket, és pénzbeli támogatásokkal vagy legalábbis marketing kommunikációs kampányokkal segítik azokat.

A hotel üzletben legalább annyi excentrikus «poszt-modern» szálloda működik, mint amennyi excentrikus étterem van a piacon. Börtön szálloda működik a lettországi Liepaja-ban, az angliai Oxfordban, az Egyesült Államokbeli Bostonban, a svájci Luzernban, az ausztráliai Gambier, hogy csak a nevezetesebbeket említsük. Ezek olyan börtönök, ahol mi fizetünk, hogy ott lehessünk. Vannak jég-hotelek, víz alatti hotelek, fára települt hotelek, vannak olyan tematikus hotelek, amelyek úgy néznek ki, mint egy repülőgép, egy helikopter vagy egy vonat.

A butik hotelek egyéni és célcsoport-orientált hangulattal rendelkeznek és szolgáltatásaikat kényelmes, intim és barátságos módon kínálják. A butik szállodák eltérnek egymástól is, és még inkább eltérnek a nagy szállodaláncok homogenitásától is. A butik szállodákban a szobák rendszerint kényelmesek és barátságosak, telefon és internet, légkondicionálás, mini bár és TV természetesen a szobákhoz tartozik. Gyakran

van a butik hotelekben 24 órás szobaszerviz. Sok butik hotelben van étkezési lehetőség a helyszínen, és a legtöbb ilyen szálloda rendelkezik bárral és társalgóval is.

A poszt-modern turizmus kevésbé érdeklődik a tömegtermékek, mint a helyi specialitások iránt. Természetesen fontos, hogy a helyi termékek legalább annyira ellenőrzöttek és egészségesek legyenek, mint bármely más termék, hiszen a higiénia igen fontos a poszt-modern turisták számára. A helyi termékek gyakran viselik a «bio-termék» címkét és termelésük során igazoltan nem alkalmaznak növényvédő-szereket, rovarölő szereket, valamint nem tartalmaznak genetikailag módosított és egyéb «nem természetes és nem egészséges összetevőket».

Ortakarpuz Metehan

Lecturer, Ph.D. Candidate

Ceran Mehmet Burak

Lecturer, Ph.D. Candidate

Selcuk University, Foreign Trade Department

Konya, Turkey

ALTERNATIVE PAYMENT METHODS FOR FOREIGN TRADE ACTIVITIES AFFECTED BY DRASTIC CURRENCY CHANGES: COUNTERTRADE PRACTICES

The currency changes constitute a risk factor that must be managed by the companies that perform directly export and import transactions. This risk may affect the whole sector sectorally as well as it may cause instability by reducing the competitive advantage of that sector in terms of the country's economy. Drastic currency changes are effected in the making forward-looking pricing in export-oriented sectors and at the costs of imported inputs usage in import-oriented sectors [1, p. 151]. Moreover, the changes in the prices and product prices because of currency change risk is also influential in supply and demand levels and equalizing.

While currency risks can be mitigated and managed by various financial methods and derivatives, the same methods are not sufficient for imbalances that may arise in commodity markets. At this point, using commercial agreements and alternative payment methods on the basis of company, sector, and country are taken into consideration. Thus, various methods need to be developed not only to increase company and sector performances but also to protect the competitive power of the country.

The fact that there is no possibility of an agreement floor on a single currency all over the world means that the currency risk persists in our lives. In that case, with simple thinking, it can be tried to eliminate the mentioned risk with different savings and payment instruments instead of money. Barter transactions that provide trading in times when money is not available, or improved versions of these transactions, can be used as a solution to today's problem.

Barter transactions, referred to as «Countertrade» encountered as applications of the transfer of goods, services or technology in exchange for goods or services, partly money, partly goods or services, money swap after payment with domestic money, etc. alternative forms of payment can be developed in foreign currency trading. Countertrade is the payment alternatives that provide trade development, partially or completely eliminating currency risk [2, p. 174]. It is the alternative way that

underdeveloped countries refer due to the adverse effects of foreign currency trading and desiring to appraise selling their goods though they do not have sufficient exchanges [3, p. 9]. Moreover, it is a method in which the developing producer countries try to open exchange-based demand narrowings with agreements encouraging the use of local currency for markets which are in the foreign exchange bottleneck and decreased their purchasing power affected by currency changes. Countertrade payments provide robust competitiveness strategies with long-term planning and price policies for exporter countries which obtain import-based raw materials and intermediate goods.

In general, countertrade payment methods are applied in the form of barter, clearing, money swap, counter purchase, compensation trade, offsets, buyback, switch trading. There are short explanations of countertrade methods.

Barter; is transactions where no financial payments or fund transfers are involved and in which two groups of goods which are considered to be of equal value, are exchanged directly and simultaneously, and generally for a single time, in a single contract (one-off-deals) [4, p. 23–24]. Clearing; is a developed and complicated barter practice that encourages domestic currency use. Clearing is carried out by paying costs of imported goods in the national currency by the importers of the country which signed the clearing agreement to an institution such as the Central Bank or the Clearing Office charged with keeping the clearing accounts. At the end of the period, the accounts created in this way are equalized with the accounts of the counter importers that they have deposited into their institutions. If there is deficiency between two country institution accounts, this is closed by any previously agreed convertible currency [5, p. 41]. Money Swap; is realized when commercial banks of countries which have a signed trade agreement with domestic currency over specific product groups or sectors, requests the currency of the counterparty from the central bank. The process is complemented by the central banks changing the domestic currency at a specified date and returning the capital with domestic currency interest after the another agreed specified date [6, p. 15]. Counter-purchase; is a transaction based on the seller's own purchase of a certain percentage of the value of the export contract or the sale being performed by a third party [4, p. 23]. Compensation Trade; is the transactions whereby counterpart of all or a proportion of the cost of goods, services or technology exports is collected as goods for a certain period of time. The difference of this transaction from the barter is that the exporter assigns commodity purchase commitment to the any of broker or end user as commission provision [4, p. 23]. Offsets; is the type of countertrade, which is mostly related to the very high value of exports and/or medium to high technology capital goods supplied by a multinational corporations or a major manufacturer. It may be in many forms such as coproduction, license production, subcontractor production, technology transfer, overseas investment, research and development, technical assistance and training, or patent agreements etc. Offset activity can be divided into two main categories direct and indirect. Buy-back; is another form of compensation. The cost of the exported goods (which are capital goods or turn-key projects) is paid by the purchase of the production to be realized through these goods [4, p. 23]. Switch Tradings; is the transaction by which the account to be paid by a country is transferred to another country or countries [4, p. 24].

This study has been prepared to determine the controllability of foreign trade activities negatively affected by the drastic changes in currencies by countertrade. In the study, it is examined the mentioned alternative payment methods in all dimensions, revealed how they affect foreign trade activities and currency risk management.

References:

1. Doğanay Murat, «Döviz Kuru Riski Yönetimine Sektörel Bir Yaklaşım», International Journal of Cultural and Social Studies (IntJCSS), 2016, August, 2, p. 149–164.
2. Ersun Nur, ARSLAN Kahraman, «The Role and Importance of «Multilateral Clearing Union» Project for the Development of Trade Among Islamic Countries», The Journal of Accounting and Finance, 2010, Vol. 48, p. 172–190.
3. Oktay Nüvit, Karşılıklı Ticaret Sistemi (Counter Trade) Dünyadaki ve Türkiye'deki Uygulaması, 1982, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
4. Şahin Arif, İhracatta Ödeme Şekilleri, IGEME-İhracatı Geliştirme Etüd Merkezi, Ankara 2002.
5. Ortakarpuz Metehan, «Türkiye Rusya Ticaretinde Fırsat Anahtarı: Kliring Sistemi, Yeni İpekyolu Dergisi, 2016, Ağustos 29-342, p. 40–43.
6. Güngörmüş Ali Haydar, «Uluslararası Piyasalardaki Gelişime Paralel Olarak Günümüzde Kullanılan Finansman Teknikleri», 2014, http://www.geocities.ws/ceteris_tr2/ah_gungormus3.pdf. (16.12.2016).

Осадчий Є. С.

кандидат економічних наук, доцент

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

м. Київ, Україна

ІННОВАЦІЙНІ БАНКІВСЬКІ ІНСТРУМЕНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Обмеженість фінансових ресурсів для інноваційної активності підприємств гальмує модернізацію виробничого потенціалу промисловості України. Недостатність поточного рівня фінансування інноваційної діяльності підтверджується даними про те, що у загальній сумі витрат на виробництво і реалізацію промислової продукції витрати на інноваційної діяльності не перевищували 1,0–1,6% (упродовж 2005–2016 рр.). За таких обсягів фінансування інноваційної діяльності практично неможливе розширене інноваційно-технологічне відтворення промислового виробництва та здійснення реструктуризації економіки на основі впровадження науково-технічних досягнень.

Загострення конкуренції між підприємствами стає основним чинником консолідації та об'єднання різних фінансових бізнесів, бо саме це є одним із поширених шляхів підвищення конкурентоспроможності, що в свою чергу приводить до підвищення рівня ринкової концентрації та зростанню ефективності інноваційної діяльності [1, с. 22].

Визначальними тенденціями фінансування інноваційної діяльності в Україні є обмеженість власних фінансових ресурсів її суб'єктів і джерел залучення коштів. Ключовими джерелами фінансування інноваційної діяльності є власні кошти підприємств та позичкові кошти. Абсолютні обсяги витрат підприємств на інновації за рахунок самофінансування коливались від 7,96 млрд грн (2007 р.), до 4,78 млрд грн (2010 р.), 6,97 млрд грн (2013 р.), 7,1 млрд грн (2015 р.).

За даними Держстату України в 2015 році інноваційною діяльністю в промисловості займалися 824 підприємства, або 17,3% обстежених промислових. У розрізі видів економічної діяльності слід виокремити, зокрема, підприємства з вироб-

ництва комп'ютерів, електронної та оптичної продукції 37,5% (у 2014 році – 34,0%) [2].

У 2015 році на інновації підприємства витратили 13,8 млрд грн, що на 79% більше ніж у 2014 році, у тому числі на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення – 11,1 млрд грн, що становило більше ніж 80% обсягу витрат за напрямами інноваційної діяльності (у 2014 році – 66,5%).

Дискретні зміни у витрачанні власних коштів на інновації спричинені нестабільністю фінансового стану виробничих підприємств, яка посилюється внаслідок стагнації промислового виробництва і низької прибутковості діяльності багатьох підприємств.

Залучення кредитних коштів дозволяє підприємствам розширювати інноваційно-технологічний базис виробництва, проте наразі взаємодія між фінансовим та реальним секторами економіки гальмується внаслідок поглиблення нерівності у відносинах секторів і посилення домінування першого над другим. В умовах дорогих кредитних ресурсів мало рентабельні підприємства промисловості є неплатоспроможними позичальниками, для яких залучення довгострокового кредитування для здійснення інноваційної діяльності є практично недоступним.

Державна підтримка інноваційної діяльності в Україні здійснюється у різних формах – прямого бюджетного фінансування, сприятливої кредитної, податкової і митної політики, створення спеціалізованих державних (комунальних) інноваційних фінансово-кредитних установ, надання державних гарантій комерційним банкам, які здійснюють кредитування пріоритетних інноваційних проектів тощо [3, с. 55].

Фінансові інновації у формі структурованих фінансових інструментів мають складну будову. Вони вважаються найбільш схильними до ризиків та здатні його хеджувати [4, с. 271]. В цьому полягає їх протиріччя. Такі фінансові інновації як кінцевий продукт реалізують нестандартні рішення для задоволення конкретних цілей клієнта. Для їх розробки залучаються спеціалісти різних напрямів фінансів, а впровадження інколи пов'язано з використанням або створенням спеціальних компаній для вирішення економічних, правових, бухгалтерських, податкових завдань тощо. Найбільшу загрозу, поряд із підвищенням ринкового, кредитного, операційного та правового ризиків, привносять нерозуміння економічної сутності структурованих фінансових інструментів і мети укладання угоди, що має достатньо серйозні наслідки для репутації банку та довіри з боку суспільства. Потенційні ризики та можливі втрати залежать від волатильності ринку, зокрема від несприятливої зміни ціни активу, що становить основу структурованого фінансового інструменту. Тому, доцільним є оцінка угоди з урахуванням ринкової кон'юнктури, а також і фінансового стану та інвестиційної політики клієнта. Така оцінка та рекомендації проводяться із залученням експертів, у тому числі з права, що дозволяє попередити можливість виникнення правових і репутаційних ризиків, якщо кінцевий користувач збирається використовувати угоду не за призначенням (для спекуляції).

Таким чином, необхідність забезпечення ефективності системи управління банківськими ризиками в умовах динамічності й інноваційності процесів банківської діяльності потребує враховування всіх факторів, що можуть підвищити ступінь невизначеності, серед яких особливого значення набувають ефекти впливу фінансових інновацій.

Подальше вдосконалення методології управління ризиками з урахуванням фінансових інновацій та інноваційної діяльності в банківських установах пропонується за рахунок розробки:

- принципів і критеріїв ідентифікації та оцінки ризиків стратегії інноваційного розвитку, а також банківських ризиків, що підпадають під вплив фінансових інновацій, та інноваційного ризику банківської діяльності;
- методів прогнозування та моделювання ризикованих ситуацій, пов'язаних з інноваційною діяльністю, оцінки й аналізу їх наслідків для прийняття найбільш результативних заходів щодо їх попередження та усунення;
- методів моніторингу і управління інноваційним ризиком відповідно до прийнятої єдиної методології управління ризиками;
- принципів залучення та координації діяльності персоналу стосовно управління інноваційним ризиком, у т.ч. визначення компетенцій для конкретних посадових осіб та інформаційних зв'язків між ними [5, с. 22].

Література:

1. Осадчий Є. С. Концентрація та централізація капіталу в інноваційній діяльності / Є. С. Осадчий, М. І. Діба, К. М. Суторміна // Економіка та держава – наукове фахове видання, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України – 2016. – № 12. – С. 19–22.
2. Дериколєнко О. М. Інноваційні ризики: сутність, класифікація / О. М. Дериколєнко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prom/2012_1/Derikolenko.pdf.
3. Пантелєєва Н. М. Теоретико-методологічні засади фінансових інновацій / Н. М. Пантелєєва // Наука й економіка. – 2013. – № 4 (32). – Т. 2 – С. 55–65.
3. Банківська система України: інституційні зміни та інновації / [Л. О. Примостка; Осадчий та ін.] ; за ред. Л. О. Примостка – К. : КНЕУ, 2015. – 434 с.
4. Осадчий Є. С. Концентрація та централізація капіталу в інноваційній діяльності / Є. С. Осадчий, М. І. Діба, К. М. Суторміна // Економіка та держава – наукове фахове видання, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України – 2016. – № 12. – С. 19–22.
5. Осадчий Є. С. Ефективність фінансування інновацій: міжнародний досвід / Є. С. Осадчий, К. М. Суторміна // Ефективна економіка – електронне наукове фахове видання, засноване Дніпропетровським державним аграрно-економічним університетом – 2016. – № 9. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.

Остапенко О. М.

кандидат педагогічних наук

Льотна академія Національного авіаційного університету

м. Кропивницький, Україна

ВИТРАТИ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОСНОВНИЙ ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ КОНТРОЛІНГУ ТА МІСЦЕ ЇХ ВИНИКНЕННЯ

Витрати – це поняття, яке характерне для діяльності будь-якого підприємства чи організації, юридичної чи фізичної особи. Проте стосовно виробничої діяльності їх суть і зміст істотно відрізняються від невиробничого споживання.

Для управління менеджерам потрібні не просто витрати, а інформація про об'єкт витрат – продукцію, роботи, послуги або вид діяльності підприємства, які потребують визначення пов'язаних з їх виробництвом (виконанням) витрат.

Теоретичні та практичні аспекти проблемних питань контролінгу досліджували в своїх працях такі українські дослідники, як Т. О. Кірсанова, С. Н. Петренко, М. С. Пушкар, Л. А. Сухарева, О. В. Оліфіров, О. І. Павликівська, М. В. Румянцев,

О. О. Терещенко, а також зарубіжні вчені – С. И. Боков., И. Б. Гусева, А. Дайле, В. Данилочкіна, А. Кармінський, Е. Майер, Р. Ман, М. Н. Павленков.

За натурально-речовим складом витрати виробництва являють собою витрати засобів виробництва і засобів існування працівників підприємств. Для відтворення процесу виробництва необхідно відновити обов'язкові елементи процесу праці. Затрачені засоби виробництва відновлюються за рахунок створеного продукту в натуральній формі. Жива праця не відновлюється, а витрачається заново у новому циклі виробництва. Із знов створеного продукту виділяють кошти на відновлення робочої сили, які і складають необхідний елемент натурально-речових витрат виробництва.

Витрати – це події, які призводять до зменшення власного капіталу. Вони можуть бути диференційовані в залежності від таких показників як об'єкт і склад витрат. Об'єктами витрат є продукція, роботи, послуги або інший вид діяльності підприємства, який потребує витрат. До складу витрат відносять ті, що представлені нижче: собівартість реалізованих товарів, продукції, послуг; фінансові витрати; податки на прибуток; непередбачені витрати.

Собівартість реалізованої продукції (робіт, послуг) є виробничою собівартістю продукції (робіт, послуг), яка була реалізована протягом звітного періоду. Виробнича собівартість продукції включає в себе матеріальні витрати на сировину; витрати на оплату праці; загальновиробничі та інші витрати.

Загальновиробничі витрати складаються з:

- відрахувань на соціальні заходи (пенсійне забезпечення, соціальне страхування, страхові внески на випадок безробіття, індивідуальне страхування персоналу підприємства, інші соціальні заходи);
- амортизації – суми нарахованого зносу основних засобів та інших необоротних матеріальних активів.

Інші витрати виникають під час звичайної діяльності, але не пов'язані безпосередньо з виробництвом або реалізацією продукції. Вони включають собівартість реалізованих фінансових інвестицій; втрати від зміни курсових різниць валюти; інші витрати звичайної діяльності [2, с. 5].

Фінансові витрати включають у себе витрати на відсотки за користування кредитами, за випущеними облігаціями, витрати за оренду.

Податки на прибуток є елементом фіскальної політики держави, що стягуються у розмірах та за процедурою встановленою чинним податковим законодавством.

Крім того, можуть виникнути непередбачені витрати внаслідок незапланованих подій, надзвичайних, форс-мажорних ситуацій.

Класифікація витрат передбачає їх розподіл за групами та певними ознаками. Основною метою для спеціаліста з контролінгу є визначення релевантних витрат (*relevant* з англ. – покращений, суттєвий) – це такі майбутні витрати, які змінюються внаслідок прийнятого рішення, тобто залежать від мистецтва і компетентності менеджера-керівника.

Існують наступні основні категорії витрат:

Категорія 1. За ступенем релевантності виділяють:

- безповоротні витрати – витрати минулих періодів, які не залежать від управлінського рішення;
- тимчасові витрати – альтернативні витрати, які залежать від якості і своєчасності прийняття рішень.

Категорія 2. За обсягом випуску продукції витрати розрізняють:

- постійні – витрати, які залишаються незмінними незалежно від обсягу випуску продукції;
- змінні – витрати, які змінюються прямо пропорційно зміні обсягу випуску продукції;
- змішані – витрати, які змінюються при зміні обсягу виробництва, але не в прямій пропорції.

Категорія 3. За можливістю віднесення на певний об'єкт калькуляції по відношенню до випущеної продукції:

- прямі (безпосередньо пов'язані з випуском продукції) – витрати, причетність яких до конкретного об'єкту калькуляції (виду продукції) прослідковується безпосередньо;
- непрямі – витрати, які неможливо безпосередньо ототожнювати з тим чи іншим об'єктом калькуляції.

Категорія 4. За ступенем регулювання:

- повністю регульовані – витрати, які мають чіткий взаємозв'язок з процесом виробництва;
- частково регульовані (похідні) – витрати, які виникають у результаті рішень, що приймає керівник періодично;
- слабо регульовані (задані) – витрати, на величину яких неможливо впливати в короткостроковому періоді часу [3, с. 2].

Також, витрати класифікують за стадіями технологічного процесу, стадіями витрат, за видами продукції, за центрами відповідальності, за динамікою витрат, відносно випуску продукції тощо.

З 1.01.2000 р. в Україні діє стандарт (положення) бухгалтерського обліку 16 «Витрати», згідно з яким витратами звітного періоду визнаються або зменшення активів, або збільшення зобов'язань, що призводять до зменшення власного капіталу підприємства (за винятком зменшення капіталу внаслідок його вилучення або розподілу власниками), за умови, що ці витрати можуть бути достовірно оцінені [1, с. 11].

Не визнаються витратами й не включаються до звіту про фінансові результати: платежі за договорами комісії, агентськими угодами та іншими аналогічними договорами на користь комітента, принципала тощо; попередня (авансова) оплата запасів, робіт, послуг; погашення одержаних позик; інші зменшення активів або збільшення зобов'язань, що не відповідають ознакам, які наведені у пункті 6 (визначення витрат звітного періоду) цього Положення (стандарту); витрати, які відображаються зменшенням власного капіталу.

Таким чином, мета класифікації витрат – виділення із загальної маси витрат релевантної частини, на яку може активно впливати менеджер-керівник.

Література:

1. Грецак М. Управління затратами : навч. посіб. / [М. Грецак, О. Коцюба та ін.]. – К. : КНЕУ, 2008. – 23 с.
2. Пустовит А. Особенности учета производственных расходов и калькулирования себестоимости готовой продукции / А. Пустовит // Бухгалтерский учет и аудит. – 2002. – № 5. – С. 3–11.
3. Фалько С. Г. Предмет контроллинга как самостоятельной научной дисциплины / С. Г. Фалько // Контроллинг. – 2005. – № 1 (13). – С. 2.

Охріменко А. Г.

кандидат економічних наук, доцент
Київський національний торговельно-економічний університет
м. Київ, Україна

ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ ВИКЛИКИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ТУРИСТИЧНОЇ СИСТЕМИ

Одними із найвпливовіших сучасних трансформаційних процесів є глобалізація. В світлі глобалізації, національна туристична система, з однієї сторони – виступає об'єктом впливу, а з іншої – сама є глобальним соціально-економічним явищем, що значно впливає на світовий устрій. В контексті глобалізаційних явищ проявляється проблема їх неоднозначних наслідків та необхідності формування «захисної» моделі поведінки через можливі порушення соціокультурної та екологічної рівноваги, тощо. Особливо небезпечними проявами глобалізації можуть бути втрата національної ідентичності в туристичних продуктах, що може призвести до складних національних проблем. В цьому ж контексті необхідно відмітити також негативні процеси нерозгалуженості вхідних туристичних потоків, тобто високу міру залежності прибуттів іноземних туристів з певного регіону чи країни.

Зростає вплив чинників, які підштовхують до зміни структури державного регулювання в контексті впливовості індивідуального підходу і переосмислення ролі державного регулювання. Сучасні тенденції потребують переходу від «бюрократичного» управління до більш ефективних методів. Враховуючи широту і різноманітність складників та важливість національної туристичної системи, одним із рішень є створення міжвідомчих органів, або делегування повноважень зовнішнім агентствам, метою яких є міжвідомче управління і координація процесів розробки туристичної політики.

Причому відбувається перерозподіл ролей та зменшення впливу державних інституцій на фоні посилення значимості бізнес-структур, міжнародних та міжгалузевих органів регулювання, окремих дестинацій. Ці явища проявляються через: 1) розповсюдження транснаціональних корпорацій, що функціонують в сфері безпосередньо туристичного, а також авіаційного, готельного, ресторанного, страхового бізнесу; 2) формування на базі окремих туристичних дестинацій потужних туристичних самодостатніх центрів зі сформованим туристичним іміджем, цільовим ринком та можливостями впливу; 3) розповсюдження мережецентричних моделей дестинацій та інше.

В цьому ж контексті важливим практичним завданням є пошук моделі управління національною туристичною системою, оскільки в Україні за останні роки вона досить часто та кардинально змінювалась, і, очевидно, остаточного варіанту ще не прийнято. Оскільки вибір моделі визначає роль і методи держави в регулюванні національної туристичної системи, він має базуватися на потужному науковому підґрунті. Позитивними трендами є перехід до більш «європейської» моделі управління національною туристичною системою, для якої характерно формування туристичної політики від імені держави потужним міністерством економічного профілю.

Крім того, регулювання національної туристичної системи перестає бути суто національним, а перетворюється у потужний засіб політичного та економічного впливу одних країн на інші. Очікується подальше зростання впливу міжнародної

конкурентної боротьби не лише за туристів, а за досягнення та утримання геополітичних позицій.

Останнім часом досить динамічними темпами зростає конкуренція в засобах розміщення для туристів. Експерти виділяють так званий «менстрім в туризмі» – «спільне споживання» (англ. «sharing economy», «P2P» – peer to peer model of business). Спільне споживання в туризмі являє собою економічну модель, що здійснюється за допомогою мережевих технологій і передбачає тимчасове надання постачальниками певних ресурсів споживачам на безоплатній основі або на основі обміну подібними ресурсами (житлом, транспортним засобом, спорядженням, компетенціями). Європейським парламентом розглядалися питання, що стосуються регулювання та реагування на причини і наслідки цього явища [1], оскільки це явище має як позитивні так і негативні наслідки. До позитивних наслідків спільного споживання можна в першу чергу віднести зростання доступу та можливостей людей, особливо із низькими доходами до туристичного процесу, а до негативних – відсутність юридичного, безпекового захисту як постачальників, так і споживачів, втрата податкових надходжень через надання туристичних послуг офіційно незареєстрованими суб'єктами, можливий низький рівень надання та отримання послуг та інші.

В цьому ж руслі, досить актуальною тенденцією для України, і відсутність відображення її наукового розгляду, є динамічність прояву, на відміну від так званої «формальної складової» (державної і недержавної), – «неформальної» (надання туристичних послуг, організоване за формою фрілансу, самодіяльний туризм, діяльність культурних установ, туризм громадських організацій, що ініціюють туристичні потоки), і яка, під дією суспільних трансформацій, інформаційно-комунікаційних технологій демонструє зростаючий тренд.

Науковцями виділяються протилежну глобалізації тенденцію – глокалізація. Так, Е. Мошняга зазначає «поряд з тенденціями глобалізації, що розмивають кордони національного, які трансформують культурну ідентичність, нівелюють своєрідність етнокультур, які ведуть до уніфікації норм і стандартів у туризмі, діють зустрічні тенденції локалізації (регіоналізації), що просувають на світові ринки унікальний, національно і регіонально забарвлений продукт» [2, с. 21]. В свою чергу глокалізація сприятиме формуванню національного туристичного продукту та регіональних туристичних продуктів, які можуть досить результативно бути представленими на європейському та світовому туристичному ринку.

Особливо яскравий прояв в національній туристичній системі має розповсюдження транснаціональних корпорацій (ТНК). Економічними перевагами функціонування ТНК в національній туристичній системі є: 1) сприяння розвитку системи інвестування даної та суміжних систем; 2) підвищення ефективності використання капіталу та переваги економії від масштабів виробництва; 3) мультиплікаційний ефект впливу на інші економічні систем; 4) можливість формування значних капіталів та вирішення глобальних проблем; 5) можливості диверсифікації та спеціалізації виробництва.

Сучасні ТНК, що мають відношення до національної туристичної системи характеризуються: 1) розглядом ринку і конкурентних позицій в планетарному масштабі; 2) глибоким знанням своїх конкурентів і методів ведення глобальної конкурентної боротьби; 3) спрямуванням значної частини своїх прибутків на наукові

дослідження, насамперед, у сфері технологічного та кадрового забезпечення; 4) координацією функціонування підрозділів на основі сучасних інформаційних технологій; 5) гнучкою організацією кожного окремого виробництва компанії, адаптивністю її структури до мінливих умов міжнародного середовища; 6) інтегруванням усіх підрозділів у єдину міжнародну мережу управління; 7) здійсненням інтеграційних угод з іншими ТНК, що функціонують у суміжних сферах.

Національна туристична система функціонує і розвивається під постійним впливом трансформаційних рушійних сили різної природи, потужності, наслідків. Ці сили принципово змінюють масштаби, складові, співвідношення між зовнішніми і внутрішніми чинниками розвитку національної туристичної системи.

Література:

1. The sharing economy and tourism Tourist accommodation. European Parliament. Briefing. September 2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/568345/EPRS_BRI\(2015\)568345_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/568345/EPRS_BRI(2015)568345_EN.pdf).
2. Мошняга Е. В. Основные тенденции развития туризма в современном мире / Е. В. Мошняга // Вестник РМАТ – 2013. – № 3 (9). – С. 20–33.

Павлюк Т. С.

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ОСНОВНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Незважаючи на постійні зміни в політичній ситуації розвитку України, на зміни в економіці, зовнішньоекономічна діяльність залишається завжди важливою складовою суспільного розвитку держави. Для нашої країни новий етап входження у світове господарство вимагає зусиль не лише для держави в цілому, а й для окремих підприємств, що займаються зовнішньоекономічною діяльністю. Саме це обумовлює актуальність питання факторів впливу на зовнішньоекономічну діяльність підприємства. Бо саме, певні чинники перешкоджають подальшому розвитку ЗЕД, або, навпаки, вдале їх вивчення та застосування сприяє поживленню зовнішньоекономічної діяльності та збільшенню ефективності зовнішньоекономічних операцій підприємства.

Питанням чинників впливу на управління ЗЕД підприємства займалися наступні провідні фахівці: О. А. Кириченко, Ю. В. Орловська, Г. М. Дроздова.

Від того, як буде побудована система менеджменту ЗЕД на підприємстві буде залежати не тільки динаміка зовнішньої торгівлі, а й можливість подальшого економічного розвитку як підприємства, так і держави в цілому. Розширення міжнародного економічного співробітництва, на сучасному етапі розвитку економіки України, та посилення участі нашої держави в МПП, ставить перед нашим урядом та перед керівництвом фірм, що займаються ЗЕД нові завдання та вимоги. Перш за все, від керівників та менеджерів підприємств, що мають зовнішньоекономічні зв'язки (ЗЕЗ) з іншими підприємствами, та займаються зовнішньоекономічними операціями, вимагається чітко налагодженої системи управління підрозділом зовнішньоекономічної діяльності або ЗЕЗ підприємства.

Неодноразова в наукових працях поставало питання доцільності використання власного підрозділу ЗЕД на підприємствах України. Нагадаємо, що організаційна структура управління ЗЕД підприємства може залежати не лише від методів

виходу на зовнішні ринки, а й ще від цілої низки певних чинників впливу. В залежності від того, які методи виходу на зовнішні ринки застосовує те чи інше підприємство, виділяють: вихід через власну зовнішньоторговельну фірму або відділ ЗЕЗ або вихід на зовнішні ринки через посередників.

Обравши один з таких методів, далі підприємство зіштовхується з купою чинників, що впливають на управління зовнішньоекономічною діяльністю. Всі вони поділяються на внутрішні та зовнішні. Розглянемо, перш за все внутрішні чинники впливу на управління ЗЕД підприємства. До них належать:

- 1) масштаби зовнішньоекономічної діяльності;
- 2) складність продукції;
- 3) витрати підприємства;
- 4) контроль;
- 5) досвід [1, с. 161].

Масштаб зовнішньоекономічної діяльності впливає, перш за все на те, який метод ведення ЗЕД буде обраний підприємством. Якщо на початковому етапі розвитку підприємства обсяги випуску на номенклатура продукції невеликі, то підприємство не потребує створення власного підрозділу ЗЕД у структурі фірми.

Чим складніша технологія, що використовується на підприємстві, тим для компанії більш ймовірно створення підрозділів та філій в інших країнах.

Стосовно витрат, то для невеликого підприємства, більш доцільно залучати до ведення зовнішньоекономічних операцій посередників – фірми, що займаються ЗЕД.

Щодо контролю, зазначимо, що при збільшенні обсягів зовнішньоекономічних операцій (ЗЕО), зростає загроза втрати контролю над бізнесом та втрата цінної конфіденційної інформації. Тому зі збільшенням обсягів ЗЕО, для керівництва фірмою постає питання збільшення та посилення контролю над ЗЕД.

З приводу досвіду, можна зазначити, що на початковому етапі виходу підприємства на зовнішні ринки, керівництво не має досвіду управління та ведення ЗЕД, тому більш доцільно для фірми, спочатку залучати посередників. Зі збільшенням обсягів ЗЕО можливе вже створення власного підрозділу ЗЕЗ в організаційній структурі підприємства.

До зовнішніх чинників впливу на управління ЗЕД підприємства належать:

- 1) економічна свобода;
- 2) присутність у державі;
- 3) конкуренція;
- 4) ризики [1, с. 163].

Економічна свобода включає в себе цілий ряд чинників, а саме: пряме заміщення окремих форм діяльності, кошти репатріації, ставки податків, антимонопольне законодавство. І, можна зазначити, що напряду керівництво фірми впливати на ці чинники не в змозі, а тому може лише підлаштовуватися під їх зміни та умови.

Вивчення конкурентного середовища та вибір стратегії закордонних операцій напряду залежить від менеджерів підприємства. Саме тому в цьому напрямі вони мусять зосередити всі зусилля на збільшенні конкурентоспроможності власної продукції.

При збільшенні обсягів зовнішньоекономічних операцій для підприємства вже стає більш доцільним створювати та розвивати власні підрозділи та філії зако-

рдоном, в країнах, що є найголовнішими зовнішньоторговельними партнерами. Це не лише скорочує витрати на митні формальності та транспортування, але й прискорює процеси прийняття рішень та полегшує контроль за управлінням ЗЕО.

Ризики при веденні зовнішньоекономічних операцій взагалі є важливим та окремим питанням, тому зазначимо перш за все те, що для підприємства, що займається ЗЕД, вкрай необхідним є посилення та, можливо створення підрозділу ризикового менеджменту.

В цілому, як висновок, слід зазначити, що для підприємств, що здійснюють зовнішньоекономічну діяльність, на управління ЗЕД впливають дві групи чинників – зовнішні та внутрішні. Вплив внутрішніх чинників більш координований та змінний для керівництва фірмою. Зовнішні чинники керівники підприємств не завжди в змозі відрегулювати або змінити, тому під зовнішні чинники менеджери ЗЕД повинні підлаштовуватися, та адаптуватися.

Література:

1. Кириченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : підручник/ за ред. О. А. Кириченка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 518 с.
2. Орловська Ю. В. Управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства : навчальний посібник / за ред. Ю. В. Орловської. – Дніпропетровськ, 2010. – 304 с.
3. Дроздова Г. М. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності підприємства : навчальний посібник / Г. М. Дроздова. – К. : ЦНЛ, 2004. – 171 с.

Педченко Г. П.

кандидат економічних наук, доцент
Таврійський державний агротехнологічний університет
м. Мелітополь, Україна

РОЗВИТОК ТА ПІДТРИМКА ПІДПРИЄМНИЦТВА В ЗАПОРІЗЬКІЙ ОБЛАСТІ

Економічне зростання та безпека країни залежать від ефективно функціонуючих підприємницьких структур, чия діяльність впливає на вирішення соціальних проблем та забезпечення високого життєвого рівня населення.

За основними показниками підприємницької діяльності у 2015 році Запорізька область знаходилась в першій десятці серед регіонів України. Так, серед усіх регіонів область займає четверте та шосте місця за, відповідно, кількістю підприємств та фізичних осіб-підприємців у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, маючи показники вищі за середні по країні. За середньорічною кількістю зайнятих та найманих працівників до кількості вказаних працівників на підприємствах по Україні (по 4,3%) область посідає сьоме місце, а за аналогічними показниками у розрахунку до загальної кількості зайнятих (4,8%) та найманих працівників (4,5%) у фізичних осіб-підприємців по Україні – п'яте та шосте місця відповідно. Також Запорізька область посідає сьоме та п'яте місце за часткою реалізованої продукції (робіт, послуг) підприємств (3,6%) та фізичних осіб-підприємців (4,4%) в загальному обсязі реалізованої у країні продукції [4].

В області у 2015 році функціонувало 94405 суб'єктів господарювання, з них 14423 підприємств (15,3%) та 79982 фізичні особи-підприємці (84,7%). При цьому з 201,04 млрд грн реалізованої цими суб'єктами продукції, підприємствами забезпечено 91,4% загального обсягу або 183,7 млрд грн, а частка підприємств в структурі зайнятих та найманих працівників складає 70,5% (263 тис. осіб) та 89,7% (257,7 тис. осіб) відповідно.

У загальній кількості підприємств – суб'єктів підприємницької діяльності області 99,88% склали середні (587 одиниць, або 4,1%) та малі підприємства (13819 одиниць, або 95,8%). Питома вага найманих працівників у цих підприємствах складала 70,6% (181, 8 тис. осіб), а витрати на оплату їх праці склали 52,6% (6,7 млрд грн) від загальнообласного обсягу. Разом з тим, 52,3% обсягу реалізованої продукції приходилося на 17 великих підприємства області, 16 з яких працюють в сфері промисловості, частка середнього та малого підприємництва у загальному обсязі продукції становила відповідно 29,7 та 18,0%.

Показник кількості суб'єктів підприємництва на 10 тис. осіб є одним з індикаторів розвитку підприємницької сфери. Максимальна кількість підприємств припадає на території з розвиненою ринковою інфраструктурою, і Запорізька область не є виключенням. Так, більше 8,7 тис. підприємств (60,6%) функціонували у місті Запоріжжя, питома вага найманих працівників на цих підприємствах становила 185,7 тис осіб (72,1%), на оплату праці витрачено близько 10,2 млрд грн (79,6%), при цьому обсяг реалізованої продукції склав майже 144,1 млрд грн, тобто 78,4% від реалізованої в області продукції. Частка прибуткових підприємств міста становила лише 73,3% (при середньообласному рівні 77,3%), а отриманий фінансовий результат (сальдо прибутку і збитку) був негативний: загальні збитки склали майже 8,9 млрд грн.

У Запорізькій області концентрація підприємств становила в середньому 82 підприємства на 10 тис. осіб, з них 79 малих. Таким чином, окрім м. Запоріжжя, середньообласний показник перевищено у Веселівському районі – 104 од. (в т.ч. 98 малих), Приазовському районі – 89 од. (в т.ч. 81 мале) та Чернігівському районі – 83 одиниці (в т.ч. 80 малих), де на 619 підприємствах (4,3%), з яких 89% є прибутковими, зайнято 1,8% працівників, які забезпечили 1% сукупного обсягу реалізованої продукції та позитивне сальдо у 756,7 млн грн.

Найменша щільність підприємств спостерігалася у Кам'янсько-Дніпровському районі – 29 одиниць (в т. ч. 26 малих), м. Токмак – 33 од. (в т. ч. 26 малих), м. Енергодар – 40 одиниць (в т. ч. 29 малих) на 10 тис. осіб наявного населення. При цьому, 2% зайнятих на підприємствах м. Токмак та м. Енергодар працівників забезпечили 0,5% сукупного обсягу реалізованої продукції, а загальний фінансовий збиток становив 42,1 млн грн.

На особливу увагу заслуговує також діяльність підприємств Пологівського району, де 2% зайнятих працівників забезпечили 4,8% загальнообласного обсягу реалізованої продукції (8,8 млрд грн) та одержали найвищий в області фінансовий результат – 723,7 млн грн прибутку. При цьому в районі не відмічено високої концентрації підприємств: кількість підприємств в розрахунку на 10 тис. осіб становила 62 одиниці, з них 55 малих, однак частка прибуткових підприємств становить 90,8%. Таким чином, важливою є не тільки щільність підприємств, але й розмір і сфера їх економічної діяльності. Більше половини підприємств Пологівського району задіяні в сільському господарстві. Промисловий потенціал району складають середні та малі підприємства харчової, хімічної та металургійної промисловості.

У 2015 році підприємства Запорізької області отримали збитковий фінансовий результат до оподаткування, в т.ч. загальний збиток по великих підприємствах становив 1,85 млрд грн, по середніх підприємствах – 3,36 млрд грн. Позитивне сальдо фінансового результату діяльності у 2,44 млрд грн отримали лише малі

підприємства області. Частка великих підприємств, що одержали прибуток у 2015 році від загальної чисельності, становить 70,6%, або 12 одиниць (сума їх прибутку склала 18 млрд грн), середніх – 75%, або 706 одиниць (сума прибутку – 4,5 млрд грн); малих – 77,4%, або 301 одиниць (сума прибутку – 4,25 млн грн).

Серед основних секторів економіки найкращі результати у 2015 році продемонстрували підприємства сільського, лісового і рибного господарства, де 90,3% середніх підприємств і 95,9% малих підприємств були прибутковими. У цілому в цьому секторі 90,5% підприємств були прибутковими, а їх загальний фінансовий результат склав 4,8 млрд грн. Такий вагомий сектор як промисловість мав нижчу за загальнообласну частку прибуткових підприємств – 76,8%, і, хоча питома вага прибуткових малих підприємств становила 78,3%, загальний фінансовий результат був від’ємним і становив -5,1 млрд грн [3].

В Запорізькій області основну увагу приділяють питанням розвитку малого та середнього підприємництва. Зокрема, розроблена Комплексна програма розвитку малого і середнього підприємництва в Запорізькій області на 2017–2018 роки [2], направлена на вдосконалення умов їх розвитку. За підтримки Проекту міжнародної технічної допомоги «Партнерство для розвитку міста» (Проект ПРОМІС) було запроваджено розроблення Концепції розвитку малого і середнього підприємництва в Запорізькій області на період до 2022 року, яка буде направлена на виявлення проблем, які перешкоджають розвитку бізнесу, та шляхи їх усунення, мінімізації та унеможливлення появи у майбутньому.

Однак, попередній аналіз ефективності фінансування регіональних програм підтримки, наприклад, малого підприємництва показав недостатність та неритмічність бюджетного фінансування заходів регіональних програм, відсутність дієвого механізму планування видатків та контролю за їх використанням суб’єктами підприємництва [1, с. 224]. Незважаючи на чисельну перевагу суб’єктів малого і середнього підприємництва та їх важливість для економіки і суспільного розвитку регіону та країни в цілому, політика щодо їх підтримки чітко не визначена і непослідовна. Формування ефективної, економічно обґрунтованої національної та регіональної політики щодо розвитку малого і середнього підприємництва є однією з основних задач економіки країни.

Література:

1. Григораш О. В. Оцінка ефективності застосування бюджетних важелів стимулювання розвитку малого підприємництва / О. В. Григораш // Бізнес Інформ. – 2016. – № 1. – С. 224–229.
2. Комплексна програма розвитку малого і середнього підприємництва в Запорізькій області на 2017–2018 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zoda.gov.ua/images/article/original/000065/65781/proekt-kp-na-2017-2018.rtf>.
3. Офіційний сайт Головного управління статистики у Запорізькій області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zp.ukrstat.gov.ua>.
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Письменный Т. Е.

студент

Задоя А. А.научный руководитель
доктор экономических наук, профессор
Университет им. Альфреде Нобеля
г. Днепр, Украина

ЭФФЕКТ «ТИТАНИК» В УКРАИНСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

Все мы знаем об одной из самых потрясающих катастроф начала 20 века – крушение пассажирского лайнера «Титаник» в водах Атлантики 14 апреля 1912 года от столкновения с айсбергом. При этом погибли 2/3 людей, находившихся на борту, а это 1507 человек. Вся проблема была в том, что владельцы корабля посчитали, что на нем не нужно иметь достаточное количество спасательных шлюпок, что и стало фатальной ошибкой.

Сегодня Украина переживает не лучшие времена. Кризис, война, безработица, падение национальной валюты, банкротство Пенсионного фонда, подавление любой инициативы от предпринимательства путем усиленных проверок и губительного налогообложения и многое другое. Но основной акцент я хочу сделать на неспособности государства обеспечивать тех, кто лучшие годы жизни отдал, работая в нем, принося пользу себе и всему обществу. Я говорю о пенсионерах.

Сегодняшняя система солидарного пенсионного обеспечения трещит по швам из-за постоянной нехватки 30–35% средств для выплаты пенсии. Эти деньги выдает государство из общего бюджета, урезая тем самым другие жизненно важные направления финансирования. Численность пенсионеров в 2016 году в Украине составила – 12,5 млн человек, а это около 30% населения страны (всего 42,5 млн человек). При этом трудоустроенного населения – 15,5 млн человек, а это 36,5% от общего населения. Нетрудно сделать расчет, что на одного пенсионера приходится 1,2 работающих. Сейчас все новостные издания пестрят заголовками о том, что 2017 год может стать годом без пенсий. Более того, Верховная Рада Украины приняла закон о том, что с 1 января 2017 года все граждане, не достигшие 35 лет, будут лишены государственной пенсии. Как вам это?!

Возвращаясь к эффекту «Титаника» я нагляднее продемонстрирую вам ситуацию в украинской экономике.

Итак, представим, что «Титаник» – это Украина сегодня. Корабль получил пробоину в 5 отсеков, а именно:

1 отсек – военный конфликт с Россией, потеря 200 донецких шахт и следовательно 2,5 млрд грн годового дохода. На восстановление затопленных шахт необходима фантастическая сумма для Украины – 20 триллионов долларов.

2 отсек – полный крах солидарной пенсионной системы и лишение пенсий граждан, не достигших 35 лет на 1 января 2017 года. Так что о завуалированности при ответе женщины на вопрос «Сколько вам лет?» не может быть и речи.

3 отсек – падение экспорта из-за все того же злосчастного конфликта с Россией. По данным за 2014–2016 года наш экспорт упал на 34%, по сравнению с 2013, когда мы вели активную торговлю с Россией. А падение экспорта означает снижение валютной массы в стране, что также пагубно влияет на курс гривны. А так же непомерный государственный долг в 1,5 триллиона гривен.

4 отсек – намерения правительства поднять минимальные зарплаты и пенсии в период глубокой депрессии украинской экономики (как можно поднимать пенсии, если пенсионный фонд банкрот?!), да еще и на 100%! Представьте, что будет с экономикой и всей денежной системой страны, если увеличить денежную массу вдвое путем «вечной работы печатного станка». Последствия губительны: галопирующая инфляция, обесценивание национальной валюты, колоссальный рост цен на все виды товаров и услуг (включая коммунальные платежи).

5 отсек – отсутствие у граждан знаний о негосударственном пенсионном накопительном страховании, как о единственном способе выживания в условиях, созданных нашим правительством.

Как вы сами понимаете, при такой пробоине «Титаник», то есть наша Украина просто обречена на гибель!

Теперь рассмотрим последствия получения такой пробоины, при том, что шлюпок на всех не хватит, как вы помните.

Итак, первыми в шлюпки садят людей из первого класса (думаю, вы помните, как это было по фильму Джеймса Камерона). В нашем случае первыми спасаются депутаты, министры, олигархи и крупные бизнесмены, заранее позаботившиеся о достаточных финансовых средствах. Не секрет, что у каждого из «слуг народа» есть по несколько страховых накопительных программ, в которые они отчисляют часть денег, так как страховые накопления не вносятся в налоговую декларацию и не облагаются налогами по законодательству Украины. На этих людях в шлюпках есть еще и спасательные жилеты, ведь самих себя они обеспечили неплохими пенсиями в размере 10 минимальных. Неплохо, да?!

По мере погружения «Титаника» пассажиры, т.е. народ, начинают понимать, что шлюпок не осталось. Но у некоторых (которым больше 35 лет) осталась государственная пенсия в размере 1500 грн в виде спасательного жилета и они вынуждены просто прыгнуть с корабля в ледяную воду. Они какое-то время продержаться, но при таких ценах (температуре воды) их жилеты им не помогут. Вся их надежда лишь на то, что за ними вовремя приплывет Европейский союз, в виде корабля «Карпатия». Но как вы помните по фильму, он пришел только через 5 часов, а в случае с Украиной 5 лет. Смогут ли люди в спасательных жилетах продержаться 5 часов в ледяной воде? Конечно, нет!

Но еще веселее тем, у кого и спасательного жилета нет (которым нет 35 лет). Все они будут тщетно метаться по тонущему кораблю, в поисках любого способа спастись, в Украине это подработки на любой работе, только чтобы были деньги на кусок хлеба. Вы мечтаете работать до тех пор, пока вас не вынесут с работы вперед ногами? Хотите метаться по тонущему «Титанику» без шанса на спасение, пока сливки общества, позаботившиеся о себе, сидят в шлюпках? Думаю, что нет.

Итак, еще раз. У нас есть три класса людей:

1 класс – обеспеченные люди, с накопительными страховыми программами, пенсиями и высокими доходами, т.е. в шлюпках и спасательных жилетах.

2 класс – малообеспеченные люди, без накоплений, без страховок, но с минимальной пенсией, т.е. в жилетах без шлюпки в ледяной воде.

3 класс – необеспеченные люди, без накоплений, без страховок, без пенсий. Это те, кто пойдет ко дну вместе с «Титаником», если вовремя не спохватиться, чтобы успеть сесть в шлюпку, пусть даже без жилета.

Вывод таков, если вы хотите спокойно жить и быть уверенными в завтрашнем дне – позаботьтесь о вашей личной, собственной шлюпке на борту «Титаника». Откройте страховую пенсионную накопительную программу, а может и не одну! Обезопасьте себя от разрушительных последствий полученной пробоины! И тогда никакой айсберг вам не страшен.

Плинокос Д. Д.

кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА МОНІТОРИНГ СУЧАСНИХ ЗОВНІШНІХ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ

Державне регулювання міграційних процесів в Україні та світі є доволі складним процесом, що включає в себе велику кількість заходів, що поєднують в собі засоби прямого та непрямого впливу. З міграційними проблемами в тій чи іншій мірі зараз стикаються багато країн світу, зокрема країни ЄС, США, країни Близького Сходу, серед основних проблем, що спонукають до міграції є економічні мотиви, а в останній час до економічних мотивів все частіше долучаються політичні мотиви. Збройні конфлікти в багатьох країнах, як то, – Сирія, Лівія, Судан призвели до масового руху людей та інтенсифікували міграційні процеси в світі. Нажаль, Україна теж опинилась серед країн, що має велику кількість вимушених мігрантів, через конфлікт на сході, та погіршення економічної ситуації.

Тому для належного управління та контролю за міграційними процесами необхідна точна та своєчасна інформація про обсяги та інтенсивність міграційних рухів, що дозволить оперативно втрутитися в ситуацію, спрогнозувати розвиток, та розробити управлінські заходи та визначити необхідні для їх реалізації ресурси.

На сьогоднішній день одним з основних превентивних заходів впливу на міграційну ситуацію є моніторинг міграційних процесів. Саме запровадження ефективної системи моніторингу є запорукою провадження ефективної міграційної політики. Так важливість та необхідність моніторингу міграційних процесів, а також створення та забезпечення функціонування органів відповідальних за моніторинг міграційних процесів є однією з вимог Плану дій з лібералізації візового режиму між Україною та ЄС. Зараз основним джерелом інформації про стан міграційних процесів є данні Державної служби статистики та Державної міграційної служби. Крім того моніторинг міграційних процесів в Україні проводять міжнародні організації такі як, Міжнародна організація з міграції, Міжнародна організація праці та ін. [1]

Для аналізу міграційних процесів в Україні використовуються данні, що акумулюються в декількох державних службах, міністерствах та відомствах. Так зокрема, Державна служба зайнятості обліковує видані дозволи на працевлаштування іноземців в Україні, та данні щодо офіційно працевлаштованих українців за кордоном. Державна прикордонна служба фіксує перетини кордону; здійснює первинну реєстрацію іноземців, що в'їхали в Україну; фіксує транскордонний рух (в'їзд, виїзд, транзитний рух); здійснює запобіжні заходи щодо нелегальної міграції. Статистичні данні державної прикордонної служби, не завжди дають уявлення про реальний стан речей в сфері міграції, але є достатньо інформативними, щодо

інтенсивності міграційних процесів, за напрямками міграції, країнами в'їзду, обсягами нелегальної міграції.

Міністерство освіти і науки веде облік запрошених на навчання та прийнятих у ВНЗ України іноземних студентів. Міністерство закордонних справ має інформацію про кількість виданих віз на в'їзд до України та кількість громадян України, що перебувають на консульському обліку.

Але одним з основних джерел збору та обробки інформації є Державна міграційна служба, саме там обліковуються іноземні громадяни зареєстровані в Україні, працевлаштовані в Україні, ті що отримали дозволи на постійне та тимчасове проживання. Тому в Державній міграційній службі на базі Управління документального забезпечення, роботи зі зверненнями громадян та запитам на інформацію створено контактний інформаційно-аналітичний центр з моніторингу міграційних процесів. Цей центр проводить збір та аналіз показників за декількома показниками, організовує оцінку потенційних небезпек та загроз.

Зокрема досліджується демографічна ситуація, соціально-економічне становище, внутрішня міграція, еміграція, імміграція, нелегальна міграція, зовнішні ризики, що приведуть до посилення міграції.

Так оцінюючи данні, що надає державна міграційна служба в 2016 році набули громадянства України 17,5 тис. громадян, серед них найбільшу кількість – 10,5 тис. становлять особи, що набули громадянство за народженням, відповідно до статті 7 Закону України «Про громадянство України», до цієї категорії відносять громадян України, що народились в Україні, або за кордоном, якщо один з батьків був українцем, також якщо батьками були іноземці, біженці, або особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах. Як правило, це діти що народилися в змішаних браках в Україні, або за кордоном. Слід зазначити, що в 2015 р. набули громадянство за народженням лише 6,5 тис. осіб, в 2014 – 4,5 тис., в 2013 – 4,1 тис. тобто ми спостерігаємо поступове щорічне збільшення кількості громадян, що набули громадянство України за народженням [2].

В той же час в Україні офіційно в 2016 році перебувало на обліку 252 тис. іммігрантів, 26 тис. отримали посвідку на постійне проживання, та на тимчасову обліку знаходиться 81 тис. осіб. (іноземні студенти, іноземні працівники). В 2015 році перебувало в Україні 251 тис. іммігрантів, з них 28 тис. отримало посвідки на постійне проживання в Україні. на тимчасовому офіційному обліку в 2015 році знаходилось 75 тис. іноземців. Ми бачимо, що кількість іноземців, що постійно та тимчасово знаходяться на території України поступово зростає. Основними країнами прибуття в Україну традиційно були країни СНД – Молдова, Росія, Азербайджан, Вірменія, Грузія, але в останні роки збільшується кількість мігрантів з мусульманських країн Близького Сходу та Африки. Загалом, згідно інформації Міжнародної організації з міграції кількість іммігрантів в Україні поступова зростала з 2008 року (165 тис. осіб) по 10–15 тис. новоприбулих осіб в рік, до 250 тис. в 2016 році.

Натомість все більша кількість українців виїжджають за кордон (за деякими оцінками близько 6 млн осіб), основним напрямом в останні роки залишається східний напрям, – Росія, але все більше людей виїжджають на Захід, в країни ЄС, зокрема Польщу, Італію, Чехію і т.д. Так за даними Міжнародної організації з міграції в 2012 р. до Росії виїжджали 40% мігрантів, до Польщі – 15%, до Чехії, Італії по

13%. В останні роки, спостерігається зміна східного вектору міграцій на західний, зокрема зростає міграція українців до Польщі, яка в 2014–2016 р. легалізувала понад 2 млн заробітчан з України, та планує продовжити таку ж практику і в 2017 році [3].

Крім того доволі цікава статистика Державної міграційної служби про видачу паспортів для виїзду за кордон громадянам України, так в в 2014 було видано – 1 млн 760 тис. паспортів, в 2015 – 1 млн 856 тис, в 2016 році 2 млн 282 тис. паспортів. Тобто за останні 3 роки було видано понад 5,5 млн паспортів для виїзду за кордон [2].

Зважаючи на збільшення грошових переказів з-за кордону (8,5 млрд дол. США в 2013 році), та соціологічні данні за якими понад 40% опитаних осіб працездатного віку планують виїхати за кордон для пошуку роботи, ми можемо констатувати поступове збільшення трудових емігрантів з України в останні роки. Така ж тенденція скоріш за все збережеться і в 2017 році.

Натомість, в Україні збільшується і кількість іммігрантів, – офіційно 250 тис. осіб, але з врахуванням неофіційної міграції з країн безвізового в'їзду (перебування 90 днів, та неофіційне перебування після закінчення терміну виїзду), деякі джерела вказують про наявність в Україні близько 3 млн іноземних громадян, які постійно або тимчасово перебувають на території країни.

Таким чином, ми бачимо що в Україні досить розвинені процеси зовнішньої в'їзної та виїзної міграції. З врахуванням негативних факторів, військовий конфлікт, зниження рівня життя населення міграційні процеси набувають більш масового характеру. Тому питання моніторингу процесів міграції набуває нового, більш актуального значення, необхідно вдосконалити систему збору інформації, визначити індикатори, за якими можливо реально оцінити кількість працюючих за кордоном українців. Вдосконалити систему контролю та обліку іноземних громадян, що перебувають в Україні, шляхом легалізації осіб, що перебувають на території України, та документування для тимчасового законного перебування в Україні.

Процедури постійного моніторингу міграційних процесів повинні стати дієвим інструментом державного регулювання, та дозволити вживати превентивних заходів, щодо регулювання міграційних процесів, які зменшать негативний вплив в цій сфері.

Література:

1. Міграційна статистика в Україні та шляхи її удосконалення». Аналітична записка. Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1694/>.
2. Державна міграційна служба України. Статистичні данні. – Режим доступу: <http://dmsu.gov.ua/statistichni-dani/2945-statystyka>.
3. Міграція в Україні. Факти та цифри. Міжнародна організація з міграції (МОМ), 2013 р. – Електронний документ. – Режим доступу: http://iom.org.ua/sites/default/files/ukr_ff_f.pdf.

Поліщук А. В.

студент

Бутко Н. В.

науковий керівник

кандидат економічних наук

Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького

м. Черкаси, Україна

РОЗВИТОК СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

В сучасних ринкових умовах розвиток суб'єктів малого підприємництва в Україні є одним із пріоритетних напрямів регіональної політики як окремих регіонів, так і країни в цілому, адже активізація малого підприємництва та зростання масштабів і ефективності функціонування підприємницького сектору виступає головним чинником позитивних структурних змін та модернізації національного господарства, становлення нових ресурсів економічного пожвавлення, підвищення якості життя населення.

Відповідно до Господарського кодексу України, суб'єктами малого підприємництва є [1]:

– фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи – підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України;

– юридичні особи – суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

Роль і місце суб'єктів малого підприємництва в економіці України є значною та найкраще виявляється в таких його функціях: формування і підтримання конкурентного середовища в умовах вільної ринкової економіки; здійснення вагомого внеску у вирішення проблеми безробіття; оперативна реакція на зміни кон'юнктури ринку; здійснення впливу на розвиток науково-технічного прогресу; пом'якшення соціальної напруги і демократизації ринкових відносин.

Згідно з Законом України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» розвиток суб'єктів малого підприємництва забезпечують у межах своїх повноважень Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, спеціально уповноважений орган у сфері розвитку суб'єктів малого підприємництва, інші центральні органи виконавчої влади, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування. Спеціально уповноваженим органом у сфері розвитку суб'єктів малого підприємництва є центральний орган виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері розвитку підприємництва [2].

На сьогоднішній день розвиток суб'єктів малого підприємництва в Україні уповільнюється через низку проблем [3]:

– організаційно-правові труднощі започаткування та реєстрації нових суб'єктів малого підприємництва;

- складність отримання кредиту суб'єктами малого підприємництва для запуску та ведення господарської діяльності;
- недостатні зв'язки з міжнародними фінансовими організаціями по залученню інвестицій і грантів;
- неоднозначність та суперечливість чинної нормативно-правової бази;
- згрупування суб'єктів малого підприємництва довкола промислових центрів і майже відсутність їх у віддалених районах і селах;
- значний тягар оподаткування;
- доволі громіздка система бухгалтерського обліку та звітності;
- слабкість інфраструктури суб'єктів малого підприємництва;
- професійна некомпетентність суб'єктів малого підприємництва.

Отже, ситуація щодо розвитку суб'єктів малого підприємництва в Україні залишається на незадовільному рівні.

Тому з огляду на це, можна сказати, що для ефективної підтримки та розвитку суб'єктів малого підприємництва в країні необхідно:

- сприяти формуванню сприятливого підприємницького клімату;
- вжити заходів щодо розвитку суб'єктів малого підприємництва у сільській місцевості;
- створити ефективну нормативно-правову базу, оновити і переглянути податкові ставки для суб'єктів малого підприємництва;
- запровадити механізми державно-приватного партнерства у сфері підтримки суб'єктів малого підприємництва.

Отже, реалізація цих заходів сприятиме виходу суб'єктами малого підприємництва України на європейський рівень розвитку та зміцненню позицій в загальній структурі вітчизняної економіки.

Література:

1. Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : Закон ВРУ; Кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15/page>.
2. Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні : Закон ВРУ від 22.03.2012 № 4618-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4618-17>.
3. Розвиток підприємництва в Україні. Проблеми і перспективи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://5ka.at.ua/load/pidpriemnictvo/rozvitok_pidpriemnictva_v_ukrajini_problemi_i_perspektivi_referat/47-1-0-3663.

Попова В. Д.

кандидат економічних наук, доцент
Класичний приватний університет
м. Запоріжжя, Україна

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ЛОГІСТИЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

В останні роки у зв'язку з кризовою ситуацією в Україні підсилилися інфляційні процеси та суттєво підвищилися ціни на матеріальні і енергетичні ресурси, що супроводжується помітним скороченням обсягів виробництва і звуженням ринків збуту промислової продукції.

Загалом, це об'єктивно призвело до зростання собівартості продукції і падіння рентабельності виробництва. За таких обставин стали відчутними певні недолі-

ки в організаційній діяльності підприємств: уповільнення часу прийняття рішень, надмірна централізація, обмеження підприємницької діяльності, інерція реагування на потреби ринку тощо. Об'єктивно став необхідним перехід до дивізійної організації управління підприємством, яка заснована на групуванні схожих робіт за кінцевим результатом виробництва (продуктом, споживачем, ринком) [1; 2].

Перед підприємствами України невідворотно постали проблеми створення і удосконалення логістичних систем в структурі їх управління, адаптованих до зазначеної ситуації, які б дозволили ефективно вирішувати такі завдання:

- оптимізація планування і диспетчеризації виробництва готової продукції (ГП);
- розробка планів-графіків у мережі «закупка-випуск»;
- оперативне управління виробництвом і організація виконання виробничих завдань;
- встановлення нормативів незавершеного виробництва і контроль за їх дотриманням;
- моніторинг і контроль якості і кількості ГП;
- контроль і управління собівартістю ГП;
- своєчасна диверсифікація виробництва;
- інноваційна діяльність, участь у розробці і реалізації виробничих нововведень тощо.

Традиційний бухгалтерський облік, який діє на підприємствах України, на жаль, «за замовчуванням», виходить з того, що витрати на логістику, продаж і просування товару на ринках збуту не є необхідними для власного виробництва. Тому ці витрати часто-густо не враховуються у вартості продукту, чим забезпечується так звана «стабільність цін», яка в умовах ринкової (а тим паче кризової) економіки є не що інше як бажана примара. За такої політики зберігання постійної ціни підприємство в один період приносить прибуток, а у інший – одні збитки. Ці коливання прибутковості іноді називають «спіраллю смерті». Сучасна стратегія підприємства має бути орієнтована на досягнення високих економічних результатів не тільки і не стільки зниженням прямих витрат, але й впровадженням прогресивних механізмів логістичного управління, які самі по собі є витратними.

Отже, критерієм необхідності використання логістичного управління підприємством є автономна оцінка співвідношення логістичних витрат і досягнутої таким шляхом економічної ефективності логістичного управління.

Аналіз логістичних витрат має за мету встановити конкретні причини і механізми зміни витрат, а також їх зв'язок із собівартістю та іншими економічними результатами виробництва товарів (послуг).

Як вже зазначалося вище, для визначення впливу статей витрат на їх загальну величину необхідно здійснити відповідне групування витрат [4].

Особливий інтерес являє собою аналіз собівартості окремих видів продукції, які мають найбільшу питому вагу в загальному обсязі товарного виробництва, оскільки саме їх собівартість впливає на рентабельність і економічні результати підприємства в цілому.

Останнім часом у зв'язку з інтенсивним запровадженням логістичних механізмів управління підприємством помітно зростає доля суто логістичних витрат у кінцевій собівартості (ціні) товару. Логістична складова становить значну частину сукупних накладних витрат, при цьому, вона продовжує зростати у результаті

ускладнення ланцюгів поставок, постійної зміни системи заказів і зростання вимог до якості продукції та послуг. За різними даними логістичні витрати становлять від 10 до 17%, а у деяких випадках – до 40–45% сукупних витрат [5].

Повна собівартість продукції дорівнює розрахунковій (виробничій) собівартості S , плюс логістичні витрати, мінус ефект логістичного управління у грошових одиницях, що може бути виражено формулою:

$$S_{\text{повн}} = S + \alpha S - \beta S = (1 + \alpha - \beta)S, \quad (1)$$

де α та β – коефіцієнти відносної зміни собівартості при урахуванні логістичних витрат і ефекту логістичного управління відповідно. Завжди $\alpha \geq 1$, а $\beta \leq 1$, і треба щоб α зменшувалось, а β зростало, хоча, як вже зазначалося, ці тенденції взаємно суперечливі.

Обчислення повної собівартості продукції (послуг) вимагає, щоб усі витрати, які відносяться до виконання заказу споживачів, були враховані. Для цього необхідна служба логістики, що володіє необхідними інформаційними ресурсами і методами контролю поточної і кінцевої собівартості, завдяки яким ринкові ціни мають бути своєчасно скориговані, залишаючись конкурентними [3].

Однак на впровадження систем управління ресурсами на вітчизняних підприємствах з урахуванням сучасної кризової ситуації накладається ряд істотних перешкод:

- комплексну систему класу ERP через дорожнечу можуть дозволити собі лише фінансово благополучні промислові підприємства;
- впровадження складної системи вимагає проведення реорганізації діяльності (що призводить до збільшення частки непрямих витрат);
- для успішної експлуатації системи на підприємстві необхідна наявність підрозділу, який займався б перенастроюванням системи відповідно до вимог бізнесу. Сюди відноситься зміна існуючих моделей бізнес-процесів, а також створення нових, і попереднє навчання користувачів роботі по-новому;
- недосконалий план організаційного розвитку породжує суперечності між вимогами й можливими організаційними змінами усередині компаній;
- відсутність економічної моделі бізнесу (бухгалтерська звітність не забезпечує необхідної інформаційної основи для цільового управління).

Світовий досвід свідчить про доцільність забезпечення одночасної роботи декількох систем, інтегрованих у єдину комплексну систему управління логістичними потоками.

Виходячи з аналізу чинних структурних схем підприємств на сучасному етапі їх діяльності, може бути рекомендована низка тактичних заходів, впровадження яких дозволить у найближчій перспективі здійснити підготовку до переходу на вищі щабелі структури їх управління – дивізіональну і згодом на матричну:

- об'єднання цих логістичних підрозділів у централізовану логістичну службу;
- розвиток логістичного посередництва і логістичного аудиту;
- створення єдиної комп'ютерної автоматизованої системи для логістичного моніторингу і управління матеріальними потоками;
- залучення до логістичного управління підсистеми управління нематеріальними (інтелектуальними) активами;
- департамізація (групування схожих робіт) за кінцевим результатом (продукт, послуга, споживач, ринок) шляхом створення цільових автономних груп.

Література:

1. Быкова А. А. Организационные структуры управления / А. А. Быкова. – М. : ОЛМА – ПРЕСС Инвест: Институт экономических стратегий, 2003.– 160 с.
2. Быкова М. А. Логистическое управление интегрированными структурами в условиях риска: монография / М. А. Быкова. – М. : Издательский дом «Экономическая газета», 2011. – 144 с.
3. Зборовська О. М. Облік логістичних витрат при виробництві продукції / О. М. Зборовська // Економіка та держава, 2010. – № 12 – С. 24– 26.
4. Попова В. Д. Місце системного підходу в логістичних дослідженнях / В. Д. Попова // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – № 6. – С.
5. Уотерс Д. Логистика. Управление цепью поставок / Д. Уотерс. ; пер. с англ. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 503 с.

Попова Т. В.

кандидат економічних наук, доцент
Таврійський державний агротехнологічний університет
м. Мелітополь, Україна

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ ЗОВНІШНЬОТОРГОВЕЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Зовнішньоекономічна діяльність є важливим чинником розвитку для національного господарства будь-якої країни світу. Регулювання такої діяльності є необхідністю, адже воно спрямовується на захист інтересів країни та її суб'єктів господарювання, на створення нових можливостей для розвитку всіх видів підприємницької діяльності, на розвиток інвестиційної привабливості, покращення конкурентного середовища і обмеження монополізму.

Дослідження проблем зовнішньоекономічної діяльності та проблем її розвитку вивчалися у багатьох наукових працях вчених-економістів, серед яких: Тюніна Н., Голубій І., Мельник Т., Ткаченко Н., Науменко Н., Ківалова С., Рут Ф., Савчук І., Філіпекно А. та багато інших.

Наукові праці більшості вчених присвячуються загальним питанням розвитку зовнішньоторговельної діяльності в Україні. В умовах її інтеграції у європейські інституції актуальним залишаються питання пошуку досконалих механізмів та інструментів регулювання та поживлення зовнішньоекономічної діяльності.

Зовнішньоекономічна діяльність (ЗЕД) являє собою особливий вид економічної діяльності, тісно пов'язаний з іншими галузями господарства країни. ЗЕД є важливою складовою міжнародної діяльності України, в основі якої є торгівля не тільки товарами, а і послугами та інформацією.

Зовнішньоторговельний оборот України у першому кварталі 2016 року, порівнюючи з відповідним періодом 2015 року, скоротився на 2,8 млрд євро, тобто на 13,7%. Загальна вартість експорту з України склала 8,7 млрд євро, а імпорту – 8,8 млрд євро, що на 16,6% та 10,7% менше показників попереднього року [1].

Експорт товарів почав зменшуватись ще з 2012 року, так само як і імпорт, який у перший квартал 2016 року склав майже 7,8 млрд євро, що майже на 1 млрд євро менше показника 2015 року. Україна експортує продукцію з низьким ступенем обробки: аграрна продукція (майже 43% у загальній структурі), недорогочінні метали (22%) і в той же час імпортує високотехнологічну продукцію: продукція хімічної промисловості та машини й обладнання з часткою 18% по кожному виду відповідно, а також мінеральні продукти – близько 19%, що не дозволяє вийти кра-

їні на новий рівень економічного розвитку. Основним же торговельним партнером виступає Євросоюз, частка імпорту з якого складає майже 45%, а експорт до якого становить 41,4% [2,3].

Наявні тенденції зовнішньоторговельної політики, зокрема негативне торгівельне сальдо, збільшення сировинного перекошу в структурі експорту, наявність значного розриву між експортом та імпортом свідчать про те, що необхідною умовою інтенсифікації зовнішньоторговельної діяльності на сучасному етапі стає, насамперед, підвищення ефективності використання вітчизняного експортного потенціалу. Розширення географічної структури експорту та її складових, може стати зміна цінової конкурентоспроможності за рахунок зменшення транзакційних витрат в регіональній економіці, особливо прикордонних регіонів. Покращенню ситуації сприятиме зміна співвідношення на користь більш прогресивних форм зовнішньоторговельного співробітництва шляхом поступального входження нашої країни в європейські структури при зваженому співробітництві. Серед вітчизняних зовнішньо-торгівельних векторів повинні бути розставлені пріоритети. Поряд з вищезазначеним необхідно відмовитись від монополії зовнішньої торгівлі, перейти до вільного підприємництва в Україні, урегулювати межі втручання держави у зовнішню торгівлю, у тому числі й в політику експорту.

Зазначені заходи сприятимуть пожвавленню підприємницької діяльності, розширенню географічної структури експорту із акцентом на експорт готових виробів та покращенню в цілому динаміки зовнішньої торгівлі в країні.

Література:

1. Товарна структура експорту та імпорту товарів у 2015, 2016 р. [Електронний ресурс] // Держкомстат України. – Режим доступу: https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2013/zd/eit_zk/eit_zk_0115_u.htm.
2. Доповідь про соціально-економічне становище України за 2015 р. [Електронний ресурс] // Держкомстат України. – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua/document/SDebt2015.pdf>.
3. Експорт – імпорт окремих видів товарів за країнами світу [Електронний ресурс] // Держкомстат України. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/control/uk/localfiles/display/operativ/operativ2015/zd/e_iovt/e_iovt.

Прокопчук О. Т.

кандидат економічних наук

Уманський національний університет садівництва
м. Умань, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СТРАХУВАННЯ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

Сільське господарство в Україні вважається однією із найбільш ризикових галузей, оскільки його функціонування відбувається в невизначених, нерегульованих і складних природно-кліматичних умовах. Дієвим інструментом його фінансової підтримки й забезпечення безперервності розширеного відтворення виступає сільськогосподарське страхування, яке, відшкодовуючи завдані збитки, сприяє стабілізації виробництва, забезпеченню належної фінансової стійкості сільськогосподарських товаровиробників, а відтак генерує умови досягнення бажаного рівня життя, продовольчої безпеки держави й добробуту населення. На сучасному етапі спостерігається суперечливий процес щодо знаходження власної моделі розвитку системи сільськогосподарського страхування. При цьому, тісно переплелися як

моделі, що залишились у спадок від адміністративної економіки, так і новітні, прогресивні.

Огляд наукових публікацій переконує, що проблеми теоретичної основи формування й розвитку системи сільськогосподарського страхування знаходилися в колі наукових інтересів таких відомих дослідників, як Ю. Алескерова, В. Базилевич, Н. Виговська, В. Вітлінський, К. Воблий, О. Вовчак, Н. Внукова, В. Грушко, О. Гаманкова, О. Гривківська, І. Зеліско, Т. Калашнікова, Ю. Лупенко, П. Макаренко, О. Мельник, С. Навроцький, О. Олійник, С. Осадець, О. Прутська, В. Рудик, А. Шолойко та інші. Серед зарубіжних дослідників варто виділити праці І. Балабанова, Д. Баббела, А. Вільямса, В. Гроуза, В. Глущенко, Д. Діксона, К. Ерроу, Т. Юлдашева. Вони збагатили теорію сільськогосподарського страхування фундаментальними положеннями та цікавими ідеями. Водночас поряд з вагомими науковими напрацюваннями залишається значна сукупність невирішених та нерозкритих проблем.

Сільськогосподарське страхування скрізь у світі вважається оптимальним методом гарантування безперервності, збалансованості і сталості поступу сільського господарства, через створення страхового резерву за рахунок платежів визначеного кола сільськогосподарських товаровиробників, яким загрожують певні ризики [1, с. 14].

Можна стверджувати, що «сільськогосподарське страхування» – це сукупність економічних відносин між конкретними економічними суб'єктами, де однією стороною є страховики, а іншою стороною виступають страхувальники – сільськогосподарські товаровиробники, які за обумовлену плату передають свої потенційні ризики, які можуть настати в сільськогосподарському виробництві задля отримання відшкодування при реалізації страхової події.

Суть сільськогосподарського страхування зосереджена в тому, що страхувальники – сільськогосподарські товаровиробники за певну плату купують гарантію відшкодування можливих втрат шляхом диференціації їх обсягу у певному колі страхувальників та у просторі й часі [2, с. 15]. Таким чином, здійснюється прояв принципу солідарної відповідальності, який дає змогу корегувати й покривати масштабні збитки сільськогосподарських товаровиробників, які держава не може повністю відшкодувати.

Об'єктом сільськогосподарського страхування вважається майновий інтерес щодо сільськогосподарського виробництва, а предметом – ризик втрати сільськогосподарської продукції, доходу сільськогосподарських товаровиробників, понесених ними витрат на виробництво сільськогосподарської продукції. Специфічними об'єктами сільськогосподарського страхування, як вже зазначалось, виступають сільськогосподарські рослини та тварини, які мають відмінності з іншими об'єктами, які підлягають майновому страхуванню, через те що вони є живою природою [3, с. 47].

Метою сільськогосподарського страхування вважається повна чи часткова виплата відшкодування сільськогосподарським товаровиробникам втрат через реалізацію негативних, переважно, стихійних явищ [4, с. 51].

Завданнями сільськогосподарського страхування вважається стабілізація розширеного відтворення шляхом відшкодування втрат внаслідок реалізації негативних явищ, настання яких не можливо точно прорахувати у часі та просторі. Важ-

ливим завданням сільськогосподарського страхування є нарощення фінансової потужності та кредитоспроможності сільськогосподарських агентів (рис. 1).

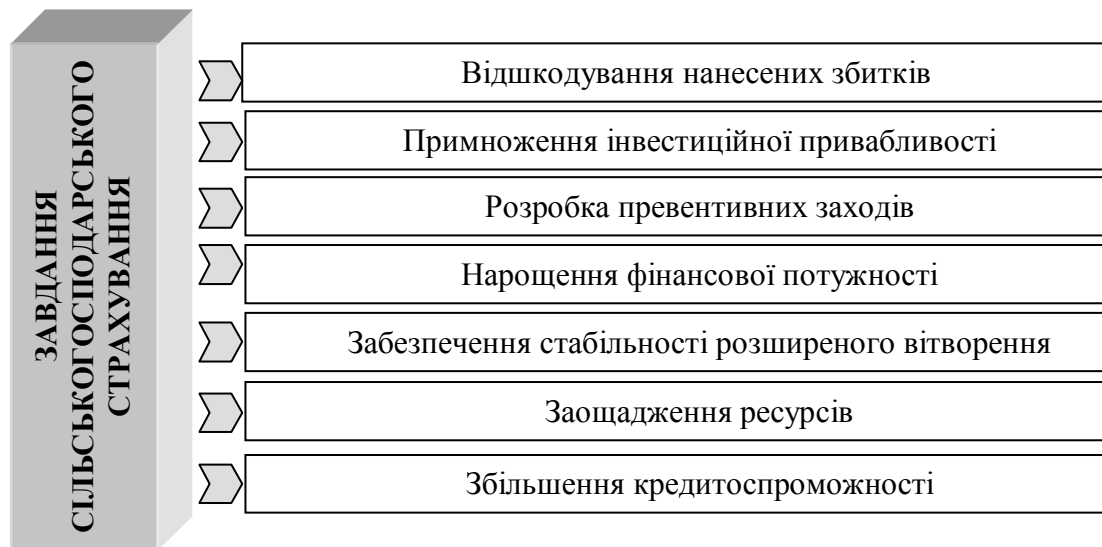


Рис. 1. Завдання сільськогосподарського страхування

Проведене дослідження дало змогу виділити основні функції сільськогосподарського страхування: страхового захисту; компенсаційну превентивну; контрольну, акумуляційну; стабілізаційну, формування, нагромадження та використання страхових резервів, забезпечення продовольчої безпеки (рис. 2).

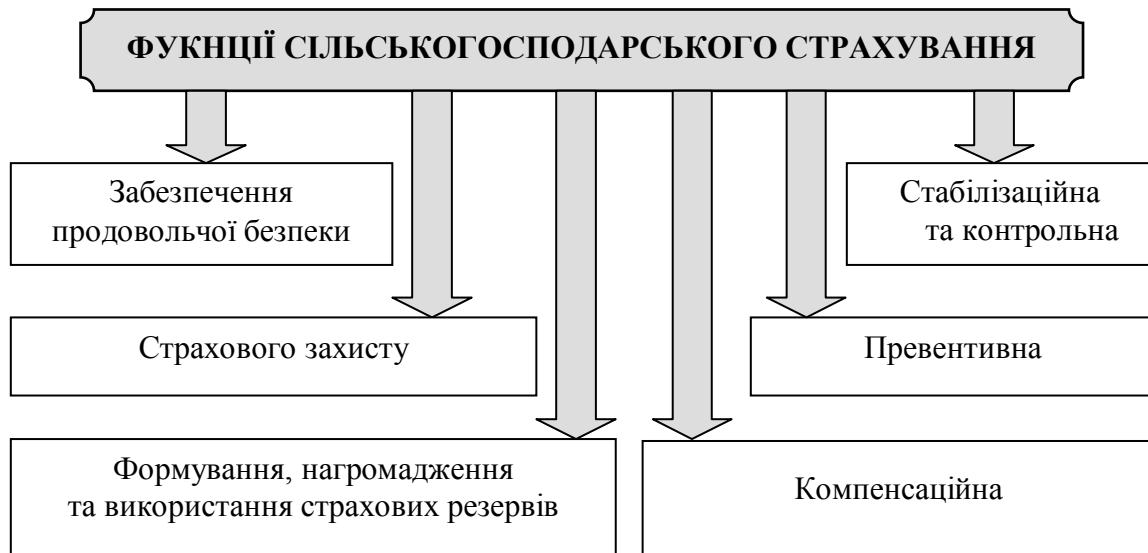


Рис. 2. Основні функції сільськогосподарського страхування

Прояв та реалізація цих ключових функції забезпечує захищеність сільськогосподарських товаровиробників від дії спектра страхових сільськогосподарських ризиків, гарантуючи їм достатню рентабельність сільськогосподарського виробництва, а населенню країни – забезпечення продовольством, а в екстремальних обставинах уникнення його нестачі.

Підсумовуючи відмітимо, що сільськогосподарське страхування – це інтеграція майнового, особистого страхування та страхування відповідальності. Його різ-

новидами є страхування сільськогосподарських тварин, урожаю сільськогосподарських культур, нерухомого та рухомого майна, земель сільськогосподарського призначення, відповідальності сільськогосподарських товаровиробників, їх доходу, екологічне й особисте страхування. Метою сільськогосподарського страхування вважається стабілізація господарської діяльності сільськогосподарських товаровиробників за допомогою страхових виплат, що зумовлені наслідками негативних явищ, настання яких неможливо прорахувати у просторі та часі.

Література:

1. Алескерова Ю. В. Сутність сільськогосподарського страхування та його види / Ю. В. Алескерова // Наукові праці Полтавської держ. аграр. академії. – Полтава : ПДАА, 2012. – Вип. 2 (5). – Т. 1. – С. 13–18.
2. Алескерова Ю. В. Агрострахування України / Ю. В. Алескерова // Наук. Вісн. Ужгор. Ун. Серія «Економіка». – 2013. – Вип. 1 (38). – С. 13–18.
3. Прокопчук О. Т. Особливості страхування аграрних ризиків у країнах світу / О. Т. Прокопчук, Ю. В. Улянич, В. П. Бечко // Актуальні проблеми економіки (науковий економічний журнал). – 2014. – № 3 (153). – С. 46–53.
4. Прокопчук Е. Т. Особенности осуществления агрострахования на Украине / Е. Т. Прокопчук // Научно-практический и теоретический журнал «Финансы и кредит». – 2016. – Вып. 37 (709). – С. 50–60.

Пругло О. В.

старший викладач

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

НАСЛІДКИ ДОВГОТРИВАЛОГО БЕЗРОБІТТЯ У КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦЕЗДАТНОГО НАСЕЛЕННЯ

Сучасний стан економіки України докорінно змінив умови зайнятості населення та вивів на новий рівень актуальність цього питання. В останні роки уповільнились процеси створення сучасних виробництв та нових робочих місць, неефективною є модернізація та реконструкція діючих, різко сповільнилась інвестиційна діяльність, має місце розбалансування окремих галузей економіки внаслідок анексії Криму та проведення АТО. Все це позначається на рівні безробіття взагалі та його довготривалості зокрема.

Кожна країна виявляє власне ставлення до довготривалого безробіття та вирішує цю проблему у власний спосіб, виходячи з реальних обставин, що складаються на національному ринку праці. У таких країнах, як Канада, США, Австралія, де традиційним є відносно високий рівень безробіття, проблеми довготривалого безробіття практично не існує. Це зумовлено високою динамічністю процесів, що відбуваються на ринку праці, інтенсивною ротацією безробітних та впровадженням цілеспрямованої профілактичної роботи з особами, які ризикують потрапити до лав довготривалих безробітних. Україна, за міжнародною класифікацією, належить до країн з відносно невисоким рівнем безробіття (9,5% серед населення працездатного віку в 2015 році), але сам ринок праці доволі кволий, що дає підстави для виникнення довготривалого безробіття. Сьогодні, на жаль, цій проблемі не приділяється належної уваги та не розробляється заходів для подолання та попередження цього негативного явища.

Довготривале безробіття вважається критерієм, що характеризує динамічність національного ринку праці. Показником цього критерію є загальний термін пере-

бування безробітного в стані пошуку роботи з моменту втрати роботи до моменту працевлаштування (незалежно від реєстрації в службі зайнятості). В Україні сьогодні чіткого визначення цього виду безробіття немає, але, враховуючи світовий досвід, довготривалим прийнято вважати безробіття, коли термін пошуку роботи перевищує 12 місяців [1; 2]. Динаміка цього процесу представлена в таблиці 1. Дані за 2010–2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015 рік – також без частини зони проведення антитерористичної операції [3].

Таблиця 1

Безробітне населення (за методологією МОП) за тривалістю незайнятості у 2010–2015 рр. (у середньому за період)

Рік	Безробітне населення у віці 15–70 років, усього, тис. осіб	У тому числі за тривалістю незайнятості 12 місяців і більше (%)	Середня тривалість незайнятості, місяців
2010	1 713,9	34,7	13
2011	1 661,9	29,2	11
2012	1 589,8	28,7	11
2013	1 510,4	28,2	11
2014	1 847,6	20,1	9
2015	1 654,7	30,5	12

Як бачимо, біля третини безробітних може вважатися довготривалими, але проблему довготривалого безробіття слід розглядати не лише в кількісному аспекті, оцінюючи кількість безробітних осіб з тривалістю пошуку роботи 12 місяців або більше (за міжнародними стандартами), але й у якісному аспекті, визначаючи специфічні риси, притаманні особам з тривалим періодом пошуку. Визначальною рисою цих осіб є низький рівень їх конкурентоспроможності, що перешкоджає працевлаштуванню навіть в умовах зростання попиту на працю.

Довготривале безробіття спричиняє надзвичайно негативний вплив не тільки на суспільство взагалі, а й на людей, які опиняються в такому стані. Воно породжує зростання міграційних настроїв населення. За даними Євростату, в 2015 році півмільйона українців отримали посвідку на проживання в ЄС, 75,2% з метою працевлаштування. У Росії, за деякими даними, перебуває три мільйони українських трудових мігрантів. Довготривале безробіття впливає на професійну деградацію безробітних, в результаті чого зменшується їх поточна і майбутня конкурентоспроможність щодо працевлаштування на високооплачувану роботу; ускладнює процес інтеграції довготривалих безробітних у ринкове середовище, їх професійну та соціально-психологічну адаптацію до ринкових умів, сприяє відторгненню людини від політичного та соціального життя суспільства; посилює схильність до девіантної поведінки безробітних, ускладнюючи тим самим криміногенну ситуацію в суспільстві, трансформуючи традиційний устрій життя цих громадян та відношення до них оточення; знижує загальний рівень добробуту в суспільстві, погіршує моральне самопочуття, фізичне та психічне здоров'я безробітних громадян [4, с. 59].

Довготривалі безробітні та їхні сім'ї зазнають значних втрат у зв'язку з падінням матеріального достатку, знеціненням людського капіталу, зростанням девіантної поведінки, відстороненням від ринку праці та довколишнього середовища.

На рівні суспільства це знаходить відображення у вигляді маргіналізації населення, поглиблення соціальної нерівності, погіршення соціально-психологічного клімату, втрати традицій високих стандартів освіти та мотивації до праці, зниження якості людських ресурсів у теперішньому та майбутньому.

Тривале перебування людини в стані безробіття спричиняє зміни в її психології, ціннісних орієнтаціях та моральних засадах, що призводить до поступової деградації особистості як працівника та громадянина. Такі наслідки довготривалого безробіття не тільки знижують економічний потенціал самої держави, а й несуть загрозу її соціальній стабільності. Світова практика доводить, що після тривалого часу перебування в стадії безробіття людина потребує складної й тривалої соціальної та психологічної реабілітації, процес якої пов'язаний зі значними витратами інтелектуальних зусиль, часу та коштів [5, с. 5–7].

Для зменшення терміну тривалості безробіття та зниження його впливу як на суспільство, так і на особистість потрібно поступово нарощувати обсяги виробництва; сприяти внутрішньому та зовнішньому інвестуванню; збільшити державні витрати на стимулювання роботодавців щодо створення робочих місць; комплексно застосувати заходи з обмеження безробіття на усіх рівнях управління; надавати пріоритетної ролі заходам з попередження безробіття; посилити значення спеціальних інститутів, покликаних реалізовувати напрямки державної політики зайнятості на усіх рівнях; налагодити зв'язки та запозичити досвід відповідних організацій близького та далекого зарубіжжя з питань регулювання безробіття; підвищити рівень підготовки та мотивації працівників.

Література:

1. Марченко І. С. Довготривале безробіття в Україні / І. С. Марченко // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2. – С. 224–233.
2. Купець О. В. Визначальні чинники тривалості безробіття в Україні / О. В. Купець // Бюл. ІПК ДСЗУ. – 2005. – № 2. – С. 7–9.
3. Безробітне населення (за методологією МОП) за тривалістю незайнятості у 2010–2015 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2006/gr/ean/ean_u/brntnz_rik_b_u.htm.
4. Мілютіна К. Л. Порушення у розвитку адаптивності як психологічний чинник довготривалого безробіття / К. Л. Мілютіна // Горизонти образования. – 2012. – № 3. – С. 56–60.
5. Авдєєв Л. Г. Довготривале безробіття як соціально-економічне явище / Л. Г. Авдєєв // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – № 15 – С. 5–7.

Прушківський В. Г.

доктор економічних наук, професор

Прушківська Е. В.

доктор економічних наук, професор

Запорізький національний технічний університет

м. Запоріжжя, Україна

ФОРМУВАННЯ «ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ» НА ОСНОВІ РОЗВИТКУ ТРЕТИННОГО ТА ЧЕТВЕРТИННОГО СЕКТОРІВ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Всі цивілізації відрізняються одна від одної, але істиною є те, що основою прогресивного розвитку кожної країни і всього людства в цілому є сама Людина, її моральна позиція, багатопланова діяльність, культура, освіченість, професійна компетентність. Починаючи з середини XVIII ст., наука виконувала роль системоутворюю-

вального чинника організації суспільства. «Наука була базовим інститутом, оскільки в ній формувалась єдина картина світу, світогляд, загальні теорії, і по відношенню до цієї картини виділялися окремі теорії й відповідно предметні галузі професійної діяльності в суспільній практиці» [1, с. 13]. Центром розвитку суспільства були наукові знання, а продукування цих знань – одним із видів, який визначав можливості інших сфер діяльності (матеріального і духовного виробництва).

З XVIII до середини XX ст. традиційним було те, що відкриття в науці були первинними, а практика йшла за наукою, підхоплюючи ці відкриття й реалізуючи їх у суспільному виробництві. Але поступово наука почала переключатися на технологічне вдосконалення практики («науково-технологічна революція» \Rightarrow «технологічна революція»). Основна увага вчених зосереджується на розвитку технологій, тобто наука почала більше обслуговувати практику. Якщо раніше в основі наукового узагальнення були теорії й закони, то сьогодні наука концентрує свою увагу на моделях, які характеризуються неоднозначністю та неординарністю розв'язання проблем.

Є очевидним, що дієва модель корисніша за абстрактну теорію. В історії розвитку науки домінують два основні підходи до наукових досліджень: чиста наука, яка ґрунтується на теоретичному пізнанні, та наука, яка базується на технологічному вдосконаленні практики. Другий підхід у наш час домінує. Якщо раніше наука продукувала вічні знання, а практика ними користувалася, то зараз в основному наука продукує ситуативні знання (особливо в гуманітарних, суспільних, технологічних галузях). Значна частина наукових досліджень сьогодні здійснюється у прикладних галузях і присвячується розробці оптимальних ситуативних моделей організації виробництва. Але ці моделі оптимальні в даний час і за даних умов. Результати таких досліджень актуальні в короткостроковому періоді, а якщо змінюються умови в довгостроковому періоді, то ці моделі стають недієздатними. Слід зауважити, що все ж таки ці дослідження мають науковий характер і є необхідними в сучасних умовах. Проте потреба в глибоких і ґрунтовних знаннях спричинена об'єктивною реальністю динамічного світу. Знання сьогодні є запорукою успішного розвитку не тільки самої людини, а й виступають основним фактором економічного розвитку українського суспільства.

Гальчинський А. у праці «Економічна методологія. Логіка оновлення» визначає роль знань у постіндустріальному суспільстві так: «...знання, як і інформація, перетворюються на безпосередньо продуктивну силу, основний лімітуючий ресурс відтворювального процесу, визначальний чинник економічного зростання та розвитку» [2, с. 349]. На нашу думку, дискусійним є питання щодо лімітованості знань як ресурсу, оскільки знання це необмежений та невичерпний ресурс, а їх споживання веде до самозростання. Свідченням цього є не тільки наше спостереження, а й теоретико-методологічне дослідження знань А. Чухна, який доводить, що «.. знання – це такий феномен, який може споживатися у процесі виробництва в необмеженій кількості відтворювальних циклів. Вони невідчужувані, а набуття певного обсягу знань не зменшує їх. Знання існують незалежно від простору. Вони водночас можуть перебувати і споживатися в багатьох місцях» [3, с. 455]. Про необмеженість знань свідчить також теорія про напіврозпад знань (про «половину життя знання»). Це визначення запозичене з фізики, де існує поняття періоду напіврозпаду радіоактивності. Мається на увазі, що інтенсивність випромінювання ра-

діоактивної речовини поступово скорочується, але ніколи не зникає остаточно. Тому визначається період, за який випромінювання скорочується наполовину. Стосовно знання ця аналогія є справедливою: людина ніколи нічого не забуває остаточно, і за певних обставин з її пам'яті впливає щось, здавалося б, давно забуте. Період напіврозпаду знань визначається як час після завершення навчання, впродовж якого професіонали втрачають половину набутої компетентності. Сьогодні вважається, що період напіврозпаду знань складає близько 5 років у сфері науки і проектування.

Окрім природного витіснення з активної пам'яті індивідуума частини знань, які не використовуються, процес їх зношування має ще одну сторону. Це моральне старіння низки відомостей та положень під тиском новітніх досягнень науки і техніки. Аналізуючи характер знань, П. Кніхт робить висновок про те, що існують знання з довгим періодом напіврозпаду і знання з коротким періодом напіврозпаду в межах тієї шкали, на якій розташовується те або інше знання [4, с. 79].

На наш погляд, довготривалі знання набуває людина в процесі академічної базової освіти, яка вимагає достатньо тривалого періоду, тоді як знання з коротким періодом напіврозпаду вимагають коротшого періоду навчання, але частковість їх збільшується впродовж усього життя (заміна одних професій на інші в результаті зміни структури виробництва). Обидва ці типи знання характеризуються різною економічною віддачею. Короткотермінові знання можуть і повинні окуповуватися за короткий період часу, а витрати на їх отримання виявляються даремними через старіння. Тривалі знання мають значно довший цикл віддачі. Більш того, вони є базою для інтенсивного оновлення короткострокових знань. Саме з цієї причини інвестування у фундаментальну освіту дають суспільству значну економічну ефективність. Практичний аспект цього підходу можна відслідкувати в національній економіці. Зокрема, знання з коротким періодом напіврозпаду відповідають умовам діяльності деяких галузей третинного сектору національної економіки, зокрема, у галузі фінансового посередництва, послуги сфері торгівлі, послуги щодо організації дозвілля, культурних та спортивних заходів тощо. Знання з довгим періодом напіврозпаду є фундаментальними і більш стійкими до впливу чинників морального старіння. Окрім того, вони є базою для здобуття багатьох видів знань із коротким періодом напіврозпаду. На наше переконання, більш тривалий період життя мають знання, адаптовані до умов суспільного сектору економіки та державного управління, а також сектору науки, який виступає основним продукувачем знань, а освіта його розповсюджувачем.

У постіндустріальному суспільстві провідну роль повинні відігравати знання з тривалим періодом життя, оскільки це «фундамент», який забезпечує «носієві знань» потенційну можливість отримати нові короткотермінові знання, на які є попит, умотивований часом і реаліями економічного буття (перекваліфікація, підвищення кваліфікації у зв'язку зі зміною потреб сучасного ринку праці). На наш погляд, знання є тією точкою дотику, що здатна мінімізувати диспропорції, які утворюються внаслідок двох одночасних процесів в трансформаційній економіці: зміна економічної системи та новий цивілізаційний етап розвитку. Формування ринкової економіки вимагає від людини самостійності та рішучості, які притаманні людині нової епохи. Необхідність швидко орієнтуватися в інформаційно-інтелектуальному просторі та ефективно приймати рішення й організувати

впровадження їх на практиці потребують нової якості освіти, нових умов та способів їх надання. Динамічне суспільство, в якому постійно відбуваються якісні зміни, потребує і динамічної освіти, яка базується на таких принципах: прагнення до освіти; самовдосконалення; формування і розвиток здібностей людини, які є базою для створення людського капіталу; всебічний розвиток; досягнення високого рівня професіоналізму та конкурентоздатності. Остання властивість визначається поняттям «навчання впродовж життя», яке в постіндустріальній економіці стає однією із головних рис освіти.

Література:

1. Новиков А. М. Постиндустріальное образование / А. М. Новиков. – М. : Эгвес, 2008. – 136 с.
2. Гальчинський А. С. Економічна методологія. Логіка оновлення / А. С. Гальчинський. – К. : «Адеф-Україна», 2010. – 572 с.
3. Твори : у 3 т. / НАН України ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка ; наук.-дослід. фін. ін.-т при м-ві фін. України. – К., 2006. – Т. 3 : Становлення еволюційної парадигми економічної теорії. – 712 с.
4. Knight J. Institution and Social Conflict / J. Knight. – New York : Cambridge University Press, 1992. – P. 76–132.

Прушківська О. В.

аспірант

Дніпропетровський національний гірничий університет
м. Дніпро, Україна

ВПЛИВ СЕКТОРУ «ЗАКОРДОН» НА СПОЖИВЧИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ РИНОК В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Сучасний етап розвитку світового співтовариства і окремих національних економік демонструють велику взаємозалежність і взаємопроникнення. Все це пов'язано з глобалізаційними процесами, що відбуваються в сучасному світі. Глобалізація має значний вплив на розвиток країн з різним ступенем економічного розвитку. Країни пострадянського простору після трансформаційних процесів також приєдналися до світового співтовариства. Якщо в адміністративно-командній економіці споживчий попит задовольняли переважно товари вітчизняного виробництва, то в умовах глобалізації на споживчому ринку представлена продукція національного та іноземного виробництва із переважанням останнього.

Зовнішня торгівля розвивається нині в умовах прискорення процесу глобалізації світового економічного розвитку. Основними передумовами цього процесу є вільний рух через кордони країн світу мобільних факторів виробництва, товарів і послуг. Завдяки дії цих факторів відкриваються значні можливості щодо використання переваг глобалізації, прискорення соціально-економічного розвитку та вирішення низки назрілих проблем. Одночасно виникають і загрози, ігнорування яких у соціально-економічній політиці країни може призвести до небажаних наслідків. Відкрита економіка країни стає уразливою до впливу економічних і фінансових проблем інших країн, а також до зміни кон'юнктури глобальних товарних і фінансових ринків.

Зовнішня торгівля є важливим макроекономічним чинником розвитку сучасних економік. Переконливим аргументом вигідності трансграничного товарообміну є його випереджальне (майже удвічі) зростання порівняно зі світовим ВВП останнім десятиліттям.

В економічній літературі історично склалося здебільшого негативне ставлення до імпорту. Таку своєрідну традицію започаткували перші теоретики зовнішньої торгівлі – меркантилісти. Вони розглядали останню як головне джерело багатства країни. З метою отримання найбільших доходів державі належало одночасно збільшувати експорт та обмежувати імпорт. Така політика отримала назву протекціонізму і зберігає своє значення й сьогодні, відверто чи завуальовано практикується багатьма країнами світу. Це дало підставу дослідникам говорити про існування нового протекціонізму. Щоправда, сьогодні головним мотивом обмеження імпорту виступає забезпечення зайнятості. Виникло навіть «бізнесове правило»: імпортуючи товари – експортуємо робочі місця [1, с. 337].

Перелік «недоліків» імпорту цим не обмежується. Одним із негативних супутників імпорту є необхідність знаходження коштів для його оплати. За умови пасивного платіжного балансу країна змушена вдаватися до зарубіжних позик і допомоги, стимулювати притік іноземних капіталів у країну. Іншим вирішенням платіжного зобов'язання є продаж частки національного багатства нерезидентам, а це містить загрозу для економічного та політичного суверенітету країни. Безпосередньо це стосується й України.

Іншим негативним наслідком імпорту є насичення внутрішнього ринку іноземними виробниками, застосування ними недобросовісної конкуренції, зокрема прийомів демпінгу, і, як наслідок, пригнічення національного виробництва.

Ввезень іноземних товарів на внутрішній ринок країни змушені визнати його доцільність. Зокрема, «виправданим» є імпорт – товари, які не можна виробити на власній території і без яких економіка країни в повній мірі не може функціонувати.

Безперечно, експорт та імпорт тісно взаємопов'язані. Вперше на цю взаємозалежність звернув увагу Дж. Ст. Міль, який сформулював залежність імпорту від експорту, показавши що країна вигідно торгує на зовнішньому ринку, якщо вона за рахунок експорту покриває свій імпорт.

Існують дві стратегії подолання негативних наслідків імпорту. Це, з одного боку, стратегія імпортозаміщення, а з іншого експортоорієнтований розвиток національного виробництва. Стратегія імпортозаміщення є цілком логічною. За наявністю у країни відповідних матеріальних та людських ресурсів власне виробництво імпортозамінних товарів може виявитися досить виправданим. На користь такої думки може схилити відносна дешевина робочої сили та економія на транспортних витратах, але при цьому молодим галузям виробництва необхідно забезпечити на перших кроках, державну підтримку. Така стратегія досить поширена серед країн, що розвиваються. Вона тривалий час була популярна в регіоні Південної Америки. Однак надмірне захоплення антиімпортним виробництвом небезпечно, тому що обмежує зовнішньоекономічну діяльність країни, можливості використання переваг міжнародного поділу праці. Україні з її значним продукуванням можливостей імпортозаміщення може принести помітні вигоди.

Виваженішою та перспективною є експортоорієнтована стратегія. Вона була винайдена ще меркантилістами, які рекомендували постійно дотримуватися правила: «продавати іноземцям щорічно на більшу суму, ніж купувати у них» [2, с. 56–58]. Хоча й вона передбачала обмеження на ввезення іноземних товарів, акцент усе ж таки робився на форсуванні експорту. Імпорт трактується як необхід-

на передумова успішного та дедалі більшого експорту. Вікова практика підтвердила й дотепер підтверджує справедливість такої політики.

У теоретичному та практичному плані постає проблема оптимізації імпорту. Йдеться про пошук оптимальних значень завезень іноземних товарів, які забезпечили б найбільші макроекономічні вигоди для країни. Цей оптимум передбачає не лише знаходження вигідного співвідношення між тим, що країна здатна виробляти сама, і тим, що завозитиме з-за кордону, а й досягнення рівноваги у відносинах з іншими державами. Це дає змогу дійти висновку, що імпорт є важливим показником, який впливає на макроекономічні процеси, тобто має значний вплив на розвиток національної економіки. Його вплив помітно зростає в умовах господарської глобалізації і зростання відкритості економік. Імпорт має не лише позитивні наслідки, а й приховує в собі певні недоліки та загрозу національній економіці. Тому необхідним є урядове регулювання імпорту, його оптимізація. Остання передбачає максимальне використання можливостей ввезень іноземних ресурсів та продуктів з метою стимулювання економічного розвитку і піднесення добробуту народу. З'ясування фінансово-економічних ефектів імпорту, його впливу на окремі макроекономічні процеси сприятиме формуванню ефективної державної політики щодо імпорту, його як найповнішому використанню в системі забезпечення національних інтересів України.

Література:

1. Зверева О. В. Споживчий ринок: поняття та учасники / О. В. Зверева // Держава і право : збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки / Інститут держави і права ім. Корещького В. М. НАН України. – 2010. – Вип. 47. – С. 338–343.

2. Базилевич В. Д. Макроекономіка: підручник / В. Д. Базилевич, К. С. Базилевич, Л. О. Баластрик ; за ред. В. Д. Базилевича. – 4-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2007. – 703 с.

Расулова Я. І.
студентка

Полякова О. В.
науковий керівник

кандидат економічних наук, доцент
Чернігівський національний технологічний університет
м. Чернігів, Україна

ДЕКЛАРУВАННЯ ДОХОДІВ ГРОМАДЯН У 2017 РОЦІ

З 01 січня 2017 року розпочалася кампанія декларування, за якою окремі категорії громадян зобов'язані подати річну податкову декларацію про майновий стан та доходи та визначити податкові зобов'язання з податку на доходи фізичних осіб і військового збору, та/або мають право подати декларації для отримання податкової знижки.

Декларація у 2017 році подається за формою, затвердженою наказом № 859 (у редакції наказу № 821), яким її приведено у відповідність із змінами, внесеними до Податкового кодексу, а саме:

- скасовано додаток для проведення річного перерахування податку на доходи фізичних осіб;
- кількість податків зменшено до двох у яких платники податків здійснюють розрахунок податкових зобов'язань з урахуванням понесених витрат: розра-

хунок інвестиційного прибутку та розрахунок податкових зобов'язань само зайнятими особами;

- змінено порядок розрахунку податкових зобов'язань із доходів, отриманих фізичною особою-підприємцем;
- уточнено показники податкової декларації з урахуванням введення в дію ставки податку на доходи фізичних осіб у розмірі 18%.

За нормами Податкового кодексу громадяни, які подають податкові декларації поділяються на особи, які зобов'язані подавати річні декларації та на особи, які мають право подати декларацію добровільно [1].

Зокрема, обов'язково подати річну декларацію про майновий стан і доходи мають громадяни, які отримували:

- доходи, з яких при їх нарахуванні чи виплаті податок на доходи фізичних осіб не утримувався, але не є звільненими від оподаткування;
- доходи від особи, яка не є податковим агентом, в тому числі:
 - від здавання в оренду власного рухомого чи нерухомого майна;
 - продажу (обміну) власного майна;
 - продажу власної сільгосппродукції фізичним особам, тощо;
 - спадщину (дарунок) від осіб, які не є членами сім'ї першого ступеня споріднення;
 - інвестиційні доходи, отримані від операцій з інвестиційними активами;
 - іноземні доходи.

Від подання декларації звільняються:

- малолітні, неповнолітні або недієздатні особи;
- особи, які перебувають під арештом, у полоні або є ув'язненими на території інших держав станом на кінець граничного строку подання декларації;
- особи, що перебувають у розшуку;
- особи, що перебувають на строковій військовій службі [3].

Податкова декларація подається за місцем своєї податкової адреси особисто або уповноваженою на це особою; поштою або засобами електронного зв'язку.

Строки подання декларації для різних категорій населення наведено в таблиці 1 [1].

Таблиця 1

Строки подання податкової декларації

№	Категорія особи	Строк подання
1	Громадяни	До 1 травня року, що настає за звітним
2	Особи, які провадять незалежну професійну діяльність	
3	Підприємці (крім осіб, які обрали спрощену систему)	Протягом 40 календарних днів, за настають за останнім календарним днем звітного кварталу (року)

Терміни подання декларації та сплати податкового зобов'язання у 2017 році наведено в таблиці 2.

Неподання або несвоєчасне подання громадянами декларацій про доходи чи включення до декларацій перекручених даних, неведення обліку або неналежне ведення обліку доходів і витрат, для яких законами України встановлено обов'язкову форму обліку, – тягне за собою попередження або накладення штрафу у розмірі від трьох до восьми неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [2].

Таблиця 2

Терміни подання декларації та сплати податкового зобов'язання у 2017 р.

№	Категорія осіб	Останній день подання*	Гроничний розмір сплати податкового зобов'язання
1	Громадяни	03.05.2017 р.	31.07.2017 р.
2	Особи, які провадять незалежну професійну діяльність		
3	Підприємці (крім осіб, які обрали спрощену систему)	09.02.2017 р.	17.02.2017 р.
4	Громадяни, які мають право на податкову знижку	До 31 грудня наступного за звітним податкового року	-
5	Платники податку які виїжджають за кордон на постійне місце проживання	Не пізніше 60 календарних днів, що передують виїзду	-

**(за ст. 49 Податкового кодексу якщо останній день подання декларації є вихідним або святковим, то останнім вважається операційний день, що настає за вихідним або святковим).*

Таким чином, можна зробити висновок, що у новій формі:

- зменшено кількість додатків;
- змінено порядок розрахунку податкових зобов'язань із доходів, отриманих фізичною особою – підприємцем від впровадження господарської діяльності (крім осіб, що обрали спрощену систему оподаткування) з урахуванням змін щодо порядку сплати авансових платежів з ПДФО.

У зв'язку із впровадженням ставки ПДФО у розмірі 18% та скасуванням пп. «є» п. 176.1 ПКУ, у платників податку, які отримали доходи від двох та більше податкових агентів у розмірі визначеному пп. «є» п. 176.1 ПКУ, за результатами 2016 року не виникає обов'язку щодо подання декларації.

Можливі ризики введення декларування доходів громадян це:

- нові оптимізаційні схеми;
- нові корупційні схеми;
- зростання злочинності;
- можливий відтік особистих даних;
- недосконала правова база;
- незахищеність населення від правового свавілля, тощо.

Але незважаючи на можливі ризики існують позитивні наслідки, такі як зменшення корупції, зменшення приховування доходів, а значить і збільшення відрахованих податків державі, зменшення або відсутність можливості зберігання доходів населення поза банківської сфери.

Література:

1. Федченко Т. Вісник. Декларування доходів громадян у 2017 році/ Т. Федченко// Офіційне видання Державної фіскальної служби України. – 2017. – № 4. – С. 6
2. ЮЗС Альянс[Електронний ресурс]: 31 січня 2017 року розпочато кампанію декларування доходів громадян одержаних у 2016 році. Режим доступу: <http://landunion.com.ua/uk/statti/item/44-z-1-sichnia-2017-roku-rozpochato-kampaniiu-deklaruvannia-dokhodiv-hromadian-oderzhanykh-u-2016-rotsi>.
3. Державна фіскальна служба України [Електронний ресурс]: Порядок декларування доходів громадян. Режим доступу: <http://sfs.gov.ua/deklaruvannya-dohodiv-gromadyan-2016/poryadok-deklaruvannya-dohodiv/>.

Ратинська І. С.

аспірант

Національна академія державного управління при Президентові України
м. Київ, Україна

МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНТРОЛЮ В ДЕРЖАВНИХ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВАХ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Ефективне управління державними акціонерними товариствами України в умовах глобалізації ставить питання щодо удосконалення відповідних механізмів контролю. Це пояснюється тим, що саме функція контролю забезпечує безперервність та зворотній зв'язок у процесі управління державною компанією та дозволяє оцінити ефективність реалізації її стратегічних завдань. У цьому зв'язку доцільно зазначити, що розвиток механізмів контролю в державних акціонерних товариствах відповідно до усталених міжнародних стандартів, їх наближення до європейських правил та рекомендацій у цій сфері відносин визначено як пріоритетний напрям імплементації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом [7]. Важливим засобом удосконалення механізмів управлінського контролю в державних акціонерних товариствах України може стати використання стратегічного аудиту.

У фаховій літературі існують різні погляди на сутність стратегічного аудиту. Так, зауважується, що стратегічний аудит вимірює ступінь узгодженості стратегії із відповідними ресурсами, стратегічним та зовнішнім середовищами, конкурентними позиціями підприємства [4, с. 113]. Його визначають надважливим діагностичним інструментом для прийняття стратегічних рішень [3, с. 24]. Окрім того, звертається увага, що стратегічний аудит – інструмент збору та накопичення необхідної інформації для розробки цілей та стратегій бізнесу, у т.ч. позиціонування компанії на ринку [2, с. 644]. Спільною характеристикою наведених підходів щодо змісту стратегічного аудиту є визнання його направленості на реалізацію довгострокових цілей розвитку підприємства. Це дає змогу розглядати стратегічний аудит як комплексний інструмент аналізу всієї діяльності державних акціонерних товариств України. Основна відмінність його від інших видів аудиту – наявність функції дослідження майбутнього. Тому важливою складовою стратегічного аудиту є аналіз ризиків.

Виходячи з вищевикладеного, підкреслимо, що об'єктами стратегічного аудиту виступають загальна стратегія розвитку акціонерного товариства та її фінансова, виробнича, маркетингова складові, альтернативи і політики їх впровадження. Окрім того, стратегічний аудит досліджує стратегію на відповідність інтересам стейкхолдерів акціонерного товариства, що особливо важливо для держави як мажоритарного власника відповідних компаній.

Процес стратегічного аудиту є багатоетапним. Як правило, основні етапи співпадають з етапами стратегічного управління акціонерними товариствами. При цьому загальним циклом стратегічного аудиту є планування і проведення дослідження, складання звіту, відстеження результатів. В міжнародній практиці одним з значущих методів проведення стратегічного аудиту є складання форм – переліків питань для комплексного аналізу та ідентифікації основних переваг та можливих «провалів» стратегії розвитку підприємства та окремих її частин. Це дає змогу попередити стратегічні помилки або вчасно скорегувати їх.

У чинному українському законодавстві немає чіткої дефініції поняття «стратегічний аудит» в державних акціонерних товариствах. Однак низка законодавчих актів розглядає деякі види аудиту у світлі фінансового контролю діяльності об'єктів державної власності. Зокрема, в Законі України «Про управління об'єктами державної власності» [6] виокремлюють: щорічний фінансовий аудит діяльності суб'єктів господарювання державного сектору економіки; щорічну незалежну аудиторську перевірку фінансової звітності державного акціонерного товариства. Ці заходи спрямовані на запобігання фінансовим порушенням та забезпечення ефективного використання бюджетних коштів, державного майна. По суті, проведення таких аудиторських перевірок спрямовано на забезпечення контролю за фінансовими результатами діяльності акціонерного товариства і не передбачає аналітичну підтримку планування та реалізації стратегій державних акціонерних товариств. До того ж в законодавчих актах більш концентрується увага на самому факті проведення аудиту, а ні на результатах цього аудиту. Це негативно відбивається на досягненні державними акціонерними товариствами цілей свого розвитку. Відсутність логічного взаємозв'язку між результатами проведення аудиту та подальшою діяльністю підприємства викривлює мотиваційну систему посадових осіб як державного акціонерного товариства, так органу державної влади, що уповноважений управляти таким підприємством.

Окрім проведення зовнішнього аудиту зі сторони державних органів управління, чинне законодавство регламентує проведення і внутрішнього аудиту у вітчизняних акціонерних товариствах. Так, Закон України «Про акціонерні товариства» [5] передбачає можливість для запровадження в товаристві посади внутрішнього аудитора або створення служби внутрішнього аудиту. Головна мета його діяльності – забезпечення діяльності комітету з питань аудиту при наглядовій раді товариства. Внутрішні аудиторів призначаються наглядовою радою і є підпорядкованим та підзвітним безпосередньо члену наглядової ради – голові комітету з питань аудиту. Ці нормативні положення в цілому враховують корпоративні стандарти ОЕСР [1], на які орієнтуються і країни Євросоюзу. Саме така підпорядкованість внутрішніх аудиторів гарантує їх функціональну незалежність від виконавчих органів підприємства.

Отже, наведені положення чинного законодавства створюють необхідне правове підґрунтя для запровадження механізму стратегічного аудиту в системі управлінського контролю державних акціонерних товариств України. Однак для його повноцінного використання необхідно:

- розвивати нормативно-правову базу стратегічного аудиту, виходячи з найкращих міжнародних стандартів;

- розширяти повноваження внутрішніх аудиторів державного акціонерного товариства щодо проведення стратегічного аудиту;

- удосконалювати взаємодію внутрішніх аудиторів на підприємстві з виконавчими органами, ревізійною комісією, наглядовою радою підприємства, а також зовнішніми аудиторами.

Наприкінці необхідно зауважити, що результатом проведення стратегічного аудиту є формування аналітичного інструментарію для наглядової ради акціонерного товариства. Наявність такої засобу дозволяє зробити всі етапи розробки та реалізації стратегій розвитку державних акціонерних товариств більш прозорими та контрольованими як з боку держави, так і органів корпоративного управління.

Література:

1. OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises 2015 Edition [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/corporate/guidelines-corporate-governance-SOEs.htm>
2. P. Kotler, K.L. Keller Marketing management./ P.Kotler, K.L. Keller.- 14th ed., New Jersey: Prentice Hall, 2011. – 812 с.
3. T. L. Wheelen, J. D. Hunger Strategic management and business policy : toward global sustainability / T. L. Wheelen, J. D. Hunger. – 13th ed, . New Jersey: Prentice Hall, 2011. – 912 с.
4. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. пер. с англ./ И. Ансофф. -СПб : Питер Ком, 1999. – 258 с.
5. Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008 р. № 514-VI(із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/514-17>.
6. Про управління об'єктами державної власності: Закон України від 21.09.2006 р. № 185-V (із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/185-16/>.
7. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011.

Речка К. М.

кандидат економічних наук, доцент
Таврійський державний агротехнологічний університет
м. Мелітополь, Україна

УЗАГАЛЬНЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В АГРАРНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Реформування аграрного сектора економіки України зумовило потребу активізації зусиль сільськогосподарських підприємств у напрямку пошуку й застосування адекватних сучасним реаліям способів підвищення ефективності господарювання з метою досягнення конкурентних переваг на ринку. Важливого значення в таких умовах набуває управління персоналом, як один із провідних чинників функціонування сільськогосподарських підприємств.

Скорочення чисельності працівників сільськогосподарських підприємств, низька оплата праці, відсутність заходів з розвитку персоналу, значна його плинність – тільки окремі факти, що свідчать про недостатню увагу до управління персоналом.

Заходи з управління персоналом мають підпорядковуватись меті та цілям діяльності підприємств у поєднанні з потребами й інтересами працівників. Їх налагодження з урахуванням наукових засад, методів, підходів, принципів, зовнішніх і внутрішніх чинників впливу підвищить віддачу всіх наявних виробничих ресурсів та поліпшить соціально-економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств.

На даному етапі розвитку сільське господарство України характеризується трансформаційними процесами, пов'язаними зі змінами форм господарювання, збільшенням частки підприємств, створення принципово нових сільськогосподарських формувань. Переважна більшість підприємств аграрної галузі значно зменшила обсяги виробництва, змінила спеціалізацію, що зумовило потребу у сумісництві посад окремих спеціалістів та фахівців і загострило проблему ефективного використання наявного робочого персоналу. Загальновідомим є той факт, що по-

будова ефективної системи управління персоналом, достатня забезпеченість підприємства працівниками, справляє позитивний вплив на основні економічні показники їх діяльності, такі як: продуктивність праці, прибуток, рентабельність тощо [1, с. 123].

Велика кількість науковців та управлінців шукає шляхи ефективнішої організації праці та управління нею, задля досягнення найкращих результатів. Отже, управління персоналом є однією із найважливіших сфер діяльності організації, що може набагато підвищити ефективність будь-якого виробництва.

Вивчення проблем ефективного управління персоналу аграрних підприємств, обумовлено об'єктивними якісними змінами, що характеризують сучасну діяльність і трансформації в аграрному секторі, активну й визначальну роль людських ресурсів в управлінні підприємством [3, с. 9].

Управління персоналом здійснюється в межах організаційних структур, через які реалізується планомірний і систематичний вплив на поведінку членів колективу організації та відносини між ними. Ці структури мають сприяти цілеспрямованому й ефективному управлінню персоналом і всією організацією через механізм взаємодії принципів і засоби управління. Щодо сказаного вище, влучно висловився Бенджамін Франклін «Добре виконане завжди краще, ніж добре сказане» [5].

Кожне підприємство характеризується особливостями діяльності, ставить перед собою специфічні цілі, а кожен працівник має свої цінності й установки. Крім того, зовнішнє середовище, в якому функціонують підприємства, постійно змінюється, як і показники, що характеризують його персонал. Отже, доцільним є формування такої системи управління персоналом, яка враховувала б особливості діяльності саме аграрного підприємства.

Головна мета управління персоналом полягає в забезпеченні підприємства працівниками, які відповідають вимогам даного підприємства, а також їхньої професійної та соціальної адаптації.

Важливою складовою особливості управління персоналом є створення умов для підвищення продуктивності праці. Як вбачають окремі науковці, зокрема К. Р. Макконнелл та С. Д. Брю, під продуктивністю праці розуміють середній її продукт праці чи виробіток одного працівника за одну годину [4, с. 780]. Іншими словами, це поняття характеризує відношення результату до витрат праці [4, с. 636]. Продуктивність праці – важливий трудовий показник: від її рівня і динаміки залежить чисельність працівників, рівень і фонд оплати праці, обсяг виробництва продукції тощо.

Значна увага має приділятися управлінню кар'єрним ростом працівника. У працях В. Храмова рекомендується розробити ланцюжок кадрових переміщень у вигляді планування кадрового резерву та схеми заміщення посад.

Невід'ємною складовою ефективного управління персоналу була й залишається система оцінювання працівників. Головне її завдання полягає у «визначенні його трудового потенціалу, рівня використання цього потенціалу, відповідності працівника наявним вимогам до посади (професії), міри ефективності його трудової діяльності, а отже, у визначенні цінності працівника для підприємства» [2, с. 303].

Особливість управління персоналом в аграрному підприємстві, повинна розкривати приховані знання персоналу, розширювати межі цих знань, змінювати від-

носини між людьми і тим самим збільшувати людський капітал, який сьогодні є найціннішим ресурсом аграрних організацій.

Загальновідомо, що вихід сільськогосподарського підприємства на позиції лідера в конкурентній боротьбі, можливий лише за умови становлення на інноваційний шлях розвитку. Водночас із практичним застосуванням соціально-економічних резервів ефективного використання робочої сили, це матиме позитивний вплив не лише на формування та використання трудових процесів, а й підвищить рівень прибутковості підприємств аграрного сектора.

Література:

1. Дієсперов В. С. Сільськогосподарська праця в нових умовах / В. С. Дієсперов. – К. : Інститут аграрної економіки УААН, 2009. – 184 с.
2. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник [Текст] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 345 с.
3. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / В. М. Лукашевич. – Львів : Новий світ – 2000, 2004. – 248 с.
4. Макконелл К. Р. Экономика: принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконелл, С. Л. Брю ; пер. с англ. – 11-е изд. – К. : Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
5. Храмов В. О. Основы управления персоналом : навч.-метод. пос. / В. О. Храмов, А. П. Бовтрук. – К. : МАУП, 2001. – 112 с.

Романчик Т. В.

кандидат економічних наук, доцент

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

м. Харків, Україна

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА: ФУНКЦІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ

Аналіз ситуації, що склалася в економіці України, свідчить про наявність серйозних проблем в діяльності окремих господарюючих суб'єктів. Погіршення соціально-економічної ситуації, диспропорції економічного розвитку надзвичайно актуалізували питання щодо забезпечення економічної безпеки підприємств.

Забезпечення безпеки підприємства є необхідним для всіх організацій, незалежно від форм їх власності та обсягів діяльності. Це проблема, що не є виключною прерогативою певного відділу, служби або групи осіб. Безпека може бути забезпечена лише при комплексному використанні всього арсеналу сил і засобів захисту, а також розумінні важливості питань забезпечення безпеки у всіх структурних підрозділах об'єкта.

Економічна безпека – поняття багатоаспектне. Вона забезпечується на економічному, комерційному, науково-технічному, інформаційному, кадровому, фізичному, соціальному рівнях [1]. Метою забезпечення економічної безпеки є комплексна та збалансована протидія потенційним та реальним загрозам, усунення або мінімізація яких гарантує суб'єкту господарювання успішність функціонування в нестабільних умовах зовнішнього та внутрішнього середовища.

Як вказує джерело [2], у науковій літературі мають місце різні підходи щодо визначення об'єкту забезпечення економічної безпеки:

- при побудові загальної системи управління таким об'єктом виступає фінансово-економічна діяльність підприємства в цілому;
- для кожного окремого проміжку часу може бути виділений свій пріоритетний об'єкт: прибуток, грошові потоки, інвестиції, ризики тощо;

– у розрізі основних задач управління економічною безпекою таким об'єктом можуть виступати: джерела формування фінансових ресурсів, структура капіталу, активів тощо [3].

Це підкреслює той факт, що основним об'єктом турботи будь-якого суб'єкту економіки виокремлюють сукупність його фінансово-економічних інтересів. Фінансова складова економічної безпеки забезпечує стаке функціонування та розвиток підприємства, є індикатором розвитку бізнесу, тому традиційно серед загроз економічної безпеки бізнесу головною виділяють фінансову небезпеку.

Але, забезпечення фінансової безпеки підприємства слід розглядати як процес запобігання будь-яких втрат, які неминуче виникають під дією негативних факторів зовнішнього і внутрішнього середовища у процесі задоволення економічних інтересів підприємства. Тобто виникнення фінансових негараздів у бізнесі часто може бути наслідком дії комплексу інших, нефінансових чинників.

В цьому контексті захист економічних інтересів підприємства має бути розглянутий з боку не тільки фінансової, але також техніко-технологічної, інформаційної, кадрової, маркетингової складових, що відповідає функціональним складовим ресурсного забезпечення діяльності ринкових суб'єктів.

Ресурсно-функціональний підхід характерний для сучасної зарубіжної та вітчизняної літератури з проблем безпеки. Згідно цього підходу безпека підприємства визначається рівнем забезпеченості його функціональних складових (фінансової, кадрової, інформаційної, техніко-технологічної, екологічної, політико-правової, силової, продуктової та ін.) [4, с. 25].

Слід зазначити, що відповідно до розмаїття поглядів на структурно-функціональний набір складових елементів економічної безпеки підприємства, на думку деяких дослідників [5], до неї включають: фінансову, інтелектуально-кадрову, техніко-технологічну, інформаційну, політико-правову, продуктову, логістичну, силову, екологічну, соціальну, ресурсну, суспільно-політичну, ринкову та інтерфейсну складові. Вказаний поділ є досить логічним, оскільки характеризує важливі функціональні напрями та функціональні елементи діяльності підприємства. Проте у системі економічної безпеки політико-правова, ринкова, суспільно-політична та інтерфейсна компоненти більшою мірою стосуються зовнішніх аспектів економічної безпеки підприємства, тому можуть використовуватися при ідентифікації зовнішніх ризиків та загроз. Крім того, науковці, по-різному визначаючи функціональні компоненти безпеки, нерідко вкладають у них однаковий зміст [4].

Отже, економічна безпека підприємства є категорією складною. Вона обумовлюється практично всіма показниками стану та ефективності діяльності підприємства та потребує виключно системного підходу до її вимірювання. Саме комплексний та системний підходи до організації економічної безпеки бізнесу здатен забезпечити найбільш повною мірою його надійний захист. Проте пріоритетною передумовою захисту економічних інтересів соціально-економічної системи є забезпечення безпеки окремих її елементів з метою стійкого і максимально ефективного функціонування, створення високого потенціалу розвитку і зростання в майбутньому всієї системи вцілому.

Література:

1. Романчик Т. В. Деякі аспекти економічної безпеки промислових підприємств / Т. В. Романчик // Тези доповідей XIX Міжнародної науково-практичної конференції «Інфо-

рмаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я» (MicroCAD-2016), Харків, 2016 р. : тези доповідей. – Х. : НТУ «ХП», 2016.

2. Чирва Ю. Є. Методичні засади механізму управління економічною безпекою підприємства / Ю. Є. Чирва, О. М. Нестеренко // «Молодий вчений». – червень, 2016 р. – № 6 (33). – С. 150–153.

3. Орлик О. В. Напрямки формування надійної системи економічної безпеки суб'єктів господарювання / О. В. Орлик // Соціально-економічні аспекти розвитку економіки та управління : Міжнар. наук.-практ. конф., 16–17 січня 2014 р. : матеріали конф. – Дніпропетровськ : «ФОП Дробязко С. І.», 2014. – С. 306–309.

4. Васильців Т. Г. Фінансово-економічна безпека підприємств України: стратегія та механізми забезпечення : монографія / Т. Г. Васильців, В. І. Волошин, О. Р. Бойкевич, В. В. Каркавчук ; [за ред. Т. Г. Васильціва]. – Львів : ВИДАВНИЦТВО, 2012. –386 с.

5. Бланк И. А. Управление финансовой безопасностью предприятия / И. А. Бланк. – [2-е изд., стер.]. – К. : Эльга, 2009. – 776 с.

Рибінцев В. О.

доктор економічних наук, професор
Запорізька державна інженерна академія
м. Запоріжжя, Україна

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В АНТИКРИЗОВОМУ ФІНАНСОВОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Оцінка базових параметрів розвитку економіки України у 2014–2016 роках вказує на наявність та розвиток кризи у державі.

Згідно даних Міжнародного валютного фонду за період з 2014 по 2016 роки розмір валового внутрішнього продукту, що номінований у доларах США зменшився з 132 млрд дол. США у 2014 році до 84 млрд дол. США у 2016 році, тобто на 48 млрд дол. США або на 36,4% [1].

Дані, що наведені Державною службою статистики України підтверджують наявність та розвиток економічної кризи у 2014–2016 роках з деяким покращенням ситуації у 2016 році, так:

– розмір експорту за ці роки зменшився з 54 млрд дол. США у 2014 році до 33 млрд дол. США (– 21 млрд дол. США);

– сальдо зовнішньої торгівлі було у 2014 році від'ємним і склало 0,5 млрд дол. США, у 2015 році було позитивним і склало 0,6 млрд дол. США, у 2016 році було від'ємним і склало 2,3 млрд дол. США [2];

– інфляція всі роки дослідження мала двозначні розміри: у 2014 році – 124,9%, у 2015 році – 143,3%, у 2016 році – 112,4% [3].

Наведена ситуація негативно впливає на фінансову та господарську діяльність вітчизняних підприємств і призводить до значних проблем та збільшення долі господарюючих суб'єктів, що перебувають у фінансовій кризі.

За таких умов значно збільшується важливість антикризового фінансового управління, його теоретичних досліджень та практичних розробок для українських суб'єктів господарювання.

Зростання проблем у вітчизняних підприємств, що поєднуються з кризовими змінами в економіці держави, на перший план виводить прискорення обробки інформації в рамках антикризового фінансового управління. Саме швидка обробка інформації та оперативна її подача керівникам підприємств з метою розробки та впровадження або корегування прийнятих рішень у галузі антикризового фінансо-

вого управління є запорукою ефективного функціонування та збільшення конкурентоспроможності на ринках збуту продукції (робіт, послуг).

Все вищенаведене вимагає від сучасних українських підприємств активного впровадження інформаційних технологій у власну фінансово – господарську діяльність в цілому та антикризове фінансове управління зокрема.

Відзначаємо наукові праці з проблематики використання інформаційних технологій у антикризовому фінансовому управлінні на підприємствах наступних вчених: О. О. Любіча [4], О. Й. Шевцової [5], С. К. Рамазанова [6] та інших.

Не зважаючи на певні наукові праці у галузі використання інформаційних технологій в рамках розробки і впровадження на вітчизняних підприємствах антикризового фінансового управління, зазначаємо недостатнє пропрацювання даного питання.

Визначимо роль інформаційних технологій в рамках ефективного антикризового фінансового управління на підприємстві, для чого наведемо їх переваги при використанні у даному виді управління суб'єктом господарювання:

1. Економія часу на обробку великих масивів інформації.
2. Усунення «інформаційного шуму» при прийнятті управлінських рішень.
3. Можливість автоматизувати частину управлінських рішень, що дозволить вивільнити дефіцитні у рамках фінансової кризи на підприємстві ресурси для вирішення інших завдань.
4. Підвищення об'єктивності та правдивості інформації, що надходить до керівництва підприємства.
5. Можливість оптимізації кількості адміністративного персоналу та економії витрат на його утримання.

У подальшому інтерес представляють наукові дослідження у галузі оцінки впливу окремих програмних продуктів на підвищення ефективності антикризового фінансового управління на українських підприємствах.

Література:

1. Report for Selected Countries and Subjects. Ukraine. International Monetary Fund. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2016/01/weodata/weorept.aspx?pr.x=77&pr.y=19&sy=1992&ey=2021&scsm=1&ssd=1&sort=country&ds=.&br=1&c=926&s=NGDP_RPCH%2CNGDP%2CNGDPD%2CPPPDP&grp=0&a=.
2. Географічна структура зовнішньої торгівлі України у 2014–2016 роках. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Індеси споживчих цін на товари та послуги у 2014–2016 роках. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Любіч О. О. Новітні інформаційні технології як базис забезпечення фінансової стабільності в Україні / О. О. Любіч, А. І. Сизов // Військово – спеціальні науки. – 2013. – № 2 (31). – С. 41–46.
5. Шевцова О. Й. Основи антикризового фінансового управління підприємством / О. Й. Шевцова // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1773>.
6. Інноваційні технології антикризового управління економічними системами : монографія / під ред. проф. С. К. Рамазанова : Луганськ – Київ : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2009. – 480 с.

Рубан К. А.

магістр

Соколов А. В.

кандидат наук з державного управління, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ЗНАЧЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Порівняно нове поняття в науці управління людськими ресурсами «корпоративна культура» на сьогодні є повноцінною галуззю знань. На практиці не всі підприємства та організації оцінюють елементи корпоративної культури як невід'ємну частину мотивації персоналу та ефективності праці. Частіше до корпоративної культури звертаються саме у великих організаціях, транснаціональних компаніях, бо мотивувати великий штат робітників простіше, впроваджуючи елементи організаційної культури. Проте місце для них є в будь якій організації, тому що персонал, як основна одиниця та автор корпоративної культури у процесі взаємодії обов'язково формує та розвиває певні звичаї, традиції, неформальні норми та правила. Вирішальним фактором у становленні корпоративної культури є філософія підприємства, тобто принципи, яких дотримується керівництво [1, с. 1046].

Корпоративна культура в організації визначається як система матеріальних і духовних цінностей, які взаємодіють між собою в процесі існування організації та виділяють її серед інших. Важливою ознакою корпоративної культури є те, що саме працівники формують та змінюють її елементи. Ще однією особливістю є свобода вибору тих чи інших елементів організаційної культури. Працівники як індивідуально так і колективно мають змогу впровадити в життя ті чи інші постулати. В процесі довготривалого існування організації корпоративна культура відділяється в окремий атрибут і стає самостійною одиницею юридичної особи.

Головні завдання організаційної культури:

- полегшення контролю в управлінні організацією;
- однаковість думок керівного складу в процесі прийняття рішень;
- формування загального бачення головної цілі підприємства.

У зв'язку з тим, що з плином часу змінюються цінності та світогляд людей, має місце проблема «гнучкості» корпоративної культури. Це особливо гостро стосується великих підприємств, які почали своє існування ще в минулому столітті. Персонал, який працює в організації ще з часів її формування і до сих пір має певні труднощі з розумінням теперішніх цінностей та цілей, що поставила перед собою організація. Саме вони формують модель поведінки і спілкування в організації, внутрішньо-організаційні норми і соціальні ролі [2, с. 30]. Ці ключові елементи корпоративної культури відрізняються від колишніх, тому і виникають певні непорозуміння в комунікаціях та хибне бачення стратегії роботи.

Постає питання визначення шляхів вирішення цієї проблеми:

1. Найголовніше – чітко окреслити план дій організації, та впровадити нові ціннісні орієнтири у зв'язку з ним.
2. Персонал має визначити лідера, який вміє аналізувати зміни в зовнішньому середовищі, зможе впровадити корисні та підходящі для кожного цінності та звичаї.

3. В процесі формування нової корпоративної культури адміністрація повинна контролювати усі її елементи та підтримувати думки працівників.

4. Потрібен чіткий розподіл ролей серед працівників, тому що вірна розстановка кадрів і задач виступає базою для продуктивної діяльності та формує у працівників конкретну думку щодо робочих процесів, бачення кінцевого результату.

5. Персонал має брати участь в аналізі успіхів та невдач роботи організації. Саме це допомагає сформуванню в корпоративній культурі розуміння корисності власних дій, умисність нововведень. Також важливо щоб працівники розуміли чим їх організація відрізняється від конкурентної та які вона має переваги на ринку.

Серед великої кількості факторів, що підвищують продуктивність праці слід виділити корпоративну культуру [3, с. 66]. Її формування в організації певною мірою пов'язано зі специфікою галузі, в якій вона діє, зі швидкістю технологічних та інших змін, з особливостями ринку, споживачів та інше. Усвідомлюючи наявність проблем розуміння цінностей корпоративної культури, можна дійти висновку, що задача менеджерів в організаціях спрямувати свою роботу на донесення до працівників нововведень в організаційній культурі. При сприятливому результаті досягати поставлених цілей буде значно легше. Не дивлячись на двосторонній характер поняття «гнучкості» корпоративної культури дуже важливо дійти певного консенсусу в роботі організації та комунікаціях, без яких неможливе існування рентабельного підприємства.

Література:

1. Ястремська Н. М. Оптимізація формування корпоративної культури / Н. М. Ястремська // Молодий вчений. – 2016. – № 12.1. – С. 1045–1048.
2. Тарасова О. В., Марінова С. С. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства / О. В. Тарасова, С. С. Марінова // Економіка харчової промисловості. – 2012. – № 3. – С. 28–32.
3. Круглов В. В., Мазура О. С. Підходи до вдосконалення корпоративної культури торгового підприємства / В. В. Круглов, О. С. Мазура // Молодий вчений. – 2015. – № 1. – С. 64–66.

Рябоволик Т. Ф.

кандидат економічних наук

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

АЛГОРИТМ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В ІННОВАЦІЙНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ

Досліджуючи зайнятість населення в інноваційному секторі економіки країни доцільно було б розпочати з даної проблематики на міжнародному рівні. Для цього необхідно визначити основні індекси та показники за якими буде здійснюватись дослідження.

Інноваційний сектор економіки країни на міжнародному рівні розкривають такі індекси як: індекс розвитку людського потенціалу, індекс глобальної конкурентоспроможності, індекс освіти, індекс економіки знань, індекс знань, глобальний індекс інновацій, міжнародний індекс інновацій, індекс інноваційної спроможності.

Обґрунтованість вибору даних індексів є їх складова яка у повній мірі дозволяє дослідити стан інноваційного сектора економіки країни та порівняти її з іншими країнами.

Щоб у повній мірі охарактеризувати та розкрити проблему дослідження необхідно проаналізувати і показники зайнятості населення на міжнародному рівні. Перелік показників зайнятості населення в міжнародній практиці досить широкий. Тому в межах дослідження, зайнятість населення у повній мірі розкривають наступні показники: зайнятість населення від 15 років і старше, зайнятість населення від 25 років і старше, зайнятість молоді, безробіття молоді зайнятість населення за секторами економіки, зайнятість за сферами економіки та продуктивність праці.

Інноваційна спроможність та рівень зайнятості населення є невід'ємними складовими конкурентоспроможності національної економіки, яка визначається як набір інституцій, політик і факторів, що встановлюють рівень продуктивності економіки.

Для проведення більш глибокого дослідження зайнятості населення в інноваційному секторі економіки на макрорівні, необхідно більш детально дослідити в динаміці вже згадані вище індекси та показники.

До найбільш відомих та широко прийнятих у світовій теорії та практиці вимірювання та порівняльного аналізу інноваційного розвитку країн індексів належать:

- Глобальний індекс інновацій (Global Innovation Index, GII), який розраховує аналітичний центр Лозаннської школи бізнесу INSEAD, Швейцарія [1];
- Міжнародний індекс інновацій BCG (International Innovation Index BCG, IntII BCG), який розраховують експерти Бостонської консалтингової групи, США [2];
- Індекс інноваційної спроможності (Innovation Capacity Index, ICI) міжнародної дослідницької структури EFD – Global Consulting Network [3].

Названі індекси різняться своїми складовими, алгоритмом інтеграції та шкалою значень показників.

Глобальний індекс інновацій INSEAD розраховується з 2007 р. експертами Бізнес – школи INSEAD на базі 142 країн. Автор концепції GII професор Сумітра Дутта наголошує на ключовій ролі інноваційного потенціалу та інноваційної політики країн, в контексті забезпечення їхньої конкурентоспроможності в глобальному середовищі, як провідної рушійної сили сучасних змін, двигуна розвитку та добробуту [1]. Методика розрахунку індексу обумовлює виокремлення двох груп показників:

- Індекс умов (факторів) інноваційного розвитку (Innovation Input Index), що складається з п'яти субіндексів: Інститути; Людський потенціал; ІКТ та загальна інфраструктура; Розвинутість ринків; Розвинутість бізнесу;
- Індекс результатів інноваційного розвитку (Innovation Output Index), який містить субіндекси: результати наукових досліджень; творчі досягнення та добробут.

Названі субіндекси включають в себе 19 узагальнюючих показників та більш ніж 60 індикаторів, які висвітлюють різні аспекти інноваційного розвитку та отримані з чисельних джерел, у тому числі, з баз даних Світового банку, Світового Економічного Форуму, Міжнародної Спільки Телекомунікацій тощо. Методика розрахунку названого індексу постійно вдосконалюється.

Міжнародний індекс інновацій BCG для 110 країн розрахований у США за методикою Бостонської консалтингової групи, за участю Національної Асоціації виробників (National Association of Manufacturers) та Інституту промисловості (The

Manufacturing Institute). Результати представлені в 2009 р. у доповіді «Інноваційний імператив у промисловості. Як США зможуть відновити конкурентні переваги» [2]. Індекс містить шість субіндексів, поділених на дві групи:

1. Умови інноваційного розвитку: Бюджетно-податкова політика; Інші політики (політика освіти, торгівельна політика, інфраструктурна політика тощо); Інноваційне середовище (освіта, кваліфікація робочої сили, якість інфраструктури, бізнесове середовище). Названі умови здійснюють вплив на інноваційний розвиток шляхом підтримки або стримування зусиль компаній та галузей економіки.

2. Результати інноваційного розвитку: Результати R&D (інвестиції в R&D, інтелектуальна власність (патенти), публікації, трансфер знань, комерціалізація інновацій); ефективність бізнесу (високотехнологічний експорт, продуктивність праці, ринкова капіталізація компаній); вплив інновацій на суспільство (зайнятість, інвестиції, мобільність бізнесу, економічне зростання).

Індекс інноваційної спроможності, первісна концепція якого була розроблена Майклом Портером та запроваджена в Звіті про Глобальну конкурентоспроможність Всесвітнього Економічного Форуму в 2002 р., наразі розраховує міжнародна дослідницька структура EFD – Global Consulting Network очолювана професором Аугусто Лопесом Кларосом, на базі 130 країн. Рейтинг країн опублікований в аналітичних звітах The Innovation for Development Report [3]. У структурі Індексу інноваційної спроможності виокремлено п'ять базових факторів:

1. Інституційне середовище: ефективність уряду; якість державного управління; структурна політика; макроекономічна стабільність.

2. Людський капітал, професійна підготовка та соціальна інклюзивність.

3. Регуляторна політика, умови та правові засади ведення бізнесу.

4. Дослідження та розробки (R&D): Інноваційна інфраструктура, в т. ч. видатки на R&D та інформаційно-комунікаційні технології, зайняті в сфері R&D, кількість наукових публікацій; Патенти та торговельні марки: кількість отриманих патентів, кількість зареєстрованих торговельних марок, доходи та виплати по роялті та ліцензіям.

5. Сприйнятливність та використання інформаційно-комунікаційних технологій.

Структура зайнятості за секторами економіки досить чітко показує на скільки взаємозалежними є зайнятість населення з інноваційною складовою економіки вираженими через економічний стан країни та її рейтингу на міжнародному рівні.

Поглиблюючись у сферу зайнятості, доцільно дослідити її за трьома секторами економіки.

Гіпотезу трьох секторів економіки (англ. Sector Theory, Three-Sector Hypothesis) – економічна теорія, що ділить економічну діяльність на три сектори: видобуток сировини (первинний), виробництво (вторинний) і сферу послуг (третинний). Гіпотеза була розроблена Коліном Кларком і Жаном Фурастьє.

За цією гіпотезою основний фокус економічної діяльності поступово зміщується від первинного сектора до вторинного, і далі – третинного. Жан Фурастьє оцінював цю тенденцію як позитивну.

Глобальна економічна криза ознаменувала перехід світової громадськості через точку біфуркації до нового типу розвитку – глобальної економіки знань. Точка біфуркації характеризує критичний стан системи, при якому система стає нестій-

кою відносно будь-яких коливань і виникає невизначеність: чи стане стан системи хаотичним або вона перейде на новий, більш диференційований і високий рівень впорядкованості. Глибина та всеосяжність цієї кризи обумовлена системним поглибленням асиметрії світового економічного прогресу та зміною технологічних укладів різних країн, кризою ліберальних моделей їх розвитку, неможливістю існування однополюсного світу в умовах глобалізації [4].

Для досягнення успіхів на шляху збільшення зайнятості населення в інноваційному секторі економіки країни необхідним є виконання таких умов як: використовувати інноваційні моделі економічного розвитку, тобто розвитку системи «знання – виробництво – знання», де знання – нове або доповнене новими ідеями знання, отримане шляхом апробації в реальних умовах; збільшення використання ІКТ у всіх сферах життєдіяльності суспільства; формування нового світогляду суспільства, розвиток інноваційної культури на всіх рівнях управління; удосконалення нормативно-правової бази, що регулює реалізацію та використання ІКТ.

Після виконання всіх зазначених вимог необхідно виробити власну стратегію розвитку економіки знань, яка має бути належно забезпечуватися з боку держави, насамперед її керівництва, що дасть змогу швидкими темпами збільшити зайнятість в інноваційному секторі економіки.

Література:

1. The Global Innovation Index 2014. The Human Factor in Innovation, Fontainebleau, Ithaca, and Geneva. – Режим доступу: <http://www.globalinnovationindex.org/gii/main/rankings.html>

2. The Innovation Imperative in Manufacturing: How the United States Can Restore Its Edge [Електронний ресурс] // The Boston Consulting Group (BCG); The National Association of Manufacturers (NAM): [сайт]. – Електрон. дані. – Boston MA, 2009. – 32 р. – Режим доступу: <http://www.bcg.com/documents/file15445.pdf> (22.07.12). – Назва з екрана.

3. The Innovation for Development Report 2010–2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.innovationfordevelopmentreport.org/ici.html>.

4. Рябоволик Т. Ф. Бифуркация занятости населения в инновационном секторе экономики Украины и стран мира [Електронний ресурс] / Т. Ф. Рябоволик // Електронне наукове фахове видання [Електронний ресурс] / Т. Ф. Рябоволик // Ефективна економіка. – 2014. ДДАЕУ – № 11. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.

Сазонова Т. О.

кандидат економічних наук, доцент

Антонець А. І.

магістрант

Полтавська державна аграрна академія

м. Полтава, Україна

КОНЦЕПЦІЯ «ЖИВОЇ» ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ

Роль керівника в управлінні соціальною ефективністю організації важко переоцінити. Адже, саме керівному складу організації належить формувати таку політику управління персоналом, яка б сприяла посиленню лояльного ставлення, декларувала принципи свободи, поваги до особистості, справедливості у ставленні та винагороді за належну трудову діяльність, заохочувала ініціативність, креативність та нестандартність мислення і, звісно, створювала умови для запобігання виникнення конфліктних ситуацій в цілому та знижувала наявний рівень конфліктності.

Виходячи із вище зазначеного, логічно стверджувати наступне: задля ефективного управління усіма складовими організації, в тому числі і її соціальною ефективністю керівник має бути високоавторитетним. Дане поняття охоплює не тільки професіоналізм, кваліфікованість у сфері його діяльності, але й ціннісні характеристики особистості. В цьому контексті значна увага має приділятися конфліктологічній культурі керівника. Сприятливий морально-психологічний клімат в колективі на пряму залежить від рівня конфліктності в ньому, способів вирішення конфліктів, які все-таки виникають. У свою чергу, підняттю авторитету керівника сприяють розвинені вміння конструктивно і справедливо вирішувати конфлікти. Такі вміння формуються з досвідом і спеціальною соціально-психологічною підготовкою керівників, навчання їх навичкам неконфліктного взаємодії, техніці безконфліктного спілкування, розвитку у них умінь конструктивно долати виникаючі протиріччя.

Безумовною необхідності ефективного керівника є високий рівень конфліктологічної підготовки керівника, що передбачає розвиток кофліктологічної освіченості (більшою мірою інтуїтивний рівень), конфліктологічної компетентності (системи наукових знань про конфлікт та управління ним, що цілеспрямовано розвивається у процесі спеціальної підготовки), конфліктологічної культури (включає культуру мислення, культуру почуттів, комунікативну культуру, поведінкову культуру) [1, с. 81–82].

Практика свідчить: в організаціях, де керівник має високий авторитет, конфлікти виникають не часто, а конфліктні особистості поводяться дуже стримано. Щоб підтримувати власний авторитет в цілому та конфліктологічну компетентність зокрема, керівнику важливо мати свою індивідуальну програму випереджального особистісно-професійного розвитку.

Головне завдання керівника підприємства: вміти регулювати – визначити і увійти у конфлікт на початковій стадії. Встановлено, що, якщо менеджер входить і управляє конфліктом у початковій фазі, він розв'язується на 92%; якщо на фазі підйому – на 46%, а на стадії загострення, коли пристрасті загострилися до межі – на 5%, тобто конфлікти практично не розв'язуються чи розв'язуються дуже рідко. Коли сили віддані боротьбі (стадія «загострення»), настає спад. І, якщо конфлікт не розв'язаний у наступному періоді, він розростається з новою силою, тому що в період спаду можуть бути притягнуті для боротьби нові способи та сили [2, с. 124].

На наш погляд, ефективну стратегію управління конфліктами можливо сформувати та реалізувати за умови сприйняття організації як «живого організму». Згідно даного підходу можна представити відповідність геному людини організаційним хромосомам (табл. 1). Логіка такого підходу до управління конфліктами полягає у тому, що в організації, як і в будь-якому живому організмі має бути гармонія. Тільки за цієї умови можна говорити про «духовне» та «фізичне» здоров'я організації. Під «духовним» здоров'ям організації ми розуміємо такий її стан, якій характеризується узгодженістю ставлення її членів у системах «людина-людина», «людина-організація» та вимог зовнішнього та внутрішнього середовища організації, об'єктивними економічними та соціальними законами, місією, політикою та стратегіями організації. Під «фізичним» здоров'ям організації ми розуміємо її здатність успішно функціонувати у конкурентному середовищі, продукувати високоякісні продукти власної діяльності та вміти вчасно адаптуватися до змінних умов функціонування.

Компоненти «живої» організації

Геном людини	Корпоративні хромосоми
1. Розумова енергія	Досягнення мобілізації
2. Відчуття цілі	Формування бачення перспективи
3. Відчуття відданості	Побудова системи показників
4. Серцево-судинна система	Побудова економічної моделі
5. Скелет	Впорядкування фізичної інфраструктури
6. М'язова система	Перепроєктування архітектури робіт
7. Почуття	Концентрування на потребах ринку
8. Репродуктивна система	Винайдення нових видів бізнесу
9. Нервова система	Інформаційні технології змінюють правила
10. Почуття вдячності	Розробка системи винагородження
11. Самоактуалізація	Організація індивідуального навчання
12. Почуття спільності	Розвиток організації

Джерело: [3, с. 258].

В таких організаціях задовольняються особистісні потреби, що позитивно відображається як на окремому члені організації, так і на організаційній взаємодії. Але варто зазначити, що неможливо досягти гармонійного розвитку організації, якщо приділяти увагу лише одному з аспектів її успішної життєдіяльності. Керівництво має усвідомлювати просту істину: «у хворої душі не може бути здорового тіла». Маркерами «духовного» здоров'я організації є прагнення керівників і підлеглих до розвитку (особистісного та організаційного); практика гуманістичних впливів як на себе, так і на оточуючих (ефективна система матеріального, нематеріального, соціального підкріплення); наявність чітко визначеної філософії організації, яка розділяється та приймається усіма її членами; позитивна налаштованість, доброзичливість, відкритість у спілкуванні.

Отже, незбалансованість «корпоративних хромосом» може призвести до «хворобливого» існування організації, що буде супроводжуватися сукупністю різних видів конфліктів, ігнорування чи неефективного вирішення яких може поглиблювати кризовий стан.

Роль керівництва у процесі функціонування організації як організму є провідною. Вдалий симбіоз особистісних та професійних якостей керівного складу складають левову частку успіху організації. Зокрема, для ефективного керівництва та управління конфліктами менеджера доцільно підходити з позицій процесного підходу. В свою чергу керівник має добре знати технологічні особливості діяльності (продуктові процеси); чітко уявляти і формулювати цілі та завдання; бути здатним до ефективного оцінювання (при цьому оцінювати у першу чергу те, що вдалося зробити, а потім – те, що не вдалося); бути ініціативним стратегом. При цьому керівник має комплексно мислити та намагатися враховувати всі змінні при обґрунтуванні управлінських рішень.

Література:

1. Щербакова О. И. Формирование и развитие понятия «конфликтологическая культура личности» в теории и практике современной конфликтологии / Щербакова О. И. // Проблемы современного образования. – 2010. – № 2. – С. 78–83.
2. Никончук В. М. Роль та дії керівника в процесі розвитку конфлікту інноваційна економіка / В. М. Никончук, К. С. Цимбріяк // Науково-виробничий журнал. – 2013. – № 9. – С. 122–126.

3. Дорогая И. Влияние организационных метафор на стратегию развития компании / И. Дорогая // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2012. – Вип. 1. – Т. 3. – С. 256–260.

Сакун О. С.

кандидат економічних наук, докторант
Чернігівський національний технологічний університет
м. Чернігів, Україна

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ ТА СПЕЦИФІЧНИХ ФУНКЦІЙ ІНВЕСТИЦІЙНОГО РЕСУРСУ

Фінансово-економічна криза відіграла для України роль каталізатора модернізації, спонукавши до усвідомлення – як на рівні громадської свідомості, так і вітчизняного політикуму – необхідності зміни моделі економічного розвитку на основі парадигми якісної модернізації країни на інноваційних засадах. У забезпеченні ефективної реалізації модернізаційних реформ вагому роль відіграє інвестиційна діяльність. Динаміка інвестицій є фундаментальним параметром відтворювального процесу, що визначає можливості оновлення основного капіталу, здійснення структурних реформ, формування базису стійкого довгострокового розвитку економіки.

Сутність категорії «інвестиційні ресурси» досі не має єдиного загальноприйнятого визначення. Однак, спробуємо співставити погляди представників різних економічних напрямів на визначення сутності інвестиційних ресурсів (табл. 1) [1, с. 44–50; 2, с. 30].

Таблиця 1

Наукові підходи до розуміння сутності інвестиційного ресурсу

Автор	Сутність поняття
1	2
Ангелко І. В.	«...інвестиційні ресурси – це майнові та інтелектуальні цінності, які вкладаються суб'єктом господарювання в об'єкти підприємницької та інші види діяльності з метою отримання прибутку (доходу) або досягнення соціального ефекту»
Бланк І. А.	«інвестиційні ресурси підприємства – це всі форми капіталу, що залучаються підприємством для здійснення вкладень в об'єкти реального та фінансового інвестування»
Бондар М. І.	«...До інвестиційних ресурсів слід відносити економічні ресурси, що перебувають у будь-якій формі (матеріальній, нематеріальній, фінансовій) на правах користування інвестора, можуть бути індивідуалізовані і оцінені і вкладені за потреби в той чи інший інвестиційний об'єкт для досягнення мети інвестування»
Воробйов Ю. Н., Воробйова О. Н.	«інвестиційні ресурси підприємства формують всю сукупність економічних ресурсів, які використовує підприємство у своїй діяльності для досягнення основної мети інвестування»
Дука А. П.	«...під інвестиційними ресурсами розуміють усі види грошових та інших активів підприємства, які можуть бути використані для здійснення інвестиційної діяльності»
Клокар О. О.	«...сукупність фінансових, матеріальних і нематеріальних ресурсів, які використовуються інвестором для вкладення в інвестиційні об'єкти з метою одержання прибутку»
Кобушко І. М.	«...фінансові (вкладення, кредити, бюджетні та позабюджетні кошти) та/або матеріальні і матеріально-речові (капітальне майно, ноу-хау, патенти, права, ліцензії, нерухомість та ін.) ресурси»

Продовження табл. 1

1	2
Майорова Т. В.	«Під інвестиційними ресурсами, ми вважаємо фінансові, матеріальні та нематеріальні ресурси, що залучаються для здійснення вкладень в об'єкти інвестування»
Старік Д. Е.	«...інвестиційні ресурси підприємства – кошти у вигляді матеріальних та інтелектуальних цінностей, що вкладені у виробничу, підприємницьку та іншу діяльність»
Трояновська О. Б.	«...ресурси у формі фінансових, матеріальних, нематеріальних та трудових, які залучаються для здійснення вкладень в об'єкти інвестування»
Череп А. В.	«...грошові засоби, виражені в грошовому еквіваленті інші інвестиції, в тому числі основні і нематеріальні активи, кредити, займи, права землекористування і т. п.»

Джерело: розроблено автором за даними [3, с. 894; 4, с. 467; 5, с. 223; 6, с. 274; 7; 8, с. 95; 9; 10, с. 124; 11, с. 5–8; 12, с. 88; 13, с. 323]

Спільними рисами даних трактувань поняття є визначення їх ресурсами як такими, а мета їх використання та цільова спрямованість і визначає вид – інвестиційні. Спільним також є положення, що будь-яка реалізація інвестиційного проекту повинна бути обґрунтована з точки зору ефективності.

Враховуючі спільні та відмінні риси даних визначень, можна дати наступне тлумачення: інвестиційні ресурси – це сукупність матеріальних та нематеріальних ресурсів, що застосовуються або можуть бути застосовані для досягнення цілей інвестиційної діяльності.

Практична функція категорії «інвестиційні ресурси підприємств» реалізується у процесі фінансово-господарської діяльності. Оскільки будь-яке підприємство передбачає вкладення коштів, які можуть бути як власними, так і залученими, тобто використання власних і залучених інвестиційних ресурсів. При цьому залучення інвестиційних ресурсів є важливим на кожному етапі функціонування підприємства, починаючи від моменту створення і до моменту ліквідації.

Україна знаходиться перед об'єктивною необхідністю активізації створення конкурентоздатних господарських систем, модернізації і реконструкції діючих господарських структур, забезпечення диверсифікації капіталу підприємств у напрямі соціально орієнтованих структурних перетворень.

Аналіз зазначених трактувань дає можливість зробити висновок про те, що зміст поняття «інвестиційні ресурси» можна розкрити як сукупність матеріальних та нематеріальних ресурсів, що застосовуються або можуть бути застосовані для досягнення цілей інвестиційної діяльності.

Наші узагальнення свідчать про те, що інвестиційні ресурси мають вирішальний вплив на формування темпів економічного зростання економіки країни. Звертаємо увагу на такі основні функції, які виконують інвестиції в процесі розширеного відтворення: 1) інвестиційні ресурси підприємств забезпечують економічне зростання та якісне оновлення основних фондів на принципово новій, конкурентоспроможній основі як на рівні окремого підприємства, так і національної економіки загалом; 2) за рахунок інвестиційних ресурсів здійснюються прогресивні структурні зміни в суспільному виробництві, які торкаються найважливіших макроекономічних пропорцій; 3) інвестиції реалізують досягнення науково-технічного прогресу і підвищення на цій основі ефективності виробництва і на мікрорівні, і на

макрорівні. Серед цих функцій важливе значення має оптимізація найважливішої макроекономічної пропорції – співвідношення між нагромадженням і споживанням, від якої залежать темпи зростання виробництва, рівень споживання населення і ефективність суспільного відтворення [14].

Література:

1. Бутко М. П. Генезис теорії інвестицій у процесі еволюції економічної думки / М. П. Бутко, С. Ю. Акименко // Інвестиції: практика та досвід. – 2007. – № 6. – С. 4–10.
2. Інституційна інвестологія : навч. посібник / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. С. К. Реверчука. – К. : Атіка, 2004. – 208 с.
3. Ангелко І. В. Основні джерела формування інвестиційних ресурсів підприємства в умовах його розвитку/ І. В. Ангелко // Молодий вчений. – 2015. – № 2 (17). – С. 893–897.
4. Бланк І. А. Інвестиційний менеджмент : начальний курс. – 2-ге вид., перероб. і доп. / І. А. Бланк – К. : Ельга, Ника-Центр, 2006. – 552 с.
5. Бондар М. І. Інвестиції та джерела фінансування інвестиційних ресурсів в обліку / М. І. Бондар // Фінанси, облік і аудит. – 2010. – № 15. – С. 220–227.
6. Воробйов Ю. Н. Інвестування : навч. пос. для вузів / Ю. Н. Воробйов, О. Н. Воробйова. – Сімферополь : Таврія, 2004 – 340 с.
7. Дука А. П. Теорія та практика інвестиційної діяльності. Інвестування : навч. посіб. – [Текст] / А. П. Дука. – К. : Каравела, 2007.– 424 с.
8. Клокар О. О. Формування інвестиційних ресурсів агропромислового виробництва / О. О. Клокар // Економіка АПК. – 2012. – № 10. – С. 90–95.
9. Кобушко І. М. Стратегія розвитку інвестиційного ринку: теоретичні засади та вітчизняні реалії : монографія / І. М. Кобушко. – Суми : Сумський державний університет, 2012. – 517 с.
10. Майорова Т. В. Формування інвестиційних ресурсів в Україні / Т. В. Майорова // Фінанси, облік і аудит. – 2010. – № 15. – С. 122–132.
11. Старик Д. Э. Как рассчитать эффективность инвестиций / Д. Э. Старик. – М. : Финансстатинформ, 1997. – 92 с.
12. Трояновська О. Б. Конспект лекцій з курсу «Інвестування» / О. Б. Трояновська ; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х. : ХНАМГ, 2009. – 118 с.
13. Череп А. В. Інвестознавство : підручник / А. В. Череп. – К. : Кондор, 2006. – 398 с.
14. Федоренко В. Інвестиційні процеси в Україні [Електронний ресурс] / В. Федоренко // Персонал. – 2007. – № 5. – Режим доступу: <http://personal.in.ua/article.php?id=494>.

Самоховец М. П.

кандидат економічних наук, доцент
Полесский государственный университет
г. Пинск, Республика Беларусь

ПРОБЛЕМА ВЫБОРА ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ НА МИКРОУРОВНЕ

Под финансированием в общем смысле понимают процесс образования и расходования денежных средств на выполнение конкретных мероприятий или работ [1, с. 609]. Каждое предприятие, независимо от организационно-правовой формы, размера, формы собственности, вида деятельности сталкивается с проблемой поиска финансовых ресурсов на разных стадиях своего развития – от момента его регистрации до прекращения деятельности.

Финансовые ресурсы необходимы предприятиям как для финансирования внеоборотных и оборотных активов. Для этих целей предприятие может использовать как имеющиеся у него в наличии финансовые ресурсы, так и привлеченные извне (в банковской системе, бюджетном секторе, на рынке ценных бумаг).

Следовательно, источники финансирования дифференцированы и многообразны: банковские кредиты, бюджетные субсидии, средства от реализации ценных бумаг и т.п. На современном этапе развития появляются также альтернативные традиционным механизмы финансирования, такие как лизинг, факторинг и др.

Выбор рационального источника финансирования из этого множества становится нелегкой задачей для финансовых менеджеров предприятия, т.к. необходимо учитывать множество факторов: доступность, стоимость, необходимое время для получения, соответствие условиям и т.п. При этом каждому из источников финансирования присущи как свои достоинства, так и недостатки.

Представляется, что основным критерием выбора становится стоимость финансовых ресурсов, причем как собственных, так и привлеченных. При этом проблема определения стоимости финансовых ресурсов выходит на первый план и должна быть решена за счет разработки наиболее эффективного и доступного для понимания методического обеспечения таких расчетов.

Вопрос поиска и привлечения источников финансирования широко рассматривается в учебной и научной литературе в контексте формирования капитала предприятия и его соотношения с финансовыми ресурсами [2, с. 152], управления формированием финансовых ресурсов с учетом уровня доходности и риска предприятия, а также средневзвешенной стоимости капитала [3, с. 208]. При этом оптимизации структуры капитала способствуют расчеты эффекта финансового левиринга показывающего дополнительно получаемую прибыль предприятием при различной доле заемных средств [3; 4], и «грант-элемента» для оценки условий банковского кредитования [3, с. 311].

В современных реалиях Республики Беларусь банковский сектор является доминирующим на финансовом рынке на фоне слабого развития рынка ценных бумаг и сокращения бюджетного финансирования национальной экономики, и во многом определяет и обосновывает преобладание кредитных ресурсов в структуре источников финансирования предприятий. В этих условиях проблема выбора финансовых инструментов различных секторов финансового рынка стоит не так остро, т. к. основным практическим вопросом для предприятий в такой ситуации становится выбор возможного финансового инструмента, (кредитование, лизинг, факторинг и др.), банка и наиболее подходящего банковского продукта среди имеющихся.

Банки республики предлагают широкий спектр разнообразных кредитных продуктов для юридических лиц. Например, ОАО «АСБ Беларусбанк», ОАО «Беллагропромбанк» предлагает кредитование на краткосрочной и долгосрочной основе (процентная ставка для кредитов в нац. валюте зависит от ставки рефинансирования НБ РБ, маржа банка для кредитов в рамках государственных программ составляет не менее 3 п.п., вне их рамок – более 3 п.п.).

Отметим, что обычно для решения проблемы выбора источника финансирования предприятие привлекает внутренних специалистов и активизирует возможности финансового менеджмента предприятия, в то же время получают распространение консалтинговые услуги в сфере финансирования предприятий (например, деятельность ООО «АСБ Консалт», ЧКУП «Агробизнесконсалт»). Считаем, что появление института финансового консультирования для юридических лиц позволяет не только повысить финансовую грамотность, расширить знания о предоставляемых банковских услугах, но и улучшить эффективность принимаемых управленческих решений по выбору рационального источника финансирования конкретного предприятия.

В заключение отметим, что проблема выбора источника финансирования актуальна для любой организации, характеризуется многоэтапностью и сложностью ее решения, требует профессиональных знаний финансовых менеджеров, влияет на конечный финансовый результат производственно-хозяйственной деятельности.

Литература:

1. Золотогоров В. Г. Экономика: Энциклопедический словарь. – Мн. : Интерпрессервис : Книжный Дом, 2003. – 720 с.
2. Бельзецкий А. И. Финансы и финансовый рынок : учеб.-метод. комплекс / А. И. Бельзецкий. – Минск : Изд-во МИУ, 2010. – 444 с.
3. Бланк И. А. Управление финансовыми ресурсами / И. А. Бланк. – М. : Издательство «Омега-Л»: ООО «Эльга», 2010. – 768 с.
4. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 536 с.

Saray Hatice
Lecturer

Ceran Mehmet Burak
Lecturer, Ph.D. Candidate

Ortakarpuz Metehan
Lecturer, Ph.D. Candidate
Selcuk University
Konya, Turkey

EVALUATION OF TALENT MANAGEMENT APPROACH IN THE CONTEXT OF HUMAN RESOURCES: A FIELD RESEARCH IN TOURISM SECTOR IN KONYA, TURKEY

In today's world, globalization process and increasing international competition, are leading management norms, management and human factor towards new goals and policies. All of these relationship patterns influence the relationship of organizations and their management techniques and help to develop a contemporary human resource management approach that prepares the institutions to the future [1, p. 14].

Human Resources Management (HR) is a practice that includes many applications ranging from creating or restructuring healthy institutional climate by providing motivation, performance evaluation of individuals and groups, also by providing conflict resolution, healthy relations and communication between them, to the selection of the necessary personnel and training them to fit into corporate environment [2, p. 5].

HR's role is to bring about and manage the intellectual capacity of the institution, focusing on keeping the best minds and best thinkers devoted to the company [3, p. 36]. It is necessary to plan the contributions to the company success of the existing intellectual capacity of the institution. Furthermore, the growth of the company must also ensure the growth of its intellectual capacity. In order to achieve this, emphasis on talent career planning is necessary. Since talent management is a strategic human resource management practice, it is considered to be the newest weapon in human resources arsenal to be benefitted from in the forever getting tougher international competition [4, p. 4].

Talent management is a new management philosophy, a new understanding, of the new roles and responsibilities imposed upon human resources management [5, p. 19]. Talent management is the sum of the activities and processes involving; the systematic identification of key positions contributing to the sustainable competitive advantage, in

order to fill these positions, the creation of a competency pool of high-potential employees, the development of a differentiated human resource architecture that will facilitate filling of these positions with skilled employees, and assuring the devotion and motivation of these employees [6, p. 304].

Talent management is defined as not a single application, but a process involving multiple applications. This talent management process includes the identification, creation and development of career paths and rewards programs for outstanding talent; identification of key positions and back-up strategies of the institution, the classification of talent pools such as «gifted», «talented», «reliable» and «incompatible», in each investment category and the proper management of these pool classes.

Companies, that compete in today's business world and work to achieve leadership in the market by making a difference to their competitors, give the necessary importance to their human resources by bringing the concept of «Talent Management Approach» to the forefront. Institutions inclined to see this approach as a key to make a difference to their competitors, and to achieve success in international competition [7, p. 33].

References:

1. Wayne, F.Cascio, «Managing Human Resources Management», Mc. Grew Hill, USA, 1995.
2. Sabuncuoğlu, Zeyyat, «İnsan Kaynakları Yönetimi», 1. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa, Eylül, 2000.
3. Terlemez, Bahriye, «Stratejik İnsan Kaynakları Bağlamında Organizasyonlarda Yetenek Yönetimi: Bankacılık Sektörü Uygulama Örneği», Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, 2013.
4. Waheed, Sajjad, «Yetenek Yönetimi ve Kariyer Planlama Sistemi Tasarımı», Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2013.
5. Bahadinli, Hande Serim, «İşletmelerde Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların İş Tatmini ve Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: İlaç, Tekstil ve Otomotiv Sektörlerinde Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2013.
6. Collings, David G – Mellahi, Kamel, «Strategic Talent Management: A review and research agenda», Human Resource Management Review, v.19, n.4, 2009, p.304–313.
7. Çelik, Murat, «Yetenek Yönetimi Yaklaşımı», İstanbul Ticaret Üniversitesi, 2011.

Сафарян Д. А.

асистент

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет
м. Дніпро, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Для розвитку інноваційної діяльності в Україні необхідно здійснити комплекс організаційно-економічних заходів, що охоплюватимуть:

- здійснення ефективної державної інноваційної політики, погоджуючи темпи і пропорції розвитку науки, технологій і виробництва;
- вдосконалення механізму захисту прав інтелектуальної власності та процедур патентного захисту інновацій;
- забезпечення сприятливого клімату для створення власних наукомістких виробництв повного циклу шляхом використання різних форм державної підтримки;
- розвиток інноваційної інфраструктури шляхом покращення системи інформаційного забезпечення інноваційної діяльності, сертифікації і впровадження розробок, підготовки і перепідготовки кадрів;

– забезпечення комерціалізації наукових результатів шляхом формування основ для ефективного партнерства державного та підприємницького секторів в інноваційній сфері;

– розширення міждержавного співробітництва в галузі наукових розробок та інноваційної діяльності, координації зусиль в питаннях розвитку пріоритетних для кількох держав напрямків [1].

Реалізація напрямків розвитку інноваційної діяльності в Україні дасть змогу значно підвищити рівень інноваційної активності промислових підприємств, стабілізувати прискорений процес оновлення виробництва, ефективно використовувати внутрішні та залучені зовнішні інвестиції на інноваційну діяльність.

На регіональному рівні спостерігається гальмування інноваційного розвитку, що проявляються в недоліках існуючої інституціональної інфраструктури: рішення місцевих рад та державних адміністрацій щодо регіональних стратегій та програм інноваційного розвитку, спеціальних економічних утворень інноваційної спрямованості; елементи інфраструктури інноваційної діяльності (фінансові, експертно-консультаційні, інформаційні, кадрові); регіональні державні органи та підрозділи управління інноваційною діяльністю. У багатьох областях не розроблено Програми розвитку науково-технічної та інноваційної діяльності, а питання інноваційного розвитку включені до стратегій і програм соціально-економічного, культурного розвитку [3].

Основними джерелами фінансування інноваційної діяльності є кошти державного та місцевих бюджетів України, власні кошти спеціалізованих установ, інвестиції, власні чи запозичені кошти суб'єктів інноваційної діяльності. Бюджетна підтримка сільського господарства здійснюється через державні цільові програми. Основним джерелом фінансування ресурсів підприємств, все ж таки, залишається прибуток.

Головною метою державної інноваційної політики є створення соціально-економічних, організаційних і правових умов для ефективного відтворення, розвитку й використання науково-технічного потенціалу країни, забезпечення впровадження сучасних екологічно чистих, безпечних, енерго- та ресурсозберігаючих технологій, виробництва та реалізації нових видів конкурентоздатної продукції.

В Україні недостатні умови для ефективного здійснення інноваційної діяльності в сільському господарстві. Надалі залишається актуальним завданням вдосконалення державної системи стимулювання інноваційного розвитку шляхом впровадження певних заходів економічної політики. В Україні вже створено правове поле для здійснення інноваційної діяльності, зокрема це передбачено Законами України «Про інноваційну діяльність», «Про інвестиційну діяльність», «Про наукову і науково-технічну експертизу», а також Постановою Кабінету Міністрів України «Про Державну цільову економічну програму створення в Україні інноваційної інфраструктури на 2009–2016 роки» та іншими актами.

Важливим напрямом у загальній системі державної інноваційної стратегії має стати формування системи фінансових та законодавчих стимулів для підтримки інноваційних технологій і підприємництва у сфері науки, науково-технічній діяльності. Розробкою інноваційних проектів займаються науково-дослідні установи, навчально-наукові заклади. Проте, багато науково-технічних розробок не стають інноваційним продуктом. Кожного року скорочується виділення коштів на наукові прикладні дослідження.

Перевагами впровадження інноваційної моделі розвитку для сільськогосподарських підприємств буде: одержання достатньо високого прибутку в довгостроковій перспективі; покращення якості продукції, що вплине на збільшення попиту та обсягів продажу; розширення ринків збуту продукції; збереження і підвищення конкурентних можливостей на ринку [2].

Література:

1. Гордієнко В. П. Інноваційний розвиток регіонів на основі технопаркової концепції / В. П. Гордієнко // Економічний простір. – 2011. – № 46. – С. 37–44.
2. Кот О. В. Теоретичні аспекти інноваційного розвитку аграрного сектору економіки та його організаційно-економічне забезпечення / О. В. Кот // Проблеми в аграрних формуваннях та його наслідки // Проблеми інвестиційно-інноваційного розвитку. – 2014. – № 1. – С. 57–63.
3. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / [Електронний ресурс] / за заг. ред. проф. В. І. Полохала // матеріали парламентських слухань у ВРУ 17.06.2009. – Київ : Парламентське видання, 2009. – 628 с. – Режим доступу: <http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/doccatalog/list?currDir=48718>.

Селіверстов В. В.

кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

РОЛЬ ЧАСОВИХ ЛАГІВ У ВПЛИВІ МОНЕТАРНОЇ ПОЛІТИКИ ФРС США НА ТЕМПИ ІНФЛЯЦІЇ

В сучасних умовах розвитку світових фінансів особливе місце у реалізації грошово-кредитної політики займає проблематика часових лагів, важливість якої складно переоцінити. Так, за думкою фахівців Федеральної Резервної Системи (ФРС) США, вплив заходів грошово-кредитної політики на економіку та інфляцію може зайняти досить багато часу. А часові лаги також можуть змінюватися суттєво [1].

На основі побудови регресійних і авто регресійних моделей було досліджено тривалість часових лагів, протягом яких досягається максимальний ефект впливу заходів грошово-кредитної політики на індекс споживчих цін (ІСЦ) на основі побудови регресійних та векторних авто регресійних моделей. Для визначення максимального впливу заходів монетарної політики на ІСЦ була відібрана наступна група показників: R-квадрат, середній коефіцієнт еластичності (для регресійних моделей), а також імпульсні функції відгуку і декомпозиція дисперсії (для векторної авто регресійної моделі).

Для побудови економетричних моделей було використано наступні показники – ІСЦ, якому надано роль залежної змінної, а також індекс світових цін на основні паливні і не паливні сировинні товари (індекс PALLFNFW), готівкові кошти в обігу і ставка за кредитами овернайт, які було відібрано на роль незалежних змінних.

При побудові регресійних моделей було використано метод найменших квадратів, вбудований у пакет аналізу програми «Microsoft Excel». Для визначення часового лагу, на якому відбувається максимальний ефект заходів грошово-кредитної політики ФРС США на ІСЦ побудовано 100 регресійних моделей з наведеним вище переліком змінних, але з різними вибірками щомісячних даних. Взагалі, для побудови регресійних моделей використано однакову для всіх змін-

них вибірку щомісячних даних за період з 01.02.1992 р. по 01.11.2017 р. і становить 298 спостережень [2; 3].

З отриманих результатів видно, що значення середнього коефіцієнта еластичності ставки овернайт (з врахуванням його статистичної значимості) відповідало сучасним теоретичним уявленням керівництва про її вплив на ІСЦ лише у регресійних моделях з лагами від 44 по 57 та від 90 по 100.

Таблиця 1

Окремі характеристики регресійних моделей з лагами 0 та 49

ПОКАЗНИК		ЛАГ 0	ЛАГ 49	ПОКАЗНИК	ЛАГ 0	ЛАГ 49	
Множинний R		0,9867	0,9967	Статистика Дарбіна-Уотсона	0,0191	0,0745	
R ² -квадрат		0,9736	0,9933	Нижня критична точка	1,76851	1,76851	
Значимість F		1,4E-216	1E-298	Верхня критична точка	1,81706	1,81706	
Р-значення	У-перетин	1,7E-173	2,6E-252	F-статистика Голдфелда-Квандта (фактична)	2,8905	1,5888	
	PALLFNFW	3,94E-24	7,76E-17	F-статистика Голдфелда-Квандта (таблична)	1,2181	1,2181	
	ONR	0,0435	0,0078	Фактор інфляції дисперсії (VIF)	PALLFNFW	4,0473	4,7671
	СС	8E-106	5,9E-186		ONR	2,2220	2,1462
Середня помилка апроксимації, %		2,1837	1,0368	СС	5,3097	5,7952	

Джерело: розраховано автором за даними офіційних сайтів ФРС, МВФ [2; 3].

Для побудови векторної авто регресійної моделі були використані можливості пакету «E-Views», а також числові ряди регресійної моделі з нульовим лагом – вибірка щомісячних значень ІСЦ, індексу PALLFNFW, ставки овернайт і готівкових коштів в обігу з 01.02.1992 р. по 01.11.2017 р., що становить 298 спостережень [2; 3].

VEC-модель побудована з порядком у 2 лаги (вибір кількості лагів було підтверджено за допомоги функції «Lag exclusion», вмонтованої в пакет «E-Views»).

Імпульсні функції відгуку ІСЦ на шоки з боку ставки овернайт (ONR) і готівкових коштів в обігу (СС) (див. рис. 1) не відповідають сучасним теоретичним уявленням про їх вплив на темпи інфляції [1].

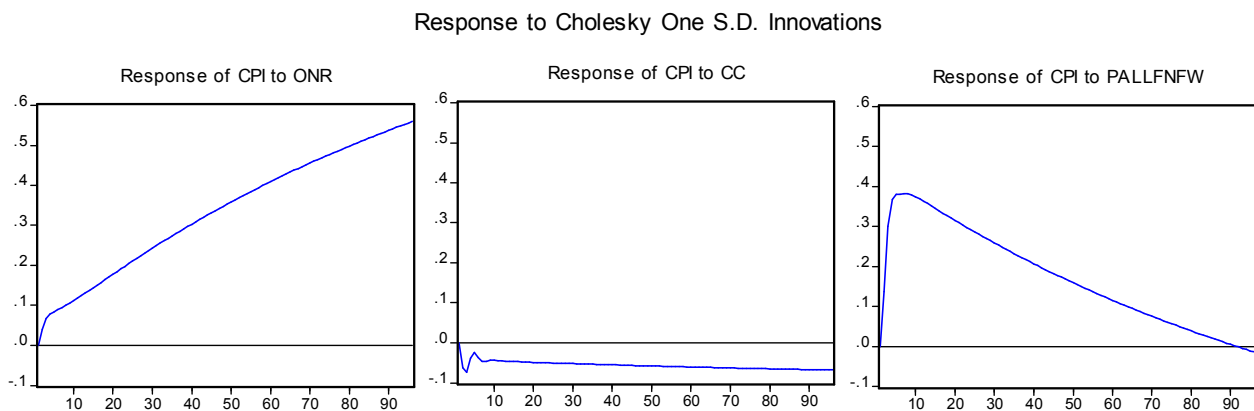


Рис. 1. Імпульсні функції відгуку ІСЦ (CPI) на шоки з боку ставки овернайт (ONR), готівкових коштів в обігу (СС) та індексу PALLFNFW

У свою чергу складові декомпозиції дисперсії ставки овернайт (ONR) і готівкових коштів в обігу (CC) вказують на низький рівень впливу на ІСЦ з боку готівкових коштів в обігу і наростаючий характер впливу з боку ставки овернайт.

Виходячи із основних характеристик побудованих регресійних моделей, напрошується наступний висновок, що тільки 14 (з 44 по 57 лаг) побудованих регресійних моделей (або 14% від загальної кількості) мають всі статистично значимі коефіцієнти і відповідають сучасним теоретичним уявленням керівників ФРС США про вплив ставки овернайт і грошових коштів в обігу на темпи інфляції [1]. У той же час, 34 (з 0 по 33 лаг) моделей (або 35%) мають всі статистично значимі коефіцієнти, але не відповідають сучасним теоретичним уявленням про вплив ставки овернайт на темпи інфляції [1]. І, нарешті, 50 (з 34 по 43 і з 58 по 100 лаг) моделей (або 52%) мають один або два статистично не значимі коефіцієнти. Таким чином, з одного боку близько 14% побудованих регресійних моделей підтверджують думку керівництва ФРС США про те, що максимальний вплив заходів монетарної політики на темпи інфляції може мати часові лаги від одного до трьох років, або більше, а з іншого – 35% моделей вказують на те, що вплив ставки овернайт на темпи інфляції не відповідає сучасним теоретичним уявленням.

У свою чергу, імпульсні функції відгуку ІСЦ на шоки з боку ставки овернайт і готівкових коштів в обігу (див. рис. 1) вказують на невідповідність сучасним теоретичним уявленням про вплив заходів грошово-кредитної політики на темпи інфляції, а декомпозиція дисперсії на обмежений вплив готівкових коштів в обігу на інфляцію.

Таким чином, побудовані економетричні моделі вказують на те, що використання ставки овернайт, як основного монетарного засобу ФРС США при підтриманні цінової стабільності, можуть мати неочікувані наслідки.

Отже, проаналізувавши роль часових лагів у реалізації ФРС США власної грошово-кредитної політики на основі побудови регресійних моделей і VEC-моделі, напрошується застереження про дуже обачливе використання НБУ заходів власної монетарної політики, особливо короткострокових процентних ставок, для досягнення цільових показників цінової стабільності. Крім того, на цінову стабільність суттєво впливають коливання валютного курсу національної валюти, що достатньо красномовно продемонстрували останні події на вітчизняному валютному ринку. Останнє вказує на те, що за сучасних умов для підтримання цінової стабільності в умовах України, крім дотримання антимонопольного законодавства, необхідно проводити виважену політику у сфері регулювання курсу національної валюти.

Література:

1. U.S. Monetary Policy [Електронний ресурс] / Federal Reserve Bank of San Francisco. – Режим доступу: <http://www.frbsf.org/us-monetary-policy-introduction/real-interest-rates-economy/>.
2. Home > FRED® Economic Data [Електронний ресурс] / Federal Reserve Bank of San Francisco. – Режим доступу: <http://research.stlouisfed.org/fred2/categories>.
3. IMF Primary Commodity Prices [Електронний ресурс] / International Monetary Fund. – Режим доступу: <http://www.imf.org/external/np/res/commod/index.aspx>.

Селіверстов В. В.

кандидат економічних наук, доцент

Шейко Ю. О.

студентка

Запорізький національний технічний університет

м. Запоріжжя, Україна

АНАЛІЗ ОСВІТНЬОЇ СКЛАДОВОЇ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Інноваційна економіка, основу якої складають високотехнологічні, наукомісткі виробництва, вимагає інтелектуалізації персоналу, скорочує частку непрофесійної праці, змінює професійну і кваліфікаційну структуру ринку праці. Ефективно організовані і належним чином керовані процеси створення, накопичення, використання й відтворення освітньої складової трудових ресурсів утворюють базу для створення довгострокових конкурентних переваг суб'єктів господарювання [1, с. 183].

Освітня складова трудових ресурсів – це сукупність професійних знань, які були отримані у ВНЗ рівнів рівнів акредитації та наукових установах та які використовуються у всіх видах економічної діяльності і стають джерелом додаткових прибутків, забезпечуючи стійкі ринкові перспективи і конкурентні переваги персоналу, підприємству, суспільству [2, с. 52].

Так, першочерговим етапом отримання знань є навчання після школи. Молоді люди здебільшого вибирають навчання у вищих навчальних закладах (табл. 1). Виходячи з даних табл. видно, що у 2015/16 н.р., в порівнянні з 2011/12, загальна кількість осіб, які навчалися у навчальних закладах зменшилася на 18,8%. При цьому, у загальноосвітніх навчальних закладах навчається на 11,9% менше осіб, у професійно-технічних навчальних закладах – на 25,7%; у ВНЗ I-II рівнів акредитації – на 35,6%; у ВНЗ III-IV рівнів акредитації – на 29,7%. Тобто, з кожним роком загальна кількість осіб, які отримують професійно-технічну та / чи вищу освіту постійно зменшується, що може бути пов'язано з низкою чинників. До найвагомішого, на нашу думку, слід віднести: загальне зниження рівня доходів населення, у зв'язку з чим батьки не в змозі оплачувати навчання своїх дітей (отримання вищої освіти здійснюється переважно на контрактній основі), а діти, у свою чергу, долучаються до трудової діяльності.

Таблиця 1

**Динаміка чисельності осіб, які навчалися у навчальних закладах
у 2011/12–2015/16 н.рр., тис. осіб [3, с. 121]**

Показник	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
У загальноосвітніх навчальних закладах	4 292	4 222	4 204	3 757	3 783
У професійно-технічних навчальних закладах	409	423	391	316	304
ВНЗ I-II рівнів акредитації	357	345	329	251	230
ВНЗ III-IV рівнів акредитації	1 955	1 825	1 724	1 438	1 375
Усього	7 013	6 815	6 648	5 762	5 692

Окрім того, відмічено, що у 2015 році 59,8% випускників дев'ятих класів перейшли до десятих класів денних загальноосвітніх навчальних закладів; 1,9% – до

вечірніх (змінних) шкіл, 17,0% вступили до професійно-технічних навчальних закладів та 20,8% – до вищих навчальних закладів [4, с. 9].

Так, освітню складову трудових ресурсів було розглянуто за допомогою наступних показників:

а) підготовка фахівців у професійно-технічних навчальних закладах (ПТНЗ). Професійно-технічна освіта є специфічною галуззю системи освіти в Україні, тому що, окрім надання молоді повної загальної середньої освіти, вона формує кваліфікований робітничий потенціал. До того ж, професійно-технічні навчальні заклади й установи виконують важливу функцію виховання молодого покоління, яке має стати не лише суб'єктом ринку праці й економічного розвитку, але й суб'єктом соціальної суспільної культури.

У 2015 році, в порівнянні з 2011, всі показники діяльності ПТНЗ зазнають зменшення (кількість закладів, кількість учнів, кількість прийнятих та випущених). Така тенденція може бути пов'язана з тим, що професійно-технічна освіта все більше віддаляється від потреб людини, економіки, держави, суспільства в цілому, перетворюючись на закриту, беззахисну систему з державним утриманням.

Окрім того, відмічено, що в регіональному розрізі у 2015 році найбільша кількість осіб, які випускаються ПТНЗ, готується у Дніпропетровській – 10,2% від загальної кількості усіх випущених такими закладами та Львівській області – 9,1%;

б) підготовка фахівців у вищих навчальних закладах. Університетська освіта покликана давати системні знання про професійну сферу діяльності, її специфіку та має формувати особистісні якості фахівця. Передбачається, що це є одним з вирішальних чинників розвитку економіки та суспільства.

Зазначено, що у 2015/2014 н.р., в порівнянні з 2011/12, кількість студентів у ВНЗ I-II рівнів акредитації зменшується більш стрімкими темпами, ніж у ВНЗ III-IV рівнів, так в першому випадку кількість осіб зменшилася на 33,7%, а другому – на 27,6%. При цьому, у 2015/16 н.р. джерелами фінансування навчання студентів були кошти:

1) державного бюджету: ВНЗ I-II рівнів акредитації – 36% від загальної кількості всіх студентів; ВНЗ III-IV рівнів акредитації – 47,2%;

2) місцевих бюджетів органів державної влади: ВНЗ I-II рівнів акредитації – 28,1%; ВНЗ III-IV рівнів акредитації – 1,1%;

3) юридичних осіб: ВНЗ I-II рівнів акредитації – 0,3%; ВНЗ III-IV рівнів акредитації – 0,7%;

4) фізичних осіб: ВНЗ I-II рівнів акредитації – 35,6%; ВНЗ III-IV рівнів акредитації – 51,0% [5, с. 9].

Окрім того, за регіональним критерієм, у 2015/16 н. р. найбільша чисельність студентів навчалась:

1) коледжі, технікуми, училища: Вінницька область – 5,2% від загальної кількості студентів; Дніпропетровська – 8,8%; Львівська – 6,3%; Одеська – 6,6%; Харківська – 8,2% та м. Київ – 9,1%;

2) університети, академії, інститути: Дніпропетровська область – 7,4%; Львівська – 8,1%; Харківська – 11,7% та м. Київ – 26% [5, с. 23];

в) підготовка наукових кадрів. Так, всі показники діяльності аспірантури загалом зазнають зменшення, окрім відсотка випущених з захистом дисертації, який зазнав збільшення, що, у свою чергу, є позитивною динамікою, оскільки можна

сказати, що аспірантури стали працювати ефективніше, хоча 26,1% – це все одно достатньо низький рівень.

Також, відмічено, що у 2015 році у аспірантурі: 60,9% до загальної кількості аспірантів навчалися з відривом від виробництва; 75,1% навчалися за рахунок державного бюджету; найбільшу питому вагу за кількістю аспірантів мали такі галузі наук, як: технічні – 19,5% та економічні науки – 16,1%;

Показники діяльності докторантури мають дещо кращі значення ніж показники діяльності аспірантури. Так, у 2015 році, в порівнянні з 2011, всі вони зазнали покращення. Відмічено, що у 2015 році у докторантурі: 89,1% навчалися за рахунок державного бюджету; найбільшу питому вагу за кількістю докторантів мали такі галузі наук, як: технічні – 22,6% та економічні науки – 13,7%.

Таким чином, проаналізувавши освітню складову трудових показників було виявлено, що на сьогодні ситуація в професійно-технічній та вищій освіті, а також в науковій підготовці достатньо стабільна, показники якщо і зазнають зменшення, то переважно через загальне зменшення кількості постійного населення країни та економіко-політичну ситуацію, що склалася в країні.

Література:

1. Самуельсон П. А. Мікроекономіка / П. А. Самуельсон, В. Д. Нордгауз. – К. : Вільямс, 2008. – 752 с.
2. Василенко А. О. Аналіз трудових ресурсів бюджетних установ / А. О. Василенко // Управління розвитком. – 2014. – № 4 (167). – С. 51–55.
3. Статистичний збірник «Регіони України 2014» / за ред. І. М. Жук. – Ч І. – К., 2015. – 305 с.
4. Статистичний бюлетень «Продовження навчання та здобуття професії» / відп. за вип. О. О. Кармазіна. – К., 2016. – 27 с.
5. Статистичний бюлетень «Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2016/14 навчального року» / відп. за вип. О. О. Кармазіна. – К., 2017. – 208 с.

Семенова М. Р.

студентка

Гуржій Н. М.

науковий керівник

доктор економічних наук, доцент

Запорізький національний університет

м. Запоріжжя, Україна

СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ МАРКЕТИНГУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

На сьогоднішній день простежується дуже стрімкий розвиток маркетингу, зважаючи на збільшення кількості конкурентів на ринку. Маркетологи шукають все більш нові та різноманітні методи взаємодії зі споживачами. З одного боку, відділи продажів покладаються на особисті зв'язки, але без використання соціальних засобів масової інформації належним чином, вони дійсно можуть відстати від своїх конкурентів. Дослідження показали, що все більше маркетологів і дистриб'юторів звертаються до пошукових систем і соціальних мереж частіше, ніж будь-коли раніше. І відповідно до Social Media Examiner, 97% маркетологів у 2016 році залучали до роботи соціальні мережі, але 85% – не впевнені в тому, які соціальних мережі є кращими для розвитку свого бізнесу.

Це демонструє величезний потенціал маркетингу через соціальні мережі з метою збільшення продажів, але це свідчить також про відсутність розуміння того, як досягти цих результатів. Маркетинг через соціальні мережі може стати невід'ємним засобом комунікації зі споживачами за декількох причин:

1. Підвищення впізнаваності бренду. Кожна можливість продемонструвати про свою торгову марку аудиторії є цінною. Це є важливим ще і тому, що соціальні мережі одночасно роблять товар більш помітним і доступним для нових клієнтів, а також частіше впізнаваним для існуючих клієнтів.

2. Підвищення лояльності до бренду. Згідно зі звітом, опублікованим Texas Tech University, бренди, які поширюються через соціальні мережі, користуються більш високим попитом від своїх клієнтів. Інше дослідження, опубліковане на Persuade & Convert виявило, що 53% американців, які переглядають сторінки брендів в соціальних мережах, більш лояльні до них у реальному житті.

3. Більше можливостей для перетворення. Коли створюється рекламний пост в соціальних мережах, компанія одночасно отримує доступ до нових клієнтів, а також має можливість взаємодіяти з ними.

4. Послідувачі нових оновлень. Взаємодіючи з клієнтами на регулярній основі компанія має можливість швидко ознайомлювати їх зі своїми оновленнями. Коли клієнти зацікавилися товаром компанії, вони більш охоче будуть слідувати за оновленнями.

5. Збільшення вхідного трафіку. Без соціальних мереж вхідний трафік компанії обмежений клієнтами, які вже знайомі з брендом. Кожен соціальний профіль у мережах додає ще один шлях, що веде на сайт компанії, і кожен контент, який викладається на цих профілях – це ще одна можливість ознайомитися для нового відвідувача.

6. Зниження витрат грошей та часу на маркетинг. Згідно Hubspot, 84% успішних маркетологів використовують всього за шість годин зусиль в тиждень для генерації обсягу трафіку. Шість годин – це не значні інвестиції часу для поширення. Порівняно із іншими способами поширення, платна реклама через Facebook і Twitter є відносно дешевою.

7. Поліпшення рейтингу в пошукових системах. SEO є ефективним способом залучення відповідного трафіку з пошукових систем. Google та інші пошукові системи можуть обчислювати ранжування пошуку за допомогою соціальних присутності засобів масової інформації.

8. Безпосередня комунікація з клієнтами. Соціальні мережі, за своєю суттю, є каналом зв'язку, як і електронна пошта або телефонні дзвінки. Кожна взаємодія з клієнтами через соціальні мережі є можливістю публічно продемонструвати свій рівень обслуговування клієнтів і допомагає покращити відносини з клієнтами.

9. Зворотній зв'язок із клієнтами. Соціальні мережі також надають можливість отримати цінну інформацію про те, у чому зацікавлені клієнти.

Успіх будь-якого маркетингу кампанії через соціальні мережі багато в чому залежить від якості контенту. Якщо користувачі не вважають цікавим повідомлення компанії, вони скоро перестають звертати увагу на них. Ось чому дуже важливо для компанії переконатися, що вони створюють контент, який приверне увагу потенційних клієнтів.

Наявність значної аудиторії у соціальних мережах створює ефект сніжного комка, який може залучити нових клієнтів, спільні партнерські підприємства, і всі види інших можливостей.

Які ж соціальні мережі допомагають у створенні та поширенні бренду?

Facebook вимагає активної медіа-маркетингової стратегії, яка починається зі створення Facebook Business Fan Page. Необхідно звернути увагу на зображення та логотип, адже візуальний компонент є ключовим аспектом Facebook.

Сервіс Google+ – новий конкурент Facebook. Використовуючи закриті співтовариство Google+ Hangouts On Air (НОА), компанія може провести спеціальний, приватне спілкування, маючи бесіди з потрібними людьми. Наприклад, це можна використати при створенні кола постійних споживачів, і ділитися з ними спеціальними знижками і ексклюзивними пропозиціями.

Pinterest є відносно новою мережею в медіа маркетингу, зображення в центрі платформи Pinterest ідеально підходять для роздрібної торгівлі, але кожна компанія може отримати вигоду, використовуючи Pinterest для соціальних медіа. Pinterest дозволяє малим підприємствам продемонструвати свої власні пропозиції продукту, а також допомагає розробити свій власний стиль.

Twitter є інструментом маркетингу, соціальних медіа, який дозволяє транслювати останні оновлення. Дотримуючись постійного оновлення твітів щодо власного продукту, компанія отримує стійкий потік послідовників. Використання Twitter як інструмент маркетингу через соціальні мережі полягає у діалозі і спілкуванні, тому необхідна постійна взаємодія.

LinkedIn є одним з найбільш професійних засобів маркетингу через

соціальні мережі. Спільності у LinkedIn є ефективним місцем для входження в професійний діалог з людьми з подібних галузей промисловості, і вони забезпечують цінний обмін контентом з однодумцями.

YouTube займає перше місце серед платформ для створення відео-контенту, який може бути неймовірно потужним інструментом маркетингу. Багато компаній намагаються створити відео контент з метою широкого поширення та розкручення товару та створення інструкцій до нього.

Для правильного вибору найкращої платформи для просування продукції необхідно скласти ефективний план контенту. Його компоненти включають в себе: Канал (наприклад, Facebook); Аудиторія (Хто є потенційним клієнтом?); Мета (Мета продажу, економії витрат, або створення клієнтської бази); Первинний тип контенту (Текстологія, відео, інфографіка); Структура (З чого складається контент); Тон (Грайливий, саркастичний); Канал інтеграції (Як буде цей канал роботи взаємодіяти з іншими каналами для досягнення максимального ефекту); Бажаний ефект (Що необхідно досягти?); Редакційний план (Кожен канал потрібен свій редакційний календар).

Таким чином, основні форми і методи маркетингового просування змінилися з часом. Недостатньо просто привернути увагу, маркетологи повинні бути в змозі утримувати увагу, і тому на сучасному ринку PR з'являються соціальні стратегії. Час помітних гасел і масових рекламних кампаній закінчився. Торгові марки в 21-м столітті повинні стати ближчими до своїх користувачів, і їх стратегії повинна слідувати з цього.

Література:

1. Sapir Edward. Selected writings in language, culture and personality / Edward Sapir. – Berkeley : University of California Press, 1949. – 250 p.
2. Керівництво організацією : навч. посіб. / [О. Є. Кузьмін, Н. Т. Мала, О. Г. Мельник, І. С. Проник]. – Львів : Вид-во нац. ун-ту «Львів. політехніка», 2008. – 244 с.
3. Економічний аналіз і діагностика стану сучасного підприємства : навч. посібник для вчз / Т. Д. Костенко, Є. О. Підгора, В. С. Рижиков та ін. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Центр навч. літ., 2007. – 398 с.
4. Економіка підприємства : підручник / за заг. ред. С. Ф. Покропивного. – 2-ге вид., перероб. та доп. – К. : КНЕУ, 2001. – 528 с.

Серебренников В. М.

кандидат технічних наук, доцент
Донецький національний університет економіки і торгівлі
ім. Михайла Туган-Барановського,
м. Кривий Ріг, Україна

ЕКОНОМЕТРИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА ЯК САМОСТІЙНОЇ ОДИНИЦІ ГОСПОДАРЮВАННЯ

В умовах ринку ефективне управління економікою пов'язано, насамперед, із рішенням задач по управлінню окремими економічними об'єктами, які є її складовими і через які вона реалізується. Одним з таких економічних об'єктів є підприємство як самостійний, економічно відособлений господарюючий суб'єкт. Підприємства є основним виробничим осередком економіки, бо в результаті їх діяльності створюються економічні блага (товари та послуги). Окремо взяте підприємство утворює первинну і основну виробничо-господарську одиницю суспільства [1, с. 8]. Ефективне управління підприємством вимагає знання його властивостей, що дозволяє передбачати його поведінку при змінах, як зовнішнього середовища, так і його внутрішнього стану. Як один з можливих шляхів вирішення такої задачі є економетричне моделювання підприємства. Така модель дозволить акцентувати увагу на тих сторонах підприємства, які суттєві в умовах, що склалися. Аналіз результатів досліджень та публікацій з діяльності підприємств показав, що в більшості випадків не приділяється належної уваги задачам управління, які об'єднують підприємства, незалежно від їх конкретної діяльності. Тому в сучасних умовах достатня увага повинна бути приділена розробці нових, більш ефективних і адекватних сучасним економічним реаліям підходів до управління підприємством. Як один з можливих шляхів вирішення цих питань є економетричне моделювання підприємства як самостійної господарської одиниці з метою підвищення прибутку при збереженні його економічної ефективності. Економетрика досліджує різні підприємства, що відрізняються, як за якісними, так і за кількісними ознаками. Разом з тим, природно виділити ті основні риси, які їх об'єднують. Тоді таке підприємство можна назвати первісною економічною клітиною (ЕК). Беручи до уваги, що ЕК є відкритою системою на її вхід надходять кошти, які у економетриці прийнято визначати як вартість основних економічних фондів (ОЕФ) і які закладають фундамент діяльності ЕК [2, стор. 14]. Економетричний аналіз показує, що ефективність ОЕФ, що визначається як відношення реальної вартості ОЕФ до первісної вартості ОЕФ, є функцією від первісної вартості ОЕФ і може бути апроксимована функцією

$$E_1 = \frac{S_1}{S_0} = e^{-\alpha \cdot S_0}, \quad (1)$$

де S_0 – вартість ОЕФ, *ум. од.*, S_1 – реальна вартість ОЕФ, *ум. од.*, α – параметр, що характеризує падіння ефективності ОЕФ, *1/ум. од.*

У свою чергу, ефективність нормованих оборотних коштів, що визначається як відношення вартості нормованих оборотних коштів до реальної вартості ОЕФ, є функцією реальної вартості ОЕФ і може бути записана у вигляді

$$E_2 = \frac{S_2}{S_1} = \beta \cdot S_1, \quad (2)$$

де S_2 – вартість нормованих оборотних коштів, *ум. од.*, β – параметр, що характеризує зростання ефективності ОЕФ, *1/ум. од.*

Ефективність прибутку визначається як відношення прибутку до вартості нормованих оборотних коштів, складаючи деяку частину вартості нормованих оборотних коштів

$$E_3 = \frac{\Pi}{S_2} = p, \quad (3)$$

де Π – вартість прибутку, *ум. од.*, p – частина вартості нормованих оборотних коштів.

Тоді загальна економічна ефективність ЕК визначиться як добуток (1), (2) та (3)

$$E = p \cdot S_0 \cdot \beta \cdot e^{-2\alpha \cdot S_0}. \quad (4)$$

Формула (4) визначає в деякому сенсі стійкість ЕК, а сам прибуток Π знаходиться за формулою

$$\Pi = p \cdot S_0^2 \cdot \beta \cdot e^{-2\alpha \cdot S_0}. \quad (5)$$

У загальному випадку, завдання функціонування ЕК на основі економетричної моделі, що задається формулами (5) і (6), можна сформулювати так: забезпечити максимальну прибуток ЕК при економічній ефективності E не менше заданої величини

$$S_0^2 \cdot e^{-2\alpha \cdot S_0} \rightarrow \max_{S_0}, \quad \beta \cdot S_0 \cdot e^{-2\alpha \cdot S_0} \cdot p \geq E_{зад}, \quad (6)$$

де $E_{зад}$ – задана величина економічної ефективності.

Формули (6) можна представити у безрозмірному вигляді

$$\Pi = S_0^2 \cdot e^{-2 \cdot S_0} \rightarrow \max_{S_0}, \quad S_0 \cdot e^{-2 \cdot S_0} \geq E_{зад}, \quad (7)$$

де $S_0 = \alpha \cdot S_0$, $\Pi = \Pi \frac{\alpha^2}{\beta \cdot p}$, $E_{зад} = E_{зад} \frac{\alpha}{\beta \cdot p}$.

Формули (7) не містять параметрів, тобто визначають структурне подання задачі оптимізації. Запис математичної моделі ЕК у вигляді

$$\Pi = S_0^2 \cdot e^{-2 \cdot S_0}, \quad \Xi = S_0 \cdot e^{-2 \cdot S_0}, \quad (8)$$

вказує на параметричне представлення моделі, у якій параметром виступає S_0 .

Якщо виключити параметр S_0 , то получимо функцію $F(\Pi, \mathcal{E}) = 0$, графік якої представлено на рис. 1.

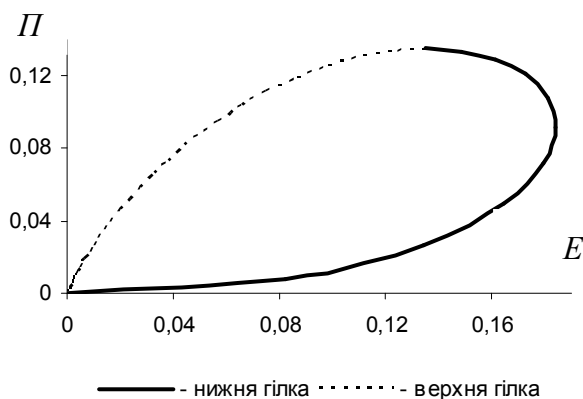


Рис. 1. Залежність прибутку від економічної ефективності.

Аналіз графіка рис. 1 показує, що отримання прибутку можливе двома способами, а саме: при русі по верхній або по нижній гілках представленої кривої. При русі по верхній гілці прибуток значно вище. Тому природно розглянути умову отримання прибутку при русі по верхній гілці. Згідно графіку рис. 1 для верхньої гілки виконується

$$\Pi \geq \mathcal{E}. \quad (9)$$

Тоді, з урахуванням того, що $\Pi = \mathcal{E} \cdot S_0$, отримуємо $\mathcal{E} \cdot S_0 \geq \mathcal{E}$, тобто $S_0 \geq 1$.

Якщо це не так, тобто $S_0 < 1$, то отримання прибутку реалізується при русі по нижній гілці.

Користуючись аналітичною формою запису математичної моделі ЕК, знайдемо розв'язок задачі (7). Згідно з умовою існування екстремуму, при $S_0 = 1$ має місце максимум, причому

$$\Pi_{\max} = \Pi(1) = S_0^2 \cdot e^{-2 \cdot S_0} \Big|_{S_0=1} = e^{-2} \approx 0,135. \quad (10)$$

При цьому наведена економічна ефективність становить величину $\mathcal{E}(1) = S_0 \cdot e^{-2 \cdot S_0} \Big|_{S_0=1} = e^{-2} \approx 0,135$. Якщо виконується умова $\mathcal{E}_{\text{зад}} \geq \mathcal{E}(1) = e^{-2}$, то рішенням задачі (7) буде величина (10). Максимальна величина економічної ефективності, яка може визначати обмеження (7), $\mathcal{E}_{\max} = \mathcal{E}(0,5) = 1/2e \approx 0,184$.

Необхідно підкреслити, якщо умова (7) не виконується, тобто має місце $\mathcal{E}_{\text{зад}} < \mathcal{E}(1) = e^{-2}$, то максимальний прибуток визначається обмеженням $\mathcal{E}_{\text{зад}}$ згідно рівнянню $\Pi_{\max} = S_0(\mathcal{E}_{\text{зад}}) \cdot \mathcal{E}_{\text{зад}}$, де $S_0(\mathcal{E}_{\text{зад}})$ визначається шляхом рішенням рівняння $S_0 \cdot e^{-2 \cdot S_0} = \mathcal{E}_{\text{зад}}$. Останнє рівняння допускає два рішення, оскільки пряма перетинає графік функції на рис. 1 у двох точках. Беручи до уваги умову (9), як рішення необхідно брати більше значення.

Надалі передбачається доцільним провести імітаційне моделювання на конкретному статистичному матеріалі із залученням результатів статті.

Література:

1. Экономика предприятий (фирмы) / под ред. О. И. Волкова, О. В. Девяткина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : 2007. – 601 с.
2. Лавріненко Н. М. Основи економіко-математичного моделювання : навч. посіб. / Н. М. Лавріненко, С. М. Латинін, В. В. Фортуна, О. І. Бескровний. – Л. : Магнолія 2006, 2010. – 540 с.

Sievidova D. O.
student

Hurzhiy N. M.
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Zaporizhzhya National University
Zaporizhzhya, Ukraine

THE INTRODUCTION OF THE LEAN THINKING FOR BUSINESS DEVELOPMENT IN UKRAINE

The modern economy of Ukraine is characterized by a high level of competition and instability, as well as relatively low level of interest among foreign investors and creditors. Under these conditions, it makes the Ukrainian companies search for new ways to improve their operations as means of optimizing the enterprise and gaining competitive advantages. Particular attention should be paid to avoiding wastes at all levels of the production chain starting from a single work place.

The introduction of the lean thinking concept in the activity of the Ukrainian companies will significantly improve productivity, increase efficiency and considerably improve the quality of services. Lean thinking has been introduced by Toyota and enabled the auto manufacturer to progress from a small company to a major global corporation. The main principles of this concept are:

1. Specify what creates value from the customers perspective;
2. Identify all steps across the whole value stream;
3. Make those actions that create value flow;
4. Only make what is pulled by the customer just-in-time;
5. Strive for perfection by continually removing successive layers of waste [1].

«Lean» company, which uses the concept of lean management, satisfies its customers faster than its competition, at lower costs and higher quality [2]. The principles of lean thinking are universal therefore it can be applied to any business in any sector of economy.

According to Lean thinking all wastes can be divided into 7 categories: overproduction, defects, waiting, excess stock, superfluous operations and displacements in the workplace, extra processing and extra movement. The elimination of waste allows the company to optimize its operations and gain a competitive advantage.

The book D. Womack and Jones D. «Lean Manufacturing» offers a step by step transformation. Here are the steps:

1. Find an agent of change.
2. Find a reputable teacher, whose ideas you can use.
3. Take advantage of the crisis situation, or create it in order to stimulate the transformation of the organization.
4. To map the entire value stream for each product group.
5. Select any important field of activity and quickly begin to eliminate wastes.

Total Productive Maintenance, Kaizen activities, Kanban, Single-Minute Exchange of Die, 5S are the most effective tools of lean thinking.

The ability to deliver quickly or within very tight time limits can be as important as a price. Lean logistics is concerned with lean thinking in a supply chain. Despite the fact that the original lean thinking emerged in the manufacturing sector, it is now widespread in other industries to meet market and customer demands for products in a timely manner and in a way that produces minimal waste. Implementing lean strategies can boost a company's advantage in the competitive market. This thinking also applies to the way of resource flows and the control of work processes, with the aim of improving production.

With this approach, the benefits are connected mass (low production costs) and small-scale (a variety of products and a wide range of) production, which allows to achieve high quality products, low manufacturing costs, rapid response to customer demand, rapid changeover. Supporting elements of the lean logistics process are:

- Reducing set-up times;
- Reducing the size of batches;
- Reduction of the main production time;
- Quality control of all the processes;
- Reduction of logistics costs in manufacturing;
- The availability of reliable suppliers;
- Elastic flow processes;
- The principle of a pulling system.

One of the most important lean thinking assumptions is that products should be made only to meet demand [3]. In other words, producing more than what can sell leads to waste. However, in practice time and place utility that create most warehouses add value to the customer. To maximize the value added a supply chain lean companies adopt lean distribution that can be defined as minimizing waste in the downstream supply chain, while making the right product available to the end customer at the right time and location. For example, Toyota has solved this problem by building relationships with suppliers on the system of Just-In-Time. Finished products are also sent to customers directly from the shop.

Special places in the concept of lean thinking take form and motivation of qualified personnel as one of the key factors affecting the performance of the enterprise.

Based on the experience of foreign companies it can be concluded that the application of lean thinking concept helps to increase efficiency of the enterprise as well as to detect, correct defects that lead to losses and receive time-based advantages. Using this approach will allow Ukrainian companies to overcome the crisis, and to significantly improve their logistics.

References:

1. Womack J. : Lean Thinking: Banish Waste and Create Wealth in your Corporation / Jones D. – New York – 1996. – P. 403
2. Weber H. : Das kaum gewagte Umdenken, Jahrbuch der Logistik, Verlagsgruppe GmbH, Fachverlag – Dusseldorf – 1993.
3. Hines P. Learning to evolve: A review of contemporary lean thinking / Holweg, M. and Rich, N. – International Journal of Operations and Production Management, 2004. – 24 (10). – P. 994–1011.

Синяєва Л. В.

доктор економічних наук, професор

Кондратюк О. В.

магістр

Таврійський державний агротехнологічний університет,
м. Мелітополь, Україна

АВТОМАТИЗАЦІЯ АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

В даний час дуже важливо, щоб при проведенні аудиту та супутніх послуг використовувалися комп'ютерні інформаційні технології. Адже практично повсюдно значні обсяги облікової інформації економічного суб'єкта обробляються з використанням комп'ютерної техніки. Використання комп'ютерної обробки даних призводить до зміни окремих елементів аудиторської перевірки. Аудит може проводитися з використанням машинно-орієнтованих і (або) ручних аудиторських процедур. Звичайно, автоматизувати аудит як процес неможливо насамперед через відсутність єдиних стандартів та методології. Проблемою є й величезна, швидко змінюється нормативна база. Крім того, думка аудитора залежить від його кваліфікації та досвіду проведення перевірок. Аудит розрахунків з оплати праці є однією найважливіших і складних ділянок аудиторської роботи, оскільки безпосередньо зачіпає економічні інтереси усіх без винятку працівників підприємства, що перевіряються.

Науковці Закалінська К. О. та Івахенков С. В. [1] серед проблем аудиту виділяють проблему його комп'ютеризації, хоча вона «принципово не змінює методологію бухгалтерського обліку».

Основним недоліком програмного забезпечення, яке представлено на ринку програмних продуктів для аудиту, є те, що всі функціональні можливості системи зводяться до документування процесу аудиту. Повнофункціональних систем, що дозволяли б автоматизувати саме аудиторську перевірку, практично не має. Тому важливою є розробка функціональної структури модулю автоматизованого аудиту розрахунків з оплати праці.

Аудит розрахунків з оплати праці відіграє важливу роль у системі як внутрішнього, так і зовнішнього аудиту [2]. Його мета – підтвердження дотримання чинного законодавства в частині нарахування і виплати заробітної плати; правильності розрахунку утримань із заробітної плати; правильності нарахування на фонд заробітної плати; законності включення зарплати і нарахувань на неї в собівартість продукції підприємства, що випускається.

Для інтегрованих систем, які передбачають можливості ведення обліку на виробничих підприємствах, характерний комбінований підхід, який враховує як можливість обліку заробітної плати за фіксованими окладами, так і за відрядною формою оплати праці.

Прикладами таких систем є «1С: Виробництво+Послуги+Бухгалтерія», «1С:Управління виробничим підприємством», «БЕСТ-ПРО».

Перевірка в системі може бути організована в двох напрямках:

1) система імпортує дані із автоматизованій системі бухгалтерського обліку, що функціонує на підприємстві – об'єкті аудиту, здійснює всі розрахунки аналогічно, як бухгалтерська система, але із налаштуваннями аудитора і порівнює результати із результатами, отриманими від підприємства;

2) дані, що імпортуються із автоматизованої системи обліку підприємства, порівнюються із певними шаблонами, в якості яких виступають норми законодавства, внутрішні норми підприємства, планові показники, типові операції і проведення, перелік типових помилок, статистичні дані попередніх перевірок та інші.

Перший напрям передбачає те, що аудиторська система буде також функціонувати, як і облікова. Другий напрям передбачає створення експертної системи, увагу розробки якої приділялося в [4]. Перший напрям в автоматизації доцільно використовувати для внутрішнього аудиту, а другий саме для зовнішнього.

Програма автоматизованого аудиту розрахунків з оплати праці повинна проводити:

1) перевірку відповідності законодавству існуючої системи оплати праці. Дана задача передбачає якраз перевірку налаштування автоматизованої інформаційної системи підприємства в частині встановлення констант і довідників у відповідності із законодавством та обліковою політикою підприємства (ставки податку з доходів громадян, відрахувань до фондів, нарахувань на заробітну плату до фондів, врахування пільг по податку з доходів громадян, ставки аліментів, доплат за кваліфікацію та інш.);

2) аудит заповнення та ведення документів, що є підставою для оплати праці. Дана задача є головною, бо від правильності її реалізації залежать результати всіх інших задач:

– виконання робіт за договорами підяду, укладеними із сторонніми організаціями, контрагентами;

– правильності використання норм виробітку і розцінок на готові вироби;

– правильності ведення обліку відрядних робіт;

– таблицю обліку робочого часу;

– наявності та правильності заповнення лікарняних листків;

– графіку відпусток і наказів на відпустки та інш.;

3) аудит нарахування заробітної плати.

4) аудит податків та обов'язкових відрахувань із заробітної плати. Увага приділяється податкам нарахованим та сплаченим, пільгам, індексації та переплатам [6, с. 111].

5) аудит розрахунків та розрахункової документації із заробітної плати.

6) аудит особового складу підприємства. Задача може вирішуватися не як окрема задача, а в сукупності із попередніми.

На сьогоднішній день активно використовуються три основні програми комплексної автоматизації аудиторської діяльності: «IT Audit: Аудитор» («Майстер Софт»), «ЕкспрессАудит: ПРОФ» (Консалтингова група «Термік»), Audit XP «Комплекс Аудит» («Гольдберг Софт»). Дані Програми інтегровані з платформами 1С Підприємство 7.7, 8.1, 8.0.2, 8.0.3. «Парус», що використовуються підприємством та забезпечують використання даних бухгалтерського обліку (облікової програми, що значно полегшує і прискорює процес перевірки [2].

Отже, аудит розрахунків з оплати праці потребує застосування засобів автоматизованої обробки даних, оскільки його процес пов'язаний із обробкою великої кількості однотипної первинної інформації, із використанням значної за обсягом нормативно-правової бази, різних алгоритмів обробки. Тому створення програмного рішення для автоматизації аудиту розрахунків з оплати праці є актуальною

задачею для розробників програмного рішення. З цією метою визначено функціональний склад модулю автоматизованого аудиту розрахунків з оплати праці і запропоновано схему його функціональної структури.

Література:

1. Аудит : навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / В. Я. Савченко, В. О. Зотов, С. А. Кириленко [та ін.]. – К. : КНЕУ, 2003. – 268 с. – ISBN 966-574-498-4.
2. Закалінська К. О. Оцінка ринку засобів автоматизації аудиторської діяльності [Електронний ресурс] / К. О. Закалінська // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. – 2009. – № 4. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vdnuet/econ/2009_4/26.pdf. – Загол. з екрану.
3. Закон України «Про аудиторську діяльність» від 22.04.1993 р. (у редакції від 14.09.2006 р.),
4. Закон України «Про оплату праці» від 22.03.1995 № 108/995-ВР, зі змінами та доповненнями,
5. Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-X11.
6. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): уч. пос. – К. : МАУП, 2001. – 312 с.

Сисоліна Н. П.

кандидат економічних наук, доцент;

Чумаченко О. С.

кандидат технічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

РОЗВИТОК ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Мінливість сучасного ринкового середовища вимагає якісного управління розвитком промислового підприємства. Дослідженню проблем управління та розвитку промислових підприємств присвячені роботи, зокрема, О. І. Амоша, О. В. Раєвневої, А. Д. Чернявського [1–3].

Аналіз виробничо-господарської діяльності сучасних вітчизняних промислових підприємств викриває ряд недоліків: технологічне відставання продукції, пов'язане із недостатнім обсягом інвестицій в розробку перспективної конкурентоздатної продукції; не завжди задовільним є технічний і технологічний стан основних виробничих фондів, що безпосередньо впливає на якість продукції; часто управлінські витрати завищені та перевищують витрати на виробництво продукції і т. і.

Вибір політики в технологічній сфері може визначатися залежно від значення таких показників, як привабливість технології для підприємства і його технологічна позиція, рівень науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, інноваційного ризику та обсягів інвестицій.

Можливість розвитку промислового підприємства необхідно розглядати як комплексну модель:

$$Z = f(y_1 \dots y_n) > 0,$$

де y – це ресурси в загальному вигляді: виробничі, організаційно-управлінські, економічні, інноваційні, екологічні тощо, які в свою чергу складаються з елементів ресурсів [4, с. 278].

Підприємство має бути орієнтоване на процесний підхід. Тому необхідно розглядати не тільки систему збалансованих показників, але також розробляти і впро-

ваджувати модель прогнозування збалансованого виробництва. Тимчасове або тривале гальмування росту виробництва в країні веде до її хронічного, все більш сильного відставання від більш багатих країн за рівнем доходів на душу населення. В реальному економічному житті причиною повільного росту стає низька норма заощаджень та неефективність економічних стимулів, нераціональний розподіл ресурсів. У довгостроковому прискоренні росту саме заощадження й інвестиції мають ключову роль [5, с. 211].

Діяльність більшості вітчизняних підприємств вимагає радикальних стратегічних змін, спрямованих на здійснення як часткових перетворень, що мають фрагментарний характер (для відтворення попереднього стану), а також уникнути погіршення стану чи припинення розвитку, що сприятиме подальшому підвищенню темпів росту (переорієнтація, зміна напрямів діяльності, і трансформація (принципові зміни у межах існуючих напрямів діяльності)). Стратегія розвитку підприємства повинна бути спрямована не тільки на розширення підприємства (відновлення складу і структури) і сфер його впливу, а й на досягнення кардинально нової конкурентоздатної стратегічної позиції.

В сучасних економічних умовах із високим рівнем невизначеності зовнішнього середовища ефективним є управління на основі гнучких негайних рішень, коли завдання виникають стрімко і їх неможливо завчасно передбачити – управління за слабкими сигналами, які тільки формуються. Успішні компанії зосереджені на маневруванні своїми ресурсами, використовують те, що мають, по-новому, впроваджуючи інновації, головну увагу приділяють нетрадиційному і більш інтенсивному використанню наявних ресурсів для створення нових можливостей організації. Але й при наявності високого наукового, виробничого потенціалу та ряду сильних сторін, організації можуть втратити поступово свої позиції, припинивши відстежувати зміни зовнішнього середовища та потреби клієнтів. Організації з розвинутими маркетинговими можливостями, широкими ринками збуту, відомих торгівельних марок, зосереджені на обслуговуванні замовлень (страждає дизайн і якість продукції). Взаємозв'язок між стійкістю і невизначеністю характерний для процесу розвитку промислового підприємства, тому будь-яка економічна система лише частково є динамічно стійкою. Розвиток хоча і має безперервний характер, але містить ймовірність виникнення кризових ситуацій, що спричиняє нестійкість. Але відсутність криз позбавляє систему удосконалювання і тотожна затримці розвитку. Сьогодні 60% українського експорту припадає на сировинні галузі і на галузі з невисоким рівнем обробки продукції. Перспективною є модель якісного розвитку, і створення привабливого інвестиційного клімату для вкладення інвестицій у підприємництва, орієнтовані на високотехнологічну продукцію.

Отже, промисловим підприємствам необхідно звертати увагу на механізм балансування виробництва з врахуванням змін у зовнішньому середовищі. Крім того, адекватна оцінка потенціалу промислового підприємства та максимальна його реалізація є одною зі складових ефективного управління розвитку підприємства.

Література:

1. Раєвнева О. В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі: моногр. / О. В. Раєвнева. – Х. : ІНЖЕК, 2006. – 496 с.
2. Развитие промышленного производства: проблемы и решения / А. И. Амоша, Н. И. Иванов, В. А. Алымов и др. ; под ред. Н. И. Иванова. – К. : Наук. думка, 2003. – 340 с.

3. Чернявський А. Д. Антикризове управління підприємством : навч. посіб. / Чернявський А. Д. – К. : МАУП, 2006. – 235 с.

4. Сисоліна Н. П. Шляхи підвищення ефективності розвитку промислових підприємств / Сисоліна Н. П., Бондаренко Ю. Н. // Структурні реформи і трансформації в промисловості: перспективи і пріоритети: тези доп. і повдом. Міжнар. наук.-практ. конф. // НАН України, Ін-т економіки пром.-сті; Редкол. : О. І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2010. – С. 277–278.

5. Касьянова Н. В. Потенціал підприємства: формування та використання: підручник / Н. В. Касьянова, Д. В. Солоха, В. В. Морева, О. В. Белякова, О. Б. Балакай. – Донецьк : Вид-во Цифрова типографія, 2012. – 257 с.

Смирнов І. Г.

доктор географічних наук, професор
Київський національний університет ім. Тараса Шевченка
м. Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ У ТУРИЗМІ: КОМПЛЕКСНЕ РОЗУМІННЯ

Основні поняття та визначення. Висока якість товарів та послуг важлива для довільної сфери бізнесу, в т.ч. для туризму. Якість є основою ринкової конкурентоздатності продукції. До базових понять управління якістю відносяться: 1. Стандартизація – закріплення оптимальних рішень щодо якості в нормативних документах (стандартах). 2. Сертифікація – незалежне оцінювання відповідності якості продукції послуг, що виробляються, нормативним вимогам (стандартам). 3. Метрологія – наука про вимірювання, їхні методи, засоби та способи досягнення необхідної точності. 4. Кваліметрія – наука про кількісні методи оцінювання якості товарів та послуг. 5. Системний підхід в управлінні якістю на підставі методології системи міжнародних стандартів ISO серії 9000:2000, а також організації бізнесу на основі TQM, «6 сигм» (система уникнення помилок та дефектів на виробництві) тощо.

Між поняттями управління якістю існують три види зв'язків: 1. Родовидовий зв'язок понять, що відображає ієрархічний зв'язок родового (вищого) поняття з видовими (нижчими, що підлягають) поняттями. Приклад: родові поняття – документ, видові поняття – нормативно-технічна документація, вказівки з якості, план якості, запис, задокументована процедура. Графічна форма – віялова (рис. 1).

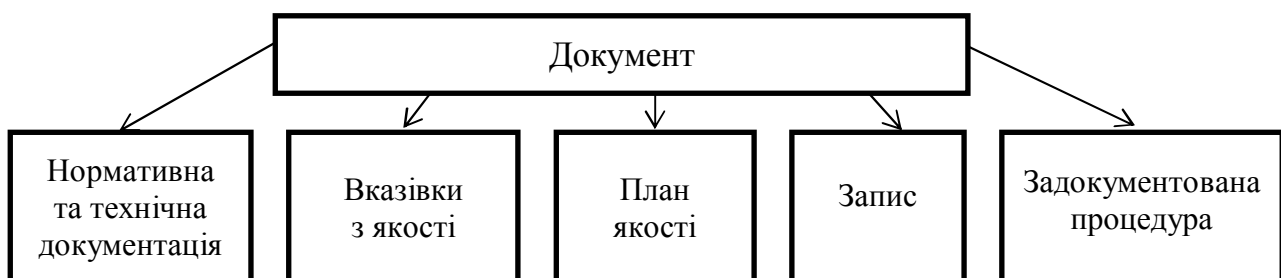


Рис. 1. Графічна форма родовидового зв'язку понять (авторська розробка за [2, с. 7])

2. Партитивний зв'язок понять – відображає ієрархічний зв'язок між суперординатним (єдиним, цілим) поняттям та субординатним поняттями (тобто його частинами). Приклад: суперординатне поняття – менеджмент якості, субординатні поняття – планування якості, управління якістю, забезпечення якості, поліпшення. Графічна форма – грабельна (рис. 2).



Рис. 2. Графічна форма партитивного зв'язку понять (авторська розробка за [2, с. 8])

3. Асоціативний зв'язок понять – дозволяє визначити взаємозв'язок між двома поняттями у складі системи понять. Графічно такий зв'язок позначається рисою з стрілкою на кожному кінці. Прикладом цього виду зв'язку понять є зв'язок «документ – інформація» (рис. 3).

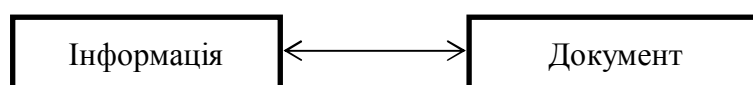


Рис. 3. Графічна форма асоціативного зв'язку понять (авторська розробка за [2, с. 9])

Конкуренція в туристичній галузі. Туристичні організації діють в умовах жорсткої конкуренції, що визначається, за М. Портером, п'ятьма основними групами конкурентних сил. До цих груп належать: 1. Найбільш інтенсивна конкуренція спостерігається між конкурентами в галузі (це боротьба за величину ринкової частки). 2. Конкуренція з боку товарів-замінників (важливе поняття при цьому - переключення з одних туристичних продуктів на інші з подібним функціональним призначенням). 3. Конкуренція з боку потенційних конкурентів з інших галузей вона визначається величиною вхідного бар'єру («вступного квитка»), специфікою галузі туризму тощо. 4. Конкурентна сила постачальників (визначається часткою (вагою) постачальника, високою якістю товару, що постачається, його поміркованою ціною, – усе разом це визначає вартість заміни постачальника: чим вона вища, тим більша конкурентна сила постачальника). 5. Конкурентна сила споживачів – визначається попитом.

Інформаційна база для управління якістю в туризмі охоплює джерела зовнішньої та внутрішньої інформації. До джерел зовнішньої інформації відносяться: а) огляди ринку та аналітичні матеріали відкритого друку; б) аналіз реклами фірм-конкурентів; в) галузева статистична інформація; г) замовлені маркетингові дослідження; г) думки експертів; д) матеріали статистично-фінансової звітності конкурентів; е) дані стандартів та інших нормативних документів галузі (туризму). Важлива особливість туристичної галузі – відкритість матеріалів туристичних організацій (це новинки, що наведені у відкритому друці, рекламні матеріали, прайс-листи, розгорнуті цінові пропозиції, договори з клієнтами, довідкові матеріали по маршруту тощо). До джерел внутрішньої інформації належать: а) дані опитувань про вимоги споживачів; б) статистичні дані про виробництво та продаж; в) звіти та дослідження за минулі роки; г) фінансова звітність, бухгалтерський баланс, звіт про прибутки та витрати з додатками; д) дані внутрішнього та зовнішнього аудитів організації; е) результати анкетування та інтерв'ювання співробітників організації тощо).

Особливу роль відіграють законодавчі акти, урядові постанови, стандарти та інші нормативні документи, відомчі накази, розпорядження, у яких містяться вимоги до якості та безпеки туристичних послуг, до туристичних організацій у їхній повсякденній діяльності, а також вимоги, яких необхідно дотримуватися, для сертифікації послуг, технологічних процесів надання послуг, систем управління якістю, а також при встановленні категорії (типу) організацій. До основних нормативних документів з регулювання послуг у сфері туризму та гостинності належать, насамперед, документи з регулювання послуг туроператорів та турагентів, а також послуг засобів розміщення та громадського харчування:

1. Закон України «Про туризм» (сертифікація та стандартизація туристичних підприємств – стаття 18).
2. Закон України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» (із змінами і доповненнями).
3. Міждержавний стандарт ГОСТ 28681.1-95 «Проектування туристичних послуг».
4. Міждержавний стандарт ГОСТ 28681.2-95 «Загальні вимоги до туристично-екскурсійного обслуговування».
5. Міждержавний стандарт ГОСТ 28681.3-95 «Вимоги щодо забезпечення безпеки туристів і екскурсантів».
6. Міждержавний стандарт ГОСТ 28681.4-95 «Класифікація готелів».

Тотальний менеджмент якості (TQM) в туризмі та гостинності означає постійне забезпечення туристів високоякісним туристичним продуктом та обслуговуванням відповідно до визначених стандартів. У навчальному посібнику «Логістика ресторанного господарства» [8, с. 159] TQM (Total Quality Management) визначається, як підхід до управління закладом, націлений на якість, що базується на участі усіх співпрацівників на досягнення довгострокового успіху через задоволення споживачів і прагнення корисності для всіх працівників закладу і суспільства. Далі пояснюється сутність цих трьох слів: Total – за якість відповідає увесь персонал фірми, якість є обов'язковою вимогою до усіх підрозділів та видів діяльності закладу; Quality – продукція та послуги мають відповідати стандартам, що враховують вимоги замовників та кращі світові зразки (бенчмаркінг) та динамічно оновлюються; Management – якість керівництва, якість процесів, політика якості. Отже, TQM у туризмі є комплексним підходом, що охоплює увесь туристичний процес – від туристичних ресурсів (якості ресурсної бази туризму) до якості маркетингового логістичного забезпечення.

Відповідно TQM у туризмі має включати такі складники:

1. Управління якістю ресурсної бази туризму (ресурсний підхід).
2. Управління якістю туристичної продукції (комплексно-продуктовий підхід), у т. ч. : 2.1. Якість послуг з розміщення туристів; 2.2. Якість послуг з харчування туристів; 2.3. Якість послуг з транспортування туристів; 2.4. Якість програмно-екскурсійного обслуговування.
3. Управління якістю на туристичних підприємствах (корпоративний підхід).
4. Управління якістю в туристичних дестинаціях на засадах сталого розвитку (комплексно-територіальний підхід).
5. Управління якістю маркетингово-логістичного забезпечення сталого розвитку туристичної діяльності (маркетингово-логістичний підхід).

Література:

1. Кудла Н. В. Управління якістю в туризмі : навч. посіб. / Н. В. Кудла. – К. : Знання, 2015. – 402 с.

2. Баумгартен Л. Управление качеством в туризме : навч. посіб. / Практикум. – М. , 2016. – 286 с.
3. Незвещук-Когут Т. С. Проблемы та напрями підвищення ефективності управління та якістю обслуговування на туристичних підприємствах / Т. С. Незвещук-Когут // Ефективна економіка: Дніпр. держ. аграр.-економ.ун-т, 2015. – № 5. – С. 12–17.
4. Швець І. Ю. Управління якістю турпослуги / І. Ю. Швець // Культура народів Причорномор'я. – 2005. – № 61. – С. 68–72.
5. Kapiki S. Quality Management in Tourism and Hospitality: an Exploratory study among Tourism Stakeholders / S. Kapiki // International Journal of Economic Practices and Theories. – 2012. – Vol. 2. – № 2. – P. 25–32.
6. The implementation of TQM in tourism: some guidelines/ The management Centre, University of Bradford, UK // Tourism management. Vol. 15, Issue 6, 1994. – P. 32–37.
7. Alsrabi H. TQM in Tourism companies: A field study of a Sample of Top Management in First Class Hotels in Riydh //International Journal of Asian Business and Information Management. – 2013. – № 5. – P. 23–28.
8. Зубар Н. М. Логістика у ресторанному господарстві : навч. посіб. / Н. М. Зубар, М. Ю. Григорак. – К. : ЦУЛ, 2010. – 312 с.

Смирнова Т. А.
старший викладач

Котик О. В.

Дніпропетровський національний університет ім. Олеса Гончара
м. Дніпро, Україна

ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ У СВІТІ

У сучасному світі, в умовах загальної глобалізації економіка отримала нові можливості в мережі Інтернет. Здійснення економічної діяльності, завдяки новітнім інформаційним технологіям, роблять її більш ефективною та прибутковою. Актуальність даної теми обумовлена тим, що в світовій економіці зародився новий сектор – електронна комерція, яка є однією зі складових «нової економіки» і знаходить все більш практичну значимість.

Основу електронної комерції складають нові інформаційні технології за здійсненням комерційних операцій і управлінням виробничими процесами із застосуванням електронних засобів обміну даних. Електронна комерція – це сфера економіки, яка включає в себе всі фінансові і торговельні транзакції, що здійснюються за допомогою комп'ютерних мереж, і бізнес-процеси, пов'язані з проведенням таких транзакцій [1].

На зорі електронної комерції головним двигуном зростання ринку були Сполучені Штати. Інтернет-торгівля давно перетворилася в глобальний феномен, проте США залишалися найважливішим ринком і ключовим фактором зростання. Діаграма нижче показує, як постійний щорічний приріст продажу через інтернет приблизно на 10% призвів у США до вибухового зростання електронної комерції за останні 15 років (рис. 1).

Стимулює розвиток електронної комерції в США і спостережуване підвищення кількості відвідувачів інтернет-магазинів, і, як наслідок, інтернет-покупців. У 2012 р, за даними eMarketer, 183,8 мільйона американців (88,1% інтернет-користувачів) відвідували сайти онлайн-магазинів, при цьому 149,4 мільйона американців протягом року здійснювали хоча б одну онлайн-покупку. За прогнозами в 2017 р число інтернет-користувачів та інтернет-покупців в США перевищить відповідно 210 та 179 мільйонів [2].



Рис. 1. Приріст обсягу інтернет-продажу у США

Хоча темпи зростання залишаються активними, ринок США вже наближається до насичення. Можна очікувати, що продажі перестануть рости або, як мінімум, трохи сповільняться. Це прямо протилежно ситуації на азіатських ринках, особливо в Китаї, де, за прогнозами, продовжиться бурхливе зростання.

Китай зростає так швидко, що глобальний обсяг інтернет-продажів може подвоїтися до 2019 року, в порівнянні з показником на 2016 рік (рис. 2).

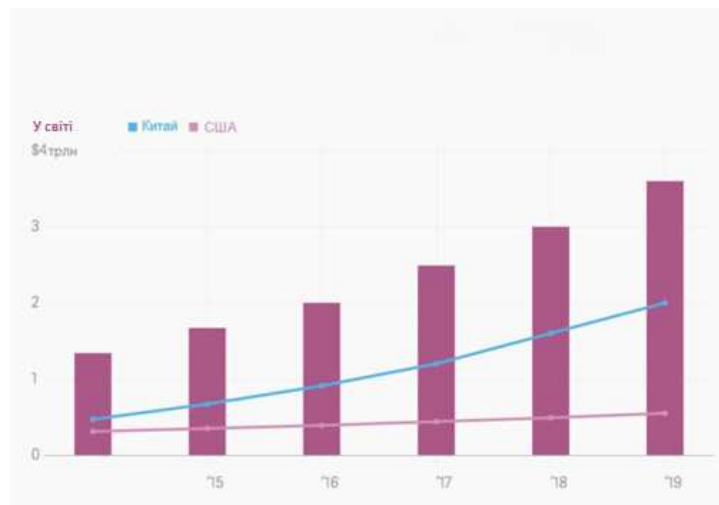


Рис. 2. Бурхливе зростання інтернет-торгівлі Китаю

У ЄС ринок електронної комерції також стабільно зростає. Цьому сприяють і підвищення кількості інтернет-покупців, і існуюче сприйняття інтернету як досить нового, але стандартного початку продажу товарів і послуг [3].

У Європі найбільшими ринками інтернет-торгівлі є Німеччина, Франція і Великобританія, в яких сконцентровано понад 60% всіх європейців, які роблять покупки в віртуальному просторі. У 2012 р аналітики eMarketer оцінили число інтернет-покупців в Німеччині і Великобританії в 41,2 і 34,8 мільйонів чоловік, а в 2016 р відбудеться збільшення на 4,7 і 4,1 млн чоловік і складе 45,9 і 38,9 млн осіб відповідно.

Ринок електронної комерції України в останні кілька років демонструє щорічне зростання на 25–35% і за підсумками 2015 року досяг \$ 1,1 млрд. За даними дослідження European B2C E-Commerce Report 2016, український ринок електронної комерції – найдинамічніший у Європі.

Хоча розвиток електронної комерції дуже бурхливий, Україна відстає від світових лідерів Китаю, Англії, США на п'ять-десять років. Якщо порівнювати, наприклад, з країнами Західної Європи, то в Україні проникнення електронної комерції в загальний роздріб в 2,5 раз менше, за даними eMarketer, там цей показник становить 7,5%, а в Україні – 3%.

Проникнення електронної комерції в загальному роздріб в світі складає 7,4% (\$ 1,7 трильйонів), а до 2020 року очікується збільшення до 12,8%. За підсумками 2015 року лідирує Китай – \$ 672 млрд. За кількістю замовлень / посилок, проданих через інтернет-магазини, Україна теж відстає. У Німеччині, наприклад, доводиться по 7 посилок на людину в місяць. Це майже в 100 разів більше, ніж в Україні.

В Україні немає проектів, порівнянних зі світовими. У нашого лідера електронної комерції «Розетки» до девальвації річний оборот був \$ 350–400 млн проти \$ 106 млрд Amazon.

Naspers, один з топ-10 світових інтернет-холдингів, зайшов в Україну в 2011, купивши Slando (тепер OLX.ua) за \$ 29 млн. Він же інвестував в modnaKasta, Prom, Aukro, PayU, Vcene. Що до ситуації з інвестиціями, то міжнародні інвестори хочуть інвестувати в сильні ринки де має знайтися і частка для України.

Література:

1. Юрасов О. В. Основи електронної комерції: видавництво – Економічна фундація, Київ 2014.
2. Ринок інтернет-торгівлі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.slideshare.net/ssuser9c43d3/research-2013-56024265>.
3. Кобелев О. А. Електронна комерція: навчальний посібник / під ред. проф. С. В. Пирогова. – 3-е вид., перероб. і доп. – Мінськ: Видавничо-торгова корпорація «Дашков і Ко», 2015.
4. Гаврилов Л. П. Інформаційні технології в комерції: навчальний посібник / Л. П. Гаврилов. – Мінськ: ИНФРА-М, 2014.
5. Ринок електронної комерції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.json.ru/poleznye_materialy/free_market_watches/.

Смутчак З. В.

кандидат економічних наук, доцент

Ситник О. Ю.

кандидат економічних наук

Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету
м. Кропивницький, Україна

ПЕРЕМІЩЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ МІЖНАРОДНОГО ТУРИЗМУ

Найважливішим фактором, що зумовлює зміну чисельності населення країни та його перерозподіл між окремими регіонами та населеними пунктами є міграційний рух населення. Нині міграційні процеси в Україні по різному справляють свій вплив на її демографічний розвиток, участь в міжнародному поділі праці, виході на європейський та світові ринки, соціальну та національну безпеку. Ця обставина зараз набуває особливої актуальності оскільки Україна у червні 2014 року підписала

Угоду про асоціацію з ЄС. Сьогодні основне стратегічне завдання полягає в збереженні державного суверенітету, територіальної цілісності України та інтеграції до європейського економічного і міграційного простору, забезпеченні наблизених до світових стандартів якості та тривалості життя, реалізації прав і свобод громадян.

Внаслідок зручного географічного положення Україна (на шляху із Азії у Європу) є регіоном, через який здійснюється нелегальна міграція людей із Південної і Південно-Східної Азії в європейські держави. Її західний кордон є бар'єром для такої міграції. На початок 2005 р. в Україні було 12,4 тис. біженців. Внаслідок не врегульованості відносин із багатьма країнами Україна також стає джерелом виходу нелегальних мігрантів. Виїжджаючи за кордон у туристичні подорожі, багато людей залишаються там на роботу (на певний період). Найбільше таких мігрантів – у Греції, Італії, Португалії, Чехії, Іспанії, Туреччині. На тимчасових, сезонних роботах за кордоном працюють люди з усіх регіонів України. Тільки з прикордонних західних областей України щорічно виїжджає на тимчасові роботи за кордон понад 700 тис. осіб. Вони не мають за кордоном ні юридичного, ні соціального захисту, працюють за низьку платню на важких і небезпечних роботах, нерідко переслідуються рекетирами та ін. Необхідні заходи з боку держави для припинення такої міграції, перетворення її у легальну форму.

Варто зауважити, що неофіційна легальна міграція не може бути зафіксована статистикою, оскільки поїздки за кордон відбуваються саме з декларованою метою туризму, відвідування родичів тощо, з подальшим працевлаштуванням та реєстрацією в країні-реципієнті; учасники таких поїздок стають цілком легальними трудовими мігрантами в країнах-реципієнтах [1].

В цьому контексті слід зазначити, що різке зростання міграційних потоків в кінці ХХ століття спричинив розвиток процесу індустріалізації – зміцнення економічних зв'язків між країнами і континентами на основі поглибленого територіального розподілу праці і безпосередньо зв'язаного з ним розширення науково-технічних і культурних зв'язків. Ця обставина і обумовлює швидкий розвиток міжнародного туризму [2].

За даними Всесвітньої туристської організації (ВТО) на початку 2012 р. у світі нараховувалося 980 млн міжнародних туристів, а за прогнозами, до 2020 р. міжнародні туристичні прибуття досягнуть 1,6 млрд осіб [3]. Туристична діяльність прямо або опосередковано зумовлює створення робочих місць, стимулює приватну ініціативу, служить точкою опори для розвитку ринкової економіки, сприятливої для малих і середніх підприємств. При цьому туристичний сектор суттєво впливає на довкілля, робить свій внесок у вирішення проблем кліматичних змін і боротьби з бідністю. Його значення особливо велике для місцевого сільського господарства, рибальства, ремесел, будівельної індустрії, транспорту, виробництва продуктів харчування, дрібного бізнесу тощо.

Туристичний сектор постає засобом забезпечення стійкого розвитку національної економіки, що допомагає досягти балансу екологічних, економічних і соціальних аспектів на законодавчому й управлінському підґрунті [3]. Найважливішими завданнями у сфері розвитку туризму є: зниження сезонної залежності попиту, підтримка і зміцнення добробуту регіональних общин, збереження та пропаганда природної і культурної спадщини, планування землекористування і контроль за девелоперською діяльністю, застосування стандартів і сертифікатів якості, моніторинг, досягнення екологічних компромісів, підвищення кваліфікації персоналу.

Як свідчать статистичні дані (рис. 1), найбільшим попитом користуються Австрія, Білорусь, Болгарія, Чехія, Греція, Ізраїль, Польща, Румунія, Об'єднані Арабські Емірати, Туреччина і Єгипет. Знизився попит на подорожі за наступними напрямками: Китай, Хорватія, Франція, Фінляндія, Угорщина, Нідерланди, Португалія, Словаччина, Іспанія, Швейцарія, Туніс, США.

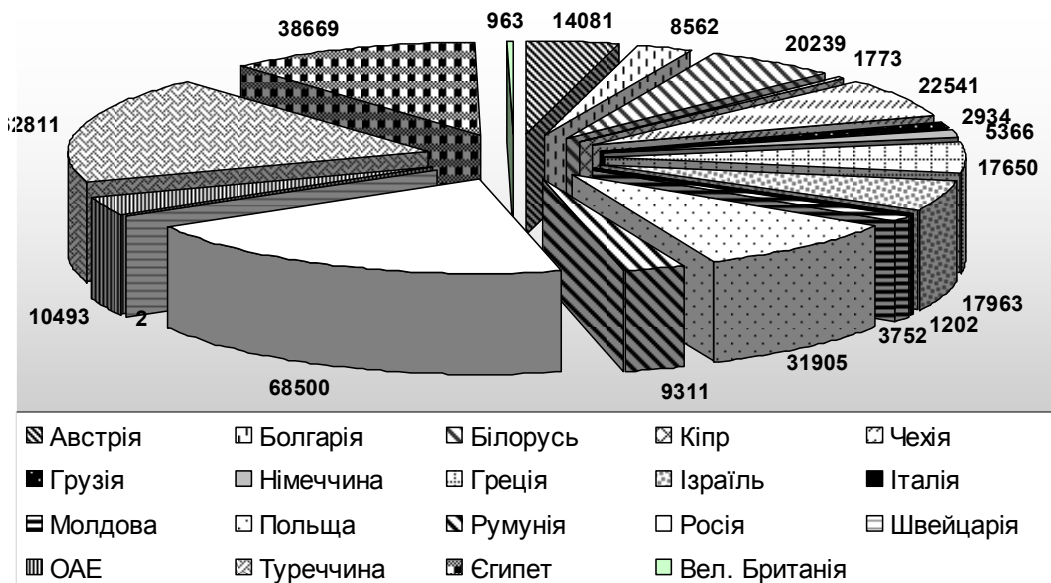


Рис. 1. Країни виїзного туризму громадян України у 2013 р.
побудовано авторами з використанням джерел [4]

Починаючи з 2012 р. кількість туристів, які виїжджають до інших країн значно скоротилася (рис. 2), більших змін до спаду зазнали наступні країни: Китай, Хорватія, Франція, Німеччина, Угорщина і Італія. Практично не є цікавими країни Азії, Близького сходу та СНГ. Зниження туристичних потоків пояснюється значним подорожчанням турів, зниженням купівельної спроможності громадян України та в цілому погіршенням соціально-демографічного і економічного становища країни.

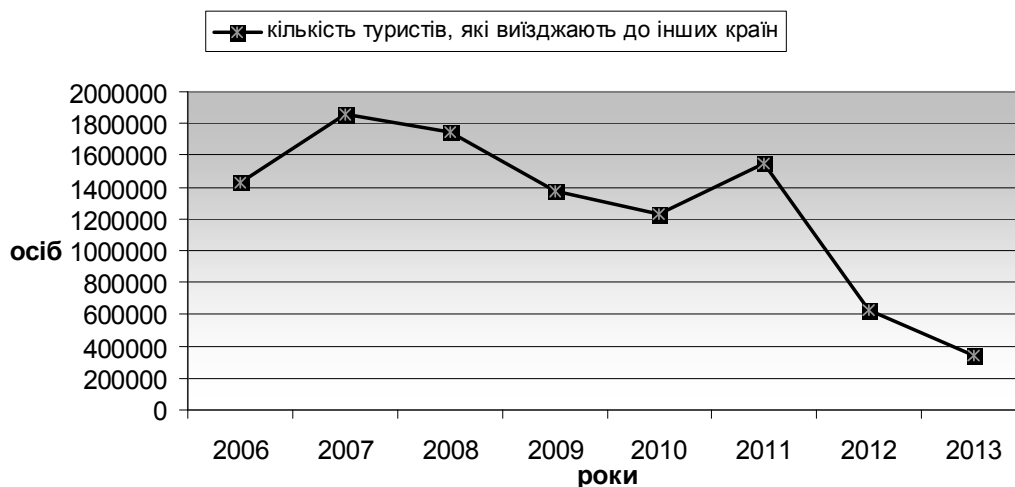


Рис. 2. Кількість українських туристів, які виїжджали до інших країн
побудовано авторами з використанням джерел [4]

Варто наголосити, що за нинішніх умов міграційна політика держави має досить ретельно відстежувати міграційні процеси, їх сучасні тенденції і явища, оперативно реагувати на зміни та контролювати їх з метою підпорядкування загальнонаціональним і регіональним інтересам, особистим потребам мігрантів та в цілому сприяти забезпеченню національної безпеки України.

Література:

1. Бичек М. В. Міграційні процеси в Західній Європі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.universum.kiev.ua/index.php/2009-09-18-12-57-46/2013-01-31-11-57-35/185-2014-12-17-11-27-29.html>.
2. Роль міжнародного туризму в соціально-економічному розвитку регіонів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/27241/>
3. The official site of World Tourism Organization (2012), «Publications and Documentation», available at: <http://www2.unwto.org> (Accessed 11 November 2012).
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Соколов А. В.

кандидат наук з державного управління, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ ХМАРНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

Управління людським капіталом найважливіше завдання будь-якої організації, незалежно від того, скільки співробітників знаходиться в штаті компанії. В останні роки рішення проблем управління людським капіталом пов'язане зі зміною традиційного технологічного ландшафту на хмарну систему. Хмарна система управління людським капіталом автоматизує бізнес-процеси, які охоплюють весь діапазон відносин працівника з організацією, а також управління людськими ресурсами.

Головним пріоритетом будь-якої компанії або організації є інтелектуальний капітал компанії, її людські ресурси. Для збереження і розвитку людського капіталу компанії докладають всі зусилля до розкриття талантів своїх співробітників. Сьогодні в компаніях майже всі сучасні рішення для спільної роботи так чи інакше використовують елементи, характерні для соціальних мереж, такі як людський капітал і обмін знаннями. Соціальні мережі виступають в якості хмарної системи управління людським капіталом, актуальною інноваційною технологією ведення бізнесу [1].

Хмарна система управління людським капіталом є значущим інноваційним трендом ринку ІТ-послуг, що включає в себе програмне забезпечення як послугу.

Останнім часом спостерігається зростання інтересу до моделі SaaS (Soft as a Service) систем управління людським капіталом [2]. Для багатьох компаній на перший план виходить необхідність автоматизації роботи кадрових служб за рахунок передачі кадрових процесів на аутсорсинг з використанням моделі SaaS. В таких умовах гнучкість, адаптованість, низька і прогнозована вартість моделі SaaS стає важливою перевагою. Чим популярнішим стає то чи інше SaaS рішення, тим вигідніше для компаній їм користуватися, а тому виробник готовий винаходити інновації і прислухатися до запитів своїх клієнтів. Хмарна система управління людсь-

ким капіталом в 2011 році привернула увагу великих корпорацій, що створюють програмне забезпечення, таких як: німецький софт-гігант SAP, корпорація Oracle.

Інтерес до систем управління людським капіталом зростає, підвищуються й інвестиції в такі продукти, причому, відбувається це набагато впевненіше в порівнянні з ринками інших програмних рішень.

Цікавими напрямками системи управління людським капіталом є:

- глобальний контроль за робочими ресурсами;
- управління талантами;
- розширення існуючих ресурсів;
- скорочення витрат, в тому числі за рахунок використання хмарних рішень.

Хмарні системи управління людським капіталом дозволяють автоматизувати кадрові процеси, підвищити їх ефективність, значно полегшують підбір персоналу, забезпечують його розвиток і мінімізацію плинності кадрів. Від цього залежить розвиток і майбутнє бізнесу. В даний час зростає попит на хмарні пропозиції в частині управління талантами.

Хмарні технології управління людським капіталом мають масу додаткових функцій. Наприклад, в хмарі можливо створювати співтовариство з компаній, де є можливість ділитися різними даними.

Структура хмарної системи управління людським капіталом організації включає в себе наступні модулі: модуль заробітної плати; модуль часу і відвідуваності; модуль адміністрування; модуль управління персоналом; навчальний модуль; рекрутинг; модуль планування; інші модулі в залежності від потреб організації.

Перевагами хмарної системи управління людським капіталом організації є: швидкість; гнучкість в разі зростання або скорочення бізнесу; зручність використання; скорочення ІТ-витрат при злиттях (поглинаннях); можливість гібридної моделі; масштабованість та еластичність.

Розглянемо систему управління людським капіталом на основі SAP. Рішення компанія SAP «Керування людським капіталом» є повнофункціональним комплексним додатком для управління персоналом. Рішення розроблено з урахуванням вимог законодавства кожної держави, а також містять типові для кожної країни процеси і процедури управління персоналом. Воно дозволяє зв'язати задачі управління людськими ресурсами з іншими організаційно-економічними напрямками і пропонує всі функції управління персоналом від базових до стратегічних [3].

Основними завданнями управління людським капіталом організації на основі рішення SAP є:

- зниження операційних витрат на управління персоналом організації;
- підвищення ефективності діяльності персоналу організації;
- підвищення ефективності діяльності HR підрозділів.

Комплексний підхід до вирішення завдань з управління персоналом компанії SAP включає в себе:

- управління талантами;
- базові процеси управління персоналом;
- планування і розстановка кадрових ресурсів;
- забезпечення і розвиток кадрового потенціалу;
- аналітика по персоналу;

- інформаційні сервіси в галузі управління персоналом;
- загальнокорпоративні служби.

В ІТ-хмарі управління людським капіталом розвиваються інноваційні технології. Нарощування хмарних технологій є перспективним інноваційним напрямком з управління людським капіталом організації.

Література:

1. Приходько Л. В. Социальные сети, как инновационный инструмент управления персоналом / Л. В. Приходько // Инновационные технологии управления человеческими ресурсами : коллективная монография / под ред. к.э.н. А. А. Корсаковой, д.с.н. Е. С. Яхонтовой. – М. : МЭСИ, 2012. – С. 39–43.
2. Василик А. В. Сучасні виклики та інноваційні практики управління персоналом / А. В. Василик // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 306–314.
3. Офіційний сайт компанії SAP [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sap.com>.

Соловйова К. В.
магістр

Безхлібна А. П.
кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

КОМП'ЮТЕРНІ СИСТЕМИ БРОНЮВАННЯ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ

Глобалізація у сфері туризму – один із основних напрямків розвитку міжнародних великих компаній. У туристському бізнесі, як і в інших галузях економіки, з'явилася тенденція глобалізації, що відображає співробітництво держав та соціальних організацій у політичній, економічній, культурній та інших областях[3, с. 493]. Збільшення числа авіакомпаній, транспортних засобів, а також зростання обсягів авіаперевезень привели до необхідності створення і використання комп'ютерних систем бронювання, які стали основним інструментом для резервування авіаквитків. Завдяки використанню таких систем туристичними компаніями, значно покращилась якість надання послуг та підвищилась ефективність роботи.

Комп'ютерні системи бронювання (Global Distribution System – GDS) дозволяють суттєво покращити якість обслуговування клієнтів за рахунок скорочення часу на оформлення квитків, забезпечити їх бронювання, підвищити швидкість і ефективність роботи персоналу авіакомпаній та туристичних агентств.

До 2000-х років головним недоліком ГДС була складність у користуванні[4]. Для перших версій звичайним явищем був неінтелектуальний термінал чи недружня до користувача текстова система зі складним синтаксисом. Оволодіння технологіями вимагало значних витрат часу, відповідної підготовки оператора, наймали велику кількість співробітників, особливо інструкторів, для навчання турагентів правилам користування системою. Але до сьогодні розробники глобальних систем значно вдосконалили інтерфейс, роблячи все можливе, щоб мати змогу за найбільш короткий час підготувати агента до роботи у системі[1, с. 84].

До глобальних відносять чотири основні системи бронювання: Amadeus, Galileo, Sabre та Worldspan . Разом ці системи нараховують приблизно 500 000 терміналів, установлених у готелях по всьому світу, що складає близько 90% ринку:

не випадково їх називають «золотою четвіркою». Кожна GDS, хоча і є глобальною, має свій арсенал розповсюдження. Для Amadeus та Galileo – це передусім Європа, для Sabre та Worldspan – Америка.

Комп'ютерні системи бронювання мають великий вплив на всю туристичну сферу, оскільки надають не тільки авіапослуги, але і послуги проживання в готелях, оренду автомобілів, круїзні поїздки, інформацію про місце перебування, курси валют, повідомлення про погодні умови, автобусне і залізничне сполучення. Тобто, такі системи дозволяють резервувати усі основні сегменти туру: від місць в готелях до квитків у театр і страхових полісів.

Система «Amadeus», яка була створена в 1987 році крупними європейськими авіакомпаніями Air France, Iberia, Lufthansa, SAS є однією із найбільш розповсюджених систем резервування. За обсягами міжнародних бронювань система є найкрупнішою в світі. Її послугами користуються більше 70% туристичних агентств Європи і 36 млн туристів щоденно.

Дана система включає ряд модулів по бронюванню:

- польотів (Amadeus Air);
- автомобілів (Amadeus Car);
- місць в готелях (Amadeus Hotel);
- квитків на спортивні і культурні заходи (Amadeus tickets), а також надає широкий набір послуг подорожуючим на паромі (Amadeus Ferry);
- забезпечує пошук готелю за вибраними визначними місцями (Amadeus Pro Tempo);
- виводить на екран монітору карту місцевості, де визначено місце розташування готелю, яким зацікавився клієнт (Amadeus Mapping);
- забезпечує зв'язок між турагентами і споживачами (Amadeus Videotext).

Якщо «Amadeus» посідає перше місце на ринку глобальних ГДС за кількістю терміналів, то за кількістю підключених до системи турагентств безперечне лідерство належить «Galileo».

Система Galileo, заснована в 1987 році авіакомпаніями British Airways, Swissair, KLM та Covia. У цій системі представлені авіакомпанії, готельні ланцюги, компанії і пункти з прокату автомобілів, готелі, туроператори, круїзні групи (бронювання круїзів), можливе бронювання турів, квитків у театри, надання інформації про тарифи, погоду, візи, щеплення, кредитні картки та ін. Послугами «Galileo» користуються турагентства більше ніж у 107 країнах світу. Ця система бронювання забезпечує турфірмам доступ до інформації і дає змогу бронювати супутні туристичні послуги широкого спектра.

На українському ринку з'явився новий бренд Travelport частиною якого став Galileo. Інша особливість полягає в тому, що її програми добре працюють на звичайних персональних комп'ютерах і не вимагають спеціального устаткування.

За кілька років система «Galileo» перетворилася на ланку, яка сполучає весь світовий турбізнес. Не менш суттєвим є те, що вона пропонує дуже зручний для користувача цілком графічний інтерфейс, у який інтегровані географічні карти. Також пропонує: автоматичний підрахунок вартості повітряних маршрутів будь-якої складності, можливість випускати документацію, яка задовольняє персональні вимоги клієнтів, високу якість обслуговування постійних клієнтів та цілодобову підтримку двостороннього зв'язку з агентами та безкоштовні наради з приводу всіх аспектів автоматизації туріндустрії [2, с. 644].

Переваги впровадження он-лайн системи для кожного учасника процесу:

– для клієнтів:

а) моментальне отримання матеріального підтвердження бронювання;

б) швидке оформлення путівки та можливість одержати повну інформацію про свою заявку в будь-який момент;

в) можливість отримувати повідомлення про зміну стану своєї заявки;

– для туроператора:

а) скорочення витрат часу на формування, оброблення та відповіді на запит клієнта;

б) збільшення продажів за рахунок зменшення затримки передачі інформації між підрозділами;

в) можливість простежити будь-яку заявку в системі (як оброблену, так і відхилену)

В практичній діяльності кількість фірм, що використовують глобальні системи бронювання збільшується. З іншої сторони такі учасники цього ринку, включаючи споживачів турпослуг досить повільно використовують таку схему роботи з наступних причин:

– причина недовіри – багато компаній туристичного ринку з недовірою відносяться до роботи подібних систем, воліючи їм «живе» спілкування між менеджерами агентства та готелі, а також засоби Інтернет-спілкування;

– слаборозвинені сучасні платіжні системи – обмежене використання кредитних карт, систем електронних платежів, систем віддаленого банкінгу;

– досить мала кількість представлених в системі Українських об'єктів розміщення і тур послуг – ситуація складається насамперед під впливом перерахованих вище факторів, так і з причини досить високої вартості володіння та обслуговування таких систем.

Найпоширеніши ГДС в Україні – це Amadeus та Galileo. Кожна з цих систем має свої регіони поширення, різняться між собою інтерфейсом, набором можливостей, кількістю авіакомпаній-агентів, але усі вони мають одну мету – вдосконалити, прискорити та систематизувати надання послуг у сфері туризму. Таким чином, можна стверджувати, що незважаючи на деякі стримуючі фактори, які являють собою лише тимчасові явища, вітчизняний туристичний бізнес трансформується. Розвиток глобальних систем бронювання має великі перспективи і він буде відбуватися одночасно з розвитком і інтеграцією національного туристичного сектора економіки в європейську і загальносвітову туріндустрію.

Література:

1. Буряк, Л. Д. Фінансовий менеджмент у малому бізнесі : навч.-метод. посібник / Л. Д. Буряк . – К: КНЕУ, 2002. – 84 с.
2. Кабушкин, Н. И. Менеджмент туризму : учеб. пособие / Н. И. Кабушкин. – Мн. : БГЭУ, 1999. – 644 с.
3. Мельниченко, С. В. Інформаційні технології в туризмі: теорія, методологія, практика : [монографія] / С. В. Мельниченко. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. – 493 с.
4. Мунін, Г. Б. Сучасні ефективні інформаційні технології управління операціями в сучасному готельному комплексі / Г. Б. Мунін // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць. – 2002. – № 16. – С. 56–61.

Солоненко Ю. В.

аспірант

Донецький національний університет ім. Василя Стуса
м. Вінниця, Україна

КОМУНІКАЦІЇ В СІМЕЙНОМУ БІЗНЕСІ

На сучасному етапі розвитку суспільства відбувається поглиблення ролі інформації в управлінській сфері, політичних та культурологічних процесах, в економіці та розвитку соціального середовища. Застосування комунікацій (процесу обміну інформацією) в економічній діяльності – одна з провідних тенденцій успішного функціонування сучасного світового господарства, загалом, та сімейного бізнесу, зокрема.

Комунікація в сенсі «інформаційного поля» виконує наступні функції: скорочує процеси прийняття рішень; формує і підтримує ідентичність; сприяє процесам зростання як лідерів, так і поколінь; синтезує себе з глобальним інформаційним полем» [1, с. 24] .

Визначення специфіки комунікаційного забезпечення сімейного бізнесу в умовах ринкової економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що питанням комунікацій в сімейному бізнесі приділяли увагу такі зарубіжні автори як S. Abouzaid, C. Aronoff, A. Drake, Kelin E. Gersick, John A. Davis, Marion McCollom Hampton and Ivan Lansberg, S. McClure, D.Vard, R. Shrapnel та багато інших. Українські вчені поки що не досліджували подібну тематику.

За оцінкою експертів від 65% до 80% усіх світових компаній перебувають у власності або управлінні сім'ї, створюючи біля 50% ВВП. Сімейний бізнес як трикомпонентна модель розвитку, до складу якого входять субсистеми «сім'я», «власність», «менеджмент» [2], буде характеризуватися певними відмінностями побудови (структури) комунікаційної системи, комунікаційної діяльності, комунікаційних каналів тощо. Сімейною вважається та фірма, де:

1. Права на прийняття рішень знаходяться в розпорядженні фізичної особи (осіб), які управляють фірмою, або у володінні фізичної особи (осіб), що мали / придбали Статутний капітал фірми, або у володінні подружжя, батьків, дітей.

2. Більшість прав з прийняття рішень можуть бути як непрямими так і прямими.

3. Принаймні, один представник родини або родичів формально бере участь в управлінні фірмою.

4. Список компаній, які підпадають під визначення сімейного підприємства, це коли людина, яка створила або придбала фірму (акціонерний капітал) або члени її сім'ї чи нащадки мають 25% директивних прав, внесених до їх Статутного капіталу [3].

Система комунікацій в сімейному бізнесі – це наявність каналів та інструментів зв'язку, які забезпечують обмін інформацією, тобто комунікаційну діяльність суб'єктів, що здійснюють передачу інформації, відповідно до цілей, функцій, завдань, з метою впливу на процес, події, явища задля досягнення певного результату. Комунікаційна діяльність може носити економічний, екологічний, соціальний, психологічний характер тощо.

Комунікації в сімейному бізнесі направлені на вирішення таких завдань, як:

- розвиток зв'язків з громадськістю, формування репутації фірми, заснованій, в першу чергу, на довірі;
- побудова відносин, які базуються на сімейній гармонії та традиціях;
- забезпечення сталого розвитку сімейної компанії;
- створення сприятливого ділового мікроклімату;
- нівелювання асиметрії інформації.

Основними суб'єктами внутрішньої локальної комунікаційної мережі сімейного бізнесу є сім'я, бізнес-сім'я, несімейні співробітники, акціонери. Формальні ділові комунікації в субсистемі «менеджмент» здійснюються, в основному, через збори акціонерів, сімейні збори, Сімейну Раду, Раду директорів та основних топ-менеджерів. Формальні комунікації субсистеми «сім'я» – Сімейна Конституція, сімейні збори, Сімейна Рада, сімейний офіс. Неформальними комунікаціями в цій субсистемі можна вважати сімейні зустрічі, сімейні свята, спільний відпочинок, спілкування в соціальних мережах, використання мультимедіа.

Субсистема «власність» передбачає безперервність розвитку та наступність. Комунікації відбуваються між засновником та власником бізнесу та представниками наступного покоління, найчастіше його дітьми, яких необхідно готувати до прийняття естафети, передаючи знання, досвід, репутацію, сімейні цінності, традиції, капітал, клієнтів, комунікаційну компетентність тощо.

Персональні комунікації підсилюють процес залучення наступного покоління до сімейного бізнесу. Необхідне спілкування зі своєю сім'єю про бізнес та заохочення інших членів бізнес-сім'ї, щоб робили те ж саме. Саме поганий зв'язок є основною причиною відмови від участі у сімейному бізнесі. Консорціум кузенів, або третє покоління сімейного бізнесу, намагаючись вибудувати власні родинні гілки, найчастіше втрачає бізнес або продає його. Співробітництво між членами організації забезпечується шляхом обміну інформацією з метою усунення невігластва чи невпевненості, координації розвитку та кращого розуміння процесів, які відбуваються.

Отже, основним завданням комунікації в сімейному бізнесі є надання кожному члену компанії інформації, необхідної для виконання індивідуальної діяльності та співпраці. Оцінка результатів діяльності підприємства пов'язана з розробкою методики отримання аналізу та надання інформації, яка стосується освоєння нових технологій, видів продукції, ринків та інших видів і напрямків роботи.

Для того щоб організація працювала в цілому, мережі зв'язку можуть бути багаторівневими або радіальними, що дозволить передавати повідомлення швидко і точно. Сімейні фірми доводять, що інформаційні технології є надзвичайно важливим інструментом для досягнення успіху. Інформаційна система допомагає підтримувати потік інформації та комунікації всередині і за межами компанії.

Також існують потужні (важливі) і слабкі (другорядні) зв'язки. Сильні зв'язки емоційно напружені, часті, вони включають різні типи відносин (комунікацій), як з близькими друзями, так і з сім'ями. Слабкі зв'язки не емоційно напружені, нечасті та обмежені до одного вузького типу відносин, але не зважаючи на це, слабкі зв'язки можуть забезпечити унікальне джерело інформації або ресурсів.

Отже, основними характеристиками комунікаційної системи сімейного бізнесу є: системність; особистісно-зорієнтованість; довгостроковість та неперервність; змістовність; мобільність; синергетичність.

Комунікації в сімейному бізнесі вигідно вирізняються від несімейного кількісними та якісними показниками, високою інтерактивністю та мобільністю, різноманіттю форм та методів, отриманні інформації та знань у просторі і часі, сповідванні сімейних цінностей, активною участю в житті громади, на території якої працює компанія, проте існують і недоліки: відсутність гучних інформаційних приводів, подій, низька бюджетність, недостатність медійних каналів, часто інституційна невирішеність та непрозорість діяльності сімейних фірм.

Література:

1. Почепцов Г. Г. Від Facebook'у і гламуру до WikiLeaks : медіа комунікації / Георгій Почепцов. – Київ : Спадщина, 2012. – 45 с.
2. Generation to Generation; Life Cycles of the Family Business / Kelin E. Gersick, John A. Davis, Marion McCollom Hampton and Ivan Lansberg. – Harvard Business School Press, 1997. – 302 p.
3. Families in Business for the long term. – Режим доступу: <http://www.europeanfamilybusinesses.eu/>

Сорокопуд О. В.

студент

Солоненко Ю. В.

науковий керівник

Донецький національний університет ім. Василя Стуса
м. Вінниця, Україна

ЗАХОДИ ЩОДО ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сучасне підприємство являє собою складну структуру, в якій постійно відбуваються зміни, що викликані зміною асортименту, номенклатури продукції, її організаційного та технічного рівня, політики податкової оптимізації та економії. Успішність функціонування підприємства залежить від готовності апарата управління розподіляти та виконувати поставлені функції, розробляти та реалізувати стратегії, уміти протистояти негативним чинникам, які виникають як у внутрішньому, так і в зовнішньому середовищі, бути гнучким.

Питання оптимізації витрат було досліджено в багатьох працях вітчизняних учених: Панасюка В., Пилипенко А., Тимохова А., Амосова О., Захарова А., Гончарова Е., Романенко І. та інших.

Розглядаючи питання оптимізації витрат, а саме, питання економії, можна виділити три основні принципи, за рахунок яких відбувається оптимізація витрат. Вони є загальними та охоплюють відповідну сферу регулювання. До таких принципів можна віднести:

1) Планування – ефективність зниження витрат залежить від того як плануються на підприємстві статті майбутніх доходів та витрат. Ефект, від правильного та своєчасного планування, полягає в недопущенні дефіциту коштів, який може загальмувати виробництво, або профіциту, від невикористання якого, буде спостерігатися втрачена вигода.

2) Контроль – реалізується за рахунок проведення документарного та бездокументарного обліку, задля виявлення зайвих та неправомірних (порушень з боку персоналу) витрат. Виконання оптимізації витрат, через принцип контролю, здійснюється за рахунок розробки «стратегії зниження витрат». Таку стратегію можна реалізувати через перевірку технологічних норм, розрахунку оптимального наван-

таження, виявлення збоїв в роботі та інших факторів, і як результат здійснити оптимізацію витратного процесу.

3) Дисципліна – реалізується через своєчасне виконання обов'язків, задля недопущення санкцій [1].

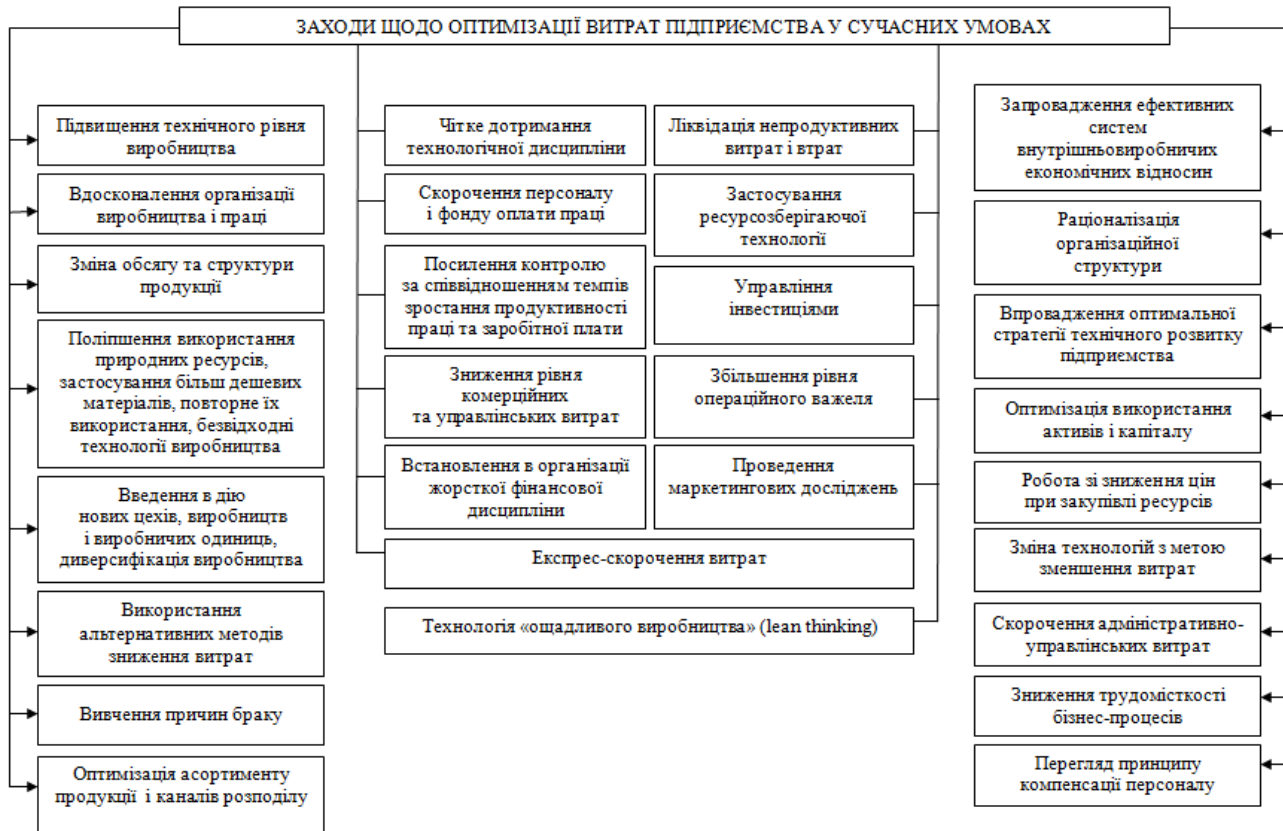


Рис. 1. Заходи щодо оптимізації витрат підприємства у сучасних умовах [3]

Сучасні методи оптимізації витрат мають бути гнучкими, простими у використанні, надавати в оперативному порядку необхідну для прийняття управлінських рішень інформацію. При цьому оперативність інформації є дуже важливим аспектом, оскільки своєчасний вплив на рівень виробничих витрат і формування собівартості продукції можливий тільки при такій організації обліку, при якій причини змін собівартості, допущення перевитрат і отримання економії розкриваються не тільки шляхом аналізу звітних калькуляцій, але й у процесі господарської діяльності на підставі первинної документації та поточних облікових записів після проведення комплексного аналізу підходів щодо сучасних напрямів оптимізації витрат підприємства можна виділити такі заходи оптимізації витрат на підприємстві [2]:

- підвищення технічного рівня виробництва, яке забезпечується впровадженням новітніх технологій, застосуванням нових видів сировини та матеріалів; використанням інноваційної техніки та обладнання; автоматизацією та механізацією виробничих процесів тощо;

- зміна обсягу та структури продукції, зокрема зміна номенклатури й асортименту, зниження матеріаломісткості й трудомісткості продукції;

- введення в дію нових цехів, виробництв і виробничих одиниць, а також диверсифікація виробництва;

- вивчення причин браку та зниження собівартості за рахунок скорочення витрат від браку, що дасть можливість скорочення і більш раціонального використання відходів виробництва;
- зниження витрат на оплату праці на одиницю продукції;
- скорочення адміністративно-управлінських витрат;
- ліквідація непродуктивних витрат і втрат;
- чітке дотримання технологічної дисципліни, що приводить до скорочення виробничих витрат;
- розробка оптимальної стратегії технічного розвитку підприємства, що забезпечує раціональний рівень витрат на створення технічного потенціалу підприємства;
- запровадження ефективних систем внутрішньовиробничих економічних відносин, що сприяють економії ресурсів, підвищенню якості продукції.

Отже, процес оптимізації витрат на підприємстві є досить складним та клопітким, але завдяки виконанню такого процесу вдається зменшувати витрати та реінвестувати кошти у власне виробництво. Нажаль, сьогодні, підприємці намагаються, в більшій мірі, зменшувати витрати за рахунок неправомірного зменшення податків або використання сировини низької якості для виробництва тих, чи інших продуктів. Часто, спостерігається відсутність економії за рахунок неграмотності персоналу, наявності злодійства та бездіяльності. Тому, представлена модель дає змогу виявити місця дислокації потенційних витрат, провести аналіз та виявити масштаби і їх нейтралізувати, а також, за рахунок планування та контролю – проводити моніторинг для запобігання витрат.

Література:

1. Шумило Ю. Аналіз виробничих витрат у системі бюджетів підприємств [Текст] / Ю. Шумило // Економіка та держава. – 2009. – № 2. – С. 32–35 / Бугас, Н. В. Вдосконалення формування витрат на підприємствах текстильної галузі [Текст] / Н. В. Бугас // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 12. – С. 72–76.
2. Яровенко Т. С. Шляхи та методи оптимізації витрат підприємств в ринкових умовах [Електронний ресурс] / Т. С. Яровенко, А. О. Довга, В. Е. Острияніна. – Режим доступу: <http://www.vestnikdnu.com.ua/archive/201372/yarovenko-dovga.html>
3. Трофімова Л., Віднесення до складу валових витрат витрат, пов'язаних з оплатою маркетингових (консультаційних) послуг [Текст] / Л. Трофімова, М. Федоренко // Вісник податкової служби України. – 2010. – № 17. – С. 39–41.

Сторожук О. В.

кандидат економічних наук, доцент

Заярюк О. В.

кандидат економічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ РЕГІОНУ

Питання, пов'язані з управлінням людським капіталом, формуванням механізмів розвитку його властивостей, необхідних для сучасної економіки є актуальними. Нині, як свідчать результати аналізу кадрових проблем економіки нашої країни, дієвих механізмів управління людським капіталом, особливо його професійної складової, ще не вироблено.

З усіх ресурсів інновацій, саме людський ресурс набуває першочергового значення. Організація і здійснення інноваційної діяльності, встановлення балансу кількості та якості ресурсів цілком залежать від можливостей людини. Разом із тим, якість людських ресурсів визначається величиною людського капіталу, який стає провідним фактором інноваційного розвитку економіки.

Стан науково-інноваційної сфери характеризують, передусім, результати діяльності сфери підготовки кадрів найвищої кваліфікації. Відмітимо, що результати-вність діяльності аспірантури та докторантури в Кіровоградській області є невисокою. Так, підготовку докторантів у області здійснюють дві наукові організації, аспірантів – три. Щорічно до аспірантури зараховується близько 40–60 осіб. Фактично чверть дослідників з різних причин процес навчання в аспірантурі не завершує. Незадовільною є також ситуація із поданням до захисту дисертаційних досліджень. Щорічно захищають дисертації на здобуття вченого ступеня кандидата наук лише 20–22% випускників аспірантури. Т.ч., аспірантура, як основне джерелом поповнення фахівців найвищого освітньо-кваліфікаційного рівня в регіоні, працює неефективно.

За показниками чисельності фахівців вищої кваліфікації (кандидатів і докторів наук), які працюють в економіці, в регіональному розрізі Кіровоградська область знаходиться на останньому місці в Україні [2]. На міжрегіональному ринку людського капіталу найбільшим попитом користуються фахівці в тих областях наукового знання, які визначають перспективи інноваційного розвитку, головним чином, це математика, фізика, хімія, біологія, медицина, кібернетика.

Проте такі фахівці в Кіровоградській області не завжди знаходять місце прикладання своєї праці, тому активно виїжджають на постійне місце проживання в інші регіони. В області відбуваються втрати перспективних фахівців, в тому числі, здатних до ведення професійної діяльності в науково-інноваційній сфері. Дефіцит ефективних працівників у Кіровоградській області викликаний міжрегіональною «відтоком мізків». Цей процес має негативні наслідки для регіону-донора.

Зайнятість населення є одним із основних чинників аналізу використання людського капіталу регіону. Дані рис. 1 розкривають розподіл економічно активного населення за галузями та секторами економіки. Зокрема аналіз даних свідчить про велику кількість зайнятих в промисловості, в тому числі і харчовій, сільському господарстві, та значне відставання сфери послуг.

Так, у сфері наукової та технічної діяльності, в якій відбувається генерування нових знань та інновацій, зайнято лише 2% від усієї чисельності найманих працівників регіону [1].

Освіта і наука є основними сферами формування та використання людського капіталу. Водночас, за оцінками роботодавців, якість освіти та професійної підготовки фахівців в області в останні роки є невисокою. Однією з причин низької якості освіти є слабка мотивованість як з боку студентів, так і з боку багатьох викладачів до постійного накопичення знань, підвищення своєї професійної підготовки через невідповідність оплати праці дійсній вартості людського капіталу. До найбільш недооцінених професій в регіоні входять такі соціально значущі професії: викладачі шкіл та вищих навчальних закладів, лікарі та інші працівники бюджетної сфери.



Рис. 1. Структура найманих працівників Кіровоградської області за видами економічної діяльності у 2015 році [1]

Інноваційна сфера охоплює не лише об'єкти НДДКР та маркетингу, а й підприємницьких структур, діяльність яких спрямована на задоволення потреб матеріального виробництва в інноваціях.

Аналіз інноваційної діяльності промислових підприємств Кіровоградської області засвідчив суттєве зменшення їх кількості. Так, за період 2014–2015 рр. кількість промислових підприємств зменшилася майже утричі (з 283 до 101 одиниць), кількість інноваційно-активних підприємств зменшилася удвічі (з 49 до 25 одиниць) [1]. Це також свідчить про те, що в Кіровоградській області використання людського капіталу в контексті забезпечення інноваційного розвитку регіону приділяється недостатньо уваги, наслідком чого стало поглиблення у промисловому комплексі тенденцій домінування виробництв із низькою наукоємністю. Погіршення якості людського капіталу організацій науково-інноваційної сфери регіону, що триває протягом останніх років, є суттєвою перешкодою на шляху формування економіки з домінуючою інтелектуальною складовою.

В цілому оцінка людського капіталу Кіровоградської області засвідчила наступне: область на останніх місцях в національному рейтингу за показниками середньої тривалості життя, якості початкової освіти, якості системи освіти в цілому, доступу до мережі Інтернет в навчальних закладах, охоплення населення вищою освітою.

Отримані в ході проведення дослідження результати дозволили обґрунтувати такі пріоритети формування людського капіталу в контексті інноваційного розвитку регіону:

- індивідуалізація освітньої та професійної діяльності, основи якої мають закладатися в системі загальної середньої освіти; запровадження шкільного курсу з основ започаткування власного бізнесу, творчої діяльності, основ креативного менеджменту;

- визначення ефективного формату співпраці з ключовими учасниками сфери праці, творення умов для розвитку механізму приватно-державного партнерства в системі фінансування підготовки кадрів за рахунок формування стимулів для залучення підприємницького сектора;
- активізація творчого потенціалу людей, розвиток висококваліфікованої робочої сили; запровадження програми пошуку і підтримки юних талантів серед школярів та студентів у різних сферах (наука, культура тощо);
- розробка цільових програм співпраці підприємницьких структур з вищими навчальними закладами: цільові програми підготовки фахівців, дослідницькі проекти; використання фірм та підприємств як бази для виробничої практики, досліджень; залучення працівників підприємств для участі в навчальному процесі (розробки навчальних планів, проведення лекційних та практичних занять).

Література:

1. Головне управління статистики у Кіровоградській області. Статистична інформація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kr.ukrstat.gov.ua/>
2. Доповідь «Фахівці вищої кваліфікації України у 2014 році». – Режим доступу <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Суліма Ю. В.
студентка

Солоненко Ю. В.
науковий керівник
Донецький національний університет ім. Василя Стуса
м. Вінниця, Україна

УПРАВЛІННЯ СІМЕЙНИМ БІЗНЕСОМ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Сімейний бізнес є дуже поширеною формою господарювання у світі, у багатьох країнах він становить понад 70% загального числа підприємств. Проте в Україні сімейний бізнес як явище тільки починає розвиватись. Перші приватні підприємства були створені в роки здобуття незалежності, тому момент першої передачі бізнесу в Україні у друге покоління є дуже актуальним питанням на сьогодні. Наразі економіка України потребує ефективних інструментів господарювання, в тому числі і таких, як формування сімейного бізнесу, для вирішення антикризових завдань та забезпечення сталого розвитку.

Аналіз останніх досліджень. Питання управління сімейним бізнесом розглядалось такими вченими як S. Abouzaid, C. Aronoff, A. Drake, Kelin E. Gersick, John A. Davis, Marion McCollom Hampton and Ivan Lansberg, S. McClure, D. Vard, R. Shrapnel та багатьма іншими. Вітчизняні вчені допоки не висвітлювали питання сімейного бізнесу у своїх теоретико-методологічних роботах, хоча ця тема є досить актуальною та перспективною.

«Сімейний бізнес є комерційною організацією, в якій прийняття рішень залежить від кількох поколінь родини, пов'язаних по крові або шлюбу, які тісно пов'язані з фірмою керівництвом або правом власності. Власник-менеджер підприємницької фірми не вважається сімейним бізнесом, тому що йому не вистачає кількох поколінь, розміру і впливу сім'ї, які створюють унікальну динаміку і відносини сімейного бізнесу» [1] – так трактують поняття сімейного бізнесу американські джерела. Саме у США цей бізнес є невід'ємною частиною економіки – по-

над 90% усіх підприємств (приблизно 13 мільйонів) є сімейними, що охоплюють усі розміри і типи підприємств від міні-магазинів до гігантських компаній. Сфери застосування сімейного бізнесу найрізноманітніші: кондитерська промисловість, інженерно-будівельне виробництво, лікувальні заклади, засоби масової інформації, туризм, енергетика, сільське господарство, автомобілебудування, торгівля.

Крім того, в Південно-Східній Азії відбувається стимуляція розвитку сімейного бізнесу. За даними опитування більше 70% фірм – сімейні. Особливістю сімейного бізнесу в Японії є відданість багатовіковим традиціям – окремі підприємства налічують сотні років своєї історії.

Європейський сімейний бізнес складає від 70% до 80%, забезпечуючи 40–50% зайнятості населення. Сімейні європейські компанії складають понад 1 трлн євро в агрегованому обороті, 9% ВВП Європейського Союзу, надають більше 60 мільйонів робочих місць [2].

Компанія визначається як сімейна, з точки зору власності, якщо сім'я володіє не менше ніж 25% голосуючих акцій (європейська модель сімейного бізнесу), а решта акцій знаходяться у невеликих міноритарних акціонерів [2].

Згідно статистичних даних та досліджень, компанії, які перебувають у сімейній власності демонструють вищі рівні продаж, прибутків та інші показники росту, ніж їхні конкуренти несімейного типу. Дослідження, яке провела компанія Thomson Financial для журналу «Newsweek» з порівняльного аналізу європейських сімейних і несімейних компаній за шістьма основними індексами акцій, показало, що сімейні компанії перевершують своїх конкурентів за всіма цими індексами [3].

Сімейні компанії впродовж свого існування проходять кілька етапів розвитку, це: стадія засновника; стадія прямих наступників (партнерство рідних братів/сестер); стадія наступників у третьому поколінні (консорціум кузенів) [4; 5].

Згідно з результатами нещодавнього дослідження McKinsey, менше 30% сімейних компаній доживають до третього покоління сімейної власності. А в тих компаніях, які виживають, створена міцна система цінностей і талановита управлінська команда.

Середній термін перебування при владі кращих 100 управлінців становить 7 років, за даними Harvard Business Review. Критерій був дуже простий – скільки ці CEO додали акціонерної вартості за час свого правління. Важливо вчасно почати готувати спадкоємців бізнесу, адже часто власники уже запізно починають міркувати про те, що їм потрібно передавати бізнес. Їм або вже бракує здоров'я, або бізнес в такому жалюгідному стані, що його нікому приймати [6].

Готовність потенційного кандидата до прийому естафети від старшого покоління можна визначити за такими основними аспектами як компетентність, наявність професійних знань і практичних навичок в сфері даного бізнесу, мотивація та особиста моральна підготовленість. Ефективна підготовка наступників є важливою складовою успішного існування бізнесу в довгостроковому періоді.

Фундаментом, який допомагає уникнути багатьох можливих конфліктів у цьому виді бізнесу є сімейна конституція. До її розділів належать: основні цілі та місія сімейного бізнесу, політика наймання членів сім'ї, план та правила передачі управління, сімейна рада та сімейні зустрічі.

На Сімейних зборах відбувається обговорення реального стану сімейного бізнесу та справи сім'ї. Така поінформованість унеможливорює виникнення конфлік-

тів в питаннях нерівноцінного доступу до інформації. Сімейна рада є частиною структури управління сім'ї, і зазвичай створюється у великих сімейних компаніях, де чисельність родини перевищує 30 осіб. Сімейна рада як представницький орган узгоджує інтереси сім'ї в межах сімейного бізнесу. Вона виступає посередником між членами родини та керівництвом компанії.

Сімейний бізнес для України – це новий досвід, який має безліч переваг. Світова практика показує, що цей вид бізнесу є ефективним, надійним та краще адаптованим до стресових умов. Успіх сімейного бізнесу залежить від зусиль та злагодженої роботи кожного працівника, від кваліфікованості управлінців, ефективної командної роботи, наслідуванні сімейних цінностей, відданості сім'ї та бізнесу.

Уряду України слід розглянути питання податкового тиску для цього типу бізнесу, вдосконалити механізми кредитування сімейних підприємств. Створення сприятливого середовища для розвитку малого та середнього бізнесу дасть нашій державі величезну кількість робочих місць, надходжень до місцевих та державного бюджетів.

Література:

1. Газета «Українська правда» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lifepravda.com.ua/>
2. Families in Business for the long term. – Режим доступу: <http://www.europeanfamilybusinesses.eu/>
3. Abouzaid S. Family Business Governance: handbook / Sanaa Abouzaid ; International Finance Corporation. – Second Edition. – Washington : IFC, 2010. – 62 p.
4. Аронофф К. Преимущество в семейном бизнесе. Испытание на величие / К. Аронофф, С. Маклюр, Д. Вард. – Киев: Стандарт, 2009. – 98 с.
5. Generation to Generation; Life Cycles of the Family Business / Kelin E. Gersick, John A. Davis, Marion McCollom Hampton and Ivan Lansberg. – Harvard Business School Press, 1997. – 302 p.
6. Журнал «Forbes. Україна» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://forbes.net.ua/>

Тебенко В. М.

кандидат економічних наук, доцент
Таврійський державний агротехнологічний університет
м. Мелітополь, Україна

ТОРГОВЕЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО В ЗАПОРІЗЬКОМУ РЕГІОНІ

Торгівля як галузь господарської діяльності має розгорнуту мережу оптових і роздрібних підприємств, забезпечує зберігання, транспортування і реалізацію товарної продукції предметів споживання. Оскільки більшість предметів особистого споживання проходить через торгівлю, то рівень її розвитку характеризує обсяг і структуру споживання. Торгівля інформує і впроваджує в споживання нові товари, виробництво яких тільки починається, які для споживача є ще невідомими або незвичними. Таким чином, розвиток торгівлі, будучи обумовленим рівнем і темпами розвитку виробництва товарів, в свою чергу, здійснює вплив на промисловість, сільське господарство з одного боку, і на споживання людей – з іншого [1].

Торгівля як галузь народного господарства здійснює як просування товарів від виробника до споживача, так і виконує операції, пов'язані з продовженням процесу виробництва в сфері обігу. При цьому вона характеризується низкою економічних показників, це: величина товарообороту (роздрібного, оптового); чисельність підприємств роздрібної та оптової мережі; чисельність зайнятих працівни-

ків; рівень продуктивності праці; середня заробітна плата; рівень витрат оборотання; рівень рентабельності.

Найбільший розвиток у перші роки переходу до ринку в Україні одержало торговельне підприємництво. Торговельне підприємництво – це діяльність, пов'язана з обміном, розподілом та споживанням товарів і послуг. Воно характеризується операціями й угодами по купівлі і продажу товарів і послуг. Тут швидше можна одержати віддачу. Ця сфера, багато в чому обмежена раніше, стала стрімко розвиватися головним чином як індивідуальне підприємництво.

За 2015 р. оптовий товарооборот Запорізької області (без ПДВ і акцизу) склав 22811,8 млн грн, у порівнянні з 2014 р. він збільшився на 43,7%. У товарній структурі оптового товарообороту найбільший обсяг продажу припадав на непродовольчі товари (83,4%). За 2015 р. непродовольчих товарів було продано на суму 19013,8 млн грн, що більше, ніж за 2014 р. на 48,1%. Обсяг продажу продовольчих товарів збільшився в порівнянні з 2014 р. на 25,1% і склав 3798,0 млн грн [2].

Оптовий продаж товарів українського виробництва за 2015 р. склав 13 462,9 млн грн (59,0% оптового товарообороту області). Продовольчих товарів українського виробництва продано на суму 2150,0 млн грн, непродовольчих – на суму 11312,9 млн грн. На 1 січня 2016 р. товарні запаси на підприємствах оптової торгівлі становили 3586,6 млн грн (на 40,4% більше, ніж на відповідну дату попереднього року). [3]

На 1 січня 2015 р. в області діяло 490 підприємств-юридичних осіб, які здійснювали роздрібну торгівлю через спеціально організовану торгову мережу. З них підприємства, основним видом діяльності яких за класифікацією видів економічної діяльності (КВЕД) є роздрібна торгівля (крім торгівлі автотранспортними засобами та мотоциклами), становили 63,1%, торгівля автотранспортними засобами та мотоциклами – 7,5%, інші види економічної діяльності – 29,4%.

На 1 січня 2015 р. в області налічувалось 2241 об'єкт роздрібною торгівлі, у тому числі 1729 магазинів та 512 напівстаціонарних об'єктів торгівлі (включаючи кіоски та АЗС), які належать юридичним особам. Переважаюча частка, а саме 83,9% мережі роздрібною торгівлі, припадала на міські поселення і основна їх кількість знаходилась у містах: Запоріжжя – 48,9%, Мелітополь – 9,8% та Бердянськ – 8,6%. У порівнянні з попереднім роком мережа роздрібною торгівлі зменшилась на 2,4%. Це відбулось, насамперед, за рахунок зменшення кількості АЗС (вкл. АГНКС) на 7,1%, кіосків – на 4,7%, мережі магазинів – на 1,3%. Так, кількість магазинів у міських поселеннях на 1 січня 2015 р. зменшилась на 25 одиниць або на 1,7%, при цьому у сільській місцевості кількість магазинів зросла на 2 одиниці.

На 1 січня 2015 р. в області діяло 684 продовольчих і 1045 непродовольчих магазинів. Порівняно з 1 січня 2014 р. кількість продовольчих магазинів зменшилась на 2,1%. Питома вага їх серед усіх магазинів становила 39,6%, що на 0,3 в.п. менше, ніж рік тому. Проти попереднього року кількість непродовольчих магазинів зменшилась на 0,8%.

Серед продовольчих найбільш поширеними за типом спеціалізації є магазини з універсальним асортиментом товарів, поміж непродовольчих переважають спеціалізовані (96,5%, або 1008 одиниць), серед яких найбільшу частку займають аптеки та аптечні пункти (63,5%). Продовжує зменшуватись кількість магазинів, які здійснюють торгівлю алкогольними напоями. На 1 січня 2015 р. в області діяло 590 таких магазинів, що на 2,0% менше, ніж на 01.01.2014 р.

У задоволенні потреб населення в товарах значне місце належить ринкам. На 1 січня 2015 р. в області діяло 66 суб'єктів господарювання (юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців), у яких на балансі налічувалось 88 ринків. Проти 1 січня 2014 р. кількість ринків зменшилась на 3,3%. За місцем знаходження найбільша кількість ринків розташована: у м.Запоріжжі – 32, у м. Мелітополі – 13, Василівському районі – 7, у м.Бердянську – 6 та Якимівському районі – 5 одиниць. Основна частка, а саме 53 ринка, належить юридичним особам та 13 – підприємцям-фізичним особам (рік тому їх було відповідно 72 та 19 одиниць).

На початок 2015 р. в області діяло 74 ринка, що займалися продажем сільгосппродуктів і продовольчих товарів, з них 61 – універсальних, 5 – продовольчих та 9 ринків, які торгують лише сільськогосподарськими продуктами. Крім того, на території області діяли ринки за спеціалізацією: з продажу запчастин та квіткові – по 4 одиниці, речові – 3, автомобільні – 2 та інший непродовольчий – 1. За часом діяльності в області налічується: 68 постійно діючих ринків, 10 – ранкових, 6 – вихідного дня, 3 – сезонних та 1 – вечірній.

На 1 січня 2015 р. на ринках налічувалось 51 922 торгових місця. Порівняно з попереднім роком їхня кількість зменшилась на 1,5%. На критих та відкритих столах зосереджено 26,2% торгових місць, у павільйонах – 14,3%, на критих ринках – 4,3%. Кількість лотків (наметів) на ринках протягом 2014 р. скоротилась на 5,4%, кіосків (контейнерів тощо) на – 1,2%.

Ринки залишаються одним із основних джерел реалізації сільськогосподарських продуктів. Загальна площа ринків на 1 січня 2015 р. складала 833,5 тис. м², що на 1,1% менше, ніж на таку ж дату 2014 р. Під торгівлю відведено 57,3% цієї площі (478,0 тис. м²). [4]

Значною мірою діяльність ринків залежить від стану матеріально-технічної бази, а саме – наявності відповідних об'єктів, служб та обладнання. Аналіз матеріально-технічної бази ринків свідчить про недостатню забезпеченість холодильним обладнанням ринкового господарства. На 74 ринка, на яких здійснюється реалізація продовольчих та сільськогосподарських продуктів, припадало 51 одиниця холодильників з машинним охолодженням місткістю 284 тонни та 1838 одиниць – холодильного устаткування (прилавки, вітрин, камер, шаф).

В цілому за останні роки в Україні відбулися позитивні зміни в розвитку матеріально-технічної бази торгівлі: створюються роздрібні торговельні підприємства а також вітчизняні торговельні мережі, упроваджуються сучасні торговельні технології.

Література:

1. Марцин В. С. Економіка торгівлі : підручник. – 2-ге вид., випр. і доп. Затверджено МОН / В. С. Марцин. – К., 2008. – 603 с.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Офіційний сайт Головного управління статистики у Запорізькій області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zp.ukrstat.gov.ua.
4. Статистичний збірник «Роздрібна торгівля області в 2014 році» / за редакцією В. П. Головешка / Головне управління статистики у Запорізькій області. – Запоріжжя, 2015. – 59 с.

Тимошенко Н. А.

магістр

Соколов А. В.

кандидат наук з державного управління, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Мотивація є головною функцією управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей. Кожен керівник намагається переконати працівників працювати краще, створити умови до активної трудової діяльності, підтримувати зацікавленість у праці. Важливо також, щоб працівники досягали поставлених цілей організації. Проте, на практиці часто спостерігається невміле застосування системи мотивації, і як результат висока плинність кадрів, низькі результати діяльності. Варто застосовувати не лише матеріальну мотивацію, а й нематеріальну. Котра в деяких випадках є більш дієвою в порівнянні з грошовою винагородою за виконану роботу.

Мотивація трудової діяльності на підприємстві не може бути дієвою без застосування сучасних форм матеріального і нематеріального стимулювання персоналу.

Матеріальна мотивація – це найбільш очевидний спосіб винагороди працівників. Вона являє собою систему матеріальних стимулів праці, ціллю якої є забезпечення співвідношення заробітної плати працівників з кількістю і якістю праці [1, с. 119].

Головна роль у матеріальній мотивації трудової діяльності належить заробітній платі, як основній формі доходу найманих працівників. По-перше, вищий рівень заробітної плати сприяє зниженню плинності кадрів, а отже, забезпечує формування стабільного трудового колективу. У разі зниження плинності персоналу роботодавець має можливість скоротити витрати на його найм і навчання, спрямувавши вивільнені кошти на розвиток виробництва, що, у свою чергу, забезпечить підвищення конкурентоспроможності продукції. По-друге, проведення політики високої заробітної плати дає змогу відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників.

Керівник має використовувати різноманітні методи матеріальної мотивації, тобто крім зарплати мають бути винагороди (премії) за результатами роботи, як визнання цінності того чи іншого працівника.

Важливо застосовувати також і нематеріальну мотивацію. Під цією мотивацією ми розуміємо такі заохочення до високо результативної роботи, які не видаються співробітнику у вигляді готівки чи безготівкових грошей, але можуть потребувати від компанії інвестицій в якість робочої сили, а саме: можливість розвитку і навчання, урочисте нагородження співробітників, публічна подяка, корпоративні заходи, планування кар'єри, оздоровлення, пільгове харчування. Основний ефект який досягається за допомогою нематеріальної мотивації – це підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників в компанії [2, с. 153].

Для ефективного управління персоналом можливо застосовувати наступні нематеріальні методи мотивації:

1. Застосування гнучких графіків роботи. Гнучкий графік дає низку незаперечних переваг як працівникам, так і працедавцям. Працівник може вільно відвіда-

ти лікаря, державну установу на свій розсуд без принизливого пояснення причин свого приходу або уходу з роботи.

2. Поліпшення умов роботи. Умови праці є не тільки потребою, а й мотивом, що примушує людину працювати з певною віддачею і стає водночас чинником і наслідком певного збільшення продуктивності праці та її ефективності. Роботу в нормальних умовах працівник сприймає передусім як турботу працедавця про його працю.

3. Удосконалення організації праці. Це поняття містить все сказане вище, а також безпосереднє розширення функцій працівників. Постановка ширших завдань передбачає, що правильно поставлена мета через формування орієнтації на її досягнення слугує мотивуючим засобом працівника [3, с. 83].

Формування системи мотивації праці на підприємстві відіграє важливу роль з усіх внутрішніх факторів, що впливають на розвиток підприємства. Саме вмиле поєднання матеріальної і нематеріальної мотивації та стимулювання робітників, дає змогу підвищувати продуктивності праці та ефективність виробництва підприємства. Процес впровадження цієї системи повинен бути спрямований на досягнення кінцевого результату – задоволення працівників, які віддали своїй роботі.

Література:

1. Федоренко В. Г. Менеджмент : підручник / В. Г. Федоренко. – 3-тє вид., перероб. і доповн. – К. : Алерта, 2015. – 492 с.
2. Формування ефективної системи мотивації праці на промислових підприємствах / Л. Ю. Семенова, А. С. Мірясов // Молодий вчений. – 2016. – № 1 (1). – С. 150–155.
3. Механізм соціально-економічної мотивації працівника : монографія / М. М. Салун, О. В. Майстренко. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. – 184 с.

Ткаченко О. С.

викладач

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет
м. Дніпро, Україна

КОНСУЛЬТУВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОГО ОЗДОРОВЛЕННЯ

Важливу роль у системі заходів по економічному оздоровленню сільськогосподарських підприємств, спрямованих на виведення підприємства з кризового стану відіграє висока кваліфікація кадрів, їх навчання і консалтинг.

Перепідготовку фахівців необхідно вести на усіх рівнях, вчитися працювати по-новому, виходячи з ринкових стосунків, обмінюватися досвідом на семінарах і конференціях. Також в умовах кризи актуальності набуває функціонування навчально-консультаційних центрів при вищих навчальних закладах.

Розглянемо історичні аспекти становлення консультаційної діяльності в сільськогосподарській сфері більш детально.

У минулому вважалося, що для ефективного ведення сільськогосподарського виробництва необхідні земля, праця і капітал. На перетині ХХ і ХХІ ст. стало зрозумілим, що цього недостатньо. Крім трьох основних чинників необхідний четвертий – знання та інформація. Зазвичай саме цей фактор визначає конкурентоспроможність сільськогосподарських товаровиробників, які потребують допомоги з боку консультантів, коли у них виникають проблеми, і вони самі не можуть їх вирішити через брак знань або здібностей, відсутність інструментарію, сучасних методик, програмного забезпечення або з інших причин [3, с. 17].

Сутність консультування полягає у взаємодії двох сторін – консультуючої, в ролі, якої виступають спеціалісти, що володіють необхідним обсягом знань і досвіду і консультованої, яка потребує інтелектуальної допомоги з боку фахівців.

Надання консультаційних послуг – одночасний процес виробництва і споживання. Воно характеризується тісним контактом зі споживачем, високою трудомісткістю, яку виконує як виробник, так і споживач цієї послуги. При вирішенні задач клієнтів здійснюється зв'язок між знаннями консультанта і процесом консультування. В даному випадку знанням є інформація, на яку посилається консультант, коли на підставі наявних у нього даних робить різні висновки, використовуючи логічні висновки. У клієнта при цьому формується картина можливих дій і їх наслідків. Клієнт має право приймати рекомендації або відмовитися від них, при цьому відповідальність за прийняття рішення лежить на ньому.

Консультування в агробізнесі – це система інформаційно-консультаційного обслуговування, що полягає у виявленні проблем сільськогосподарської галузі, окремих її господарюючих суб'єктів або їх підрозділів, пошуку інформації, що сприяє їх рішенню, розробці найбільш точних технологічних рішень, видачі рекомендацій для впровадження сучасних технологій сільськогосподарськими підприємствами, навчанні сільськогосподарських товаровиробників передовим методам господарювання [3, с. 32].

Інформаційно-консультаційний центр – це підрозділ, який забезпечує сільськогосподарські підприємства інформацією, підвищує рівень їх знань для вибору рішень, що сприяють успішному веденню виробництва; допомагає аналізувати проблеми, підвищувати відповідальність за прийняті рішення; працює як трансформуючий орган, інтерпретуючи результати наукових досліджень в рекомендації для практиків; орієнтує науку на вибір актуальної наукової проблеми.

Основною метою інформаційно-консультаційного центру є підвищення ефективності та стійкості сільськогосподарського виробництва на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, передового виробничого досвіду і доведення до господарюючих суб'єктів наукової, технологічної та ринкової інформації [1, с. 25].

Сільськогосподарські підприємства, які взаємодіють з інформаційно-консультаційним центром, отримують відчутні переваги завдяки тому, що він виконує чотири основні функції:

1) консультаційна: надання консультаційної допомоги сільськогосподарським товаровиробникам та сільському населенню з питань модернізації агропромислового виробництва, розвитку сільських територій та підвищення життєзабезпечення сільського населення.

2) інформаційна: забезпечення сільськогосподарських товаровиробників виробників і сільського населення, інших учасників реалізації інноваційного процесу інформацією про науково-технічних досягнення і передовий виробничий досвід в сфері агропромислового виробництва, розвитку сільських територій, нормативними, методичними та іншими матеріалами.

3) інноваційна: трансферт інноваційної продукції, технологій і передового виробничого досвіду у виробництво за допомогою виставкових та демонстраційних заходів, надання консультаційної допомоги сільськогосподарським товаровиробникам в засвоєнні інновацій.

4) освітня: організація навчальних заходів, стажувань для консультантів, керівників і спеціалістів сільськогосподарських підприємств [2, с. 166].

Також доцільно зауважити, що на даному етапі вкрай необхідним є інноваційний підхід до надання консультаційних послуг, стосовно економічного оздоровлення сільськогосподарських підприємств. Потреба підприємств у постійному підвищенні ефективності своєї діяльності призводить до появи нових інструментів, що дозволяють досягти цієї мети. Серед цих інструментів одним з найбільш актуальним на сьогоднішній день є аутсорсинг (передача виконання будь-якої задачі або процесу спеціалізованому зовнішньому оператору). Він набув широкого поширення в промисловості і сфері послуг, оскільки він дозволяє підприємству сконцентруватися на найбільш рентабельних видах діяльності і знизити витрати. Очевидно, що можливість використання досвіду застосування аутсорсингу, накопиченого в інших галузях виробництва, використати на сільськогосподарських підприємствах з метою підвищення ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств не завжди можливо.

Існує ряд проблем, які на даному етапі перешкоджають ефективному впровадженню аутсорсингу в сільському господарстві. До цих проблем відносяться:

- небажання і неготовність сільськогосподарських підприємств відмовитися від самостійного виконання будь-яких процесів через невпевненості в сумлінності виконавця;
- небажання оплачувати послуги зовнішніх виконавців;
- відсутність об'єктивної потреби в послугах зовнішніх виконавців (оскільки для впровадження аутсорсингу важливо, щоб підприємство функціонувало на висококонкурентному ринку, мало б високу рентабельність і прагнуло підвищити свою конкурентоспроможність);
- недостатня кількість виконавців, які адаптують свої послуги під специфічні запити сільськогосподарських підприємств.

Аналізуючи вищенаведене зазначимо, що на сьогоднішній день процедура впровадження аутсорсингу на вітчизняних сільськогосподарських підприємствах є дещо складною, враховуючи специфіку функціонування цих підприємств в Україні. На нашу думку сутність аутсорсингу на сільськогосподарських підприємствах України не в повному обсягу досліджена науковцями та потребує подальшого розвитку.

Література:

1. Ключан В. В. Світовий досвід формування інформаційно-консультаційного забезпечення аграрної сфери / В. В. Ключан // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2011. – Вип. 29. – Ч. II. – С. 25–29. 4.
2. Кустовська О. В. Важливість консалтингової діяльності з питань землеустрою в аграрному секторі економіки України / О. В. Кустовська, О. В. Заросінська // Сталий розвиток економіки. – № 6. – 2012. – С. 165–168.
3. Сільськогосподарська дорадча діяльність : навч. посіб. для дистанційного навчання / Т. П. Кальна-Дубінюк, І. П. Кудінова, Л. Х. Рибак, Р. Я. Корінець. – 2009. – 320 с.

Ткачук О. В.

кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙНИХ КЛАСТЕРІВ ЯК ЧИННИК СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

В умовах формування інноваційної моделі розвитку економіки України та обраного державою курсу європейської інтеграції особливої актуальності набувають питання створення суб'єктів економічної діяльності та їх об'єднань, здатних до здійснення ефективної господарської діяльності та прискорення темпів інноваційного розвитку економіки. Однак, на сьогодні в Україні спостерігається зниження темпів інноваційної активності, зменшуються обсяги реалізації інноваційної продукції в країні та за її межі, критичним є рівень зносу основних засобів у більшості галузей національної економіки та вкрай повільно відбувається їх оновлення. Дієвим засобом вирішення цих проблем, як свідчить світова практика, є формування інноваційних кластерів на рівні регіонів, їх подальша інтеграція у державну та міжнародну економічні системи.

На сьогодні кластерні об'єднання є однією з найбільш ефективних форм організації інноваційних процесів та регіонального розвитку, за якої на ринку конкурують вже не окремі підприємства, а цілі комплекси, які скорочують свої витрати завдяки спільній технологічній кооперації компаній, формуючи модель конкурентоспроможної та інвестиційно привабливої економіки, що забезпечує високий рівень та якість життя населення [1].

За умов прискорення глобалізаційних процесів у світі набувають пріоритетності заходи, спрямовані на: організацію науково-дослідних інститутів і лабораторій для вивчення потенціалу кластерної економіки; формування на основі проведених досліджень кластерної політики країн і регіонів світу; створення законодавчо-нормативної бази започаткування і функціонування кластерів; обов'язкову державну підтримку діяльності кластерів; створення національних, регіональних та міжнародних організацій для регулювання розвитку кластерів [2].

Л. І. Федулова виділяє наступні переваги формування інноваційних кластерів на рівні регіонів: наявність в основі регіональних інноваційних кластерів стійкої системи поширення нових технологій, знань, продукції (інформаційно-технологічної мережі), яка спирається на спільну наукову базу; додаткові конкурентні переваги для підприємств кластера за рахунок можливості здійснювати внутрішню спеціалізацію й стандартизацію, мінімізувати витрати на впровадження інновацій; наявність у їхній структурі гнучких підприємницьких структур – малих підприємств та забезпечення суб'єктам малого бізнесу високого ступеня спеціалізації при обслуговуванні конкретної підприємницької ніші, полегшення доступу до капіталу промислового підприємства, активний обмін ідеями й передача знань від науковців до підприємців [3].

Задля того, щоб активізувати процес створення та розвитку інноваційних кластерів, необхідно визначити склад та забезпечити ефективну взаємодію основних учасників даного процесу (рис. 1). Найважливішими з них є фірми (підприємства, компанії, корпорації) та індивідуальні підприємці, які здійснюють вихід на ринки з інноваційним продуктом (товари, послуги, технології та ін.), піддаючи його ви-

пробуванням конкуренції. Науково-дослідні організації забезпечують створення нових сучасних знань, розробку інноваційних технологій тощо. Освітні установи, зокрема, вищі навчальні заклади, відіграють подвійну роль, здійснюючи як підготовку фахівців для задоволення кадрових потреб інноваційних кластерів, так і беручи участь у генерації нових знань. Постачальники капіталу (банківські і фінансові установи, венчурні фонди та ін.) надають необхідні фінансові ресурси для впровадження винаходів і нових бізнес-моделей. Державні установи та громадські організації беруть участь у виробленні й реалізації політичних рішень, нормативних актів, програм економічного розвитку, що мають вирішальне значення для поліпшення інноваційного клімату.



Рис. 1. Основні учасники процесу формування та функціонування інноваційних кластерів
Джерело: складено і доповнено автором на основі [4, с. 3].

Прискорення темпів інноваційного розвитку економіки України зумовлює необхідність пошуку ефективних шляхів формування інноваційних кластерів, вивчення зарубіжного досвіду їх створення та відповідності нормативно-правового регулювання цих питань світовій законодавчій практиці.

Оскільки рівень соціально-економічного розвитку різних регіонів України суттєво диференціюється, доцільними є розроблення та апробація методики оцінювання готовності регіонів до формування інноваційних кластерів. Також необхідно визначити, яку саме галузеву спрямованість повинні мати відповідні кластери для кожної території.

Неефективність використання інноваційного потенціалу територій та стагнація соціально-економічного розвитку національної економіки свідчить про необхідність обґрунтування прикладних аспектів (включаючи організаційне, нормативне, матеріально-технічне, фінансове, кадрове, інформаційне забезпечення) ство-

рення інноваційних кластерів за регіонами країни відповідно до пріоритетів, визначених Національною інноваційною системою, та наявних ресурсних можливостей, визначення ключових показників ефективності їх функціонування. Це дозволить забезпечити збалансований соціально-економічний розвиток національної економіки на інноваційних засадах та подолати існуючі регіональні диспропорції.

Література:

1. Адаманова З. О. Інноваційні кластери в національних інноваційних системах (НЕС): світовий досвід і можливості його адаптації в умовах України / З. О. Адаманова // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 5/1 (132). – С. 162–166.

2. Ринейська Л. С. Кластери у сучасній глобальній економіці [Електронний ресурс] / Л. С. Ринейська / Ефективна економіка. – 2016. – № 5. – Режим доступу: <http://www.economy.uyka.com.ua/?op=1&z=497>.

3. Федулова Л. І. Інноваційні кластери – ядро регіональних інноваційних екосистем / Л. І. Федулова // Мультидисциплінарні академічні дослідження і глобальні інновації: гуманітарні та соціальні науки : Матер. І Міжнар. наук.-практ. конф. (Київський національний лінгвістичний університет, м. Київ, 10–11 вересня 2015 р.). – К. : КНЛУ, 2015. – С. 95–99.

4. Lindqvist G. The Cluster Initiative Greenbook 2.0 / G. Lindqvist, Ch. Ketels, Ö. Sölvell. – Stockholm: Ivory Tower Publishers, 2013. – 55 p.

Торяник Ж. І.

кандидат економічних наук, доцент
Харківський навчально-науковий інститут
ДВНЗ «Університет банківської справи»
м. Харків, Україна

РЕПУТАЦІЯ БАНКУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Досвід діяльності вітчизняних банків довів, що в нестійких умовах виживають тільки банки з бездоганною діловою репутацією, яка є важливим елементом їх конкурентоспроможності та впливає на всі аспекти тривалого виживання і розвитку на ринку, а також на економічну безпеку. Ділова репутація та імідж банку як багатогранні поняття поєднують в собі зовнішні та внутрішні елементи, впливаючи одночасно на деякі складові економічної безпеки.

Вагомий внесок у розвиток методології управління репутацією та економічною безпекою банків здійснено такими провідними науковцями, як К. Балашова, О. Барановського, М. Бітнер, І. Важениної, В. Вікулова, Р. Гриценко, Н. Зайцевої, С. Ілляшенка, Н. Куршакової, К. Куценко, Н. Маслової, Л. Новіченкової, Є. Олейникова, В. Ортинського, В. Романова, М. Туріянської та ін. Високо оцінюючи внесок вітчизняних і зарубіжних вчених у розвиток теоретичної бази управління репутацією та безпекою банку, треба зазначити, що й досі залишаються невисвітленими і потребують більш глибокого теоретичного і методичного дослідження ці питання. Тому виникає необхідність визначення ролі репутації у забезпеченні економічної безпеки банку, встановлення взаємозв'язків репутації і складових економічної безпеки банку.

В економічній літературі існують різні погляди щодо функціональних складових економічної безпеки та ділової репутації банку, розглянемо деякі.

Загалом у системі економічної безпеки банківських установ виділяють такі структурні елементи [1; 3]: фінансова, інформаційна, техніко-технологічна, інтелектуально-кадрова, силова, політико-правова, ринкова, соціально-психологічна, інтерфейсна.

До складових ділової репутації відносять [4; 5]: імідж як емоційну привабливість банку (бізнес-імідж); гудвіл як економічне відображення ділової репутації; фінансову стійкість банку; організаційну культуру; репутацію (імідж) керівника та персоналу; соціальну відповідальність як необхідну умову довіри до банку; якість послуг; бренд; інноваційність стратегії; законслухняність; присутність на міжнародних ринках.

Взаємозв'язок між складовими економічної безпеки та ділової репутації банку показано на рис. 1.

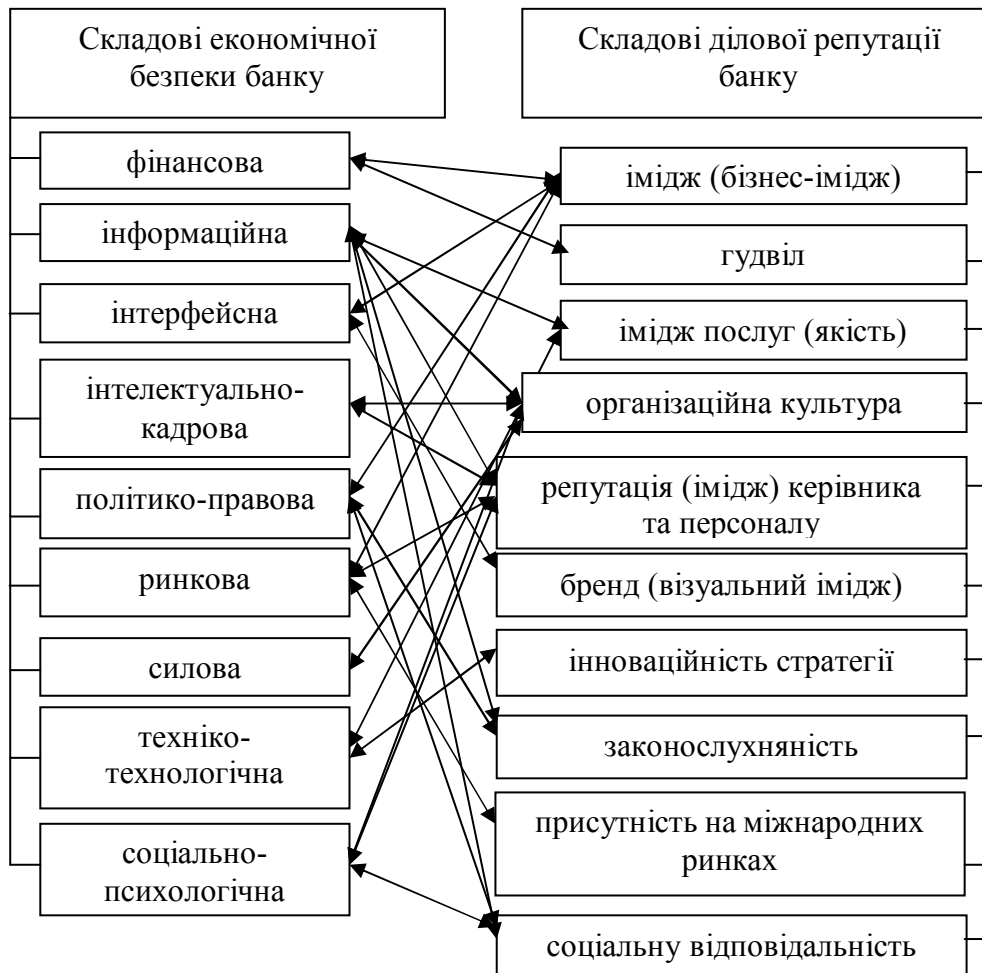


Рис. 1. Взаємозв'язок між складовими економічної безпеки та ділової репутації банку

Отже, високий рівень кожної складової економічної безпеки впливає на зростання ділової репутації банку, з іншого боку – позитивна ділова репутація сприяє забезпеченню економічної безпеки банку.

Література:

1. Артеменко Д. А. Механизм обеспечения финансовой безопасности банковской деятельности : дис. канд. экон. наук [Текст] / Д. А. Артеменко. – Ростов-на-Дону, 1999. – 172 с.
2. Колодізев О. М. Формування універсальної системи оцінки економічної безпеки банку / О. М. Штаєр, О. М. Колодізев // Проблеми економіки. – Х. – 2011. – № 2. – С. 67–75.
3. Соломанидина Т. Деловая репутация как одно из важнейших стратегических преимуществ компании [Електронний ресурс] / Т. Соломанидина, С. Резонтов, В. Новик. – Режим доступу: www.top-personal.ru/issue.html.
4. Туріянська М. Структура репутації підприємства : [монографія] / М. М. Туріянська, В. Пеннер. – Луганськ : Янтар, 2009. – 140 с.

Трач М. О.

студентка

Чикуркова А. Д.

науковий керівник

доктор економічних наук, професор

Подільський державний аграрно-технічний університет

м. Кам'янець-Подільський, Україна

МІСЦЕ ТА РОЛЬ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Ринок товарів та послуг розвивається швидкими темпами, а тому кожному підприємству, яке прагне зберегти позиції на ринку, необхідно впроваджувати інновації. Першочерговим завданням, яке постає перед керівництвом організацій, є побудова ефективної системи управління. Але не менш важливою умовою є налагодження взаємозв'язків системи управління інноваційною діяльністю з іншими системами організації. Злагоджена робота всіх систем підприємства дозволить йому ефективно функціонувати та конкурувати на ринку.

Система управління інноваційною діяльністю підприємства є однією із локальних систем менеджменту на підприємстві. Саме тому, для досягнення бажаних результатів і визначених цілей необхідно, щоб система інноваційного менеджменту функціонувала злагоджено з іншими локальними підсистемами управління.

Системі інноваційного менеджменту, як і будь-яким іншим системам управління, притаманні певні властивості, а саме: цілісність; цільність існування; структурність; надійність; сумісність і синергічність; централізованість; адаптивність і розвиток; дифузійність; реактивність; відкритість системи; зворотність зв'язку [4].

За результатами досліджень, варто виділити саме ті, які мають важливе значення при взаємодії з іншими системами організації. До цих властивостей можна віднести цілісність, адаптивність і розвиток, сумісність та синергічність. Цілісність передбачає узгодження цілей інноваційної діяльності з місією організації та її стратегічними цілями. Також, властивість цілісності «...передбачає прийняття рішень щодо інноваційних змін з погляду корисності для організації загалом» [3]. Будь-які прийняті рішення щодо інновацій мають певний вплив на інші складові внутрішнього середовища організації. Так, впровадження нової продукції, послуги чи технології вимагає: нових знань у працівників, змін у виробничій діяльності, нової концепції маркетингу та певних фінансових затрат. Отже, при плануванні інноваційної діяльності, необхідно враховувати багатофункціональність інновацій та їх здатність впливати на інші види діяльності підприємства. У результаті досліджень визначено, що адаптивність інноваційного менеджменту до системи управління підприємством, а також до зовнішнього середовища формується завдяки ретельному моніторингу конкурентних індикаторів організації і пошуку тих інновацій, реалізація яких поліпшує позиції підприємства у відносинах із партнерами і конкурентами. Сумісність та синергічність означає здатність системи управління інноваційною діяльністю та інших систем в організації взаємно доповнювати одна одну, можливість пристосовуватись, не вступати в суперечність, не створювати конфліктів, взаємо адаптуватись для того, щоб досягти найкращого кінцевого результату функціонування підприємства. Завданням інноваційного менеджменту є ефективно управління процесом розроблення, впрова-

дження, виробництва та комерціалізації інновацій з узгодженням відповідних рішень з системами управління операційною (виробничою), маркетинговою, фінансовою і кадровою діяльністю [2].

Система управління інноваційною діяльністю перебуває у постійному взаємозв'язку і взаємозалежності з іншими системами на підприємстві. Керівники маркетингової діяльності надають інформацію про стан і тенденції розвитку ринку товарів, послуг і технологій. Наступним кроком є відбір персоналу для виконання поставлених завдань. Якщо деякі елементи в системі нездатні виконувати поставлені завдання, відділ кадрів підбирає більш досвідчених працівників. Далі всі питання, пов'язані з дослідженнями, узгоджуються з керівниками системи управління фінансовою діяльністю. Завершальним етапом стає передача інформації про нову продукцію (послугу, технологію) до керівників системи управління виробничою діяльністю, які, у свою чергу, звітують про виконання завдання. Таким чином, забезпечується взаємозв'язок всіх систем управління на підприємстві. На підприємстві, яке здійснює інноваційну діяльність, необхідною умовою є постійне оцінювання системи управління цією діяльністю, для того щоб уникнути незапланованих затрат. Важливо також, проводити оцінювання цієї системи у взаємозв'язку з системами управління інших видів діяльності. Тобто, необхідно оцінювати вплив витрат та їх доцільність на функціонування кожної системи. Проведення всебічного моніторингу існуючих систем на підприємстві забезпечить йому ефективне функціонування та сильні конкурентні позиції [1].

Злагоджена та гармонійна робота всіх систем підприємства, які виступають як компоненти однієї системи, забезпечує організації досягнення визначених завдань. Притаманність системі управління інноваційною діяльністю таких властивостей як цілісність, адаптивність, розвиток, сумісність та синергічність дає можливість злагоджено взаємодіяти з іншими системами управління на підприємстві. В ході функціонування систем та їх взаємодії, важливо здійснювати моніторинг цієї взаємодії, щоб попередити небажані наслідки.

Література:

1. Козловський В. О. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / В. О. Козловський. – Вінниця : ВНТУ, 2007. – 210 с.
2. Дудар Т. Г. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / Т. Г. Дудар, В. В. Мельниченко. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 256 с.
3. Стадник В. В. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – К. : Академвидав, 2006. – 464 с.
4. Князь С. В. Системний підхід в управлінні інноваційною діяльністю підприємства / С. В. Князь, Н. М. Комарницька // Економічний простір : зб. наук. праць.– Дніпропетровськ : ПДАБА, 2014. – № 83. – 267 с.

Трофимов А. В.

аспірант

Бердянський університет менеджменту і бізнесу

м. Бердянськ, Україна

ЗМІСТ ТА СУТНІСТЬ НАУКОВОЇ КАТЕГОРІЇ «СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ»

На сучасному етапі розвитку української державності соціальний захист є одним з основних напрямів її стратегічного розвитку. Визначальною умовою становлення ринкової економіки є її систематичні хвилеподібні спади у розвиткові. Їх

результатом стають зменшення людського капіталу, зниження показників динаміки ринку праці, втрата матеріальних ресурсів, – все це вимагає вжиття державою відповідних компенсаційних заходів з метою обмеження негативних наслідків кризових явищ в економіці. Одним із таких суспільних інститутів виступає система соціального захисту населення, яка за допомогою упровадження різних організаційно-правових форм і методів попереджує негативні наслідки кризового розвитку через зменшення їх масштабів та глибини. В основу механізму соціального захисту населення покладено категорію соціального ризику. Виходячи з методології ESSPROS, до ризиків або потреб, які можуть призвести до соціального захисту належать такі: захворювання (медичне обслуговування); інвалідність; похилий вік; утриманці, що пережили годувальників; сім'я (діти); безробіття; житло; соціальна ізоляція [1]. Даний перелік ризиків або потреб, з однієї сторони, обмежує об'єм соціального захисту сферами, які є найбільш доречними у європейському контексті, з іншої сторони він слугує інструментом для створення порівняної статистики у випадку, коли інституції, норми та соціальні традиції країн значно відрізняються один від одного.

Основоположною ідеєю сучасної ризикології є те, що будь-який вид діяльності окремої особи чи певних спільнот та суспільства, що здійснюється ними в межах економічної системи, містить у собі ймовірність ризиків, які за певних умов можуть виникати і спричиняти негативні наслідки для системи в цілому та для її структурних елементів. Ризик – це можливість або реальна загроза відхилення результатів конкретних рішень або дій від очікуваної мети та небезпека втрати ресурсів порівняно з варіантом, розрахованим на їх раціональне використання, а звідси і ймовірність виникнення збитків, неодержаних доходів чи появи витрат порівняно з прогнозованим варіантом [2, с. 57].

Досить широка багатоаспектність і багатофункціональність соціального захисту населення та його складових зумовлюють відсутність однозначного тлумачення поняття «соціальний захист населення» не лише серед наукової спільноти, але й у відповідних законодавчих та нормативно-правових актах України. З позиції різних теоретичних підходів соціальний захист трактується як: підтримка індивіда в бідності (класичний підхід); вирішення протиріч між багатством та бідністю, яке полягає в перерозподілі національного доходу від багатих до бідних прошарків населення (неокласичний підхід); соціальне маневрування доходами шляхом вирішування доходів людини протягом всього його життя (кейнсіанський підхід); вирішення протиріч між можливостями ринку та потребами населення, вирішення протиріч між ефективністю суспільного виробництва та соціальною справедливістю (інституційний підхід).

У наукових працях, присвячених дослідженню проблем соціального захисту населення України, вже робилися спроби визначити зміст його функцій. Зокрема, мала місце теза, що система соціального захисту населення виконує функцію підтримки реального збереження грошової одиниці в умовах інфляції, оперативного механізму захисту окремих верств населення – непрацевдатних, малозабезпечених, безробітних, сімей з дітьми, самодіяльного населення – від нововведень, які приводять до зниження життєвого рівня. Такими механізмами захисту є індексація грошових доходів, встановлення пільгових цін на товари і послуги для пенсіоне-

рів, пільгове оподаткування і т. д. [3, с. 316]. Як засвідчують реалії сьогодення такий підхід видається надто оптимістичним.

Європейським соціально-політичним форумом запропоновано трактувати соціальний захист у найбільш широкому сенсі, включивши до нього: соціальне забезпечення, соціальну інтеграцію, охорону здоров'я, здобуття освіти, забезпечення житлом, надання соціальних послуг тощо [4]. На нашу думку, таке формулювання є дещо загальним, прагнення ж охопити всі аспекти життєдіяльності людини зовсім не означає набуття реальних можливостей для отримання соціальних гарантій. Соціальні гарантії повинні виступати однією з функцій держави, основою її політики, яка здійснюється в соціальній сфері. Тому вважаємо, що вживане на рівні законодавчого акту [5] розуміння державних соціальних гарантій як встановлених законами мінімальних розмірів оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розмірів інших видів соціальних виплат, встановлених законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму, є абсолютно чітким, вираженим та найбільш наближеним до реалій соціально-економічного розвитку країни.

Слід зазначити, що всі форми соціального захисту володіють власною внутрішньою структурою, специфічними механізмами та мають свої напрямки використання. Для кожної такої форми доцільно виділити спеціально визначений контингент, джерела фінансування, а також види соціального захисту та відповідні інститути, призначення його упроваджувати. Що стосується видів соціального захисту населення, то вони повинні розрізнятися залежно від джерел фінансування; об'єктів соціального захисту, незважаючи на спільність більшості їх рис (відмінності є лише у випадках, за яким вони надаються та в суб'єктах надання допомоги).

Таким чином, виходячи з результатів дослідження, основний економічний зміст наукової категорії «соціальний захист» полягає у тому, що він відображає відносини між суспільством та соціально вразливими верствами соціуму з приводу отримання ними економічних благ (соціальні виплати, допомоги, компенсації, пільги тощо) з метою забезпечення наявних на даний момент у країні соціальних стандартів через діяльність відповідних інститутів (соціальні гарантії, соціальні стандарти, соціальні нормативи, державні та громадські організації, фонди і установи, а також корпорації та міжнародні інституції).

Література:

1. Методологічні положення щодо складання допоміжних (сателітних) рахунків соціального захисту в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/metod_polog/metod_doc/2010/56/metod.htm.
2. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні / Н. Б. Болотіна. – К. : Знання, 2005. – 215 с.
3. Бевз В. Соціальний захист населення в умовах переходу до ринку / В. Бевз, Ю. Павленко // Економіка України. – 1993. – № 2. – С. 62–67.
4. European social Policy Forum. Brussels, 24–26 June 1998. Summary report / Ed. By M. Carley. – № 29, 28, 38.
5. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2000. – № 48. – Ст. 409.

Трушкіна Н. В.

магістр по економіке, научный сотрудник
Институт экономики промышленности НАН Украины
г. Киев, Украина

КОНТРАКТНАЯ РАБОТА С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ СБЫТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Современные условия хозяйствования требуют от угледобывающих предприятий формирование и развитие системы долгосрочных партнерских взаимоотношений с потребителями. По мнению ученых, «изменение современного маркетинга осуществляется в направлении индивидуального подхода к клиенту» [1, с. 9].

«Партнерские отношения предусматривают заключение долгосрочных обязательств, гарантирующих сохранение взаимных выгод в будущем, а также наличие общей информации, риска и вознаграждения, которые получают в результате этих взаимоотношений» [2, с. 62].

Зарубежные исследователи утверждают, что «в глобальном информационном обществе деятельность экономических субъектов рынка рассматривается сквозь призму взаимовыгодных контрактных отношений в рамках так называемой контрактной (договорной) парадигмы» [3, с. 6].

Это обусловлено необходимостью улучшения качества сервиса и повышения уровня обслуживания потребителей на основе партнерского маркетинга и клиентоориентированности, сокращения затрат на организацию сбытовой деятельности, повышения гибкости и адаптируемости к постоянным изменениям спроса потребителей угольной продукции.

Таким образом, формирование системы контрактных взаимоотношений с потребителями является важным условием для эффективного функционирования отечественных угледобывающих предприятий.

Под системой контрактных взаимоотношений понимается совокупность взаимосвязанных элементов (объектов, субъектов, функций, методов, принципов, инструментов) для организации непрерывного процесса заключения и выполнения условий контрактов на поставку угольной продукции. Этот процесс должен реализовываться через весь комплекс функций управления: прогнозирование, планирование, организация, учет, контроль, анализ, регулирование.

В основе заключения контракта на поставку угольной продукции определяются обязанности, условия действия, права сторон, гарантии защиты прав, если одна из сторон нарушает обязательства.

При организации контрактной деятельности угледобывающего предприятия с потребителями угольной продукции существует определенная специфика, которую необходимо учитывать. Так, при оформлении контрактов на поставку угольной продукции крупнооптовым потребителям целесообразным является включение такого пункта, как 30–50% предоплаты или отсрочка платежей за отгруженный уголь на определенный срок.

В связи с тем, что крупнооптовым потребителям необходимы значительные объемы угля, при отгрузке применяется железнодорожный транспорт. Формирование графиков транспортировки осуществляется с учетом времени в пути и времени разгрузки вагонов.

При этом при реализации угольной продукции крупнооптовым потребителям следует учитывать тот факт, что оплата за отгруженный уголь потребителями может осуществляться несвоевременно. В этом случае предприятие-потребитель должно заплатить штраф.

В соответствии со ст. 230 Хозяйственного кодекса Украины [4] участник хозяйственных отношений обязан уплатить штрафные санкции в виде денежной суммы (неустойка, штраф, пеня) в случае нарушения им правил осуществления хозяйственной деятельности, невыполнения или ненадлежащего выполнения хозяйственного обязательства. При этом за нарушение сроков выполнения обязательства взимается пеня в размере 0,1% стоимости товаров (работ, услуг), по которым допущена просрочка выполнения за каждый день просрочки, а за просрочку свыше 30 дней дополнительно взимается штраф в размере 7% указанной стоимости.

Таким образом, сумма платежа, которую должен оплатить крупнооптовый потребитель за отгруженную угольную продукцию, увеличивается на сумму штрафа за несвоевременное выполнение своих денежных обязательств.

Отличием контракта на поставку угольной продукции среднеоптовым потребителям должно быть то, что условием оплаты является 100% предоплата, а также выбор вида транспортного средства в зависимости от объемов отгрузки.

Особенностью контракта на поставку угля мелкооптовым потребителям является 100% предоплата за предоставленные услуги «уголь плюс поставка» или «уголь без поставки».

Предлагается к этапам подготовки контрактов на поставку угольной продукции включить пункты, представленные на рис.

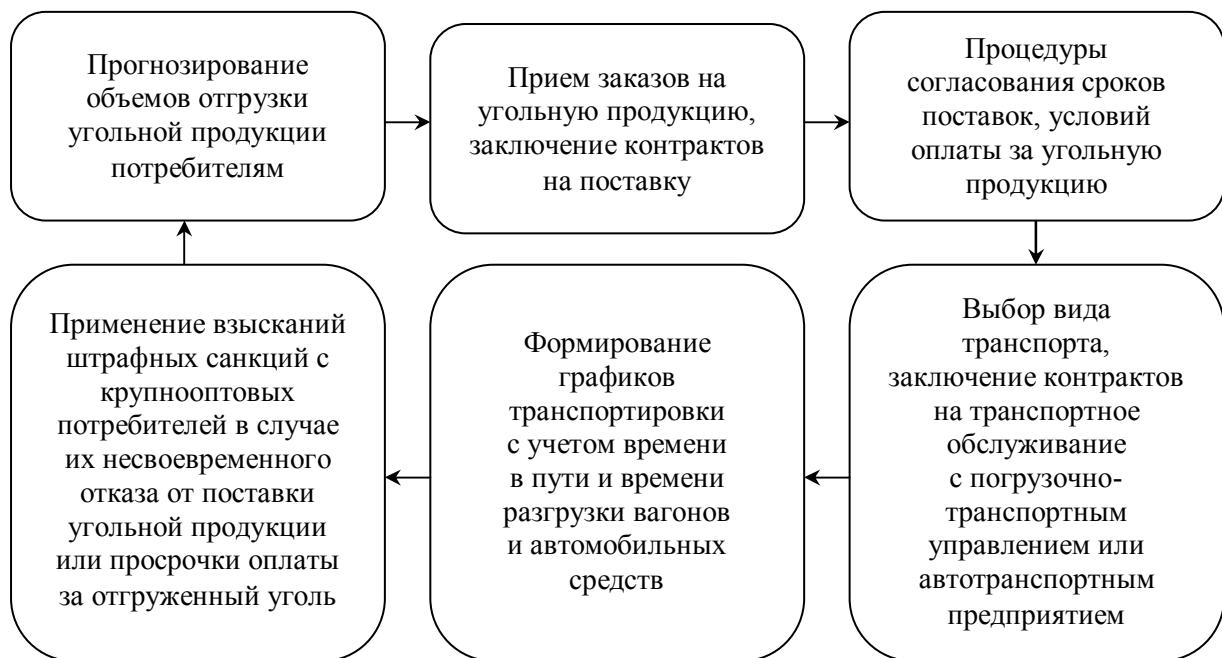


Рис. Предложения по совершенствованию контрактной работы угледобывающего предприятия с крупно- и среднеоптовыми потребителями угольной продукции
(авторская разработка)

Таким образом, содержание контрактов на поставку угольной продукции требует уточнения и дополнения. Практика показывает, что, как правило, в ситуации,

когда потребители несвоевременно отказываются от заказанной угольной продукции, предприятие платит за услуги погрузочно-транспортного управления за использование, представление и уборку вагонов.

В связи с этим в контракты на поставку следует включить такой пункт: в случаях, когда потребители несвоевременно отказываются от заказанной угольной продукции, они возмещают предприятию расходы, связанные с оплатой услуг погрузочно-транспортного управления за использование, представление и уборку вагонов.

Реализация мероприятий по совершенствованию контрактной работы с различными группами потребителей угольной продукции позволит установить долгосрочные экономически выгодные взаимоотношения угледобывающего предприятия с потребителями, снизить уровень рисков и убытков в результате своевременного реагирования на возникновение возможных форс-мажорных обстоятельств во время транспортировки и сбыта угольной продукции, сократить уровень затрат на организацию сбытовой деятельности путем снижения простоев транспортных средств.

Литература:

1. Партнерські відносини на ринку В2В та В2С : монографія / Є. Крикавський, З. Люльчак, Я. Циран, І. Петецький. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2015. – 232 с.
2. Чухрай Н. Логістичне обслуговування / Н. Чухрай. – Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2006. – 292 с.
3. Государственная контрактная система: состояние, проблемы, перспективы / И. И. Смотрицкая, С. И. Черных, С. С. Шувалов, Г. В. Горденко, М. Л. Кузнецова. – М. : Ин-т экономики РАН, 2013. – 50 с.
4. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV (із змін., у редакції від 08.12.2016 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

Уманська В. Г.

кандидат економічних наук, доцент

Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького
м. Черкаси, Україна

ФАКТОРИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Підвищення конкурентоспроможності підприємств є одним зі стратегічних завдань забезпечення розвитку економіки України на сучасному етапі господарювання. Процес формування конкурентоспроможності є складним і об'єднує елементи як внутрішнього, так і зовнішнього середовища, тому важливим є визначення факторів, які впливають на управління конкурентоспроможністю сучасного підприємств.

В умовах інтеграції України до загальноєвропейських і світових структур та проникнення на вітчизняний ринок потужних іноземних транснаціональних компаній загострюється питання формування вітчизняними підприємствами конкурентних переваг і, на цій основі, досягнення ними перемоги у конкурентній боротьбі. Нині зростає роль конкурентоспроможності підприємств як основного критерію, що забезпечує ефективність виробництва та сприяє швидкому інтегруванню України до ЄС [1].

Досліджуючи конкурентоспроможність підприємств необхідно врахувати наявність значної кількості факторів, що сприяють ефективності функціонування підприємства чи послаблюють її. В економічній літературі висвітлюється значна

кількість факторів, що впливають на процес формування конкурентоспроможності сучасного підприємства, які різняться між собою за своєю природою та характером впливу. Провести дослідження всіх факторів фактично не можливо, тому необхідно зосередити увагу на ті з них, які найбільш суттєво впливають на результативність сучасного підприємства.

Фатхудінов Р. А. трактує фактори, як параметри, які визначають характер і результативність протікання економічних процесів, що зумовлюють кількість і якість економічного продукту, який виготовляється. Фактори взаємозалежні між собою і впливають на результати діяльності підприємства в різних напрямках: одні позитивно, інші – негативно [2].

Фактори, що враховують вплив умов функціонування національної й міжнародної економіки (конкурентна позиція країни на світовому ринку, політичні фактори, особливості державного регулювання, правові фактори, науково-технічний потенціал, розвиток інфраструктури, природно-географічні фактори, соціокультурні фактори), діють на макрорівні (I); фактори, що враховують особливості галузі, до якої належить підприємство (конкурентоспроможність та інвестиційна привабливість галузі чи регіону, наявність вхідних бар'єрів; доступність ресурсів, їх вартість; наявність регіональних програм підтримки бізнесу та їх дієвість; рівень розвитку регіональної інфраструктури; наявність та дієвість спеціальних економічних зон та інші) – на мезорівні (II); фактори, що безпосередньо впливають на конкурентоспроможність продукції підприємства (якість товарів, умови їх продажу і доставки, рівень їх допродажного та післяпродажного сервісу, ефективність реклами, імідж товару, його виробника та інші фактори, що прямо чи опосередковано пов'язані з властивостями товару) – на мікрорівні (III) [3].

Сучасними підприємствами всі вище перелічені фактори в повній мірі залишаються не реалізованими, по кожному з них існують значні невикористані резерви. Дія кожного фактору конкурентоспроможності обумовлює причинно-наслідкові зв'язки, вивчення та формалізація яких може стати підґрунтям моделювання процесу формування та розвитку конкурентоспроможності підприємства.

Деякі вчені класифікують фактори конкурентоспроможності підприємства на внутрішні і зовнішні. Вважається, що внутрішніми факторами конкурентоспроможності підприємство може самостійно і повністю керувати. Їх фактична наявність залежить тільки від системи управління на підприємстві, а також відношення власників до свого бізнесу. До них належить: діяльність керівництва підприємства, фінансове забезпечення, система технічного оснащення, збут продукції, інновації, доступ до якісних і дешевих ресурсів, тобто потенційні можливості самого підприємства, виробничо-технологічний, науково-технічний, маркетинговий, кадровий, фінансовий потенціал.

Що стосується зовнішніх факторів, то ними підприємство керувати вже не в змозі. До них відносять: політичні процеси, заходи державного економічного та адміністративного впливу, діяльність суспільних інститутів, основні характеристики ринку, контрагентів, конкурентів, інфляційні процеси, рівень кваліфікації робочої сили тощо.

Таким чином, виходячи з вищезазначеного, конкурентоспроможність можна представити у вигляді функції, що залежить від наступних змінних [4]:

$$Q = f(P, M, I, Men, Per, F, S, C, E),$$

де Q – конкурентоспроможність підприємства, що змінюється в межах $[0,1]$ і залежить від наступних змінних:

P – виробничі фактори;

M – маркетингові й логістичні фактори;

I – інноваційні фактори (НДДКР);

Men – фактори в сфері менеджменту;

Per – фактори в сфері кадрової політики;

F – фінансові фактори конкурентоспроможності підприємства;

S – державне регулювання;

C – фактори, що характеризують взаємодію з партнерами по ринку;

E – екологічні фактори, що впливають на конкурентоспроможність.

В основу дослідження факторів конкурентоспроможності підприємств покладений системний підхід, що припускає розгляд всіх факторів у контексті існуючих між ними взаємозв'язків і взаємозалежностей. Для більш конкретної уяви про вплив на конкурентоспроможність окремих факторів необхідно кожному з них привласнити оціночний показник, що кількісно характеризував би фактори конкурентоспроможності [4].

Провідна роль у формуванні конкурентоспроможності підприємства належить показникам конкурентоспроможності продукції. Конкуренто-спроможність продукції характеризується якістю продукції, якістю сервісу продукції, споживанням продукції, маркетинговим просуванням продукції [3].

Отже, факторами конкурентоспроможності виступають ті чи інші причини, що частково впливають на рівень та характер конкуренто-спроможності підприємства, або ж повністю визначають його. Оцінюючи конкурентоспроможність підприємства необхідно враховувати також і фактори конкурентоспроможності продукції, потенціалу підприємства, галузей, регіонів та країни в цілому. При належному та вірному управлінні кожен фактор здатний сприяти формуванню додаткових конкурентних переваг, тому важливим є визначення методів і напрямків управління факторами конкурентоспроможності як підприємства, так і його продукції.

Підсумовуючи, зазначимо, що всі вище зазначені фактори дозволяють створити і підтримувати належний рівень конкурентних переваг сучасного підприємства, а також визначити поточне та стратегічне управління конкурентоспроможністю підприємства.

Література:

1. Кудлай В. Г. Розвиток конкуренції на ринку молочної продукції в Україні / В. Г. Кудлай // Економіка АПК. – 2006. – № 6. – С. 110.
2. Фатхудинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р. А. Фатхудинов. – М. : ИНФРА-М, 2000.
3. Савчук С. И. Основы теории конкурентоспособности : монография / С. И. Савчук. – Мариуполь : Рената, 2007. – 520 с.
4. Селезньова О. В. Аналіз чинників, які впливають на конкурентоспроможність підприємств сільськогосподарського машино-будування в сучасних умовах господарювання / О. В. Селезньова // Агросвіт. – 2009. – № 4. – С. 55–60.

Фенюшина С. І.

студентка

Онищенко О. А.кандидат наук з державного управління, доцент
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

МОЖЛИВІ НЕГАТИВНІ НАСЛІДКИ ТА РИЗИКИ ЗЛИТТЯ ТА ПОГЛИНАННЯ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Стрімкий розвиток сучасного ринку внаслідок інноваційних змін, постійно зростаючі потреби споживачів та висока конкуренція стимулюють національні підприємства до активного пошуку нових рішень з метою підвищення та зміцнення своєї конкурентоспроможності. Сьогодні одними із найдієвіших інструментів забезпечення розвитку підприємства є процеси злиття та поглинання, що є надійним механізмом диверсифікації бізнесу та засобом підвищення ефективності функціонування новоствореного суб'єкта господарювання.

На глобальному рівні, згідно з даними Міжнародного індексу злиттів та поглинань 2016 компанії «Делойт», обсяг угод досліджуваної галузі ринку відзначався рекордними показниками та складав понад 4 млрд доларів США. Характерними ознаками вказаного процесу очікувано стали укладення трансконтинентальних угод, обсяг яких сягнув 1 млрд доларів США та активізація на ринку злиттів та поглинань корпорацій країн Азії, насамперед – Китаю та Японії. За даними експертів, внаслідок укладення відповідних угод, компанії очікують збільшення своєї вартості в середньому на 1,5–1,9 трлн доларів США [3].

З іншого боку, стагнація економіки та ринку злиттів та поглинань в Україні має наслідком стимулювання продажів бізнесу їх власниками на внутрішньому та, насамперед, – зовнішньому ринках. Рішення з продажів у більшості випадків вважається безальтернативним з огляду на критичне збільшення ризиків за інвестиційними та інноваційними проектами практично всіх галузей економіки країни. У свою чергу, це призводить до здешевлення активів на фоні гострого дефіциту фінансових та виробничих ресурсів, падіння доходів та попиту, а також невизначеності перспектив розвитку української економіки.

Внаслідок злиття та поглинання підприємства мають можливість розширити спектр своєї діяльності, збільшити свою частку на ринку, створити додаткові конкурентні переваги, підвищити вартість бізнесу, зменшити витрати та податкове навантаження, досягти синергетичного ефекту. Однак, угоди злиттів та поглинань супроводжуються також негативними наслідками та ризиками, що зумовлює актуальність дослідження напрямків їх можливого прояву в Україні.

На нашу думку, можливі негативні наслідки та ризики інтеграційних процесів у формі злиття та поглинання слід розглядати на як на мікро- так і на макрорівні.

На мікрорівні негативні наслідки процесів злиття та поглинання проявляються через низку ризиків [1, с. 24–28], таких як невдале формування організаційної структури, плинність кадрів, виникнення опору змінам, втрата партнерів та вже сформованої клієнтської бази, недоотримання прибутку, неповнота та недостовірність отриманої інформації, вимоги кредиторів щодо погашення зобов'язань компанії, що приєдналася.

Під час реорганізації організаційної структури виникає ризик помилкової ліквідації тих підрозділів, які у майбутньому могли б мати стратегічно важливе значення, їх відсутність матиме негативний вплив на функціонування новоствореного підприємства. Також з ризиком невдалих організаційних змін пов'язаний ризик зміни персоналу, що виявляється у втраті кваліфікованих кадрів, зниженні лояльності працівників до менеджменту підприємства, зростанні кількості конфліктних ситуацій, зниженні продуктивності праці та створенні напруженої психологічної атмосфери в колективі.

Поширеною практикою в Україні є свідомо помилкове визначення ціни угоди, що може нести ризик переплати або недоотримання прибутку. Частіше, спостерігається саме завищена ціна продажу підприємства, яка не відповідає реальній вартості активів. Таким чином, укладаючи угоду з підприємством, що на момент купівлі демонструє «позитивні» фінансові показники, компанія-ініціатор несе додаткові втрати та недоотримання прибутку від синергетичного ефекту [1, с. 33].

Ризик втрати ділової репутації новоствореного підприємства проявляється через втрату вже наявних та потенційних клієнтів, стратегічних партнерів. Для уникнення реалізації таких ризиків слід проводити відповідну інформаційну кампанію серед контрагентів та дотримуватися високих стандартів виробництва або надання послуг протягом строку реалізації угоди злиття або поглинання.

На макрорівні можливі такі негативні для конкуренції наслідки [2, с. 94–95]:

- злиття може стати причиною появи значної влади на ринку у новоствореного суб'єкта господарювання, що дасть йому можливість в односторонньому порядку підвищувати ціни або скорочувати обсяг випуску;
- підвищення концентрації на відповідному товарному ринку може спровокувати присутні на ньому фірми координувати рішення щодо ціноутворення та обсягу випуску продукції, тобто посилити стимули до узгоджених дій учасників ринку.

Отже, інтеграційні процеси у формі злиття та поглинання в Україні несуть велику кількість можливих негативних наслідків та ризиків. Злиття підприємства безумовно призводить до зміни в організаційній структурі та зменшення чисельності працівників. Новостворені суб'єкти господарювання, залежно від їх розмірів, можуть обмежувати конкуренцію, стимулювати змову виробників та зловживати владою на ринку. Таким чином, при оцінці доцільності та ефективності процесів злиття або поглинання необхідно враховувати різні аспекти та ризики укладання угод, дотримуватися вимог чинного законодавства, ринкових правил та законних інтересів всіх учасників процесу, що обґрунтовуватиме факт використання злиття та поглинання як ефективного інструменту розвитку бізнесу та економіки країни.

Література:

1. Табахарнюк М. О. Гра на мільйон: практика злиття та поглинання в Україні / М. О. Табахарнюк. – К. : Київська книжково-журнальна практика, 2012. – 304 с.
2. Филлюк Г. М. Конкуренція і монополія в епоху глобалізації : монографія / Г. М. Филлюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. – 404 с.
3. The Deloitte M&A Index Q4 2015-2016: Opportunities amidst divergence [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Finance/gx-finance-m-and-a-index-q4-2015.pdf>.

Халатур С. М.

кандидат економічних наук, доцент

Криворучко А. О.

студентка

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет

м. Дніпро, Україна

ФІНАНСОВО-КРЕДИТНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ

На сьогоднішній день, в час постійного впровадження нових реформ в Україні, особливого значення набуває розвиток фінансово-кредитної політики, яка спрямована на забезпечення продовольчої безпеки країни, створення умов стійкого нарощування конкурентоспроможної сільськогосподарської продукції та забезпечення державної підтримки вітчизняних товаровиробників.

Однією з найбільш гострих проблема є пошук ефективних схем кредитування у аграрній сфері та запобігання прояву кредитних ризиків, що виникають при цьому. Роблячи висновки з економічної ситуації, яка склалася в країні, можна припустити, що є загроза збільшення рівня неповернення кредитів сільськогосподарськими підприємствами .

Основними факторами економічного зростання сільського господарства виступають стан ресурсів галузі, зокрема основних засобів. Із численних джерел їх відтворення важливим є фінансово-кредитне забезпечення, а саме сукупність фінансово-кредитних коштів, які необхідні для ефективної діяльності підприємства.

Нині, за умов обмеженості власних коштів сільськогосподарських підприємств, низької інвестиційної привабливості галузі, значного спаду виробництва, спрацьованості більшості основних ресурсів кредитне забезпечення відтворення основних засобів є реальним джерелом формування матеріальної бази сільськогосподарського виробництва [1] .

Україна потребує створення ефективної фінансової системи в сільській місцевості. Ця потреба викликана відсутністю в більшості сучасних сільськогосподарських виробників обігових коштів, що необхідні для їх вкладення у виробництво та забезпечення стабільності. Коли підприємства стикаються з пошуком кредитних ресурсів для розвитку виробництва перед агропромисловими товаровиробниками постає ряд проблем, на вирішення яких держава має спрямовувати значні зусилля.

Необхідність створення дієвого механізму банківського кредитування продиктовано проблемами в сфері кредитного забезпечення. Кредитний механізм – сукупність принципів, організаційних форм, законодавчих норм, методів і правил, спрямованих на управління кредитом.

Виділення механізмів ефективного банківського кредитування в якості об'єкта дослідження допоможе вирішенню проблеми української економіки ,щодо забезпечення аграрних підприємств необхідними кредитними ресурсами.

Однією з причин недостатньо розвиненої підтримки сільськогосподарської галузі у сфері кредитного забезпечення є нерозвиненість інфраструктури аграрного кредитного ринку. Неможливість залучити кредити під заставу земельних ділянок сільськогосподарського призначення спричиняє зростання дефіциту обігових коштів та капітальних вкладень у сільськогосподарське виробництво основ-

ними факторами, що мають вплив на кредитне забезпечення аграрних підприємств є взаємовідносини з фінансовим ринком, фінансовий стан підприємства, кредитна політика банківських установ щодо аграрного сектора економіки, та розвиток небанківських фінансово-кредитних установ [2].

Розвиток кредитного забезпечення сільськогосподарськими товаровиробниками передбачає розширення можливостей суб'єктів агропромислового виробництва для залучення кредитів. Для цього необхідно збільшити ринок банківського кредитування, а спричинити позитивний вплив на це може створення державного земельного іпотечного банку та створення системи інформаційного забезпечення кредитування галузі у складі моніторингових, консультативних послуг, утворення системи кредитної кооперації з метою регламентування діяльності кредитних кооперативів у сільській місцевості та розширення кредитування на селі.

Регулювання кредитних відносин на рівні держави включає в себе заходи впливу так контролю, що є складовою частиною загальної економічної політики, за допомогою яких здійснюється вплив на позитивні зрушення в системі кредитного забезпечення аграрних підприємств [3].

Розвиток успішного функціонування сільськогосподарської галузі значною мірою залежатиме від доступу до кредитних ресурсів, проте в умовах сьогодення через відсутність ефективного механізму кредитного забезпечення функціонування найбільш перспективного аграрного сектору в національному масштабі залишається кризовим. Отже, подолання об'єктивних макроекономічних перешкод щодо поліпшення, розширення та ефективного розвитку кредитного забезпечення сільськогосподарських товаровиробників залишається однією з актуальних проблем сільського господарства економіки України.

Література:

1. Аранчій В. І. Кредит у системі фінансового забезпечення інвестиційного розвитку аграрних підприємств / В. І. Аранчій, О. П. Зоря, І. І. Петренко // Вісник Полтавської державної аграрної академії. – 2011. – № 4. – С. 121–122.

2. Дадашев Б. А. Кредитування агроформувань: проблеми та напрями стабілізації / Б. А. Дадашев, С. Г. Черемісіна // Вісник Полтавської державної аграрної академії. – 2012. – № 2. – С. 142–145.

3. Стратегічні напрями розвитку сільського господарства України на період до 2020 року / [за ред. Ю. О. Лупенка, В. Я. Месель-Веселяка]. – [2-е вид., переробл. і допов.] – К. : ННЦ «ІАЕ», 2012. – 217 с.

Хацер М. В.

кандидат економічних наук, доцент
Запорізька державна інженерна академія
м. Запоріжжя, Україна

ПОБУДОВА МЕХАНІЗМУ АНТИКРИЗОВОГО ФІНАНСОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Трансформаційні процеси у національній економіці призвели до розвитку «другої хвилі» економічної кризи та різкого погіршення фінансово – господарської діяльності більшості вітчизняних підприємств. Так, згідно даних Державної служби статистики України:

– у 2013 році вітчизняні підприємства отримали більше 29 млрд грн прибутку до оподаткування, у 2014 році – більше 523 млрд грн збитку до оподаткування,

у 2015 році – більше 340 млрд грн збитку до оподаткування, у 2016 році – більше 82 млрд грн прибутку до оподаткування [1];

– у 2013 році індекс промислового виробництва склав 99%, у 2014 році – 82,8%; у 2015 році – 98,4%, у 2016 році – 103,1% [2].

За такої ситуації, українські виробники потребують активного впровадження у власну фінансово – господарську діяльність антикризового фінансового управління. При цьому: для успішно функціонуючих підприємств антикризове фінансове управління повинно бути направлено на моніторинг фінансово – господарської діяльності, виявлення факторів розвитку кризи та їх локалізацію; для підприємств, що перебувають у фінансовій кризі антикризове фінансове управління повинно бути направлено на діагностику причин та глибини кризи, розробку та реалізацію комплексу заходів виходу з фінансової кризи.

Зазначаємо, що головним елементом в рамках антикризового фінансового управління на вітчизняних суб'єктах господарювання повинен бути відповідний механізм побудови та реалізації такого управління, тобто механізм антикризового фінансового управління.

Дослідження наукової літератури з проблематики розробки та впровадження на сучасних вітчизняних підприємствах механізму антикризового фінансового управління (МАФУ) дозволило виділити наукові розвідки наступних вчених: В. М. Виноградні [3], І. І. Біломісної [4], Я. І. Алмашія [5], О. Ю. Литовченко [6] та інших.

Відзначаючи суттєвий теоретичний доробок наведених вище вчених у галузі розробки та впровадження на сучасних вітчизняних підприємствах механізму антикризового фінансового управління вважаємо за необхідне розкрити процеси побудови МАФУ детальніше з врахуванням трансформації національної економіки України.

Надамо визначення терміну: «Механізм антикризового фінансового управління підприємством – це єдність антикризових управлінських елементів направлена на недопущення або подолання фінансової кризи з врахуванням адаптації суб'єкта господарювання до трансформаційних процесів, що постійно відбуваються в економіці країни».

Процес побудови механізму антикризового фінансового управління на підприємстві повинен включати наступні етапи:

- прийняття стратегічного рішення з розробки та впровадження на підприємстві антикризового фінансового управління;
- розробка бізнес – плану з розробки та впровадження на підприємстві антикризового фінансового управління;
- виділення в рамках розробки бізнес – плану з розробки та впровадження на підприємстві антикризового фінансового управління МАФУ;
- виділення ресурсів на розробку та впровадження на підприємстві механізму антикризового фінансового управління;
- розробка та впровадження на підприємстві МАФУ;
- побудова системи моніторингу та контролю реалізації на підприємстві механізму антикризового фінансового управління.

Подальший інтерес для наукових досліджень представляє деталізація та характеристика складових механізму антикризового фінансового управління на сучасних вітчизняних підприємствах в умовах трансформації національної економіки.

Література:

1. Фінансові результати підприємств України до оподаткування за видами економічної діяльності у 2013–2016 роках. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Індеси промислового виробництва в Україні у 2013–2016 роках. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Виноградня В. М. Антикризове фінансове управління підприємством в сучасних умовах / В. М. Виноградня // Економічний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький ДПУ імені Григорія Сковороди». – 2012. – № 19/1. – С. 135–138.
4. Біломістна І. І. Антикризове фінансове управління підприємством в сучасних умовах господарювання / І. І. Біломістна, О. М. Біломістний, М. С. Крамська // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. – 2013. – Вип. 1. – С. 90–96.
5. Алмашій Я. І. Антикризове фінансове управління підприємством: сутність та механізми реалізації / Я. І. Алмашій // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2015. – № 12. – С. 66–69.
6. Литовченко О. Ю. Концептуальні основи механізму антикризового фінансового управління підприємством / О. Ю. Литовченко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2012. – № 39. – С. 300–302.

Хацер М. В.

кандидат економічних наук, доцент

Склярів Д. А.

магістр

Запорізька державна інженерна академія
м. Запоріжжя, Україна

КОНТРОЛІНГ ЯК БАЗОВА СКЛАДОВА АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА МАКРОРІВНІ В РАМКАХ АДАПТАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ДО ПРОЦЕСІВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Сучасна цивілізація розвивалась та продовжує розвиватись під впливом процесів глобалізації. Основною складовою даного процесу є його економічна сутність, що походить із джерел різних форм і факторів: розвиток сучасних технологій (як технічних, так і технологій менеджменту), розвиток ринку інвестицій та закріплення їх ролі у розвитку світового господарства, інтелектуальних та фінансових ресурсів, а також робочої сили як елемента ринкової економіки [1, с. 37].

Економічна сутність процесів глобалізації виражається у таких формах як: зростаюча роль світової торгівлі і інвестицій; посилення ролі міжнародного співробітництва; диверсифікація світових фінансових ринків та ринків робочої сили; стандартизація систем управління та контролю; зростаюча роль і значення транснаціональних корпорацій (ТНК) в міжнародних господарських процесах; створення органів наднаціонального контролю; загострення глобальної конкуренції [2, с. 173].

В той же час розвиток глобалізації та інтеграція всіх країн світу до світового економічного простору призводить до появи і активного впливу на держави світових економічних (фінансових) криз, що потребує розробки та впровадження сучасних форм та систем антикризового управління на макрорівні.

Дослідження даної проблеми актуально для України, з одного боку, яка переживає період трансформації, а з іншого – вступає в глобальний економічний простір. Облік досвіду регулювання економічних і фінансових криз в розвинених краї-

нах, країнах, що розвиваються, глобальних тенденцій світової економіки, особливостей вітчизняних умов кризових процесів дозволить Україні менш болісно увійти в сучасну цивілізовану економіку.

Проблема економічних та фінансових криз на макрорівні, а також їх циклів розглядалася в працях відомих наукових діячів: Е. Б. Аткинсона, Дж. М. Кейнса, В. Леонтьєва, У. К. Мітчелла, А. А. Дьоміна, В. М. Кудрова, Ф. Т. Хайнера та інших. Велика увага дослідженню природи нестабільності господарської ситуації в країнах з економікою, що розвивається приділена в працях Т. Бейга, А. Берга, М. Вікса, Д. Ву, І. Голдфейна, Л. А. Кормішкіной, Є. Г. Мендози, П. Мозіаса, Ч. М. Рейнхарда, Я. В. Сергієнко та інших.

Необхідно зазначити, що найбільш помітними негативні тенденції глобалізації відчують на собі країни з економікою, що розвивається або «периферія економічної спільноти» до яких відноситься і Україна. Водночас, процес глобалізації і викликана ним нестабільність національної і світової економіки породжують деформацію економічних криз, що при вмілому управлінні та контролі за плином кризових процесів, в силу своїх протиріч відкриває для них нові можливості та конкурентні переваги [3].

За таких умов, необхідно розробляти та впроваджувати в практику управління національною економікою елементи антикризового управління, тобто ситуаційного управління на макрорівні.

Дослідження теоретичних підходів до антикризового управління [4; 5; 6] показало акцент науковців та практиків до такого типу управління на мікрорівні, тобто рівні окремого суб'єкта господарювання.

Звідси антикризове управління на макрорівні – це комплекс взаємопов'язаних заходів макровпливу на економіку держави з метою недопущення або мінімізації наслідків економічної (фінансової) кризи.

Вважаємо, що ситуаційне управління на макрорівні в Україні потребує використання ряду інструментів мікрорівня з їх адаптацією до умов функціонування економіки держави. При цьому, базовою складовою тут повинен бути контролінг, який активно використовується для боротьби з економічними (фінансовими) кризами суб'єктами господарювання.

Контролінг, як нове явище в теорії і практиці, яке виникло на стику економічного аналізу, планування, управлінського обліку та менеджменту, переводить управління підприємством на якісно новий рівень, інтегруючи, координуючи і направляючи діяльність різних служб і підрозділів підприємства на досягнення оперативних і стратегічних цілей у боротьбі з кризами [7, с. 90].

В умовах національної кризи (економічної, фінансової) та загострення конкурентної боротьби, що виходить на міжнародний рівень, саме використання контролінгу є однією з головних складових ефективного антикризового управління на макрорівні.

У подальших дослідженнях необхідно деталізувати функціонування контролінгу як базової складової антикризового управління на макрорівні та надати характеристику його складовим у цьому контексті.

Література:

1. Чернявский А. Д. Антикризисное управление : учеб. пособие / А. Д. Чернявский. – К. : МАУП, 2000. – 208 с.

2. Системный курс экономической теории. Микроэкономика. Макроэкономика : учебное пособие / под ред. акад. В. А. Петрищева. – СПб. : Лениздат, 1998. – 574 с.
3. Ситник А. О. Світові кризи та їх вплив на економіку України [Електронний ресурс] / А. О. Ситник. – Режим доступу: <http://www.regvsglob.ua>.
4. Даніч В. М. Визначення кризового стану економічної системи / В. М. Даніч, Н. О. Пархоменко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – № 4. – С. 208–218.
5. Топій І. І. Теоретичний підхід до трактування поняття «криза» та виокремлення притаманних їй особливостей / І. І. Топій, І. Ю. Кондрат // Економічний простір. – 2013. – № 71. – С. 84–91.
6. Коваленко В. В. Антикризове фінансове управління в системі суб'єктів економічної діяльності: методи та інструменти оцінювання [Текст]: монографія / В. В. Коваленко, М. В. Суганяка, В. І. Фучеджи. – Одеса : ОНЕУ, 2013. – 381 с.
7. Смачкова Л. В. Роль и место контроллинга в системе управления предприятием / Л. В. Смачкова, В. М. Самойлов // Проблемы региональной экономики. Вестник ЦИРЭ. – 2005. – Вып. 4. – С. 89–92.

Холявко Н. І.

кандидат економічних наук, доцент
Чернігівський національний технологічний університет
м. Чернігів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ У СУЧАСНИХ ГЛОБАЛЬНИХ УМОВАХ

Визначальним глобальним трендом сучасності є формування інформаційної економіки, бекграундом якої виступають інформаційні продукти й інтелектуально-творча діяльність. Сьогодні головним рушієм розвитку стають не матеріальні ресурси, а спроможність економічних суб'єктів до роботи з інформаційними ресурсами та рівень сприйнятливості інновацій [5; 6]. Узагальнено головні риси інформаційної економіки на етапі її формування можна звести до наступних: підвищення ролі інформації і знань; розвиток наукомісткого сектору економіки, збільшення питомої ваги інформаційних продуктів і послуг у валовому внутрішньому продукті країни; формування глобального інформаційного простору, що супроводжується активізацією інформаційної взаємодії суб'єктів, розширенням їх доступу до інформаційних ресурсів, продуктів і послуг [1].

Підвищення конкурентних позицій України на світовому рівні актуалізує необхідність імплементації фундаментальних засад інформаційної економіки. Даний процес характеризується наступними специфікаціями:

- 1) супроводжується збільшенням внеску освіти, науки, знань, інформації в соціально-економічний та суспільний розвиток в цілому; передбачає підвищення рівня престижності та визнання наукових професій у суспільстві;
- 2) означає реалізацію комплексу заходів, націлених на зміну підходів до роботи з інформаційними ресурсами, нарощування обсягів інформації, підвищення рівня доступності інформаційних ресурсів та активізацію розвитку й обсягів впровадження інноваційних інформаційно-комунікаційних технологій;
- 3) проявляється передусім у розвитку наукомістких галузей економіки, появі принципово нових та суттєвій модифікації традиційних галузей і видів діяльності під впливом сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, а, відповідно, виявляється у збільшенні питомої ваги інформаційних продуктів та послуг у валовому внутрішньому продукті країни;

4) передбачає формування та інтеграцію країн світу до глобального інформаційного простору;

5) супроводжується скороченням тривалості життєвого циклу товарів завдяки підвищенню мобільності ресурсів шляхом прискорення інноваційних процесів у науково-технічній сфері;

6) призводить до зміни пропорцій та структури суб'єктів ринку праці, до підвищення рівня мобільності кадрів, до кардинальної зміни вимог і запитів роботодавців до кваліфікації та компетенцій робітників, а також до зростання кількості самозайнятих осіб;

7) спричинює трансформацію підходів до організації та ведення підприємницької діяльності, що знаходить свій прояв у розширенні практики заснування віртуальних підприємств, а також у спрощенні та прискоренні основних виробничих процесів, зміні маркетингових і управлінських методів, засад обслуговування споживачів;

8) обумовлює стрімкий розвиток інноваційних технологій і значне зростання обсягу попиту на них, що вимагає активного вдосконалення та розбудови інформаційної інфраструктури [2; 3].

Особливу роль у процесах становлення інформаційної економіки відіграє сектор вищої освіти, що обґрунтовується провідним світовим досвідом та посилюється наступними аспектами:

– по-перше, сучасні вищі навчальні заклади консолідують потужний інтелектуальний капітал (у вишах України працює близько 70% докторів наук і більше 73% кандидатів наук, зайнятих в економіці України [4]);

– по-друге, провідні університети країн світу у ході реалізації науково-дослідної діяльності генерують інновації, роблять відкриття і винаходи, комерціалізація яких забезпечує якісну модернізацію виробничих процесів;

– основна функція навчальних закладів – освітня – супроводжується підготовкою покоління професіоналів, підприємців нової формації, спроможних мислити й діяти інноваційно, а також оперативно адаптуватись до динамічних змін екзогенних і ендогенних факторів.

Гармонізація освітньої, науково-дослідної та інноваційної діяльності вищих навчальних закладів країни спроможна забезпечити перехід національної економіки на якісно новий рівень розвитку на інформаційних засадах, що у свою чергу, передбачає збалансування інтересів, комбінування потенціалів та узгодження діяльності різних стейкхолдерів. Скоординоване співробітництво суб'єктів секторів вищої освіти, держави, бізнесу, неурядових організацій та громадськості при врахуванні чинників глобалізації у ході реалізації процесів формування інформаційної економіки супроводжуватиметься отриманням позитивних синергетичних ефектів від такої співпраці.

Література:

1. Інформаційне Суспільство. Шлях України / Фонд «Інформаційне Суспільство України». – К. : Бібліотека інформаційного суспільства, 2004. – 309 с.
2. Шкарлет С. М. Технологія управління процесами формування та впровадження системно-універсальних детермінант розбудови економіки інформаційного типу / С. М. Шкарлет // Науковий журнал «Економіка України». – 2015. – 7 (644). – С. 29–40.
3. Шкарлет С. М. Інформаційна економіка як основа соціально-економічної регенерації України / С. М. Шкарлет // Економіка України». – 2014. – 11 (636). – С. 61–60.

4. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2014 році. Статистичний бюлетень. – К. : Державна служба статистики України, 2015. – 255 с.
5. Дорошенко О. С. Креативна економіка в парадигмі глобального розвитку / О. С. Дорошенко // Вісник Тернопільського національного економічного університету: серія «Економічні науки». – Вип. № 5-2. – Тернопіль, 2010. – С. 76–82.
6. Дорошенко О. С. Креативна економіка як стратегія підвищення економічної конкурентоспроможності / О. С. Дорошенко // Кримський економічний вісник : науковий журнал. – № 1 (01). – 2012. – С. 180–183.

Хуповка В. В.

студент

Онищенко О. А.

кандидат наук з державного управління, доцент
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Необхідною умовою та фактором успіху в будь-якій сфері діяльності є максимально ефективне використання кадрового потенціалу, що не представляється можливим без адекватного, професійного та кваліфікованого процесу управління кадрами – такими чинниками і зумовлена актуальна необхідність виникнення та розвитку кадрового менеджменту як науки та роду професійної діяльності, особливо в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій національного та глобального масштабів.

Кадровий менеджмент як самостійний науковий напрям сформувався в рамках гуманістичної управлінської парадигми та концепції управління людськими ресурсами. Тим не менш, треба зауважити, що при багатоаспектності розгляду персоналу в рамках управління не акцентується увага на працівникові як обліковій одиниці, крім того, обмеженою представляється й роль кадрових менеджерів в процесі як формування персоналу підприємства, так і при розгляді чинників, що впливають на забезпечення загальноорганізаційної ефективності. Вивчення зазначених проблем і рішення пов'язаних з ними питань забезпечується інструментарієм кадрового менеджменту [2, с. 4–14].

У центрі прогресивних концепцій управління знаходиться людина, що розглядається як найвища цінність. Сучасні системи керування націлені на впровадження передових систем управління, які націлені на розвиток різноманітних здібностей у працівників, спонукають їх до корпоративної відданості та постійного поповнення знань [4, с. 195–198].

Тим більше занепокоєння викликають останні показники галузі соціально-трудова відносин на підприємствах України. Так, за даними Державної служби статистики України, кількість підприємств та організацій, на яких відбувалися страйки, виросла вдвічі за період з 2013 р. по 2015 р. [7]. Якщо у 2013 році страйкувало 0,1 тис. осіб з 2х підприємств, то у 2015 р. кількість страйкуючих становило у 9 разів більше осіб – 0,9 тис. на 5х українських підприємствах. Страйки відбувалися на підприємствах промислової галузі, а також галузях транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності.

Для ефективного управління персоналом підприємства розробляють відповідну стратегію – генеральний напрям та комплексну програму дій і рішень, створених на підставі сукупності правил, принципів та норм, спрямованих на формування та ефективне використання персоналу, що забезпечує приведення у відповідність можливостей та довгострокових цілей і стратегії окремого виду бізнесу підприємства. При цьому сукупність правил, принципів та норм, що використовуються в процесі управління персоналом підприємства відповідно до його загальної стратегії, є кадровою політикою. Тому при розробці стратегії необхідно враховувати її типи та зміст [1, с. 364–369].

Всі основні функції системи управління персоналом органічно пов'язані між собою і представляють засіб ефективного впливу на персонал (за умови їх несуперечності і взаємозумовленості). Управління кадровими ризиками також охоплює всі етапи цієї взаємодії, але стає функцією тільки в разі усвідомленого управління ними. У зв'язку з цим перед менеджментом організації та безпосередньо службою управління персоналом повинна стояти завдання управління кадровими ризиками [6, с. 40–45.]

Відбуваються істотні зміни завдань і функцій менеджменту вимагають створення нових інструментів управління інноваційними організаціями, які повинні бути засновані на глибокому і всебічному аналізі інноваційного потенціалу підприємства. Завдання здійснення такого аналізу вимагає створення методики оцінки кадрового інноваційного потенціалу, як суттєвою складовою загального інноваційного потенціалу підприємства [5, с. 286–298].

Таким чином, головною метою системи управління персоналом є забезпечення кадрами, організація їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку [3, с. 98–103].

Моделювання та реалізація вказаної якісної відкритої системи кадрового забезпечення та управління людськими ресурсами в умовах трансформації суспільних відносин вважається неможливою без здійснення максимального врахування прав, свобод та інтересів кожного працівника в індивідуальному порядку, дотримання балансу інтересів організації та її працівників, а також забезпечення умов для стабілізації кадрового складу підприємства.

Література:

1. Водолажська Т. О. Розробка стратегії управління персоналом за типом кадрової політики АТП / Т. О. Водолажська // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 42. – С. 364–369.
2. Гавкалова Н. Л. Кадровий потенціал як основа розвитку кадрового менеджменту / Н. Л. Гавкалова // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики – 2014. – № 3 (27) – С. 4–14.
3. Ганза І. В. Теоретико-методичні аспекти впливу управління персоналом на ефективність системи управління підприємством / І. В. Ганза // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – 2011. – № 1 (19). – С. 98–103.
4. Єременко А. О. Методологічні основи системи кадрової безпеки підприємства / А. О. Єременко, Т. В. Полозова // Financial and credit activity: problems of theory and practice. – 2014. – Т. 2. – № 13. – С. 195–198.
5. Макаренченко М. А. Принципы формирования методики оценки кадрового инновационного потенциала организации / М. А. Макаренченко, Д. А. Лопатин // Экономика и экологический менеджмент. – 2012. – № 1. – С. 286–298.

6. Митрофанова А. Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации / А. Е. Митрофанова // Ежемесячный научно-практический журнал «Компетентность» – 2013. – Вып. 3/104. – С. 40–45.

7. Страйки та їх наслідки, за окремими видами економічної діяльності. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Чередниченко В. А.

кандидат економічних наук, доцент
Одеський національний політехнічний університет
м. Одеса, Україна

МІКРОЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Високі темпи глобалізації світової економіки зумовлюють загострення конкурентної боротьби між територіями за людські та фінансові ресурси. Новації, які спостерігаються в цих процесах, потребують постійної уваги з боку дослідників. Теоретичне розуміння природи мікроекономічних аспектів регіонального розвитку постійно розширюється і стає більш різноманітним. Основи теорій регіональної економіки і моделей регіонального розвитку, походять з ідей засновників теорії розміщення продуктивних сил, таких як У. Айзард [1], А. Вебер [2], В. Кристаллер [3], В. Ланхард [4], А. Льош [5], А. Маршалл [6], Б. Олін [7], Й. Тюнен [8] та ін. Науковий доробок цих видатних вчених зберігає актуальність і в наші часи.

Мікроекономічний аналіз регіонального розвитку приділяє значну увагу регіональній конкурентоспроможності. Країна або регіон може забезпечити поліпшення економічного і соціального добробуту і якості життя, тільки якщо вони будуть здатні продавати більше продукції і послуг кращої якості. На перший погляд може здатися, що причини, що заважають деяким регіонам продавати більше товарів та послуг або продавати товари і послуги вищої якості, полягають у відсутності інвестицій та підприємців, які мають капітал і готові інвестувати в розвиток існуючих або створення нових підприємств. Але чому відсутні інвестиції і чому відсутні бажаючі інвестувати? Таких факторів і причин може бути багато: погане географічне положення з огляду на розташування ринків збуту продукції, низька конкурентоспроможність виробництва, нестача кваліфікованої та освіченої робочої сили, нестача в регіоні компаній, здатних поставляти необхідні компоненти та матеріали, занадто складне нормативно-правове середовище.

Одним з найбільш очевидних способів залучення інвестицій є підвищення привабливості регіону поліпшення доступу за рахунок покращення якості робочої сили, поліпшення доступу до інформації, розвиток транспортних мереж. Іноді проблема може бути вирішена за рахунок розширення існуючого виробництва та розвитку перспективних підприємств. Це може бути надання суб'єктам підприємницької діяльності фінансових ресурсів на прийнятних умовах, заохочення співробітництва між науково-дослідними інститутами і підприємствами для впровадження та підтримки інновацій. Саме за допомогою таких заходів може підвищити конкурентоспроможність регіонів і підприємств.

Розвиток підприємництва, особливо розвиток виробничих компаній, які продають свою продукцію за межі регіону, є ключовим фактором у забезпеченні конкурентоспроможності регіонів. Проте, розвиток підприємництва саме по собі недостатньо для забезпечення конкурентоспроможності регіонів. По-перше, піднесення привабливості території передбачає перетворення регіону в місце, де люди хочуть жити, працювати, інвестувати свій капітал. Треба шукати шляхи вирішення широкого кола не тільки економічних, а й соціальних та екологічних проблем. Люди не хочуть жити в регіоні, де немає основних зручностей, елементарного комфорту. По-друге, необхідно забезпечити збалансованість розподілу ресурсів між економічними і соціальними заходами. Одні тільки заходи в соціальній сфері не зроблять регіон привабливим. Більш того, їх вплив не буде стійким, якщо в економічній сфері не будуть створені ресурси, необхідні для їх фінансування.

Напрямки інвестування продиктовані багатьма факторами, і тому рішень може бути чимало, і вони повинні враховувати всі реалії регіону, разом узяті. Перша хвиля індустріалізації була майже повністю пов'язано з сировиною, тому регіони, які мали вугілля, сталь і інші цінні матеріали були конкурентоспроможними. Трудові ресурси та інвестиції охоче сюди стікалися. Проте, в двадцять першому столітті інвестиційні потоки і праці знаходяться під впливом інших чинників. Інвестиції йдуть туди, де доступні високоякісні людські ресурси, створені сприятливі умови для бізнесу, підприємці мають доступ до постачальників тощо. Отже, регіональні переваги все більше залежать не від того, що знаходиться «в землі», а від якості співпраці між людьми, ефективності їх роботи, а також від загальної доступності і зручності регіону.

Гарне планування, хороша екологія, висока якість життя, розвинута охорона здоров'я та якісна освіта, стабільність, верховенство закону, прозорість державних органів – всі ці фактори визначають конкурентоспроможність регіону, його можливості для залучення нових інвестицій або утримання вже вкладених коштів.

Література:

1. Isard W. Location and space economy. Cambridge, Mass. : MIT Press, 1956.
2. Вебер А. О размещении промышленности. Чистая теория штандорта / А. О.Вебер. – М. : Изд-во «Книга», 1926. – 223 с.
3. Christaller, Walter. Die zentralen Orte in Suddeutschland. – Jena, 1933.
4. Launhardt, W. Der zweckmassigste Standort einer gewerblichen Anlage. – Zs. d. Vereins dt. Ingenieure, 1882.
5. August Losch. Die raumliche Ordnung der Wirtschaft. – Jena, 1944. – 356 s.
6. Marshall, A. Principles of Economics. – London : Macmillan and Co., Ltd. 1890.
7. Ohlin, B.G. Interregional and International Trade. – Harvard University Press, 1933. – 625 p.
8. Тюнен И.-Г. Изолированное государство / И.-Г. Тюнен. – М. : Изд-во «Экономическая жизнь», 1926. – 340 с.

Чередніченко М. Г.

студентка

Лисенко А. М.

науковий керівник

кандидат економічних наук, доцент

Кіровоградський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

РОЛЬ ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКОГО КОНТРОЛЮ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Діяльність підприємств повинна підпорядковуватися певним вимогам сучасного стану економіки України. Підвищення ефективності діяльності за всіма напрямками є необхідною складовою сучасного розвитку економічних відносин. Прагнення вийти на міжнародний рівень вимагає забезпечення сталого розвитку підприємств, підвищення інвестиційної привабливості, збільшення вартості бізнесу тощо. Проте у своїй діяльності підприємства зустрічаються з негативними чинниками, що перешкоджають розвитку та не дозволяють досягти загальної мети управління. До таких чинників можна віднести: економічну нестабільність у країні, мінливість та невизначеність зовнішнього середовища, жорстке конкурентне середовище, ускладнення організаційної структури підприємства, збільшення ризиків у господарській діяльності, бажання суб'єктів господарювання зберігати комерційну таємницю, збільшення кількості порушень та крадіжок у їх фінансово-господарській діяльності, потреба у підвищенні ступеня довіри до підприємства з боку інвесторів та ділових партнерів [1, с. 13].

Сучасне підприємство є складною відкритою виробничо-господарською та соціальною системою, сформованою із взаємозалежних частин (дільниць, служб тощо), яка взаємодіє із зовнішнім оточенням, здійснює діяльність, спрямовану на задоволення потреб суспільства (зовнішнього середовища) та має властивості, що притаманні складним відкритим цілеспрямованим системам. Систему управління підприємством формують окремі підсистеми: управління виробничо-збутовою діяльністю, управління фінансовою діяльністю, управління інноваційною діяльністю, інші функціональні підсистеми системи управління суб'єктом господарювання.

У системі менеджменту підприємства тісно взаємодіють, взаємопроникаючи одна в одну, всі функції управління: прогнозування, планування, організація, мотивація, облік, аналіз, контроль, регулювання. Функції управління тісно пов'язані з системою внутрішньогосподарського контролю підприємства та перевіркою виконання прийнятих рішень щодо здійснення тих чи інших операцій.

Внутрішньогосподарський контроль являє собою систему безупинного спостереження за ефективністю використання майна господарського суб'єкта, законністю і доцільністю господарських операцій і процесів, збереженням грошових коштів і матеріальних цінностей. У той же час цей контроль є складовою частиною ринкового механізму, одним із прийомів перевірки виконання прийнятих рішень, найважливішою функцією управління економікою [2, с. 3].

Він повинен вирішити на підприємстві п'ять основних задач:

- забезпечення надійності і достовірності інформації;
- захист активів і власності;

- ефективність використання ресурсів підприємства;
- допомогти менеджерам в досягненні цілей і задач підприємства.

Внутрішньогосподарський контроль є одним з ефективних способів, який дозволяє оцінити відхилення, які виникли в розрізі структурних підрозділів і підприємства в цілому. Його цілі полягають в попередженні і виявленні найскладніших проблем управління ресурсами, процесами, результатами за сферами діяльності, які необхідні для конкретизації області пошуку причин цих відхилень і шляхів можливого вирішення проблем. Він являє собою систематичну перевірку всіма посадовими особами підприємства в межах їх компетенції, з дотриманням вимог чинного законодавства, виконання рішень зборів акціонерів, розпоряджень керівника підприємства, повноти й точності відбиття в бухгалтерському обліку фактів виробничо-фінансової діяльності з метою запобігання помилок і перекручувань в обліку й звітності, раціонального використання активів, припинення фактів розкрадань, зловживань і марнотратства.

Внутрішньогосподарський контроль обслуговує систему менеджменту і є складовою процесу управління, спрямованою на підвищення результативності дій керівництва з планування та організації діяльності підприємства й забезпечення ефективності використання його ресурсної складової.

Отже, функціонування системи управління неможливе без здійснення внутрішньогосподарського контролю, адже саме він зменшує ризики щодо надання структурними підрозділами підприємства неправдивої інформації та прийняття неефективних управлінських рішень. Необхідність здійснення внутрішньогосподарського контролю на рівні підприємства пов'язана з потребою власників у достовірній та повній інформації про результати та стан господарської діяльності окремого суб'єкта господарювання. Внутрішньогосподарський контроль займає важливе місце в управлінні фінансово-господарською діяльністю на підприємстві і є одним з важливих елементів діяльності суб'єкта господарювання. Він призначений для детального й чіткого відображення відхилень щодо різних сторін функціонування підприємства і повинен здійснюватися за всіма його структурними підрозділами.

Література:

1. Акентьева О. Б. Сучасні тенденції побудови та розвитку системи внутрішнього контролю промислових підприємств в Україні [Текст] / О. Б. Акентьева // Схід. – 2005. – № 4 (70). – С. 11–15.
2. Контроль і ревізія фінансово-господарської діяльності: навчальний посібник / В. М. Мурашко, В. М. Сторожук, О. В. Мурашко; за заг. ред. П. В. Мельника. – К.: ЦУЛ, 2003. – 311 с.

Черномаз К. Г.

аспірант

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ АПК УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Сучасний етап в історії розвитку АПК України характеризується зміною відносин власності, функціонуванням різних технологічних рівнів економіки, вступом країни до ЄС й посиленням унаслідок цього конкуренції на внутрішньому аг-

ропродовольчому ринку. Жорсткість конкурентної боротьби, насичення ринків товарами, деформації цінових пропорцій, деформації структури виробництва, низька ефективність сільськогосподарських підприємств, відсутність реформування у соціальній сфері села і низка інших чинників ускладнюють діяльність підприємств і призводять до актуалізації проблеми ефективного управління. Як свідчить світова практика та дослідження вчених формування ринкової економіки та управління агропромисловими підприємствами в Україні можливе саме за допомогою узгодженого механізму управління.

Разом з тим за роки реформування в АПК України здійснено глибокі структурні реформи, частково перебудовано земельні й майнові відносини, створено організаційно-правові структури ринкового спрямування. Агропромисловий комплекс став осередком підвищеної економічної активності, зростає його інвестиційна привабливість [1, с. 15]. Сьогодні перспективними напрямками комплексного розвитку АПК виступає: структурна перебудова аграрного виробництва, поглиблення спеціалізації аграрних підприємств, диверсифікація діяльності переробних підприємств, вільний рух ресурсів і товарів, формування ринкової інфраструктури, посилення екологічного спрямування сільськогосподарського виробництва, перехід до європейських стандартів якості і безпеки харчування.

Головна мета розвитку сільського господарства в умовах Євроінтеграції полягає у створенні сучасного конкурентоздатного агропромислового комплексу, який характеризувався би такими критеріями: ефективне застосування нового покоління сільськогосподарських машин, матеріальних ресурсів та технологічних систем, випуск конкурентоспроможної продукції, здатність виробництва до широкого впровадження науково-технічних досягнень, домінування в агропромисловому комплексі наукомістких галузей, високий рівень розвитку інфраструктури аграрного ринку, раціональне використання земель, впровадження ресурсозберігаючих та відновлювальних технологій, високий рівень екологічної безпеки, досягнення ефективного функціонування сільськогосподарських підприємств [2, с. 67].

Для забезпечення головної мети розвитку сільського господарства в умовах Євроінтеграції, виходячи з повноважень органів виконавчої влади і місцевого самоврядування, визначено низку завдань.

До основних завдань державного рівня відносять: розробку та впровадження концепції забезпечення конкурентоспроможності аграрного сектора економіки в контексті Євроінтеграції, структурну перебудову агропромислового комплексу, забезпечення адаптації підприємств АПК з урахуванням членства України в СОТ та інтеграції в ЄС, збільшення обсягів експорту продукції сільського господарства, створення умов для розвитку ефективного підприємництва в АПК, нарощування обсягів інвестицій [3, с. 77].

Першочерговими завданнями галузевого рівня виступає: забезпечення стабільно високих темпів розвитку всіх галузей АПК, удосконалення та регулювання цін і доходів на окремі види сільськогосподарської продукції з урахуванням кон'юнктури ринку, реалізація інноваційного розвитку галузей АПК, суттєве збільшення частки наукомістких, ресурсозберігаючих виробництв.

В свою чергу, на регіональному рівні для створення європейської моделі АПК органам виконавчої влади і місцевого самоврядування необхідно: сформу-

вати в регіонах таку структуру АПК, яка б забезпечила ефективне використання трудових та природних ресурсів кожного регіону, розв'язати екологічні проблеми та завдання соціального розвитку регіонів, забезпечити якісною сільськогосподарською продукцією та продовольством населення, стимулювати збільшення обсягів виробництва та постачання на зовнішній ринок екологічно чистої продукції, задіяти механізм регулювання та прогнозування ринків сільськогосподарської продукції і продовольства, забезпечити комплексний і сталий розвиток сільських територій.

Стратегія розвитку аграрного сектора в контексті інтеграції України до світового економічного простору, в тому числі до Європейського Союзу, повинна базуватися на основі оптимізації структури експорту аграрної продукції з урахуванням вимог продовольчої безпеки регіонів, ефективного використання виробничого потенціалу аграрних підприємств регіонів, реалізації конкурентних переваг виробництва окремих видів продукції та досягнення позитивного зовнішньоторгового балансу.

Перспективним напрямком розвитку АПК вбачається в інноваційному векторі перетворень за рахунок впровадження нових видів продукції та обладнання, сертифікованих за європейськими стандартами ресурсозберігаючих виробництв та технологій. На сучасному етапі впровадження інноваційної моделі розвитку АПК першочерговим завданням виступає створення так званої «системи регіональних кластерів» [4, с. 41], – галузевих, територіальних та добровільних об'єднань бізнесових структур, які на науковій основі та за підтримки органів місцевої влади забезпечуватимуть максимальну конкурентоздатність товарної продукції для економічного розвитку конкретного регіону та створення сприятливих умов взаємодії з іншими аналогічними суб'єктами держави та відповідними іноземними кластерами.

У зв'язку зі специфікою сільського господарства як галузі, її стратегічним значенням для економіки країни, а також необхідністю адаптації інструментів державного регулювання та засобів забезпечення виробництва конкурентоспроможної продукції євроінтеграційний процес в АПК України знаходиться на початковій стадії, є маловивченим та, відповідно, вимагає проведення подальшого дослідження теорії й методології інтеграції у секторальному аспекті. Для досягнення цілей і вирішення завдань стратегічного управління повинні розроблятися три основні напрямки: побудова раціональних структур управління, стратегічне планування та диференційований розподіл фінансових ресурсів. Чітке та правильне визначення методики та стратегії їх досягнення є основою сталого розвитку діяльності підприємств АПК.

Література:

1. Присяжнюк М. Про необхідність і напрями поглиблення аграрної реформи / М. Присяжнюк, П. Каблук, М. Кропивко // Економіка України. – 2011. – № 6. – С. 14–16.
2. Голомша Н. Є. Конкурентоспроможність сільського господарства України: можливості та фактори зростання / Н. Є. Голомша // Інноваційна економіка. – Тернопіль, 2010. – № 4. – С. 67.
3. Збараський В. К. Державна підтримка сільського господарства / В. К. Збараський, В. П. Горьовий // Економіка АПК. – 2010. – № 4. – С. 74–80.
4. Шлапак В. О. Аспекти інноваційного розвитку сільського господарства України / В. О. Шлапак // Економіка АПК. – 2014. – № 6. – С. 65.

Cichorzewska Marzena
Dr., Adiunkt Katedra Zarządzania
Politechnika Lubelska
Polska

NOWOCZESNE FORMY MOTYWACJI I STYMULOWANIA PRACOWNIKÓW NA PODSTAWIE PRZEDSIĘBIORSTWA XYZ

Motywacja jest to stan gotowości do podjęcia jakichkolwiek działań, które są istotne dla każdego z nas. Z definicji naukowej wynika, że to są wszystkie mechanizmy odpowiedzialne za podtrzymanie i zakończenie działań. Aby podjąć jakieś działanie, trzeba mieć odpowiedni cel w życiu. Jednym z najbardziej popularnych problemów związanych z motywowaniem jest trudność z rozpoczęciem działania. Bardzo często mówimy sobie «zrobię to później» lecz niestety często tak nie jest. Moim zdaniem jest to błędne myślenie, ponieważ im więcej czasu upływa tym jest gorzej rozpocząć jakiegokolwiek działania. Bardzo często właśnie na koniec roku kalendarzowego jest dobry moment na rachunek sumienia. Zadajemy sobie pytanie «ile zrobiliśmy», «co chcielibyśmy zrobić» oraz «czy udało nam się zrealizować nasze plany». Jeśli nam nie udało czegoś zrealizować to bardzo często wzrasta u nas poczucie niesmaku do samego siebie. Kiedy zaczynamy realizować nasze plany i w pewnym momencie pojawia się trudność z wykonaniem zadania, szybko i łatwo porzucamy nasz zapal do działania.

Według mojej opinii nowoczesne formy motywacji i stymulowania pracowników jest poprzez wynagrodzenie, które stanowi z najtrudniejszych i najistotniejszych aspektów prawa pracy. Wysokość wynagrodzenia jest uzależniona od rodzaju wykonywanej pracy, jej jakości i ilości. Wysokość wynagrodzeń ustala się na podstawie dokumentów źródłowych takich jak listy obecności, karty pracy, zestawienia przepracowanych godzin, stawek zarobkowych ale także zwolnień lekarskich, dokumentów potwierdzających korzystanie z bezpłatnego urlopu, urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego. Na podstawie tych dokumentów uwzględniając także przyznane nagrody, premie czy odprawy indywidualnie oblicza się wynagrodzenie pracownika. Wypłata wynagrodzenia następuje zazwyczaj na podstawie listy płac. Lista płac jest dokumentem księgowym potwierdzającym naliczenie wynagrodzeń dla pracowników i uwzględnia składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne płacone zarówno przez pracownika jak i pracodawcę, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, a także wynagrodzenia netto. Wynagrodzenie za pracę jest podstawowym świadczeniem pieniężnym, które przysługuje za wykonaną pracę. Jest to jeden z najważniejszych. Normy prawa pracy odnoszą się do pracy wykonywanej przez zatrudnionego pracownika przez pracodawcę na podstawie umowy o pracę. Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czynność bądź za pracę o jednakowej wartości.

Moim celem pracy jest ukazanie zagadnień dotyczących ewidencji wynagrodzeń. Pojęcie wynagrodzenia za pracę nie jest w sposób jednolity i konsekwentny określone w przepisach prawa pracy, a kodeks prawa pracy nie zawiera definicji tego pojęcia. Można ogólnie określić wynagrodzenie za pracę jako świadczenie konieczne, o charakterze majątkowym, które zakład pracy jest obowiązany wypłacać okresowo pracownikowi w zamian za wykonaną pracę, świadczoną na skutek wiążącego go z zakładem pracy stosunku pracy, odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości pracy [1].

Według P. Carlsoona wynagrodzenie to coś, na co zasługujemy w wykonaniu dobrej pracy. Osoba która ma lepsze wyniki pracy powinna zarabiać więcej niż ten kto ma gorsze wyniki w swojej pracy. Jeśli pracownik będzie wiedział co ma zrobić aby zwiększyło się

jego wynagrodzenie, z dużym prawdopodobieństwem będzie zainteresowany tym, aby rozwijać swoje umiejętności i zwiększyć efektywność swojej pracy [2, s. 9].

W ujęciu ekonomicznym wynagrodzenie postrzega się jako płacę (koszt pracy oraz siły roboczej), jest ona nieodzowną częścią produkcji i traktuje się ją jako cenę za pracę. W takim rozumieniu czysto ekonomicznego wynagrodzenia pojawia się sytuacja, w której nie zawsze uwzględnia się czynniki związane z potrzebami człowieka. Wówczas płaca (wynagrodzenie) to zapłata jaką organizacja daje pracownikowi w zamian za jego pracę.

Można wyróżnić cztery podstawowe funkcje wynagrodzenia:

- funkcja dochodowa, wynika z niej, że wynagrodzenie jest dochodem dla pracownika,
- funkcja motywacyjna, ponieważ płaca motywuje do pracy,
- funkcja kosztowa, mówi o tym, że płaca jest istotnym elementem kosztów dla przedsiębiorcy,
- funkcja społeczna, gdyż poziom wynagrodzenia wpływa zasadniczo na stopę życiową osoby zatrudnionej oraz jej rodziny [3, s. 11].

Myślę, że funkcja motywacyjna jest bardzo istotna do podjęcia pracy, trwania przy niej, pobudza do osiągnięcia wysokich efektów pracy oraz pobudza pracowników do rozwijania swoich kompetencji. Funkcja ta wpływa na aktywność pracownika podczas pracy. Zasady wynagradzania powinny skłaniać pracowników do podnoszenia kwalifikacji i podejmowania coraz trudniejszych zadań. Dla motywacyjnej funkcji płac duże znaczenie mają kryteria przyjęte do różnicowania wynagrodzeń oraz obiektywność oceny pracy pracowników.

Motywacja ta nie powinna jednak wynikać tylko z samej wysokości płacy ale także z wykorzystaniem odpowiednich składników. Są to płaca zasadnicza, nagrody, premia, prowizje, udział w zyskach i akcje, płace nadliczbowe, dodatki funkcyjne i stażowe.

1) Płaca zasadnicza jest podstawowym elementem płacy stałej. Jest składnikiem wynagrodzenia wypłacanym pracownikowi za powierzoną pracę. Płaca ta jest najważniejszym i dominującym składnikiem w wynagrodzeniu pracobiorcy. Jej główna cecha charakterystyczna to stabilność. Pracobiorca otrzymuje ją cyklicznie w zależności od przyjętych zasad ustalonych w umowie o pracę (najczęściej raz w miesiącu). Składnikiem który uzupełnia powyżej przedstawioną płacę jest wynagrodzenie dodatkowe, którego wysokość jest uzależniona od wielu czynników [4, s. 16–17].

2) Nagrody stanowią niepewny i zmienny składnik wynagrodzenia. Wzmacniają motywację do pracy oraz utrzymują dużą efektywność i szczególne osiągnięcia. Dodatkowe wynagrodzenie silnie oddziałują na pracowników o niskich zarobkach, Nagrody pieniężne nie muszą być wypłacane w regularnych odstępach czasu. Są one rzadko stosowane w przedsiębiorstwach [5, s. 253–254].

Są świadczeniem o charakterze uznaniowym, więc pracownik może otrzymać ją w zależności od indywidualnej decyzji pracodawcy. Przyznanie dodatkowego wynagrodzenia zależy od oceny pracodawcy. Nagrody mogą występować w charakterze rzeczowym i finansowym. Rodzajem nagród finansowych są tzw. kopertówki, które są przyznawane zatrudnionemu. Natomiast nagrody pozafinansowe to różne zaproszenia, prezenty, wycieczki. Źródłem finansowania nagród są zyski lub koszty. W przedsiębiorstwach przy ustaleniu nagród występują trzynaste a także czternaste pensje. Nagradzanie w formie trzynastej pensji jest stosowane w dużych organizacjach. Natomiast tzw. «czternastki» mają małe znaczenie lub zdarzają się bardzo rzadko w firmie.

3) Prowizje czyli wynagrodzenie poprzez dokonanie czynności prawnej. Może być wynagrodzeniem za pośrednictwo w zawieraniu jakiejś umowy na polecenie lub w imieniu osoby, która zleca.

4) Wynagradzanie pracowników za pomocą papierów wartościowych (akcje, udziały) ma pozytywny wpływ na relacje między kierownikiem spółki, a ich interesariuszami (osoby, instytucje, urzędy). Wynagrodzenie to mobilizuje pracowników o troskę o wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa. Korzyści te dla zatrudnionego objawiają się w cenie papierów wartościowych, które są emitowane przez pracodawcę. Mają one wpływ na przyszłą, a także bieżącą sytuację ekonomiczną firmy, która w dużym znaczeniu zależy od efektywności pracowników.

5) Udział w zyskach należy do wynagrodzenia bonusowego. Jest on związany z konkretnymi efektami pracy. Udział ten najczęściej wypłacany jest w formie pieniężnej, ale także może być przekazany pracownikowi w formie akcji spółki [6, s. 9].

6) Praca w godzinach nadliczbowym jest wykonywana ponad normy czasu pracy pracownika. Wykonywanie jej jest obowiązkiem pracownika jeśli jest zobowiązany do zostania w pracy po godzinach, która została nadana przez pracodawcę [7, s. 150]. Pracownik, który wykonuje pracę ponad normę czasu pracy ma prawo do dnia wolnego. Jeżeli nie został mu on przyznany wtedy dostaje odpowiednie wynagrodzenie.

7) Dodatek funkcyjny jest nieobowiązkowy w przedsiębiorstwie. Jest związany z wykonywaniem funkcji kierowniczych. Ma na celu rekompensować odpowiedzialność pracowników na stanowiskach kierowniczych, a także zwiększać w stosunku do nich zakres wymagań i oczekiwań od pracodawców.

Założenia do zadania: Spółka XYZ zatrudnia na podstawie umowy o pracę trzech pracowników zamieszkałych w miejscowości będącej siedzibą spółki. Składniki wynagrodzeń pracowników w miesiącu grudzień 2016 r. były następujące:

1) Jan Kowalski pracownik na stanowisku kierowniczym otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3200zł. Dodatek funkcyjny 600zł, premia 20% od wynagrodzenia zasadniczego oraz składka grupowego ubezpieczenia na życie w wysokości 65zł.

2) Malinowska Alina pracownik na stanowisku sprzedawca otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2500zł. Dodatek funkcyjny wynosi 300zł, premia 10% od wynagrodzenia zasadniczego oraz składki grupowego ubezpieczenia na życie w wysokości 45zł.

3) Nowak Adam pracownik produkcyjny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1450 zł. Premia 10% od wynagrodzenia zasadniczego oraz składki grupowego ubezpieczenia na życie w wysokości 30zł.

Pracodawca powinien prowadzić oddzielnie dla każdego pracownika dokumentację wypłacanych wynagrodzeń oraz innych świadczeń związanych z pracą. Warunki wynagradzania za pracę powinien określić w regulaminie wynagradzania. Zazwyczaj obejmuje on wysokość wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach oraz zasady przyznawania premii i nagród pieniężnych.

Uważam, że nowoczesne formy stymulowania i motywacji pracowników ujęłam w mojej pracy, ponieważ moim zdaniem wynagrodzeniem jest domeną motywacyjną dla każdego pracownika. Czym więcej się zarobi tym lepiej się pracuje i jednocześnie jest się zmotywowanym do dalszego działania, aby w następnym miesiącu osiągnąć podobne, albo jeszcze lepsze wyniki.

Bibliografia:

1. Borkowska S. Strategie wynagrodzeń / S. Borkowska. – Kraków : Oficyna Ekonomiczna, 2006.

2. Carlsoon P., Kształtowanie wynagrodzeń / P. Carlsoon. – Gdańsk : BL Info Polska, 2008.
3. Kołaczyk Z. Księgowość zarobkowa (ewidencja wynagrodzeń) / Z. Kołaczyk. – Warszawa : SK w Polsce, 2007.
4. Wszystko o wynagrodzeniach / R. Majewska, M. Brzezińska, A. Radziśław, K. Tymorek, P. Wojtasik. – Warszawa : Presspublica, 2005.
5. Nieżurawska J. Elastyczne systemy wynagrodzeń w przedsiębiorstwach w Polsce / J. Nieżurawska. – Toruń : TNOiK, 2010.
6. Pawlak Z. Personalna funkcja firmy, procesy i procedury kadrowe / J. Nieżurawska. – Warszawa : Poltex, 2003.
7. Rycak M. B. Wymiar i rozkład pracy / M. B. Rycak. – Warszawa : Wolters Kluwers, 2008.

Csucska Ivan

Ph.D. egyetemi docent
Munkácsi Állami Egyetem
Magyar Tudományos Akadémia külföldi tagja

Oros Íldiko

docent pedagógiából,
doktor filozófiából, a II. Rákóczi Ferenc
Kárpátaljai Magyar Főiskola rektóra,

Luzsánszka Tátjana

egyetemi docens
Munkácsi Állami Egyetem
magiszter turizmusból
(turizmus és szabadidő)

Derkács Viktória

Dymymtriiev Oleg

NGO «Agency»LATORICA»

**AZ INTERMODÁLIS LOGISZTIKAI KÖZPONTOK SZEREPE
A KÖZLEKEDÉSI FOLYOSÓK MEGERŐSÍTÉSÉBEN**

A nemzetközi közlekedési folyosók fejlesztése kb. a 20. század 80-as éveiben kezdődött, amikor nyilvánvalóvá vált az Európai Közösség és az ázsiai-csendes-óceáni térség közötti áruforgalom megnövekedett tendenciája és folyamatos jelleget szerzett.

Az Európai Bizottság közlekedési folyosók problémáival foglalkozó munkacsoport értelmezésében a «nemzetközi közlekedési folyosó» egy közúti, vasúti, vízi vagy vegyes közlekedési hálózatok megléte, melyek egymás közvetlen közelében fejtik ki tevékenységüket, vagy egymástól több kilométerre eltávolodva, ámbár egy közös irányba orientálódva.

A Nemzetközi Közlekedési Folyosó egy meghatározott irányba haladó, megfelelő infrastruktúrával rendelkező szárazföldi és vízi közlekedési pályák komplexumát jelenti, beleértve a kiegészítő létesítményeket, utakat, határátkelőket, szervízhelyeket, teher- és személyszállító terminálokat, forgalomirányítási berendezéseket, szervezési és műszaki intézkedési szerveket, törvényi és jogi szabályozásokat, amelyek biztosítják az áru- és személyszállítás olyan szintjét, amely megfelel az Európai Közösségben meghatározott követelményeknek.

Ukrajna aktívan támogatja az európai kezdeményezéseket a nemzetközi közlekedési folyosók politikájában, és folyosókra vonatkozó önálló javaslatokat tesz az Európai Közösségnek. Az Ukrán Miniszteri Kabinet 1997. augusztus 4-i № 821

rendelete jóváhagyta a nemzetközi közlekedési folyosók nemzeti hálózatának létrehozásának koncepcióját Ukrajnában.

Jelenleg 10 páneurópai folyosó létezik, lásd Rajz1.

Pán-Európai közlekedés konferencia a nemzetközi hálózat a közlekedési folyosók által meghatározott Nyilatkozatot adott ki az Első (31.10.1991, Prága), a Második (14–16.03.1994-ben Krétán), a Harmadik (23–25.06.1997-ben, Helsinki)

Fontos tényező Ukrajna tranzit állammá való fejlesztésében a második páneurópai konferencia döntésének végrehajtása, mely a nemzetközi transz-európai közlekedési folyosók létrehozását határozza meg. Az 1994 márciusában, Kréta szigeten (Görögország) lezajlott konferencia megerősített határozatának értelmében.

Ukrajna területén a tíz nemzetközi transz-európai közlekedési folyosóból négy halad át (3, 5, 7 és 9)

A logisztikai központok a fejlett országok gazdaságaiban egyre fontosabb szerepet játszanak, ezáltal jelentősen és sokféle módon meghatározva az árutovábbítási rendszereket fejlődését. Ők biztosítják az áru folyam optimális koncentrációját, valamint a nemzetközi és nemzeti közlekedési folyosók közötti forgalmat és találkozási pontokat. A logisztikai központok széles körű kiegészítő szolgáltatásokat kínálnak fel a logisztikai tevékenység minden résztvevőjének.

A modern logisztikai központot a következő tulajdonságokkal lehet jellezni:

1) különféle szállításra alkalmas közlekedési eszköz rendelkezésre bocsátása a logisztikai központ intermodális szállításainak biztosítása érdekében. Kötelező hogy a központ legalább egy terminállal rendelkezzen, gyakran intermodális szereppel, amely csatlakozik a rendszeres értesítések rendszeréhez. Ez egy alapvető feltétele a közlekedési szolgáltatások és egyéb logisztikai tevékenységek hatékony integrálásához;

2) nyitottság azon vállalatok irányában, melyek részt vesznek a szállításban, tárolásban vagy az árueosztásban, akik a létesítmények tulajdonosai vagy bérlői lehetnek a központban. Ez a követelmény nem zárja ki azonban a bérlő cégekkel szemben támasztott egyedi követelményeket az üzleti tevékenységükre vonatkozóan, amely tevékenységnek meg kell felelnie központ létrehozásának érdekében támasztott elgondolásnak;

3) általános felhasználásra jelölt infrastruktúra létrehozása, amely a központ üzemeltetői funkcióinak elvégzéséhez szükségesek. Hozzá tartoznak elsősorban a központot megközelítő közlekedési útvonalak, amelyek rendelkeznek megfelelő áteresztő kapacitással és biztosítják a vasúti és autópályára kivezető ki járatokat, némely esetben szabad vízi kijáratokat is. A központokban létesülnek vám zónák és konténer depók, továbbá bankfiókok és biztosítási cégek fiókjai, konténer és szállító-közlekedési eszköz javító vállalatok, benzinkutak, élelmiszer és vendéglátó egységek, személygépkocsi parkolóházak és helyek. A központok autóbusszos járatokkal vannak összekötve a legközelebbi lakótelepülésekkel, ami kényelmessé és elérhetővé teszi őket az alkalmazottak számára.

4) Kötelező a központ által végzett tevékenység állami vagy vállalati egységes irányítása. Ez nem csak egy közlekedési menedzsmentet, raktárkezelő vagy elosztó tevékenységet jelent, hiszen minden vállalat a logisztikai központban dolgozik a saját üzleti tevékenységén. Az irányítás vonatkozik az infrastruktúra létrehozására és fejlesztésére, továbbá a kapacitás felhasználók közötti elosztásáról, a szállítók és más központok közötti együttműködés megszervezéséről, illetve a központ közös érdekeinek képviselését jelenti, pl. állami szervekkel szemben, stb.

Шаповал Л. П.

кандидат економічних наук, доцент

Кременчуцький національний університет ім. Михайла Остроградського
м. Кременчук, Україна

ФОРМУВАННЯ АРХІТЕКТУРИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ БЕЗПЕКОЮ БАНКУ

Банківський менеджмент передбачає дослідження системи управління фінансовими та організаційними сферами діяльності. Управління фінансовою сферою банку пов'язане з фінансовими процесами, які включають планування, аналіз та контроль фінансової безпеки, що повинні забезпечити стійкий стан, максимальний рівень платоспроможності банку, ліквідність його балансу та ефективну структуру капіталу в умовах внутрішніх і зовнішніх загроз.

Доцільно зазначити, що основою формування фінансової безпеки є банківський менеджмент, а тому система управління фінансовою безпекою складається з основних його функцій (рис. 1):

1. Фінансове планування – це управління процесами створення, розподілу й використання фінансових ресурсів банку, яке реалізується за допомогою розробки фінансових планів (стратегічному і тактичному).

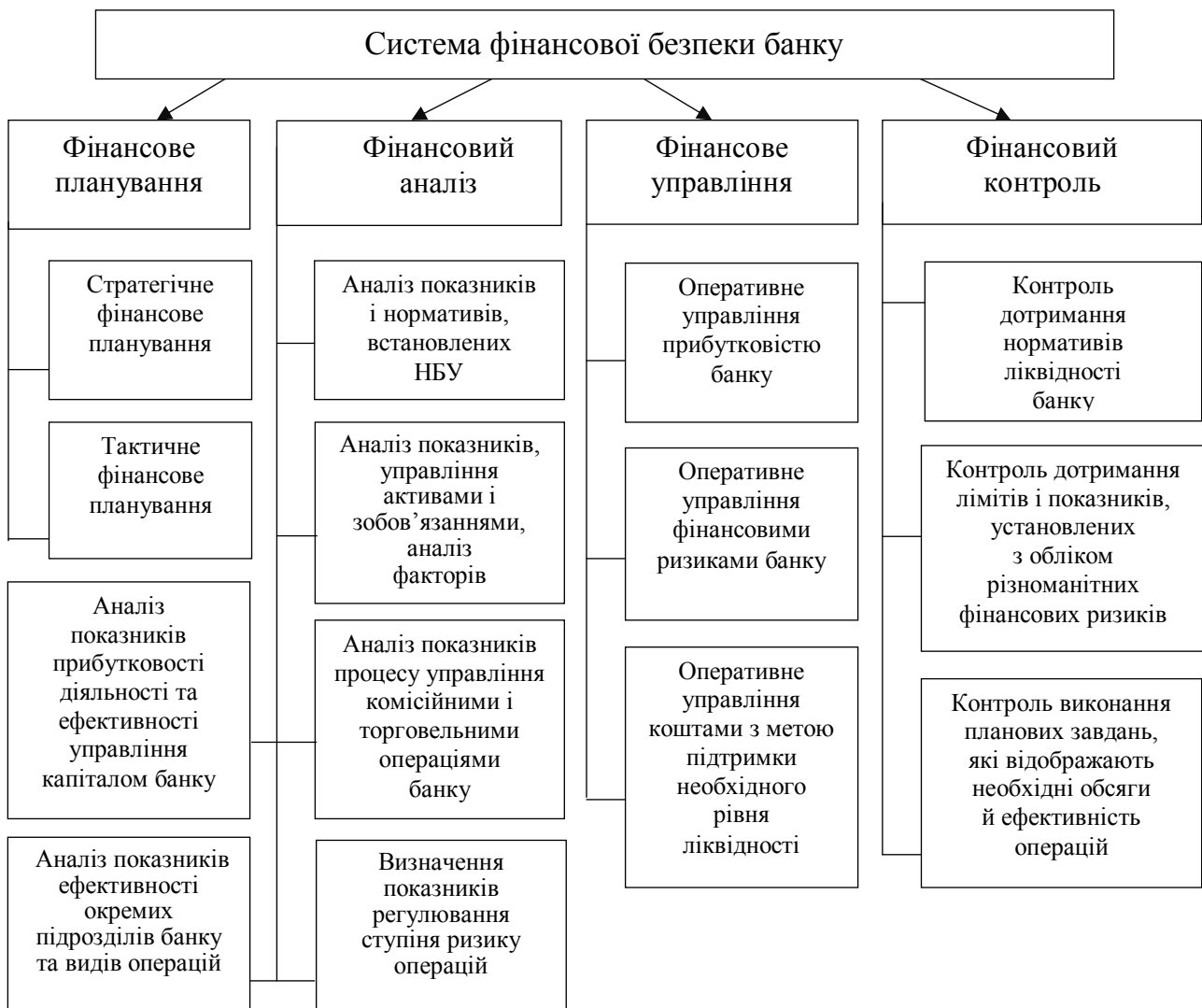


Рис. 1. Система управління фінансовою безпекою банку

2. Фінансовий аналіз – це процес дослідження фінансового стану та фінансових результатів банку з метою виявлення резервів підвищення його ринкової вартості й забезпечення ефективного розвитку.

3. Фінансове управління – є визначення меж, що здійснюється за допомогою різних методів та інструментів для досягнення певної мети; передбачає вплив на об'єкт для усунення відхилень від заданих параметрів.

4. Фінансовий контроль – система, яка забезпечує концентрацію контрольних дій на найпріоритетніших напрямках діяльності банку, своєчасне виявлення відхилень фактичних її результатів від нормативних й прийняття оперативних управлінських рішень, які забезпечують нормалізацію стану банку.

Запропонована система управління фінансовою безпекою банку передбачає наступні етапи її реалізації (рис. 2).

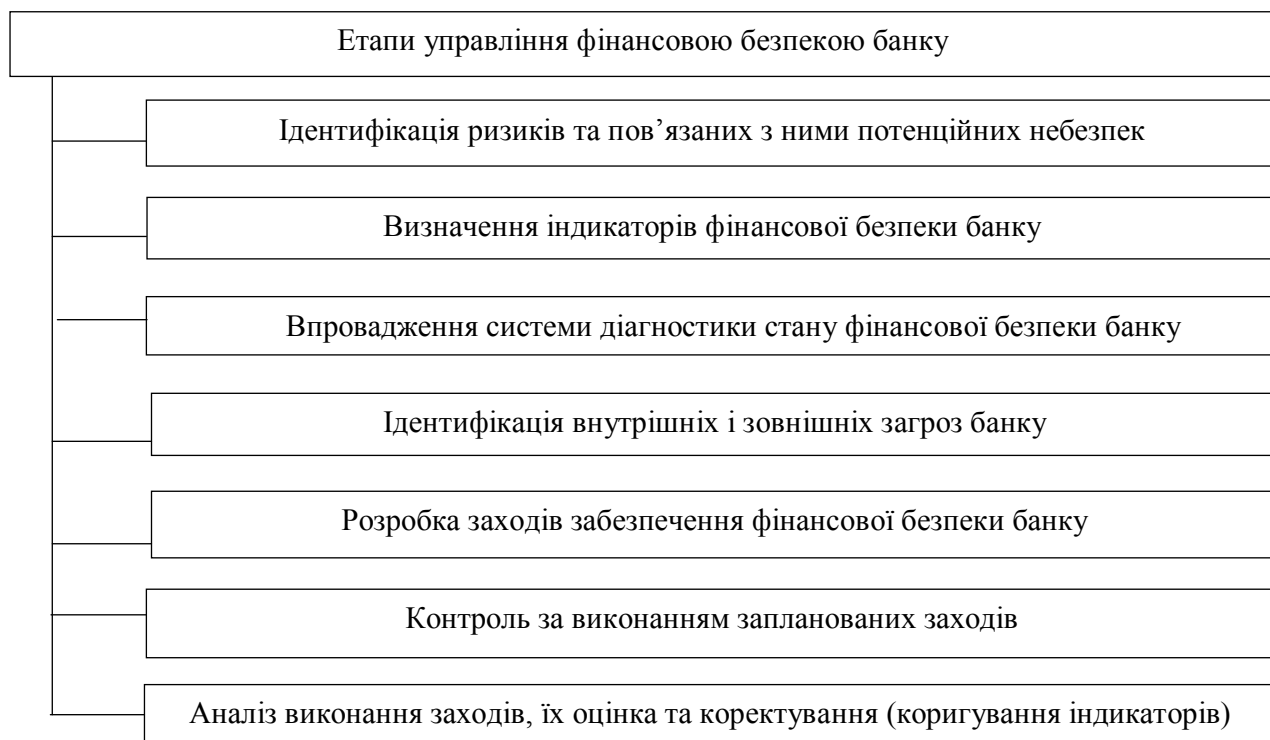


Рис. 2. Основні етапи реалізації системи управління фінансовою безпекою банку

Дослідивши процес формування системи управління фінансовою безпекою банку з урахуванням її функціональних складових та етапів реалізації, доцільно запропонувати наступну архітектуру управління фінансовою безпекою банку в системі банківського менеджменту (рис. 3).

В свою чергу архітектурний підхід представляє собою принципову організацію системи, яка включає сукупність підсистем та елементів, які можуть розглядатися як окремо так і як єдина система. При цьому прослідковується взаємозв'язок між складовими архітектури з урахуванням факторів впливу як внутрішнього так і зовнішнього середовища, а також принципів які відображають закономірності системи управління фінансовою безпекою банку. Особливістю архітектурного підходу є дослідження будь-якого об'єкта як складної цілісної системи.

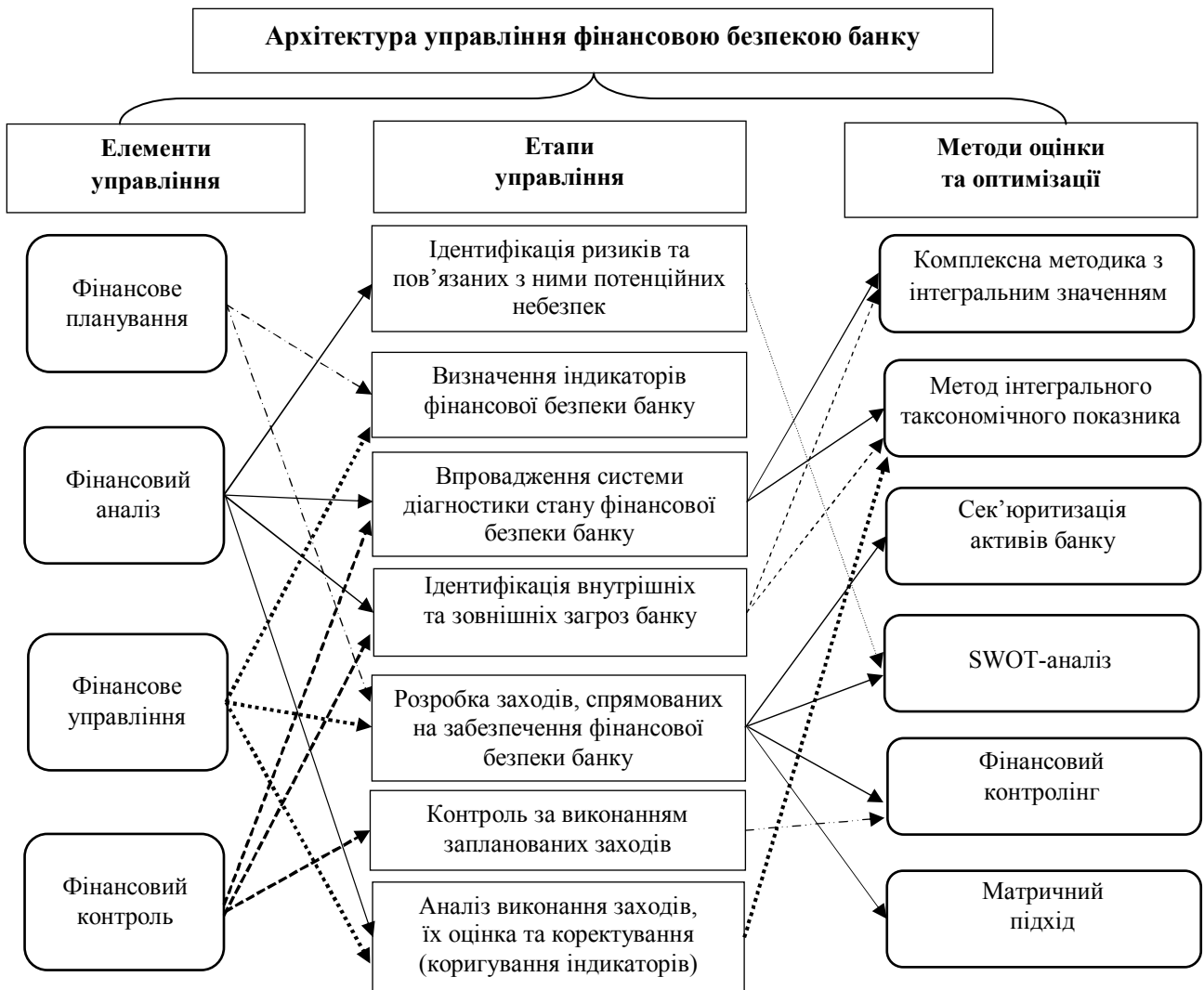


Рис. 3. Формування архітектури управління фінансовою безпекою банку

Запропонована архітектура дозволить узагальнити закономірності банківського менеджменту:

- комплексності – ідентифікація внутрішніх та зовнішніх загроз банку, а також єдність процесів планування, аналізу, регулювання та контролю;
- об'єктивності – використання методичних підходів щодо аналізу рівня фінансової безпеки в умовах антикризового управління;
- оперативності – оперативне управління прибутковістю, фінансовими ризиками банку, коштами з метою підтримки необхідного рівня ліквідності;
- законності – дотримання законів та встановлених нормативів НБУ;
- економічної доцільності і цілеспрямованості – забезпечення стійкості до загроз, максимальної ліквідності, платоспроможності, прибутковості, генерування достатнього обсягу фінансових ресурсів, досягнення поставлених цілей;
- контролю – контроль за дотриманням нормативів і виконанням планових завдань, оптимізація внутрішнього контролю.

При цьому, першочерговим заходом оптимізації менеджменту фінансової безпеки банку має стати послідовна оцінка менеджменту фінансової безпеки банку [3; 4].

Література:

1. Закон України «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000 № 2121-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Вовченко Р. С. Напрями підвищення фінансової безпеки банківського сектору економіки України / Р. С. Вовченко // Фінансовий простір. – 2013. – № 3. – С. 87–92.
3. Шаповал Л. П. Напрями оптимізації менеджменту фінансової безпеки комерційного банку / Л. П. Шаповал, В. С. Корніяш // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – № 9. – С. 730–736.
4. Шаповал Л. П. Мінімізація кредитного ризику в системі менеджменту фінансової безпеки банку / Л. П. Шаповал, В. С. Корніяш, О. І. Пироженко // Східна Європа: економіка, бізнес, управління. – 2016. – № 4. – С. 371–375.

Шелковникова О. В.

кандидат економічних наук, доцент
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ ВИТРАТ

Науково обґрунтована класифікація дає змогу розкрити витрати підприємства як об'єкт управління за сукупністю якісних характеристик, що є визначальними в побудові планових і облікових інформаційних моделей, адекватних об'єкту управління. Проведене автором дослідження показало, що загальна кількість ознак, за якими класифіковано витрати різними авторами, нараховує більш п'ятдесяти. Відсутність у цілому ряді випадків принципових змістовних розбіжностей та інших несуттєвих неузгоджень дало у свій час підставу звести їх до тринадцяти ознак, при тому значна їх частина має суто теоретичне значення і в практиці підприємств використана бути не може. У процесі реформування обліку було переглянуто окремі підходи до класифікації витрат. Але деякі існуючі класифікації недостатньо обґрунтовані, багато в чому спірні, у певних позиціях дублюють одна одну. Отже, необхідно продовжити дослідження складу витрат виходячи із сучасних підходів і думок. Саме тому мета дослідження полягає в аналізі існуючих класифікацій витрат і визначенні можливостей їх поглиблення в інтересах подальшого розвитку системи управління процесом формування витрат. Звернемося тепер до існуючих класифікацій.

Проведений ретельний аналіз думок стосовно класифікації витрат показав, що класифікаційні ознаки безпідставно «роздуті» авторами майже у три рази, тобто одні і ті ж сукупності витрат класифіковано ознаками, що різні лише за назвою. Різні думки висловлюються, стосовно кількості угруповань, які виділяються відповідно до сформульованих ознак. Багато з них є схожими за суттю, але різними за назвою. Наприклад, у зв'язку із залежністю витрат від обсягу виробництва виділено в цілому шість угруповань – умовно-постійні, умовно-змінні, постійні, змінні, залежні та незалежні, при тому тільки в одній роботі [1, с. 253–255] їх виділено чотири, в усіх інших роботах – лише два угруповання. У багатьох випадках класифікаційні ознаки або у принципі не характеризують якусь певну сукупність витрат, або є недоцільними. Прикладом таких ознак є роль витрат у господарському процесі, за якою автор [1, с. 255] поділяє витрати на чисті та додаткові, а також їх залежність від менеджерів – релевантні та нерелевантні витрати [2, с. 69]. Навряд є обґрунтованим поділення витрат на фактичні, нормативні, планові та прогнозні [3, с. 330–322]. Немає також підстав поділяти їх за такими ознаками, як оператив-

ність обліку [4, с. 654] та час виникнення [5, с. 331]. Вони не відображають реальні сукупності витрат, які різняться одне від одного змістовними та іншими характеристиками. Спірні положення висловлюються в сучасній літературі у зв'язку із запозиченням західної концепції управлінського обліку. Зокрема багато у чому є, на наш погляд, необґрунтованим підхід в основу якого покладено принцип «різні витрати для різних цілей». Відповідно до нього виділено три напрямки класифікації, що за своєю суттю несуть навантаження класифікаційних ознак, – оцінка запасів та визначення фінансового результату, прийняття рішень, контроль виконання [2, с. 59]. У першому напрямку ознака охоплює два принципово різні напрямки: один пов'язаний з оцінкою запасів, другий – з визначенням фінансового результату. Але поділення за цією ознакою витрат на вичерпані і невичерпані, на ті, що стосуються продукції, та витрати періоду, на прямі та непрямі, основні та накладні – усе це ніяк не впливає на загальний фінансовий результат. При тому прямі та непрямі витрати мають чітко визначену ознаку – спосіб їх віднесення на собівартість окремих видів продукції, а основні та накладні – цільове спрямування і техніко-економічне призначення. Тому не можна погодитися із твердженням, що основні витрати – це сукупність прямих витрат на виробництво, а накладні – це витрати процесу виробництва, які не можна віднести до певних виробів економічно доцільним шляхом [2, с. 64–65]. У другому напрямку ознака передбачає поділення витрат на релевантні та нерелевантні, постійні та змінні, маржинальні та середні, дійсні та альтернативні. Але прийняття рішень здійснюється стосовно витрат, що підпадають під першу ознаку – прямих, непрямих тощо. У третьому напрямку викликає заперечення поділення витрат на такі, що контролюються і не контролюються. До першої групи віднесено витрати, які менеджер може безпосередньо контролювати або значно на них впливати, до другої – ті, що не знаходяться у сфері його впливу. Неясно тоді, яким чином ця класифікація витрат може лягти в основу системи обліку за центрами відповідальності, про яку йдеться в роботі. Помилка тягнеться з минулого століття, коли поряд із реальними центрами витрат визначалися так звані фіктивні, нейтральні центри, витрати яких не можуть бути пов'язані з роботою конкретних підрозділів підприємства [6, с. 60–61]. Також викликає зауваження одночасне виділення у класифікації одних і тих же витрат під різними назвами. Так, класифікація витрат, що включаються в собівартість, певним чином дублює класифікацію за віднесенням їх на період генерування прибутку, оскільки і в одному випадку мова йде про витрати, які включаються у собівартість продукції, і в другому – про ті, що відносяться на продукт. Аналогічний підхід спостерігається при виділенні залежних та незалежних від обсягу виробництва витрат, постійних та змінних витрат [1, с. 253–255]. У рамках підходу, що поділяє облік на фінансовий і управлінський, по-перше, запропоновано автономні класифікації витрат. Для фінансового – це елементи витрат, місця їх виникнення і центри відповідальності, об'єкти калькуляції; для внутрішньогосподарського – відповідність витрат заздалегідь визначеним показникам бізнес-плану, нормам, кошторисам, залежність і незалежність від виду діяльності, спосіб віднесення на собівартість окремих видів продукції. По-друге, йдеться про системи обліку, які передбачають відображення повних і неповних витрат. Цікаво, що одні і ті ж класифікації введено і в фінансовий, і в управлінський види обліку [1, с. 253–255]. Відмінною рисою класифікацій за видами обліку є поділення витрат на загальноекономічні та планово-облікові.

Таке їх розмежування не має об'єктивної класифікаційної ознаки, воно є умовним, тому що, на підприємстві не повинно бути витрат, які не потребують планування і особливо бухгалтерського обліку.

Отже, ставлячи перед собою мету запропонувати систему класифікацій, що здатні розкрити внутрішній склад витрат і особливості процесу їх формування, ми будемо виходити з таких принципових міркувань: немає сенсу поділяти класифікації витрат на ті, що доцільно використовувати для побудови фінансового обліку, і такі, що необхідні для створення системи управлінського обліку; треба класифікувати ці витрати незалежно від того, включаються вони до собівартості продукції чи розглядаються як такі, що не мають до неї ніякого відношення; не треба мати різні класифікації для досягнення різних цілей, необхідна науково обгрунтована сукупність угруповань і відповідних інформаційних моделей, змістовна концепція котрих повинна передбачати можливість використання тих інформаційних сукупностей, котрі потрібні у кожному конкретному випадку.

Література:

1. Бухгалтерський фінансовий та внутрішньогосподарський облік в галузях системи переробної промисловості АПК (на основі національних стандартів) / за ред. проф., д-ра екон. наук В. В. Сопка та О. В. Бойка – К. : «Фенікс», 2001. – 468 с.
2. Голов С. Ф. Управлінський облік : підручник / С. Ф. Голов. – К. : Лібра, 2003.– 704 с.
3. Пушкар М. С. Фінансовий облік : підручник / М. С. Пушкар. – Тернопіль : Карт-бланш, 2002. – 628 с.
4. Международные и российские стандарты бухгалтерского учета: Сравнительный анализ, принципы трансформации, направления реформирования / под ред. С. А. Николаевой. – 2-е изд. пере раб. и доп. – М. : «Аналитика-Пресс», 2001. – 672 с.
5. Хон грен Ч. Т., Фостер Дж. Бухгалтерский учет: управленческий аспект : пер. с англ. / под ред. Я. В. Соколова. – М. : Финансы и статистика, 1995. – 416 с.
6. Стуков С. А. Учет и хозрасчет в промышленности стран СЗВ / С. А. Стуков. – М. : Финансы, 1979. – 160 с.

Шишкин В. А.

кандидат экономических наук, доцент
Запорожский национальный университет
г. Запорожье, Украина

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Функционирование предприятия в условиях социально-экономического кризиса в стране может привести не только к возникновению у него финансовых проблем и ослаблению позиций на рынке, но и к потере квалифицированных специалистов, без которых невозможно эффективно вести бизнес.

Для того чтобы мобилизовать имеющиеся кадры, управление мотивацией персонала выступает как основное средство обеспечения оптимального использования ресурсов, с целью повышения общей результативности и прибыльности деятельности организации. Весьма важно сохранить ценные кадры и побудить их действовать эффективно.

Однако многие руководители считают, что в кризис человеку сложно найти новую работу, и, что бы ни происходило в компании, сотрудник будет самоотверженно и эффективно трудиться только ради того, чтобы избежать увольнения. Как

показывает практика – это опасное для предприятия заблуждение. Почти 60% работающих готовы поменять работу «прямо сейчас», если им предложат работу с более высокой заработной платой, 34% готовы перейти на ту же зарплату, но на более интересную работу, и только 7% не готовы поддаться искушению высокой зарплатой или новыми увлекательными задачами [1].

Но удержать сотрудника на рабочем месте еще не означает полностью вовлечь его в рабочий процесс и заставить его действовать с максимальной эффективностью. Следовательно, необходимо создать такую систему мотивации персонала, которая позволит обеспечить:

1. Свободу и самостоятельность. Самостоятельная работа без контроля и указаний, адаптация рабочего графика к личным потребностям мотивируют сотрудников трудиться в полную силу. Нужно оценить, есть ли у сотрудников свобода действий при выполнении работы. Есть ли у них полномочия, чтобы принимать решения в рамках должностных обязанностей. Насколько силен и масштабен контроль за сотрудниками. В последнее время появляется всё больше компаний, где многое отдают на усмотрение работников.

2. Благоприятная атмосфера. Люди работают эффективно, если коллектив дружный, в сложных ситуациях можно рассчитывать на помощь и поддержку коллег, а атмосфера в компании способствует сотрудничеству.

3. Значимость выполняемой работы. Работники трудятся лучше, если знают, что их работа приносит пользу обществу, несет добро окружающим. Необходимо выяснить, знают ли сотрудники миссию компании. Доходит ли до них информация о пользе, которую получают клиенты компании.

4. Новые навыки. Нематериальные факторы мотивируют сотрудников не меньше, чем материальные. Главное для людей – возможность получать и развивать на работе новые навыки. В кризис компании сокращают затраты на обучение. Но это не значит, что нужно лишать работников возможности учиться.

5. Деньги и оборудованное рабочее место. Достойная заработная плата и социальный пакет достаточно сильно мотивируют сотрудников. Здесь важным будет сравнить уровень зарплат и составляющие соцпакета с условиями, которые предлагают конкуренты и компании смежных отраслей [2].

Таким образом, для эффективного функционирования предприятия в условиях социально-экономического кризиса будет целесообразным: предоставить сотрудникам свободу принимать решения; не контролировать каждый шаг работника, а ставить перед ним цель; подчеркивать важность работы сотрудников и регулярно напоминать им об этом, людям важно знать, что они выполняют полезную для общества функцию, а компания выпускает качественную продукцию и несет пользу окружающим; создать в коллективе атмосферу доверия, привлекать сотрудников к принятию решений, общаться с коллективом, делиться планами, узнавать о проблемах сотрудников; использовать желание сотрудников подрабатывать так как в кризис люди готовы идти на уступки и брать на себя дополнительную работу. Использование продуманной системы мотивации персонала позволит повысить эффективность работы компании и снизить расходы.

Литература:

1. «Дело». Две трети украинцев считают, что сейчас оптимальное время для смены работы [Электронный ресурс] // «Дело» – деловой информационно-новостной сайт. – Режим доступа: [https:// www.delo.ua/education](https://www.delo.ua/education).

2. Михеева А. 5 вещей, которые мотивируют сотрудников лучше всего [Электронный ресурс] / А. Михеева. – Режим доступа: <http://www.gd.ru/articles/9001-qqq-17-m1-23-01-2017>.

Shkura I.

PhD , Associate Professor
Alfred Nobel University,
Dnipro, Ukraine

SOCIALLY RESPONSIBLE INVESTMENT AS A PRECONDITION FOR THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF NATIONAL ECONOMY

Socially responsible investment is a tool for achievement and support of sustainable development, which is a priority for the development of humanity as stated in the official documents of international organizations (the United Nations Global Compact, the International Labour Organization, UNICEF, UNIDO, the European Council, the OECD, the European Organization for Quality, the International Organization for Standardization – ISO) and government documents of European countries.

In using the term SRI (socially responsible, sustainable and responsible investment) we mean investment in tangible and intangible forms focused on creating long-term value taking into account the effect on the environment, social domain, quality control, and ethical obligations.

Based on the results of the survey of managers' opinions and viewpoints, which was conducted in 2016 within the framework of the UN Global Compact and the Accenture company, «fully 89 percent report that sustainability commitments are translating into real impact in their industry» and «87 percent believe the SDGs provide an opportunity to rethink approaches to sustainable value creation – and 78 percent already see opportunities to contribute through core business» [1].

Ukraine, like the other members of the UN, has started setting sustainable development goals, relevant objectives and indicators for the monitoring of their achievement for the period from 2016 to 2030. It is expected that these sustainable development goals will form a new system of mutually agreed managerial actions in the economic, social and environmental dimensions. The integration of efforts directed towards balancing economic growth, aspirations to reach social equality and rational use of natural resources require deep social and economic transformations and new approaches to possible global partnership [2].

To evaluate the state and dynamics of the development of different countries towards sustainability, the rankings and indices of the international organizations, consultancies and research institutions can be used. Some results of such rankings are already available for Ukraine.

According to the Global Competitiveness Index (GCI) Ukraine takes the 79th place out of 140 countries for the period from 2015 to 2016. Meanwhile, such indicators of sustainable development and social dimension as «corporate ethics» and «health» are of higher value and Ukraine takes the 76th and 82nd places respectively (close to Honduras and Vietnam). As for such indicators as «primary education» and «higher education and training», Ukraine has a rather high position and occupies the 34th place [2].

The World Economic Forum pays attention not only to a nation's competitiveness but also paths of sustainable development as measured by social and environmental indicators because a high position in the Global Competitiveness Index without concern for the wellbeing of future generations is meaningless. According to the Global

Competitiveness Index, in 2014 and 2015 Ukraine's Sustainability-adjusted Global Competitiveness Index was 3.95, while the best index was 6.8 (Switzerland) while Guinea took the bottom position with the lowest value of 2.61. So Ukraine belongs to the group of the countries which have a low level of competitiveness and make insufficient efforts towards sustainable development [3].

As indicated in the World Competitiveness Yearbook 2016 by IMD of Swiss Business School, Ukraine takes the 3rd place from the end – the 59th out of 61 places and is near Croatia and Mongolia [4].

According to the Country Sustainability Ranking developed by the Swiss companies RobecoSAM and Robeco and including 17 indicators focusing on the ESG factors with a share of 15%, 25% and 60% respectively, Ukraine takes the 52nd place out of 62 ranked countries as of April, 2016 [5].

The Sustainable Society Index, SSI, which shows the level of sustainability of 151 countries, gives Ukraine the 102nd place near Tajikistan and Jamaica. The SSI includes such indicators as sufficient food and drink resources, safe sanitation, education, healthy lifestyle, gender equality, income distribution, savings and consumption, population growth, good governance, biodiversity, renewable water resources and energy, energy use and savings, greenhouse gases, organic farming, as well as such macroeconomic indices as GDP, employment, and public debt [6].

The ranking of Sustainable Competitiveness of the SolAbility consultancy, which takes into account ESG-factors in contrast to the sovereign credit rankings, gives Ukraine the 86th place out of 180 ranked countries [7].

Thus the evaluation of the state and dynamics of the country's development towards sustainability based on world rankings demonstrates the low competitiveness of Ukraine, the insufficient level of consideration of the priorities of sustainable development in the country's development strategy and the low standard of living.

It is obvious that environmental and social tipping points are fundamental for the long-term sustainability which is a precondition for continuous improvement in the quality of life and well-being of communities even in presence of external shocks [8, p. 73].

Social responsibility is one of the key components of the mechanism of sustainable development. Since social responsibility is an element of sustainable development while socially responsible investment is a form of practical implementation of social responsibility, the issue of the research into the current state and prospects of these processes in Ukraine is of the highest priority at the current stage of the nation's development.

References:

1. www.accenture.com/us-en/insight-un-global-compact-ceo-study (access: 10.07.2016).
2. www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku (access: 05.08.2016).
3. reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings (access: 05.07.2016).
4. www.robecosam.com/en/sustainability-insights/about-sustainability/country-sustainability-ranking/index.jsp (access: 05.07.2016).
5. www.gsi-alliance.org/wp-content/uploads/2015/02/GSIA_Review_download.pdf (access: 05.07.2016).
6. www.ssfindex.com/ (access: 05.07.2016).
7. solability.com/the-global-sustainable-competitiveness-index/the-index (access: 05.07.2016).
8. Schwab K. (2015): The Global Competitiveness Report 2014-2015, WEF, Geneva.

Щавинська Г. В.

магістр

Мітюшкіна Х. С.

науковий керівник

кандидат економічних наук, доцент

Маріупольський державний університет

м. Маріуполь, Україна

ОЦІНКА ВПЛИВУ НА НАВКОЛИШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЕФЕКТИВНОЇ ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Сучасний стан впливу промислових підприємств на навколишнє середовище в Україні визначається дуже високим показником антропогенного навантаження, який показує не тільки деструктивний вплив на всі компоненти довкілля, але і на економічну стабільність та якість продукції цих підприємств. При чому ця залежність росте і в майбутньому наслідки такого впливу доведуть основні компоненти сталого розвитку до такого стану, що ті можливості, зв'язки та резерви, якими зараз наділена Україна будуть «гаснути» та доведуть економіку та екологію до катастрофічних змін. Тому європейських шлях рішення цих проблем буде найоптимальнішим в сучасних умовах створення нових промислових підприємств: ведення в повноцінну дію та налагодження оцінки впливу на навколишнє середовище (ОВНС) на державному та регіональному рівнях.

Метою роботи є дослідження ролі оцінки впливу на навколишнє середовище промислових підприємств та визначення шляхів її оптимізації в стратегічному аспекті ефективної еколого-економічної державної політики.

Одним з найважливіших інструментів превентивного екологічного регулювання, спрямованих на врахування екологічних наслідків запланованої діяльності, в тому числі наслідків реалізації технологічних рішень, є ОВНС. Область застосування ОВНС для промислових підприємств, як галузі з високою потенційною екологічною небезпекою, є необмеженою і включає оцінку стратегічних рішень, пов'язаних з розвитком цілих регіонів (планів територіального і галузевого розвитку, цільових стратегій та ін) [1].

Згідно до Державних будівельних норм України «Склад і зміст матеріалів оцінки впливу на навколишнє середовище при проектуванні і будівництві підприємств, будівель і споруд» метою ОВНС є визначення доцільності і прийнятності планованої діяльності і обґрунтування економічних, технічних, організаційних, санітарних, державно-правових та інших заходів щодо забезпечення безпеки довкілля. Матеріали ОВНС надаються у складі проектної документації уповноваженим державним органам для експертної оцінки і повинні всебічно характеризувати результати оцінки впливів на природне, соціальне, включаючи життєдіяльність населення, і техногенне середовище та обґрунтовувати допустимість планованої діяльності [2, с. 3].

Згідно із ст. 51 Закону України «Про охорону навколишнього середовища» від 25.06.1991 № 1264-ХІІ оцінка здійснюється з урахуванням вимог законодавства про охорону довкілля, екологічної ємкості даної території, стану навколишнього природного середовища в місці, де планується розміщення об'єктів, еколо-

гічних прогнозів, перспектив соціально-економічного розвитку регіону, потужності та видів сукупного впливу шкідливих факторів на навколишнє природне середовище [3].

Порядок застосування ОВНС проектної діяльності включає такі стадії:

- визначення необхідності проведення ОВНС;
- визначення виконавця ОВНС, складання та опублікування Заяви про наміри;
- підготовка та аналіз матеріалів ОВНС;
- підготовка Заяви про екологічні наслідки діяльності;
- інформування та обговорення результатів ОВНС з громадськістю;
- доопрацювання матеріалів ОВНС та подання у складі проектної документації на комплексну державну експертизу [4, с. 66].

В національній практиці ОВНС входить до складу екологічної експертизи, тоді як в ЄС та інших країнах розглядають оцінку впливу на довкілля як самостійний і єдиний інструмент [4, с. 59]. Тому виокремлення застосування цієї процедури оцінки запланованої промислової діяльності є вкрай важливим для стабілізації екологічної ситуації та сталого розвитку економічного сектору країни в цілому.

Треба зазначити, що вирішальним значенням введення в регіональну еколого-економічну політику процедури ОВНС є міжнародний досвід та співробітництво в цій галузі. Наприклад, ЄС висуває такі напрямки дій для удосконалення та виділення оцінки впливу на навколишнє середовище: підготовка персоналу у сфері ОВНС на рівні країн; підготовка персоналу на регіональному/місцевому рівні; розробка національних методичних документів; субрегіональні координаційні заходи та заходи з обміну досвідом; пілотні ОВНС; інформаційно-інструкційні листки із застосування ОВНС; участь у регіональних зустрічах з ОВНС [5, с. 25].

Таким чином, важливою складовою реформування державної регіональної політики є ОВНС, яка виступає шляхом до оптимізації екологічної та економічної сфер діяльності промислових підприємств.

Література:

1. Оцінка впливу підприємства на навколишнє середовище [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <http://um.co.ua/3/3-16/3-168753.html>.
2. Склад і зміст матеріалів ОВНС при проектуванні та будівництві підприємств, будинків і споруд (ДБН А.2.2-1-2003) / Державні будівельні норми України. – К. : Державне підприємство «Укрархбудінформ», 2014. – 82 с.
3. Про охорону навколишнього природного середовища : Закон від 25.06.1991 № 1264-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 41. – Ст. 546.
4. Карамушка В. І. Екологічна збалансованість стратегічних ініціатив і проектів : практ. посіб. / В. І. Карамушка. – К. : К.І.С., 2012. – 138 с.
5. Програма «Экологизация экономики в странах Восточного партнерства ЕС» (EaP GREEN) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL : http://www.oecd.org/env/outreach/EaP%282013%291%20EaP%20GREEN%20Long%20Term%20Work%20Programme_RUS.pdf.

Щекович О. С.

доктор економічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

Афанасьєв Є. В.

доктор економічних наук, професор
Криворізький національний університет
м. Кривий Ріг, Україна

РОЛЬ І ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ У ФОРМУВАННІ СТРАТЕГІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЗАЛІЗО-РУДНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

За умов сучасних економічних реалій концептуальне сприйняття сутності стратегічного управління надає можливість сформуванню принципово структурно-функціональну схему державної політики в системі забезпечення ефективного стратегічного галузевого розвитку в умовах посилення інтеграційних процесів [1, с. 25].

Отже, на думку авторів, фінансова політика є складовою частиною фінансової науки, що має свій прикладний характер та імперативні способи розвитку.

У нашому випадку, мета фінансової політики та стратегія забезпечення ефективного економічного розвитку галузі нерозривно пов'язані та реалізуються в єдиному комплексі за участі держави.

Вірно сформована дієва фінансова політика держави суб'єкта господарювання надає можливість, за умови її розроблення в комплексі та у межах єдиного напрямку стратегії забезпечення ефективного економічного розвитку галузі

У великих системах із середньою стійкістю наявні певні тенденції до її зниження. Тільки консервативним найпростішим виробничо-економічним системам притаманна внутрішня стійкість, що пояснюється міцністю та збалансованістю їх підсистем і елементів.

Оцінювання та прогнозування рівня ефективності стратегії інноваційного розвитку залізорудної галузі умовах глобальної світової економіки з урахуванням захищеності інтеграційних процесів і долі факторів активізації інноваційного розвитку НТП за моделлю (1) є основою для аналізу альтернативних варіантів її реалізації:

$$E_{SID} = M_{HTП}^{AIP} \cdot \frac{GP}{GR} \cdot \frac{VF}{I} \cdot (1 \pm \Delta R_{int. np.}) \quad (1)$$

GP (gross profit) – валовий прибуток, грошові од.;

GR (gross revenue) – валовий дохід, грошові од.;

VF – величина обсягу фінансування науково-технічних робіт у залізорудній галузі за рахунок усіх джерел, грошові од.;

I – величина загального обсягу реальних інвестицій в залізорудній галузі, грошові од.;

w – середньорічні темпи приросту продуктивності праці;

c – темпи приросту капіталоозброєності;

де Y_{GDP} – темп приросту валової продукції.

Принцип розрахунку критеріїв сформульований на основі змістовно-логічного подання побудованих полігонів граничних меж областей маневрування

рівнем інтеграції інвестиційно-інноваційного розвитку галузі і полягає, в свою чергу, на співставленні нормалізованих відносно 1 (одиниці) індикаторів інвестиційної та інноваційної захищеності з показниками інтегрованості економіки країни (галузі) в глобальну світову економіку, що дозволяє підвищити ефективність управління економічною захищеністю інвестицій. Виходячи з цього, кількісні значення критеріальних оцінок розраховуються за наступними формулами:

$$L_{\text{int}}^{(Lis)} = \frac{L_{is}^{(N)}}{PГK_{MPI}^{(N)}} \rightarrow 1; \quad (2)$$

$$L_{\text{int}}^{(Iins)} = \frac{I_{ins}^{(N)}}{PГK_{CT}^{(N)}} \rightarrow 1, \quad (3)$$

де N – індекс, який вказує на те, що показники нормалізовані відносно одиниці.

Відповідно до нормалізованих значень граничних меж областей маневрування рівнем інтеграції інвестиційно-інноваційного розвитку галузі, встановлено граничні межі та відповідні рекомендовані обмеження для критеріальних оцінок $L_{\text{int}}^{(Lis)}$ та $L_{\text{int}}^{(Iins)}$:

$$\begin{cases} 1 \leq LI_{Lis} \leq 3,04 & \text{за умови, що } L_{is} \in [0,76; 1], k_{i2} \in [0,25; 1]; \\ 1 \leq LI_{Iins} \leq 2 & \text{за умови, що } I_{ins} = 1, k_{i1} \in [0,5; 1]. \end{cases} \quad (4)$$

Слід зауважити, що обмеження рекомендованих значень критеріальних оцінок рівня інтеграції у світову глобальну економіку стабільного інвестиційно-інноваційного розвитку підприємств залізорудної галузі нормалізовані відносно одиниці та визначають раціональні співвідношення між рівнем інтеграції галузі у глобальну економіку та її інвестиційно-інноваційною захищеністю. При цьому, граничні межі значень критеріїв можуть змінюватись в пропорційній залежності від розрахункових значень показників k_{i1} , k_{i2} , L_{is} та I_{ins} . Ймовірні зміни передусім пояснюються встановленими межами низького, середнього та високого рівня інтеграції.

Завдяки визначеній раціональній пропорційній залежності між граничними межами критеріальних оцінок та значеннями показників інтегрованості й інвестиційно-інноваційної захищеності залізорудної галузі, можна обґрунтувати необхідний обсяг реальних інвестицій, величину фінансування науково-технічних робіт та суму прямих іноземних інвестицій в залізорудну галузь.

Розраховані значення вищенаведених критеріїв станом на 2016 рік ($L_{\text{int}}^{(Lis)} = 4,8$ і $L_{\text{int}}^{(Iins)} = 0,03$) говорять водночас про досить високий рівень інвестиційної та доволі низький рівень інноваційної захищеності залізорудної галузі.

Успішність стратегічного управління і прогресивний розвиток будь-якого суб'єкта господарювання в сучасних умовах постійної трансформації національної економіки багато в чому залежить від наявності всебічно теоретично обґрунтованої та випробуваної системи фінансово-економічної захищеності [1; 4; 3]. Отже, теоретичним основам оцінки, прогнозування та управління фінансово-економічною захищеністю суб'єкта господарювання економістами, фахівцями в сфері антикризового менеджменту, останнім часом приділяється все більше уваги, що відобража-

ється в наукових дослідженнях вітчизняних та іноземних фахівців з економічної безпеки.

Дослідженням середовища функціонування підприємств залізорудної галузі в умовах трансформаційних процесів встановлено, що у період переходу до ринкових відносин підприємства залізорудної галузі України в силу специфічних особливостей гірничо-геологічних умов і наявних технологій розробки залізорудних родовищ зіткнулися з кризою своїх виробничо-господарських систем, наслідки якої відчутні й сьогодні, які характеризуються такими причинами:

- низьким організаційно-технічним рівнем виробництва;
- значним зносом активної частини основних виробничих фондів;
- великими строками експлуатації технологічно застарілого обладнання;
- порушенням процесу відновлення основних засобів;
- значними витратами на ремонт основних виробничих фондів;
- погіршенням гірничо-геологічних умов розробки родовищ та ін.

З огляду на зазначене, першочерговим завданням для залізорудної галузі є модернізація економіки галузі, яка передбачає розвиток виробничих процесів на основі впровадження інновацій і включає в себе як оновлення техніки та технології виробництва продукції, так і вимагає глибоких перетворень щодо організації праці та управління процесом інноваційного розвитку. Тому одним із назрілих проблемних завдань, що потребує належного теоретичного опрацювання, є забезпечення раціонального фінансування інноваційного розвитку галузі.

З боку держави для забезпечення ефективного фінансування інноваційної діяльності підприємств залізорудної галузі України необхідна реалізація наступних заходів:

- ініціювати формування новоутворених науково-дослідних центрів, що утримуються за рахунок змішаного (державно-приватного) фінансування;
- забезпечення належних умов щодо забезпечення процесів раціональної інтеграції системи бюджетного фінансування науково-прикладних досліджень з позиції державного та змішаного інвестування у межах «бюджету інноваційного розвитку»;
- запровадження механізмів стимулювання активізації інноваційного розвитку, зокрема, надання пільг гірничорудним підприємствам, які активно впроваджують базисні інновації та реалізують інноваційно оновлену продукцію;
- запровадження практики надання інноваційно активним підприємствам галузі середньострокових кредитів зі зниженою кредитною ставкою (з одночасним частковим погашенням банківських кредитів за рахунок державного бюджету);
- забезпечення реалізації додаткових заходів щодо підвищення рівня ефективності інтелектуального капіталу галузі;
- створення відповідних умов і стимулювання активного розвитку малого бізнесу, який спеціалізується на різних стадіях інноваційного циклу, та його співпрацю з підприємствами залізорудної галузі. Це потребує створення і розвитку нових організаційних структур інноваційної сфери: науково-технічних інкубаторів, технопарків, технополісів і венчурних фірм, які у перспективі повинні стати стержнем інноваційного процесу в країні.

Запропоновані заходи з підвищення ефективності механізму фінансування інноваційної діяльності підприємств залізорудної галузі України в умовах інтеграції

у світову економіку дозволять раціонально використовувати обмежені фінансові ресурси і створити основу для подальшого інноваційного розвитку як окремих підприємств галузі, так гірничо-металургійного комплексу в цілому.

Література:

1. Афанасьєв Є. В. Теоретичні засади менеджменту конверсії гірничорудних підприємств : монографія / Є. В. Афанасьєв, С. О. Жуков. – Кривий Ріг : Видавничий дім, 2008. – 246 с.
2. Варава Л. М. Концептуальні положення модернізаційної політики у гірничорудній підгалузі України / Л. М. Варава, А. Р. Аругюнян, А. А. Варава // Ефективна економіка. – 2014. – № 2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2695>.
3. Васильців Т. Г. Оцінювання ефективності реалізації функцій державного регулювання інвестиційно-інноваційного забезпечення економічної безпеки реального сектора економіки України [Електронний ресурс] / Т. Г. Васильців, Н. І. Іляш // Проблеми економіки. – 2014. – № 3. – С. 13–18. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2014_3_3.
4. Турило А. М. Інновації як ключовий чинник економічної та фінансової безпеки підприємства в умовах зовнішньоекономічної діяльності [Електронний ресурс] / А. М. Турило, О. А. Зінченко, А. А. Турило // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2014. – Вип. 1 (2). – С. 224–229. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Traeiv_2014_1\(2\)_38](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Traeiv_2014_1(2)_38).
5. Щекович О. Оцінка економічної ефективності інтенсифікації розвитку виробничих процесів підприємства на основі реалізації інноваційних проектів / О. Щекович // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет ; редкол. : С. І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2013. – Вип. 12. – Частина 4. – С. 158–160.

Щоголєва І. В.

кандидат педагогічних наук, доцент

Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету
м. Кропивницький, Україна

ЕКОЛОГІЧНА СЕРТИФІКАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ГОТЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Найважливішою умовою сталого розвитку суспільства є співіснування з природою, в якому пріоритетом виступають екологічні принципи, які ґрунтуються на невиснажливому використанні природних ресурсів. Саме екологічна відповідальність спрямовує діяльність людей в напрямку мінімізації її шкідливих впливів на оточуюче середовище. Однією із галузей економіки, яка стрімко розвивається та спричинює антропогенні навантаження на природні екосистеми, є туристична галузь.

На теперішній час екологізація є однією з основних тенденцій в різних галузях економіки, зокрема сфері гостинності, бо кожного року збільшується кількість споживачів, які намагаються користатися екологічним житлом, харчуванням, одягом. Екологізація не є синонімом «охорони природи», оскільки вона спрямована на екологічне вдосконалення, тобто зниження потреби в охороні природи, через зменшення екодеструктивного впливу.

Безпосередньо до вивчення питання екологізації готельних підприємств звертались такі науковці, як Т. Жукова, А. Орлова, О. Мілінчук, С. Нездоймінов, С. Скибінський та ін.

У зв'язку із загостренням конкурентної боротьби на ринку готельних послуг України, а також із розширенням масштабів технологічних, організаційних та ін-

ших нововведень, переваги зможуть здобути тільки ті підприємства готельного господарства, керівництво яких здатне критично оцінити стан справ та пристосуватися до виживання у складних ринкових умовах. Сучасні маркетингові стратегії готельних підприємств переважно ґрунтуються на наступних напрямках: спеціалізація пропозиції, пошук вільних ніш ринку; диверсифікація надання послуг; концептуалізація сервісу; індивідуалізація обслуговування; кооперація у галузі маркетингу; екологізація пропозиції [1].

Інструментом, який дозволяє офіційно отримати статус екологічного підприємства, є сертифікація. Екологічна сертифікація в туристичній сфері – це система еко-маркування для туристичних закладів, що має за мету сприяти зменшенню тиску на природне середовище від експлуатації туристичних об'єктів шляхом відзначення, популяризації та стимулювання розвитку корисних ініціатив і екологічно дружніх методів управління туристичною індустрією. Метою сертифікації є зміна практики й поведінки в усіх сферах туризму, включаючи підприємства, споживачів і місцеві спільноти, та залучення їх до сучасного процесу підвищення відповідальності по відношенню до довкілля.

На теперішній час існує декілька авторитетних систем сертифікації готелів, зокрема Green Globe (Великобританія), Green Key (Данія), НАС Green Leaf (Канада) Touristik Union International (TUI) (Німеччина) та інші. Багато готелів в світі сертифікуються також і за стандартом LEED. Така різноманітність програм екологічної сертифікації готелів говорить про те, що охорона навколишнього середовища та енергозбереження хвилює все більше людей [2].

Міжнародна програма добровільної сертифікації готелів, хостелів, пансіонатів, бізнес-центрів, баз відпочинку та кемпінгів «Зелений ключ» (Green Key) – одна з 5 міжнародних програм Міжнародної організації з екологічної освіти (Foundation for Environmental Education – FEE), розроблена для пропаганди та впровадження ідей екологічності та сталого розвитку в індустрії розміщення. Одними з переваг еко-сертифікації Green Key є її непричетність до професійних або ділових структур, яка гарантує готелю незалежну оцінку третьою стороною.

Для того, щоб отримати сертифікат зеленого готелю, підприємству необхідно відповідати наступним характеристикам: при прибиранні приміщень і території готелів використовувати лише нетоксичні речовини для чищення й миючі засоби; економно використовувати воду; рециркуляцію використаної води для повторного використання; 100% натуральні бавовняні простирадла, рушники і матраци; забезпечувати навколишнє середовище для тих, хто не палить; енергозберігаюче освітлення; використовувати натуральні продукти, які вирощено в місцевих умовах; системи циркуляції свіжого повітря; присутність значної кількості живих рослин [3].

Система екологічної сертифікації в Україні почала розвиватися набагато пізніше ніж в країнах ЄС, США, Канади, Японії, але вже має певні досягнення. Україна стала першою країною пострадянського простору, яка почала розвивати систему екологічної сертифікації та маркування, керуючись міжнародними стандартами серії ISO 14000, та увійшла до складу Global Ecolabelling Network – міжнародної організації, що об'єднує 27 сертифікаційних систем 60 країн світу та гармонізувала 43 екологічні стандарти на товари та послуги [4].

В Україні програма еко-сертифікації представлена громадською організацією «Екологічна Ініціатива», яку було створено в 2004 році і метою якої є здійснення

заходів по поліпшенню навколишнього середовища, поширення інформації про ведення екологічно безпечного та відповідального бізнесу, екологічного менеджменту, створення екологічно привабливого іміджу рекреаційних територій. У 2008 році «Екологічна ініціатива» отримала членство у Міжнародній Організації з екологічної освіти, впроваджує програми «Блакитний Прапор» (Blue Flag) і «Зелений Ключ» (Green Key).

До основних факторів, що уповільнюють практику ведення еко-готельного господарства в Україні, є: політична та економічна нестабільність країни; недостатньо розвинена інфраструктура на територіях, які можна використати для розташування екологічних готелів; недостатня проробленість питань, пов'язаних з вимогами до державної екологічної сертифікації готелів; висока вартість екологічно чистої продукції; неналежний державний екологічний контроль; відсутність достатньої поінформованості у населення про функціонування еко-готелів. Заходи, спрямовані на подолання вищезазначених проблем, дадуть поштовх до подальшої екологізації готельних підприємств.

Література:

1. Скибінський С. В. Маркетинг готельних послуг : підручник / С. В. Скибінський, Л. О. Іванова, О. Ф. Моргун. – Л. : Вид-во Львів. комерц. акад., 2000. – 246 с.
2. Нездойминов С. Г. Эколого-экономическая эффективность внедрения «зелёных» технологий в индустрию гостеприимства [Электронный ресурс] / С. Г. Нездойминов // Экономика и современный менеджмент: теория и практика : материалы XXVII международной заочной научно-практической конференции.– Режим доступа: <http://www.sibac.info/2009-07-01-10-21-16/>.
3. Мілінчук О. В. Переваги екологічної сертифікації готелів в Україні [Електронний ресурс] / О. В. Мілінчук // Всеукраїнська науково-практична on-line конференція аспірантів, молодих учених та студентів, присвячена Дню науки : тези доп. – Режим доступу: <http://eztuir.ztu.edu.ua/123456789/6221>.
4. Орлова А. М. Ресурсосберегающие технологии: роль в повышении эффективности гостиничного предприятия и проблемы внедрения [Электронный ресурс] / А. М. Орлова // Современ. науч. исслед. и инновации. – 2014. – № 12. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2014/12/39973>

Юртаєв Д. М.
магістр

Карпенко А. В.
кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

РОЛЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ

В основі сучасних моделей економічного зростання розвинених країн знаходиться організація інноваційних процесів і системні взаємодії елементів відтворення економіки. Загалом світова економіка переживає трансформацію відтворювального типу, зміну форм накопичення і уявлень про критерії ефективності економіки, що переважно пов'язано з визначенням освіти загалом, та вищої зокрема, найважливішою економічною галуззю. Саме їй належить вирішальна роль у громадянстві й розвитку людського капіталу, що у розвинених країнах становить більше половини національного багатства, залишаючи на частку фізичного капіталу та природного фактору набагато менше. Проте у вітчизняній економіці струк-

тура є зовсім іншою, що й доводить необхідність і можливість росту добробуту України лише шляхом збільшення значимості її людського капіталу за рахунок модернізації вітчизняної освіти, особливо вищої.

Значна роль освіти, а також внесок людей з вищою освітою в економічний розвиток (здатність ефективніше, ніж середній працівник виконувати звичайну роботу; вони більше компетентні у використанні нових технічних засобів) підкреслюється у роботах Т. Шульца, Б. Лундвала, Дж. Сутца, А. Чухно та ін.[1; 2; 3].

Перехід до інноваційного розвитку передбачає збільшення витрат різних секторів економіки на накопичення інтелектуального капіталу та безперервну інтелектуалізацію виробництва, що забезпечується ефективною системою вищої освіти. Її важливою сучасною рисою є глобальність, що відображає наявність інтеграційних процесів у сучасному світі, інтенсивну взаємодію держав у різних сферах суспільного життя, коли переходить з категорії національних пріоритетів у категорію світових [4, с. 110].

В розвинених країнах світу провідну роль у забезпеченні лідерства відіграють підсистеми відтворення знань. Основою для цього виступають наукові й освітні організації, структуровані відповідним чином з урахуванням вимог і моделей національних економік.

Центральною ланкою виробництва знань сьогодні є вищий навчальний заклад (університет), що сполучає наукову й освітню функції в передових галузях знань, в основному, завдяки діяльності наукових шкіл. У розвинених країнах ВНЗ вносять значний вклад у розвиток інноваційного й економічного зростання. Можливість сполучення функцій зі створення науково-технічної продукції й підготовки кваліфікованих кадрів створює сприятливі умови для безперервного інноваційного циклу від фундаментальних і прикладних досліджень до реалізації наукомісткої продукції й технологій у виробництво.

ВНЗ мають найвищий серед інших сумарний інтелектуальний потенціал працівників (за кількістю вчених і висококваліфікованих працівників), що дозволяє приймати участь в інноваційному розвитку країни не тільки у вигляді підготовки кваліфікованих кадрів за пріоритетними напрямками, а й через створення наукомісткої продукції [5, с. 5–35]. Тісна взаємодія ВНЗ з виробництвом (з одночасним розподілом обов'язків і ризиків між учасниками процесів інтеграції й державою) здатна стимулювати інновації в економіці. Контрактні дослідження для фірм, неформальні консультації для бізнесу й багато інших форм співпраці можуть сприяти активізації інноваційних процесів, продукуванню інновацій.

Значення та призначення ВНЗ з погляду держави розкривається в тому, що вища освіта виводить людину на індивідуальну життєву траєкторію. Тобто вона надає людині три основні можливості, що визначають її якість: бути розвинутою особистістю та успішною в житті, конкурентоспроможною на ринку праці і здатною до свідомого громадянського вибору. З метою виконання зазначених можливостей ВНЗ мають формулювати місію за такими складовими: навчання; дослідження; взаємодія між освітою, наукою, бізнесом, місцевими громадами та іншими спільнотами. Коли три місії поєднуються, вища освіта виконує мету щодо формування інноваційної економіки, а самі ВНЗ перетворюються на майданчики, які генерують нові знання, ідеї, технології, стратегії розвитку [6, с. 26].

У ході модернізації вищої освіти державі необхідно послідовно нарощувати її фінансування до ринкових потреб (забезпечити матеріально-технічну базу та достойний рівень оплати праці) і стимулювати залучення приватних інвестицій, грантових ресурсів. Світові тенденції з підвищення ролі внутріфірмової підготовки співробітників потрібно сприймати як необхідність до постійного самовдосконалення та розвитку вищої освіти.

Важливим напрямом вдосконалення якості вищої освіти є її поєднання з двома іншими формами – неформальною та інформальною, синергетичний ефект від взаємодії між якими забезпечить оптимальне використання наявних ресурсів, знань і досвіду, отримання, поглиблення й розширення загальної вищої освіти та професійних компетентностей, культури, виховання, громадянської та моральної зрілості [7, с. 92].

Отже, зазначене доводить необхідність: завершити формування національної системи оцінки якості вищої освіти; забезпечити інформаційну відкритість результатів діяльності вищих навчальних закладів на основі моніторингу; створити передумови для зворотного зв'язку освітніх послуг; сприяти розширенню поряд з формальною також неформальної та інформальної освіти; забезпечити розвиток смарт-освіти.

Література:

1. Brundenius C. The Role of Universities in Innovation Systems in Developing Countries: Developmental University Systems «Empirical, Analytical and Normative Perspectives» / C. Brundenius, B. A. Lundvall, J. Sutz // Handbook of Innovation Systems and Developing Countries. – 2010. – P. 311–333.
2. Schultz T. W. Education and Economic Growth / T. W. Schultz / Social Forces Influencing America Education ; Ed. N. B. Henri. – Chicago : National Society for the Study of Education, 1961. – 630 p.
3. Чухно А. А. Інформаційна постіндустріальна економіка: теорія і практика / А. А. Чухно; твори: у 3 т. – К. : НАН України, КНУ ім. Тараса Шевченка, 2006. – Т. 2. – 512 с.
4. Савченко О. П. Розвиток вищої освіти у зарубіжних країнах: концептуальні засади [Електронний ресурс] / О. П. Савченко // Наукова скарбниця освіти Донеччини. – 2012. – № 3. – С. 110–113. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nsod_2012_3_26.
5. Васильев Ю. С. Экономика и организация управления вузом : учебник / Ю. С. Васильев, В. В. Глухов, М. П. Федоров. – Специальная литература. – 3-е изд., испр. и доп. – СПб. : Издательство «Лань», 2004. – 608 с.
6. Зубчик О. А. Якісна вища освіта: формування людського капіталу та підвищення конкурентоспроможності держави [Електронний ресурс] / О. А. Зубчик // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Державне управління. – 2014. – Вип. 1. – С. 25–28. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vknud_2014_1_9.
7. Карпенко А. В. Образование как основа формирования инновационного общества / А. В. Карпенко // Актуальные проблемы профессионального образования в Республике Беларусь и за рубежом : материалы IV Международной научно-практической конференции, Витебск : в 2-х ч. / Витебский филиал Международного университета «МИТСО» ; редкол. : А. Л. Дединкин (гл. ред.) [и др.]. – Витебск, 2017. – Ч. 1. – С. 90–93.

Яцюк А. М.

студентка

Уманська В. Г.

науковий керівник

кандидат економічних наук, доцент

Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького

м. Черкаси, Україна

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Важливим аспектом ринкового середовища є конкурентоспроможність підприємств, яка є об'єктивним економічним законом розвинутого товарного виробництва. В сучасних умовах господарювання на ринку функціонує багато підприємств, які виготовляють аналогічну продукцію, але в подальшому залишатимуться працювати лише ті, які матимуть найвигідніші конкурентні переваги відносно інших підприємств. Тому дане дослідження стосовно стратегічних напрямків підвищення конкурентоспроможності підприємства є актуальним.

Питанням конкурентоспроможності присвячені численні публікації відомих вчених, таких як В. Андрійчук, С. Бабенко, І. Бураковський, О. Власюк, А. Гальчинський, М. Долішній, Ю. Літвінова, Л. Прокопець.

Конкурентоспроможність підприємства це його комплексна порівняльна характеристика, яка відбиває ступінь переваг над підприємствами-конкурентами по сукупності певних показників діяльності на певних ринках, за певний проміжок часу. Отже, конкурентоспроможність можна оцінювати шляхом порівняння конкурентних позицій кількох підприємств на певному ринку. При порівнянні слід враховувати технології, потенційні можливості обладнання, рівень персоналу, системи управління, рівень інновацій, стан комунікацій, маркетингову політику, експортно-імпорتنі можливості [1].

На думку Прокопець Л. В. конкурентоспроможність підприємства визначається такими параметрами як: здатність підприємства ефективно функціонувати на внутрішньому та зовнішньому ринках; спроможність продукції даного підприємства конкурувати на ринку з аналогічною продукцією; отримання підприємством конкурентних переваг на основі продукції відповідної якості; ефективне використання технологій, ресурсів, методів управління, навичок і знань персоналу, компонентів маркетингової діяльності, які відображаються в якості та конкурентоспроможності продукції, прибутковості підприємства [2].

Інші науковці розглядають конкурентоспроможність як комплексне поняття, яке включає такі аспекти, як спроможність підприємства продавати конкурентну продукцію; вміння розробляти стратегію, яка забезпечує високий рівень його конкурентоспроможності; наявність добре налагодженого організаційно-управлінського механізму, який може виконати поставлене завдання; орієнтацію діяльності підприємства на ринок і систематичну співпрацю зі споживачами; наявність конкурентної стратегії й тактики дій стосовно конкурентів; високу професійну підготовку персоналу; вміння реагувати на зміни зовнішнього середовища [3].

Літвінова Ю. В. вважає, що для того, щоб була можливість і надалі існувати на ринку та виготовляти конкурентоспроможну продукцію, необхідно слідкувати

за змінами у навколишньому середовищі та вміти швидко пристосовуватися до них, тобто треба увесь час працювати над програмою підвищення конкурентоспроможності [4].

На світовому і національному ринках важливим і ефективним шляхом підвищення якості та конкурентоспроможності продукції є поліпшення стандартизації. Стандартизація виступає головним інструментом забезпечення заданого рівня якості, так-як саме стандарти і технічні умови відображають сучасні вимоги споживачів щодо технічного рівня та інших якісних характеристик виробів, тенденції розвитку науки і техніки.

Важливу роль в підвищенні конкурентоспроможності підприємства відіграє конкурентоспроможність продукції. Ці дві категорії мають високий ступінь взаємозалежності. Одночасно з цим конкурентоспроможність продукції є окремою та незалежною категорією, оскільки вона більше пов'язана із успіхом продукції на ринках збуту, а ніж з особливостями функціонування підприємства. Іншими словами, головну роль в підвищенні конкурентоспроможності підприємства відіграє саме конкурентоспроможність його продукції.

До організаційних заходів, що підвищують рівень конкурентоспроможності підприємства, відносять: забезпечення пріоритетності продукції; зміну якості виробу і його технічних параметрів з метою обліку вимог споживача та його конкретних запитів; виявлення переваг товару порівняно із заміниками; виявлення недоліків товарів-аналогів, які випускають конкуренти; вивчення заходів конкурентів з удосконалення аналогічних товарів; виявлення й використання цінових факторів підвищення конкурентоспроможності продукції; нові пріоритетні сфери використання продукції; диференціація продукції, що забезпечує відносно стійкі переваги споживачів, які віддаються певним видам взаємозамінних товарів; вплив безпосередньо на споживача, шляхом штучного обмеження надходження на ринок нових товарів, проведення реклами, надання грошового або товарного кредиту [5].

Основними шляхами вирішення проблем, пов'язаних з підвищенням конкурентоспроможності підприємства, є [4]: підвищення якості управління; удосконалення зв'язків із зовнішнім середовищем; упровадження (проведення) стратегічного маркетингу «виходу» і «входу» організації; удосконалення організації інноваційної діяльності; упровадження нових інформаційних технологій; упровадження нових фінансових і облікових технологій; аналіз ресурсомісткості кожного товару за стадіями його життєвого циклу і впровадження ресурсозберігаючих технологій; підвищення організаційно-технічного рівня виробництва; розвиток логістики; розвиток тактичного маркетингу.

Отже, стратегічними напрямками підвищення конкурентоспроможності підприємств виступають наступні заходи: впровадження у виробництво нових енергозберігаючих технологій; удосконалення системи заходів виробництва та збуту продукції; здійснення належного контролю за якістю продукції на всіх етапах її виробництва та збуту; впровадження ефективної підприємницької стратегії, а також підвищення ефективності державної підтримки шляхом оптимізації податкової, грошово-кредитної та фінансової політики.

Література:

1. Пилипенко Ю. І. Економічний монополізм та його регулювання / Ю. І. Пилипенко // Держава та регіони. – 2009. – № 3. – С. 206–210.

2. Прокопець Л. В. Складові підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств / Л. В. Прокопець // Збірник наукових праць Буковинського Університету. – 2011. – № 7. – С. 37–47.

3. Корецький М. Х. Стратегічне управління : навч. посібник [Текст] / М. Х. Корецький, А. О. Дегтяр, О. І. Дацій. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 240 с.

4. Літвінова Ю. О. Проблеми забезпечення конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах / Ю. О. Літвінова // Управління розвитком. – 2012. – № 9. – С. 35–37.

5. Должанський І. З. Конкурентоспроможність підприємства : навч. посібник [Текст] / І. З. Должанський, Т. О. Загорна. – Київ : Центр навчальної літератури, 2006. – 384 с.

СЕКЦІЯ 3
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ,
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ТА ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ
АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ ТА ЕКОНОМІКИ

Агарков О. А.

доктор політичних наук, професор
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

АРХЕТИПІЧНА СТРУКТУРА ОБРАЗУ ПОЛІТИЧНОГО ЛІДЕРА
В УКРАЇНСЬКОМУ ПОЛІТИКУМІ

Політичне лідерство – досить складне, багатоаспектне явище. Його вивчення вимагає врахування численних чинників і факторів – теоретичних та прикладних, інституційних, поведінкових, ціннісних, історичних, економічних, моральних тощо. Водночас слід мати на увазі, що політичне лідерство – це система взаємодій (міжособистісних, міжгрупових, міждержавних тощо). Є ще одна не менш важлива площина, а саме особистість того чи іншого лідера, його характер, темперамент, рівень інтелектуального розвитку, культури, у тому числі політичної, зрештою його система цінностей, уподобань та переваг.

В сучасних умовах поглиблення символізації політику му актуалізується проблема архетипності політики, зважаючи на те, що архетип – це певний образ, що символізує модель поведінки чи способу життя. Причому використання архетипів у політиці є виправданим з огляду міцності та усталеності даного конструкту, що успадковується з досвідом попередніх поколінь. Таким чином, архетипи є підґрунтям символічного світу політики, а саме політичної поведінки, політичного лідерства.

У сучасному суспільстві, користуючись тим, що людині притаманне міфологічне мислення, яке дає можливість, відчувши досвід минулого, з'ясувати своє місце у сучасному та відчутти себе частиною спільноти, зробити свій внесок у пам'ять суспільства, PR-технологи намагаються створити міфи задля своїх практичних цілей, зокрема для створення привабливого іміджу політичній еліті. Як зазначає А. Кольєв: «Елементами конструкції будь-якого міфу є набір архетипів – певних елементарних блоків, з яких несвідоме будує свої образи та формує міфосюжети» [1, с. 60].

Архетип (від грецьк. *arche* – початок и *typos* – образ), апріорний, початковий образ. Поняття архетипу застосовується а аналітичній психології К. Г. Юнга для характеристики загальних образів колективного несвідомого. К. Г. Юнг визначав архетип як нераціональне несвідоме, тобто абстракту душу, спільну для всіх людей, навіть якщо вона виявляє себе через індивідуальну свідомість. Фактично архетип – це зафіксований колективним несвідомим культурний стереотип, який впливає на поведінку та історію людства [3].

Досвід багатьох поколінь, накопичений в пам'яті культур багатьох народів, формує ландшафт архетипів локальних цивілізацій, кожна з яких є частиною світового цивілізаційного простору, й уособлює певні групи народів, етносів і держав, які самоідентифікуються спільністю духовних, культурних, етнічних і релігійних цінностей, історичних доль та геополітичних інтересів. Тож цілком слушно

думати, що архетипи стають віссю соціетальних процесів, формуючи певну ціннісно-нормативну і морально-етичну систему суспільства.

Існує багато видів і класифікацій архетипічних образів в різних культурах, але деякі з них є універсальними в силу своєї апріорності і всезагальності. Так, М. Марк і К. Пірсон виділяють особистісні, міфотворчі і культурні архетипи [2]. Серед особистісних архетипів вони виділяють: герой, бунтар, шукач, турботливий, правитель, мудрець, маг, творець, які проявляються на рівні психосоціальної свідомості конкретних індивідів. У міру своєї діяльності та особистісного розвитку у рамках динаміки розвитку, вони можуть активувати в собі та закріпити якості будь-якого з архетипів. Крім того, кожна конкретна ситуація приводить до тимчасової активації будь-якого з перерахованих архетипів, що на короткий термін може суттєво змінити поведінку індивіда.

Для аналізу архетипічної структури образу політичного лідера нами було виділено десять особистісних архетипів, які характеризують образ «ідеального» політика: 1) новатор – архетип винахідника, творця ідей, планів тощо; 2) творець – як втілювач нових ідей, задумів в реальній дійсності; 3) ватажок – особистість, що може повести за собою інших, наділена авторитетом, повагою і силою; 4) борець – особистість, здатна зламати старий порядок; 5) захисник – образ «справедливого воїна», що відстоює усталений порядок речей; 6) годувальник – символізує добробут; 7) оригінал – образ, який втілює смисли «вигаданого, незвичного, фантастичного, невідомого і неможливого» (як прототип «Іван – дурень»); 8) помічник – образ «доброго, мудрого мага», що допомагає в складних ситуаціях; 9) бунтар – революційний та анархічний образ; 10) миротворець – посередник між сторонами конфлікту.

Респондентам було запропоновано відповісти на питання: «Якщо уявити образ «ідеального» політичного лідера і діяча, то яким характеристикам, на Ваш погляд, він повинен відповідати (можна вибрати 3 найбільш важливих)?». Результати дослідження представлено на рис. 1.

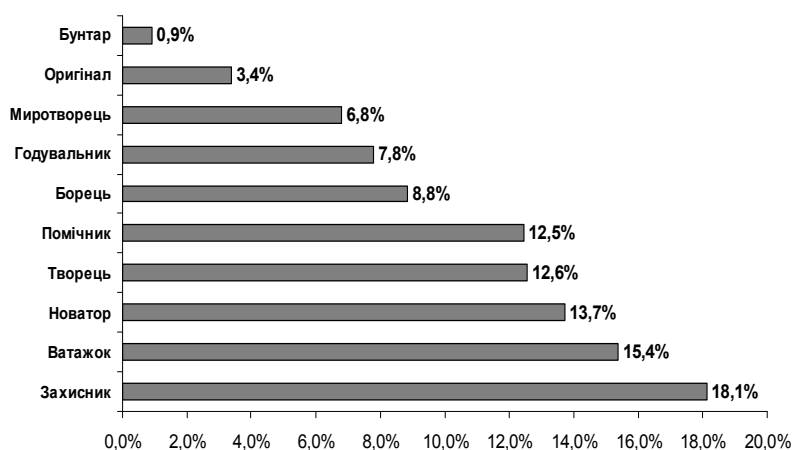


Рис. 1. Архетипічний образ «ідеального» політичного лідера

Структура архетипічного образу «ідеального» політичного лідера в суспільній свідомості представлена наступними особистісними архетипами: захисник, ватажок, новатор, творець і помічник. Домінуючим структурним елементом ви-

ступає архетип захисника, що в поєднанні з архетипом ватажка відповідає уявленням про лідера в українській культурі. До того ж це вказує на ідеологічний імператив патерналізму в суспільно-владних відносинах – лідер бере на себе зобов'язання захищати і вести за собою людей за умови повного підпорядкування владі. Історично такий структурний функціонал проявився в період козацької доби, коли тип соціального управління поєднувався із демократичним волевиявленням народу і харизматичністю лідера (гетьмана, отамана), а також в радянський період, коли держава уособлювала в собі всі соціозахисні функції, що відтворювало особисту і групову персоніфікованість суб'єкта управління. Як протилежність захиснику і ватажку виступає архетип бунтаря (що в аналітичній психології К. Г. Юнга є тіньовою стороною архетипу [3]), який активізується, коли лідер не виконує свої функції. Важливе місце в структурі архетипічного образу лідера займає креативний функціонал – архетипи новатора і творця, що в підсумку на семантичному рівні визначає лідера (керівника, управлінця, політика, суспільного діяча) як «особистість, що здатна захистити і повести за собою, створити умови для прогресивного розвитку, втілюючи нові ідеї і перетворюючи соціальну дійсність».

Отже, слід зазначити, що архетипи однакові для всіх часів і для всіх культур, вони незалежні від кон'юнктурних умов їх актуалізації; архетипи укорінені безпосередньо в загальнолюдському досвіді; архетипи відповідають основним потребам людини, внаслідок чого вони впливають на переважну більшість населення.

Література:

1. Кольев А. Политическая мифология: Реализация социального опыта / А. Кольев. – М. : Логос, 2003. – 384 с.
2. Марк М. Герой и бунтарь / М. Марк, К. Пирсон. – СПб. : Питер, 2005. – 336 с.
3. Юнг К. Г. Архетип и символ / пер. В. В. Зеленский / К. Г. Юнг. – М. : Ренессанс, 1991. – 304 с.

Арабаджиев Д. Ю.

доктор політичних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ПРОБЛЕМАТИКА РОЗВИТКУ ТРЕТЬОГО СЕКТОРУ В СУЧАСНОМУ ПОЛІТИЧНОМУ ДИСКУРСІ

Політична основа громадянського суспільства – це демократична правова держава, що забезпечує кожному громадянину можливість узяти участь у державних та громадських справах. У сучасному розумінні громадянське суспільство – це сукупність усіх громадян, їх вільних об'єднань та асоціацій, пов'язаних суспільними відносинами, що характеризуються високим рівнем суспільної свідомості та політичної культури, які перебувають за межами держави, її директивного регулювання й регламентації, але гарантуються та охороняються державою [1].

Головна ознака громадянського суспільства полягає в його відмежованості, відокремленості від державної машини як апарату громадського адміністрування, найбільшою цінністю громадянського суспільства є громадянин, що є головною соціально-культурною, економічною, інформаційною одиницею [2].

У демократичній правовій державі абсолютно неприпустимою є будь-яка дискримінація за національно-етнічними, політичними, релігійними та іншими ознаками. Як характерну ознаку такої держави можна назвати можливість вільного

самовизначення людини щодо світоглядних та духовних уподобань, гарантій життя та безпеки людини, усебічний захист найрізноманітніших прав людини з боку судових органів та громадських організацій.

Без активної участі громадян у діяльності егалітарних інститутів, громадських асоціацій та інших політично релевантних організацій неможливо забезпечити демократичний характер політичної культури і соціально-політичних інститутів. Досвід вироблення політичної волі і колективного прийняття рішень має кардинальне значення для відтворення демократії саме тому, що сучасне громадянське суспільство засноване на егалітарних принципах і універсальному доступі [3, с. 41].

Зростання соціально-політичної активності громадян знаходить своє вираження не стільки в демократизації традиційних структур, скільки в створенні нових самостійних, неформальних організацій та рухів. У найзагальнішому вигляді всі громадські організації можна визначити як «спільні прагнення людей до реалізації загальної мети». Дані організації не входять до складу державних інститутів. Вони не мають жорсткої ієрархічної будови на відміну від партій [3].

Суспільна корисність громадських організацій є важливою ознакою, яка відрізняє їх від інших організацій за специфічними інтересами. Громадські організації – добровільні, легальні, організаційно оформлені об'єднання громадян, які представляють інтереси певних верств населення, діють за статутом на основі принципів самоврядування і законності.

У загальному визначенні громадські організації являють собою добровільні формування, що виникають у результаті вільного волевиявлення громадян на основі спільних інтересів і завдань.

Що стосується місця громадських організацій в політичній сфері суспільства, то на перший погляд громадські організації відсторонені від сфери політики. Їхня відносна відстороненість від політики пов'язана насамперед з тим, що держава безпосередньо не втручається в їх діяльність, а лише регулює її відповідно до чинного законодавства. До того ж громадські організації на відміну від державних інститутів не наділені владними повноваженнями. Відрізняються вони й від політичних партій, оскільки не ставлять за мету оволодіння державною владою. Відмінність їх від усіх інших суспільних угруповань пов'язана з особливостями функціонування (виникнення за ініціативою знизу, фактична єдність, забезпечення інтересів своїх членів та прихильників незалежно від мети та характеру об'єднання, нетрадиційність) та принципами діяльності (добровільність, поєднання особистих і суспільних інтересів, самоврядування, рівноправність, законність, гласність).

У сучасному суспільстві громадські організації забезпечують самоорганізацію в суспільстві, спільну діяльність громадян щодо реалізації соціальних цінностей і суспільних цілей, виникнення місцевих ініціатив та вирішення проблем на локальному рівні та рефлексують різноманітність суспільної думки стосовно різних сфер життя – культурної, освітньої, економічної і т.д.

За своєю природою і характером діяльності громадські організації не є політичними організаціями. Однак їх діяльність почасти набуває політичного характеру і є беззаперечно важливою і обов'язковою для демократичної політичної системи, адже без широкої добровільної громадянської участі демократична держава може перетворитися в «територію» окремих привілейованих груп і організацій. В

той час як за активної участі громадян у справах суспільства вона може витримати політичні, економічні, соціальні випробування, не приносячи в жертву права і свободи своїх громадян.

В сучасному українському суспільстві триває процес становлення громадських організацій, їх інституційний розвиток, рівень якого дозволяє говорити про зміцнення організаційних можливостей для впливу на різні сфери життя суспільства і на політичну сферу зокрема шляхом моніторингової діяльності, суб'єктом якої виступає громадськість.

Проблема активності у наш час постає особливо гостро не лише з причини перехідного характеру часу, але й тому, що останні кілька десятиліть породили принципово нові види людської діяльності, що вимагають перегляду багатьох усталених уявлень. У сучасній вітчизняній і зарубіжній філософській і психологічній науці інтерес до проблематики активності настільки великий, що починаючи з 20-х років минулого сторіччя дискусії навколо неї не лише не припиняються, але й стають усе масштабнішими й об'ємнішими. До даної галузі суспільного інтересу залучаються нові суміжні проблеми (діалог, толерантність, ненасильство); пошуками шляхів її вирішення займаються нові галузі гуманітарного і природничонаукового знання».

Сьогодні становлення демократичного громадянського суспільства вимагає особливого типу активності населення – громадянської активності – практико-орієнтованої, спрямованої на створення відповідних соціальних умов розвитку свободи особистості [4, с. 184].

Громадянське суспільство як інституціоналізований результат розгортання феномену громадянської активності особистості постає певним механізмом виявлення та задоволення приватних інтересів окремих людей в межах спільноти. В основі ідеї громадянського суспільства лежить проблема взаємодії між владою і людиною, яка прагне задоволення своїх інтересів, між спільним, загальним та приватним, окремим.

Література:

1. Бебик В. М. Політологія для політика і громадянина : [монографія] / В. М. Бебик. – К. : МАУП, 2003. – 424 с.
2. Теория и практика связей с общественностью : учеб. / А. В. Кочеткова, В. Н. Филиппов, Я. Л. Скворцов, А. С. Тарасов. – СПб. : Питер, 2006. – 240 с.
3. Коэн Дж. Л. Гражданское общество и политическая теория : пер. с англ. / Джин Л. Коэн, Эндрю Арато ; общ. ред. И. И. Мюрберг. – М. : Весь Мир, 2003. – 784 с.
4. Громадські організації у дискурсі демократизації суспільства : монографія / Мін-во освіти і науки, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; за науковою ред. В. П. Беха ; редкол. : В. П. Бех (голова), Г. О. Нестеренко (заст. голови) [та ін.]. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. – 680 с.

Астахов Д. С.

кандидат юридичних наук

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

РОЛЬ ПОЛІТИЧНИХ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У ЗДІЙСНЕННІ ПРАВОТВОРЧОСТІ В УКРАЇНІ

Роль політичних інноваційних процесів у здійсненні правотворчості в Україні є досить важливою, оскільки останнім часом в Україні в рамках уніфікації та адап-

тації норм права України до європейських стандартів права значною мірою використовується та запроваджується досвід саме європейських країн, що не може не впливати на правотворчість нашої держави.

На самперед слід розділити даний процес правотворчості на дві категорії: правотворчість держави в особі її посадових осіб та правотворчість суспільства (громадянського суспільства) і його окремих суб'єктів.

Політичні інноваційні процеси присутні у обох групах здійснення правотворчості, тобто далі ми розглянемо інноваційні політичні процеси присутні для кожного з цих видів правотворчості.

Політичний процес в Україні, як сукупність різних видів діяльності суб'єктів політики, що включений в динаміку практично політичних відносин та охоплюють всі стадії функціонування політичної системи, які спрямовані на розбудову інститутів нашої держави та їх демократизацію. Результатом цього процесу є прийняття політичних рішень та відображення їх за допомогою правотворчості, визначеним суб'єктом правотворчості (суспільство, держава).

Сучасному політичному процесу в Україні притаманні дві інноваційні тенденції: з одного боку, відбувається процес формування громадянського суспільства, а з іншого боку триває процес формування національної держави теоретико-методологічним підґрунтям, якого є національна ідея [1, с. 7].

Вплив на розвиток інноваційних політичних процесів в Україні зокрема у сфері правотворчості, здійснює зростаючий вплив європейських тенденцій та необхідність уніфікації, стандартизації та адаптації норм чинного законодавства до норм європейського права [2]. Тобто перейняття політичних інновацій суб'єктами політичного процесу у сфері правотворчості є необхідним та не відворотним на мій погляд оскільки, при цьому швидкість демократизації політичних процесів у нашій державі значно збільшиться. Але перейняття інноваційних процесів не повинно бути копіюванням сталих жорстких схем дій, а локалізацією загальних принципів та тенденцій у сучасних умовах існування нашої держави. Повернувшись до суб'єктного поділу політичних інноваційних процесів у здійсненні правотворчості слід відзначити активізацію процесів правотворчості саме суспільства (громадянського суспільства) та його окремих формувань.

Для України на сьогодні характерна активне запровадження політичних інновацій здійснення правотворчості відповідним суб'єктами правотворення, однак реалізація зазначених інноваційних (нових) нормативно-правових актів, як результатів правотворчості, та їх запровадження на практиці досить ускладнено нашою громіздкою бюрократичною системою.

Література:

1. Політичні інститути і процеси в сучасній Україні : навчальний посібник. – К. : Інститут політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України, 2011. – 182 с.
2. Рибець М. Куди йде постсоціалістична Європа / М. Рибець, О. Стегній // Віче. – 1993. – № 5. – С. 3–23.

Бабарикіна Н. А.

старший викладач

Запорізький національний технічний університет

м. Запоріжжя, Україна

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ЯК СПОСІБ ОПТИМІЗАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ВЛАДИ

Демократична держава передбачає існування відповідної моделі оптимізації організації влади, в основу якої покладено принцип народовладдя та яка забезпечує реальні можливості реалізації народом належної йому влади на всіх рівнях, реальні засоби впливу народу на політику держави, що здійснюється органами влади, на відповідність діяльності органів влади суверенній волі народу та їх змінність.

Децентралізація пов'язана з максимальною передачею більшості повноважень і ресурсів на рівень територіальних громад – сіл, селищ та міст; чітким розмежуванням повноважень як між різними органами місцевого самоврядування, так і між органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, з реалізацією принципу субсидіарності, а також відповідальністю органів місцевого самоврядування перед виборцем і державою.

Європейський і світовий досвід свідчить, що місцеві проблеми можуть ефективно вирішуватись тільки на місцевому рівні. Держава ніколи не дійде до проблем кожного села чи міста, кожної вулиці чи двору. Сильне місцеве самоврядування базується на розвинутому громадянському суспільстві і демократії. Спільна відповідальність з територіальною громадою, підконтрольність жителям села, селища або міста, а не лише передача повноважень органам місцевого самоврядування стають тими чинниками, які відрізняють децентралізацію від централізації та федералізації. [3]

Об'єктивною основою розподілу функцій має бути ґрунтовне вивчення структури суспільних потреб з визначенням ступеня їх найкращого задоволення на певному рівні публічної влади. Класифікація потреб має враховувати як позицію фахівців-управлінців, так і думку громадськості.

Виокремлення місцевих потреб та інтересів повинно мати жорстку прив'язку до потреб певних, визначених за розміром спільнот. Як засвідчують зарубіжні дослідники місцевого управління, потреби локальних спільнот громадян визначаються їх розмірами. Зі збільшенням спільнот зростає і попит на спеціальні і специфічні послуги, з'являється технічна можливість надати їх. Цю реальність віддзеркалює і запроваджене з прийняттям Бюджетного кодексу фінансування окремих соціальних функцій.

В Україні спостерігається досить низький рівень участі населення у вирішенні питань місцевого значення. Враховуючи стан безпосередньої демократії, оптимізація організації влади покликана замінити ситуативну і формально-демонстративну взаємодію. Основним здобутком Революції гідності має бути підвищення відповідальності та ініціативності громадян задля побудови симетрично орієнтованої системи оптимізації організації влади.

Внутрішні і зовнішні чинники, зокрема прийняття Концепції місцевого самоврядування і територіальної організації влади в Україні, а також підписання Угоди про асоціацію з ЄС, активізували необхідність оптимізації організації влади та пе-

ребудови діалогу влади і громадськості, починаючи з місцевого рівня. Успіх розпочатих реформ безпосередньо залежить від залучення до процесу змін активних членів громади.

Виходячи з позиції центральної влади, яка намагається більше орієнтуватися на польський досвід реформ, особливо що стосується децентралізації місцевого самоврядування, можна перейняти досвід щодо оптимізації організації влади та політики органів самоврядування щодо громадськості. Не менш вагомими є й належна якість обслуговування населення, прозорість і відкритість влади, а також антикорупційна складова програм взаємодії, які підтверджують значення вибраного об'єкта для порівняння й імплементації кращих практик.

Ефективність оптимізації організації влади залежить від механізмів зворотного зв'язку, який визначається як реакція громадськості на характер державного і місцевого функціонування. Визначено бар'єри оптимізації організації влади в Україні: по-перше, неможливість належно представити місцеві інтереси через слабо розвинені правові та інституційні регулятори, зокрема відсутність об'єднувальних принципів комунікативної політики, чіткого унормування форм безпосередньої взаємодії місцевої влади та громадськості, рекомендаційний характер прийняття статутів, створення громадських рад, нерозвиненість форм співпраці тощо;

по-друге, загальна недовіра людей до органів влади та здійснених реформ, побоювання маніпуляції та низький рівень інтеграції місцевої спільноти;

по-третє, опір у поведінці громадськості зростає відповідно до нав'язування рішень згори і зменшується у зв'язку із консультацією (приклад – практика об'єднання територіальних громад);

по-четверте, приховані групові та особисті цілі представників влади, зумовлені представленням інтересів окремої політичної сили, а не електорату загалом, наявність корупційної складової в процесі управління. [4]

Як приклад створення відкритості місцевої влади до співпраці застосовується досвід Польщі, який засвідчує позитиви європейської імплементації принципів децентралізації та субсидіарності [1].

Оптимізація та реформування органів місцевого самоврядування в Україні виокремлює основні напрями реформування й оптимізації органів місцевого самоврядування шляхом застосування аналізу результатів моніторингу й опитувань щодо трансформації системи комунікативного діалогу і партнерства. Налагоджена взаємодія з громадою на місцях сприятиме ефективній співпраці й результативності, приведе до становлення демократії, основаної на компромісі та діалозі. Визнано необхідність формування спроможності громадянського суспільства до системної конструктивної взаємодії з органами самоврядування влади, які, своєю чергою, повинні стратегічно реформувати свою діяльність, спрямовану на поліпшення якості життя громадян.

На основі синтезу сучасної практики реалізації моделі оптимізації організації влади визначено аспекти, через які органи влади повинні демонструвати громадськості зміст своєї діяльності: антикорупційні рішення та дії; аполітичність (незаангажованість дій жодною з політичних партій); ефективне виконання своїх функціональних обов'язків перед цільовими групами; передбачуваність політики та стратегії діяльності; дотримання стандартів корпоративної культури та етичних стандартів.

Для позитивних змін у зв'язках влади з громадськістю потрібен перехід до розуміння оптимізації організації влади як інструмента стратегічного управління. Покращання репутації органів влади залежить, насамперед, від поглиблення переконаності представників громадськості в легітимності їхньої діяльності. Важливою є постійна підтримка двостороннього потоку комунікації, що вимагає стратегічного курсу політики із врахуванням громадських запитів і проблем.

Література:

1. Децентралізація у Польщі: Як має працювати місцеве самоврядування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://decentralization.gov.ua/reform/item/id/902>.
2. В об'єднаних громадах адміністративні послуги будуть максимально наближені до людей [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reforms.in.ua/index.php?pageid=refdecentral...>
3. Ткачук А. Місцеве самоврядування та децентралізація. Практичний посібник / [А. Ткачук]; Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні. – DESPRO». – К. : ТОВ «Софія», 2012. – 120 с.
4. Шотурма Н. В. Участь громадськості в інформаційній політиці місцевих органів виконавчої влади / Н. В. Шотурма // Панорама політологічних студій: науковий вісник Рівненського державного гуманітарного університету. – Рівне : РДГУ, 2015. – Вип. 13. – С. 169–177.

Бочелюк В. Й.

доктор психологічних наук, професор
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ ТУРИСТИЧНИХ ПОСЛУГ

Специфіка туристичних послуг полягає у особливій ролі людського фактора, зорієнтованості персоналу туристичного підприємства на створення атмосфери гостинності, психологічного комфорту клієнтів. Туристичні послуги спрямовані на відновлення здоров'я та працездатності, розвиток пізнавальних і культурних інтересів, релаксацію, відпочинок. Задоволення цих потреб неможливе без створення психологічно комфортних умов спілкування, як з персоналом туристичного підприємства, так і з іншими клієнтами, які є учасниками туристичної групи, що є актуальною соціально-психологічною проблемою.

Аналіз роботи менеджерів туристично-готельної інфраструктури з точки зору організаційної психології забезпечує повніше розуміння ролі психологічних факторів у підвищенні якості туристичних послуг та повнішого задоволення потреб клієнтів.

При підготовці фахівців для туристично-готельної інфраструктури особливу увагу треба надавати оволодінню технологіями створення сприятливого соціально-психологічного клімату, особистісно зорієнтованої комунікативної діяльності, включення клієнта у групову взаємодію, зняття психологічної напруги та розвантаження.

У вивченні туризму як соціально-психологічного феномена можливо виділити дві основні проблеми – вплив туризму на соціум і формування відповідних соціальних потреб, що стимулюються туризмом, та зміна уявлень суспільства про туризм, його функції й соціальну роль. Бажання подорожувати – це вияв одвічного і непереборного прагнення людини до пізнання нового, освоєння навколишньої ойкумени. За теорією потреб А. Маслоу, потреба у подорожах та відпочинку може

розглядатись як вітальна, базова – адже кожна людина повинна відпочивати. Можна її віднести до соціальних, тому що мандрувати новими місцями, зупинятись у комфортабельних готелях, куштувати кулінарні витвори, розважатись є виявом престижності, високого соціального статусу; крім того, туризм можна розглядати і як потребу найвищого рангу – потребу в самоактуалізації, оскільки через пізнання інших місць, людей, культур людина розширює власний кругозір, розвиває свою особистість.

Ціллю туристичної подорожі: діловий, релігійний, спортивний, рекреаційно-оздоровчий, культурно-пізнавальний, розважальний.

Крім основної цілі, турист завжди має додаткові, які можуть бути для нього навіть важливішими в особистому плані – познайомитись з новими людьми, культурними і природними пам'ятками, змінити звичні умови життя, помилуватись гарними краєвидами, розважитись, відчути нові емоції, зайнятись шопінгом тощо.

У розробці питань менеджменту та маркетингу туристичних послуг особливу цінність має вивчення та аналіз соціально-психологічних характеристик учасників туристичних подорожей, сприятливих соціально-психологічних умов здійснення рекреаційної діяльності та відпочинку.

Перш за все постає проблема формування соціально-психологічного клімату в туристичній груповій подорожі.

Туристична група може об'єднувати від 5 до декількох сотень туристів (якщо подорож відбувається на туристичному потягу або туристичним судном).

У соціальній психології вважається що група – досить стійка сукупність людей, пов'язаних між собою спільними цінностями, цілями, системою взаємовідносин, взаємовпливів та включених у типові форми діяльності.

Залежно від величини, рівня розвитку, характеру відносин соціальні групи можна класифікувати за характером стосунків – формальні та неформальні; за типом зв'язків – реальні та номінальні; за значимістю – референтні та групи членства; за величиною – великі, малі, мікрогрупи (діади і тріади); за рівнем розвитку – дифузні групи (неорганізовані), асоціації (слабко організовані), колективи (групи з чіткою організацією і структурою), корпорації (замкнуті, жорстко централізовані групи).

Цілі, спільні норми, санкції, групові ритуали, стосунки, спільна діяльність – це феномени соціальної групи, які визначають її якісні характеристики. Дослідники виділяють наступні інтегральні психологічні характеристики групи: спільна думка; групові інтереси, які виникають і формуються з розвитком групи; групові норми; соціально – психологічний клімат.

Туристичні групи – це тимчасові неформальні реальні об'єднання людей, вони можуть бути великими, малими, діадами і тріадами. Як правило, вони перебувають на початковому рівні розвитку, оскільки планова туристична група частіше всього є цілком випадковим об'єднанням людей – кожний особисто купує ваучер на туристичну мандрівку. Однак можуть об'єднуватись і в асоціації, і колективи, певна частина їх подорожує з друзями, колегами чи членами родини. Випадковість вибору визначає вельми нестійкі групові норми, що встановлюються в туристичній групі. Крім того, під час відпочинку серед незнайомих кожен веде себе максимально вільно, не турбується про небажане негативне враження від своїх вчинків.

Однією з важливих характеристик туристичної групи є її соціально-психологічний клімат, тобто у конкретній групі домінуючим є відносно стійкий

психічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в особистій взаємодії членів колективу. Крім того, соціально-психологічний клімат розглядають як феномен, що відображає рівень комфортності існування в спільній діяльності, груповій взаємодії.

Аналізуючи вплив соціально-психологічного клімату на ефективність діяльності туристичної групи, можна відзначити його велику роль у виконанні програми туру та рівні задоволеності клієнтів туристичною послугою. Виділяють три основні типи соціально-психологічного клімату у туристичній групі: з позитивною, негативною чи нейтральною спрямованістю. Позитивний або сприятливий соціально-психологічний клімат є однією з важливих умов повноцінного відпочинку, відновлення психічного та фізичного здоров'я.

Складовими компонентами соціально-психологічного клімату туристичної групи є: рівень задоволеності якістю послуг (економічність, вчасність, ергономічність); рівень задоволеності колективною взаємодією; рівень задоволеності взаємодією з іншими групами (гостинність, уважність персоналу туристичних підприємств); соціально-психологічні особливості учасників групи; побутові умови (комфортабельність транспорту, проживання, харчування); стиль спілкування керівника-груповода; безпека подорожі (особиста безпека та збереженість майна); відповідність програми і якості туру очікуванням споживачів.

Брутман А. Б.

кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

МІЖНАРОДНІ ІСПИТИ ЯК ФОРМА МОБІЛЬНОСТІ

Глобалізація як детермінанта постмодерного суспільства охоплює всі сфери життя сучасної людини, зокрема й такий соціальний інститут, як освіта, що виступає своєрідним засобом поширення сталих моделей професійної підготовки, релевантної до вимог роботодавців у всьому цивілізованому світі. Саме тому головною метою сучасної української освітньої парадигми можна вважати формування мобільних та конкурентоспроможних випускників, готових якісно виконувати професійні обов'язки в рамках глобальних стандартів у різних країнах. Тому сьогодні професійна мобільність актуалізує потребу у підвищенні рівня володіння іноземними мовами серед наукового, студентського і учнівського загалу та вимагає якісної оцінки знань з іноземних мов відповідно до запитів глобального ринку праці.

Як зазначає видатний британський соціолог З. Бауман, «на перше місце серед оміряних цінностей виходить мобільність, чи то пак пересування, той вічний дефіцитний товар, який розподіляється нерівномірно, швидко перетворюючись на головний чинник розшарування нашої постмодерної доби» [1, с. 7]. Мобільність для студента, учня, фахівця багато в чому ґрунтується на його спроможності до якісної комунікації іноземною мовою з представниками освітніх інституцій, професійних кіл та доступом до іншомовних інформаційних ресурсів, які гарантують долучення до міжнародних інформаційних потоків у різних сферах життя сучасної людини. Тож можемо зробити висновок, що однією із головних заповорок мобільності людини є володіння іноземними мовами, що, в свою чергу, є пріоритетною для випускників вишів та формою реалізації професійних амбіцій у міжнародних компаніях, які мають філіали в різних куточках земної кулі.

Однією з найперспективніших мов з точки зору забезпечення професійної мобільності її носіїв можна вважати англійську, яку доволі часто називають сучасною *lingua franca*. «На хвилі глобалізації і розвитку сучасних технологій англійська підкорила світ так, як це не вдавалося жодній мові в історії людства, – слушно зауважує українська авторитетна журналістка Наталія Пелагеша, яка спеціалізується на проблемах мовної та освітньої політики. І далі пояснює: «Фахівці стверджують, що до англомовного світу належить близько півтора мільярда осіб. Англійською сьогодні розмовляють у три рази більше тих, для кого вона є нерідною» [2]. Саме тому англійська мова має одну з найбільш розгалужених систем оцінки рівня володіння нею відповідно до соціальних, професійних та освітніх потреб споживачів. Так, в Україні працюють авторизовані центри складання таких міжнародних іспитів: Aptis, Cambridge English Exams (YLE (Young Learners Exams), KET (Key English Test), PET (Preliminary English Test), FCE (First Certificate in English), CAE (Cambridge Advanced English), CPE (Cambridge Proficiency English), ILEC (International Legal English Certificate), BEC (Business English Certificate), TKT (Teaching Knowledge Test), IELTS (International English Language Testing System)), TOEFL (Test of English as a Foreign Language), London Chamber of Commerce and Industry Exams (LCCI English for Business, SEFIC (Spoken English for Industry and Commerce), English for Tourism і English for Accounting) та Pearson Test of English (PTE Young Learners (Pearson Test of English Young Learners), PTE General (Pearson Test of English General)). Наведені вище іспити можна поділити за рядом критеріїв:

- за віковими характеристиками: для дітей молодшого шкільного віку (YLE та PTE Young Learners), школярів середньої і старої ланок (PET for Schools та FCE for Schools) та дорослих (Aptis, CAE, CPE, FCE, IELTS, PTE General, TOEFL, etc.);
- за метою складання: оцінка загальної (CAE, CPE, FCE, IELTS General, PTE General, TOEFL, etc.) професійної (BEC, ILEC, TKT) чи академічної мовної компетенції (IELTS Academic)
- потрібні для еміграції в англомовні країни (IELTS, TOEFL).

Крім сталих підходів, що базуються на вікових, академічних та еміграційних потребах отримувачів освітніх послуг, їх можна розглянути крізь призму філософії споживання відповідно до визнання на міжнародному та вітчизняному ринку праці як форми підвищення *конкурентноспроможності* осіб, що склали ці іспити та отримали сертифікати. Інтерпретуючи думку британської дослідниці Ізабель Шмігін, щодо мети споживання, іспити як форма освітньої послуги, можуть мати символічне та функціональне значення для осіб, що їх складають [3, с. 71–102]. Прикладом, іспити для малюків (YLE та PTE Young Learners), окрім форми якісного моніторингу рівня володіння чотирма видами мовленнєвої діяльності школярів молодшого віку, також виконують символічну функцію для батьків, чії діти складають подібні іспити.

На міжнародному рівні більшість іспитів, представлених в українських авторизованих центрах, про які йшлося вище, мають функціональне призначення. Наприклад, іспити IELTS, TOEFL є обов'язковою умовою для еміграції до англомовних країн, а наявність сертифікатів Cambridge English Exams (FCE, CAE, CPE), що відповідають рівням володіння іноземною мовою – B2, C1 та C2, можна вважати за порукою вступу на навчання у зарубіжні вищі з англійською мовою навчання.

Останніми роками в Україні суттєво змінюється ставлення до міжнародних іспитів з іноземної мови не лише на рівні міжнародних компаній, що мають свої

філії на території нашої держави, але з боку державних та освітніх інституцій, де наявність сертифікатів відповідного рівня стала ознакою професійної мобільності.

Література:

1. Бауман З. Глобалізація. Наслідки для людини і суспільства / З. Бауман. – Київ : Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2008. – 109 с.

2. Пелагеша Н. Lingua franca для глобального світу [Електронний ресурс] / Наталя Пелагеша // «Дзеркало тижня. Україна» – 2010. – № 8. – Режим доступу до ресурсу: http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/lingua_franca_dlya_globalnogo_svitu.htm.

3. Шмигин И. Философия потребления / И. Шмигин ; пер. с англ. – Х. : Изд-во «Гуманитарный Центр», 2009. – 304 с.

Бутов В. Н.

кандидат филологических наук, доцент
Запорожский национальный технический университет
г. Запорожье, Украина

РЕКЛАМА КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА

К социально – психологической составляющей стратегии развития туризма можно отнести рекламу. Современная реклама с ее мощным воздействующим потенциалом руководствуется знанием особенностей человеческой психики. Только зная основные мотивы и потребности, которые влияют на принятие покупателем решения, рекламист может оказывать воздействие на него, предлагая ему то, что ему необходимо, а порой заставляя его поверить в то, что именно данный продукт ему жизненно необходим.

Вся система факторов, влияющих на поведение человека, называется «мотивация». Помимо потребностей, мотивация включает в себя мотивы, цели, намерения, стремления и т. д. [3, с. 390]. То есть мотивы и потребности рассматриваются как разные образования, между которыми возможны опосредованные отношения. Потребность это «состояние нужды организма, индивида, личности в чем-то, необходимом для их нормального существования» [3, с. 563]. Так или иначе, человек постоянно стремится удовлетворить свои внутренние потребности и противоречия.

С позиции рекламы продвигаемый товар существует, чтобы удовлетворять потребности, именно поэтому знание потребностей человека может иметь решающее значение для их использования в воздействии на человека. Изучение природы потребностей включает выделение их различных видов:

- 1) физиологические потребности – самые насущные и мощные из всех потребностей;
- 2) потребности в безопасности – стабильности, свободе от страха и хаоса;
- 3) потребности в принадлежности и любви – социальных связях, нежности, социальной идентификации;
- 4) потребности в признании (стремление испытать чувство уверенности, независимости, свободы, достичь уважения окружающих);
- 5) потребность в самоактуализации: реализации собственных возможностей и актуализации собственного потенциала;
- 6) потребность в познании и понимании: любопытство, стремление к истине, а также стремление таинственному, непознанному, необъясненному;
- 7) эстетические потребности: стремление к красоте [2, с. 77–96].

Каждое путешествие позволяет удовлетворить определенные потребности, и в ответ на каждую потребность формируется туристическое предложение, способное ее удовлетворить.

Мотивы также рассматриваются как движущая сила, определяющая поведение человека, это сильнейшие внутренние детерминанты его поведения. Точки зрения психологов на сущность и природу мотивов расходятся. Существуют следующие мнения: мотив есть побуждение, мотив – цель, мотив – намерение, мотив – состояние, мотив – свойства личности [1, с. 83].

Итак, мотивы являются двигателем деятельности человека, стимулирующим его к принятию определенного решения. Именно на экспликации типовых мотивов и потребностей путешественника, как правило, базируются стратегии позиционирования и продвижения туристических услуг в рекламном тексте.

Литература:

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Издательство «Питер», 2000. – 512 с.
2. Маслоу А. Г. Мотивация и личность / Абрахам Г. Маслоу ; пер. с англ. А. М. Татлыбаевой ; вступительная статья Н. Н. Акулиной – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
3. Немов Р. С. Психология : учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений : в 3 кн. Кн. 1. Общие основы психологии / Р. С. Немов. – М. : Просвещение : Владос, 1995. – 576 с.

Василенко Г. В.

кандидат філологічних наук

Запорізький національний технічний університет

м. Запоріжжя, Україна

ІНОЗЕМНА МОВА ЯК ВАЖЛИВИЙ СКЛАДНИК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ТУРИЗМУ

У сучасному глобалізованому світі, де туристична галузь вважається найглобальнішою серед усіх індустрій, розуміння інших мов і культур є найголовнішим для фахівців сфери туризму. Майбутнім менеджерам туризму належить мати дійсно добрі міжкультурні і мовні вміння для того, щоб успішно реалізуватися в обраній ними професії. У зв'язку з цим велика відповідальність покладається як на викладачів іноземної мови в туристичній галузі, так і на студентів, майбутніх фахівців індустрії подорожей і відпочинку.

Іноземна мова для туризму включає ряд особливостей, які слід враховувати в навчальному процесі, а саме: специфіка туристичної лексики і термінології, зокрема природна комбінаторика слів у словосполученні, поширені ідіоми та фразеологізми; мова тексту туристичної брошури чи екскурсії, його насиченість топонімами, власними іменами, етнокультурними реаліями, описовими формами з позитивною семантикою; граматики в контексті туризму з акцентом на тих структурах і явищах, що мають частотність і значущість у практичному вжитку; етикет спілкування в ситуаціях професійної сфери; вміння досягати комунікативних цілей.

Так, практика викладання доводить, що суттєво знати і розуміти сполучуваність слів, аби уникнути інтерференції рідної мови у формі невірного калькування та невласивого іноземній мові слововживання. Вміння знаходити і правильно вживати слова та словосполучення дає змогу ясно і дохідливо висловити думку, описати ситуацію чи подію. Словниковий запас студента також має постійно збагачуватися, мовлення ставати цікавішим, змістовнішим, таким, що відображає індиві-

дуальність мовця, коли набувається вміння уникати частого вживання нейтральної повсякденної лексики типу *big, small, good, bad, nice, very* тощо, а натомість формується і розвивається навичка вживання стилістичних синонімів, експресивних порівнянь, вірного порядку означень в атрибутивному словосполученні. Наприклад, замість звичного *'We had a very good holiday in a nice little village surrounded by beautiful mountains'* студент, який засвоїв туристичну лексику, підбере стилістично доречні й естетично привабливіші форми, як то *We had a fabulous holiday in a picturesque little village surrounded by spectacular mountains*.

Майбутнім фахівцям туристичної галузі потрібно добре засвоїти притаманні описовому туристичному тексту стилістичні особливості, які, зокрема, включають розмаїття описових елементів з позитивною семантикою, що може бути виражено в експресивних адвербіально-ад'єктивних формах (*supremely confident, zealously detailed chronicle, subtly realistic portrayal*), усталених висловах (*to escape the crowd, savour the renowned landscapes in our heartland, get back to nature, wander off the beaten track*), сурядних словосполученнях (*rambles, hikes and treks, flora and fauna*), художніх формах епітетів (*awe-inspiring views, sublime pleasure, unsurpassed quality*).

Власні імена в туристичних друкованих джерелах виконують функцію стилістичного маркера, оскільки їм притаманна смислова насиченість, унікальність, локальна забарвленість і екзотична привабливість. До того ж, інтерес до відбитого у власному імені об'єкта сприяє активізації пізнавальних можливостей реципієнта. Етнокультурні символи та реалії, ідіоми подорожей і розваг, відображають особливості світосприймання, колорит і характер культури в контексті туризму та виконують мовні і прагматичні функції емфази, пожвавлення змісту, посилення інтересу до туристичних продуктів і послуг.

Практичне заняття з англійської мови – це свого роду практика міжкультурної комунікації, оскільки дана мова відображає англословний світ та його культуру, бо за кожним словом криється культурно зумовлене й усвідомлене уявлення про світ. Досягнення комунікативної компетентності неможливе без оволодіння певним обсягом культурологічної інформації. Інтерактивне навчання за зразком міжкультурної комунікації в ході мовної глобалізації ефективно реалізується саме при вивченні англійської мови. Опанування англійської мови забезпечує природну людську потребу у взаєморозумінні, яке неможливе без міжкультурної комунікації, тобто без взаємодії з *іншим*.

Отже, висловлюючись мовою туризму, осягнення іноземної мови – це довга подорож, що сповнена чудових відкриттів. Разом з тим слід зазначити, що важливу роль у формуванні майбутнього менеджера туризму відіграють і такі освітні чинники: знання рідної мови і культури та усвідомлення себе її часткою; постійне прагнення пізнання інших культур та поважне ставлення до *іншості*; емоційна обізнаність (EQ – emotional intelligence); відповідальність за власні вчинки; екологічна свідомість; здатність постійно вдосконалювати мовні знання та мовленнєві навички, використовуючи сучасні джерела інформації; відкритість для творчості і нових ідей у безперервно змінному світі.

Волобуев В. В.

кандидат философских наук, доцент
Запорожский национальный технический университет
г. Запорожье, Украина

ПРОБЛЕМЫ ВНЕГОСУДАРСТВЕННОГО СУЩЕСТВОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ

Занимаясь анализом современного состояния такого института политической системы как государство, удаётся различить совершенно новую тенденцию – настойчивое стремление отдельных индивидов и групп выйти из отношений с государством. Варианты новой социализации, которые демонстрируются такими индивидами и группами, говорят об их желании либо выйти из отношений, либо сотрудничать на равноправных условиях. Отметим также, что само государство как второй участник этих новых отношений пока не проявляет себя настолько, чтобы можно было проанализировать его реакцию.

Прежде всего, попытаемся установить причину появления той социальной динамики, которая позволяет появиться новому участнику социальных отношений и той области этих отношений, в которой он себя проявляет.

Сегодня любой индивид в цивилизованном мире – государственный человек: имеет паспорт, подчиняется законам, платит налоги, строит карьеру, воюет с другими людьми иного государства, участвует в выборах и так далее. Всё это, на протяжении всей истории существования государства, человек делает ради получения ресурсов, которые обеспечивают ему возможность жить и продолжать свой род. Именно с этой целью человек и создал такой социальный институт как государство.

История подтвердила правильность такого выбора механизма создания и распределения ресурсов, не оставив других вариантов и сохранив человека только в такой социальной конструкции. Но, как известно, любая социальная организация с момента своего возникновения начинает собственную жизнь. В свою очередь, любая форма жизни – вынуждена бороться за ресурсы, и государство – не исключение. В результате – на одно и то же количество созданного тем или иным сообществом ресурса появляется два нуждающихся: человек и государство. Отметим, что в таком симбиозе человек выступал создателем ресурса, а государство – механизмом создания и распределения этого ресурса.

Возникшие между человеком и государством отношения по поводу создания и распределения ресурса изначально развивались сложно, были напряжёнными и такой характер отношений проявляется и сейчас (время от времени) – в системах с ограниченным ресурсом. Но даже в историческом прошлом можно найти следы попыток человека выйти за пределы государства как механизма организации создания и распределения ресурса: например, отшельничество или пиратство. История развития политической мысли от своих истоков до сегодня демонстрирует явное желание и государства и гражданина усовершенствовать вынужденные (и уже поэтому – антагонистичные) взаимоотношения. На сегодня самым успешным вариантом модернизации взаимоотношений человека и государства может считаться представительная демократия, которая – при правильном использовании, – может обеспечить количество и качество создаваемого ресурса, а также – приемлемую справедливость при его распределении.

Тем не менее, в странах с развитой демократией всё чаще можно наблюдать проявления охлократии, что в свою очередь – указывает на определённые проблемы в таком институте.

На первый взгляд, современные проблемы функционирования демократической системы можно объяснить качеством гражданина, уровнем развития гражданского общества и тому подобным. Но в контексте данной тезисов, этот феномен – охлократия в развитой демократии, – можно попытаться проанализировать под другим углом зрения.

Например, обратим внимание на тот факт, что в исторической перспективе каждая следующая общественно-экономическая формация имела более короткий период гомеостаза, чем предыдущая. Объяснить эту тенденцию, видимо, можно, если предположить следующее: главным результатом функционирования каждой предыдущей общественно-экономической формации было создание не только необходимого количества ресурса, но и некоего излишнего его количества – и именно этот излишний продукт позволял качественно измениться механизму организации создания и распределения ресурса. Модернизация системы создания и распределения приводила к тому, что создание необходимого количества ресурса и той его части, что будет использована для последующей модернизации, требовала всё меньше и меньше времени.

Демократия, к которой так долго стремилась европейская цивилизация, может просуществовать совершенно недолго (всё это похоже на развитие техники, а демократия – это самая совершенная социальная техника).

Таким образом, ожидания грядущих системных трансформаций уже не кажутся какими-то футурологически неразличимыми. Напротив, социальное поле демонстрирует очаги новых отношений, в которых отдельные индивиды и группы пытаются самостоятельно наладить производство ресурса и сформировать новую культуру его потребления.

Всё это происходит тогда, когда государство, как главный институт политической системы, – слабеет, утрачивает ряд своих функций: пограничный контроль, собственную монету, собственную армию, собственную экономику. Государство утрачивает монополию на механизм создания и распределения ресурса; рекрутированные в состоянии граждан индивиды могут осознать это и выйти из этих отношений.

Примеры этому есть:

- прежде всего – индивиды: выдающиеся спортсмены, артисты, художники, писатели;
- организации: международные фонды, международные федерации, международные движения;
- неформальные социальные группы: нелегальные трудовые мигранты, неорганизованный туризм.

Подводя черту под предложенными рассуждениями, укажем следующее. Предметом будущего научного поиска, наверное, станет определение той части национального ресурса, которая наиболее перспективна для создания и распределения вне государственного управления. Среди всего ресурсного многообразия, которое создаётся отдельными индивидами и группами, пока легко угадываются, например, эмоции – они универсальны с точки зрения производства и потребления (обмена).

Легко предположить, что после определения той части национального ресурса, которая наиболее перспективна для создания и распределения вне государственного управления, эта часть будет оценена и потребуются формализация отношений, а государство попытается сохранить свою монополию в социальной структуре того или иного общества.

В демократических (рациональных) обществах государство может попытаться, например, доказать свою актуальность. Для этого необходимо будет навязать обществу проблемы, которые можно решить только на его, государственном, уровне: война, эпидемия, терроризм, безработица. То есть, острота отношений между государством и новым социальным феноменом будет зависеть от степени формализации этих отношений и от количества ресурса, извлекаемого из-под государственного влияния.

Волошина Н. В.

кандидат психологічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ЯКІСТЬ ЖИТТЯ ЯК СКЛАДОВА РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНИХ ПОТРЕБ ОСОБИСТОСТІ

Туризм розглядаємо як фактор вдосконалення якості життя. В даному випадку туристична діяльність пов'язана не тільки з прямим економічним ефектом у вигляді додаткових доходів, створення нових робочих місць, розвитку інфраструктури, але і з впливом туризму на соціально-психологічний стан людини, поліпшення її здоров'я та рівня добробуту. А. І. Субетто визначає якість життя як систему якостей духовних, матеріальних, соціокультурних, екологічних і демографічних компонентів життя. У цій системі проявляється рівень реалізації родових сил людини, творчий сенс її життя, розкриваються й індивідуальна, і суспільна якості життя, різноманітність потреб людини, потенціал її всебічного, гармонійного, творчого розвитку [1, с. 136].

На уявлення про взаємозв'язок потреб людини та якості життя вплинула теорія ієрархічних потреб А. Маслоу, сутність якої полягає в тому, що потреби вищого рівня можуть стати визначальними в поведінці людини тільки після задоволення простих потреб (нижчих потреб). Тобто чим легше реалізувати потреби людини, тим вища її якість життя. Рівень благополуччя для себе може визначити тільки сама людина залежно від ступеня її потреб і можливості їх задоволення [3]. Вчений стверджує, що людина, яка у своїх потребнісно-мотиваційних стремліннях змогла «дійти до вершини», є сформованою особистістю, самоактуалізованою у житті, а значить, задоволеною своїм життям.

Всесвітня Організація Охорони Здоров'я дає визначення якості життя як сприйняття людиною своєї позиції у житті, у тому числі фізичного, психічного та соціального благополуччя, залежно від якості навколишнього середовища, в якому вона живе, а також ступеня задоволення конкретним рівнем життя та іншими складовими психологічного комфорту [1, с. 135]. Тобто суть якості життя полягає у її соціально-психологічній природі, яка проявляється у сприйнятті людиною власного задоволення різними сферами свого життя, його облаштуванням, що пов'язані з рівнем її потреб.

Психологи стверджують, що покращенню задоволеності життям сприяють такі фактори: присутність домашньої тварини; щастя у шлюбі; наявність вищої освіти; спокійний, урівноважений стан; позитивні й оптимістичні думки; раціональне та повноцінне харчування; наявність великої кількості друзів; відсутність ожиріння. До того ж психологи виділили три основні фактори, що несприятливо вплинуть на якість життя, якщо: розлучитися; не закінчити школу; жити поблизу траси. Ці та інші фактори, що негативно впливають на якість життя, викликаючи тривожний стан, що відображається на її соціальному функціонуванні, особистісному розвитку та житті в цілому.

За даними психологів встановлено, що особливу прикрість для людини представляють гомогенні й «агресивні» поля міста. Це голі стіни з бетону і скла, глухі паркани, одноманітні переходи і асфальтові покриття, переважання однакових елементів, наприклад, одноманітні ряди вікон на стінах висотних будинків. Подібні елементи одноманітного міського ландшафту сприяють розвитку стресів, появи депресії у містян. У цьому зв'язку туризм забезпечує можливість зміни місцеперебування людини і можливість її перебування в більш комфортному багатотеликому середовищі, позитивно впливає на її соціально-психологічний стан [2]. До елементів такого середовища можна віднести ландшафтні та геоморфологічні особливості території. Наприклад, скелястий берег на північному сході Іспанії, фіорди Норвегії, каньйони заповідника «Подільські товтри», архітектурні пам'ятники (наприклад, будинки з химерними хвилеподібними стінами), пізнавальний потенціал території (наприклад, наявність в курортних зонах тематичних парків).

У кожної людини іноді виникає бажання розірвати коло звичних життєвих турбот, і навіть ненадовго перенестися в світ інших реалій. Побувати там, де повітря наповнене спокоєм, де мудро і величаво тисячоліттями дивляться гори на довгу і важку історію людства, ласкаво перебирає гальку морський прибіій, добрі та гостинні люди називають свою землю країною молока і меду.

Таким чином, можливість зміни обстановки, що гарантує людині забезпечення власних туристичних потреб, – одне з найважливіших переваг туристичної діяльності, що сприяє підвищенню рівня якості життя особистості та зміцненню тіла і духу людини.

Література:

1. Волошина Н. В. Соціально-демографічні чинники якості життя післяопераційних пацієнтів / Н. В. Волошина // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки. – 2016. – Вип. 3. – Т. 2. – С. 135–141.
2. Ершов А. П. Качество жизни и местное самоуправление в условиях социальной модернизации / А. П. Ершов, Ю. Р. Хайруллина // Социологические исследования. – 2004. – № 8. – С. 65–66.
3. Слотина Т. В. Психология личности : учеб. пособ. / Т. В. Слотина. – СПб. : Питер, 2008. – С. 91–146; 160–193.

Галустян Ю. М.

кандидат соціологічних наук, старший науковий співробітник
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»
м. Київ, Україна

ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ ЯК ВИМОГА СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

В сучасних умовах інформація та комунікація є найважливішими ресурсами, які надають можливість управлінським системам забезпечувати свій розвиток та зміцнювати стратегічні позиції. В умовах жорсткої спеціалізації праці без своєчасного надходження інформації неможлива ефективна діяльність. За відсутності якісної та достовірної інформації складно сформулювати мету, зробити ситуативний аналіз, визначити проблему, розробити відповідні пропозиції, рекомендації та рішення, а також проконтролювати їх виконання.

Сьогодні проблематика управління комунікаціями на ринку праці знаходиться на перехресті двох теорій, а саме: теорії комунікацій та управління ринком праці. Проблеми налагодження комунікаційного процесу та управління комунікаціями на ринку праці України залишаються практично невирішеними та потребують ґрунтового дослідження, зокрема в розрізі формування та оцінки ефективності системи комунікацій на такому ринку. Зазначене вище й слугувало передумовою для розкриття цієї теми в тезовому варіанті.

Дослідження наукової літератури вказує на відсутність визначень «комунікації» на ринку певних засобів виробництва і, зокрема, ринку праці. Як зазначає В. О. Семенишин [1], на ринку праці України комунікацією можна вважати процес передачі (обміну) інформації від одного суб'єкта ринку праці до іншого з метою заповнення вакансії, формування адекватного штатного розкладу, працевлаштування, пошуку роботи, поширення інформації про можливості працевлаштування та про характеристики потенційних кандидатів на посади тощо, який здійснюється із врахуванням особливостей чинного українського законодавства. Також комунікаціями на ринку праці можуть бути процеси передавання інформації від державних органів влади до суб'єктів комунікаційної системи ринку праці. Отже, ринок праці є невід'ємною частиною економічної системи, оскільки саме на ринку праці відбувається формування, розподіл та відтворення робочої сили. Наразі, коли одним з вирішальних факторів розвитку будь-якої економіки стає людський капітал, питання ефективного функціонування ринку праці набувають дедалі більшої актуальності.

Комунікаційна система ринку праці включає таких суб'єктів: 1) роботодавці – підприємства, які передають інформацію щодо вільних вакансій та збирають інформацію щодо можливості їх заповнення; 2) Державна служба зайнятості України (далі – ДСЗ); 3) рекрутингові агенції, що здійснюють передачу інформації про вільні робочі місця в цілях підприємств; 4) кадрові агенції, які здійснюють передачу інформації підприємствам; 5) потенційні працівники, які здійснюють пошук вільних робочих місць із метою працевлаштування; 6) навчальні заклади II, III та IV рівнів акредитації, котрі здійснюють підготовку та постачання кадрів для ринку праці. Якщо системно проаналізувати цю систему, можна побачити, що проблеми управління комунікаційною системою тісно пов'язані з проблемами державного регулювання.

Будь-яка країна формує свій ринок праці з урахуванням національної специфіки, стану і напрямів розвитку власної економіки. Кожній державі притаманні свої особливості формування ринку праці, зумовлені ресурсними, географічними, економічними, політичними та іншими причинами. Модель національного ринку формують системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітників; заповнення вакантних робочих місць; засобів регулювання трудових відносин тощо. Ринок праці потерпає від усіх політичних негараздів, що трапляються в країні. Ситуація на ринку праці України виглядає загрозливою. Кількість вакансій, де пропонується мінімальна зарплата, зросла до рекордних 30%. Чисельність безробітних становить майже 1,8 млн осіб. Рівень безробіття, за методологією (МОП) становить 9,9% економічно активного населення, а серед осіб працездатного віку – 10,3%. Послуги державної служби зайнятості отримали 868,7 тис. безробітних громадян, з яких 378,0 тисяч зареєструвалися з початку року, що на 12% менше, ніж у відповідному періоді минулого року. Скорочення реєстрації безробітних спостерігається в усіх регіонах України. У таких умовах Держслужба зайнятості повинна рішучим чином змінювати принципи своєї стандартної роботи, які не можна застосовувати в кризових умовах. Причому, ці зміни мають стосуватися, передусім, налагодження системи ефективної комунікації.

З можливих резервів підвищення ефективності діяльності є орієнтація цілей діяльності Державної служби зайнятості не тільки на досягнення якомога більших показників працевлаштування чи охоплення навчанням, але й на підвищення рівня задоволення клієнтів послугами, що надаються. У цьому ключі клієнторієнтованого підходу щодо функціонування ДСЗ, впровадження тіснішої співпраці з роботодавцями, використання прямих та непрямих методів оцінки задоволення клієнтів дозволить якомога повніше відповідати на вимоги учасників ринку праці, тим самим покращуючи його функціонування. Оцінка якості наданих послуг на мікрорівні дає змогу поліпшити якість планування та управління регіональними підрозділами ДСЗ. З метою оцінки якості робочого процесу слід використовувати показники рівнів грошових та людських витрат розрахунку на кількість наданих послуг або на кількість працевлаштувань.

Доцільно проводити широкомасштабні обстеження задоволення якістю наданих послуг як пошукувачів, так і роботодавців. Загалом, вибір вектору стратегії проведення політики держави на ринку праці є передумовою її успіху чи невдачі. Правильна постановка цілей стає ще більш важливою в умовах подолання наслідків економічної кризи, коли політика держави має бути спрямована на широке використання активних заходів політики, які б підтримували досягнення довготривалих цілей антикризової політики. Саме зараз для забезпечення високої ефективності політики зайнятості в Україні мають бути зсунуті акценти у її проведенні – від регулювання поточної ситуації на ринку праці у бік превентивних заходів щодо підвищення якості робочої сили на національному ринку праці. Крім цього, особливу увагу варто приділити найбільш вразливим контингентам пошукувачів, для збільшення конкурентоспроможності яких варто створювати окремі програми з набором більш інтенсивних заходів задля їх залучення до ринку праці.

Література:

1. Семенишин В. О. Особливості функціонування комунікаційної системи ринку праці в економіці України / В. О. Семенишин. – Львів, 2013. – С. 358.
2. За даними Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350796>.

Горлачова В. В.

кандидат філологічних наук, доцент

Назимок Л. В.

студентка

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ДО ПИТАННЯ ПРО ВИВЧЕННЯ ТЕРМІНОЛОГІЧНОЇ ЛЕКСИКИ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ СФЕРИ ТУРИЗМУ

Якісна підготовка конкурентно-спроможних кваліфікованих фахівців сфери туризму передбачає ознайомлення з основною термінологією за фахом. В цьому аспекті постає питання вивчення професійно-орієнтованих термінів в межах дисциплін Ділова Іноземна мова та Іноземна мова в галузі. В наші часи англійська мова має статус міжнародної мови туристичної комунікації, вона ж продовжує утримувати цю позицію й надалі. Оскільки в Україні туризмознавство відносно молода наука, то питання розгляду та вивчення терміносистем мови туризму ще не отримали достатнього наукового висвітлення, хоча поволі і привертають до себе увагу дослідників [1; 2]. Зазвичай інформація туристичної спрямованості міжнародних туроператорів, агентств, готелів та місць відпочинку репрезентована англійською мовою. Використання на заняттях наочних матеріалів (туристичних каталогів, брошур, інфлайтів, ліфлетів, розгляд промотекстів онлайн) дозволяє підготувати майбутнього фахівця сфери туризму до професійних комунікативних потреб. Термінологічна група «умови проживання» – є необхідним компонентом будь-якої туристичної брошури. Зазначена інформація, безперечно, цікавить туристів, тому туристичний менеджер зобов'язаний розрізняти нюанси змісту термінів, що характеризують умови проживання під час відпочинку у готелі.

Ми розглянули туристичні пропозиції туроператора Coral-Travel за напрямками відпочинку Таїланд, Єгипет. Незважаючи на те, що більша частина інформації запропонована українською мовою, проте визначення умов проживання в готелях висвітлюється англійською, що значно збільшує вірогідність питань потенційних клієнтів.

Викладаючи англійську мову майбутнім фахівцям сфери туризму, необхідно звертати увагу на міжнародну класифікацію розподілу кімнат в готелі (*Standart* – стандартна кімната, *Studio* – однокімнатне помешкання з кухнею, *Suite* – готельний номер, де є вітальня та спальня, *Suite mini* – покращене помешкання, де є вітальня та спальня, *Superior Suite* – покращене помешкання, за звичай більшого розміру, аніж стандарт, *Executive suite* – номер в готелі з покращеним рівнем обслуговування, *De luxe* – двомісний однокімнатний номер – спальня + вітальня великого розміру з покращеним облаштуванням). Засвоєння зазначеного лексичного матеріалу необхідно пов'язувати не лише зі словниковим тлумаченням англійських слів, але й зверненням до перегляду відеоряду, різних видів презентацій, створення яких може бути делеговане студентам в якості творчого індивідуального завдання. Візуалізація дефініцій термінів покращує їх запам'ятовування.

Також слід акцентувати увагу студентів на те, що деякі типи кімнат мають дуже мало відмінностей, і терміни, які їх позначають, можуть використовуватися як синоніми, наприклад, *Royal Suite*, *Presidential Suite* – номери значної площі з

чотирма та більше житловими кімнатами (вітальня, спальня, кабінет, приміщення для проведення нарад та декількох ванних кімнат та туалетів). В цьому випадку присвійність президенту або особі королівської сім'ї позначає еквівалентні умови проживання, проте, кімната типу *Ambassador Suite* передбачає наявність однієї або двох спалень, вітальні та ванної кімнати, туалету. Ієрархічність запропонованих статусів корелюється з умовами проживання. На нашу думку, розгляд прямих значень лексем *Royal / Presidential / Ambassador* допоможе сформувати асоціативні образи, що значно полегшать запам'ятовування типів помешкань.

Значний сегмент термінів, пов'язаний з особливостями розташування кімнати (*bungalow rooms, club rooms, lagoon rooms, dune rooms, chalet*). Більшість з них має у своєму складі лексеми, що також були запозичені слов'янськими мовами (бунгало, клуб, лагуна, дюна, шале), тому їх трактування, на перший погляд, не створює проблем, але варто пам'ятати про розбіжності в термінологічному визначенні. Так, наприклад, *lagoon rooms* – це кімнати в головному корпусі, з видом на басейн, а *dune rooms*, в свою чергу – бунгало, що розташовані на другому плані. В методичній практиці при необхідності розгляду таких особливостей вдало себе зарекомендував прийом складання та відпрацювання студентами діалогічних ситуацій (менеджер – клієнт). Для студентів більш високого рівня володіння англійською мовою цікавим стає прийом телефонної розмови «менеджер – клієнт», відпрацювання правил телефонного етикету та одночасне висвітлення термінології.

Продуктивною є модель створення назв типів готельних кімнат завдяки залученню діалектних екзотизмів. Звернемося до прикладів, *Lanai rooms* (кімната з верандою), *Moken suite* (житлове приміщення з безпосереднім виходом до води). Лексема *Lanai* має безпосередньо таке значення – geographical name, an island in center Hawaii, also a living room open in part to the outdoors [3], в той час як *Moken* – це австронезійська етнічна група, чисельність яких складає від 2,000 до 3,000 людей, що дотримуються кочового стилю життя. Мокени живуть на домах-плотах та постійно оточені водою [4]. Пошук та визначення особливостей значення подібних термінів може стати завданням рівня Intermediate, Upper-Intermediate (створення міні-доповіді) зі зверненням до автентичних онлайн матеріалів.

Деякі готелі доповнюють традиційну міжнародну класифікацію кімнат, прикріплюючи до назви типу кімнати назву готеля (*Superior Jomtien room, Deluxe Jomtien room* – кімнати, що запропоновані в готелі *Jomtien Palm Beach Hotel & Resort*). Це є розповсюдженою практикою, яка дозволяє «підвищити статус» пропонованого житла, не змінюючи умови проживання. Такі нові тенденції створення термінологічної лексики варто розглянути не тільки під час ознайомлення з лексичною темою «умови проживання», але й визначаючи рекламні та маркетингові прийоми туристичної індустрії. В цьому випадку підтвердив свою ефективність прийом залучення до дискусії спеціаліста-практика сфери туризму (скайп-зв'язок з випускником спеціальності туризм, що працевлаштований закордоном). На нашу думку, будь-яке використання можливостей мульти-медіа обладнання значно підвищує інтерес студентів до теми заняття та сприяє запам'ятовуванню.

Таким чином, ознайомлення з термінологічною лексикою «умови проживання» – є важливим компонентом підготовки майбутніх фахівців сфери туризму. На заняттях з англійської мови розгляд цієї теми повинен неодмінно бути пов'язаний як з традиційними методами навчання – звернення до словникових значень, скла-

дання та драматизація діалогів, так і інноваційних, а саме – імітація телефонної розмови з клієнтом, відео-зв'язок з фахівцем практиком за для обміну досвідом, різні види презентацій із залученням автентичних англомовних матеріалів та інше.

Література:

1. Прима Вікторія Валентинівна. Лінгвістичні терміни відпочинку англомовних туристичних путівників по Україні / Вікторія Валентинівна Прима // Вісник Маріупольського державного гуманітарного університету. Сер. : Філологія. – 2012. – № 7.– С. 138–144.

2. Федорченко В. Історія туризму в Україні : навч. посібник / передмова В. А. Смоля ; В. К. Федорченко, Г. А. Дьорова. – К. : Вища школа, 2002. – 195 с.

3. Lanai [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://en.wikipedia.org/wiki/Lanai>. – Дата звернення: 25.02.2017. – Мова англ.

4. Moken [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://en.wikipedia.org/wiki/Moken>. – Дата звернення: 25.02.2017. – Мова англ.

Градецька Н. М.

кандидат юридичних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

РОЛЬ ООН В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ МІЖНАРОДНОГО ТУРИЗМУ

В сучасних умовах, коли право на відпочинок, вільний час і періодично оплачувані відпустки отримало визнання в якості невід'ємного права кожної людини, міжнародний туризм став доступний широким масам населення і є важливою складовою міжнародного співробітництва, засобом налагодження взаєморозуміння між народами та ознайомлення з їх досягненнями в різних сферах життєдіяльності.

Важливою умовою розвитку міжнародного туризму є політико-правове середовище, що передбачає наявність певної правової основи, гарантування екологічної стійкості та охорони навколишнього середовища, забезпечення належного рівня безпеки та охорони, розвиток системи охорони здоров'я та гігієни, визнані на державному рівні пріоритети розвитку сфери туризму.

З точки зору міжнародного права відносини у сфері міжнародного туризму за своєю природою є відносинами, ускладненими іноземним елементом, унаслідок чого регулювання суто національних відносин у сфері туризму стає неприйнятним і вимагає врахування міжнародної практики.

З огляду на це, країни мають забезпечувати належні умови для ведення бізнесу, відповідати системі регулювання міжнародного та внутрішнього туризму з урахуванням наявних міжнародних норм, сприяти спрощенню візових, митних, прикордонних формальностей; забезпечувати належні конкурентні умови [3].

Незважаючи на велику кількість міжнародно-правових актів з питань міжнародного туризму, міжнародною спільнотою ще не прийнято багатосторонній договір, щодо уніфікації поняття міжнародного туризму і подорожі, туриста і мандрівника, а також міжнародної туристської діяльності і туристської індустрії. Такий документ усунув би існуючі колізії національних законів і сприяв більш ефективному міжнародно-правовому регулюванню міжнародного туризму.

Найпоширенішим визначенням поняття міжнародного туризму є таке: «міжнародний туризм – це тимчасове переміщення людей з місця свого постійного проживання в іншу країну у вільний час з метою отримання задоволення й відпочинку, в оздоровчих, гостьових, пізнавальних або професійно-ділових цілях, але

без заняття оплачуваною працею у відвідуваному місці» [2, с. 22]. Таким чином, можна погодитися з американським дослідником Г. Харрісом, який вважає, що «...міжнародний туризм ... може бути ідентифікований одночасно як передумова, так і наслідок глобалізаційних процесів» [4, с. 192].

Туристські зв'язки і міжнародні подорожі в сучасних міжнародних відносинах одержують правове регулювання. Тому можна говорити про самостійний інститут міжнародного права – міжнародне туристське право. Інститут міжнародного туристського права – це сукупність принципів і норм, регулюючих діяльність держави в галузі туризму і міжнародних подорожей в цілях задоволення широкого кола культурних і духовних потреб людини.

Що ж стосується правового регулювання міжнародного туризму, то перш за все воно здійснюється в рамках ООН на котру покладено завдання налагодження міжнародної співпраці разом з рішенням проблем як соціального так і економічного, а також гуманітарного та культурного характеру. Варто також зазначити, що саме в рамках ООН були розроблені та прийняті основні міжнародні конвенції з питань правового регулювання міжнародного туризму, які у подальшому склали основу міжнародного туристичного права.

Одна з міжнародних правових форм узгодження позицій держав і координації їх діяльності – міжнародні конференції, що проводяться Організацією Об'єднаних Націй. Так, в світлі реалізації основ міжнародного економічного і соціального співробітництва світової спільноти, закріплених у гл. IX Статуту ООН, в 1954 р. проводилася дипломатична конференція ООН з митних формальностей, на якій було вироблено і прийнято три міжнародні документи: Конвенцію про митні пільги для туристів; Додатковий протокол до Конвенції про митні пільги для туристів, що стосуються ввезення рекламних туристських документів і матеріалів, і Конвенцію про тимчасове ввезення приватних дорожніх перевізних засобів. Прийняті положення конвенцій були надалі уніфіковані Римською конференцією ООН по туризму і міжнародним подорожам 1963 р. Однією з найважливіших цілей римської конференції ООН по туризму і міжнародним подорожам, скликаній відповідно до резолюцій Економічної і соціальної ради Генеральної Асамблеї ООН, була розробка рекомендацій, які могли б служити основою для правового регулювання міжнародного туризму відповідно до норм міжнародного права. Розробкою рекомендацій займалися Комітет із формальностей і Комітет із розвитку, утворений з представників всіх урядів, спеціалізованих установ і інших міжнародних організацій, запрошених на конференцію. Комітет із формальностей обговорював і готував рекомендації по таких пунктах порядку денного: п. 7 «Визначення понять «турист» і «тимчасовий відвідувач»; п. 8 «Спрощення урядових формальностей по туризму». Комітетом із формальностей були ретельно розглянуті зміни, які необхідно внести в Конвенцію 1954 р. Нові положення, спрощення митних формальностей щодо туризму знайшли віддзеркалення в рекомендаціях конференції, що стосуються: а) паспортів; б) віз; в) інших формальностей і контролю; г) митниці; д) процедур ввезення, вивозу і обміну валюти; е) податків, внесків, зборів і пов'язаних з ними процедур; ж) формальностей стосовно автотуризму; з) медичних формальностей; і) туристів, що працюють у галузі освіти, науки і культури. Рекомендації Римської конференції 1963 р. використані більшістю держав світу як основа для вдосконалення форм організації ту-

ризму, для розробки заходів по спрощенню і уніфікації прикордонних формальностей відносно іноземних туристів.

Комітет із розвитку Римської конференції ООН по туризму і міжнародним подорожам 1963 р., обговоривши питання розвитку міжнародного туризму, його матеріальної бази і технічної співпраці в цій галузі, виробив резолюцію і рекомендації, прийняті конференцією. В загальній резолюції і рекомендаціях Римської конференції визначено значення міжнародного туризму, розкриті принципи і форми технічної співпраці в галузі міжнародного туризму, рекомендовані деякі корисні заходи, необхідні для його подальшого розвитку. Комісією з прав людини Економічної і соціальної ради ООН розробляються програми дій по запобіганню торгівлі людьми і експлуатації, проституції, а також Програма дій по запобіганню торгівлі дітьми, дитячій злочинності і дитячій порнографії, які зачіпають і проблему секс-туризму. Білль про права туристів 1985 р. визначає деякі норми поведінки: 1. Необхідно запобігати будь-якій можливості використання туризму з метою проституції (п. «в» і «е» ст. IV). 2. Організаторам туризму і особам, що надають туристичні і проїзні послуги, пропонується утриматися від використання туризму в цілях експлуатації кого б то не було (п. «з» ст. VIII). 3. Самим туристам пропонується утримуватися від експлуатації в цілях проституції (п. «д» ст. XI).

Генеральна Асамблея ООН в Резолюції № 48/102 «Попередження контрабандного провезення іноземців» закликає держави зробити відповідні кроки, щоб присікти цю діяльність. Парламенти, уряди, державні і приватні організації, асоціації і установи, що відповідають за туристську діяльність, професіоналів в галузі туризму, а також самих туристів, повинні ретельно враховувати принципи, встановлені Всесвітньою туристською організацією, і постійно ґрунтуватися на них у своїй роботі [1, с. 56–61].

Література:

1. Адамова О. С. Поняття та джерела туристського права / О. С. Адамова // Акт. пробл. держави і права. – 2010. – Вип. 53. – С. 56–61.
2. Соколова М. В. Генезис туризма в истории мировой цивилизации : монография [Текст] / М. В. Соколова – М. : МПГУ, 2009. – 414 с.
3. Темник І. О. Умови та чинники розвитку міжнародного туризму [Електронний ресурс] / І. О. Темник // Електронне наукове фахове видання Інституту світової економіки та міжнародних відносин НАН України «Ефективна економіка». – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=499>.
4. Харрис Г. Стимулирование международного туризма в XXI веке [Текст] / Харрис Годфри, Кац Кееннет М. ; под ред. В. А. Квартальнова ; пер. с англ. Е. В. Мошняга. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 237 с.

Демихова О. Г.

викладач

Запорізька державна інженерна академія
м. Запоріжжя, Україна

ОБРАЗНА МОТИВАЦІЯ СУЧАСНОЇ АНГЛОМОВНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕРМІНОЛОГІЇ

Інваріантною складовою наукового пошуку є термінологічна номінація. Репрезентативним у цьому плані є феномен асоціативних зв'язків, що вибудовуються в процесі творення термінів, зокрема, й у сфері економіки. Специфіка оновлен-

ня термінопростору в цьому випадку полягає у використанні лексем з царини як гуманітарних, так і точних наук, надання цим знакам нового значення, з метою оновлення лексичного складу економічної терміносистеми.

Провідні вчені у галузі лінгвістики неодноразово звертали увагу наукової спільноти на важливість глибокого дослідження процесів, що відбуваються в різних терміносферах, лінгвістичних та екстралінгвістичних чинників, які впливають на формування національних терміносистем та на особливості перекладу термінів.

Євроінтеграція поштовпила економічні процеси на теренах нашої держави й спонукала до активного розвитку метамови економіки як сфери наукового знання. Вчені-термінологи, економісти, перекладознавці та перекладачі-практики зітнулися з необхідністю гармонізації подальшого діалогу учасників економічного дискурсу.

Економічні терміни можуть існувати лише як елементи терміносистеми, якщо під останньою розуміти впорядковану сукупність термінів, які адекватно висловлюють систему понять теорії, що описують певну спеціальну сферу людських знань чи діяльності; у нашому випадку такою сферою є економічна.

В той же час в когнітивному плані економічні терміни існують в межах термінопростору, під яким мається на увазі когнітивно-логічна модель тієї чи іншої галузі (у нашому випадку – галузі економіки), яка динамічно модифікується, відбиваючи діалектику науково-професійного світу.

При формуванні плану вираження економічних термінів із слів загальнолітературної мови важливе значення отримує їх мотивація, яка реалізується через зв'язок між зовнішньою формою слова і значенням. Вмотивований термін краще запам'ятовується, між ним та іншими термінами, а також з явищами, які номінуються, встановлюються асоціативні зв'язки.

Наприклад, в економічному дискурсі *milk* традиційно розширює семантичне поле лексеми за рахунок семми зі значенням «те, що можна видобути шляхом застосування нечесних методів тиску». В електронній версії словника Oxford Advanced Learner's Dictionary наведено наступну дефініцію дієслова *milk*: to obtain as much money, advantage, etc. for yourself as you can from a particular situation, especially in a dishonest way. Спостерігаємо аксіологічну неоднозначність полісеманта *milk*: з одного боку, негативна оцінна забарвленість, з іншого – нейтральна.

Частотним є утворення економічних термінів-комполітів за моделлю *Adv + N*. Наприклад, *near-market* (тісно пов'язаний з виробництвом споживчих товарів), *outsource* (передати частину роботи, замовлення іншій фірмі, знайти субпідрядчика), *outgoer* (фермер, який отримує урядову допомогу для переходу на більш раціональні методи господарювання). Образна мотивація цих термінів пов'язана з областю-донором «Світ просторової орієнтації».

Мотивація є вагомим фактором, що впливає на особливості номінації в економічній терміносистемі, і саме мотивація є тим фактором, який може пояснити внутрішні, глибинні ознаки термінотворення в межах економічного дискурсу.

Дяченко І. М.

кандидат наук із соціальних комунікацій, доцент
Класичний приватний університет
м. Запоріжжя, Україна

ПРОБЛЕМА КУЛЬТУРИ ДІАЛОГУ СТУДЕНТІВ ЯК ОЗНАКИ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

В умовах глобалізації та інформатизації суспільства й інтеграції України в європейський простір (освітній, економічний, культурний тощо) зростає роль комунікації в різних сферах суспільного життя, що загострює потребу формування культури діалогу майбутніх фахівців у процесі професійної підготовки. Адже сьогодні в кожній галузі суспільства важливим чинником успішності й конкурентоспроможності є майстерність діалогічного спілкування як основа людського взаєморозуміння, як професійне знаряддя, оскільки в умовах правової держави вміння вести конструктивний діалог відіграє першорядну роль у розв'язанні суспільних проблем.

Комунікативну компетентність як важливу ознаку професіоналізму розглядали Ю. Ємельянов, Ю. Жуков, Н. Корольова, Д. Люїс, А. Маркова, А. Панфілова, Л. Петровська, А. Сергієнко, Л. Столяренко, О. Федоров та ін.

Поняття «комунікація» в науці визначається як «певна діяльність, зумовлена системою соціально-значущих норм й оцінок, зразків і правил спілкування, прийнятих в даному суспільстві» [3, с. 2], як «зумовлений ситуацією й соціально-психологічними особливостями комунікаторів процес установаження й підтримки контактів між членами певної соціальної групи чи суспільства в цілому на основі духовного, професійного або іншого єднання учасників комунікації, який відбувається у вигляді взаємопов'язаних інтелектуально-мислительних та емоційно-вольових актів, опосередкованих мовою й дискретних у часі й просторі, – тобто у вигляді актів мовлення, актів паралінгвістичного характеру й психофізичного впливу, актів сприймання та розуміння...» [5, с. 22].

Комунікативна компетентність визначається уміннями й навичками практичної взаємодії з людьми (ведення діалогу, вирішення конфліктних ситуацій або їх запобігання на різних стадіях, саморегуляція, розуміння невербальної мови спілкування тощо). Це – здатність особистості до мовленнєвого спілкування і вміння слухати. Крім комунікабельності, комунікативні властивості охоплюють і здатність правильно організувати спілкування, й уміння переконувати людей, впливати на них.

Діалог є складним процесом налагодження й розвитку контактів між людьми, породжений потребами в їх спільній діяльності, адже саме спілкування і спільна діяльність – одна з найважливіших соціальних потреб людини. Соціальне розуміння спілкування полягає в тому, що це – один із вимірів суспільної культури [4, с. 422].

Культура професійного спілкування тісно пов'язана з досконалим володінням комунікативними навичками, вмінням будувати конструктивний, якісний, цивілізований діалог, необхідною умовою якого є позитивна налаштованість, уміння поєднати твердження й заперечення, здатність уникати «чистої», полеміки, що є грубою формою діалогу.

У науковому світі діалог тлумачиться як довільна взаємодія структур, що характеризуються активністю, суб'єктивністю та власною логікою розвитку (С. Біблер, Г. Буш, М. Ярошевський); як зв'язок комунікантів (М. Глушенко), як форма суб'єкт-суб'єктної взаємодії (Є. Шиянова), як спосіб розвитку особистості (О. Бочкарева, І. Залигіна, Л. Орешкіна, Г. Столяров) тощо.

У процесі діалогу висловлювання його учасників стають соціологічною категорією, бо діалог – це врахування думок і уявлень людей – учасників суспільного процесу. Роль діалогу «особливо зростає в період демократизації суспільства. Наше майбутнє багато в чому залежить від уміння організувати продуктивний діалог в найрізноманітніших сферах людської діяльності, адже не існує альтернативи для діалогу як способу взаємодії між людьми» [2, с. 3].

Звичайно, в будь-якій діяльності, особливо у сфері професій типу «людина – людина», де кожен її носій повинен бути інтелігентним, ерудованим, професійно компетентним, комунікабельним, з високим рівнем духовності й загальнокультурної освіченості, – в мовленнєвому процесі не можливо обійтися без помилок, але їх можна звести до мінімуму, оволодівши теоретичним і методологічним підґрунтям культури діалогу, знаючи основні вимоги до побудови діалогічного мовлення в процесі професійного спілкування.

Запорукою конструктивного діалогу є визнання рівності всіх партнерів діалогічних взаємин і рівного права на врахування їхніх інтересів, пропозицій, побажань; принципи гуманізму і демократизму в діяльності й у діалогічних стосунках; партнерської взаємодія в діалозі всіх сторін і сприйняття партнера як бажаного й потрібного співрозмовника.

Мистецтво діалогічного спілкування як найважливіший критерій інтерсоціальних здібностей є однією з найважливіших професійних рис сучасного фахівця: вміння організовувати бесіду, спрямовуючи її в належне русло, створює необхідні умови для діалогу – засобу «подальшої інтенсифікації соціального прогресу» [2, с. 5], що в умовах інтеграції України в європейський простір є особливо актуальним.

В умовах інформаційно-комунікаційних трансформацій, що продовжують відбуватися в усіх сферах людського життя, актуалізувалася проблема формування комунікативної особистості майбутнього фахівця у процесі професійної підготовки. Повноті уявлень студентів про закономірності спілкування й комунікації безпосередньо сприяє використання інноваційних методик і технологій в навчальному процесі.

Як стверджує С. Амеліна, при формуванні культури професійного спілкування майбутніх фахівців першочергове значення відіграє особистісно-орієнтований підхід, який передбачає врахування потреб, інтересів і здібностей кожного студента; визнання його самоцінності як активного носія суб'єктного досвіду професійного спілкування; врахування цього досвіду при конструюванні навчально-виховного процесу [1].

Розвиток у студентів мотивів до формування культури діалогу стимулює надбання ними високого рівня якостей і вмінь професійного спілкування та підвищення свого загальнокультурного рівня (на основі раніше здобутих знань професійного змісту та відомостей, з якими студенти зустрічаються вперше, які є новими і завдяки яким збагачується їхня професійна компетентність, в тому числі – ко-

мунікативна). Синтез комунікативних і творчих складників допомагає побудові конструктивного діалогу, створенню сприятливої атмосфери у стосунках. Діалог є основою людського взаєморозуміння.

Отже, комунікативність майбутнього фахівця – невід’ємний складник його професійної культури. Власне формування культури діалогу студентів відбувається у процесі опанування культурних інструментів спілкування й етичних норм поведінки, які вироблені в ході суспільно-історичної практики і прийняті в тій соціокультурній групі, до якої належить та чи інша особистість.

Література:

1. Амеліна С. М. Гуманізація процесу формування культури професійного спілкування майбутніх фахівців [Електронний ресурс] / С. М. Амеліна. – Режим доступу: http://intellect-invest.org.ua/pedagog_editions.

2. Берков В. Ф. Культура діалога : учеб. пособие / В. Ф. Берков, Я. С. Яскевич. – Мн. : Новое знание, 2002. – 152 с.

3. Каландаров К. Х. Управление общественным сознанием. Роль коммуникативных процессов / К. Х. Каландаров . – М. : Гуманит. Центр «Монолит», 1998. – 80 с.

4. Кондрашов В. А. Новейший философский словарь / В. А. Кондрашов, Д. А. Чекалов, В. Н. Копорулина ; под общ. ред. А. П. Ярещенко – Изд. 3-е. – Ростов н/Д. : Феникс, 2008. – 668 с.

5. Різун В. Основи масового спілкування як духовного єднання і порозуміння / В. Різун // Вісн. ЛНУ. – Сер. : Журналістика. – Л., 2001. – Вип. 21. – С. 20–25.

Дяченко М. Д.

доктор педагогічних наук, доцент
Класичний приватний університет
м. Запоріжжя, Україна

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПЕРЕКЛАДАЧІВ ДО МІЖМОВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ

У сучасних умовах актуалізується проблема пошуку нових шляхів оптимізації процесу професійної підготовки майбутніх перекладачів до міжмовної комунікації, до ефективного спілкування у фаховій діяльності.

Професійне спілкування є однією з універсальних реальностей буття людини, це – творчий, керований процес взаємообміну повідомленнями, організації взаєморозуміння, досягнення оптимальної взаємодії, взаємопізнання в різних видах діяльності учасників професійно спрямованої комунікації [1, с. 16].

Комунікативна компетенція адекватно й повно відображає картину спілкування особистості в певному професійному колективі, з конкретною людиною, сприяє реалізації усіх функцій мовлення.

У процесі професійної підготовки фахівців з перекладу необхідно акцентувати увагу на тому, що перекладацька майстерність вимагає більшого, ніж розуміння значення окремих слів, а завершений переклад ніколи не буває завершеним остаточно; переклад, передусім, потребує дисципліни [2].

Поповнення словникового запасу майбутніх перекладачів має відбуватися під час вивчення всіх дисциплін; активізація вже відомої лексики та термінології повинна досягатися за допомогою різних вправ на заняттях з рідної та іноземних мов.

Під час засвоєння професійної лексики та термінології ефективним є виконання різноманітних завдань, розроблених на матеріалі фахових текстів, зміст

яких – виокремлення термінів з певних тем та складання з ними речень і текстів за темами.

У процесі професійної підготовки майбутнього перекладача слід навчити вступати в діалог, ставати учасником багатомовної комунікації, встановлювати контакти з замовниками, проявляти ініціативу в пошуку замовників, розповсюджувати пропозиції про свої послуги. Відтак важливою компетенцією, яку потрібно формувати у студентів спеціальності «Переклад» виступають творче мислення, високий рівень вербального інтелекту, здібності до інтерпретації, на розвиток яких слід звертати особливу увагу під час професійної підготовки сучасних фахівців із перекладу.

Крім набуття лінгвістичної та перекладацької компетенції студентами, надзвичайно важливим є усвідомлення завдань перекладача та кінцевої мети перекладу, формування здатності до виявлення та аналізу мовних і позамовних факторів, які допомагають досягти еквівалентності перекладу.

Важливо пам'ятати, що правильність мовлення ще не свідчить про належний рівень мови. Можна говорити або писати досить правильно, але надто одноманітно. Такому мовленню бракує творчого підходу, яке досягається вмільм і доцільним уживанням слів різних стилів, різноманітних синтаксичних конструкцій, а також в усному мовленні – багатством інтонацій [3, с. 56].

Культура мови розпочинається з самоусвідомлення мовної особистості. Вона зароджується й розвивається там, де носіям національної літературної мови не байдуже, як вони говорять і пишуть, як сприймається їхня мова в різних суспільних середовищах, а також у контексті інших мов [4, с. 9].

Управління процесом підготовки майбутніх перекладачів до міжмовної комунікації має бути спрямованим на оволодіння знаннями норм літературної мови, фаховою термінологією, багатством загальнозживаної лексики; на формування професійних умінь: розуміти усні й писемні тексти зі спеціальності (адекватно сприймати закладений у них зміст); створювати грамотно оформлені власні тексти; висловлювати одну й ту ж думку різними мовними способами, адекватно реагуючи на ситуації дійсності за допомогою мовленнєвих дій (речень, фраз, текстів); слухати, чути, розуміти, коректно відповідати на запитання, аргументувати свою позицію.

Необхідно формувати у майбутніх фахівців з перекладу здатність до логічного мислення й аналізу, до самокритики, до комунікації, що передбачає гарне мовлення, відкритість, уміння аргументувати; бути креативними, що є необхідним при створенні кінцевого тексту, а також при перекладі складних текстів, у разі, коли звичайних стратегій перекладу – недостатньо; вони повинні мати: добру інтуїцію, що передбачає безпосереднє, повне, розуміння і впізнання; усвідомлену критичну позицію, здатність; вміння швидко адаптуватися до нового виду діяльності; стійке прагнення й готовність постійно навчатися, здобувати нові знання й уміння.

Підготовка майбутніх перекладачів зумовлює розробку нових підходів, забезпечення організаційно-педагогічних умов, спрямованих на професійний та особистісний розвиток студентів у освітньому процесі. Насамперед, це – створення іншомовного комунікативного середовища, яке тлумачать як креативне середовище, в якому студенти мають можливість у повній мірі реалізувати свої особистісні

якості як майбутні філологи [7]; продуктивно-ціннісне іншомовне освітнє середовище, у якому майбутній філолог виступає для себе одночасно в якості суб'єкта і об'єкта майбутньої професійної діяльності [6, с. 233]; професійно-комунікативне середовище, яке сприяє формуванню та розвитку відповідної компетентності в студентів-філологів [5].

Створення іншомовного комунікативного середовища сприяє ефективності іншомовного спілкування, формуванню в них професійної комунікативної компетентності в контексті професійної підготовки до міжмовної комунікації.

Освітній процес майбутніх перекладачів повинен бути спрямованим на орієнтацію галузевої специфіки обраної спеціалізації перекладацької діяльності. Як зазначає американський вчений Р. Тінслей [8], професійні перекладачі мають бути добре обізнані зі структурою та стилістичними особливостями вихідної та цільової мов.

Отже, від оптимального керівництва процесом підготовки майбутніх перекладачів до міжмовної комунікації значною мірою залежать ефективність, результативність, успішність їхньої професійної діяльності. Освітній процес майбутніх перекладачів повинен бути спрямованим на орієнтацію галузевої специфіки обраної спеціалізації перекладацької діяльності.

Література:

1. Берестенко О. Г. Культура професійного спілкування : навч.-метод. посіб. для студ. ден. та заоч. форм навчання всіх спец. гуманіт. профілю / О. Г. Берестенко ; Держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка». – Луганськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2013. – 299 с.
2. Виноградов В. С. Перевод: Общие и лексические вопросы : учеб. пособие / В. С. Виноградов. – 2-е изд., перераб. – М. : КДУ, 2004. – 240 с.
3. Зубков М. Г. Українська мова: Універсальний довідник / М. Г. Зубков. – Х. : ВД «Школа», 2004. – 496 с.
4. Культура української мови: Довідник / за ред. В. М. Русанівського. – К. : Либідь, 1990. – 304 с.
5. Островая В. В. Педагогические условия формирования коммуникативной компетентности в профессионально – корпоративной среде / В. В. Островая // Человек и образование : журнал. – 2012. – № 2. – С. 153–157.
6. Рубцова А. В. Продуктивный подход в профессиональном иноязычном образовании как концептуальная основа развития продуктивно-ценностной иноязычной образовательной среды [Текст] / А. В. Рубцова // Актуальные задачи педагогики : материалы Междунар. науч. конф. (г. Чита, декабрь 2011 г.). – Чита : Изд-во «Молодой ученый», 2011. – С. 233–235.
7. Савельева С. С. Педагогические условия формирования профессиональной компетентности учителя в образовательном процессе вуза : монография / С. С. Савельева. – Воскресенск, 2012. – 217 с.
8. Tinsley Royal L. Guidelines for college and University programs in translator training [Електронний ресурс] / Royal L. Tinsley // ADFL Bulletin – 1973. – Vol. 4. – № 4. – pp. 15–21. – Режим доступу: http://www.adfl.org/cgi-shl/docstudio/docs.pl?adfl_login&xurl=adefl_bulletin_d_adfl_4_4_15.

Жук І. З.

кандидат економічних наук, доцент

Пурська І. С.

кандидат економічних наук, доцент

Львівський національний університет імені Івана Франка

м. Львів, Україна

УПРАВЛІННЯ ТУРИСТИЧНИМИ ПРОЕКТАМИ В РАМКАХ ПРОГРАМИ ТРАНСКОРДОННОГО СПІВРОБІТНИЦТВА

Здійснення транскордонного співробітництва є невід'ємною складовою формування зовнішньоекономічних зв'язків та забезпечення євроінтеграції України. Така форма співпраці позитивно впливає на збереження добросусідських відносин та спрямована на поглиблення економічних, соціальних, науково-технічних, екологічних, культурних та інших відносин між територіальними громадами сусідніх країн. Крім цього, міжрегіональне співробітництво дає змогу реалізувати спільні проекти та програми, що сприяють вирішенню проблемних питань та усуненню диспропорцій в економічному розвитку регіонів.

Міжрегіональне співробітництво є важливою складовою стратегічного партнерства України та Республіки Польща. Така форма співпраці здійснюється в рамках Програми транскордонного співробітництва (ТКС) «Польща – Білорусь – Україна» на 2007–2013 рр. та 2014–2020 рр. Невід'ємним аспектом розвитку такого партнерства є залучення фінансових коштів ЄС з метою реалізації окремих проектів. Так, згідно Програми ТКС «Польща – Білорусь – Україна» 2007–2013 рр. профінансовано 117 проектів на загальну суму 174,1 млн євро. З них 74 польсько-українських проекти (107,9 млн євро), 29 польсько-білоруських проектів (58,5 млн євро) та 14 трьохсторонніх проектів (7,7 млн євро). Загальна вартість проектів ТКС, які було реалізовано у Львівській області становить більше 70 млн євро, в тому числі кошти для української сторони орієнтовно – 35 млн євро [5, с. 5].

Бюджет Програми транскордонного співробітництва «Польща – Білорусь – Україна» на 2014–2020 рр. збільшено 183 млн євро. Найважливішими пріоритетами цієї програми визначено промоцію місцевої культури та охорону історичної спадщини; покращення доступності регіонів, розвиток надійного та стійкого до кліматичних впливів транспорту, комунікаційних мереж і систем; спільні виклики у сфері безпеки; покращення управління кордонами та управління безпекою, мобільністю та міграцією.

Важливого значення в рамках транскордонного співробітництва надається розвитку туризму (пріоритет 1: промоція місцевої культури та охорона історичної спадщини). Адже, як зазначається «це сектор з найвищим потенціалом з точки зору прибутковості і зростаючих можливостей для зайнятості та інвестицій, особливо на прибережних і сільських територіях». Зокрема, визначено такі пріоритетні туристичні проекти як спільні проекти з підтримки, просування та збереження традиційних ремесел і майстерності; спільні проекти з промоції туристичних цінностей; спільні проекти з підготовки та реалізації інвестицій в туристичну інфраструктуру і послуги з метою збільшення використання культурної спадщини в сфері туризму; спільне створення туристичних продуктів з урахуванням необхідності захисту культурної спадщини та ряд інших [3].

Очевидно, одним із факторів підвищення ефективності та результативності проектів, в тому числі і туристичних, є використання сучасних технологій, а також підвищення продуктивності праці. Ці питання є актуальними для України. Так, згідно з Глобальним звітом про розвиток інформаційних технологій – 2016, Україна за рівнем розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) у 2016 р. посіла 64 рейтингову позицію серед 139 країн світу, покращивши за рік результати на 7 пунктів. Для порівняння Польща покращила свій минулорічний результат на 8 пунктів і піднялась у рейтингу на 42 місце.

Цей рейтинг складається з чотирьох субіндексів, які у свою чергу ще поділяють на декілька проміжних груп. Оцінювання субіндексів здійснюється за 7-ми бальною шкалою: 1 бал – найгірший показник, а 7 балів – найкращий (табл. 1).

Таблиця 1

Індекс мережевої готовності України та його складові, 2016 р.

	Індикатори	2016		Зміни за рік ↓/↑
		Значення	Місце	
1.	Субіндекс наявності умов для розвитку ІКТ	3.8	94	10↑
1.1.	Політичне та регуляторне середовище	3.2	113	9↑
1.2.	Бізнес та інноваційне середовище	4.4	67	10↑
2.	Субіндекс готовності	5.7	30	5↑
2.1.	Інфраструктура	4.7	51	28↑
2.2.	Доступність	6.6.	6	4↑
2.3.	Практичний досвід	5.6	33	3↑
3.	Субіндекс використання	3.6	88	6↑
3.1.	Індивідуальне використання	3.9	76	2↑
3.2.	Використання ІКТ у бізнесі	3.6	63	15↑
	<i>Освоєння технологій на рівні компаній</i>	4.2	100	Без змін
	<i>Здатність до інновацій</i>	4.2	52	30↑
	<i>Використання ІКТ під час взаємодії підприємств</i>	4.4	89	17↑
	<i>Використання Інтернету для продажу своїх товарів (послуг)</i>	5.1	36	4↑
	<i>Ступінь підготовки персоналу (інвестиції в навчання персоналу)</i>	3.9	74	18↑
3.3.	Використання урядом	3.1	114	10↑
4.	Субіндекс впливу	3.7	69	13↑
4.1.	Економічний вплив	3.4	59	8↑
4.2.	Соціальний вплив	4	75	14↑

Примітка: розроблено авторами за даними [4]

Отож, фактори, що стримують розвиток ІКТ у нашій країні є низький рівень освоєння нових технологій бізнесом (100 позиція), несприятливе політичне та регуляторне середовище (113 позиція), незначне використання урядом ІКТ (114 позиція) та ряд інших. Очевидно, що такі фактори свідчать про низький рівень використання новітніх технологій у діяльності підприємств, громадських організацій та органів місцевого самоврядування. Безперечно для покращення існуючої ситуації та підвищення ефективності управління проектами в рамках програми транско-

рдонного співробітництва доцільним є використання технологій проектного менеджменту.

Література:

1. Гуторова О. О. Основи менеджменту : навчальний посібник / О. О. Гуторова. – Харків : ХНАУ, 2009. – 327 с.
2. Дрогомирецька М. І. Становлення і розвиток принципів менеджменту та їхня роль у діяльності сучасних організацій / М. І. Дрогомирецька // Економіка та менеджмент. – Луцьк, 2012. – Вип. (9) 34. – Ч. 1. – С. 95–103. – Режим доступу: [file:///D:/Downloads/есnem_2012_9\(1\)_14.pdf](file:///D:/Downloads/есnem_2012_9(1)_14.pdf).
3. Програма транскордонного співробітництва ЄС Польща – Білорусь – Україна 2014–2020. Проект 27.04.2015 // Львівська обласна державна адміністрація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://loda.gov.ua/upload/users_files/1/upload/Documets/JOP_UA.pdf.
4. Рейтингові оцінки України за індексом мережевої готовності 2016 // Економічний дискусійний клуб [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://edclub.com.ua/sites/default/files/files/indeks_merezhevoyi_gotovnosti.pdf.
5. Софій О. Аналіз політики транскордонного співробітництва у Львівській області : аналітична записка / О. Софій // Європейський діалог [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dialog.lviv.ua/wp-content/uploads/2015/12/politiki-transkordonogo-spivrobitnitstva-u-Lvivskii-oblasti.pdf>.
6. Строкович Г. В. Управління проектами : підручник / Г. В. Строкович. – Харків : Вид-во НУА, 2013. – 220 с.

Закусилова Т. О.

заступник директора

Медичний коледж Запорізького державного медичного університету

м. Запоріжжя, Україна

ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕДИЧНИХ СЕСТЕР

Професія медичної сестри – найпоширеніша в системі охорони здоров'я, через те проблеми медсестринства та професійної підготовки фахівців сестринської справи є надзвичайно актуальними. Від рівня професіоналізму сучасних медичних сестер суттєво залежить успішність і результативність їхньої професійної діяльності в сфері медицини, а відтак – й ефективність медичного догляду за пацієнтами. Тому наразі з'явилися нові вимоги до якості підготовки майбутніх фахівців сестринської справи, спроможних професійно й надвідповідально виконувати свої професійні функції в умовах швидких і конструктивних змін, оперативно й адекватно діяти у складних ситуаціях, бути готовими до самовдосконалення впродовж усього життя.

Комунікативна культура особистості передбачає засвоєння певних умінь, без яких повноцінне та якісне спілкування неможливе. Треба вміти не лише чітко формулювати й висловлювати власну точку зору, а й сприймати думки співрозмовника.

Проблемі формування комунікативної культури у майбутніх медичних сестер присвячені дослідження М. Лісового, О. Уваркіної та ін. Комунікативна культура є невід'ємним складником професіоналізму майбутнього медичного працівника, своєрідним індикатором його особистісних і професійних цінностей. Майбутньої медичної сестри «не може бути завершеною без сформованої культури мови, мистецтва мовлення, етики комунікативної поведінки, високих моральних якостей та гуманістичного світогляду» [5, с. 29].

Професійна підготовка медиків XXI ст. – неможлива без професійної культури, яка, в свою чергу, потребує розвитку особистості: рівня загальної культури, вміння спілкуватися з різними категоріями людей [1, с. 49].

Серед основних компетенцій, яких потребує сучасне життя (соціальних, полікультурних, інформаційних, саморозвитку та самоосвіти), Н. Волкова виділяє комунікативні – володіння усною і писемною рідною та іншими мовами [2, с. 354].

Дослідниця Н. Костриця так розкриває зміст професійного мовлення, низавачуючи його процесом обміну думками у певній галузі знань, в якому б вигляді воно не здійснювалося, це функціональна дійсність мови в усіх її матеріальних і ситуативних формах. Воно реалізується в усній і писемній формах, у монолозі та діалозі (полілозі) [3, с. 29].

Комплекс перерахованих знань і умінь є основою професійного мовлення, тому необхідно вважати, що це поняття передбачає наявність суб'єкта: мовної компетенції – знання норм літературної мови; сформованих механізмів сприйняття й продукування, закладених в поняття мовленнєвої компетенції; комунікативної компетенції – спроможності вибирати й реалізовувати програми мовленнєвої поведінки залежно від здатності людини орієнтуватися в різноманітних ситуаціях, тобто її вміння оцінювати ситуації, враховуючи тему, завдання, комунікативні установки, що виникають в учасників до й під час бесіди.

Особливістю професійного мовлення медичних працівників є те, що їхній партнер – пацієнт, часто хвора людина або її близькі. Занепокоєння за стан здоров'я, очікування мало приємного повідомлення позначаються на емоційному стані пацієнта, загострюють сприйняття, роблять його дуже вразливим. Загальновідомо, що від якості мовленнєвої діяльності медичних працівників значною мірою залежить успіх лікування. Немає сумніву, що словом можна не тільки викликати функціональні зміни в організмі, але й убити людину. Слово має велике психотерапевтичне значення і може викликати важку ятрогенію – невротичний розлад, зумовлений в основному неправильною поведінкою медичного працівника, невмінням спілкуватися [4, с. 106].

Якщо недостатня професійна кваліфікація медичної сестри не завжди буває помітною хворим чи його близькими, то її невміння спілкуватися, недоліки в мовленні можуть одержати негативну оцінку пацієнтів. Це не сприяє успішному вирішенню тих важливих соціальних завдань, які стоять перед закладами охорони здоров'я. Доречно, добре обдумане слово медичної сестри сприяє успіху в професійній діяльності, налагодженню ділових стосунків з пацієнтом, і навпаки – одне необережне слово може призвести до небажаних наслідків.

Отже, від рівня сформованості комунікативної культури медичних сестер залежить характер стосунків, які закладаються між ними й і пацієнтами: довіра чи недовіра, симпатія чи антипатія. Саме тому формування професійного мовлення майбутніх фахівців сестринської справи є актуальним завданням їхньої підготовки у медичних навчальних закладах. Одним із найперспективніших шляхів удосконалення підготовки майбутніх медичних сестер, формування їхнього професійного мовлення є впровадження у навчальний процес нових педагогічних технологій, активних форм і методів навчання, які дають змогу формувати знання, професійні вміння і навички студентів шляхом залучення їх до інтенсивної пізнавальної діяльності.

Література:

1. Бобак М. І. Формування особистості медика третього тисячоліття / М. І. Бобак // Медична освіта. – 2002. – № 1. – С. 49–51.
2. Волкова Н. П. Педагогіка : посібник для студентів вищих навчальних закладів / Н. П. Волкова. – К. : Видавничий центр «Академія», 2001. – 572 с.
3. Колісник-Гуменюк Ю. І. Формування професійно-етичної культури майбутніх фахівців у процесі гуманітарної підготовки в медичних коледжах : монографія / Ю. І. Колісник-Гуменюк. – Львів : «Край», 2013. – 296 с.
4. Назар П. С. Основи медичної етики / П. С. Назар, Ю. Г. Віленський, О. А. Грандо. – К. : Здоров'я, 2002. – 344 с.
5. Уваркіна О. В. Формування комунікативної культури студентів вищих медичних закладів освіти в процесі вивчення психолого-педагогічних дисциплін : дис... канд. пед. наук / О. В. Уваркіна. – К., 2003. – 160 с.

Зигунов В. Н.

кандидат педагогических наук, доцент
Сум ГПУ им. А. С. Макаренко,
г. Сумы, Украина

ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ТУРИСТСКИХ АГЕНТСТВ

Сегодня безопасность туристского путешествия – главный критерий удачного путешествия и развития туристской индустрии [2, с. 5]. Категории «безопасность» и «туризм» тесно взаимосвязаны между собой, где безопасность играет существенную роль в развитии туризма.

Безопасность – это состояние какого-либо объекта, при котором вероятность нанесения ему значимого ущерба маловероятно.

Обеспечение безопасности туризма обусловлено потребностями современного государства, общества и граждан в предотвращении опасностей для туристов, обеспечении надежности и комфортности в осуществлении путешествий внутри страны и за рубежом [1; 3].

Система безопасности туризма является составной частью системы индустрии туризма нашей страны, а также частью общей системы безопасности Украины, которая, в свою очередь включена в международную систему безопасности туризма, элементами которой являются системы безопасности туризма различных государств и регионов мира. В состав системы безопасности туризма Украины входят также отдельные элементы системы экономической безопасности, такие как безопасность туристских агентств.

Кризисные явления в экономике Украины в последние годы сказываются на наличии угроз в сфере безопасности туристских агентств, к которым можно отнести незаконное проникновение злоумышленников на туристское предприятие с целью ограбления или конкурентной разведки. Поэтому, одной из задач обеспечения безопасности туристских агентств является охрана их помещений с помощью современных датчиков и видеосистем, позволяющих предотвратить несанкционированное проникновение злоумышленников.

Технические сбои в работе инженерных систем и оборудования могут повредить стабильной работе туристских агентств. Поэтому важно предусмотреть обеспечение пожарной и технической безопасности офисных помещений и оборудования.

Также к современным угрозам туристских агентств можно отнести утечку корпоративной информации, которая может привести к непредсказуемым последствиям. Действия конкурентов могут оказаться не такими разрушительными, как пренебрежение правилами информационной и экономической безопасности сотрудников фирм. Необходимо соблюдать жесткий контроль над сохранностью документации, обеспечением компьютерной безопасности корпоративных ресурсов и сети, управлением доступа к информации и финансово-экономической деятельностью туристских агентств в целом.

Кадровая политика туристских агентств имеет огромное значение в обеспечении безопасности корпоративной информации, так как именно персонал имеет доступ к базе данных постоянных и потенциальных клиентов, что является наибольшей ценностью бизнес-предприятий.

Безопасность клиентов туристских агентств – также важный аспект экономической деятельности предприятий. Туристские агентства должны гарантировать своим клиентам максимальный уровень безопасности путешествий.

Создание системы обеспечения экономической безопасности туристских агентств является многогранным и всеобъемлющим процессом. Обеспечением безопасности туристских агентств на современном этапе развития туристического бизнеса занимаются, чаще всего, их руководители или учредители этих предприятий. Возможна передача полномочий по обеспечению безопасности туристских агентств специализированным агентствам безопасности бизнеса, которые предлагают широкий спектр услуг по обеспечению безопасности, в том числе – анализ угроз безопасности туристского бизнеса, сбор информации о контрагентах, конкурентах и многое другое.

К основным составляющим системы обеспечения экономической безопасности туристских агентств необходимо отнести: охрана офиса и контроль доступа к нему, техническая безопасность, пожарная безопасность, информационная безопасность, кадровая политика сферы безопасности предприятия, безопасность туристов во время путешествия.

В создании системы обеспечения безопасности туристских агентств необходимо придерживаться следующих принципов:

- системность (все направления должны быть связаны между собой, носить комплексный характер);
- своевременность (меры по обеспечению экономической безопасности должны быть направлены на предотвращение негативных последствий и должны осуществляться заблаговременно);
- непрерывность (меры по обеспечению экономической безопасности должны осуществляться систематически);
- оптимальность (мероприятия по экономической безопасности и расходы на них должны быть оправданы стабильной и слаженной работой предприятия).

Совокупность согласованных действий руководителей и сотрудников турпредприятий, а также самих туристов по достижению такого положения, при котором отсутствуют угрозы и опасности для туристов при реализации путешествия, гарантируют успешное функционирование туристского предприятия на рынке туристских услуг и, соответственно, его позитивный имидж.

Необходимо виділити действия, которые в совокупности с обозначенными принципами формируют систему обеспечения экономической безопасности туристского агентства:

– информационно-аналитические действия (мониторинг информации, выработка оценок развития и разработка предложений);

– регулятивные действия (локализация и нейтрализация опасностей, устранение кризисных тенденций).

– прямые действия (противодействие носителям опасностей, контроль за состоянием экономических отношений с партнёрами и клиентами, программа выхода из экономического кризиса и др.).

В настоящее время формирование современной системы обеспечения безопасности туристских агентств является одной из важнейших задач в сфере безопасности туризма.

Литература:

1. Биржаков М. Б. Безопасность в туризме : учеб.-метод. пособ. / М. Б. Биржаков, Н. П. Казаков. – СПб. : «Издательский дом Герда», 2008. – 208 с.

2. Зігунов В. М. Безпека в туризмі : курс лекцій / В. М. Зігунов. – Суми : Вид-во Сум. ДПУ ім. А. С. Макаренка, 2012. – 204 с.

3. Писаревский Е. Л. Безопасность туризма. Правовое обеспечение : в 3-х кн. – К. 1. Основы безопасности туризма / Е. Л. Писаревский. – М. : Финансы и статистика, 2007. – 320 с.

Карпенко І. Ю.

викладач

Запорізька державна інженерна академія
м. Запоріжжя, Україна

АНГЛОМОВНА БАНКІВСЬКА ТЕРМІНОЛОГІЯ В ДИСКУРСІ РИЗИКУ

Будь-яка терміносистема є продукт пізнавальної діяльності мовної особистості, і розглядається не як статична, ієрархічно організована система в термінах структуралістського підходу, а як динамічна система, складові якої реалізують свій функціонально-семантичний і когнітивний потенціал через низку комунікативних програм, що перебувають в ієрархічному зв'язку, якщо звернутися до термінологічного апарату теорії масової комунікації. В такому випадку значущості набуває вивчення термінів зі сфери банківської справи плюс ситуації спілкування, в які ці терміни включено, та їх адекватний переклад.

Репрезентативним у цьому плані є загальна спрямованість мовленнєвої взаємодії суб'єктів дискурсивної діяльності в царині банківської справи на реалізацію комунікативних стратегій з метою прийняття рішень в ситуаціях, яким притаманна різна ступінь ризику. В цьому зв'язку вивчення особливостей функціонування англомовної банківської термінології глибше розкриває дискурсотворчу функцію економічних термінів.

Виникнення комунікативного конфлікту доцільно проаналізувати, звернувшись до тексту малого жанру – інструкції. У наведеному уривку з інструкції для клієнтів банку, що пропонує послуги банківських переведень коштів, комунікативний акт незгоди визначає когнітивний контекст:

- *Can I stop a transfer?*

- *That depends on what type of transfer you used. Standard wire transfers can be halted prior to settlement. RTGS transfers cannot be stopped once initiated. All transfers are **irrevocable** after settlement.*

Графічний стилістичний прийом, яким є виділення напівжирним шрифтом, підкреслює значущість параметрів здійснення трансакції. Банк намагається знизити ступінь ризику, переходячи до кооперативно-актуалізаторської стратегії, намагаючись актуалізувати ситуацію припинення переведення коштів в параметрах співрозмовника – потенційного споживача банківської послуги.

Комунікативну стратегію докору проілюструємо, звернувшись до тексту - попередження, зокрема, щодо потенційного ризику накладання штрафних санкцій. Такі тексти зазвичай є частиною контрактів:

Any complaints regarding hidden defects of the Goods, which could not be discovered during the external inspection of the Goods during the initial inspection, shall be made by the Buyer to the Supplier in writing, through the signing by the Buyer and sending to the Supplier of the relevant act, within 3 (three) days after the date on which such hidden defects are discovered.

Текстуально комунікативна стратегія докору реалізується експліковано у параграфі Договору куплі – продажу, імпліковано – у тексті акту-претензії, який, згідно домовленості, буде надіслано постачальнику в разі виявлення покупцем прихованих дефектів товару.

Дискурс є тим середовищем, в якому відбувається комунікативна самоідентифікація адресанта і адресата, учасників комунікативної ситуації. Прикметною рисою постмодерністського суспільства є активне розгортання дискурсу ризику, що відбувається із залученням комунікативних стратегій, прагматичним налаштуванням яких є кооперація та / або конфліктогенність комунікативної взаємодії. Продуктивними є пошуки компромісних рішень або ескалація комунікативної незгоди в сфері банківської діяльності, причому економічна термінологія з царини банківської справи активно функціонує як дискурсотворчий елемент у дискурсі ризику.

Кирпиченко О. Е.

кандидат філологічних наук, доцент
Класичний приватний університет
м. Запоріжжя, Україна

МОЛОДІЖНИЙ СЛЕНГ В НІМЕЦЬКОМОВНОМУ ПУБЛІЦИСТИЧНОМУ ДИСКУРСІ

Молодіжний сленг – це найбільш динамічний пласт мови, який визначається експресивністю, швидкістю формування, поширеності та виходу із вжитку нових сленгізмів.

Дослідженням ролі сленгу у житті молоді, його використанням з метою самоідентифікації та джерел його поповнення майже у всіх мовах займались багато вітчизняних і закордонних науковців, серед яких Л. Ставицька, А. Коваль, С. Пиркало, Т. Миколенко, Я. Андроутсополос, В. Хомяков, Ю. Бенеке, Е. Партрідж, Ч. Фріз, К. Ебле, та інші.

Єдиного визначення поняття «сленг» на сьогодні не існує і кожен вчений-лінгвіст має своє бачення сленгу. Зокрема дослідниця Л. Ставицька пропонує ви-

значення: «Мовне середовище спілкування великої кількості людей, яке відрізняється від мовної норми, отримало найменування «сленг» [1, с. 40].

Дослідження способів вираження буття молодих людей сприяють певною мірою поглибленню уявлень про природу сленгізмів. Молодь використовує сленгізми, як спеціальну мову, яка дозволяє виокремити своє покоління. Сленг, особливо молодіжний, доволі складна лексична категорія, яка, зазвичай, асоціюється з певними особливостями: неформальність і нелітературність, винахідливість, ефемерність, а також ототожнення із специфічними групами.

Роль, яку сленг відіграє у стимулюванні комунікативної функції відображається у його подекуди жартівливості. Варто відзначити ще одну характеристику молодіжного сленгу – бунтарство, тобто завдяки сленгу молодь протидіє, стає в опозицію до фундаментальних соціальних цінностей, виражає власну життєву позицію, яка може суттєво відрізнитись від загальноприйнятих правил [2, с. 114].

Ще однією причиною, чому молодь використовує сленг, є вираження емоційного стану чи відношення до предметів, явищ. Сленг відображає переживання, цінності і погляди молоді. На сьогодні, в будь-якій країні світу, молодіжний сленг не є повноцінною мовою, однак молодь постійно створює нові сленгізми для іменування або позначення свого ставлення до предметів, емоцій, явищ, станів тощо. Експресивна функція молодіжного сленгового соціолекту – одна з найбільш важливих, адже дозволяє впливати на емоційний стан співрозмовників. Таким чином, сленг являє собою не тільки засіб самоідентифікації, але також є засобом відображення внутрішнього емоційного стану чи відношення до чогось.

У дискурсах друкованих засобів масової інформації враховуються особливості мовленнєвої поведінки, вікові, соціальні, психологічні характеристики та ціннісні домінанти молоді. Зокрема, завдяки врахуванню зазначених особливостей детерміновано тематику і стиль написання статей, в тому числі наслідування стилю мовлення молоді виявляється у використанні сленгізмів, спрощеній структурі речень. Побудова аргументації здійснюється переважно у вигляді непрямих оцінок, за допомогою ремарок, використання ілюстративної функції, графічних засобів. У публіцистичному дискурсі використання молодіжної сленгової лексики направлене на підсилення аргументації, на вплив на свідомість представників молоді.

Мова, якої не знайдеш у підручниках, представлена на Інтернет-сторінці «JETZT Deutsch lernen» (<http://www.goethe.de/z/jetzt/dejsite.htm>). За ініціативою Гете-інституту фахівці Гіссенського університету й автори молодіжного додатку (<http://www.jetzt.de/>) до газети «Süddeutsche Zeitung» (<http://www.sueddeutsche.de/>) розробили он-лайн пропозицію, розраховану насамперед на юнацтво. В основу покладені газетні статті автентичною мовою, написані насамперед молоддю для однолітків. До цього додаються словничок розмовної мови та багато вправ. Щомісяця цією сторінкою користуються близько 30 000 молодих людей, їх мова рясніє сленгізмами.

Аналіз публіцистичних статей за останні 2 роки показав, якщо молодь вважає щось «крутим» (*cool*), то вживає слова *spitze, irre, super, grell, fett, geil, voll krass, ey!* Велику роль відіграють запозичення з англійської мови та новотвори, яких в англійській насправді нема, як наприклад, *Handy* (англійською *mobile phone*). Сленгізми з італійським суфіксом *-issimo* означають найвищий ступінь: *komfortissimo* – «надзвичайно зручні черевики». Ще одна молодіжна тенденція – утворювати ско-

рочення шляхом додавання закінчення *-i* або *-o*: *Alki (Alkoholiker)*, *Zivi (Zivildienstleistender)*, *Brutalo* (агресивна особа).

Отже, підбиваючи підсумки, слід зазначити, німецька мова живе. Вона має певні норми, а поза ними – безліч явищ, які не відповідають цим нормам. Це викликає багато суперечок, але вони є даністю, яку потрібно прийняти й вивчати.

Література:

1. Ставицька Л. О. Арго, жаргон, сленг. Соціальна диференціація української мови / Л. О. Ставицька ; відп. ред. В. В. Німчук. – Київ : Критика, 2005. – 464 с.
2. Христенко О. С. Дискурсні сфери функціонування німецького молодіжного сленгу / О. С. Христенко // Вісник СумДУ. – 2006. – № 3. – С. 110–114. – (Філологічні науки).
3. Jetzt de [Електронний ресурс]. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.jetzt.de/>.
4. Langenscheidt Power Wörterbuch Deutsch. – Berlin, München, Wien, Zürich : Langenscheidt KG, 2009. – 1122 s.

Клименко Л. В.

кандидат педагогічних наук, доцент

Москальова Є. С.

студентка

Запорізька державна інженерна академія
м. Запоріжжя, Україна

THE MAIN PECULIARITIES OF SCIENTIFIC TECHNICAL STYLE

At present time there is a great necessity to emphasize scientific-technical translation not only as a special kind of translation activity and special theory that investigates this kind of activity but to assign to scientific-technical translation a status of independent applied science. From the linguistic viewpoint, the peculiarities of scientific-technical style are spread on its stylistics, grammar and lexic. The main task of scientific-technical translation is to bring clear and precise information to the reader. This can be achieved by logical interpretation of actual material without emotionality. The scientific-technical style can be identified as formally logical.

The article considers the main properties of scientific style, such as objectiveness, logicity, fidelity, generalization, relevant for annotation of scientific-technical articles. The leading communicative function of these texts is to perform information by linguistic means.

The scientific and technical texts are also characterized by: extensive use of scientific terminology; presence of charts, tables, diagrams, maps, mathematical, physical, chemical and other signs; usage of abstract, mainly foreign words; usage of purely scientific phraseology; presence of clear structure of the text.

We have conducted the analysis of lexical, syntactic and grammatical features of many English scientific and technical texts. In the scientific and technical literature the close author's attention is directed to the specific facts which are to be explained. Thus the personality of the author is not so essential. It is important for the names of the objects and processes to take the first place and become the subject of the sentence.

The definition of concepts and the description of real objects by means of their quality specification are characteristic features of the scientific and technical texts. This explains the extensive usage of simple sentences with a predicate, consisting of a verb-copula and a nominal part.

Another feature of English scientific and technical texts is the wide use of the passive voice. This is explained by the fact that it is not accepted to use the first person singular in such texts and the most verbs that denote actions (processes or reactions) are transitive.

Scientific-technical texts reveal a great number of grammar peculiarities. The most typical lexical features of scientific-technical materials are terms and terminology saturation as well as presence of lexical structures and acronyms. A special place in such materials are the texts oriented not only for language speakers but for representatives of a certain professional group with certain extra linguistic knowledge.

The aim of this work was to give some points concerning peculiarities of scientific-technical translation.

In the result we can say that the main stylistic feature of scientific-technical texts is exact and clear interpretation of the material without any expressive elements that make the speech more emotionally saturated. There are almost no metaphors, metonymy transpositions and other stylistic feature, while they are widely used in literary works.

Although scientific texts are far from lively colloquial language it contains a number of neutral phrase logical units of technical specific. Main requirements for scientific-technical translation are precision (all items in ST should be reflected in translation), conciseness (all items of ST should be translated laconically), clearness (conciseness and laconism of TL should not mess the lexis, its understanding), literality (the text of the translation must comply with common norms of literary language without syntactical structures of source language using).

Клименко Н. О.

кандидат філологічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

Шемчук О. Л.

студент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

БІЗНЕС-ПЛАН ЕКОЛОГІЧНОГО БЮЛЕТЕНЯ «ЦЕ У-Е»

Екологічний бюлетень «це У-Е» розроблений для людей, здатних інвестувати в українську природоохоронну систему. Видання виконує дві функції – спрямовує представників великого та середнього бізнесу у можливий для інвестування регіон (у рамках цього видання у Запорізьку область), і тих, хто не замислювався над можливостями інвестування, зацікавлює і спонукає до вкладання грошей. Бюлетень виконує супровідну функцію до відповідної документації та презентації, які мають готувати представники державних екологічних установ у разі проведення заходів щодо залучення інвестицій у регіон.

Видання складається із 24 сторінок: обкладинка, вступна частина, зміст та частина з матеріалами. Структура його проста й допомагає читачу легко орієнтуватися у змісті бюлетеня. Обкладинка – інформує читача про зміст бюлетеня і його призначення. Вступне слово – допомагає аудиторії зрозуміти глибше суть видання і його призначення. Оформлення витримане у відповідній кольоровій гаммі і не відволікає аудиторію від сприйняття тексту, сприяючи кращому його засвоєнню.

Бюлетень містить нумерацію сторінок, а також іменовані статті, розташування яких відображено у розділі «Зміст», що покращує орієнтацію у контенті видання.

Особливість проекту полягає в оригінальному дизайні та ідеї – розробці бюлетеня для інвесторів, – ілюстративного видання, яке може на початковому етапі у ненав'язливій формі зацікавити інвестора і простим способом показати причини, стан і шляхи вирішення конкретної проблеми у Запорізькій області. Видання має кольорове оформлення, що впливає на емоційну та чуттєву сфери аудиторії, а текст спрямований на інтелектуальне засвоєння матеріалу.

Частина з матеріалами складається з наступних тем: «Забруднення води», «Забруднення ґрунту», «Утилізація сміття», «Руйнування берегової лінії», «Низький рівень лісистості», «Видобування підземних ресурсів», «Забруднення повітря», «Успішні «зелені» ініціативи». Тобто тематика охоплює увесь спектр екологічних тем і не зосереджується на окремо взятій проблемі. Автор намагається підійти до питання комплексно, до того ж кожен інвестор зможе обрати відповідну для себе сферу. Для впевненості у правильності обраної для інвестування цілі, інвестору також пропонується подивитися на успішні приклади вкладання грошей у «зелені» проекти Запорізької області: будівництво вітроелектростанції, очистка системи водопостачання, встановлення ліхтарів на сонячних акумуляторах, а також будівництво декількох сонячних електростанцій.

Також це закінчене видання, оскільки воно має логічний початок у формі обкладинки, частину з матеріалами, а також логічну структуру і цілісність у самих матеріалах, що відповідає алгоритму: суть проблеми, причини та шляхи її вирішення.

Ринок із такими виданнями слаборозвинутий через погане фінансування державних установ, що опікуються питаннями екології. У приватному секторі існують подібні видання, але вони не охоплюють інвестиційну можливість усієї області, а націлені на конкретні проекти, під які приватний сектор, при співфінансуванні, хоче залучити кошти, щоб у подальшому отримувати певні відсотки. Подібних видань, які спрямовані на отримання повного прибутку інвесторами – немає, адже приватний сектор зацікавлений у отриманні прибутку, а держава (яка зацікавлена у залученні коштів у область без співфінансування), як вже було зазначено, робить для цього недостатньо.

Як у приватному, так і у державному секторах існують схожі видання, в яких коротко описується суть певного інвестиційного проекту. Особливість розробленого бюлетеня полягає у тому, що він має ознаки журналу: насиченість ілюстраціями, кольоровість і різноманітність дизайну, а також він охоплює потенційні можливості інвестування у всю Запорізьку область, тобто видання є комплексним. До того ж оформлення обкладинки, наявність змісту і вступного слова також виділяє цей журнал на фоні подібних.

До позитивних моментів видання також можна віднести оригінальність його назви та її оформлення. На фоні всім звичних друкованих ЗМІ із назвами: «Екологічний вісник», «Вісник екології», «Еко-вісник», «Екологічний щоденник», «Екологічна газета», «Екологічний бюлетень», «Екологія України (Запоріжжя, Дніпропетровська, Сходу, Заходу, Євразії і так далі) презентований бюлетень якісно виділяється навіть на ринку видань, що мають таку вузьку спеціалізацію, – як залучення інвестицій у «зелену» галузь. Читач втомлюється від одноманітності і, поба-

чивши, що до назви й оформлення поставились із креативністю – захоче ознайомитись із його змістом. Саме тому поширення подібного видання не тільки серед потенційних інвесторів, але й серед пересічних людей у електронному вигляді може бути ефективним.

Персонал, що працював над проектом складається лише з автора видання, і у подальшому вихід видання може відбуватися без проблем. Автор виконував функції журналіста, дизайнера і верстальщика.

Процес створення видання не викликає труднощів, адже все, що потрібно для створення такого продукту – це комп'ютер, три програми: «Adobe Photoshop», «Adobe Illustrarot» та «Microsoft Word», а також – Інтернет.

На етапі пошуку інвестора цей проект, через просування конкретних інвестиційних програм, потребує реклами, однак це буде опосередкована реклама, тобто не самого видання як окремого продукту, а у сукупності із «зеленим» проектом. Окрім цього, цей бюлетень, як рекламу, можна розіслати електронною поштою потенційним інвесторам. У друкованому або електронному вигляді надіслати послам України у різних країнах (відповідно оформивши його). Також можна розіслати бюлетень різним держустановам, які за специфікою своєї діяльності контактують із середнім та великим бізнесом: Міністерство фінансів, Міністерство економічного розвитку, інші профільні міністерства, для конкретних залучень інвестицій – Міністерству екології та природних ресурсів, а також різним профільним комітетам, відомим людям, які мають вплив на європейську еліту. Також можливе й інше поширення видання серед пересічних людей, але, це буде дуже дорого, навіть, якщо роздруковувати видання на неякісному папері.

Фінансування видання не потребує, адже це волонтерський проект – подарунок відповідальним за залучення інвестицій в Україну держустановам з огляду на погане фінансування з бюджету країни. Залучення коштів може бути потрібне лише у тому випадку, якщо держслужбовці забажають поширювати це видання у паперовому вигляді. Оскільки плата за працю над виданням не встановлюється, то під час випуску цього видання у його вартість будуть включені лише витрати на друк. Вартість друку такого примірника залежить від накладу. Таке видання має вузьку аудиторію і великого тиражу не потребує, отже залучення великих коштів на друк також не потрібне. Максимальна вартість друку такого видання складає 150 гривень (якщо друкувати один екземпляр), звичайно, із збільшенням кількості, і, враховуючи, друк на спеціальних підприємствах, ціна може знизитись, щонайменше, утричі. Альтернативним і безкоштовним варіантом є поширення видання в електронному вигляді. Окремим шляхом втілення та розвитку такого видання може бути залучення під його реалізацію грантових коштів.

Таким чином, особливість рекламно-інформаційного екологічного бюлетеня «це У-Е» зумовлена його унікальністю на ринку інвестиційних видань. Видання охоплює потенційні можливості інвестування у всю Запорізьку область, тобто є комплексним. Видання є унікальним, оскільки на ринку України таких інвестиційних екологічних бюлетенів не існує.

Кравченко А. Г.

викладач

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

КЛАСИФІКАЦІЯ КОМУНІКАТИВНИХ СТРАТЕГІЙ У ПРОФЕСІЙНОМУ ДИСКУРСІ ВИКЛАДАЧА ІНОЗЕМНОЇ МОВИ

Вивчення особливостей комунікативної поведінки є одним із провідних напрямів досліджень у галузі комунікативної лінгвістики. Метою тез доповідей є дослідження найуживаніших стратегій у професійному дискурсі викладачів іноземної мови. Для цього необхідно здійснити науковий аналіз поняття навчальних та комунікативних стратегій і на цій основі надати перелік стратегій, що вживаються фахівцями під час професійної взаємодії, а також обґрунтувати їхні відмітні особливості і роль у досягненні комунікативної мети.

Будь-яка комунікація має, мотиваційний (мотиви і цілі), ситуативний і індивідуально-особистісний аспекти, що й визначають спосіб організації та подання інформації, а також відбір стратегій і тактик спілкування. Поняття «стратегія» впроваджено у лінгвістику з інших наук, що мають зв'язок із постановкою цілей і плануванням, приміром, політика або військова справа. У мовознавстві його визначають різним чином, залежно від напрямку і типу дослідження. Під комунікативною стратегією розуміють загальний план або «вектор» мовленнєвої поведінки. Авторами найбільш загальноприйнятого визначення стратегії є С. Фаєрх і Дж. Каспер, які визначають її як усвідомлений план вирішення проблеми, досягнення певної комунікативної мети. На думку О. С. Іссерс, кінцевою метою будь-якої комунікативної стратегії є корекція моделі світу адресата. У цілому, комунікативні стратегії вже досить детально досліджені у лінгвістиці.

Під час найбільш характерних ситуацій професійної взаємодії (проведення занять, презентацій, участь у засіданнях кафедри, нарадах і зборах, обмін кореспонденцією з колегами і студентами, встановлення особистих контактів під час конференцій, семінарів тощо) викладач виявляє уміння та навички підбору відповідної стратегії проведення професійного дискурсу.

Саме для вирішення комунікативних проблем М. Лутьєхармс виділяє навчальні, компенсаційні (компенсаторні) та формувальні стратегії. Навчальні стратегії спрямовані на організацію знань і здійснюються у вигляді підсвідомих або неусвідомлюваних процесів: узагальнення, трансформація і спрощення уявлення про докладені або проінформовані явища. Вони використовуються викладачем якраз у процесі планування, контролю і оцінки знань.

Компенсаторні або компенсаційні стратегії часто стають у пригоді під час виходу із різноманітних комунікативних невдач. Це насамперед стратегії використання словника, певні жести, міміка, звернення по допомогу, окрім того лінгвістичні прийоми (наприклад, парафраза), перехід з однієї мови на іншу, здогадка тощо. Тобто це набір вербальних і невербальних прийомів заміщення мало зрозумілих мовних повідомлень більш підходящими формами при передачі повідомлення адресату. На більш високому рівні свідомості знаходяться формувальні стратегії. Наприклад, у рамках макростратегії запам'ятовування вирізняються мікростратегії. Наприклад, повтор, огляд, промовляння, реферування, імітація, за-

учування і таке інше. Іншими словами, все те, що забезпечує спрощений доступ і зберігання інформації в пам'яті.

У залежності від ситуації спілкування, сфери використання, мотивів, цілей, оцінок, знань, очікувань і бажань учасників спілкування, а також способів впливу на них, дискурсивні стратегії можна класифікувати на такі, що оформлюються невербальними способами і вербальними формами текстової діяльності. Прикладами вербальної форми можуть бути наказ, настанова, порада, спір, доводи, прохання, вимога, клопотання, заява, заклик тощо. На вербальному рівні стратегія маркується різнорівневим набором мовних засобів: мовними сигналами адресанта й адресата повідомлення, що утворюють певні мовленнєві штампи, оцінною лексикою, словосполученнями, ввідними словами тощо. На більш детальне дослідження комунікативних стратегій викладача іноземної мови будуть націлені наші подальші наукові розвідки.

Кузьмін В. В.

кандидат соціологічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

НАСЛІДКИ ПРОБЛЕМИ СИРІТСТВА В УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЯХ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

У загальному випадку чисельність сиріт в Україні останні десятиліття значно зростає і їх кількість, за даними Держкомстату України, сягає восьмидесятирічного рубіжу. Поширення соціального сирітства є одним із суттєвих проявів соціально-демографічної кризи і негативно впливає на формування демографічного, шлюбного та трудового потенціалу країни, створює потенційний ризик зниження його якості у майбутньому.

Головним постачальником соціальних спільностей сиріт та осіб позбавлених батьківського піклування є соціопатичні сім'ї, деформоване суспільство. Здебільшого явище сирітства спричинюється ухиленням або відстороненням батьків від виконання батьківських обов'язків.

Щодо позитивного впливу сім'ї на дітей, то у більшості випадків сумнівів бути не може. Одним із найважливіших чинників, що визначає становлення молодої людини, є сім'я – перша й основна референтна група, у якій формується людина, відбувається більша частина процесів її соціалізації. Вивчення процесу соціалізації молоді передбачає більш глибоке вивчення соціально-демографічних факторів і особливе місце в цьому аналізі належить сімейному становищу. Значення сім'ї, як добре відомо, полягає в тому, що вона найбільшою мірою впливає на процеси соціалізації молоді особистості через те, що є першою референтною групою, яка активно впливає на формування поглядів, навичок та уподобань особистості [1]. У осіб зі звичайних родин наявний контроль біологічних батьків, в нашому ж випадку контроль покладений на піклувальників, вік яких вже далеко не сприяє виконанню виховної функції по відношенню до підопічних.

Характеризуючи сиріт із різних закладів, автори зазначають також такі їх характерні особливості, які створюють певну соціальну недостатність: нижчий рівень шкільних знань порівняно із іншими учнями; підвищене почуття тривожності; підвищена чутливість до образ; труднощі у прийнятті рішень; низький рівень активності у розв'язанні власних проблем, маніпулювання їх статусом; не-

адекватна самооцінка; схильність діяти імпульсивно; труднощі у встановленні контактів; конфліктність тощо [2].

Досліджуючи соціальні наслідки сирітства в Україні, можна дійти до висновку, що наявність у суспільстві такої категорії осіб із сирітським минулим є соціальною проблемою, а їх стан повсякденного буття – соціальною ексклюзією. Подолати її можна через побудову та використання моделі соціального супроводу в контексті інклюзивного навчання у навчальних закладах. Це сприятиме засвоєнню соціальних норм та входить в структуру загального процесу соціалізації особистості і містить у собі: визначення рівня соціальної недостатності сиріт як носіїв соціальної ексклюзії; вивчення проектного фону, соціального середовища; провідних соціальних норм середовища; виявлення рівня активності сиріт у засвоєнні визначених соціальних норм; розробку індивідуальних заходів, що сприяють засвоєнню соціальних норм у навчанні, спілкуванні, позитивному ставленні до себе, до планів на майбутнє тощо; включення сиріт у ці види діяльності на основі об'єкт-суб'єктних, суб'єкт-об'єктних стосунків; забезпечення гласності з питань засвоєння і дотримання сиротами соціальних норм, у випадку їх позитивного засвоєння. Однак, якщо вище зазначені норми не будуть засвоєні сиротою, відбудеться дещо зворотній процес із дезадаптивними ознаками. Таким чином моделі соціалізації сиріт повинні передбачати отримання ними не просто середньої чи вищої освіти як такої, а інклюзивної освіти як важливого етапу їх соціалізації й інтеграції в суспільство. У протилежному випадку сироти залишатимуться носіями соціальної ексклюзії, а багато хто з них завершить життя в маргінесі.

Також варто встановити, що є освіта для сироти? Це один із можливих засобів самореалізації, чи її передумова? Для будь-якої людини критерієм соціалізації є наявність вищої або професійної освіти і можливість реалізувати себе будь-якій сфері суспільного життя за власним бажанням. Відсутність такого рівня освіти перетворюється на бар'єр для повноцінної соціалізації. Вища школа дає змогу вирівняти різні, насамперед дискриміновані, соціальні групи населення. У результаті соціальна нерівність значною мірою усувається для громадян з вищою освітою. Так, встановлено, що з підвищенням освітнього рівня населення, особливо за наявності вищої освіти, зростають шанси отримати роботу, знижується ризик її втратити, підвищується рівень заробітної плати [3]. Проте судити про ефективність соціалізації лише за умов отримання диплома про вищу освіту було б неправильно, адже його наявність декларативно свідчить лише про факт навчання та його завершення представниками цієї соціальної спільності. Аспект якості навчання, усвідомлення мотиваційної необхідності, самореалізації, вміння користуватись новітніми освітніми технологіями можливо лише у процесі здобуття сиротою вищої освіти, завдяки використанню засобів ВНЗ.

Подальше впровадження інклюзивного навчання у навчальних закладах, активна робота соціальних та психологічних служб, підрозділів сприяння працевлаштуванню будуть позитивно впливати на соціальне становлення осіб із сирітським минулим, поліпшать соціальні наслідки сирітства.

Література:

1. Молодь на порозі самостійного життя / Д. А. Дмитрук (керівник авт. кол.), О. О. Яременко, О. М. Балакірева, Т. В. Бондар, Д. М. Дікова-Фаворська, та ін. – К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 166 с.

2. Інноваційні моделі соціальних послуг: проекти Українського фонду соціальних інвестицій / за ред. Н. М. Шкуратової. – К. : ЛДЛ, 2007. – 159 с.
3. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця. – К. : НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.

Легенчук І. А.

студент

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЯК АКУМУЛЮЮЧІ ЧИННИКИ В ПОЛІТИЧНІЙ НАУЦІ

Політологія як наукова теорія ґрунтується на певній методології. Методологічна основа політичної науки – це загальнотеоретичні дослідження політики на рівні філософського обґрунтування її природи, основних принципів генезису і функціонування політичних інститутів, ролі особи в політичному процесі.

Відомо, що в політологічних дослідженнях застосовуються як традиційні, так і сучасні наукові методи. До традиційних методів, що застосовуються в політології, відносять історичний, ціннісно-нормативний та інституційний методи. Сучасними методами політичної науки вважаються порівняльний, системний, структурно-функціональний, антропологічний, психологічний, соціологічний та біхевіористський методи.

Звичайно, виокремлення певних дослідницьких прийомів значною мірою залежить від розуміння предмета політичної науки. Якщо під політологією розуміти всю сукупність наукових знань про політику, то її методами доведеться вважати й ті, якими користуються інші науки (філософія, історія, соціологія, психологія, правознавство, економічні науки тощо) в дослідженні політичних явищ і процесів.

Оскільки політичні процеси дедалі ускладнюються і розвиток суспільства, отримання певної користі, прибутків та переваг в економічній сфері суттєво залежать від прийняття рішень в політиці, то актуальним є використання в політології й певних математичних методів, які були традиційними для економічних досліджень.

Сьогодні в університетах розвинених держав вивчається дисципліна, близька за змістом до політології – «політична економіка», яка має прикладний характер і викладається як практична, математизована дисципліна та, зокрема, використовує в якості методології математичне моделювання.

Застосування формальних математичних моделей у прикладній політології зумовлене передбачуваністю багатьох подій політичного життя. Так, формальна модель допомагає уникнути довільного формулювання припущень неформальної моделі, сприяє виробленню більш-менш точного, що підлягає перевірці, прогнозу. Крім того, моделювання сприяє визначенню механізмів розвитку політичного процесу, встановленню зв'язків між його елементами. За допомогою математичного моделювання політичних ситуацій можна отримати знання про стратегії поведінки певних політичних акторів тощо [1; 2].

Взагалі моделювання полягає в побудові ідеальних, уявних об'єктів, ситуацій (моделей), для яких характерні відносини та елементи, подібні до відносин та елементів реальних процесів, у тому числі політичних. Для математичного моделювання будь-якої структури, об'єкта або процесу формується система понять, а

зв'язки в моделі описують складанням схеми розподілу потоків інформації. Внаслідок цього будь-яка значуща сторона об'єкта дослідження або його параметри набувають абстрактного виразу [3; 4].

При дослідженні політичних процесів застосовують різні математичні моделі залежно від завдання, мети, об'єкта і предмета дослідження, наявних емпіричних даних та інших чинників. Об'єктами дослідження в конкретній політичній ситуації можуть бути великі соціальні групи, політичні інститути, політична комунікація, політичні сили та їх лідери, до яких застосовують специфічний дослідницький інструментарій і методи моделювання.

Завданням математичного моделювання політичних процесів є аналіз широкого класу політичних процесів і зведення їх до порівняно невеликої кількості математичних моделей та формування сукупності сценаріїв імовірного розвитку політичних подій, а також розроблення способів вибору оптимальних політичних рішень [4].

Важливими інструментами моделювання політичних процесів є теорії ігор, оптимізації та прийняття рішень.

Теорія ігор є математичним описом процесів узгодження інтересів між політичними суб'єктами, способом оптимізації комунікацій між ними для моделювання, прийняття політичних рішень. Політичні сили мають узагальнену назву політичних гравців чи політичних агентів. Політичні гравці намагаються шляхом вибору ефективної стратегії максимізувати власний вигравш, тобто отримати певний політичний ресурс, а завданням теорії ігор є розроблення політичних механізмів і технологій для узгодження інтересів політичних гравців та прийняття оптимальних політичних рішень. Внаслідок цього теорія ігор є потужним механізмом побудови політичних прогнозів та сценаріїв розвитку подій [1].

Теорія оптимізації формує такі політичні моделі, які забезпечують політику описом механізмів і технологій, досягнення поставлених ним цілей за умови врахування існуючих обмежень.

Теорія прийняття політичних рішень ґрунтується на гіпотезі про раціональну поведінку політичного гравця. Сутність цієї гіпотези полягає в тому, що політичний гравець вибирає саме те рішення, яке відповідає максимуму його цільової функції, тобто є вигравним [4].

Отже, застосування апарату методу моделювання в політологічних дослідженнях допомагає розкрити сутність конкретних політичних процесів і можна побачити об'єктивну картину щодо вигравшів учасників взаємодії в сфері політики. В основі моделювання політичних процесів покладені такі основні принципи: визнання об'єктивного характеру політико-комунікативних процесів і домінуючої ролі в суспільному розвитку суб'єктивного чинника, тобто цілеспрямованої діяльності людей, яка спирається на набутий науковий потенціал та певні морально-етичні цінності, а в зв'язку з цим, й їх здатність вибирати, визначати орієнтири суспільного розвитку та шляхи досягнення визначених цілей.

Студенти, засвоюючи сучасну методологію політології, зможуть її застосовувати в інших науках для моделювання економічних процесів, поведінки окремих осіб та угруповань і, звичайно, використовувати для прийняття політично важливих рішень, раціональної участі в сфері політики. Адже студент не повинен «на

віру» сприймати політичну інформацію, а вміти аналізувати її, прогнозувати результати діяльності політичних акторів тощо.

Література:

1. Денисюк С. Г. Моделювання політичних процесів / С. Г. Денисюк, А. А. Шиян // Прикладна політологія : навч. посіб. – К. : Академія, 2008. – С. 453–455.
2. Денисюк С. Г. Роль політології в підвищенні рівня політичної свідомості студентів ВНЗ / С. Г. Денисюк, А. С. Сотнікова // Сучасний соціокультурний простір 2012 : Матеріали Дев'ятої Міжнародної науково-практичної конференції, 20–22 вересня 2012 року. – К. : ТК Меганом, 2012. – С. 27–29.
3. Денисюк С. Г. Математичне моделювання як метод дослідження політичних процесів / С. Г. Денисюк // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 22 : Політичні науки та методика викладання соціально-політичних дисциплін / відп. ред. О. В. Бабкіна. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. – Вип. 1. – С. 32–43.
4. Корнієнко В. О. Моделювання процесів в політико-комунікативному просторі : монографія / В. О. Корнієнко, С. Г. Денисюк, А. А. Шиян. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 260 с.

Мехеда Н. Г.

кандидат економічних наук, доцент
Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького
м. Черкаси, Україна

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЙОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Безпека підприємства характеризується сукупністю якісних і кількісних показників, найважливішим з яких є рівень соціально-економічної безпеки.

У сучасних умовах відбувається трансформація економічної безпеки підприємства в соціально-економічну. Така трансформація зумовлена посиленням впливу людського чинника в зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства. Проявом такого впливу в зовнішньому середовищі підприємства є формування його соціального спрямування, а у внутрішньому – створення соціального партнерства [1].

Така трансформація зумовлена посиленням впливу людського чинника в зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства. Проявом такого впливу в зовнішньому середовищі підприємства є формування його соціального спрямування, а у внутрішньому – створення соціального партнерства

Соціально-економічна безпека підприємства – це системна захищеність діяльності від негативних впливів внутрішнього і зовнішнього середовища, а також здатність швидко ліквідувати різні варіанти погроз чи пристосуватися до існуючих умов, що не позначаються негативно на його діяльності. Зміст даного поняття містить у собі систему заходів, що забезпечують конкурентоспроможність і економічну стабільність підприємства, а також сприяють підвищенню рівню соціального добробуту працівників [1].

Соціально-економічна безпека підприємства – це стан найбільш ефективного використання корпоративних ресурсів для запобігання погроз і забезпечення стабільного функціонування підприємства в даний час і в майбутньому, для втілення соціального спрямування діяльності підприємств.

Одним із найсучасніших шляхів втілення соціального спрямування підприємств є так звана корпоративна соціальна відповідальність.

За останні роки інститут корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) пройшов шлях від організаційно-управлінської екзотики глобальних корпорацій до стандартних технологій упровадження цього феномену в практику організацій різноманітних форм власності і господарювання, різних розмірів та видів економічної діяльності, що функціонують у всьому світі. Створення спеціальних підрозділів і координаційних груп з упровадження системи КСВ, уведення в організаційну структуру управління компаніями посади віце-президента з КСВ, упровадження етичних кодексів і корпоративної культури, пронизаної духом соціальної активності та відповідальності, розроблення проектів соціального інвестування, підготовка і публікація соціальних (нефінансових) звітів – далеко не повний перелік управлінських інновацій, що нині широко застосовуються в практиці як бізнес-структур, так і інших організацій [2].

Існує потенційний зиск, який може мати компанія від імплементації КСВ у свою бізнес практику. Він, зокрема, полягає у такому:

1. поліпшення управління завдяки запобіганню ризикам різного гатунку;
2. покращення репутаційного менеджменту;
3. збільшення обсягу продажу та частки ринку;
4. розширення можливостей для залучення, утримання, мотивування співробітників компанії;
5. оптимізація операційних процесів та зменшення виробничих витрат;
6. налагодження та побудова дієвих відносин з іншими компаніями, урядовими структурами та неурядовими організаціями;
7. поліпшення фінансових та економічних показників діяльності [9].

Важливим є розширення можливостей для залучення, утримання, мотивування співробітників компанії. Не варто оминати те, що 79% опитаних працівників компаній вказують на своє бажання працювати у соціально відповідальних корпораціях. Адже такий підхід тісно пов'язаний з рівнем оплати праці, наповненістю соціального пакету тощо, тобто з системою розвитку персоналу, соціальною складовою економічної безпеки підприємства.

Протягом останніх декількох десятиліть на перший план в менеджменті виходили різні інструменти КСВ. Це пов'язано і з економічною ситуацією (стабільність чи криза), з характером діяльності організації (комерційна, громадська чи державна), з іншими причинами [2].

Найбільш відомими інструменти КСВ є такі: етичні кодекси, карти етики, комітети з етики, соціальні ревізії, соціальні звіти, навчання етичній поведінці (тренінги), етичні експертизи, соціальне інвестування, система методів морального заохочення і покарання, соціальні комунікації.

На впровадження та ефективність функціонування інструментів КСВ в управлінні організацією впливають різні чинники: особливості корпоративної культури, що значною мірою впливають на вибір моделі КСВ, а отже, на застосування конкретних інструментів КСВ в управлінні організацією.

Дистанціювання між менеджментом та персоналом призводить до зниження ролі інструментів КСВ, необхідності використання в управлінні примусових (бюрократичних або економічних) методів. Якщо індивідуалізм веде до мінімізації моральних методів регулювання відносин, то колективізм сприяє зростанні уваги до морального регулювання відносин в організації.

Масштаб, тип і організаційну форму організації. Великі організації більш схильні до використання інструментів КСВ. Це пояснюється наявністю матеріальних, фінансових і організаційних ресурсів для систематичного і цілеспрямованого використання інструментів КСВ. Великі організації більшу увагу приділяють стратегічному плануванню, зв'язкам з громадськістю.

Також можна відзначити специфічні етичні проблеми та методи їх вирішення в різних галузях економіки: торгівля, охорона здоров'я, банки і фінансові організації, туризм, шоу-бізнес, ЗМІ, телекомунікаційні та комп'ютерні технології і т. д.

Отже, можна стверджувати, що чим вищий рівень соціальної відповідальності підприємства перед його персоналом, тим вищу зацікавленість матиме такий персонал у результатах діяльності підприємства і, як наслідок, тим ефективніше працюватиме. Тобто в кінцевому підсумку підприємству забезпечуватиметься вищий рівень економічної безпеки. Отже, саме персонал як найближче оточення підприємства забезпечує прямий зв'язок рівня соціальної відповідальності підприємства та рівня його соціально-економічної безпеки.

Література:

1. Козаченко А. В. Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизм обеспечения : [монографія] / А. В. Козаченко, В. П. Пономарев, О. М. Ляшенко. – К. : Либра, 2003. – 280 с.
2. Куц С. Соціальна відповідальність бізнесу – від Noblesse Oblige до партнерства / С. Куц // Корпоративна соціальна відповідальність в Україні: експертна думка. – К. : Стилос, 2009. – С. 88–101.

Морозов Д. М.

кандидат технічних наук, доцент

Гнєздовський О. В.

магістр

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У БІРЖОВІЙ ТОРГІВЛІ

Справжнім двигуном розвитку біржової діяльності в сучасному світі є її корінне технологічне переоснащення на базі інформаційних технологій. Основний напрямок технологічного переоснащення – інтернет-трейдинг (представляє собою по суті можливість самостійної торгівлі на фондових біржах через інтернет, використовуючи спеціальне програмне забезпечення – торговий термінал) – багаторазово прискорює біржові операції, забезпечує встановлення безпосередніх зв'язків між інвесторами та емітентами незалежно від їх національно територіальної дислокації, відкриває біржову діяльність фактично для кожного, у кого є персональний комп'ютер з виходом в глобальну мережу.

Експертами виділяються ряд основних напрямків, в руслі яких має протікати технологічна модернізація бірж. Це посилення орієнтації інфраструктури на кінцевого інвестора, забезпечення прямого зв'язку між емітентом і інвестором, оптимізація систем управління ризиками, надійності розрахунків за транзакціями, підтримку світових стандартів якості інформаційних систем з метою створення умов для інтеграції у світовий фінансовий простір.

Електронна біржа зазвичай включає:

- Matching Engine – система відомості ордерів, ядро будь-якої «біржі»;
- Клірингова система – інформаційна система з потужним сховищем даних, призначена для здійснення клірингових операцій та ведення бухгалтерії;
- Депозитарна система і реєстр власників акцій. Система включає базу даних власників цінних паперів та систему управління розподілом електронних аналогів цінних паперів по секторам лістингу;
- Електронна біржова площадка для маркет-мейкерів;
- Центральна адміністративна станція – центральний комп'ютер, через який здійснюється управління всіма ресурсами біржі;
- Системи ризик-менеджменту і ризик-контролю, а також системи оповіщення та виявлення несправностей на ранніх стадіях;
- Системи обмеження доступу до ресурсів біржі;
- З'єднання з провідними світовими біржами.

В умовах постійного зростання вимог до швидкості обробки біржової інформації, одним з надзавдань в забезпеченні безпеки роботи електронної біржі є підтримка високої продуктивності системи з захистом від збоїв в роботі сервера. Якість IT-інфраструктури відіграє роль такого собі «допуску» для входу на світові біржі. Так, недотримання компаніями вимог закону Сарбанеса-Окслі з контролю за IT і, зокрема, IT-безпекою означають де-лістинг з біржі акцій компанії.

Робота трейдера – це постійна робота з інформацією. Величезні потоки даних потрібно отримати, взяти з них необхідне для себе, проаналізувати і лише потім діяти. Для аналізу поточної ситуації на ринках і її прогнозування трейдерам потрібно цілодобово отримувати фінансову інформацію, новини світових ринків, ділові видання світу і аналітичні дані в єдиному потужному пакеті.

Інша частина необхідної інформації – котирування. Котирування йдуть суцільним потоком. Щоб ефективно обробляти інформацію, що надходить для прийняття правильного рішення необхідно спеціальне програмне забезпечення. Воно отримало назву «програми технічного аналізу». Таких програм величезна безліч. Так, у Reuters – це iScreen, у Telerate – технічні системи Telerate Channel і WebStation, у CQG – CQNet [1].

На території СНД найбільшого поширення набули продукти компанії Omega: TradeStation, Research ProSuite. Другим лідером є група програм Metastock від Equis. Продукти обох групи працюють з даними, які надходять від різних інформаційних систем, наприклад від DBC [1].

Програми технічного аналізу дозволяють будувати графіки в різних варіантах з використанням різних кольорів, розмірів і шрифтів. Вони можуть створюватися для як завгодно великої кількості інструментів. Багато програм спеціально розраховані на роботу з двома, а то й чотирма моніторами.

Біржова торгівля надала поштовх потужному напрямку – створення електронних систем прийняття рішень, або «електронних торговельних систем». Вони зазвичай беруть за основу якийсь набір параметрів і на його підставі роблять покупку або продаж активу.

Іншими словами, вони за трейдера вирішують, що робити. У таких системах використовуються новітні наукові теорії і методи: фрактальний, нейронних мереж і інші. Але такі системи все ще не розвинені, і потребують доопрацювання. Тому все ще немає нічого надійнішого мозку людини для прийняття рішення.

Всі електронні системи, за допомогою яких здійснюються торгові операції, діляться на три великі групи [2]:

- Електронні комунікаційні мережі (ECN);
- Системи прямого доступу;
- Брокерські торговельні системи.

Перша і друга групи надають клієнтові безпосередній доступ до торгівлі на ринках акцій. Це їх головне достоїнство. Недоліків же кілька. Принцип простий: «ми даємо величезний потік інформації, а ви самі думайте, що з ним робити». Такі засоби здійснення операцій слабо пристосовані для аналізу інформації, і складні в роботі. Вони орієнтовані на професійних учасників фінансових ринків. Хоча багато брокерські будинки беруть такі програми в якості своєї торгової платформи.

Брокерські торговельні системи розробляються брокерськими конторами для своїх клієнтів. Справа в тому, що операції на ринку клієнти здійснюють через посередництво свого брокера. Найчастіше, ці програми працюють через інтернет. Їх кількість вимірюється сотнями. При розробці цих продуктів використовується принцип максимального комфорту для клієнта [3]. Тому нерідкі випадки, коли в одній програмі суміщені подача новин, котирувань, засоби технічного аналізу та навіть механічні торгові системи. З використанням такої програми, трейдер може об'єднувати всі чотири етапи проведення угод на фінансових ринках. Характерний приклад такої розвиненої брокерської торгової системи – Metatrader компанії «Телетрейд».

На даний час широке застосування засобів автоматизації дозволяє сформувати міцну технологічну базу для удосконалювання організаційного керування біржою.

Отже питання технічного забезпечення біржової діяльності постає актуальною проблемою, яка потребує негайного вирішення.

Література:

1. Принципы ведения торгов через электронные коммуникационные сети, ECN [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.k2kapital.com/training/learning/invest_management/174181.html.
2. Система электронных торгов – Продукты – ИНИСТ [Электронный ресурс] / Компания ИНИСТ. – Режим доступа: http://www.inist.ru/products/torg_win.shtml.
3. Электронная биржа [Электронный ресурс] / Юрий Решетов. – Режим доступа: <http://betaexpert.narod.ru/netmarket.htm>.
4. Электронные системы в работе трейдера [Электронный ресурс] / Александр Лафин. – Режим доступа: <http://www.dengi-info.com/archive/article.php?aid=125>.
5. Фондовая биржа РТС [Электронный ресурс] / Фондовая биржа РТС, 1995–2009. – Режим доступа: <http://www.rts.ru>.

Морозов Д. М.

кандидат технічних наук, доцент

Юрєчко В. З.

магістр

Запорізький національний технічний університет

м. Запоріжжя, Україна

ОСНОВНІ АСПЕКТИ РОЗРОБКИ ТА ВИКОРИСТАННЯ АВТОМАТИЧНИХ ТОРГОВИХ СИСТЕМ

В роботі розглядається використання автоматичних торгових систем (АТС) у сфері біржової торгівлі, а також наводиться аналіз чинників, що призводять до негативних фінансових результатів торгівлі за допомогою АТС. Сфера біржової

торгівлі в останні роки була піддана серйозним змінам, в зв'язку з широким застосуванням комп'ютерної техніки, Інтернету та великої кількості програмних засобів, зробивши процес здійснення операцій на фондових і фінансових ринках більш доступним і простим для приватних інвесторів. Створення АТС є одним з найбільш затребуваних напрямків на стику інформаційних технологій та біржової торгівлі не тільки в Україні, але й для всього світового співтовариства, в зв'язку з бурхливим розвитком алгоритмічної торгівлі на біржових платформах усього світу. Однак, як показує проведений аналіз, більшість автоматичних торгових систем показують негативний фінансовий результат [2–3].

Автоматична торгова система (АТС) – це торгова система, розроблена за допомогою програмного і апаратного забезпечення, яка виробляє операції на фондовому ринку в автоматичному режимі, без безпосередньої участі в даному процесі трейдера [1]. Процес розробки і запуску АТС є планомірним і тривалим процесом підготовки до торгівлі на фондовій біржі, який вимагає дотримання певних правил. Проте, як підтверджує статистика, розробники АТС часто не дотримуються даного підходу. До негативних результатів приводять такі чинники:

- Вибір торгової системи без урахування спрямованості ринку.
- Невідповідне програмне забезпечення до критеріїв АТС.
- Відсутність тестування і оптимізації.
- Відсутність обліку ринкових чинників при запуску АТС.

Проаналізувавши основні проблеми створення та запуску АТС, можна зробити висновок про те, що ключовою проблемою, і як наслідок, причиною неуспіху значної кількості трейдерів, є некоректне використання процесуального підходу до розробки торгових систем. Для аналізу зовнішнього і внутрішнього середовища формується базова модель SWOT, що складається з внутрішніх і зовнішніх факторів. На основі SWOT аналізу і аналізу конкурентів можна зробити висновок, що основним вузьким місцем у більшості компаній є відсутність індивідуальної розробки АТС в рамках послуги довірчого управління грошовими коштами клієнтів компаній, що є основним завданням для вирішення питання щодо створення даної послуги підприємств.

Рішення даного завдання за допомогою розробки методики створення і запуску АТС зможе значним чином вплинути на зниження високої волатильності показників даної послуги, за допомогою мінімізації людського чинника, що впливає на результати довірчого управління. Крім цього, дана методика матиме позитивний вплив на функціональне навантаження персоналу компанії, за рахунок стандартизації кроків по створенню і запуску АТС.

Програмне забезпечення, за допомогою якого створюється, тестується, оптимізується і запускається в роботу автоматична торгова система є основним фактором для подальшої розробки АТС. Для виявлення найбільш оптимального програмного забезпечення був проведений порівняльний аналіз провідних розробників програмних продуктів в сфері алгоритмічної торгівлі, таких як: TSLab, Stocksharp, LiveTrade [4].

В реальних ринкових умовах після вибору та обґрунтування програмного забезпечення переходимо до етапів створення і запуску АТС, які містять:

- вибір і обґрунтування торгової стратегії;
- вибір торгової пари торгової стратегії;

- розробка алгоритму АТС;
- тестування АТС;
- оптимізація АТС;
- запуск АТС.

Етапи процесу створення АТС:

1. визначення, вибір та обґрунтування торгової стратегії;
2. вибір торгових інструментів для складання кореляційної пари;
3. розробка алгоритму арбітражної торгової системи;
4. тестування стратегії на історичних котируваннях;
5. оптимізація параметрів АТС.

Однак слід зазначити, що варіативність вибору торгується пари, початкового капіталу, часу запуску та рівня ризиків мають істотний вплив на результат торгівлі, і в разі їх оптимальної настройки мають тенденцію до подальшого вдосконалення економічних характеристик арбітражної стратегії.

Література:

1. Гусева Е. Н. Методика подготовки ИТ-специалистов в области имитационного моделирования / Е. Н. Гусева // Современные информационные технологии и ИТ-образование. – 2011. – № 7. – С. 128–132.
2. Aldridge I. High-frequency trading: a practical guide to algorithmic strategies and trading system / Aldridge Irene – New Jersey; Published by John Wiley & Sons, Inc. – 2010. – 339 p. – ISBN 978-0-470-56376-2.
3. Rishi K. Narang. Inside the Black Box: the simple truth about quantitative trading / Rishi K. Narang – Published by John Wiley & Sons, Inc. – 2013. – 309 p. – ISBN 978-1-118-36241-9.
4. Klamechki L.H. Build an automated stock trading system in Excel / Lawrence H. Klamecki. – New York; 2012 Financial-edu.com, version 3.0. – ISBN:0-9760169-4X.

Муц Л. Ф.

кандидат соціологічних наук, доцент
Запорізька державна інженерна академія
м. Запоріжжя, Україна

СОЦІОКУЛЬТУРНІ СКЛАДОВІ АДАПТАЦІЇ ІНОЗЕМНИХ ГРОМАДЯН В УКРАЇНІ

Україна все активніше приймає участь у процесах міграції населення, стає донором мігрантів та реципієнтом великої кількості іноземних громадян. Тому все більш актуальними стають питання соціальної адаптації іноземних громадян. Так за даними Державної міграційної служби в Україні офіційно в 2016 році перебувало на обліку 252 тис. іммігрантів, 26 тис. отримали посвідку на постійне проживання, та на тимчасовому обліку знаходиться 81 тис. осіб. (іноземні студенти, іноземні працівники). Крім того громадянство України отримало 17,5 тис. осіб. Це показники, що свідчать про велику кількість офіційно зареєстрованих іноземних громадян, що довгостроково (понад 90 днів) перебувають на території країни [1].

Адаптація, явище складне та багатогранне, що визначається як процес притосування суб'єкта до певних умов. Із соціологічного погляду адаптація та соціалізація є складною, багатоаспектною процедурою, яка потребує переходу від інтуїтивного підходу в розумінні певних соціальних ролей до більш свідомого, аналітичного методу їх формулювання [2, с. 220].

У такому контексті соціалізація набуває ролі соціальної технології, пов'язаної з підготовкою індивіда до виконання соціальних ролей. А адаптація є можливістю

виконувати ці ролі, визначення особливостей взаємовпливу та взаємопроникнення цінностей, настанов, довгострокових планів, що можуть реалізуватися в середовищі її перебування [3].

Тому в питаннях соціально-психологічних складових адаптації іноземних громадян в Україні ми можемо виділити такі основні, ключові напрями:

1. Адаптація іноземних студентів в українських вищих навчальних закладах.
2. Проблематика працевлаштування іноземних громадян або представників національних меншин в Україні.
3. Практичний досвід вирішення проблем адаптації та соціалізації іноземців в неурядових організаціях.

Окремим питанням постає психологічна складова, як один з важливих факторів інтеграції у суспільство, зокрема такий важливий аспект як побутова адаптація представників національних товариств в місцях компактного проживання, міжкультурна інтеграція та побудова взаємовідносин в суспільному оточенні.

Серед конкретних шляхів соціокультурної адаптації ми вважаємо, що навчання іноземців в українських навчальних закладах, а особливо в ВНЗ, є одним з найуспішніших шляхів соціокультурної адаптації іноземних громадян. ВНЗ формує у студентів не тільки знанневий аспект, але й допомагає адаптуватися у сучасних реаліях. На початкових етапах адаптації іноземних студентів ми пропонуємо віднести всі форми інтелектуальних ігор, а також диспути, дискусії, вікторини, змагання, також необхідно проводити бесіди, зустрічі, конференції тощо.

Наступним кроком до вдалої адаптації повинно стати можливість офіційного працевлаштування. Нажаль процедура працевлаштування для іноземців в Україні є досить складною та бюрократизованою, а тимчасова зайнятість (наприклад для студентів) взагалі заборонена. Тому багато іноземців працює нелегально, тим самим випадаючи з легального поля, вони адаптуються і соціалізується у напівлегальному середовищі, знаходячись під впливом багатьох несприятливих факторів, що зменшує можливість якісної адаптації в українське суспільство. Тому практичним здобутком стала би можливість легалізації тимчасово зайнятих іноземців в Україні, надання їм статусу працюючого мігранта.

Наступний крок це адаптація і соціалізація через культурні товариства, громадські організації, та культурні центри. Такі центри мають бути не тільки засобом адаптації іноземних громадян, але й провідниками національних культур в українське суспільство. Саме в культурних товариствах, культурних центрах найбільш повно може реалізуватися соціокультурна та соціально-психологічна потреба іноземного громадянина. В таких центрах можливо організувати не тільки соціальну та психологічну підтримку іноземців, але й юридичну допомогу. Такі центри повинні бути створені в місцях компактного проживання національних груп. Діяльність таких центрів повинна мати підтримку з боку державних та місцевих установ, як засіб цивілізованої адаптації іноземних громадян, що проживають в Україні.

Таким чином, ми можемо констатувати, що кількість іноземних громадян в Україні збільшується, тому питання соціокультурної адаптації іноземних громадян повинні мати подальший розвиток та державну підтримку для цивілізованої соціальної адаптації. Саме така адаптація допоможе знайти іноземному громадянину своє місце у новій країні, дозволить проявити найкращі якості та стати повноцін-

ним членом суспільства, що збагачує культурні традиції України та приносить суспільну користь.

Література:

1. Державна міграційна служба України. Статистичні дані. – Режим доступу: <http://dmsu.gov.ua/statistichni-dani/2945-statystyka>

2. Пальчикова О. О. Проблема адаптації студентів-іноземців в українському середовищі / О. О. Пальчикова // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 10. Проблеми граматики і лексикології української мови. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2012. – Вип. 9. – С. 220–224.

3. Гірник А. М. Особливості адаптації українських освітніх мігрантів до умов життя за кордоном / А. М. Гірник, Г. А. Гірник // Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – 2014. – Т. 162. – С. 51–56. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMApp_2014_162_11.

Наумчук Т. І.

викладач

Запорізький національний технічний університет

м. Запоріжжя, Україна

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОЦЕСІ ВИКЛАДАННЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ

XXI століття характеризується стрімким розвитком сучасних технологій та інноваційних процесів. Сучасний світ утворив нову парадигму, завдяки якій відбуваються певні якісні зміни у всіх сферах життя. Своє відображення здобутки цифрової ери знайшли в інституті освіти, зокрема у напрямі викладання іноземних мов.

Говорячи про інноваційні зміни, слід дати визначення цьому поняттю та схарактеризувати його. Поняття «інновація» вперше було вжито понад століття тому в культурології та лінгвістиці для позначення процесу трансфера (лат. *transfero* – переносу, переміщую) – проникнення елементів однієї культури в іншу і набуття при цьому нових, не властивих раніше якостей [1, с. 8]. В даному контексті ми робимо умовивід, що інноваційні зміни протиставляються традиційним стратегіям, тобто загальноприйнятим та сталим, а також мова йде не тільки про впровадження технічних здобутків у процес викладання іноземних мов, але й про креацію нових принципів та методів навчання.

На думку С. І. Шило та Т. В. Савченко [1, с. 8], інновації в педагогіці – це процес створення та впровадження нових засобів (нововведень) для розв'язання тих педагогічних проблем, які досі розв'язували по іншому; відкриття нових форм, методів, способів педагогічної діяльності, вихід за межі відомого в науці і масовій практиці; творча реалізація нових теоретичних концепцій, ідей, систем навчання та виховання.

Говорячи про інноваційні методи та принципи навчання, основними показниками змін традиційного заняття на інноваційне є високий ступінь інтерактивності та креативності студента та викладача. Реалізація цих положень уможлиблюється завдяки застосуванню новітніх технологій. Формат заняття з підручником та дошкою поступово витісняється комп'ютерними презентаціями з використанням цифрових проєкторів; онлайн-платформами, такими як Moodle, відео-конференціями, Skype-заняттями, вебінарами, які дають можливість дистанційного навчання. Робота студентів на онлайн-платформах побудована таким чином, що завдання ви-

конуються в режимі реального часу з подальшою можливістю доопрацювання після його перевірки, а також із виконанням творчих завдань, де студент має змогу проявити всі свої здібності, підкріплені комп'ютерними навичками.

Технології сьогодення уможливили існування викладачів-роботів, таких як «Engkey». Вони управляються дистанційно носіями англійської мови, чиї обличчя можна побачити на екрані такої роботи [2]. Таким чином, водночас вирішується проблема спілкування студентів з носіями мови, а також роботом виконуються деякі технічні функції за викладача.

Принцип інтерактивності реалізується як під час заняття, так і за його межами завдяки соціальним мережам, де викладач може координувати хід виконання певних завдань, а студент, в свою чергу, отримує додаткову консультацію, так звану «онлайн-підтримку». Така ж «онлайн-підтримка» є обов'язковим атрибутом онлайн-платформ. На думку педагогів [1, с. 8], інтерактивне навчання сприяє формуванню навичок та вмінь як предметних, так і загальнонавчальних; виробленню життєвих цінностей; створенню атмосфери співробітництва, взаємодії; розвитку комунікативних якостей.

Слід також зазначити, що проблема браку матеріалів втрачає свою актуальність, адже високий рівень інформаційного забезпечення є основною характеристикою інноваційної парадигми. Цей показник є суттєвим та значущим для процесу вивчення іноземних мов, адже постійний доступ до джерел автентичних матеріалів та можливість інтеракції з носіями мови сприяє швидшому засвоєнню мов, отриманню додаткової культурологічної інформації. Студенти здобувають практичні навички володіння іноземними мовами вже під час навчального процесу.

Таким чином, підсумовуючи вищезазначене, слід зробити наголос на тому, що викладач виступає координатором навчального процесу як під час традиційного, так і інноваційного заняття. Але в останньому форма навчання студента може варіюватись: від повного циклу самостійної (дистанційної) роботи до групової (інтеракція у парах тощо). При цьому завдяки новітнім технологіям дистанційне навчання можливо вивести на конкуруючий рівень за якістю та кількістю із подальшим повним заміщенням традиційної форми навчання.

Ми вбачаємо перспективи розвитку цього напрямку за дотримання певних умов, зокрема: державної освітньої реформи з чітко визначеними стратегіями, а також належним фінансуванням для забезпечення аудиторій всіма необхідними технічними засобами. На нашу думку, заняття в аудиторії у групах є значно ефективнішими, аніж дистанційне навчання, оскільки під час занять дотримуються всі принципи нормування та контролю знань. Тому стовідсотковий перехід заняття в онлайн-режим вбачаємо недоцільним.

Література:

1. Шило С. І. Удосконалення навчально-виховного процесу на основі впровадження інноваційних технологій як засіб розвитку творчої особистості учасників педагогічного процесу / С. І. Шило, Т. В. Савченко. – Запоріжжя, 2014. – 30 с.
2. Seven Inspiring Innovations In Education From Around the Globe [Electronic source]. – Access mode: <http://www.smithsonianmag.com/innovation/seven-inspiring-innovations-in-education-from-around-the-globe-180955484/>.

Петренко Л. О.

кандидат соціологічних наук, ст. викладач
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ СІМЕЙНОГО ТУРИЗМУ

Важливою складовою гармонійного сімейного життя є спільний відпочинок, коли усі члени родини відправляються у подорож та відновлюють свої сили, оздоровлюються й отримують нові враження.

Той факт, що чоловіки та жінки істоти з різних планет вже давно відомий. А от факт, що чоловіки та жінки не можуть знайти спільну мову при плануванні спільного відпочинку був доведений британськими вченими шляхом проведення міжнародного опитування. Навіть у дуже стабільних та гармонійних відносинах, може наступити період дискусій та непорозумінь, тоді, коли вони збираються у подорож [1].

Як виявилось, чоловіки обирають екзотику. У списку країн, найбільш цікавих для представників сильної статі, на першому місці опинився Таїланд. А ось жінки в списку своїх курортних переваг цю країну поставили лише на п'яте місце. Приблизно та ж ситуація і з Індією. Чоловіки відзначили її в першій п'ятірці бажаних для відвідування країн. У жіночому ж переліку Індія не увійшла навіть до першої десятки. Зате жінки прагнуть до Європи частіше за чоловіків. Наприклад, Австрію в списку своїх відпускних переваг дами розмістили на 7-му місці. А ось чоловіки зовсім не включили до переліку цю країну.

Чоловіки визнали найкращими місцями для відпочинку: Таїланд, США, Австралія, Італія, Індія, Японія, Іспанія, Нова Зеландія, Єгипет, Норвегія.

Найбажанішими місцями для відпочинку жінок можна назвати такі: США, Австралія, Італія, Нова Зеландія, Таїланд, Японія, Австрія, Хорватія, Канада, Греція.

Примирити мандрівників обох статей зможе Японія, яка опинилася на 6-му місці як в чоловічому, так і в жіночому списках [1].

Для досягнення згоди між подружжям у виборі місця відпочинку, варто врахувати причини, які обумовлюють бажання подорожувати у чоловіків та жінок.

Як визначають експерти туристичної галузі чоловіки подорожують для того, щоб: зустріти нових людей; спробувати нову їжу; навчитися гнучкості (випробувати себе у незвичних умовах життя та адаптуватися до них) [2]; купити нові гаджети (високотехнологічні цікавинки); досягнути поставленої мети; випробувати себе; зробити себе цікавішим; оцінити своє рідне місто; набути впевненість у собі; переконатися в різноманітності світу. Чоловіки обирають відпочинок на гірськолижних курортах, пляжний відпочинок, активний відпочинок (в т.ч. з можливостями футболу, рибалки та екстремальних видів спорту) [5].

Жінки ж, на думку фахівців у сфері туризму, подорожують з метою шопінгу; спробувати нову їжу; краще виглядати; «на людей подивитися, себе показати»; підвищення своєї самооцінки; пошук нових вражень, жага пригод (прагнення відчувати себе на хвилинку Колумбом) [3]; ознайомитися з різними культурами та пізнати щось нове; природна цікавість; отримання нових позитивних емоцій. Жінки вибирають всі види відпочинку – пізнавальний, активний, пляжний [4].

Незгода у виборі країни для подорожі – це не єдине питання, яке необхідно узгодити перед початком спільної сімейної відпустки. Важливим питанням є варіанти проведення часу на курорті, які можуть стати причиною конфліктів між чоловіком і жінкою.

Прекрасна половина людства дуже любить проводити час на пляжі, в той час як чоловіки готові витратити свій час на відпочинок в барі. А пляж для них – розвага малоцікава. Напевно, саме тому в чоловічому рейтингу він стоїть на 6-му місці.

Для жінок на курорті окремим видом відпочинку є похід по магазинах, в той час як переважна більшість чоловіків у цей час із задоволенням відвідала б спортивний зал.

Як чоловіки, так жінки одноставні в тому, що під час відпочинку варто витратити час на дегустацію страв місцевої кухні та огляд визначних місцевих історичних пам'яток [4; 5].

При виборі сімейного туру та плануванні спільного відпочинку варто врахувати побажання кожного з партнерів, знайти компроміс, який задовольнить обох та насолоджуватися подорожжю й помножувати свої теплі родинні спогади. Головне – мир та злагода в сім'ї та отримання позитивних емоцій від сімейної відпустки!

Література:

1. Горбачева А. Мужчины и женщины: совместный отдых невозможен? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://travel.tochka.net/5738-muzhchiny-i-zhenshchiny-sovmestnyu-otdykh-nevozmozhen/>
2. Де відпочивають багаті чоловіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dovidnyk.pp.ua/8588-de-vidpochivayut-bagat-cholovki.html>.
3. Женщина-путешественница (интересные факты) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://astar-travel.com.ua/article/zhenshchina-puteshestvennitsa-interesnye-fakty>.
4. Туризм для жінок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki>.
5. Туризм для чоловіків [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>.

Погребна В. Л.

доктор філологічних наук, професор
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ТИПОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРЕВЕЛ-ВИДАННЯ «МИР ТУРИЗМА»

Одним із типів журнальної періодики є тревел-видання. Тревел-журналістика в сучасному медійному просторі є перспективним сегментом преси, який активно розвивається. Тревел-журналістика – особливий напрямок у масмедіа, зосереджений на наданні інформації про подорожі у контексті розробки таких тем, як географія, історія, культура, туризм та ін. Тревел-журналістика являє собою синтетичний напрям, що спирається на спеціальний предмет розгляду, опису, аналізу, тобто інформацію, пов'язану з подорожами і туризмом, і, як наслідок, аудиторію, зацікавлену в специфічній тематиці. Вивчення подорожньої журналістики має безумовну наукову цінність та прикладне значення: допомога у забезпеченні конкурентоспроможності, виявлення власної читацької аудиторії, моделювання призначення, змісту, структури, зовнішньої та внутрішньої форми, оформлення видання – що особливо актуально при сучасній різноманітності журналів подорожей.

Журнали-тревелогі та їх численні різновиди на сьогодні не здобули належного наукового висвітлення. Існують лише поодинокі наукові публікації щодо цієї проблеми або згадки про такий тип видань в загальному контексті розгляду типології сучасних журналів (розвідки таких дослідників, як Ю. Зеленьок [1], Ю. Полежаєв [2; 3], Т. Редькіна [4], О. Юферева [5] та ін., які у своїх роботах розглядають деякі типологічні характеристики тревел-журналістики, її місце у сучасному медіапросторі). Саме тому розгляд типологічних характеристик журналу «Мир туризма» є актуальним і своєчасним.

Видання «Мир туризма» є яскравим прикладом туристичної періодики. Він існує на медійному ринку України з 1997 року. Журнал вже декілька років є одним з найпопулярніших туристичних видань країни. «Мир туризма» позиціонує себе як видання, яке допомагає читачу самостійно подорожувати. Журнал займає стійке положення в українському медіапросторі. Він є загальноновизнаним читацькою аудиторією й українськими спеціалістами з туризмознавства.

Цільова аудиторія «Мира туризма» чітко сформована. Середньостатистичний читач – доросла, самостійна, освічена людина, яка має стабільний та досить високий рівень прибутків. Більшість авторів матеріалів не професійні журналісти, а просто талановиті люди, які прагнуть розповісти про власні подорожі. Видання не має чіткого періоду між появою свіжих номерів, річна кількість яких становить – 6–7 номерів.

Оригінальною є внутрішня структура журналу. Видання поділене на рубрики, але лише частина з них регулярно з'являється на сторінках журналу. Недоречним є схематичне розташування рубрик в журналі, наявність декількох подібних між собою рубрик в одному номері. Попри всю сумбурність рубрикації видання, його змістове наповнення є дуже цікавим та неординарним. Більшість матеріалів написані від першої особи, що зближує читача з автором та полегшує сприйняття тексту. Також легкому сприйняттю матеріалів сприяє наявність у ньому жартів, жаргонізмів, розмовної лексики. Більшість статей написані доступно, з гумором.

Домінантною складовою журналу «Мир туризма» є рекламні матеріали. Майже всі публікації в часописі містять приховану рекламу. Загалом, у виданні присутні або ті матеріали, які повністю присвячені певному закладу, або ті, у контексті яких розміщені певні його координати, що є прихованою рекламою. У журналі «Мир туризма» є рубрика «Fashion-house», під якою надруковані матеріали про найкращі готелі світу. Абсолютно всі ці публікації є прихованою рекламою, адже не мають жодного знаку, який би вказував на рекламний характер матеріалу. Окрім відвертого рекламування конкретного закладу, прихована реклама часто використовується у контексті.

На сторінках журналу «Мир туризма» регулярно з'являються як аналітичні, так і художньо-публіцистичні жанри журналістики. В невеликій кількості, але стабільно присутній інформаційний жанр – замітка. Важливе місце на сторінках журналу «Мир туризма» займає жанр подорожнього нарису. В публікаціях такої спрямованості завжди присутній опис побаченого, враження автора.

Часто через хронологічну послідовність у висвітленні подій та суб'єктивне вираження думок автора жанр подорожнього нарису перехрещується з репортажем. Відмінними рисами репортажу є відсутність розповіді від першої особи, опису незвичайних подій, подробиць зустрічей та знайомств з місцевими жителями.

Окрім вищезгаданих жанрів, у журналі наявні відгуки. Як правило, вони поєднані з нарисами, оглядами, репортажами, рекомендаціями. Але в журналі «Мир туризму» відгук настільки дифузується з іншими жанрами тревел-журналістики, що виокремити певні, притаманні йому риси, практично неможливо. Найчастіше, лише при сприйнятті матеріалу загалом можна зробити висновок, що окрім подорожного нарису або рекомендації певна публікація є ще й відгуком.

Важливе місце в журналі «Мир туризму» займають рейтинги. Популярність такого жанру пояснюється тим, що аудиторія хоче знати пріоритети, що існують на сьогоднішній день у світі та охоплюють майже всі сфери туристичного життя.

Популярним жанром, представленим на сторінках «Мира туризму», є рекомендація. У журналі рекомендації, як правило, синтезуються з іншими жанрами тревел-журналістики та охоплюють різні явища.

Інколи на сторінках журналу публікують подорожні замітки. Незважаючи на подібність у назві з інформаційною заміткою, за своїми ознаками цей жанр більш подібний до подорожного нарису. Відмінністю від нього є те, що в подорожніх замітках відсутній глибокий аналіз явища, вони не підпорядковуються одній темі, але в такому матеріалі завжди існує певний фактологічний інформаційний блок.

Таким чином, журнал «Мир туризму» є спеціалізованим елітарним виданням, яке має чітко сформовану концепцію, свою читацьку аудиторію та жанрове наповнення. Специфічною є внутрішня структура журналу. Попри цікаве висвітлення матеріалів, неординарний підхід до визначення авторського складу та особливо вдалий спосіб утримування уваги читача, сумбурність та неточність у рубрикації руйнує цілісне позитивне сприйняття цього видання.

Література:

1. Зеленюк Ю. Журнали-тревелоги на українському медійному ринку/ Ю. Зеленюк // Держава та регіони. Серія: Соціальні комунікації. – 2012. – № 1 (9). – С. 52–55.
2. Полежаєв Ю. Г. Тревел-журналістика у контексті розвитку індустрії туризму / Ю. Г. Полежаєв // Держава та регіони. Серія: Гуманітарні науки. – 2013. – № 1 (32). – С. 96–99.
3. Полежаєв Ю. Г. Особливості місцевої тревел-журналістики у контексті розвитку внутрішнього туризму / Ю. Г. Полежаєв // Держава та регіони. Серія: Соціальні комунікації. – 2013. – № 2 (14). – С. 102–105.
4. Редькина Т. Средства реализации развлекательной функции в трэвел-тексте / Т. Редькина // Вестник СПбГУ. – 2011. – Вып. 4. Сер. 9. – С. 210–218.
5. Юферева О. Криза тревел-журналістики та шляхи її подолання: (огляд сучасних зарубіжних досліджень) / О. Юферева // Держава та регіони. Серія: Гуманітарні науки. – 2011. – № 3. – С. 144–147.

Novikov V. P.

Candidate of Philological Sciences, Associate Professor

Polyezhayev Y. G.

Senior Lecturer

Zaporizhzhya National Technical University

Zaporizhzhya, Ukraine

GENRES OF TRAVEL TEXTS FOR STUDENTS OF JOURNALISM

Tourism became one of the most significant phenomena of the twentieth century that changed lives of peoples around the world and is still one of most dramatic factors contributing to the development of contemporary world. According to World Tourist Organization, nowadays tourism can be called «a key driver of the global economic recovery,

and a vital contributor to job creation, poverty alleviation, environmental protection and multicultural peace and understanding across the globe» [3]. This dimension of social and economic activities surely needs proper representation in media, which can strengthen its influence on the consumers of tourism products as well as create positive images of destinations. Thus, tourism industry creates travel-content in media that motivates the potential audience to get acquainted with tourism products i.e. new types of transport, tours, destinations and of course makes the recipients of the above mentioned content travel. This content exists on the boundary line of journalism, public relation and advertising.

In this short survey, genres of travel journalism are analyzed in the framework of American and Ukrainian schools of journalism. According to Longman Dictionary of the English Language and Culture, the concept genre is associated with «a class of works of art, literature, or music marked by a particular style, form, or subject» [2, p. 546]. For instance, American scholar J. F. Greenman in his book «Introduction to Travel Journalism: on the Road with Serious Intent» carves out genre typology taking into consideration the principal subjects of the texts. With reference to J. F. Greenman, all travel texts (with no difference in the format of representation – printed, video or audio) can be sorted into four groups: news type, service and advice, destination type, as well as journey type. According to the topical peculiarities of the texts, they can perform the following functions – informative, practical, inspirational and aesthetic. News type is focused on provision of recent information with topical dominance on travel content. Service and advice type is aimed at supplying potential recipient with useful information about travel services or products based on someone's opinion or advice. Destination type is devoted to the creation of destination image that motivates viewers or readers to visit the described geographical territory. The last one gives the recipients information about someone's experience concerning travelling to a particular place, the process of the movement is as important as the destination and shows how the traveler changes on the move. The main aim of this text type is to fill aesthetic need of potential audience. [1, p.10–18] To a certain extent, Greenman's topic-based typology cover some texts types that represent travel content in contemporary media landscape.

There is an alternative approach of travel text differentiation in Ukrainian media studies. Ukrainian scholars distinguish travel-media texts in classical for post-soviet genre typology – informative, analytical and publicistic groups of genres. This typology relies on style and form peculiarities of the texts. Therefore, this typology can be adopted to any text without regard to the topic. In fluctuating media market, these groups of genres can satisfy the needs of journalists and audience as well as adopt media space to any demands of advertisers. We can observe informative genres e.g. chronicles (news), notes, interviews, reports, round ups, etc. Articles, reviews, supplementary stories, surveys, represent analytical genres. Publicistic genres are travel essays, feature-stories.

The absence of integrated paradigm of travel genres in different schools of journalism creates the broad field for future investigation of the topic.

References:

1. Greenman J. F. Introduction to Travel Journalism: on the Road with Serious Intent / J. F. Greenman // Peter Lang Publishing. – New York, 2012. – 218 p.
2. Longman Dictionary of the English Language and Culture – Barcelona : Longman, 2002. – 1568 c.
3. UNWTO Annual Report [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www2.unwto.org/annual-reports>.

Потапюк Л. М.

кандидат педагогічних наук, доцент
Луцький національний технічний університет
м. Луцьк, Україна

Потапюк І. П.

кандидат економічних наук, доцент
Полтавська державна аграрна академія
м. Полтава, Україна

ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Постійні зміни в економічному, суспільно-політичному житті висувають нові вимоги до підготовки сучасного фахівця, що зумовлює потребу оновлення умов його підготовки та формування культури особистості. Тому пріоритетним є підготовка фахівця з нестандартним мисленням, який готовий до практичної діяльності, може ефективно діяти в умовах невизначеності, брати на себе відповідальність за соціальні перетворення, бути носієм професійної культури.

Основне завдання у висвітленні цих питань надається вищій школі.

Сучасні дослідження І. Зязюна, О. Проскури, В. Семиченко, В. Рибалки, Г. Балла, Е. Помиткіна та ін. дозволяють визначити поняття психологічної культури як цілісне, системне утворення в структурі особистості, що є невід'ємним від особистісного і професійного розвитку людини. Проблеми професійної культури висвітлені у дослідженнях Л. Бейєра, К. Борича, В. Кан-Калика, Г. Кочетова, І. Моделя, Ю. Палюхи, О. Салтовського, В. Ткаченка, В. Файнберга, В. Цифройнда та ін. Певна увага приділяється й таким поняттям, як корпоративна й організаційна культура тощо. Проте, незважаючи на достатню кількість досліджень, актуальною залишається проблема вдосконалення професійної підготовки майбутнього фахівця.

Поняття професійної культури запропонував для наукового обігу І. Ісаєв: «Професійна культура – спосіб творчої самореалізації особистості викладача в різноманітних видах педагогічної діяльності та спілкування, спрямованих на освоєння, передачу та створення педагогічних цінностей і технологій» [3, с. 45].

В. Гриньова у праці «Про співвідношення понять «професіоналізм», «професійна культура», «професійна компетентність», «професійна підготовка» зазначає, що особистість, у якій сформовано професійну культуру, називають професіоналом, тобто людиною високої кваліфікації й майстерності. Іноді для оцінки професійної культури фахівця використовують термін «професіоналізм». Але між цими поняттями є розходження: професіоналізм розкриває переважно технологічний, функціональний аспект діяльності, виступаючи у якості підсумку і критерію діяльності, а професійна культура є способом й одночасно оцінкою діяльності [2, с. 78].

Включаючи змістову галузь професіоналізму, професійна культура відбиває й сам процес його набуття. Культурний компонент визначає рівень розвитку самого суб'єкта діяльності, його індивідуально-ділові якості. У своїй єдності поняття «культура» й «професіоналізм» відбивають багатоаспектність і динамічність професійної культури як соціального феномена. Професійна культура включає сукупність спеціальних теоретичних знань, практичних умінь, пов'язаних з конкретним видом праці, та розглядається як механізм, що регламентує і регулює поведінку і

діяльність людини, а сама людина є її носієм. Саме професійна культура визначатиме спектр практичної, духовної активності людини, її взаємодію з навколишнім світом і собою [2, с. 78–79].

Наявність змісту культури особистості фахівця відкриває можливості оцінити ступінь власної відповідності вимогам професії; цілеспрямовано вдосконалювати себе; усвідомити рівень особистої відповідальності за обрану справу; відчувати свою значущість як в професії, так і в культурі; побачити «горизонти акме», а не просто перспективи кар'єрного росту [4].

У формуванні особистості виділяють, з одного боку, два аспекти: професійний та культурний. Тобто, ВНЗ повинен формувати особистість, а не тільки давати знання. А, з іншого, – ще два компоненти: особистісний (в якому інтегровано цінності, властивості, здібності, необхідні для професійної самореалізації) та діяльнісний (професійні знання та вміння).

До основних функцій професійної культури фахівця відносять формування почуття моральної відповідальності; суворе дотримання усталеного позитивного стереотипу поведінки; вироблення моральної обґрунтованості службових взаємовідносин; готовність виконувати службовий обов'язок; недопущення професійної деформації, вироблення культури професійних дій [5, с. 210].

Професійна культура проявляється через єдність особистісних, професійних якостей; ступінь володіння певними досягненнями й фаховими компетенціями; соціально-професійну мобільність, що сприяє соціальному й духовному розвитку за умови входження у загальноєвропейський освітній простір. Основу професійної культури складають знання та цінності, вироблені конкретною групою та закріплені у її традиціях [1, с. 724].

Структура професійної культури фахівців характеризується сукупністю історично сформованих принципів, норм, правил і методів, які регулюють їхню професійну діяльність. Тому найголовнішим її атрибутом вважається активний і свідомий прояв в процесі цієї діяльності. При цьому проявляється діалектика взаємовідносин між характером діяльності та розвитком професійної культури, яка полягає в тому що, з одного боку, збільшення досвіду і вдосконалення характеру діяльності активно сприяють її формуванню і розвитку. З іншого ж боку, розвиток рівня професійної культури збагачує практичний досвід, змінює характер діяльності та ціннісне ставлення до неї [6, 91].

Формування цілісної культури майбутнього фахівця відбувається також у процесі вивчення навчальних дисциплін – фундаментальних, гуманітарних, спеціальних, що створюють моральну, інтелектуальну і психологічну базу для професійної майстерності, формують широкий спектр творчих здібностей молоді. Підвищення рівня професійної культури студента неможливо також без покращення якості навчальної діяльності, а саме: культури навчальної праці, її продуктивності за рахунок наукової організації та інтенсифікації навчального процесу, збільшення коефіцієнту корисної аудиторної і позааудиторної роботи. На практиці це означає певні зміни в організаційній структурі вишу, які враховували б тенденції інтеграції навчально-виховної, наукової та виробничої діяльності, створювали б умови для формування соціокультурних аспектів професійної діяльності майбутніх фахівців, адаптували механізм організації різнобічної діяльності студентів до нових вимог часу.

Отже, професійна культура посідає особливе місце у структурі культури особистості, оскільки в процесі професійної діяльності культура особистості набуває свого всебічного й ефективного втілення. У професійній культурі фахівця простежуємо комплексну систему елементів, а саме: професійне мислення та інтерес, професійні знання, уміння, навички й здібності, професійний досвід, ступінь готовності особистості до конкретного виду діяльності, професійний світогляд, професійна майстерність, адаптованість до професійного середовища, професійна мораль тощо.

Література:

1. Аніщенко О. В. Професійна культура / О. В. Аніщенко // Енциклопедія освіти / [Акад. пед. наук України; гол. ред. В. Г. Кремень]. – К. : Хрінком Інтер, 2008. – С. 724–725.
2. Гриньова В. М. Про співвідношення понять «професіоналізм», «професійна культура», «професійна компетентність», «професійна підготовка» / В. М. Гриньова // Педагогіка та психологія. – 2014. – Вип. 45. – С. 75–84.
3. Исаев И. Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя высшей школы: воспитательный аспект : учеб. пособие / И. Ф. Исаев. – М. : Белгород : Вазелица, 1992. – 102 с.
4. Масюкова Н. А. Культура личности субъекта научно-исследовательской деятельности / Н. А. Масюкова // Педагогика. – 2008. – № 1. – С. 48–56.
5. Сабатовская И. С. Проблема профессиональной культуры в современной отечественной социологической литературе / И. С. Сабатовская // Вчені зап. Харк. гуманіт. ун-ту «Нар. укр. акад.». – 2002. – Т. 9. – С. 206–214.
6. Харченко А. О. Проблемы формування професійної культури в системі підготовки менеджерів / А. О. Марченко // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. праць / за ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, О. Г. РОМАНОВСЬКОГО. – Харків : НТУ«ХП», 2007. – Вип. 15. – 16 (19–20). – С. 88–96.

Потапюк Л. М.

кандидат педагогічних наук, доцент

Анна Франчук

Луцький національний технічний університет, студентка
м. Луцьк, Україна

ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Народне прислів'я говорить: «Вік живи – вік учись». І, напевно, більшість погодиться із ним. Без самоосвіти у сучасному житті не обійтися, адже освічена людина повинна володіти великим багажем знань, які необхідно постійно оновлювати. А відстати від нього – означає стати неконкурентоспроможним на ринку праці [4]. Сучасні технології дають нам можливість отримувати знання не виходячи з будинку. Однією із таких технологій є дистанційна освіта.

Дистанційне навчання характеризується такою організацією освітнього процесу, коли студент навчається сам, за створеною викладачем програмою, на великій відстані та може спілкуватися з ним за допомогою засобів телекомунікації [3, с. 70]. У світі така освіта набула поширення давно, проте в Україні з'явилася порівняно нещодавно.

Значною перевагою дистанційного навчання є зручність. Непотрібно витрачати час, щоб дістатися до закладу, а використати його набагато раціональніше, оскільки час – це найдорогоцінніший ресурс нашого життя, який неможливо пове-

рнути. Дистанційне навчання підійде для тих, хто не хоче чи не може змінювати ритму життя. Ще однією перевагою такого навчання є економія грошей на проїзд у транспорті до вишу та придбання навчальних посібників та підручників. Не потрібно також витратити кошти на проживання у місті, де знаходиться навчальний заклад. Навчання можливе в будь-якій точці, потрібні лише комп'ютер та Інтернет. Такі умови здійснення дистанційного навчання дозволяють раціонально поєднувати навчання і роботу [2].

Дистанційне навчання дає можливість студенту самостійно контролювати його швидкість відповідно до індивідуальних особливостей студента. Це сприяє стресостійкості та принесе більше задоволення від самого процесу. Можна повертатися до певних уроків, пропускати розділи та регулювати тривалість самого заняття. Навчання проходить протягом усього дня, а не у зазначені години. Після закінчення залишається збережена інформація, і ми можемо звернутися до неї у будь-який час. У дистанційному навчанні не важливий вік, стать, соціальний статус, стан здоров'я, має значення лише бажання вчитися. Тому запровадження дистанційного навчання дає додаткові переваги для людей з обмеженими можливостями.

Позитивним моментом у дистанційному навчанні у можливість дистанційно навчатися не лише в нашій країні, а й за її межами, отримати знання від провідних науковців світу. Студенти мають можливість працювати над цікавим проектом спільно з колегами із інших країн, обговорювати проблеми за допомогою телеконференцій. Чимало студентів немає можливості поїхати навчатися за кордон, оскільки на це потрібні великі кошти. Тому саме дистанційне навчання відкриває перед молоддю нові горизонти.

Однак для дистанційної освіти потрібна мотивація і бажання, оскільки, така форма навчання передбачає насамперед самоосвіту. Таку умову можна віднести як до позитивів, так і до негативів дистанційного навчання. З позитивної точки зору, це виховує у студентів наполегливість, формує навички планування роботи та особистісної відповідальності за отриманий результат. Що ж до недоліків, то для деяких людей дуже важко раціонально спланувати свою діяльність та змусити себе самостійно вчитися.

До мінусів можна віднести і той факт, що дистанційне навчання потребує додаткових витрат. Адже воно передбачає наявність у студента комп'ютера, Інтернету та інших додаткових матеріалів. Хоча глобальна мережа поширюється стрімко, є люди, які ще не мають Інтернету або його швидкість не дозволяє здійснювати подібного роду навчання.

Під час дистанційного навчання студенти мають можливість вести діалог з викладачами та іншими студентами через засоби телекомунікації, однак відсутність «живого» спілкування негативно впливає на психіку деяких осіб, що робить їх асоціальними. Для багатьох студентів стимулом до навчання є контроль і дисципліна, тому їм важко пристосуватися до вимог, які ставляться до дистанційного навчання.

Ще одним недоліком під час запровадження у навчальний процес вишу дистанційного навчання є значні фінансові затрати для університету, оскільки необхідно оновити матеріальну базу, комп'ютерну техніку, приміщення, забезпечити викладачів доступом до Інтернету [4]. Великою перепорою також є непідготовленість

ність педагогів, яка проявляється у необхідності переходу від «живого» спілкування до віртуального.

Отже, впровадження дистанційного навчання в навчально-педагогічний процес вишу має як свої позитиви, так і негативи. Дистанційне навчання сприяє самоосвіті та розвитку особистості; формує стійку внутрішню мотивацію, навички самостійного навчання без підтримки і підштовхування з боку викладача. В основному всі недоліки залежать від самої людини та її ставлення до процесу здобуття знань. Самоосвіта має бути головною в університеті, оскільки навчити людину неможливо, можливо лише навчитися. Тому з метою розвитку освіченого, професійного суспільства в Україні більше уваги необхідно приділяти поширенню дистанційного навчання.

Література:

1. Вишнівський В. В. Організація дистанційного навчання. Створення електронних навчальних курсів та електронних тестів : навч. Посібник / В. В. Вишнівський, М. П. Гніденко, Г. І. Гайдур, О. О. Ільїн. – Київ : ДУТ, 2014. – 140 с.
2. Ісаєнко В. М. Навчально-методичний посібник для викладачів щодо організації дистанційної форми навчання з перепідготовки та підвищення кваліфікації / за ред. В. М. Ісаєнка, Г. С. Кашина, К. Д. Николаєв, Л. С. Павлюченко. – К. : Видавництво НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2014. – 100 с.
3. Стрельников В. Ю. Сучасні технології навчання у вищій школі / В. Ю. Стрельников, І. Г. Брітченко / Модульний посібник для слухачів авторських курсів підвищення кваліфікації викладачів Міжгалузевого інституту підвищення кваліфікації та перепідготовки спеціалістів (МІПК) – Полтава : ПУЕТ, 2013. – 309 с.
4. Дистанційне навчання: плюси й мінуси. Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://kpi.ua/805-9>.

Прохорова П. В.

кандидат філологічних наук, доцент
Запорозький національний технічний університет
г. Запоріжжє, Україна

ПЕРСПЕКТИВЫ ОПТИМИЗАЦИИ МЕТОДИКИ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ СТУДЕНТОВ НЕЯЗЫКОВЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

1. Предлагаемый материал является продолжением методических размышлений автора заложенных в работах [1; 2]. В них рассматривались вопросы общей методики преподавания иностранных языков, как привитие навыков межкультурной коммуникации, так и частные методические аспекты обучения овладению отдельными уровнями немецкого языка.

2. Известно, что в практике обучения иностранному языку наиболее существенный след оставили теоретические и практические труды Г. А. Китайгородской, Г. Е. Веделя и Г. Лозанова. Каждая из предложенных методик, при всем начальном буме в полной мере не оправдала себя, что явилось следствием некоторых их недостатков. И главным недостатком выступило отсутствие их интенциональной универсальности. Так, интенсивная методика обучения Г. А. Китайгородской требовала от преподавателя высокой артистичности. Сознательно-сравнительная (Bewußtvergleichende) методика Г. Е. Веделя могла быть реализована только в специальном языковом обучении. Суггестивная методика болгарского

ученого-методиста Г. Лозанова могла быть применена только специалистом, имеющим свою собственную программу, как, к примеру, и методика В. Ф. Шаталова.

3. Преподавание иностранного языка во внеязыковом ВУЗе требует специальной методики, обусловленной учебной нагрузкой студента. Если Г. Е. Ведель экспериментальным путем установил, что для удовлетворительной языковой компетенции студенту после первого года обучения требуется овладения тысячью лексических единиц иностранного языка, то это же требование неприменимо к студенту неязыкового ВУЗа. Следует учитывать, что студент языкового ВУЗа имеет еженедельную языковую нагрузку 8–10 часов, но в любом ином высшем учебном заведении она составляет 2 – (max.) 4 часа. Это автоматически означает, что студент неязыковых специальностей должен усвоить лексический минимум в объеме 200 единиц. Каким же образом выровнять это соотношение? Единственным выходом следует признать увеличение часов для самостоятельной работы студентов. Но при этом возрастает контрольная функция преподавателя в ущерб аспекту объяснения нового материала. А с другой стороны, возрастает ответственность студента за качественное выполнение заданий самостоятельной работы.

4. Подытоживая поставленные проблемы необходимо четко отметить, что унификация преподавания не может быть панацеей от искоренения всех недостатков развития языковой компетенции специалистов неязыковых гуманитарных и технических специальностей. Надо иметь в виду, что опыт иных ВУЗов, в увеличении срока обучения иностранному языку на внеязыковых специальностях до пятого года обучения не дает положительного результата, поскольку после третьего года нагрузка сокращается до двух часов в неделю. Актуальной проблемой в совершенствовании обучения иностранному языку следует считать разработку качественных учебных пособий, построенных на реалиях изучаемой специальности.

Литература:

1. Прохорова П. В. Иноземна мова професійного спілкування в сфері туризму: лінгвістичні проблеми / П. В. Прохорова // Тиждень науки. Тези доповідей науково-практичної конференції, Запоріжжя, 18–12 квітня 2016 р. Т. 3 / Редкол. : Ю. М. Внуков (відпов. ред.) та ін. – Запоріжжя : ЗНТУ, 2016. – С. 546–549.

2. Прохорова П. В. Menschliches quasi-Leben: ein sprachphilosophischer Aspekt / П. В. Прохорова // Німецька мова в Україні: традиції та перспективи розвитку = Deutsche Sprache in der Ukraine: Kontinuitäten und Entwicklungen : Матеріали XXIII Міжнародної науково-практичної конференції Асоціації українських германістів (4–6 жовтня 2016 р.). – Львів : ПАІС, 2016. – С. 138–139.

Репецька А. В.

старший викладач

Запорізький національний технічний університет

м. Запоріжжя, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ У СФЕРІ ТУРИЗМУ

Сьогодні в Україні відбуваються радикальні реформи, якими охоплені всі без винятку сфери соціально-економічного і політичного життя, і які, на жаль, відбуваються дуже важко і болісно. Називається безліч причин, які на думку різних авторів, перешкоджають успішному проведенню перетворень.

Однією з основних причин цього явища, на наш погляд, є низький рівень професіоналізму переважної більшості сучасних управлінців, що працюють на всіх

рівнях і у всіх сферах соціальної практики. Але саме управлінці є суб'єктами реформ, і успіх цих реформ напряму залежить від рівня професіоналізму управлінців, відповідальних за їх проведення.

Таким чином, питання підготовки високопрофесійних управлінців, їхньої безперервної перепідготовки відповідно до виникаючих запитів суспільства, сьогодні особливо актуальне. Але питання в іншому: чи здатна існуюча система професійної підготовки управлінців, в тому числі вузівська, задовольнити ці запити суспільства?

Зауважимо, що у число концептуальних основ будь-якої системи професійної підготовки входять і певні психологічні уявлення: про особистість професіонала, особливості його мислення, специфіку його професійної діяльності, необхідні здібності, навички і т.ін.

Одним з психологічних концептів, який може бути покладений в основу сучасної системи професійної підготовки менеджерів у сфері туризму, є, на наш погляд, особистісне самовизначення (ОСВ). Наведемо найбільш важливі аргументи на користь цього твердження.

1. ОСВ – складний, багатоаспектний процес, який об'єктивно, або іншими словами нормативно, актуалізується саме в період студентства. Він має складну феноменологію і супроводжується різними кризовими явищами. Як правило, процес ОСВ протікає повільно та стихійно і, як показують численні дослідження, в переважній більшості випадків не завершується до закінчення ВНЗ.

За результатами наших досліджень успішно самовизначаються в особистісному плані не більше 20% студентів [1]. Професійне самовизначення – це одна з форм ОСВ, тобто, майбутній фахівець, який не самовизначився в особистісному плані, не гарантовано може успішно самовизначитися і в професійному плані. Відповідно, у такого фахівця належним чином не зможе сформуватися професійна мотивація, професійна самосвідомість, професійні плани та інші необхідні складові професіоналізму.

2. Процес ОСВ сьогодні досить добре вивчений, багато з його аспектів і складових можуть бути змодельовані та відтворені через зміст і різні форми процесу професійної підготовки.

3. Сучасні психологічні концепції ОСВ містять цілий ряд критеріїв і показників, що дозволяють побудувати дієву систему психолого-педагогічного супроводу процесу професійної підготовки менеджерів, на основі яких можуть бути побудовані не тільки форми навчання, спрямовані на активізацію та фасилітацію особистісного і професійного самовизначення, а й система консультацій і, навіть, при необхідності – система психотерапевтичної допомоги.

Одним з механізмів, що забезпечують протікання ОСВ і його успішне завершення, є особистісна рефлексія. Тому психолого-педагогічні технології, спрямовані на активізацію та супровід ОСВ в навчальному процесі, припускають в обов'язковому порядку роботу з рефлексією. Сьогодні розроблено і успішно апробований широкий спектр таких технологій, переконливо обґрунтована і доведена на практиці їх результативність в процесі професійної підготовки фахівців, в тому числі і управлінців [2].

4. ОСВ – складний, багатовимірний процес, який супроводжується екзистенційною активністю, що протікає в переживальній та рефлексивній формах.

В ході досліджень було показано, зокрема, що успішність ОСВ, а значить і рівень готовності до професійної самореалізації, безпосередньо визначається інтенсивністю екзистенціальної активності (особливо її рефлексивної складової) на різних стадіях і етапах ОСВ. Крім того, інтенсивність екзистенціальної активності є індикатором такого інтегрального показника як особистісна зрілість, рівень якої, на наш погляд, є найважливішим, а можливо і найголовнішим показником професіоналізму управління.

Нами була розроблена і успішно апробована в навчальному процесі ВНЗ психолого-педагогічна система, спрямована на роботу з екзистенціальним досвідом студентів [3]. Був підтверджений її формуючий ефект і вона, безумовно, може бути частиною системи професійної підготовки менеджерів сфери туризму, побудованої на основі рефлексивно-сміслової концепції ОСВ.

Література:

1. Репецька А. В. Екзистенціальна активність та екзистенціальна рефлексія в структурі особистісного самовизначення студентів / Репецька А. В. / Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. – Серія № 12. – Психологічні науки : зб. наукових праць. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2014. – № 43 (67). – С. 287–301.
2. Психодиганостика и развитие рефлексивности профессионального самоопределения успешных управленцев. Учебно-методическое пособие / Н. А. Алюшина, Ю. А. Репецкий, И. Н. Семенов. – Москва ; Сочи : ИРПТиГО МАГО, 2000. – 162 с.
3. Методичні вказівки до проведення практичних занять у формі тренінгу з формування екзистенціального досвіду усвідомленості та осмислення у студентів-психологів усіх форм навчання (для викладачів психологічних дисциплін) / автор-укл. : А. В. Репецька. – Запоріжжя: ЗНТУ, 2017. – 62 с.

Репкіна М. Ю.

аспірант

Харківський національний університет внутрішніх справ

м. Харків, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТУРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Сьогодні українське суспільство переживає системні перетворення у всіх сферах життєдіяльності: політичній, правовій, економічній, соціальній. Динамізм та новизна таких змін вимагають творчого переосмислення багатьох фундаментальних і прикладних проблем у сфері організаційно-правового забезпечення туристичної діяльності в Україні.

В Україні відбувається активізація національного правового режиму: розробляються нові закони, вносяться корективи в діючі нормативно-правові акти з урахуванням потреб громадянського суспільства, ринкових відносин та міжнародних стандартів.

На нашу думку, розвиток сучасного туризму неможливий без розширення міжнародних зв'язків у цій галузі, що відбувається, наприклад, через ратифікацію міжнародних нормативно-правових актів. Так, у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права йдеться про право на свободу пересування, право на відпочинок, право на свободу вибору сфери професійної діяльності тощо. Міжнародним співтовариством прийнята велика кількість спеціальних документів, що регулюють різні напрями туристичної діяльності. Зазначимо лише,

що їх ратифікація надала додатковий імпульс розвитку організаційно-правового забезпечення вітчизняного туризму, викликало необхідність гармонізації національного туристичного законодавства за вимогами міжнародних стандартів.

Звертаючись до ст.6 Закону України «Про туризм», переконуємось, що основні пріоритетні напрями державної політики в галузі туризму є: 1) удосконалення правових засад регулювання відносин у галузі туризму; 2) забезпечення становлення туризму як високорентабельної галузі економіки України, заохочення національних та іноземних інвестицій у розвиток індустрії туризму, створення нових робочих місць; 3) створення сприятливих для розвитку туризму умов шляхом спрощення та гармонізації податкового, валютного, митного, прикордонного та інших видів регулювання; 4) забезпечення доступності туризму та екскурсійних відвідувань для дітей, молоді, людей похилого віку, інвалідів та малозабезпечених громадян шляхом запровадження пільг стосовно цих категорій осіб; 5) розвиток в'їзного та внутрішнього туризму, сільського, екологічного (зеленого) туризму; 6) розширення міжнародного співробітництва, утвердження України на світовому туристичному ринку. [7]

Зазначимо, що важливим аспектом організаційно-правового забезпечення туристичної діяльності є врегульованість питань перебування іноземців на території України, це насамперед закони України: «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 22 вересня 2011 року; «Про туризм» від 15.09.1995 року; постанови Кабінету Міністрів України, що затверджують: Порядок підтвердження достатнього фінансового забезпечення іноземців та осіб без громадянства для в'їзду в Україну, перебування на території України, транзитного проїзду через територію України і виїзду за її межі та визначення розміру такого забезпечення від 4 грудня 2013 року № 884; Порядок продовження строку перебування та продовження або скорочення строку тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства на території України від 15 лютого 2012 року № 150; Порядок оформлення, виготовлення і видачі посвідки на постійне проживання та посвідки на тимчасове проживання від 28 березня 2012 року № 251.

Цікавим є той факт, що більш ніж 10 років тому Україна скасувала візи для громадян європейських країн, США, Канади та Японії. Без віз до нас можуть приїжджати громадяни країн СНД, а також Туреччини, Ізраїлю і низки інших країн. Слід зауважити, що це меншість з усіх країн світу. Поза цим переліком безвізового режиму опинилися десятки країн, значно заможніших і більш розвинутих, ніж наша. [6]

Слід зазначити, що за оформлення віз дипломатичним представництвом або консульською установою України справляється консульський збір за такими тарифними ставками:

- разова віза – 85 доларів США;
- дворазова віза – 130 доларів США;
- багаторазова віза – 200 доларів США.

З огляду на існуючий порядок, міністерством закордонних справ України визначено ряд пріоритетних завдань державної політики в галузі туризму на найближчу перспективу, таких як: удосконалення механізму фінансового забезпечення відповідальності туроператорів за збитки, що виникають в разі їх банкрутства; збільшення юридичної відповідальності туроператорів за нанесення шкоди життю та

здоров'ю туристів, порушення інших норм законодавства у сфері безпеки туризму; встановлення особливостей правового регулювання подорожей для осіб похилого віку та інвалідів, включаючи підвищену відповідальність за якість і безпеку надаваних послуг; визначення кваліфікаційних вимог до керівників туристичних підприємств, що організують подорожі груп неповнолітніх туристів, а також кваліфікаційних вимог до керівників таких груп; наділення центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері туризму та курортів повноваженнями щодо введення державного реєстру саморегулювальних організацій; формування правових основ функціонування єдиної автоматизованої інформаційної системи обліку реалізації туристичних продуктів і послуг на території України; удосконалення нормативної правової бази для розвитку ділового, культурно-пізнавального та сільського зеленого туризму; запровадження обов'язкового страхування туристичних маршрутів підвищеної небезпеки у межах України, із установленням мінімального розміру страхової суми; створення умов для розширення туристичної та сервісної інфраструктури в історико-культурних центрах України; створення податкового інструменту підтримки соціального туризму при оплаті витрат на подорожі в межах території України; збільшення бюджетних асигнувань на просування національного туристичного продукту України за кордоном.

Ці перспективні завдання важливі для виконання та створення позитивного іміджу нашої держави як туристичної країни з багатими природними ресурсами та великою кількістю архітектурних, історичних пам'яток.

Отже, з метою вдосконалення організаційно-правового забезпечення туристичної діяльності в Україні важливо врахувати важливість створити он-лайн турів, що нададуть змогу великій кількості людей з усього світу поглянути на нашу державу через екран монітору, та викличе бажання побачити красу природи на власні очі.

Література:

1. Закон України: «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 22 вересня 2011 року.
2. Закон України «Про туризм» від 15.09.1995 року.
3. Постанова Кабінету міністрів України про затвердження порядку підтвердження достатнього фінансового забезпечення іноземців та осіб без громадянства для в'їзду в Україну, перебування на території України, транзитного проїзду через територію України і виїзду за її межі та визначення розміру такого забезпечення від 4 грудня 2013 року № 884.
4. Постанова Кабінету міністрів України про затвердження порядку продовження строку перебування та продовження або скорочення строку тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства на території України від 15 лютого 2012 року № 150.
5. Постанова Кабінету міністрів України про затвердження порядку оформлення, виготовлення і видачі посвідки на постійне проживання та посвідки на тимчасове проживання від 28 березня 2012 року № 251.
6. Інтернет-ресурс: Українська Правда – <http://www.eurointegration.com.ua/> Європейська правда – Найдорожча в світі віза: як українська корупція зупиняє інвестиції та туризм.
7. Інтернет-ресурс: Навчальні матеріали онлайн – <http://pidruchniki.com/> – С. В.Козловський. – Правове регулювання туристичної діяльності. – 2015. – с. 128–134.

Семенцова О. М.

старший викладач

Запорізький національний технічний університет

м. Запоріжжя, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ГРИ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ У СФЕРІ ДОЗВІЛЛЯ

Останнім часом сімейний відпочинок став дуже популярним, а анімаційна діяльність набула поширення в сфері дозвілля. У багатьох країнах світу анімаційна діяльність в індустрії гостинності є самостійною галуззю господарства, що займає в економіці лідируюче місце [1]. Тому особливого значення набувають дослідження присвячені визначенню особливостей організації анімаційної діяльності для різних вікових категорій людей.

Науковці пропонують розуміти анімаційну діяльність, як сукупність соціально значущих дій особистості, спрямованих на інтенсивну та усвідомлену взаємодію з навколишнім середовищем і освоєння соціокультурних цінностей, в процесі задоволення релаксаційно-відновлювальних, культурно-освітніх і культурно-творчих потреб та інтересів [1].

Найбільш універсальним інструментом анімаційної діяльності є гра, яка цікава та приваблива для людей будь якого віку. Але у кожному віковому періоді гра має свої особливості, що стосуються її змісту, форми, засобів виконання.

Незважаючи на значущість гри для психічного розвитку дитини в останній час дослідженню дитячої гри приділяється недостатня увага. Класичні дослідження особливостей ігрової діяльності дітей проводились у 50–60 роках минулого століття, коли суспільні відносини та і суспільство взагалі були зовсім іншими. З того часу набулись значні зміни в образі життя людей, в умовах виховання дітей, які поступово відбивались на дитячій грі. Сучасні дослідження присвячені характеру та особливостям цих змін у ігрової діяльності дітей допоможуть розкрити своєрідність внутрішнього світу малят, їх інтересів, цінностей та уявлень. А організація ігрової діяльності дітей побудована на результатах даних досліджень буде сприяти їх повноцінному психічному розвитку.

У сучасних дослідженнях гра визначається, як цілеспрямована людська діяльність, яка здійснюється за завчасно визначеними і добровільно прийнятими правилами, і не має заздалегідь визначеного результату, головною цінністю якої є отримання переживань [2].

Дослідження особливостей ігрової діяльності дітей дошкільного віку відбувалось на базі ДРК «Малюта-Хата» та у дошкільному навчальному закладі № 145 м. Запоріжжя. У дослідженні прийняло участь 80 дітей старшого дошкільного віку (40 хлопчиків та 40 дівчинок). Експериментально визначено, що значна частина дітей (близько 46%) у вільний час не грають у сюжетно-рольові ігри. Деякі з них демонстрували окремі предметні дії (катання машинок), розглядували книжки, малювали, конструювали, використовували настільні дидактичні ігри. Близько 54% дітей демонстрували деякі форми рольової гри. Наприклад, найбільш популярними (53% від загальної кількості ігрових сюжетів) були традиційні побутові сюжети: кормління, укладання спати ляльок, прогулянка, купання доньки. Досить часто (близько 25 %) зустрічались сюжети пов'язані з телепередачами та мультфільмами («Людина-павук», «Роботи», «Черепашки-ніндзя», «Собака Рекс», «Шрек»). Знач-

не місце в цих іграх (близько половини) займали сюжети, пов'язані з захистом та нападами: «поліцейські та бандити», «наші та бандити». Найчастіше в ці сюжети грали хлопчики. Улюбленими героями у дітей старшого дошкільного віку залишаються «Пірати», «Білосніжка», «Монстри», «Аватари» та «Феї». Спостереження за ігровою діяльністю дітей під час прогулянки також визначило, що діти нерідко приймають на себе ролі улюблених персонажів кінофільмів та мультфільмів. Ще одну групу сюжетів складали ігри у домашніх тварин (близько 10 %). В цих іграх діти брали на себе роль кошеня або собача та їх хазяїв та відображували у грі взаємостосунки між ними. Професійні сюжети зустрічалися лише у 8% випадків. Це ігри у ресторан, кафе, пікнік, лікарню, крамницю та перукарню. Останні сюжети зустрічалися у одиночних випадках та мали різноманітний характер (цирк, ДАІ, літак, танці).

Аналіз результатів за методикою вивчення переваг під час ігрової діяльності визначив, що діти найбільш люблять грати дома та на вулиці у «Ховалки» та «Догонялки». Більшість хлопчиків відзначили, як улюблені ігри зі зброєю, машинками та роботами. Дівчинки ігри з ляльками.

Тобто, в грі сучасних дошкільників домінують побутові сюжети, а професійні та суспільні «витісняються» телевізійними. Тому при організації ігрової діяльності дітей у сфері дозвілля слід урізноманітнювати форми проведення анімаційної діяльності з дітьми включаючи образотворчу та театралізовану діяльність. Підбір ігор та форм роботи з дітьми повинен бути спрямованим на ознайомлення з об'єктами і явищами навколишнього світу; формування пізнавальних дій і орієнтування в просторі; навчання прийняттю ігрового образу, ролі; навчання використанню різних засобів міжособистісного спілкування. Саме при цих умовах анімаційна діяльність буде вирішувати не лише розважальну, а й розвиваючу функцію та буде сприяти засвоєнню соціокультурних цінностей, в процесі задоволення релаксаційно-відновлювальних, культурно-освітніх і культурно-творчих потреб та інтересів.

Література:

1. Белавина А. К. Психолого-педагогические аспекты анимационной деятельности, используемые при проектировании мероприятий семейного досуга в индустрии гостеприимства / А. К. Белавина // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1 (часть 1). URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=17104>.

2. Шуть М. М. Школа ігромайстерності / М. М. Шуть – К., Вид. дім «Шкільний світ»: Вид. Л. Галіцина, 2006. – 128 с.

Ситников М. М.

кандидат технічних наук, доцент

Запорізький національний технічний університет

м. Запоріжжя, Україна

РОЗВИТОК РЕГІОНАЛЬНОГО ТУРИЗМУ – ШЛЯХ ДО ВЗАЄМОРОЗУМІННЯ Й ЕКОНОМІЧНОГО РОСТУ

В даний час туристичний бізнес здобуває усе більше значення в розвитку міжнародних зв'язків і є стимулом для поживлення економічного розвитку країн і окремих регіонів.

Департамент туризму і курортів Мінекономрозвитку і торгівлі України об'явив 2017-й рік як Рік туризму в Україні. По даним ООН у світі здійснюється понад 1 млрд подорожей за кордон, не враховуючи внутрішнього туризму. Частка

туризму у глобальному ВВП складає 10%, а загальний світовий експорт 6%, крім того в резолюції ООН відмічається те, що туристична індустрія сприяє скороченню бідності та же братства.

Міжнародний туризм є постійним джерелом для поповнення валютних надходжень і державного бюджету.

Для деяких країн туризм є єдиним рушієм економічного зростання. Кенія, Кіпр, Мальта, Болгарія, Туреччина, Греція – це ті країни, уряди яких стимулюють розвиток туристичної області, тому що туризм – це одне з основних джерел надходження капіталу, і іноземних інвестицій.

На міжнародному туристичному ринку на сучасному етапі існує тверда конкуренція. Великі туристичні підприємства намагаються поширювати свій вплив, яскравим прикладом цього є просування свого капіталу на іноземні ринки. Тим самим вони здійснюють позитивний вплив на розвиток туристичної області, допомагаючи країнам, що розвиваються зайняти стійке положення на міжнародному ринку туристичних послуг.

Туризм класифікують за наступною структурою [1, с. 27].

- по цілям: маршрутно-пізнавальний, спортивно-оздоровчий, самодіяльний, у тому числі з активними способами пересування; діловий і конгрес-туризм, курортний, лікувальний, гірськолижний, фестивальний, мисливський, екологічний, шоп туризм, релігійний, навчальний і ін.;
- по ступені мобільності: пересувний, стаціонарний, змішаний;
- за формою участі: індивідуальний, груповий, сімейний;
- за віком: зрілий, молодіжний, дитячий, змішаний;
- по тривалості: одноденний, багатоденний, транзитний;
- по використанню транспортних засобів: автомобільний, залізничний, авіаційний, водяний, велосипедний, кінний, комбінований;
- по сезонності: активний туристичний сезон, міжсезон (напівсезон), несезон;
- по географії: міжконтинентальний, міжнародний (міжрегіональний), регіональний, місцевий, прикордонний;
- по способі пересування: пішохідний, з використанням традиційних транспортних засобів, з використанням екзотичних видів транспорту (канатна дорога, фунікулер, дирижабль, повітряна куля, дельтаплан).

Туризм займає значне місце в міжнародних відносинах. Близько 500 млн чоловік щорічно відвідують закордонні країни в туристичних цілях. Міжнародний туризм є не тільки популярним видом відпочинку, але і сферою світової економіки, що активно розвивається.

Однак інформація про розвиток міжнародного туризму не є абсолютно точною, оскільки досить складно вимірити туристичні потоки. Через відсутність єдиного способу їхнього обліку значно ускладнюється зіставлення статистичних даних між країнами.

Міжнародний туризм входить у три найбільші області, уступаючи нафтовидобувній промисловості й автомобілебудуванню, питома вага яких у світовому експорті 11% і 8,6% відповідно.

Значення туризму як джерела валютних надходжень, забезпечення зайнятості населення, розширення контактів постійно зростає.

Міжнародний туризм у світі дуже не рівномірний, що пояснюється насамперед різними рівнями соціально-економічного розвитку окремих країн і регіонів.

Найбільший розвиток міжнародний туризм одержав у західноєвропейських країнах. На частицу цього регіону приходиться понад 56% світового туристичного ринку і близько 50% валютних надходжень. Приблизно 16,3% приходиться на Америку, менше ніж 19% – на Азію, 5% – на Африку й Австралію разом узяті [2, с. 59].

У цей час індустрія туризму є однією з форм міжнародної торгівлі послугами. В останні 20 років середньорічні темпи зростання числа прибутків іноземних туристів у світі склали 5,1%, валютних надходжень – 14%.

На ЄС приходиться близько 40% світових прибутків і валютних надходжень від туризму.

Запорізька область є дуже привабливою туристичною і рекреаційною зоною. На території Запорізького краю знаходиться більш 7000 пам'ятників історії і культури, широко відомі такі культурно-історичні 'пам'ятники як «Кам'яна могила» (Мелітопольський район), «Кам'яні могили» (Розівський район), «Садиба Попова» (Васильевський район), «700-літній Запорізький Дуб», колиска запорізького козацтва і першої у СВІТІ демократичної республіки – о.Хортиця, Великий Луг, і інші. У Запоріжжі є могутній потенціал археологічного туризму, береги і дно Дніпра зберігають таємниці і загадки унікальної Запорізької історії.

На території області знаходиться близько 400 установ відпочинку й оздоровлення, з урахуванням унікальності природних ресурсів Приазов'я М. Бердянськ і Кирилівка визнані курортами державного значення. Сьогодні в Запоріжжі працюють 52 турфірми і бюро подорожей, обсяги наданих у 2004 році туристичних послуг склали близько 90 млн грн. Кількість туристів і екскурсантів досягло 350 тис. чоловік. Прибуток турфірм склав 16,5 млн грн [3, с. 16]. Однак, більш повному використанню туристичного потенціалу області перешкоджають деякі проблеми. Це невідповідність туристичних і курортних установ міжнародним стандартам, низький рівень сервісу, недолік інформації і кваліфікованих кадрів, низький розвиток інфраструктури, відсутність інвестицій. У зв'язку з цим облрадою розроблено «Стратегію розвитку туризму у місті Запоріжжі на 2014–2018 р.» Розроблено проекти «Запорізька Січ» і «Запорізька бригантину». Усе це буде сприяти розвитку туристичної сфери регіону.

За прогнозами експертів, бурхливий розвиток туризму буде продовжуватися і далі. По різних підрахунках, до 2020 року ця область буде постійно ведучою експортною областю у світі.

Туризм, із погляду окупності капіталовкладень, входить у число економічних форвардів, що дають значну величину доданої вартості. Туристичні послуги на світовому ринку виступають як «невидимий» товар, характерною рисою якого є те, що значна частина цих послуг проводиться з мінімальними витратами на місці. Звичайно, найважливіший фактор, що визначає географію туризму у світі, є економічний, тому для зростання добробуту країни потрібно вирішувати перелічені проблеми регіонального туризму і сприяти його розвитку.

Література:

1. Александрова А. Ю. Международный туризм : [учебное пособие] / А. Ю. Александрова. – М. : «Аспект пресс», 2001. – 501 с.

2. Балабанова И. Т. Экономика туризма : [учебное пособие] / И. Т. Балабанова, А. И. Балабанов. – М. : «Финансы и статистика», 2002. – 294 с.
3. Дмитренко В. Региональный туризм / В. Дмитренко // «Содружество». – 2004. – № 13 (24). – С. 16–17.

Сировий О. В.

кандидат юридичних наук, доцент

Шпитальов Г. Г.

кандидат історичних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

СИСТЕМА КОМПЛАЄНС В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ ТА ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

На сьогодні, в умовах глобалізаційних процесів, Україна не стоїть осторонь різноманітних інтеграційних впливів, що призводять до розвитку нашої країни в напрямку запозичення найкращих здобутків та досягнень інших країн. Серед досить актуальних питань сьогодення можна виокремити впровадження в діяльності підприємств Україні системи комплаєнс, що є досить поширеною в практиці міжнародних компаній у зв'язку з великим значенням цієї системи для попередження та недопущення кризових ситуацій, формування лояльності клієнтів та довіри суспільства в цілому. В таких розвинутих країнах, як США і Великобританія, систему комплаєнс використовують досить давно, вона охоплює такі важливі сфери, як протидія відмиванню доходів, отриманих незаконним шляхом, і фінансуванню тероризму; робота з конфліктами інтересів; взаємодія з контрольними органами; розробка нормативних документів і процедур, спрямованих на відповідність діяльності компанії законодавству, що регулює її роботу; захист інформаційних потоків; регулювання діяльності компанії та її співробітників у процесі надання послуг на фондовому ринку, встановлення етичних норм поведінки співробітників, протидія шахрайству й корупції тощо.

Важливість комплаєнсу визнано навіть Міжнародною організацією зі стандартизації, якою наприкінці 2014 року розроблено та опубліковано Міжнародний стандарт ISO 19600:2014 Compliance management systems.

Термін «комплаєнс» (англ. compliance – згода, відповідність, походить від дієслова to comply – відповідати) означає систему захисту бізнесу і його акціонерів від зовнішньої корупції, зловживань та неефективного управління організацією з боку її топ-менеджерів, а також здатність діяти у відповідності з нормами законодавства, внутрішніми інструкціями, правилами і спеціальними вимогами.

В науковій літературі існує думка, що до офіційної термінології цей термін увійшов у 2002 році з моменту прийняття в США Закону Сарбейнса-Окслі (H.R.3763 – Sarbanes-Oxley Act of 2002), в якому цей термін вживається щодо забезпечення відповідності діяльності підприємств законодавству про цінні папери.

В законодавстві України термін «комплаєнс» є порівняно новим і маловживаним. Вперше цей термін був використаний у банківському праві. Методичними рекомендаціями щодо вдосконалення корпоративного управління в банках України, схвалених постановою Правління Національного Банку України від 28 березня 2007 р. № 98, комплаєнс визначається як дотримання вимог законодавства та внутрішніх процедур.

Більш розширене визначення комплаєнсу знаходимо у Положенні про організацію внутрішнього контролю в банках України, затверджене Постановою Національного банку України від 29.12.2014 р. № 867. Згідно з зазначеним Положенням комплаєнс визначено як дотримання банком законодавчих актів, ринкових стандартів, а також стандартів та внутрішніх документів банку, у тому числі процедур. Крім розширеного тлумачення комплаєнсу, означене положення також чітко визначає комплаєнс-ризик, для запобігання яким і створюється система комплаєнс. Такими ризиками є ризик юридичних санкцій, фінансових збитків або втрати репутації внаслідок невиконання банком законодавчих актів, ринкових стандартів, а також стандартів та внутрішніх документів банку, у тому числі процедур.

Також, означеним положенням прямо передбачено створення в системі внутрішнього контролю банків підрозділу, що забезпечує комплаєнс.

Крім активного врегулювання застосування комплаєнс в банківській сфері в законодавстві України також є приклад застосування комплаєнс в нафтогазовій галузі. Так, Кабінет Міністрів України своєю постановою від 14 грудня 2016 р. № 1044 «Питання публічного акціонерного товариства «Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України», затвердив у Статуті публічного акціонерного товариства «Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України» посаду керівника з питань комплаєнсу.

Означені положення постанови КМУ від 14 грудня 2016 р. № 1044 свідчать про поступове поширення системи комплаєнс від банківської діяльності до інших сфер господарської діяльності, не зважаючи на вузьке правове регулювання комплаєнс в Україні тільки в межах банківської системи. Відповідно, процес поширення системи комплаєнс вимагає єдиного уніфікованого підходу до його правового регулювання в інших сферах діяльності на основі, наприклад, міжнародних стандартів, та значного доопрацювання чинного законодавства України щодо систем внутрішнього контролю дотримання законодавстві в діяльності підприємств.

Сокол О. О.
студентка

Васильєва О. О.
кандидат фізико-математичних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ БУДИНКІВ ДИТИНИ

У всі віки суспільство піклувалося про своє майбутнє – про дітей, створюючи для них різного роду установи та заклади, але головним чинником при цьому завжди залишалася турбота батьків про свою дитину. Однак бувають ситуації, коли батьки не хочуть або не можуть доглядати за своїми дітьми, і такі діти в Україні потрапляють до будинку дитини. Будинки дитини – специфічні установи, де живуть діти у віці від народження до семи років. Це діти, від яких тимчасово або назавжди за абсолютно різних причин відмовилися батьки. У будинках дитини за ними доглядає медичний та педагогічний персонал, в чій обов'язки входить забезпечення медичного догляду, розвиток та навчання дитини. Конвенція про

права дитини наголошує, що дитині для повного та гармонійного розвитку її особистості необхідно зростати в сімейному оточенні, в атмосфері щастя, любові та розуміння [1], в дитячих будинках таку атмосферу створює персонал закладу. В процесі спілкування з дітьми майже завжди виникають проблеми психологічного характеру, зумовлені нестачею батьківської любові та ласки, увага персоналу не завжди компенсує дітям таку нестачу. Діти спілкуються в обмеженому колі, одноманітність та статичність оточення спричиняють надмірну нервову draжливість дітей, емоційну прохолоду та агресивність, що, безумовно, впливає на взаємовідносини з персоналом.

В теперішній час в Україні практично не проводяться дослідження психологічних та фізіологічних особливостей праці персоналу будинків дитини. Це має велике значення, оскільки, з одного боку, їх власний психологічний, емоційний стан впливає на особливості формування емоційної сфери дітей, з якими вони працюють. З іншого боку, особливості дітей, з якими співробітники працюють, накладають відбиток і на формування психоемоційної сфери співробітників, що, в кінцевому підсумку, знову ж позначається на стані дітей.

У співробітників, які працюють в закладах даного типу довгий час, має місце синдром емоційного вигорання, який тісно пов'язаний з високим психоемоційним навантаженням, з відсутністю соціальної підтримки, з неадекватною матеріальною мотивацією через обмеженість ресурсів [2, с. 127].

Працюючи з дітьми, співробітники будинків дитини витрачають багато сил, а неефективна система мотивації може негативно впливати на якість виховної роботи та надання медичних послуг.

Працівники, які безпосередньо працюють з дітьми в групах (медсестри, вихователі та няні), характеризуються підвищеним рівнем депресивності й значно відрізняються за психоемоційним станом від тих, хто лише час від часу відвідує групу, де живуть діти (лікарі, дефектологи, психологи, соціальні працівники, логопеди, музичні працівники).

Підвищений рівень депресивності та тривожності тих працівників, які постійно перебувають з дітьми, може впливати й на формування депресивності і тривожності у дітей, що може сприяти зниженню у дітей бажання рости, розвиватися й існувати в світі, які й без того знижені або уповільнені (з відстрочкою), в свою чергу, здатність дітей відповідати на сигнали дорослих можуть посилити депресивний стан персоналу. Такий фактор дуже важливо враховувати в роботі як з дітьми, які живуть в будинках дитини, так і з персоналом даної установи. При створенні психологічної служби та програми раннього втручання в будинках дитини необхідно враховувати такий взаємний вплив та створювати програми, спрямовані на формування стосунків в парі «дитина – дорослий».

Професійні якості персоналу – не тільки комплекс визначених компетенцій, а й певна організація самосвідомості та психіки людини. Специфіка роботи персоналу будинків дитини вимагає системного дослідження їх психологічних особливостей, що дасть змогу визначити провідні чинники формування особистості фахівців [3, с. 230].

Література:

1. Конвенція про права дитини ООН від 20.11.1989 // Публікації: Зібрання чинних міжнародних договорів України. – 1990. – № 1. – Ст. 205.

2. Вежновець Т. А. Особливості розвитку синдрому емоційного вигорання у медичних працівників з різними типами трудової мотивації / Т. А. Вежновець, В. Д. Парій // Медичні перспективи. – 2016. – Т. 21. – № 2. – С. 127–132.

3. Метельська Н. Й. Психологічні особливості розвитку когнітивного компоненту професійної самосвідомості працівників освіти [Електронний ресурс] / Н. Й. Метельська // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. – 2014. – Вип. 2 (1). – С. 230–234. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2014_2\(1\)_45](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2014_2(1)_45).

Тищук І. В.

викладач

Луцький національний технічний університет

м. Луцьк, Україна

ВИЗНАЧАЛЬНІ ТЕОРІЇ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ

Як засвідчують наукові дослідження, прискорений рівень розвитку сільського зеленого туризму може забезпечити демографічну стабільність та сприяти вирішенню соціально-економічних проблем, стати вагомим фактором перспективного розвитку сільських територій.

На нашу думку, саме добре продумана та науково обґрунтована діяльність, а також раціональне використання туристичних ресурсів дозволить регіонам України сформувати туристичну сферу як ефективну галузь національного господарства, розвивати сільський зелений туризм та випускати конкурентоспроможну туристичну продукцію.

Формування та регіональний розвиток сільського зеленого туризму повинен базуватися на основі теорій туризму та регіональної економіки, що дозволить сформувати найефективніші шляхи ведення туристичного бізнесу та запобігти руйнівному господарюванню, яке ігнорує соціальні, власне людські потреби і бажання.

Теорія – це найбільш адекватна форма наукового пізнання, система достовірних, глибоких та конкретних знань про дійсність, яка має струнку логічну структуру і дає цілісне, синтетичне уявлення про закономірності та суттєві характеристики об'єкта.

Теоретичне знання формується на основі якісного опрацювання знання практичного і є результатом узагальнення та концептуалізації даних спостереження, накопиченого досвіду. Таке знання «повертає» практиці сутнісне уявлення про неї, озброює її методологічними порадами. Теорія здатна передбачати розвиток подій, сприяти розробленню перспективних сценаріїв «бажаного майбутнього», у т. ч. щодо перспектив розвитку сільського зеленого туризму.

Дослідження сільського зеленого туризму як соціального феномена може здійснюватися за умови використання соціальних теорій.

Тому вважаємо за доцільне, проаналізувати основні теорії регіональної економіки, які мають місце у розвитку сільського зеленого туризму.

Концепція формування особливостей та розвитку сільського зеленого туризму, на нашу думку, повинна базуватись на систематизації теорій регіоналістики, оскільки розвиток такого ринку окреслюється певними територіальними межами, що зумовлює необхідність розробки методологічних засад його функціонування за теоріями регіонального розвитку. Основними теоріями регіоналістики, положення

яких є визначальними для формування розвитку сільського зеленого туризму, на нашу думку, є: теорія розміщення та теорія «центр периферія»

Теорія розміщення (І. Г. Фон Тюнена, А. Вебера, В. Крісталера, Б. Беррі), одна з перших теорій регіонального розвитку. І. Г. Фон Тюнен в своїх дослідженнях обґрунтував концепцію побудови моделей розміщення сільського господарства концентричними колами навколо ринку збуту продукції. Таким чином на його думку, найвищий прибуток можна було отримати завдяки вдалому розміщенню. Основними принципами розміщення промисловості на території регіону згідно теорії А. Вебера є: побудова методологічної схеми оптимального рішення щодо розміщення підприємств на основі мікроекономічного підходу; мінімізація витрат підприємства. В. Крісталер розробив теорію яка розкриває особливості розташування населених пунктів, він досліджував міста, визначивши: чому місто займає певне розташування серед інших населених пунктів або «центральної місць». Він вважав, що факторами розміщення міста є середовище, виробничі послуги, які надає місто населенню та ін. [1].

З. В. Герасимчук вважає, що теорія центральних місць дозволяє сформулювати загальні уявлення про доцільне розселення на тій чи іншій території. На її основі можуть бути створені найбільш економічні структури ринкових зон, забезпечені найкоротші маршрути пересувань, розроблені оптимальні адміністративно-територіальні органи управління [2].

Саме тому, особливу увагу слід приділити чиннику географічного розташування, про який згадується в теорії В. Крісталера. Тому, що через Україну проходять найважливіші транспортні магістралі М-07 Київ-Ковель-Ягодин, М-08 Устилуг-Луцьк-Рівне та М-19 Доманове-Ковель-Чернівці-Мамалига). Крім того, з Румунією та Росією Україна має морський кордон, а межує через море з республікою Болгарія, Туреччиною та Грузією. Саме тому, географічне розташування України є вигідним з позиції ресурсного чинника розміщення; залучення іноземних інвесторів у розвиток сфери сільського зеленого туризму та туристів.

В свою чергу, Б. Беррі обґрунтував можливість застосування теорії центральних місць не тільки до умов ідеального економічного ландшафту, але і для регіонів з нерівномірною щільністю населення і нерівномірним розподіленням попиту по території.

Тобто, оптимальне розміщення осередків сільського зеленого туризму в регіоні, враховуючи низку факторів та умов (наявність кваліфікованого персоналу, матеріально-технічної бази, географічне розташування, інфраструктурне забезпечення), дозволить забезпечити ефективне функціонування ринку сільського зеленого туризму в регіонах України. Положення теорій розміщення стануть базовими при оцінці рівня розвитку сільського зеленого туризму в регіонах України.

Теорія «центр периферія» (Дж.Фрідман), яка передбачає мінімальне втручання держави в економіку регіонів. Згідно цієї теорії зниження міжрегіональних балансів не розглядалося як першочергове завдання держави, а пропонувалась підтримка окремих, пріоритетних для економіки регіонів, що згодом мали стати своєрідним локомотивом для інших. Постійне домінування центру над периферією забезпечується постійною інноваційною діяльністю: у центрі найбільш інтенсивні контакти, доступ до інформації, ресурсів тощо [3].

На нашу думку, саме децентралізація влади, проведення адмінреформи та зростання бюджетної самостійності громад є оптимальним варіантом для розвитку діяльності сільського зеленого туризму в регіонах України і який буде стимулювати до розвитку інші сфери діяльності, що в свою чергу призведе до більшого наповнення державного бюджету країни.

Література:

1. Розміщення продуктивних сил України : навч.-метод. посібн. для самост. вивч. дисц. / С. І. Дорогунцов, Ю. І. Пітюренко, Я. Б. Олійник та ін. – К. : КНЕУ, 2000. – 364 с.
2. Герасимчук З. В. Логістична рекреаційна система регіонів України: основи формування та розвитку : монографія / З. В. Герасимчук, Н. Є. Циганюк. – Луцьк, 2014 – С. 14.
3. Тищук І. В. Концептуальні засади формування розвитку зеленого туризму в регіоні / І. Тищук // Економічний форум : науковий журнал – Луцьк : РВВ Луцький НТУ, 2015. – № 2. – С. 146–155.

Трофімук К. В.

кандидат педагогічних наук, доцент
Класичний приватний університет
м. Запоріжжя, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ МОВЛЕННЄВИХ НАВИЧОК МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТУРИЗМУ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

При формуванні культури професійного спілкування майбутніх фахівців туризму у процесі фахової підготовки особливу увагу необхідно приділити одному з найбільш актуальних напрямів розвитку сучасної особистості, а саме – проблемі мовлення. Не підлягає сумніву той факт, що культура мовленнєвого спілкування, до якої належать комунікативні властивості професійного мовлення (змістовність, доречність, чистота, правильність, виразність, лаконічність, доступність) та екстралінгвістичні засоби спілкування (дикція, інтонація, фразовий наголос, паузи, ритм, тембр, темп і сила голосу), є одним з найвпливовіших показників рівня розвитку культури професійного спілкування у майбутніх фахівців.

Вчений М. І. Ілляш під поняттям культура мовлення розуміє: 1) володіння літературними нормами на всіх мовних рівнях, в усній та писемній формі мовлення, уміння користуватися мовностилістичними засобами та прийомами з урахуванням умов і цілей комунікації; 2) упорядковану сукупність нормативних мовленнєвих засобів, вироблених практикою людського спілкування, які виражають зміст мовлення й задовольняють умови та мету спілкування; 3) самостійну лінгвістичну дисципліну [3, с. 5].

На жаль, мовлення недосвідченого фахівця туризму часто буває сухим, монотонним, невиразним. Під час такого спілкування навколо логічних центрів відсутнє чітке групування слів, що відповідно гірше сприймається співрозмовником. Дуже часто мимовільні паузи, зумовлені не логікою змісту, а невмінням правильно розподіляти дихання, відсутність інтонаційного зв'язку між окремими фразами заважають сприймати суть професійного мовлення. Майбутній фахівець туризму приймає замовлення, консультує, роз'яснює, переконує, виступає посередником при вирішенні різних питань, може вступати у дискусію, полеміку тощо. Отже, оптимальна мовленнєва поведінка в будь-яких комунікативних ситуаціях для майбутніх фахівців, є професійною нормою, а володіння усним словом, яке є важли-

вим засобом взаєморозуміння, переконання, інструментом позитивного впливу на особистість, є професійно необхідним.

Саме тому майбутні фахівці повинні опанувати всіма особливостями мовних засобів, мати багатий запас лексики, володіти різними жанрами та стилями мовлення, вміти говорити точно, виразно, стисло та правильно.

До основних характеристик виразного мовлення науковці зараховують: дихання, голос, дикцію (вимову), інтонацію (тон), темп та ін. [1, с. 164]. І тільки належне оволодіння кожною складовою техніки мовлення може гарантувати високу якість культури професійного мовлення.

Для вдосконалення мовленнєвих навичок необхідно розуміти сутність мови і мовлення як засобів спілкування, знання особливостей сприймання усного мовлення. Тому, навчання основам мовленнєвого спілкування необхідно приділяти увагу при проведенні нетрадиційних лекцій, а саме таких, як лекція-діалог, проблемна лекція та лекція прес-конференція, на яких безпосередньо відбувається спілкування між усіма учасниками навчального процесу. Також формування мовленнєвих навичок потрібно вдосконалювати на практичних заняттях, при обговоренні теоретичного матеріалу, виконанні різноманітних вправ при виступах та обговоренні рефератів. Викладач повинен слідкувати за основними правилами дикції, темпом та тембром голосу, а також чистотою, виразністю та правильністю мовлення. Покращення техніки мовлення буде також відбуватися під час проходження виробничої практики, де студенти безпосередньо спілкуються з фахівцями туризму. Необхідно застосовувати монологічну та діалогічну форми мовленнєвої діяльності студентів у навчальному процесі та у позанавчальній діяльності.

Для формування екстралінгвістичних засобів, які безпосередньо впливають на культуру спілкування майбутніх фахівців з туризму, потрібно впровадити на практичних заняття з «Української мови за професійним спілкуванням» тренінгові вправи з техніки мовлення. За допомогою тренінгових вправ у студентів удосконалюватиметься техніка мовлення, що передбачає оволодіння фонаційним диханням, голосом, дикцією та оволодіння студентами основними якостями їх професійного голосу (гучність, милозвучність, легкість, шумостійкість, адаптивність, витривалість, сугестивність).

Техніка мовлення – це «навички, вміння реалізувати мову в конкретній мовленнєвій ситуації так, щоб вона справляла на слухача евристичне (інтелектуальне), емоційно-естетичне, спонукальне враження» [1, с. 164]. Сьогодні в педагогіці розроблено систему вправ з техніки мовлення, яка в основному спирається на досвід театральної педагогіки (система К. С. Станіславського), що розглядається як комплекс навичок у мовленнєвому диханні, голосоутворенні та дикції, та дає фахівцеві змогу донести до слухача багатство змісту необхідної інформації.

Із метою формування в майбутніх фахівців туризму техніки мовлення під час занять пропонуємо використовувати тренінгові вправи, які були апробовані у вищих навчальних закладах та описані у наукових роботах В. Ц. Абрамяна, С. М. Амеліно, Ю. П. Єлісовенка, П. Г. Лузан, В. М. Теслюк, Л. М. Шовкун, А. П. Овчиннікова, В. В. Федорчук та ін., проте адаптовані нами до професійної діяльності майбутніх фахівців цієї галузі.

Значну роль під час навчання майбутніх фахівців туризму приділялося основним характеристикам голосу, при цьому голос є найголовнішим елементом тех-

ніки мовлення та виконує важливу роль у процесі спілкування майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи. Голос стимулюється інтелектом самого мовця, його емоціями та волею і залежить від таких характеристик:

1. Сила голосу (звучність, гучність) залежить не від зусиль, які призводять до напруження м'язів, а від активності роботи мовленнєвого апарату, вміння правильно користуватися резонаторами голосу. Майбутнім фахівцям потрібно обирати середню гучність, не говорити тихо, та ніколи не вдаватися до підвищення гучності або крику.

2. Темп мовлення повинен бути жвавим, але не швидким. Жвава манера говорити, швидкий темп мовлення свідчать про імпульсивність співрозмовника, його впевненість у собі; спокійна повільна манера вказує на незворушність, розважливість; помітні коливання швидкості мовлення говорять про недолік урівноваженості, непевність, легку збуджуваність людини.

3. Артикуляція – це чітка вимова слів, складів та звуків. Вона є професійно необхідною у мовленні, оскільки сприяє правильному сприйманню мовлення співрозмовником.

4. Висота голосу (політність) – здатність голосу виділятися на фоні інших звуків. Майбутні фахівці повинні регулювати висоту голосу, пам'ятаючи, що високий голос властивий людині, у якої мислення і мовлення є значною мірою інтелектуальними продуктами; низький грудний голос свідчить про те, що мислення і мовлення супроводжуються підвищеною емоційністю, що вони природні, а не штучні; високий пронизливий голос – ознака страху і хвилювання; низький тон голосу – розслабленість, спокій.

5. Діапазон голосу це його об'єм. Під час мовлення не потрібно звужувати діапазон голосу, бо це призводить до монотонності, що знижує сприймання інформації, послаблює вплив мовлення.

Під час мовлення слід значну увагу приділяти паузам, які можуть зумовлюватися різними причинами, а саме: бажання надати наступним словам додаткової сили; щоб подумати над подальшими діями; щоб дати співрозмовникові можливість висловитися [2, с. 199–201].

Після об'єктивного оцінювання власних мовленнєвих здібностей варто розпочати регулярні заняття для виправлення виявлених недоліків, слабких боків мовлення (тренувати дихання, відпрацювати дикцію, темп, силу голосу та ін.). Адже голос майбутніх фахівців повинен бути яскравим, звучним, чітким, привертати увагу. Під час відпрацювання вправ з техніки мовлення студенти опановують уміння знаходити потрібну силу голосу, уникати монотонності мовлення, і водночас, говорити з чіткою дикцією.

Виконанням таких вправ, дібраних викладачем з урахуванням інтелектуальних та психологічних особливостей студентської групи, можна домогтися вагомих успіхів у розвитку техніки мовлення майбутніх фахівців у необтяжливій формі. При цьому навчити їх розумінню того, що усне мовлення тоді повноцінне, переконливе, коли спирається на спостережливість та увагу. Отже, вправи з техніки мовлення допоможуть майбутнім фахівцям туризму оволодіти фонаційним диханням, голосом, дикцією та основними якостями їх професійного голосу.

Література:

1. Бабич Н. Д. Лінгво-психологічні основи навчання і вивчення української мови / Н. Д. Бабич. – Чернівці : Рута, 2000. – 176 с.

2. Загнітко А. П. Українське ділове мовлення: професійне і непрофесійне спілкування / А. П. Загнітко, І. Г. Данилюк. – Донецьк : ТОВ ВКФ «БАО», 2004. – 480 с.
3. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; гол. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

Трухачова К. В.
старший викладач

Мороз А.
студент
Херсонський національний технічний університет
м. Херсон, Україна

ФАКТОРИ РЕЗУЛЬТАТИВНОГО ГОСПОДАРЮВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ ГОСТИННОСТІ

Сучасні умови господарювання, сформовані під впливом інтеграційних процесів у світову економічну систему, утворюють залежність національної економічної систем від результатів функціонування галузей, що відіграють роль важеля економічного розвитку в масштабах окремих територій і господарства країни в цілому. При цьому є очевидним, що для різних сфер діяльності притаманні власні фактори забезпечення результатів, які враховують особливості їх господарювання.

У туристичній індустрії України готельне господарство займає провідне місце оскільки прямо впливає на сукупну якість туристичних послуг і, як наслідок, на рішення іноземців відвідати ті чи інші українські міста, сприяє пожвавленню усіх соціально-економічних контактів та зв'язків, посилює економічний потенціал регіонів, піднімає рейтинг держави, окремих міст у світовому суспільстві. Враховуючи це, господарська діяльність підприємств гостинності має свої особливості, і формується під впливом факторів представлених у табл. 1 [1]. До підприємств готельного господарства – відносяться такі типи підприємств гостинності: готелі; готельно-офісні центри; мотелі; кемпінги; молодіжні турбази та гірські притулки; приміщення, пристосовані під готелі; гуртожитки та інші об'єкти для тимчасового проживання.

Таблиця 1

Фактори впливу на господарську діяльність підприємств гостинності*

Фактор 1	Характеристика та взаємозв'язок факторів 2
Тісний зв'язок з іншими сферами туристичної індустрії	Реалізація туристичного продукту; перевезення; харчування; дозвілля і розваги; лікування і оздоровлення
Сезонність попиту на готельні послуги	Взаємозалежність послуг гостинності від мети поїздки (пізнавальна, ділова, оздоровча, розважальна, спортивна)
Нематеріальна основа сервісу гостинності	Створення певного виду послуг, які споживаються тільки в момент їх надання (бронювання, розміщення) обумовлює їх неможливість зберігання
Комплексність готельного сервісу	Об'єднує сукупність послуг різних сфер гостинності і може змінюватись залежно від індивідуальних побажань клієнта (прокат автомобілів, послуги хімічисти, перукарні, спорт-зала, тощо)

Продовження табл. 1

1	2
Неодночасність процесів виробництва і споживання послуг гостинності	Окремі послуги не пов'язані з присутністю клієнта, але від них залежить подальша реалізація продукту гостинності (прибирання та підготовка номеру до поселення)
Терміновість характеру послуг гостинності	Проблеми, що стосуються обслуговування повинні швидко вирішуватись (швидкість обслуговування клієнта)
Безпосередня участь персоналу у процесі надання послуг	Наявність персоналу підприємства гостинності з певною кваліфікацією визначає неоднорідність, мінливість якості послуг
Зумовленість обсягу, якості і асортименту наданих послуг	Станом матеріально-технічної бази і рівнем стандартів обслуговування підприємства гостинності
Визначеність результативності господарської діяльності результатом процесу надання послуг	Взаємозалежність між затребуваністю підприємства гостинності і лояльністю клієнтів, що виражається через збільшення обсягу наданих послуг (повторне відвідування та кількістю замовлень додаткових послуг)

**узагальнено та доповнено автором*

Згідно з класифікацією ВТО, підприємства гостинності діляться: за місцем розташування; за призначенням; за часом функціонування; за функціональним призначенням; за рівнем асортименту і вартістю послуг; за розміром; за типом (рис. 1).

Сьогодні для того, щоб готель міг надалі функціонувати використовують радикальні методи: скорочення персоналу; зниження собівартості номера; викреслення додаткових послуг з тарифу, міні-косметики, сніданку; консервація найменш затребуваного номерного фонду за для економії комунальних витрат, тощо. Тому, пріоритетним напрямком результативного господарювання підприємств гостинності є доведення якості готельних послуг до міжнародних стандартів та впровадження нових видів і форм обслуговування, це дозволить підвищити попит через більш повне задоволення потреб клієнтів за рахунок:

- освоєння нової техніки та технологій обслуговування;
- розвиток інноваційних форм організації процесу обслуговування;
- розширення спектру додаткових послуг та впровадження стимулюючих маркетингових заходів – програм лояльності;
- постійне підвищення рівня кваліфікації персоналу всіх категорій відповідно до сучасних вимог та напрямів знань;
- оптимізація кадрової структури персоналу, підвищення персональної відповідальності працівників за результати роботи;
- перехід до результативного управління, в рамках якого кожна діяльність усередині підприємства чітко спрямовується на досягнення її кінцевих господарських цілей;
- постійний аналіз стану господарської діяльності підприємства, визначення можливостей отримання кінцевих результатів.

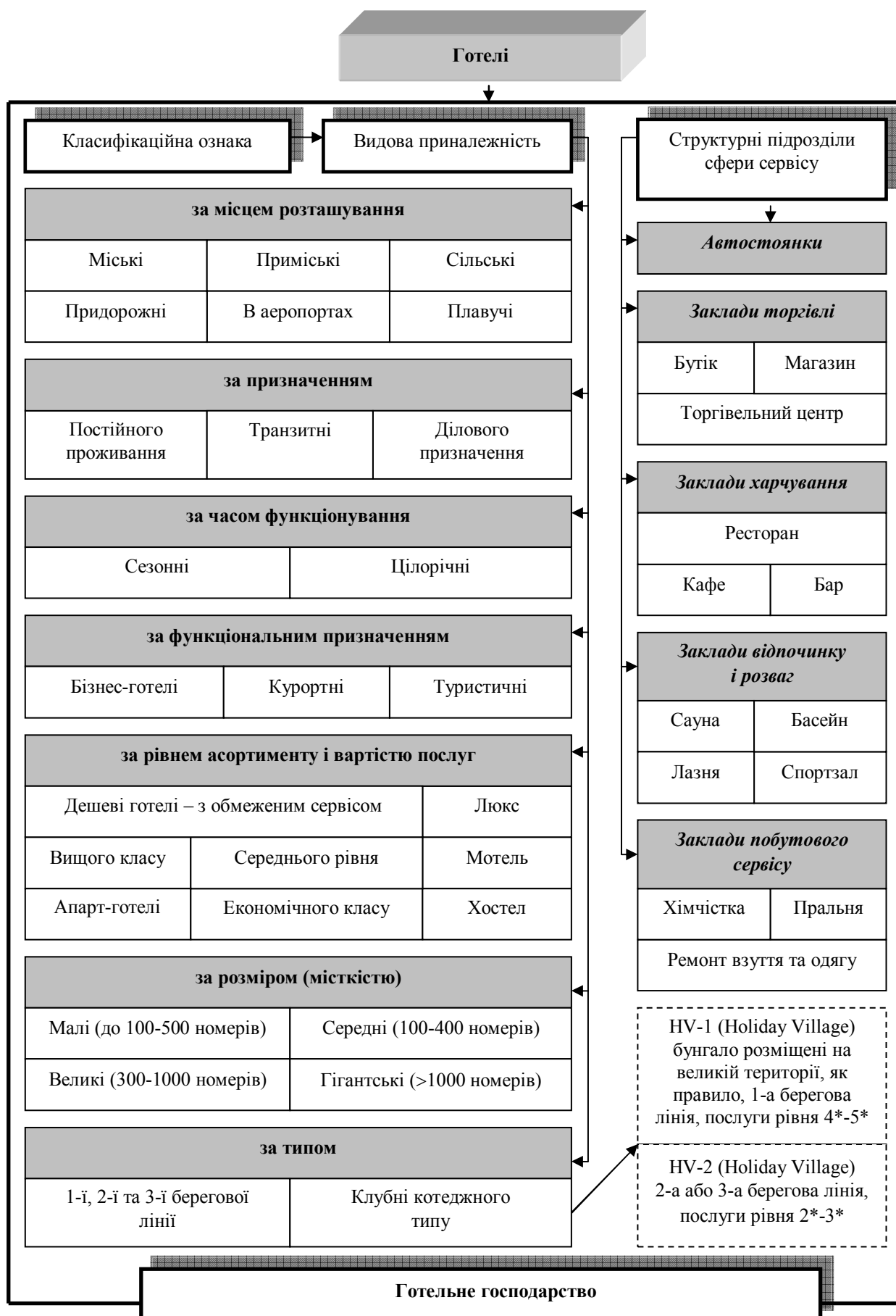


Рис. 1. Складові готельного господарства*
*складено та доповнено за матеріалами [2]

Література:

1. Трухачова К. В. Принцип збалансованості у забезпеченні результативності господарської діяльності підприємства / К. В. Трухачова // зб. наук. пр. «Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики». – Харків : ХІБС УБС НБУ, 2015. – Вип. 2(19)/2015. – С. 97–106.
2. Білецька І. М. Національні особливості організації готельної справи у світовій індустрії гостинності [Електронний ресурс] / І. М. Білецька. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3745>.

Трухачова К. В.
старший викладач

Лисенко О. А.
студент

Херсонський національний технічний університет
м. Херсон, Україна

АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНОЇ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ГОСТИННОСТІ

Забезпечення збалансованої результативності господарської діяльності підприємств гостинності повинно здійснюватись за принципом збалансованості закладеними у її визначення. Певною мірою зазначений принцип ґрунтується на конкретних критеріях і показниках. Питання методичного інструментарію забезпечення збалансованої результативності господарської діяльності підприємств гостинності фактично не були предметом наукових досліджень, однак окремі розробки провідних фахівців з економіки та управління є основою для розробки та впровадження науково-методичного підходу.

Приймаючи рішення щодо обсягу запланованих результатів, підприємству потрібно враховувати значення та вплив можливостей на досягнення результативності господарської діяльності підприємства гостинності, що визначаються роллю, яку відіграє та чи інша можливість для досягнення цілей підприємства, перспективами їх використання. У такому випадку можна сказати, що забезпечення результативності – це здатність підприємства досягати запланованих результатів, яке може бути здійснено тільки при узгодженні цілей з виробничо-технологічними та управлінськими процесами господарської діяльності через можливості забезпечення результатів та отримання результатів (рис. 1).

Управлінський процес – забезпечує взаємодію всіх функцій, покладених на підприємство гостинності. Виробничо-технологічний процес передбачає – взаємодію всіх засобів і предметів виробництва з безпосередньою участю людини в процесі надання послуг гостинності. Можливості підприємств гостинності характеризуються чотирма основними ознаками зображеними на рис. 2.

Пропонується методичний підхід, що полягає в комплексній оцінці поточних і майбутніх можливостей підприємств гостинності трансформувати вхідні ресурси за допомогою характерних для них параметрів (показників) в економічні результати, максимально втілюючи в такий спосіб цілі підприємства.

Зазначений метод дозволяє системно встановити кількісні та якісні зв'язки між окремими елементами, що впливають на результативність, рівень їх розвитку і на підставі цього обґрунтувати та своєчасно реалізувати управлінські рішення щодо підвищення результативності господарювання підприємства.

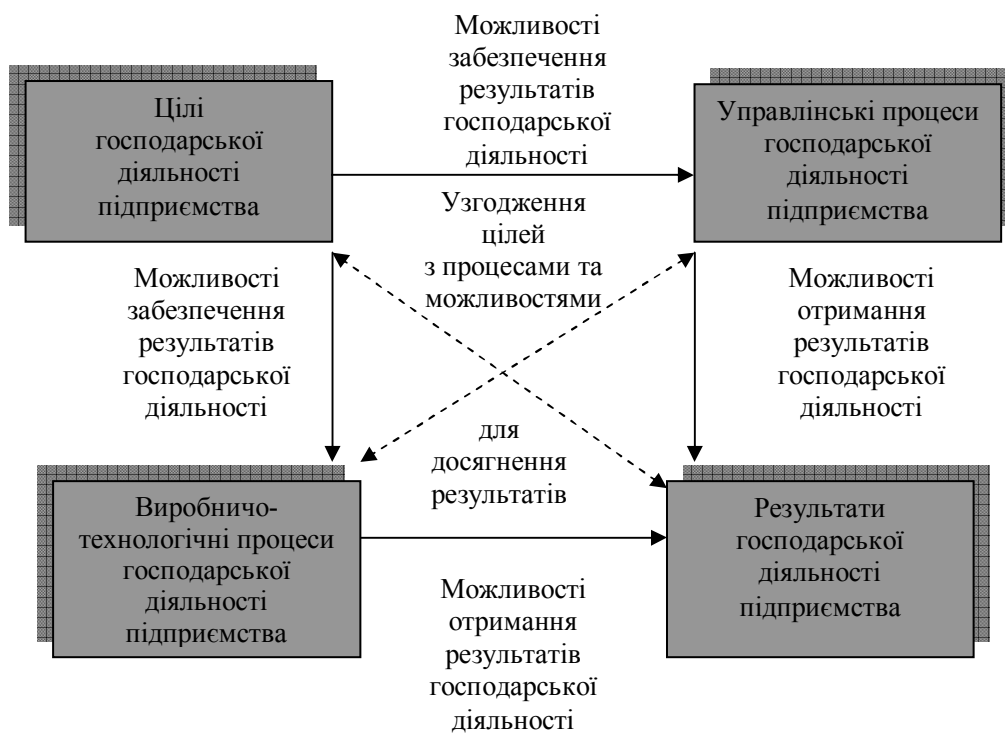


Рис. 1. Схема забезпечення збалансованої результативності господарської діяльності підприємств гостинності [1]



Рис. 2. Основні ознаки можливостей підприємств гостинності*
*авторська розробка

Метод має кілька теоретичних аспектів, які необхідно враховувати для обґрунтування управлінських рішень. У найзагальнішому вигляді графічна модель забезпечення збалансованості результативності, призначена для проведення діагностики можливостей підприємства, має форму квадрату. Така форма репрезентує всі напрямки господарської діяльності підприємств гостинності і тим самим розкриває її сутність. На практиці, з метою аналізу ускладнити графічну модель до форми кола чи до іншої фігури залежно від вибору кількості напрямків діагностики можливостей.

Підсумовуючи наявний досвід у практиці забезпечення збалансованості результативності господарської діяльності підприємств гостинності доцільно проводити методом порівняльної комплексної рейтингової оцінки за допомогою системи показників за такими функціональними блоками-векторами:

1. Економічні можливості – потребує аналізу фінансового стану підприємства за допомогою коефіцієнтів: рентабельності, ефективності, ділової активності, ринкової стійкості, ліквідності тощо.

2. Маркетингові (ринкові) – досліджують: ринок, товар та канали збуту, нововведення, комунікаційні зв'язки, ефективність інформації та реклами, реалізацію маркетингових планів і програм.

3. Виробничо-технологічні – необхідно проаналізувати: обсяг, структуру та темпи виробництва, фонди та засоби підприємства, наявний технічний парк обладнання і рівень його використання, стан продажу.

4. Організаційні (кадрові) – розглядається: організація і система управління, кількісний і якісний склад робітників, рівень заробітної плати, продуктивність праці, плинність кадрів, рівень менеджменту, тощо.

Література:

1. Трухачова К. В. Визначення ключових елементів політики цілевстановлення в умовах зниження результативності господарської діяльності підприємства / Н. А. Власенко, К. В. Трухачова // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія «Економічні науки»: збірник наукових праць. – 2013. – Вип. № 1 (61). – С. 39–48.

Трухачова К. В.
старший викладач

Зарюта Н. Н.
студент

Херсонський національний технічний університет
м. Херсон, Україна

ЕКОЛОГІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СКЛАДОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах зростаючого впливу виробництва на навколишнє природне середовище становище підприємства, особливо на світовому ринку, усе більше залежить від того, наскільки повно його виробничі процеси та продукція, що випускається, відповідають стану екологічної безпеки, чи належним чином поставлена система організації та управління природокористуванням у загальній системі організації діяльності підприємства. Сучасний ринок вимагає від підприємств постійних змін, швидкої реакції та першості з метою утримання своїх конкурентних позицій. Не-

змінно зростає роль самої продукції, яка зобов'язана максимально враховувати потреби споживача та навколишнього середовища і обертати їх з вигодою для підприємства, призводячи тим самим до зростання конкурентоспроможності останнього.

Слід зазначити, що вже на нинішньому етапі розвитку підприємства, для збільшення своєї конкурентоспроможності, застосовують політику екологічного менеджменту. Все більше поширюються тенденції до її зростання і, не в останню чергу, завдяки збільшенню частки екологічно чистих товарів і послуг. Є всі підстави вважати, що в майбутньому ці тенденції будуть тільки посилюватися. Ось чому екологічний менеджмент стає однією з основних складових у формуванні конкурентоспроможності підприємства.

Екологічний менеджмент – ініціативна й результативна діяльність економічних суб'єктів, спрямована на досягнення їхніх власних екологічних цілей, проектів та програм, розроблених на основі принципів екоефективності й екосправедливості. Екологічний менеджмент можна трактувати як екологічно безпечне управління виробництвом, за якого досягається оптимальне співвідношення між екологічними та економічними показниками [1].

Екологічна складова відіграє особливо важливу роль і є одним із внутрішніх чинників, які забезпечують конкурентоспроможність підприємства. А формування системи екологічного менеджменту як складової частини загальної системи управління підприємством призводить до оптимізації виробничих процесів, зниження екологічних ризиків і витрат, викликаних нераціональним використанням ресурсів.

Розглядаючи екологічний фактор забезпечення конкурентоспроможності, потрібно усвідомити, що рівень його впливу буде змінюватися залежно від виду підприємницької структури. І для отримання максимального ефекту від проведення природоохоронних заходів необхідно визначити той вид, на який екологічний фактор має найбільший вплив.

Вимоги до екологічного менеджменту на підприємствах встановлює стандарт ISO 14001 «Системи екологічного керування». Вказані вимоги надають змогу підприємству сформулювати екологічну політику, завдання та екологічну програму у відповідності з вимогами природоохоронного законодавства України. В стандарті наведені основні терміни, визначення та рекомендації щодо здійснення екологічної діяльності, планування, цілей і завдань та програми екологічного менеджменту на підприємстві. Відповідно до прийнятого в міжнародних стандартах визначення система екологічного керування – це «частина системи керування організації, яку використовують, щоб розробити та запровадити її екологічну політику та керувати її екологічними аспектами» [2].

Плани екологічного менеджменту мають охоплювати такі заходи, спрямовані на поліпшення еколого-економічних показників виробництва:

- зниження ресурсоемності та енергоємності технологічних процесів;
- зниження токсичності сировини, що використовується;
- підвищення ефективності наявних та впровадження сучасних систем очищення викидів шкідливих речовин в атмосферу та скидів стічних вод у водні об'єкти;
- утилізація й перероблення виробничих відходів;

- організація й проведення поточного контролю джерел та обсягів надходження шкідливих речовин у навколишнє середовище;
- впровадження сучасних «екологічно чистих» технологій і технологічного обладнання.

Зарубіжний досвід наукових і практичних досліджень свідчить, що розв'язання проблеми поліпшення якості навколишнього середовища передусім пов'язане з розвитком системної структури й розширенням функцій екологічного менеджменту в матеріальному виробництві. Структура системи екологічного менеджменту відповідно до міжнародних стандартів ISO 14000 та ISO 14001 за сучасних умов має стати невід'ємною ланкою в управлінні цим виробництвом, спрямованим на поліпшення еколого-економічних показників підприємств.

У всьому світі екологічний менеджмент сприймається в тісному зв'язку із забезпеченням якості продукції, виробничої безпеки, сприятливих умов праці. Серед важливих ознак, за якими можна розпізнати прояв екологічного менеджменту, на відміну від традиційних форм виробничого екологічного управління, слід назвати такі:

- обґрунтоване та усвідомлене прийняття керівництвом підприємства екологічної політики – публічно декларованих основних принципів, пріоритетів та напрямів екологічної діяльності;
- наявність конкретних екологічних цілей і завдань, спрямованих на розвиток процесів послідовного поліпшення всюди, де це можливо; обов'язкове встановлення показників і критеріїв оцінки результатів, що досягаються;
- ефективне планування та організація екологічної діяльності відповідно до поставлених цілей і завдань; взаємозв'язок основної виробничої та екологічної діяльності;
- залучення всього персоналу до екологічної діяльності; максимальне використання всіх наявних можливостей і засобів для розв'язання екологічних проблем;
- незалежний аналіз та оцінка досягнутих результатів діяльності; системний перегляд і вдосконалення екологічної політики, цілей і завдань, планування та організація діяльності відповідно до досягнутих результатів.

Екологічний менеджмент слід розглядати як одну з найважливіших складових конкурентоспроможності підприємства, оскільки відношення компанії до збереження і захисту навколишнього середовища визначає подальше ставлення споживачів до неї. А чим вищий показник довіри до товару (послуги), тим більшим буде попит на цей товар і більший економічний ефект, який одержить підприємство від його реалізації. Саме тому впровадження системи екологічного менеджменту є важливим кроком до успіху підприємства на ринку його діяльності в цілому.

Література:

1. Лозовська Н. М. Значення екологічного менеджменту для діяльності сучасних підприємств / Н. М. Лозовська // Участь молоді у розвитку економіки та суспільства України: Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих учених, Київ, 16–17 лютого 2012 р. : Тези доповідей. – К. : НУХТ, 2012. – С. 55–56.
2. Максимів Л. І. Сутність, завдання і нормативно-правове забезпечення екологічного менеджменту / Л. І. Максимів, О. А. Потап // Лісівнича академія наук України : наукові праці. – 2007. – Вип. 5. – С. 103–109.

Тисячник І. В.

кандидат психологічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

МОТИВАЦІЙНА ГОТОВНІСТЬ ДО НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Низька мотивація студентів до науково – дослідницької діяльності є однією з основних труднощів, з якими доводиться стикатися викладачам вищої школи в процесі навчання. Відомо, що даний вид академічної діяльності є невід’ємною частиною навчального життя студентства, оскільки участь в науковій роботі стимулює розвиток здібностей в різних формах діяльності, спонукає прагнення до поглиблення знань, формує аналітичні, прогностичні, комунікативні вміння, професійні та особистісні якості. Залучення студентів ВНЗ до науково-дослідницької діяльності має практичну значущість не тільки для них самих, але і для всього навчального закладу в цілому. Болонські положення і державні освітні стандарти останнього покоління також вказують на необхідність створення гнучкої системи вищої освіти, що готує фахівців, здатних швидко, творчо сприймати, обробляти і застосовувати отримані знання, адаптуватися до нових умов ринку праці. У зв’язку з цим на кожному рівні навчання у ВНЗ необхідно розвивати у студентів творче мислення, дослідницькі вміння і навички, активізуючи їх участь в науково-дослідницьких заходах.

Сучасне поняття «науково-дослідна робота студентів» включає в себе два взаємопов’язаних елементи:

- 1) навчання студентів елементам дослідницької праці, прищеплення їм навичок цієї праці;
- 2) власне наукові дослідження, що проводяться студентами під керівництвом професорів і викладачів.

На підставі аналізу поняття «готовність» та уявлень сутності науково-дослідницької діяльності нами було сформульовано визначення *готовності студентів до науково-дослідницької діяльності*, яка розглядається нами як особистісне утворення, що визначає стан особистості суб’єкта і включає мотиваційно-ціннісне ставлення до цієї діяльності, систему методологічних знань, дослідницьких умінь, що дозволяють продуктивно їх використовувати при вирішенні виникаючих професійно-педагогічних завдань.

Структура науково-дослідницької діяльності являє собою сукупність взаємопов’язаних і взаємообумовлених компонентів: мотив – сукупність соціально обумовлених і особистісних потреб, спрямованих на предмет дослідження; мета – отримання об’єктивно нового знання про реальність і формування способів дії з оволодіння цим знанням; об’єкт – виділений для вивчення фрагмент матеріальної чи духовної дійсності; предмет – сукупність встановлюваних властивостей об’єкта; процес – послідовність дій, що протікають у відповідності з логікою наукового дослідження; продукт – об’єктивно нове знання про дійсність.

На основі узгодження структури готовності та структури науково-дослідницької діяльності визначені наступні компоненти готовності студентів до науко-

во-дослідницької діяльності: мотиваційний, орієнтаційний, діяльнісний, рефлексивний.

а) мотиваційний, що характеризується усвідомленням значущості знань про науково-дослідницьку діяльність, наявністю позитивного мотиву до заняття науково-дослідницькою діяльністю, особистісного сенсу в науково-дослідницькій діяльності, задоволеністю власною науково-дослідницькою діяльністю;

б) орієнтаційний, що включає в себе уявлення про логіку і етапи наукового пізнання, структуру наукового дослідження, етапи науково-дослідницької діяльності, експериментальні основи вивчення явищ, способи отримання і обробки результатів;

в) діяльнісний, який визначається вміннями планувати і реалізовувати власну дослідницьку діяльність, працювати з літературою, аналізувати, виділяти головне, бачити проблему дослідження, виявляти протиріччя, формулювати гіпотези, здійснювати підбір відповідних засобів для проведення дослідження, робити висновки;

г) рефлексивний, що передбачає здатність до самоаналізу, об'єктивної самооцінки, самокритики, готовність до подолання труднощів, виявлення та усунення їх причин.

У відповідності з визначеними компонентами розроблені однойменні критерії сформованості готовності студентів до науково-дослідницької діяльності: мотиваційний, орієнтаційний, діяльнісний, рефлексивний.

Література:

1. Бережнова Е. В. Основы учебно-исследовательской деятельности студентов / Е. В. Бережнова, В. В. Краевский. – М. : Изд-во Центр «Академия», 2005. – 128 с.

2. Гурова Н. А. Мотивация студентов к учебной и научной деятельности / Н. А. Гурова // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии : сб. ст. по матер. XLVII междунар. науч.-практ. конф. № 12 (47). – Новосибирск : СибАК, 2014.

3. Коточігова Є. В. Особливості розвитку творчого педагогічного мислення / Є. В. Коточігова // Психологія педагогічного мислення: теорія і експеримент : зб. статей / за ред. М. М. Кашапова. – М. : ИП РАН, 1998. – С. 115–117.

4. Нужнова С. В. Организация научно-исследовательской деятельности студентов при подготовке к профессиональной мобильности / С. В. Нужнова. – Троицк : Изд-во ГОУ ВПО ЧелГУ, 2012. – 188 с.

5. Лохонова Г. М. Научно-исследовательская работастудентов вуза как компонент профессиональной подготовкибудущих специалистов / Г. М. Лохонова // Актуальные проблемы современной педагогики : матер. междунар. заочной науч.-практ. конф. – Ч. I. – Новосибирск : ЭНСКЕ, 2010. – 180 с.

6. Сборник нормативных документов по научной деятельности Нижневартовского государственного гуманитарного университета. – Нижневартовск : Изд-во Центр «Академия», 2009. – С. 124.

7. Чупрова Л. В. Научно-исследовательская работа студентов в образовательном процессе вуза / Л. В. Чупрова // Теория и практика образования в современном мире : матер. междунар. науч. конф. – СПб. : Реноме, 2012. – С. 380–383.

Хітрова Т. В.

кандидат філологічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ПАМ'ЯТЬ ЯК МНЕМІЧНА ТЕХНОЛОГІЯ МЕДІА

Важливим поняттям для розуміння особливостей інформаційно-комунікаційної природи медіа (як самостійної структури з притаманними їй функціональними властивостями, так і у взаємозв'язку з іншими соціальними інститутами) є пам'ять, адже інформації поза пам'яттю не існує.

Це поняття і одночасно процес цікавить нас, по-перше, з точки зору інформаційного впливу на суб'єкта комунікаційної діяльності (індивіда, групи, соціальної спільноти), по-друге, як операційний механізм збору, опрацювання, зберігання та передавання інформації. Таким чином, можемо виділити інформаційну та комунікаційну (мнемічну) природу медійної пам'яті. З семіотичної точки зору пам'ять являє собою передачу в часі значущих для соціуму повідомлень і може бути зрозуміла як сховище інформації з «вбудованими» механізмами трансляції.

Мнемічна концепція медійної пам'яті пов'язана з властивістю медіа як носія інформації й бере свій початок з кібернетичного тлумачення інформаційних процесів (збір, обробка й передача інформації). Журналістика й засоби масової комунікації загалом належать до мнемічних інститутів, які беруть безпосередню участь у формуванні системи мнемічної культури суспільства.

Мнемічними ознаками наділені й конкретні комунікаційні технології ЗМІ, зокрема, такі властивості притаманні для мультимедіа технологій, сукупності методів, прийомів, способів, що дозволяють з використанням технічних і програмних засобів мультимедіа, продукувати, обробляти, зберігати й передавати інформацію, представлену в різних формах (текст, звук, графіка, відео, анімація).

Процеси медіатизації значно розширюють мнемічну функцію журналістики, залучаючи пам'яттєві ресурси медіа до явищ соціального інжинірингу, зокрема на рівні тлумачення її семантичних матриць.

Під терміном «семантична модель» розуміємо основоположний постулат кібернетики «семантична модель – це аналог (приблизений опис) процесу або явища, що зберігає їхній характерний зміст або риси, необхідні для вивчення й відображення взаємозв'язків між елементами системи (інформаційні, комунікаційні, організаційні, функціональні, управління)». За визначенням Г. Теслер: «Семантична система – це осмислена інформація необхідна для досягнення певних цілей», під семантичною інформацією дослідник розуміє «виражені знаками відомості» [1, с. 7]. Семантична інформація має певні наступні знакові форми:

1. Текстова (t-форма);
2. Аудіальна (s-форма);
3. Візуальна (g-форма);
4. Графічна (c-форма).

Структура семантичної моделі «пам'ять» у медіадискурсі представлена сукупністю ідентифікаційних компонентів семантичних об'єктів, де SO – це семантичні об'єкти: SO1 – журналіст як автор, або редакційна політика; SO2 – дискурс означений предикатами (лінгвістичні, комунікаційні, жанрові тощо); SO3 – аудиторія (схема 1).



Схема 1. Структура семантичної моделі

У представленій моделі семантичний об'єкт SO1, SO3 одночасно можуть бути джерелом первинної та передавачем первинної й вторинної семантичної інформації (SI); відповідно об'єкт SO2= SI (t, s, g, c) є семантичною інформацією. Для об'єкта SO3 семантична інформація може мати як первинну форму t, s, g, c, так і бути представлена різними комбінаціями семантичної інформації SO3= (st, tg, tc, st, sg, sc, gt, gs, gc, ct, cs, cg) – медіатекст у широкому розумінні. Медіатекст в семантичній моделі «пам'ять» представлений сукупністю семантичних детермінант (концептуальних кодів, за блок-схемою пам'яті Р. Аткинсона) й характеризується широким інструментарієм поверхневих (форма, жанр) та змістових кодувань інформації у медіатексті – предикатів.

Таким чином, саме теорія соціальних комунікацій здатна запропонувати значеннєву цілісність феномену «пам'ять» в сучасному соціокомунікаційному просторі, зв'язавши в єдине ціле її когнітивно-технологічні джерела та дискурсивно-функціональну природу.

Література:

1. Теслер Г. Новая кибернетика как фундаментальная наука / Г. Теслер // Математичні машини і системи. – № 4. – Київ, 2005. – С. 3–14.

Хрустальова М. С.

кандидат політичних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ПЕРЕВАГИ МОЛОДІ У ЗАСТОСУВАННІ НАРОДНИХ ЗАСОБІВ СІМЕЙНОГО ВИХОВАННЯ

Розуміння тенденцій у змінах переваг молоді щодо засобів народної педагогіки буде корисним для фахівців, що мають справу із сім'ями, включно й спеціалістів, яки зайняті у сфері туризму. Популярні засоби народного виховання можливо використовувати у взаємодії із дітьми в межах різних туристичних й анімаційних програм. Знання тенденцій у зміні цих переваг дозволить спрогнозувати цю популярність на деякий час.

Для розкриття визначеного питання було використано деякі емпіричні результати двох досліджень з проблем сім'ї, виконаних під науковим керівництвом автора. Перше дослідження проводилося в серпні–вересні 2009 р. в рамках обласної програми «Сильна родина – міцна країна» Запорізького обласного управління у справах сім'ї, молоді і спорту на території Запоріжжя та Запорізької області з метою моніторингу соціальних умов функціонування і розвитку сім'ї, відродження

сімейних цінностей, твердження духовно і фізично-здоровою, матеріально і соціально благополучної сім'ї, забезпечення виконання сім'єю її основних функцій, за твердження рівних прав чоловіків і жінок. Вибірка квотна за статтю і віком (у відповідності до статистики шлюбності) та місцем проживання. В тому числі вибірка містила 75 осіб віком до 25 років, серед яких 14% чоловіки та 86% жінки.

Інше дослідження проведено в межах дипломної роботи студентки кафедри психології ЗНТУ Кальмук Юлії у 2015 році. До вибірки увійшло 80 осіб віком до 25 років, мешканців Запоріжжя та Запорізької області, серед яких 31% чоловіків та 69% жінок.

Основний інструмент дослідження структуроване інтерв'ю.

Для вторинного аналізу даних було обрано порівняння відповідей респондентів двох досліджень на питання «Які методи народної педагогіки практикуються в вашій сім'ї?»

Результати порівняння наведено у таблиці 1. Можна було обрати декілька відповідей на це питання, тому загальний відсоток відрізняється від 100%. Відсоток складає долю осіб, які обрали тій чи інший варіант відповіді. Для визначення статистичної значущості розбіжностей результатів дослідження 2009 та 2015 рр. було використано кутовий критерій Фішера, результати порівняння наведено у таблиці 2.

Таблиця 1

Динаміка застосування методів народної педагогіки у вихованні дітей за 2009–2015 рр., у % від числа опитаних в кожній групі

Методи народної педагогіки	2009 рік			2015 рік		
	стать		Всього	стать		Всього
	Чоловіки	Жінки		Чоловіки	Жінки	
Розповідаємо (читаємо) народні казки	80%	73%	74%	56%	49%	51%
Співаємо народні пісні	30%	40%	38%	0%	15%	10%
Використовуємо прислів'я та приказки	30%	38%	37%	56%	58%	58%
Дотримуємося релігійні традиції (обряди)	20%	27%	26%	28%	36%	34%
Ведемо бесіди про історію, культуру та долі свого народу	20%	16%	17%	48%	31%	36%
Беремо участь у народних святах	30%	27%	28%	28%	42%	38%
Навчаємо дітей навичкам народно-художніх промислів	10%	7%	8%	4%	9%	8%
Навчаємо народним танцям	10%	4%	5%	12%	7%	9%

Таблиця 2

Статистики кутового критерію Фішера для статистично значущих розбіжностей результатів дослідження 2009 та 2015 рр.

Методи народної педагогіки	Значення критерію	Рівень значимості
Розповідаємо (читаємо) народні казки	1,78	0,05
Співаємо народні пісні	3,65	0,01
Використовуємо прислів'я та приказки	3,22	0,01
Ведемо бесіди про історію, культуру та долі свого народу	3,14	0,01
Беремо участь у народних святах	1,83	0,05

Найпопулярніший засіб народної педагогіки у сім'ї це читання та розповідання народних казок, міжстатеві розбіжності не набувають статистичної значущості. Тобто хлопцям та дівчатам батьками та матерями розповідаються казки однаковою мірою. Розбіжності можуть стосуватися вибору казок, але це питання потребує додаткового вивчення. Але спостерігається часова динаміка у використанні цього методу. У 2015 році порівняно із 2009 р. народні казки дітям читають менше батьків. Можливо популярність народних казок втрачається за рахунок процесу глобалізації, розповсюдженню сучасних текстів для дітей, мультфільмів. Казки є носіями традиційної культури, цінностей та ментальності відповідного народу. Втрачання культури розповідання та читання народних казок призводить до втрати коріння, соціальної та психологічної трансформації народу. Тому вкрай важливо у межах анімаційної роботи з дітьми та батьками популяризувати цій від сімейного дозвілля. Цьому можуть сприяти особливі форми туризму, наприклад, за сюжетами народних казок.

Також спостерігається тенденція до зниження популярності сімейного співу народних пісень. Ця гарна традиція є важливою рисою українців як співучої нації, тому діячам культури та туризму потрібно звернути увагу на цей процес.

Важливим позитивним зсувом є поширення сімейної участі у народних святах, розмови про історію українського народу.

Чавкіна С. В.

кандидат соціологічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ГРОМАДСЬКА ДУМКА ЯК ІНФОРМАЦІЙНА СКЛАДОВА ПОЛІТИЧНОГО МАРКЕТИНГУ

Громадська думка відіграє дуже важливу роль в процесі політичного маркетингу як найважливіше джерело, найважливіший різновид соціальної та політичної інформації що використовується. З цього приводу відзначимо декілька обставин. По-перше, якщо визначати, яке місце громадська думка займає в потоці інформації, яка використовується в процесі реалізації політичного маркетингу, зокрема, громадської думки, яка здобувається в процесі проведення соціологічних опитувань, то треба зауважити на наступне. У маркетингу класичному, коли йдеться про різноманітні сегменти інформації, що використовується в процесі аналізу попиту з метою подальшого прийняття маркетингових рішень, використовується поняття «маркетингова інформаційна система», що включає три основні «потоки» інформації, яка використовується: інформація маркетингових досліджень, інформація маркетингової розвідки, нарешті, внутрішня інформація, що є у компанії та може бути використаною.

З нашою точки зору (і це підтверджують деякі автори, що працюють в сфері політичного маркетингу), такий же підхід може бути використаний і коли мова йде про маркетинг політичний. У цьому випадку можна казати про наявність та функціонування політичної маркетингової інформаційної системи (ПІМС). Подібна система – «це сукупність персоналу, обладнання, методів і технологій, призначених для збору, обробки й аналізу політичної інформації, використовуваної для підготовки, прийняття і реалізації політичних маркетингових рішень» [1, с. 38].

Зрозуміло, що в «інформаційному плані» мова йде про три потоки політичної інформації: тієї що «знаходиться» безпосередньо у «штабі» політичної партії, громадської організації; тієї, що здобувається в процесі маркетингової розвідки (найяскравіші приклади – здобуття різноманітних повідомлень та інформації у конкурентів в процесі виборної компанії); нарешті, інформації, яку здобувають в процесі проведення маркетингових політичних досліджень.

Подібні дослідження можуть бути самими різноманітними, для їх проведення можуть використовуватися найрізноманітніші методи (не тільки опитування, але й аналіз документів, спостереження, експерименти, фокус-групи й т. ін.). Так от: треба визначити, що одним з ключових методів здобування політичної інформації в процесі політичного маркетингу виступають все ж опитування громадської думки, а одним з найважливіших різновидів інформації, яка використовується в політичному маркетингу, є інформація, що міститься в громадській думці. Але, все, про що йшлося вище, означає, що хоча інформація, яка міститься в громадській думці, є найважливішою при використанні маркетингового підходу в політиці, вона все ж є лише одним із потоків соціальної та політичної інформації, які застосовуються.

По-друге, існує проблема «якості» інформації громадської думки, що використовується в політичному маркетингу та процесах політичного управління взагалі. Тобто: визначення того, наскільки надійною, достовірною, репрезентативною є інформація, що міститься в громадській думці, наскільки їй можна довіряти, приймаючи політичні рішення.

З однієї сторони, коли мова йде про таку характеристику надійності інформації, як її достовірність (або валідність), мається на увазі адекватність вимірювання в процесі досліджень громадської думки саме тих аспектів соціальних і політичних процесів, які власне і треба було вимірювати. З другої – мова йде про необхідність зберігання інформацію необхідної якості, корисності, тобто можливість при повторенні досліджень, якщо не відбулися якісь кардинальні зміни у розвитку об'єкту дослідження, здобути порівняльні стосовно результатів першого дослідження дані. Нарешті, репрезентативність інформації пов'язана із тим, яким чином при проведенні дослідження були подані у виборці основні елементи генеральної сукупності, тобто розподіл респондентів, яких опитували, по віку, статі, рівню освіти, місту проживання та ін.

Якщо проблеми репрезентативності інформації практично обумовлюються ефективною та професійною організацією опитувань громадської думки (багато в чому цим також обумовлюються її сталість), то достовірність, валідність інформації громадської думки, тобто те, наскільки чітко, вірно, адекватно вона віддзеркалює реально існуючі думки та судження населення, його різних груп, залежить від цілої низки чинників як об'єктивного, так і суб'єктивного плану.

Література:

1. Політичний маркетинг: сутність, функції, проблеми використання / В. А. Полторак та ін. / за ред. В. А. Полторака. – Д. : Вид-во ДУЕП імені Альфреда Нобеля, 2010. – 152 с.

Черепехіна О. А.

кандидат психологічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРИГОДНИЦЬКИЙ ТУРИЗМ У КОНТЕКСТІ СЬОГОДЕННЯ

Туризм є важливою сферою людського буття з античності до сьогодення. Можливість подорожувати є невід'ємною складовою потреб сучасної людини, задовольнити яку можна на сучасному етапі розвитку науки та техніки за допомогою різних засобів. Літературні джерела та публікації з теми статті є нечисленними та належать В. А. Квартальному [1], О. М. Лукашевичу [2; 3], Е. Е. Лінчевському та Ю. М. Федотову [4], І. Г. Смірному [5].

Психологія туризму вивчає соціально-психологічні феномени в туризмі, їх вияв та формування в особистості туриста, туристській діяльності, соціально-психологічні особливості туристської групи та управління сферою туризму. При цьому, об'єктом вивчення є туризм як соціальний інститут, туристська діяльність як соціальний процес, особистість туриста з характерними їй психічними властивостями, туристська група як різновид соціальної групи та психологічні особливості управління сферою туризму.

З точки зору психології туризму, предмет її вивчення є турист – індивід з властивими йому психологічними характеристиками та властивостями особистості, а також психологічні особливості туристичної діяльності як однієї з форм активності людини. Однак, предмет вивчення психології туризму не вичерпується дослідженнями тільки цієї категорії. Сьогодні предмет вивчення психології туризму розширюється за рахунок вивчення дослідницького поля соціальної психології, яка розглядає закономірності поведінки та діяльності людей, зумовлені фактом їх включення в соціальні групи, а також психологічні характеристики самих цих груп.

Пригодницький туризм – різновид туризму, пов'язаний з фізичними навантаженнями та організацією нестандартних турів у екзотичні й екологічно чисті природні резервації та включає незвичайні подорожі, нетрадиційні транспортні засоби. До пригодницького туризму відносяться похідні експедиції, сафарі-тури (мисливство, риболовля, фотополювання), навколосвітнє плавання (яхтинг). Такий вид туризму вимагає від тур-фірми значно більшої уваги на стадії підготовки, оскільки необхідно вирішити цілий комплекс питань, пов'язаних із організацією безпеки туристів, адже страхування на такий тур коштує значно дорожче. Участь у пригодницькому турі вимагає від учасників фізичної підготовки і майстерності, швидкості реакції, уміння приймати нестандартні рішення. Пригодницькі маршрути готуються ретельніше з метою звести ризик до мінімуму і зробити умови туру більш комфортними за рахунок забезпечення супроводжувачами, проміжними таборами, туристським спорядженням.

Географія і тематика пригодницьких турів досить велика і різноманітна. Здебільшого це групові тури. Специфічною рисою такого туризму є отримання різних ліцензій, що дозволяють полювання, риболовлю, вивіз трофеїв. Пригодницький туризм пов'язаний з визначеним ризиком, тому для забезпечення безпеки таких турів необхідні висококваліфіковані інструктори. Цей вид туризму має досить високу вартість, і його можна віднести до розряду елітарного відпочинку.

Людині властиві різні типи пригод, які можна отримати в процесі пригодницького туризму: 1. Пригоди тіла. Аж до смерті як фінальної точки таких. Подорожі, спортивні змагання на спритність, силу. 2. Пригоди емоційні. Особисті переживання, співпереживання, колективні емоції. Драми, гумор. Частина релігійної діяльності. 3. Пригоди розуму. Пошук, аналіз і синтез інформації. Розкриття таємниць і організація злочинів. Детектив, науковий аналіз. Навчання, дослідницька діяльність. 4. Пригоди духу. Релігійна, філософська діяльність. Провидіння, прогнози. Таємниці перероджень, інкарнацій, питання буття. Шаманізм. Духовні практики.

Психологічний туризм (комфортний туризм) – це різновид туризму, в основі якого отримання психічного задоволення від процесу відпочинку. Головною проблемою сучасного туризму є те, що турист, оплачуючи свій відпочинок, нерідко повертається додому зовсім не відпочивши. Тому, відповідно, перед турфірмами постало питання збереження психічного стану туристів, які, шукаючи відпочинку, вдаються до інших видів туризму. Перебуваючи у постійному пошуку, подорожуючі перестають релаксувати і повертаються втомленими. Сьогодні предметом вивчення психологічного туризму є закономірності поведінки, діяльності й спілкування людей, зумовлені їх включенням в соціальні туристичні групи, а також психологічні характеристики самих цих груп.

Отже, експерти туризму розробили основні етапи психологічного комфорту в туризмі: опис комфортності туристичної місцевості, ізаємодія суб'єктів туристичної діяльності з туристом-користувачем, психічна ергономіка туриста, екопсихологія туриста – взаємодія суб'єкта туризму з навколишнім середовищем.

Література:

1. Квартальнов В. А. Биосфера и туризм / Т. 3 Социальное пространство спорта и туризма / В. А. Квартальнов. – М. : Наука, 2002. – 354 с.
2. Лукашевич М. П. Психология туризма: концептуальное определение : монография / М. П. Лукашевич. – К. : КУТЕП, 2004. – 228 с.
3. Лукашевич М. П. Психология туризма // Туризмология: концептуальні засади теорії туризму. Науково-навчальне видання. – К. : КУТЕП, 2008. – С. 521–563.
4. Линчевский Э. Э. Типология и психология туризма : учеб. пособие / Э. Э. Линчевский, Ю. Н. Федотов. – М. : Сов. спорт, 2008. – 272 с.
5. Смирнов І. Г. Психология туризма та психология комерції / І. Г. Смирнов // Географія та туризм. – 2012. – Вип. 19. – С. 3–11.

Шубертій Н. Г.

старший викладач

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ ТРЕНІНГІВ У ПРОЕКТАХ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

Сьогодні в туристичній сфері відбуваються досить істотні зміни, в яких яскраво відображено спектр політичних, економічних, соціальних і культурних перетворень країни. Спостерігається вдосконалення і модернізація всієї туристичної інфраструктури. У свою чергу посилюється конкуренція в сфері надання послуг в області туристичної діяльності, що визначає доцільність використання нових інноваційних підходів до управління туристичними компаніями, одним з яких є управ-

ління змінами. Це свідчить про необхідність розробки і реалізації програми соціально-психологічного супроводу організаційних змін, в рамках якого необхідно організувати систему безперервного навчання керівників і персоналу, що дозволить з найменшими втратами подолати бар'єри нововведень.

На основі результатів досліджень численних авторів (Т.Ю. Базаров, А. Л. Журавльов, А. В. Журавльов, Дж. П. Коттер, Д. Ульріх, Е. Шейн, А. І. Пригожин, Е. Кюблер-Росс, К. Левін, Н. П. Сичова, Zinker, С. Гінгер, Е. Nevis, М. М. Лебедева, О. О. Лебедева, Beer, Nohria, Коттер, П. Малиновський) були визначені основні завдання соціально-психологічного супроводу змін, які можуть бути реалізовані в рамках проектів, а саме: оцінити готовність організації до змін; організувати роботу з опором змінам; мінімізувати кадрові ризики, пов'язані зі змінами; відібрати співробітників на роль агентів змін, навчити їх навичкам і забезпечити інструментарієм, необхідним для досягнення цілей, і, в результаті, сформувати злагоджено діючу команду. Також, розробити стратегію внутрішнього PR змін, побудувати систему інформування співробітників і зворотного зв'язку; вести моніторинг опору змінам і оперативно пропонувати способи його зниження, а також проводити превентивну роботу з потенційними джерелами опорів. Як результат, розробити і впровадити систему комплексного навчання відповідно до завдань проекту змін та організувати систему підтримки змін після закінчення проекту.

Нами була розроблена програма корпоративного тренінгу «Управління змінами в організації», що покликана сприяти формуванню самонавчальної організації, в межах якої можливо у короткий термін навчати своїх співробітників новим методам роботи і підтримувати досягнуті результати [1].

Навчання на тренінгу проводиться для наступних категорій працівників: топ-менеджери, начальники відділів, HR-менеджери, наставники.

Розроблений тренінг «Управління змінами в організації» є активною формою навчання із застосуванням міні-лекцій, групових дискусій, мозкового штурму, модерації, фасилітації, роботи в парах і малих групах, рольових і ділових ігор, розминочних вправ, відео-аналізу [1]. Проведення даного тренінгу передбачається з урахуванням принципів і методів гештальт-підходу [2]. Тренінг має модульну структуру і включає в себе, крім введення в тренінг і завершення, 12 модулів. Модульна структура тренінгу дозволяє змінювати його зміст і тривалість в залежності від цілей і завдань організації.

У змістовній частині тренінгу «Управління змінами в організації» розглядаються наступні теми: 1-й модуль – «Історія компанії. Місія, стратегічні цілі та завдання компанії, яка впроваджує зміни», 2-й модуль – «Зміни в організації. Принципи управління проектом змін», 3-й модуль – «Опір змінам. Форми опорів. Причини організаційних опорів», 4-й модуль – «Основні методи роботи з опором змінам», 5-й модуль – «Діагностика готовності організації до змін. Дослідження зацікавлених сторін. Прогнозування і попередження опорів», 6-й модуль – «Способи залучення персоналу в процес вдосконалення. Створення прихильності», 7-й модуль – «Управління співробітниками під час перетворень. Організація відносин «начальник-підлеглий», 8-й модуль – «Роль команди у впровадженні змін. Командні ролі і зони відповідальності», 9-й модуль – «Типи організаційної культури і їхня роль у підтримці результатів проекту змін. Культура безперервного вдосконалення – Кайдзен-культура»,

10-й модуль – «Внутрішня комунікація при залученні співробітників у процес змін. Внутрішній PR змін», 11-й модуль – «Підготовка до запуску проекту: стартові зустрічі, структура наради з трансформації. «Швидкі перемоги» («Quick Wins»). Принципи пост-проектного збереження результатів змін», 12-й модуль – «Основи організації та ведення групового тренінгу, що супроводжує зміни, навчання співробітників новим методам роботи». На особистісному рівні акцент учасників утримується на ініціативності, готовності до інновацій, готовності брати на себе відповідальність, здатності до об'єктивності по відношенню до себе та інших, лояльності компанії і причетності до результатів проекту змін.

Подібні тренінги формування управлінських компетенцій в умовах змін покликані сприяти, формуванню групової ідентичності, ототожненню з цілями, цінностями і культурою організації, створенню партнерського союзу керівництва і співробітників підприємства, залученню персоналу в процес змін і підвищення причетності до змін, підвищенню продуктивності менеджерів в аспектах прийняття творчих управлінських рішень щодо підтримки змін і, як наслідок, формуванню орієнтації на управління проектом змін.

Література:

1. Иванова Е. А. Тренинг управления изменениями в организации / Е. А. Иванова. – СПб. : Речь, 2007. – 292 с.
2. Лебедева Н. М. Организационное консультирование: гештальт-подход / Н. М. Лебедева, А. А. Лебедева. – СПб. : Речь, 2009. – 256 с.

Шуліна А. А.
студентка

Васильєва О. О.
кандидат фізико-математичних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Ефективне управління персоналом являє собою складний багатовимірний процес, який впливає на продуктивність будь-якого підприємства, організації чи установи, їх успішної роботи і перспективи подальшого розвитку.

В умовах економічної і політичної нестабільності вітчизняних компаній постає проблема пошуку нових підходів і методів раціонального використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці в довгостроковій перспективі, тобто, максимальне залучення працівників в трудовий процес. Однак, у той же час, висока інтенсивність праці сприяє появі та розвитку стресів, підвищенню втоми та скорішому «вигоранню» працівників. У зв'язку з цим все більш важливим стає питання щодо створення сприятливого соціально-психологічного клімату (СПК) як основи психологічного комфорту персоналу і можливості його ефективного регулювання.

Вивченню цього питання присвячено багато праць соціально-психологічної спрямованості. Так, Д. Паригін зазначає, що соціально-психологічний клімат – один із вирішальних чинників успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства [1].

Одним з перших розкрив зміст соціально-психологічного клімату В. М. Шепель. Він вважав, що клімат відносин між людьми складається з трьох кліматич-

них зон: 1) соціальний клімат, який визначається тим, наскільки в даному колективі усвідомлені цілі і задачі суспільства, наскільки тут гарантоване дотримання всіх конституційних прав і обов'язків працівників як громадян; 2) моральний клімат, який визначається тим, які моральні цінності в даному колективі є прийнятими; 3) психологічний клімат, ті неофіційні відносини, які складаються між працівниками, що знаходяться в безпосередньому контакті один з одним [2, с. 10].

Поняттям «соціально-психологічний клімат» позначають систему відносин членів колективу один з одним, яка включає не тільки психічні реакції, але і суспільні відносини людей. Ті й інші складають зміст міжособистісних відносин у колективі [3].

Соціально-психологічний клімат – це стан групової психіки, сукупність відношення членів колективу до умов і характеру сумісної діяльності, до колег по роботі, до керівника колективу [4]. Основними показниками соціально-психологічного клімату трудового колективу є: прагнення до збереження цілісності групи, сумісність, спрацьованість, згуртованість, контактність, відкритість, відповідальність. Управління соціально-психологічним кліматом колективу – це велике мистецтво, що вимагає від менеджера уміння аналізувати усі елементи психологічної структури колективу: колективної думки, колективного настрою та взаємовідносин.

Для вирішення проблеми створення сприятливого соціально-психологічного клімату колективу важливими є розгляд факторів, що впливають на нього, до яких відносяться фактори макро- та мікросередовищ. Під макросередовищем розуміється соціальний простір, оточення, в межах якого знаходиться і здійснює свою діяльність та чи інша організація. Значно більше впливають на соціально-психологічний клімат фактори мікросередовища. Мікросередовище організації – це щоденна діяльність людей та конкретні умови, в яких вони працюють і формують свій світогляд [5, с. 292–293].

Соціально-психологічний клімат виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Такий клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним, позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини. Доброзичливими, комфортними будуть стосунки людей в колективі, коли члени колективу ставитимуться з повагою, симпатією один до одного. Діагностика соціально-психологічного клімату, упровадження рекомендації щодо його покращення є комплексним інструментом, який здатен гармонізувати обмеження та ускладнення у процесі здійснення діяльності колективу, припинити породження негативних емоцій, попередити виникнення у колективі перенапруги фізичних і психічних функцій [5, с. 294].

Для профілактичної роботи, поліпшення соціально-психологічного клімату, попередження конфліктів в колективі бажано проводити тренінги, рекомендується запрошення психолога (він має організувати роботу з кожним членом колективу для покращення соціально-психологічного самопочуття кожного окремого співробітника). Проведення соціально-психологічного тренінгу сприяє збільшенню неформальних зв'язків, створенню дружніх відносин; вирішенню проблемних ситуацій, зняттю напруження після робочого дня; проясненню для кожної людини її цінностей, мотивів, життєвої стратегії. Соціально-психологічний тренінг сприяє

розкриттю людини як індивідуальності, особистості, тобто людина може зняти «маску» і дізнатися, що навіть на роботі вона залишиться сама собою [6, с. 142].

Таким чином, соціально-психологічний клімат, який відображає відносини та комунікації в системі управління персоналом на підприємстві, має враховувати ряд показників, які характеризують його різноманітні складові, які мають в той чи інший проміжок часу найбільшу дію.

Основними факторами, що впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі, є зміст праці і ступінь задоволення роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних відносин; стиль керівництва, особистість лідера.

Третину свідомого життя людина проводить на виробництві. І те, у яких умовах протікає трудова діяльність, яка загальна психологічна атмосфера в колективі, якими є ділові й особисті взаємини, впливає на результати праці, кількість і якість виробленої продукції й навіть – багатो ширше – на все життя людини.

Література:

1. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории / Б. Д. Парыгин – СПб. : ИГУП, 2009. – 592 с.
2. Андреева М. П. Профессиональные задачи социальной психологи в новой ситуации / М. П. Андреева // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26. – № 5. – С. 9–13.
3. Волошина О. В. Роль керівника в оптимізації позитивного соціально-психологічного клімату в колективах працівників ОВС [Електронний ресурс] / О. В. Волошина // Вісник Академії управління МВС. – 2007. – № 4. – С. 30–40. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucnavs_2007_4_4.
4. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : МГУ, 2005. – 414 с.
5. Вертель В. В. Соціально-психологічний клімат колективу / В. В. Вертель, А. О. Комашня, І. В. Федорчук // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2012. – № 40. – С. 292–294.
6. Пушкар З. Соціально-психологічний клімат у колективі та чинники, що впливають на його формування [Електронний ресурс] / З. Пушкар, Г. Войтович // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2013. – Вип. 18. – С. 133–143. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Un_msm_2013_18_18.

Юнацький О. В.

кандидат юридичних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

МЕХАНІЗМ КОНТРОЛЮ ДІЯЛЬНОСТІ ПРИВАТНИХ ОХОРОННИХ ПІДПРИЄМСТВ

У теперішній час існує серйозна проблема щодо вирішення питань створення і реалізації дієвого, правостановлюючого механізму, який дозволить професійно організувати і керувати діяльністю приватних охоронних структур та здійснювати їх взаємодію з правоохоронними органами. Держава, як контролююча і регулююча структура, повинна ефективно планувати і керувати цим процесом, виходячи з реальних оцінок становища, що складається у країні, узагальнюючи як національний, так і зарубіжний досвід.

Тому, для якісного захисту економічної безпеки суб'єктів господарювання, що надають послуги з охорони власності та громадян, в останній час було прийнято ряд законів [1; 2; 3] та інших нормативно-правових документів, призна-

чених, насамперед, для вирішення зазначених питань. Однак, як не було прикро констатувати, ще багато проблем залишаються не вирішеними і є над чим працювати.

Так, зазначені суб'єкти в процесі охоронної діяльності не завжди усвідомлюють загальних інтересів і найчастіше діють не як партнери, а як суперники, що не дозволяє налагодити належним чином систему двостороннього обміну інформації. Деякі комерсанти вважають, що правоохоронна система зобов'язана захищати їх у будь-яких випадках. У результаті, погрози в їх адресу вчасно не доводяться до відома правоохоронних органів, та набувають актуальності лише після вчинення злочину.

У свою чергу, правоохоронні органи, керуючись застарілими принципами, не завжди довіряють підприємствам, які здійснюють приватну охоронну діяльність, і в результаті стратегічно невірно функціонують з ними.

Закордонний досвід свідчить – взаємодія зазначених суб'єктів на надійній правовій основі має призводити до чіткого розподілу обов'язків між державними та приватними організаціями, які займаються питаннями забезпечення безпеки комерційної діяльності. Саме ці питання є найбільш проблемними та до кінця не вирішеними.

Проте, основні принципи функціонування та нагляду (контролю) у сфері охоронної діяльності чітко встановлені державою. Вони, перш за все, дозволяють спрогнозувати виникнення небезпек для її суб'єктів та визначити механізми захисту їх економічної безпеки. Далі ми їх і розглянемо.

На сьогодні, ліцензування є одним із основних засобів регулюючого впливу держави на діяльність суб'єктів господарювання; за його допомогою державою підтримуються суб'єкти господарювання, які відповідають ліцензійним вимогам; за допомогою зупинення дії або анулювання ліцензії, застосування органом ліцензування штрафних санкцій до суб'єктів, послуги яких не відповідають вимогам, порушники стимулюються до свідомої зміни своєї поведінки [4, с. 171–172].

Розглядаючи механізм контролю діяльності приватних охоронних підприємств, зазначимо, що у відповідності до ст. 19. Закону України «Про ліцензування видів господарської діяльності» державний нагляд за додержанням органами державної влади чи державними колегіальними органами вимог законодавства у сфері ліцензування здійснює спеціально уповноважений орган з питань ліцензування шляхом проведення планових та позапланових перевірок у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за поданням спеціально уповноваженого органу з питань ліцензування.

Спеціально уповноважений орган з питань ліцензування може проводити позапланові перевірки додержання органами ліцензування вимог законодавства у сфері ліцензування з підстав:

- наявності повідомлення в письмовій формі про порушення органом ліцензування вимог законодавства у сфері ліцензування;
- видання розпорядження про усунення порушень законодавства у сфері ліцензування з метою перевірки його виконання органом ліцензування;
- виявлення інформації, що вказує на порушення органом ліцензування законодавства у сфері ліцензування (зокрема, у Єдиному державному реєстрі юри-

дичних осіб та фізичних осіб – підприємців, листах, щорічних звітах та офіційних інформаційних ресурсах органів ліцензування);

– рішення Експертно-апеляційної ради з питань ліцензування про необхідність проведення перевірки додержання певним органом ліцензування законодавства у сфері ліцензування;

– за дорученням Кабінету Міністрів України.

Спеціально уповноважений орган з питань ліцензування складає акт перевірки у двох примірниках в останній день перевірки. Один примірник акта видається керівнику органу ліцензування, діяльність якого перевірялася, другий – зберігається спеціально уповноваженим органом з питань ліцензування.

У разі виявлення порушення органом ліцензування законодавства у сфері ліцензування спеціально уповноважений орган з питань ліцензування протягом п'яти робочих днів з дня складення акта перевірки видає розпорядження про усунення порушень законодавства у сфері ліцензування.

Орган ліцензування, який одержав розпорядження про усунення порушень законодавства у сфері ліцензування, зобов'язаний в установленій у розпорядженні строк подати спеціально уповноваженому органу з питань ліцензування інформацію про виконання вимог такого розпорядження.

Контроль за наявністю у ліцензіатів (суб'єктів господарювання) ліцензій здійснюють державні органи, на які згідно із законом покладено функції контролю за наявністю ліцензій. Контроль за додержанням ліцензіатами вимог ліцензійних умов здійснюють у межах своїх повноважень органи ліцензування шляхом проведення планових і позапланових перевірок відповідно до Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».

Контроль за додержанням ліцензіатами ліцензійних умов здійснюється шляхом проведення планових і позапланових перевірок у межах своїх повноважень. Контроль безпосередньо здійснює орган державного нагляду (контролю), що наділений законом необхідними повноваженнями.

Періодичність здійснення планових заходів державного нагляду (контролю) з урахуванням ступеня ризику визначається відповідно до критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності у сфері надання послуг, пов'язаних із охороною державної та іншої власності, а також охороною громадян. Періодичність здійснення планових заходів державного нагляду (контролю) визначається з урахуванням значення прийнятного ризику. Всіх суб'єктів господарювання, діяльність яких підлягає нагляду (контролю), можна віднести до одного з трьох ступенів ризику: з високим, середнім та незначним [5, с. 137].

Ступінь ризику має важливе практичне значення і при здійсненні контролю за діяльністю охоронних фірм, адже саме в залежності від ступеня ризику органом державного нагляду (контролю) визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю).

Безумовно, регуляторна політика держави має постійно вдосконалюватися для того, щоб найкращім чином відповідати інтересам громадян.

Література:

1. Про охоронну діяльність [Електронний ресурс]: Закон України від 22.03.2012 № 4616-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 2. – Ст. 8. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4616-17>.

2. Про ліцензування видів господарської діяльності [Електронний ресурс] : Закон України від 02.03.2015 № 222-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 23. – Ст. 158. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/222-19>.

3. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності [Електронний ресурс] : Закон України від 05.04.2007 № 877-V // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 29. – Ст. 389. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/877-v>.

4. Деревянко Б. В. Ліцензування як засіб регулюючого впливу держави на діяльність навчальних закладів / Б. В. Деревянко // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 167–178.

5. Громова О. М. Правове забезпечення захисту економічної безпеки суб'єктів господарювання : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.04 / О. М. Громова. – Кривий Ріг, 2015. – 199 с.

Наукове видання

**СТРАТЕГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ
РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ ТА ЕКОНОМІКИ
В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

МАТЕРІАЛИ

**Міжнародної науково-практичної конференції,
присвяченої 10-річчю факультету міжнародного туризму
та управління персоналом Запорізького національного
технічного університету**

м. Запоріжжя, 30–31 березня 2017 р.

Том 2

Підписано до друку 28.03.2017.
Формат 60×84/16. Папір офсетний. Друк різнографний.
Гарнітура Times. Умовн.-друк. арк. 37,75. Обл.-вид. арк. 35,1.
Тираж 200 пр. Зам. № 12-17

Видавець і виготовлювач ТОВ РВА «Просвіта»
69002, Україна, Запоріжжя, пр. Соборний, 75
тел.: (061) 787-59-12

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №417 від 12.04.2001 р.