



# Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Електронний журнал

№ 1

січень 2015



Харків. Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

*Молодіжний економічний вісник*  
*ХНЕУ ім. С. Кузнеця*

**№ 1**

січень 2015

Електронний журнал

Виходить раз на місяць

---

---

*Засновник і видавець – ХНЕУ ім. С. Кузнеця.*  
*Засновано в січні 2015 року згідно*  
*з рішенням вченої ради.*

*Затверджено на засіданні*  
*вченої ради університету,*  
*протокол № 7 від 25.12.2014 р.*

---

---

**Редакційна колегія**

**Пономаренко В. С.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця (головний редактор)

*Афанасьєв М. В.* – канд. екон. наук, професор  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Внукова Н. М.* – докт. екон. наук, професор  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Гонтарева І. В.* – докт. екон. наук,  
доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця  
(науковий редактор)

*Грицьова В. М.* – докт. екон. наук, професор  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Дікань Л. В.* – канд. екон. наук, професор  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Дороніна М. С.* – докт. екон. наук, професор  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Дорохов О. В.* – канд. техн. наук, професор  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Іванов Ю. Б.* – докт. екон. наук,  
професор Науково-дослідного  
центру індустріальних проблем  
розвитку НАН України

*Кизим М. О.* – докт. екон. наук, професор  
Науково-дослідного центру індустріальних  
проблем розвитку НАН України

*Клебанова Т. С.* – докт. екон. наук, професор  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Малярець Л. М.* – докт. екон. наук, професор  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Назарова Г. В.* – докт. екон. наук, професор  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Орлов П. А.* – докт. екон. наук, професор  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Пиліпенко А. А.* – докт. екон. наук, професор  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця (заступник головного  
редактора)

*Попов О. Є.* – докт. екон. наук, професор  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Пушкар О. І.* – докт. екон. наук, професор  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Ястремська О. М.* – докт. екон. наук, професор  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

---

---

**Поштова адреса  
засновника і видавця:**

61166, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9-А

Головний редактор **Пономаренко В. С.**  
Конт. телефон: (057)702-03-04

**Поштова адреса редакції:**

61166, Україна, м. Харків,  
пров. Інженерний, 1-А, 1 під'їзд

Зав. редакції **Оленич М. М.** (057)702-07-38  
Редакція (057)702-07-28

Випусковий редактор **Чернишенко Ю. В.**  
Редактори: **Бутенко В. О., Лященко О. Г., Пушкар І. П.**

Дизайн обкладинки **Сергієнко О. В.**

Комп'ютерне верстання **Пожидаєв С. Ю.**

**E-mail:** [vydav@hneu.edu.ua](mailto:vydav@hneu.edu.ua)

---

---

Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.

Рішення про розміщення статті приймає редакційна колегія. У текст статті без узгодження з автором можуть бути внесені редакційні виправлення або скорочення.

Редакція залишає за собою право їх опублікування у вигляді коротких повідомлень і рефератів.

---

---

У разі копіювання чи передрукування матеріалів посилання на електронний журнал обов'язкове.

---

---

Видавець і виготівник – видавництво ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, пр. Леніна, 9-А.

---

---

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи  
Дк № 481 від 13.06.2001 р.

© Харківський національний  
економічний університет  
імені Семена Кузнеця, 2015.

## Зміст

<b>Ашминец А. А., Аня До.</b> Изучение Интернет-зависимости у студентов.....	7
<b>Валуйская В. С.</b> Исследование мотивационных ориентаций личности .....	9
<b>Гайворонская Д. Ю.</b> Изучение особенностей поведения личности в конфликтной ситуации.....	11
<b>Голиш Т. І.</b> Психологічні особливості прояву емпатії у сучасного студента.....	14
<b>Гондаренко М. А.</b> Digital-реклама как метод влияния на потребителей.....	16
<b>Гресь А. В.</b> Особенности учебной мотивации студентов экономического университета .....	19
<b>Кардовская И. К.</b> Особенности проявления лидерских качеств в юношеском возрасте.....	22
<b>Колесник В. Ю.</b> Особенности общения и формирования групп между соционическими типами .....	25
<b>Копендаха А. О.</b> Анализ способности человека поддаваться влиянию .....	27
<b>Костенецкая Т. Г.</b> Анализ особенностей ценностных ориентаций студентов- первокурсников .....	29
<b>Кузнецова К. В.</b> Оценка социально-психологического климата группы.....	31
<b>Кутепова В. О.</b> Особливості потреб у спілкуванні студентів.....	34
<b>Куценко И. К., Логвинчук К. В.</b> Исследование способности студентов к адаптации.....	36
<b>Макарова А. М.</b> Дослідження рівня самооцінки особистості.....	38
<b>Макарова В. М.</b> Дослідження рівня адаптованості студентів-першокурсників у вищому навчальному закладі.....	41
<b>Пономаренко Т. П.</b> Оценка уровня самоконтроля первокурсников .....	43
<b>Тельна А. О.</b> Діагностика стресостійкості членів малої групи.....	45
<b>Язєва А. С.</b> Дослідження особистості за методикою Еріка Берна .....	48
<b>Буряк О. О.</b> Удосконалення стратегії відтворення та використання основних засобів підприємства.....	50
<b>Бухаліна Ю. Ю.</b> Механізм забезпечення фінансової безпеки комерційного банку .....	52
<b>Вінокурова О. О.</b> Засоби захисту банківської інформації.....	54
<b>Єрмоленко К. О.</b> Огляд сучасних підходів щодо злочинності у сфері інформаційних технологій .....	57
<b>Єскіна К. А.</b> Управління ризиками банківської діяльності.....	60



<b>Єфімова О. С.</b> Захищеність інформаційної системи як фактор сталого розвитку суб'єкта господарювання .....	62
<b>Кохан В. В.</b> Легалізація доходів, отриманих злочинним шляхом .....	64
<b>Лазарєва А. С.</b> Розробка комплексної технології оцінки та аналізу фінансової безпеки підприємства фармацевтичної промисловості.....	67
<b>Лихоманова Є. В.</b> Теоретичні підходи до формування економічного потенціалу підприємства .....	70
<b>Маруніч А. В.</b> Інформаційне забезпечення аналізу діяльності підприємства .....	73
<b>Попович К. В.</b> Огляд останніх наукових досліджень в галузі інформаційної безпеки .....	76
<b>Різник І. В.</b> Формування стратегічної моделі управління витратами підприємства .....	78
<b>Чуприна В. Ю.</b> Фінансова звітність як важливе джерело інформації для прогнозування фінансового стану підприємств .....	82
<b>Шрам В. В.</b> Безпека як філософська категорія .....	84
<b>Алексенко Ю. В.</b> Напрями вдосконалення управління витратами підприємства .....	86
<b>Гринчук А. Л.</b> Проблеми нормативно-правового регулювання обліку оборотних активів на підприємствах .....	89
<b>Жихарева К. І.</b> Економічна сутність та характеристика формування обліково-аналітичної інформації про оплату праці в бюджетній установі .....	92
<b>Мажуліна М. О.</b> Економічна сутність поняття бюджетування .....	95
<b>Ткаченко К. П.</b> Зміни у змісті та формі балансу бюджетної установи з часом .....	97
<b>Хворостовська М. В.</b> Гармонізація фінансової звітності в Україні відповідно до міжнародних стандартів.....	99
<b>Халваши І. Т.</b> Удосконалення організації документообігу виробничих запасів .....	102
<b>Швидка О. С.</b> Проблеми та шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці.....	104
<b>Глушко К. В.</b> Технологія формування кадрового резерву на підприємстві.....	106
<b>Говор А. А.</b> Влияние тренинговых упражнений на формирование сплоченного коллектива .....	108



<b>Григоровський А. В.</b> Оцінка діяльності персоналу підприємства.....	111
<b>Гужва К. А.</b> Особливості формування системи підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві.....	113
<b>Давыдова М. А.</b> Виды и причины конфликтов в организации .....	115
<b>Д'якова Д. Д.</b> Технологія впровадження системи розвитку персоналу на підприємстві .....	118
<b>Козирєва С. В.</b> Місце податкової знижки в механізмі прямого оподаткування доходів фізичних осіб .....	120
<b>Літвінова Ю. О.</b> Сутність стратегічного планування, його переваги та недоліки .....	123
<b>Лисюк Н. А.</b> Сутність вивільнення персоналу та основні види вивільнень .....	125
<b>Невинна К. П.</b> Сучасні шляхи вдосконалення кадрового потенціалу на підприємстві .....	128
<b>Самусь В. С.</b> Відповідальність як спосіб боротьби з ухиленням від сплати податків .....	131
<b>Сафонова Ю. С.</b> Механізм мотивації трудової діяльності персоналу .....	134
<b>Світлична Ю. В.</b> Значення трудового потенціалу керівників у реалізації стратегії підприємства .....	136
<b>Трифанова К. П.</b> Оцінка персоналу методом "таємний покупець" .....	138
<b>Гончарова Н. С.</b> Використання стрес-тестування для визначення чутливості рівня платоспроможності страхової компанії.....	140
<b>Горячківська Ю. В.</b> Сутність та завдання фінансової стратегії банку.....	142
<b>Казакова К. Г.</b> Суцність процесу антикризисного управління ліквідністю банку .....	144
<b>Карунна І. С.</b> Упровадження рекомендацій Базельського комітету для оцінки достатності капіталу банків в Україні.....	146
<b>Кокоша А. Г.</b> Аналіз стану кредитування банками в Україні.....	150
<b>Мостова А. Ю.</b> Сутність поняття "ефективність діяльності банків" .....	154
<b>Пожарська А. С.</b> Основні вимоги Базель III до ліквідності банків.....	156
<b>Топчій Г. О.</b> Визначення сутності та призначення перестраховування.....	159
<b>Трофименко М. Є.</b> Оцінювання пріоритетності програм страхування життя.....	161
<b>Уколова О. О.</b> Теоретичні аспекти сутності поняття "управління фінансовими результатами підприємства" .....	166
<b>Невольник А. І., Філіппов О. О.</b> Управління капіталом та сучасні тенденції його формування .....	170



<b>Черпаха В. В.</b> Теоретичні підходи до визначення сутності проблемних кредитів банку.....	174
<b>Чубич Д. Б.</b> Визначення факторів впливу на ризик ліквідності банків другої групи банківської системи.....	176
<b>Горяник О. В.</b> Визначення основних напрямів реалізації державної демографічної політики в Україні.....	180
<b>Костогризенко Т. В.</b> Класифікація методів розвитку творчого потенціалу.....	182
<b>Севрюкова О. О.</b> Сутність та зміст комунікативної компетентності персоналу.....	185
<b>Григорова А. С.</b> Стратегічні пріоритети розвитку підприємств текстильної галузі промисловості України .....	187
<b>Крига С. А.</b> Термінологічне забезпечення формування морально-психологічного клімату колективу.....	191
<b>Хрущова Я. П.</b> Діагностика агресивності та конфліктності персоналу .....	194
<b>Максимова В. В.</b> SWOT-аналіз последствий Закона "О депозитарной системе Украины" .....	196





## ИЗУЧЕНИЕ ИНТЕРНЕТ-ЗАВИСИМОСТИ У СТУДЕНТОВ

УДК 159.99

Ашминец А. А.  
Аня До

Студенты 1 курса  
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти дослідження причин появи Інтернет-залежності у студентів, виділено ознаки виникнення залежності, а також виконано діагностику студентів за допомогою теста на дослідження Інтернет-залежності Кімберлі Янг.*

*Ключевые слова: Интернет-зависимость, социальная сеть, Интернет.*

*Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти дослідження причин появи Інтернет-залежності у студентів, виділено ознаки виникнення залежності, а також виконано діагностику студентів за допомогою теста на дослідження Інтернет-залежності Кімберлі Янг.*

*Ключові слова: Інтернет-залежність, соціальна мережа, Інтернет.*

*Annotation. The theoretical aspects of the study of the causes of Internet addiction among students have been considered, the signs of addiction have been selected, and the diagnosis of students has been made by Kimberly Young test of Internet addiction.*

*Keywords: Internet addiction, social network, Internet.*

В настоящее время необходимость исследования проблемы Интернет-зависимости становится все более очевидной в связи с ростом количества Интернет-пользователей в Украине и мире. Проблема Интернет-зависимости выявилась с возрастанием популярности сети Интернет. Основными пользователями Интернета в Украине на сегодняшний день, по данным социологических опросов, являются молодые люди, большая часть которых – студенты [1]. Растущее предложение социальных сетей привлекает современную молодежь. По данным сайта "Интернет в России и мире", около 50 % населения состоят в какой-либо социальной сети, а некоторые даже в нескольких сразу [2]. Некоторые люди стали настолько увлекаться виртуальным пространством, что начали предпочитать Интернет реальности, проводя за компьютером до 18 часов в день. Резкий отказ от Интернета вызывает у таких людей тревогу и эмоциональное возбуждение.

В наше время популярны такие социальные сети, как: "Вконтакте", "Одноклассники", "Мой мир", "Мой круг", "Соратники", "Мир тесен" и многие другие [3]. Анализируя статистику популярности использования социальных сетей в мире, можно утверждать, что наиболее популярными являются такие сети, как: "Facebook", "Twitter" и "Instagram" [4].

Анализ причин по которым молодые люди проводят достаточно много времени в социальных сетях, позволил выделить следующие: свобода слова, анонимность Интернет-пространства, возможность получить желаемое общение на любые темы в любое время суток, возможность выплеснуть эмоции, получить ответ на любой интересующий вопрос [5]. Это обусловлено стремлением молодых людей к получению все большей информации, молодые люди спешат жить, спешат быть в курсе всех последних технологий, разработок и прочих новинок, вследствие чего пропадает свободное время, происходит переизбыток информации и человек становится оторванным от реального мира.

Психологическая зависимость от необходимости постоянного нахождения онлайн приводит к тому, что уже сейчас можно видеть абсурдную картину – встретившись для общения два человека сидят с телефонами и рассылают или проверяют приходящие сообщения в своих аккаунтах в социальных сетях. При этом, обменявшись всего несколькими фразами, заполняющими паузы между набором или прочтением сообщений, они не замечают, что общения между ними как такового не происходило. Все это показывает нам насколько серьезна в данный момент проблема Интернет-зависимости среди молодежи. Самая активная часть общества становится замкнутой, предпочитая виртуальное общение реальному, происходит явное снижение трудоспособности, эффективности функционирования в реальном социуме.

В наше время Интернет является инструментом обработки и обмена информацией, кроме этого благодаря компьютеру стали доступными различные виды информации. Это и считается основной причиной Интернет-зависимости, так как в определенном смысле люди страдают нарушением процессов обмена информацией.

Интернет-зависимость (или Интернет-аддикция) – навязчивое желание подключиться к Интернету и болезненная неспособность вовремя отключиться от Интернета [6].

Изучением проблемам Интернет-зависимости занимались многие ученые, среди которых можно выделить: В. Астафьева, И. Голдберга, В. Менделевич, Д. Гринфилд, А. Жичкина, А. Егорова, А. Войскунского, К. Янг и др.

К. Янг разработала тест-опросник, направленный на выявление интернет-зависимости. Большинство ответивших были признаны согласно выбранному критерию Интернет-зависимыми.

К. Янг приводит 4 симптома Интернет-зависимости (рис. 1) [7].



Рис. 1. Симптомы Интернет-зависимости

Изучение Интернет-зависимости среди студентов проводилось с помощью теста К. Янг. В опросе приняли участие 17 студентов.

Анализируя полученные результаты, было выявлено, что у 70 % опрошиваемых есть проблемы, связанные с чрезмерным увлечением Интернетом, и для того, чтобы избежать возникновения зависимости в дальнейшем, необходимо меньше времени проводить в сети. Выявлено, что 18 % опрошиваемых, являются обычными пользователями, они могут находиться в социальных сетях любое количество времени, так как умеют контролировать себя. У 12 % студентов использование Интернета вызывает значительные проблемы в жизни, что свидетельствует о том, что им необходима помощь специалиста-психотерапевта (рис. 2).

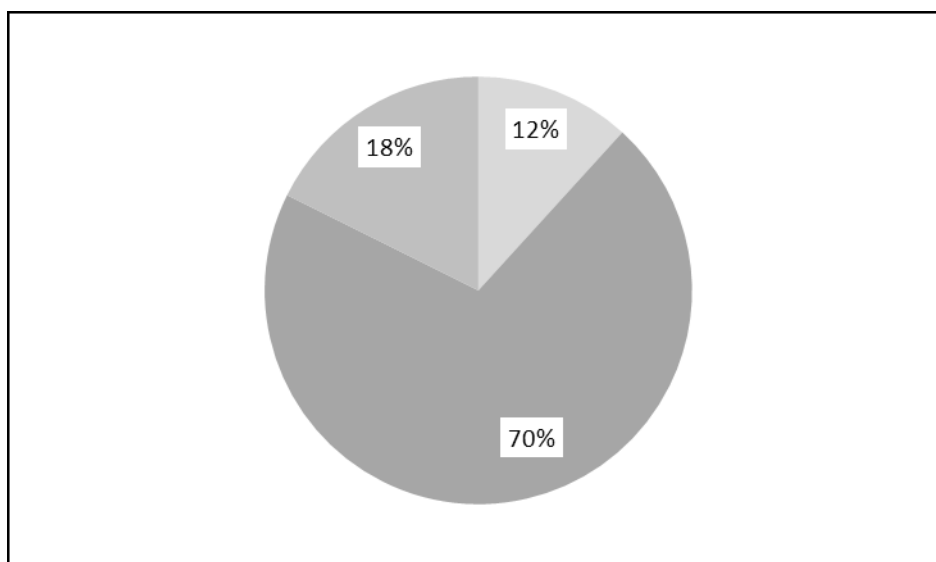


Рис. 2. Степень проявления Интернет-зависимости

Для решения проблемы Интернет-зависимости целесообразно для начала предоставить молодежи выбор, то есть сделать более доступными массовые мероприятия – например, бесплатные катки зимой или бесплатное обучение танцам на улице летом, а также другие публичные мероприятия, освещающиеся в Интернете. Кроме этого, стоит предоставить молодежи более доступную возможность получить интересное хобби, открыв курсы по бесплатному обучению различным специа-



льностям. Это было бы неплохим вкладом в будущее, так как большая часть Интернет-зависимых приобрели зависимость из-за отсутствия выбора – из-за недостатка средств на хобби или отдых.

Необходимо проводить профилактические беседы, показывать возможности, о которых, многие, возможно, даже не задумывались. Также необходимо проводить профилактические беседы с родителями подростков и молодежи, показав как важно уделять больше времени для общения с ребенком, чтобы предотвратить социальную неадаптированность и Интернет-зависимость.

Науч. рук. Михайленко Д. Г.

**Литература:** 1. Белинская Е. Современные исследования виртуальной коммуникации: проблемы, гипотезы, результаты / Е. Белинская, А. Жичкина. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 165 с. 2. Интернет в России и мире [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.bizhit.ru/index/polzovateli\\_interneta\\_v\\_mire/0-404](http://www.bizhit.ru/index/polzovateli_interneta_v_mire/0-404). – Название с экрана. 3. Самые популярные и посещаемые сайты [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://site-top100.narod.ru/Ukraine.html>. – Название с экрана. 4. Популярность социальных сетей в разных странах [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://centavrus-opti.ru/populyarnost-socialnyx-setej-v-raznyx-stranax.html>. – Название с экрана. 5. Жичкина А. Социально-психологические аспекты общения в Интернете / А. Жичкина. – М. : Дашков и Ко, 2004. – 27 с. 6. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org>. 7. Янг К. Диагноз – Интернет-зависимость / К. Янг. – 2000. – 105 с.

## ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ

УДК 159.9

**Валуйская В. С.**

Студент 1 курса  
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

*Аннотация. Рассмотрены актуальные проблемы исследования мотивации и мотивационных ориентаций личности. Использована методика выявления эмоционально-мотивационных ориентаций Н. Фетискина для диагностики. Определены социально-психологические особенности межгруппового взаимодействия такие, как межгрупповая эмпатия, ориентация на межгрупповое сотрудничество-соперничество и направленность межгрупповых установок.*

*Ключевые слова: мотивация, мотивационная ориентация, межгрупповая эмпатия.*

*Анотація. Розглянуто актуальні проблеми дослідження мотивації та мотиваційних орієнтацій особистості. Використано методику виявлення емоційно-мотиваційних орієнтацій Н. Фетіскіна для діагностики. Виявлено соціально-психологічні особливості міжгрупової взаємодії такі, як міжгрупова емпатія, орієнтація на міжгрупову співпрацю-суперництво і спрямованість міжгрупових установок.*

*Ключові слова: мотивація, мотиваційна орієнтація, міжгрупова емпатія.*

*Annotation. Some current problems of research on motivation and motivational orientations of an individual have been studied. N. Fetiskin method of identifying emotional and motivational orientations was used for the diagnosis. Socio-psychological characteristics of intergroup interaction such as intergroup empathy, focus on intergroup cooperation-competition and focus of intergroup attitudes have been identified.*

*Keywords: motivation, motivational orientation, intergroup empathy.*

Создание максимально благоприятных условий для стимулирования личности к достижению высоких результатов требует изучения ее потребностей, нужд, мотивов и ценностные ориентации. Высокий уровень мотивации личности является важнейшим условием достижения целей как отдельного человека, так и всей группы.

Многие отечественные и зарубежные ученые занимались изучением мотивации и мотивационных ориентаций личности, а именно: В. Асеев, Дж. Атkinson, Л. Божович, Б. Додонов и др.

В. Асеев, проанализировав структуру мотивации, выделил в ней единство процессуальных и дискретных характеристик, и двухмодальное, то есть положительное и отрицательное, основания ее составляющих [1]. Б. Додонов выделил три компонента структуры мотивации:

удовольствие от самой деятельности, значимость для личности непосредственного ее результата и "мотивирующую" силу вознаграждения за деятельность. Первый структурный компонент условно назван "гедонической" составляющей мотивации, а остальные три – ее целевыми составляющими

щими. И первый и второй выявляют направленность, ориентацию на саму деятельность (ее процесс и результат), являются внутренними по отношению к ней, а третий и четвертый фиксируют внешние (отрицательные и положительные по отношению к деятельности) факторы воздействия [2].

Согласно определению И. Зимней, "мотив – это то, что определяет, стимулирует человека к совершению любых действия, включенных в определенную этим мотивом деятельность" [3]. Следовательно, понятие "деятельность" нужно связывать с понятием мотива, деятельности без мотива не бывает".

Рубинштейн считает: "Всякое действие исходит из мотива, то есть побуждающего к действию переживания чего-то значимого, что придает данному действию смысл для индивида" [4]. Таким образом, деятельность и мотив взаимосвязаны. Однако важно разделять понятия "мотив" и "мотивация".

Наиболее полным является определение мотива, предложенное Л. Божович. Автор определяет мотив как то, ради чего осуществляется деятельность. В качестве мотива могут выступать предметы внешнего мира, представления, идеи, чувства и переживания. Словом, все то, в чем нашла свое воплощение потребность. Мотивация – основной компонент структуры любой деятельности. При этом велико значение самой личности как субъекта этой деятельности [5].

В. Асеев отмечает, что мотивационная система человека имеет сложную, многоуровневую систему побудителей, включающую в себя: потребности, мотивы, интересы, идеалы, стремления, эмоции, нормы, ценности и т. д. Такая структура мотивированной сферы определяет направленность личности человека, который имеет разный характер в зависимости от того, какие мотивы по своему содержанию и строению стали доминирующими [1]. Объектом исследования выступали студенты 1 курса в количестве 19 человек в возрасте от 17 до 18 лет. Для анализа эмоционально-мотивационных ориентаций личности использована методика выявления эмоционально-мотивационных ориентаций Н. Фетискина. Определены социально-психологические особенности межгруппового взаимодействия: межгрупповая эмпатия, ориентация на межгрупповое сотрудничество – соперничество и направленность межгрупповых установок (рис.1 – 3).

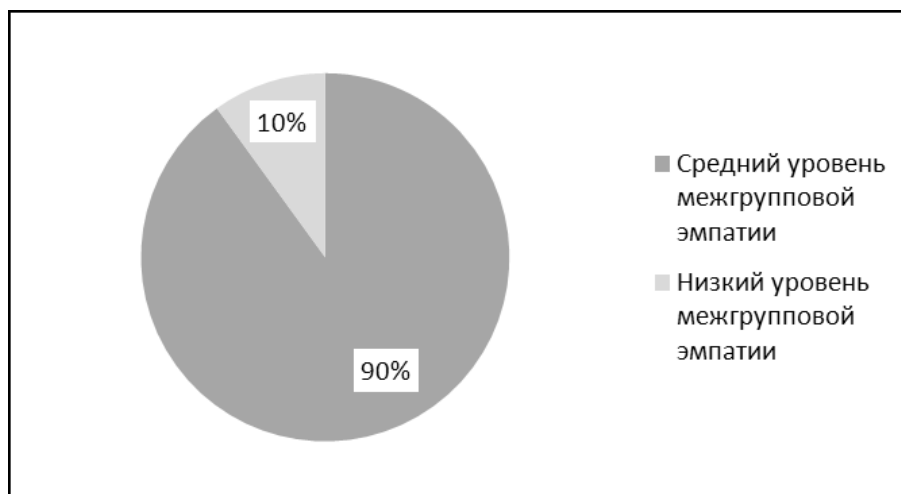


Рис. 1. Уровень межгрупповой

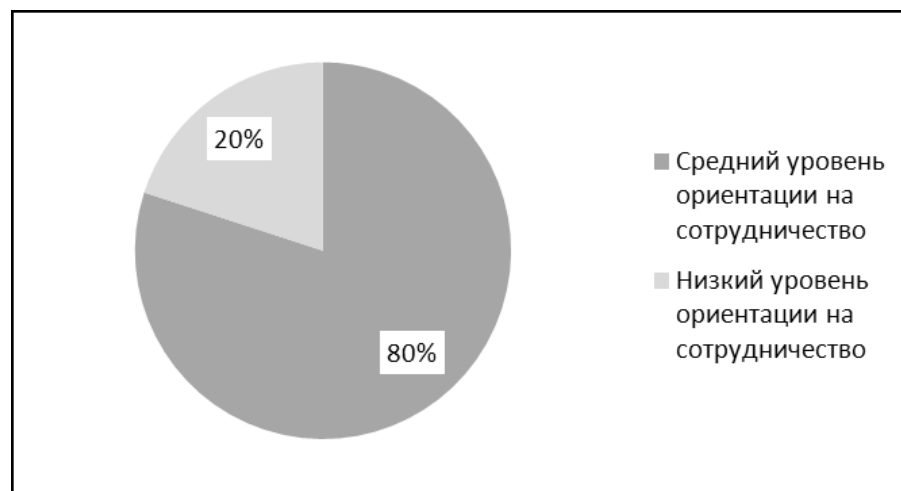


Рис. 2. Уровень ориентации эмпатии на сотрудничество

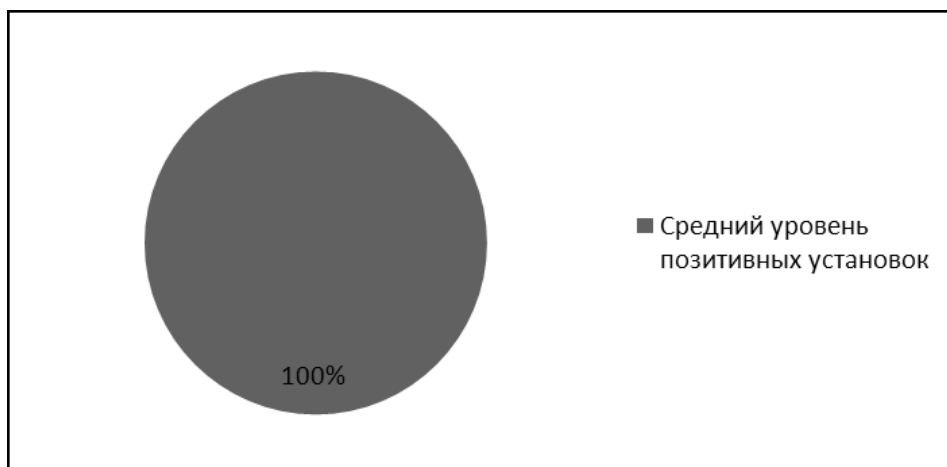


Рис. 3. Уровень позитивных установок

Результаты исследования показали, что в группе царят товарищеские отношения, но в случае сложной ситуации каждая личность будет отстаивать свои интересы. Что касается отношения с другими группами, то не все члены группы рады оказать помощь и поддержку другим коллективам. Результаты методики позволяют сделать следующие выводы: членам диагностированного коллектива необходимо научиться уважать интересы других членов группы и наладить дружеские отношения с другими коллективами.

Науч. рук. Михайленко Д. Г.

**Литература:** 1. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности [Текст] / В. Г. Асеев. – М. : Мысль, 1976. – С. 157. 2. Додонов Б. И. Эмоция как ценность [Текст] / Додонов Б. И. – М. : Политиздат, 1978. – С. 272. 3. Зимняя И. А. Педагогическая психология [Текст] / И. А. Зимняя. – М. : Логос, 2003. – С. 330. 4. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии [Текст] / С. Л. Рубинштейн. – М. : Логос, 1989. – С. 111–112. 5. Божович Л. И. Избранные психологические труды [Текст] / Л. И. Божович. – М. : Смысл, 1995. – С. 148–153.

## ИЗУЧЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ

УДК 159.9.072.433

**Гайворонская Д. Ю.**

Студент 1 курса  
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

*Аннотация. Рассмотрены теоретические аспекты изучения уровня конфликтности в коллективе, выделены способы поведения в конфликте. Проведена диагностика студентов для выявления особенностей поведения.*

*Ключевые слова: регулирование, конфликты, стратегии, диагностика.*

*Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти вивчення рівня конфліктності в колективі, виділено способи поведінки в конфлікті. Проведено діагностику студентів для виявлення особливостей поведінки.*

*Ключові слова: регулювання, конфлікти, стратегії, діагностика.*

*Annotation. Some theoretical aspects of studying the conflict level in a group have been discussed, ways of behavior in conflict have been highlighted. Diagnostics of students has been conducted to identify features of behavior.*

*Keywords: control, conflicts, strategies, diagnostics.*

Развитие любого общества, любой социальной группы, а также отдельного индивида представляет собой сложный процесс, который нередко связан с возникновением, развертыванием и разрешением противоречий. Эти противоречия возникают при условии, что различные люди занимают разные позиции, руководствуются различными интересами, преследуют разные цели, а потому, стремясь реализовать свои потребности, интересы и цели, довольно часто вступают в противоборство друг с другом. Индивиды, трудовые коллективы ищут возможность помешать сопернику достичь определенной цели, удовлетворить свои интересы, стремятся изменить его взгляды, представления, оценки, позиции. Появление информации, приемлемой для одной стороны и неприемлемой для другой (например, слухи, сплетни), стимулирует неадекватное поведение.

Сейчас происходит непрерывное усложнение деловых взаимосвязей между людьми в процессе деятельности. Вместе с этим неизмеримо возрастает и роль психологического фактора, человеческих отношений и общения в трудовых коллективах. Для коллективов очень важным является успешное распределение обязанностей, слаженность в работе, которую может обеспечить грамотный и опытный управляющий.

Руководитель должен четко дать понять своим подчиненным, что единство, сплоченность и взаимопонимание – главные составляющие успешного коллектива. Он должен учитывать интересы каждого сотрудника, его позицию во избежание трудных межличностных отношений.

На сегодняшний момент в области изучения конфликтов получено немало результатов. Классические экспериментально-психологические исследования поведения в конфликтной ситуации провел М. Шериф, М. Дойч, Д. Скотт, А. Здравомыслов, В. Андреев различные варианты действий в конфликте изучались Д. Рапопортом, Р. Дозом, Л. Томпсоном, Л. Петровской, Н. Гришиной, А. Макаренко. Значительный вклад в разработку психологии конфликта сделали работы К. Томаса.

В. Хохлова понятие "конфликт" (лат. *conflictus*) определяет как "столкновение", "борьба". Звучит не очень приятно и вызывает в любом человеке негативный привкус. Конфликт – экстремальная форма диалога, возникает там, где сталкиваются разные желания, различные альтернативы, принятие решения затруднено [1].

В своем учебнике В. Картель под конфликтом понимает столкновение "противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций, отдельно взятого эпизода в сознании, в межличностных взаимодействиях или отношениях индивидов или групп людей", связанных с отрицательными эмоциональными переживаниями [2].

Основные участники конфликта – это заинтересованные стороны или противостоящие силы, субъекты конфликта, которые непосредственно совершают активные (наступательные или защитные) действия друг против друга. Некоторые конфликтологи используют такое понятие, как "оппонент". Заинтересованные стороны – ключевое звено любого конфликта. Когда одна из сторон уходит от конфликта, то он прекращается [3; 4].

В конфликте часто сложно выявить мотивы оппонентов, так как в большинстве случаев они их скрывают, предъявляя открыто мотивировку, которая отличается от истинных мотивов.

В зависимости от роли, которую конфликт играет в группе, он может помочь распутать клубок противоречивых отношений, оздоровить и оживить взаимоотношения; нужно только знать его причины и уметь управлять им.

Каждая сторона в конфликте выбирает форму поведения, которой она придерживается на протяжении всего конфликтного взаимодействия. Выбор стратегии зависит от индивидуальных особенностей и социальных установок участников конфликта.

Следует выделить такие основные стратегии разрешения конфликтных ситуаций (таблица).

Таблица

**Стратегии разрешения конфликтных ситуаций [5]**

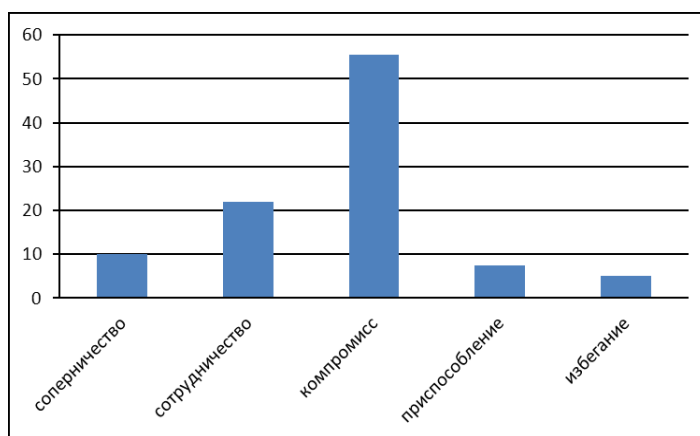
Стратегии поведения	Характеристика
1	2
Сотрудничество	Самая эффективная стратегия поведения. Позиции сторон приравниваются к позициям союзников и партнеров, поэтому возможно конструктивное разрешение конфликта. Выбор сотрудничества обуславливается высокой значимостью разрешаемой проблемы для всех сторон конфликта, а также их взаимозависимостью
Компромисс	Предпочтителен, когда субъекты конфликта обладают равными статусами и ресурсными возможностями или существует опасность их потери при любом другом выборе действия. Компромисс – самая распространенная стратегия в реальной жизни, так как позволяет достаточно быстро урегулировать конфликт
Избегание	При отсутствии желания активных действий по достижению цели или времени на ее реализацию выбирают эту стратегию. Если избегание используется на начальном этапе развития противоречия, конфликт затухает и сохраняет силы и ресурсы субъектов конфликта нерастраченными

Окончание таблицы

1	2
Приспособление	Вынужденная стратегия действия, обусловленная потерей сил, пониманием невозможности альтернативного исхода или другими субъективными причинами
Соперничество	Оценивается практиками двояко, так как иногда приносит мгновенные позитивные последствия, но может также наносить значительный ущерб одной из сторон конфликта

Для определения степени конфликтности коллектива использован тест К. Томаса. С его помощью можно выяснить типы поведения людей в конфликтных ситуациях и определить пути их преодоления. Каждый тип связан с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористостью, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

Респондентами выступили 18 опрошенных студентов (из них 5 парней и 13 девушек) возрастом от 17 до 19 лет.



**Рис. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях**

Анализируя рисунок, можно сделать выводы: стратегия соперничество – стремление добиться своих интересов в ущерб интересам других – ярко выражена у 10 % группы. Это лидеры по своей натуре, они активны, идут собственным путем, их не интересует мнение других. Они берут на себя полную ответственность за последствия своих действий, внутренне убеждены в своей правоте.

22 % студентов придерживаются стиля сотрудничества. Они принимают активное участие в разрешении конфликта, отстаивают свои интересы, но при этом стараются сотрудничать с оппонентом. Однако этим самым они продлевают конфликт.

Преобладающей среди опрошенных студентов является стратегия компромисса – 55,5 %. Она реализуется через стремление каждой стороны пожертвовать чем-то ради общего дела. Но это только частично удовлетворяет интересы сторон.

Стратегия приспособления выявлена у 7,5 % студентов. Действуя во вред своим интересам, они не пытаются их отстаивать. Осознавая свою нерешительность и малые шансы на победу, испытывают моральный дискомфорт.

А оставшиеся 5 % студентов и вовсе не готовы отстаивать свои права и с кем-нибудь сотрудничать для выработки общего решения. Им проще оттолкнуть от себя проблемы, уклониться от решения конфликта. Это сторонники стиля избегания.

Проанализировав результаты тестирования можно сделать вывод, что преобладающее большинство студентов в группе равнодушно к проблемам коллектива, в конфликтных ситуациях будут стараться как можно быстрее разрядить напряжение и искать общие точки соприкосновения. Это обеспечит ровные и стабильные отношения в группе.

*Науч. рук. Михайленко Д. Г.*

**Литература:** 1. Хохлова В. В. Взаимодействие в менеджменте : монография. / В. В. Хохлова, М. В. Хохлова. – Н. Новгород : ВГИПИ, 2001. 2. Картель В. Ф. Конфликтологическая компетентность руководителя как фактор повышения эффективности управленческой деятельности / В. Ф. Картель // Проблемы управления. – 2007. – № 2. 3. Здравомыслов А. Г. Социология конфликта : учеб. пособ. / А. Г. Здравомыслов – М., 1995. 4. Сорокина Е. Г. Конфликтология в социальной работе : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед. / Е. Г. Сорокина. – М. : Издательский центр "Академия", 2009. 5. Анциферов В. В. Профилактика и разрешение конфликтов в служебных коллективах : учебное пособие в 2-х ч. / В. В. Анциферов, С. С. Бондарев, И. Ю. Устинов. – Воронеж : ВИ МВД России – 2006. 6. Зеркин Д. П. Основы конфликтологии [Текст] / Д. П. Зеркин. – Ростов-н/Д., 1998. 7. Донцов А. И. Психология коллектива / А. И. Донцов. – М. : МГУ, 2004.

## ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ЕМПАТІЇ У СУЧАСНОГО СТУДЕНТА

УДК 316.454.52:159.9

Голиш Т. І.

Студент 2 курсу  
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація.* Досліджено психологічні особливості прояву емпатії серед сучасних студентів. Розглянуто теоретичні аспекти емпатії, визначено рівень емпатичних здібностей серед студентів факультету менеджменту та маркетингу. Надано рекомендації, щодо розвитку рівня емпатії серед сучасних студентів.

*Ключові слова:* емпатія, індивід, потреба, соціально-психологічний тренінг, міжособистісні відносини.

*Аннотация.* Исследованы психологические особенности проявления эмпатии среди современных студентов. Рассмотрены теоретические аспекты эмпатии, определен уровень эмпатических способностей среди студентов факультета менеджмента и маркетинга. Даны соответствующие рекомендации по развитию уровня эмпатии среди современных студентов.

*Ключевые слова:* эмпатия, индивид, потребность, социально-психологический тренинг, межличностные взаимоотношения.

*Annotation.* The article describes psychological characteristics of modern manifestations of students' empathy. Theoretical aspects of empathy were considered, the level of empathetic abilities of students of the Faculty of Management and Marketing was identified. Appropriate recommendations were on the development of modern students empathy.

*Keywords:* empathy, individual, need, socio-psychological training, interpersonal relations.

Емпатія як ефективний інструмент спілкування був у розпорядженні людини з виділення її зі світу тварин. Особливо актуальною є ця проблема в професійному становленні студентів, оскільки саме в цей період продовжують розвиватися емпатійні ставлення до людини, і мотивується професійне самовизначення.

Вивченням проблеми емпатії у сучасній психології займалися такі вітчизняні вчені, як Гаврилова Т. П., Юсупов І. М., Агеев В. С. та ін. [1].

Емпатія – це розуміння емоційного стану іншої людини за допомогою співпереживання, проникнення в її суб'єктивний світ. Рівень емпатії є професійно необхідною якістю для всіх фахівців, робота яких безпосередньо пов'язана з людьми (чиновники, керівники, продавці, менеджери, педагоги, психологи, психотерапевти та ін.) [2].

Емпатія присутня у всіх видах міжособистісного спілкування, саме вони є соціально-психологічним середовищем в якому емпатія зароджується, розвивається та проявляється. Взаємозв'язок між спілкуванням і емпатією простежується в таких функціях, які емпатія, як властивість особистості, виконує в спілкуванні. Спираючись на розуміння тристоронньої структури спілкування та позначаючи учасників спілкування як суб'єкта та об'єкта емпатії, слід зазначити, що існують три сторони спілкування де проявляється емпатія:

соціально-перцептивна сторона спілкування – емпатія у студентів сприяє більш ефективному пізнанню людьми один одного та їх емоційних станів і переживань. Емпатія у студентів зменшує ефект спотворення сприйняття іншого та супроводжує формування більш точного першого враження;

комунікативна сторона спілкування у студентській групі полягає в наданні особливого, заснованого на осмисленому відчутті, способу отримання, обробки та перевірки достовірності інформації;

інтерактивна сторона спілкування емпатія виступає як регулятор взаємодії, забезпечуючи оцінки і прогноз найбільш адекватних способів поведінки відповідно до емоційного стану учасників [3].

Емпатія як комунікативна властивість особистості студента сприяє вирішенню глибоких людських питань і відкриває нові можливості для більш ефективного впливу на особистість у спілкуванні. Вона є одним із регуляторів взаємовідносин між людьми. Проявляється у прагненні надавати допомогу і підтримку іншим людям, веде до розвитку гуманістичних цінностей особистості студента.

Роль емпатії у спілкуванні у студентській групі полягає в наданні особливого, заснованого на відчутті, способу отримання, обробки та перевірки достовірності інформації. Слід розглянути функції



емпатії в житті студентів: збільшує його здатність переконувати; допомагає подолати психологічний захист іншого; розширює уявлення про життя інших; збагачує власний емоційний досвід; розвиває особистість і систему її цінностей; охоронна, якщо досвід загрожує психічній рівновазі індивіда; підтвердження особи, що виражається у визнанні, прийнятті та схвалення неповторності та самоцінності свого "Я"; саморозкриття особистості студента й одержання підтримки [4].

Форми прояву емпатії обумовлені ціннісними орієнтаціями, системою відносин та особливостями світогляду особистості. Емпатійною можна назвати людину, у якої емпатія відрізняється збалансованістю і високим ступенем виваженості її емоційних, когнітивних і поведінкових компонентів. Емпатійна людина характеризується розвиненим умінням відчувати, розпізнавати і передбачати емоційні стани інших, висловлювати своє співчуття у діях, спрямованих на посилення благополуччя людей. Існують такі особистісні риси людини з високим рівнем розвитку емпатії: позитивне бачення оточуючих, позитивна система відносин до інших, переважає спрямованість на партнера по спілкуванню, вміння прийняти точку зору партнера. Емпатійні лідери студентських груп швидко орієнтуються у взаєминах людей, без утруднень знаходять спільну мову з іншими в різноманітних ситуаціях, користуються симпатією, прагнуть до демократичного стилю управління. Здатність до емпатії значно корелює з такими якостями, як терпимість до недоліків інших, низька емоційна вразливість, альтруїзм та відкритість у спілкуванні [5].

Таким чином, емпатійна людина відрізняється високим рівнем розвитку соціальних емоцій і високою чутливістю до моральних почуттів провини, сорому, у неї розвинена здатність позитивного бачення інших, швидка орієнтація в ситуаціях взаємодії; переважає демократична й альтруїстична стратегія взаємодії. Для неї характерні: емоційна стабільність та терпимість до недоліків інших людей.

Мета дослідження: вивчення психологічних особливостей прояву емпатії сучасного студента.

Виходячи з обраної мети, можна поставити такі завдання дослідження:

проаналізувати рівень емпатії сучасного студента;

визначити роль емпатії у розвитку особистості студента;

запропонувати рекомендації для підвищення рівня емпатії у сучасного студента.

Об'єктом дослідження є емпатія як психологічне утворення особистості студента.

Предметом є дослідження функції емпатії в міжособистісному спілкуванні студентів.

Гіпотеза дослідження: рівень емпатії сучасних студентів перебуває на низькому рівні.

Характеристика вибірки: генеральна сукупність становить 25 осіб, з яких 60 % дівчат і 40 % хлопців (рисунок).

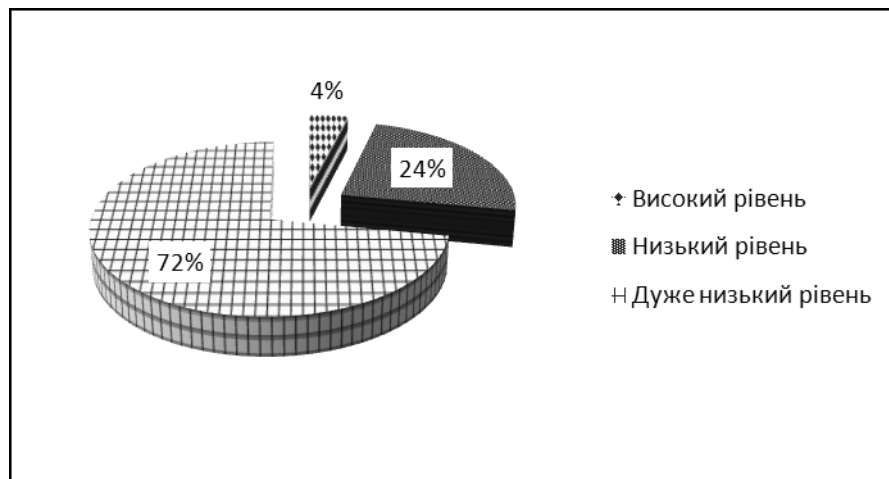


Рис. Рівень прояву емпатії

Аналізуючи отримані на основі дослідження результати, слід зазначити, що більшість студентів мають дуже низький рівень емпатії (72 %), вони відчують труднощі у встановленні контактів з іншими людьми, віддають перевагу відокремленим заняттям конкретною справою, а не роботі з іншими людьми, у них мало друзів, яких вони цінують за чуйність, багато в чому не знаходять взаєморозуміння з оточуючими. У діяльності занадто центровані на собі, такі студенти можуть бути дуже продуктивними в індивідуальній роботі, у взаємодії з іншими навпаки, болісно переносять критику на свою адресу. Низький рівень емпатії мають 24 % студентів, що свідчить про те, що вони незатишно почувують себе в гучній компанії, емоційні прояви у вчинках навколишніх часом видаються їм незрозумілими й позбавленими змісту, вони віддають перевагу відокремленим заняттям конкретною справою, а не роботі з людьми. Друзів цінують більше за ділові якості та ясний розум, ніж за чуйність. Високий рівень емпатії мають лише 4 % студентів, вони чутливі до потреб і проблем навколишніх, великодушні та схильні багато чого вибачати, з інтересом ставляться до людей, намагаються не допускати конфлікти й знаходять компромісні рішення, добре переносять критику в свою адресу, в оцінці подій більше довіряють почуттям та інтуїції, ніж аналітичним висновкам, бажають працювати в групі, ніж самотійно, постійно потребують соціального схвалення своїх дій.

У групі досліджуваних студентів факультету "Менеджмент та маркетинг" не було виявлено високого рівня емпатії, це може бути пов'язано з такими характеристиками студентів, як: егоїзм, байдужість, готовність надання допомоги якщо існує вигода, замкнутість та ін.

Отже, дослідження виявило, що у більшості студентів низький рівень емпатії, виникає необхідність підвищити рівень емпатії, оскільки студентам факультету менеджменту та маркетингу, як майбутнім професіоналам потрібна здатність розуміти емоції інших. Для цього необхідно підвищити рівень емпатії, розробивши програму формування та розвитку емпатії у сучасних студентів економічного ВНЗ за допомогою психологічних дисциплін та активних методів навчання. Соціально-психологічний тренінг – один з методів навчання, який дозволить студентам підвищити компетентність у сфері спілкування і придбати навички міжособистісного спілкування, один із методів формування емпатичної культури студентів в якому можна використовувати й інші методи (ділові та рольові ігри, дискусію).

Також для розвитку емпатії можна дати такі рекомендації:

при спілкуванні з людиною виділяти емоційні нотки, міміку, жести, тон голосу, завдяки цьому можна визначити, у якому стані перебуває людина, що вона почуває, чи говорить вона правду;

перекласти на себе тембр голосу, рухи, відчуття, звички так, немов, ви той об'єкт, за яким ви спостерігаєте, щоб було легше ввійти в образ, потрібна сильна емоційна реакція;

потрібно усвідомити, що емпати не просто все почувають на собі, вони вміють цим станом управляти, перші – легко виводять себе з будь-якого негативного або невідповідного емоційного стану, а другі – управляють емоційним станом іншого. Таким чином, можна вчитися контролювати свої емоції й налагоджувати міжособистісні відносини з іншими завдяки емоційному зв'язку.

Наук. кер. Стативка О. М.

**Література:** 1. Гаврилова Т. П. Поняття емпатії в зарубіжній психології / Т. П. Гаврилова // Питання психології. – 1975. – № 2. – С. 147–157. 2. Скрипченко О. В. Загальна психологія [Електронний ресурс] / О. В. Скрипченко. – Режим доступу : [http://pidruchniki.ws/15801013/psihologiya/slovnik\\_zagalna\\_psihologiya](http://pidruchniki.ws/15801013/psihologiya/slovnik_zagalna_psihologiya). – Назва з екрану. 3. Эмпатия как предмет исследований в современной западной философии. Сибирь. Философия. Образование. Альманах. – 2002. – № 6. – С.103–118. 4. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Питер, 1997 – С. 147–157. 5. Етчегоен Г. Эмпатия / Г. Етчегоен // Журнал практичної психології та психоаналізу. – 2003. – № 1. – С. 61–64.

## DIGITAL-РЕКЛАМА КАК МЕТОД ВЛИЯНИЯ НА ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

УДК 004.056.54

**Гондаренко М. А.**

Студент 2 курса  
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеця

*Аннотация. Рассмотрен новый метод влияния на потребителя, такой, как digital-реклама. Определены главные направления digital-рекламы, цели классической маркетинговой воронки. Рассмотрены ситуации эффективных достижений целей через канал digital.*

*Ключевые слова: реклама, digital, digital-реклама, Интернет, маркетинг.*

*Анотация. Розглянуто новий метод впливу на споживача, такий, як digital-реклама. Визначено головні напрями digital-реклами, цілі класичної маркетингової воронки. Розглянуто ситуації ефективних досягнень цілей через канал digital.*

*Ключові слова: реклама, digital, digital-реклама, Интернет, маркетинг.*

*Annotation. The article describes a new method of influence on the consumer, such as digital-advertising. The main directions of digital-advertising, the purposes of a classic marketing funnel have been identified. Some situations of effective achievement of objectives through the channel "digital" have been considered.*

*Keywords: advertising, digital, digital advertising, Internet, marketing.*

Реклама в Інтернеті активно використовується ведучими мировими компаніями, а об'єми цього ринку стрімливо ростуть. Інтернет-реклама – наймолодший, найдинамічніший і перспективний спосіб просування брендів.

Основна перевага реклами в Інтернеті – вплив на різні канали сприйняття, задіяно найбільше каналів сприйняття при меншій витраті, ніж телевізійна. Інтернет-реклама дає можливість задіявати технологію richmedia, тобто одночасно використовувати динамічне зображення або відео, звук і текст, що дає рекламі в Інтернеті високу ступінь ефективності впливу на цільову аудиторію. Однак користувачі давно навчилися ігнорувати звичайну рекламу в Інтернеті: банери, контекст і багато іншого, що існують на шляху, інтерес до яких не тільки не зникає, а навпаки зростає. Вони вдихають маркетологів і рекламістів і вражають уяву користувачів.

Найбільш значущими дослідженнями реклами як частини сучасного маркетингу є роботи таких зарубіжних авторів, як: Т. Амблера, Д. Аакера, Дж. Майерса, Р. Батра, Г. Картера, У. Уеллса, Дж. Бернет, С. Мориарти і др.

Розвинутий маркетинг є одним із знаменателів нашої епохи, ніколи раніше реклама не була такою інтерактивною, якою вона є зараз. Усього 10 – 15 років тому будь-який звичайний громадянин виступав тільки як споживач реклами, люди дивилися рекламу по телевізору, читали її в газетах, бачили на билбордах і т. д. Інтернет відкрив абсолютно нові можливості для реклами, для кінцевого споживача, який сьогодні сам вирішує, як поводитися з тим або іншим рекламним продуктом. Користувач Сеті залучений до процесу реклами, перейшовши від функції спостерігача до ролі учасника. Все проявлення такої інтерактивної Інтернет-реклами сьогодні називають загальною назвою "digital", яке не має аналога в російській мові, найбільш точним перекладом є слово "цифровий", але не слід однозначно стверджувати, що digital-реклама є будь-якою оцифрованою і опублікованою в Інтернеті рекламним продуктом. Digital – це в першу чергу реклама, яка безпосередньо взаємодіє з своїм споживачем [1]:

банер, який дозволяє негайно купити товар, тільки клікнувши для входу на сайт продавця;

цікавий відеоролик рекламного змісту, який самі глядачі добровільно рекомендують один одному.

Виходячи з сказаного, слід відзначити, що для digital-реклами властиві певні канали поширення і взаємодії з споживачем, саме комерційні Інтернет-сайти залишаються основним і найбільш ефективним способом впровадження digital-реклами. Традиційний спосіб реклами – це банери, флеш-ігри, відеоролики і інше, все те, що дозволяє перейти безпосередньо на сайт рекламодавця, а ще краще – зареєструватися на ньому.

Соціальні мережі – канал реклами, який використовується, так як це поле для впровадження вірусного маркетингу: рекламного повідомлення, фото або відео, якими користувачі готові поділитися. Крім того, соціальні мережі – найкраща можливість розповісти і показати щось кожному людині індивідуально, поцікавитися його думкою, тобто безпосередньо вплинути на споживача в процесі реклами [2].

Коли пропонується digital-стратегія, це означає, що під нею розуміють інший підхід: проводяться додаткові дослідження (аналіз конкурентів, цільової аудиторії, джерел зростання бізнесу). Детально розглядаються проблеми бізнесу і поведінка цільової аудиторії, пов'язані з певним брендом/товарною категорією з метою знайти інсайт (приховану правду про споживачів), на основі якого можна побудувати кампанію [3].

Сама Digital-стратегія – пошук релевантного інсайта, на якому в подальшому буде побудована кампанія – це найкоротший шлях з поточної ситуації до поставлених цілей [2].

На даний момент можна виділити 5 напрямків digital-реклами, які привертають найбільше увагу і викликають найбільший ажиотаж (табл. 1) [4]:

Таблиця 1

#### Напрямки digital-реклами

№	Напрямки digital-реклами	Зміст
1	2	3
1	Вірусні рекламні ролики	Відео, яке поширюється користувачами Інтернету за рахунок добровільного розміщення на своїх сторінках, ресурсах, за допомогою функції "поділитися з другом". Зазвичай здійснюється через веб-сайти, соціальні медіа і e-mail, збирають величезну аудиторію, мільйони переглядів, викликають неограничене обговорення, і несподівано рекламують продукт, таким чином підвищують впізнаваність бренду
2	Промо-сайти	Слід містити гарний контент, передавати потрібне повідомлення, мати привабливу головну сторінку, просту навігацію, гарний дизайн, бути інтерактивним і т. д. Промо-сайт може дозволити собі більше вольностей в дизайні, інформаційному наповненні і стилістиці, ніж звичайний корпоративний сайт, сайт сам по собі може бути окремою рекламою бренду в рамках поточної маркетингової кампанії

Окончание табл. 1

1	2	3
3	Мобильные приложения	Компаниям нужно постоянно открывать для себя новые рекламные перспективы, становятся более распространенными интерактивные принты – печатная реклама, "оживающая" с помощью мобильных девайсов (устройства, приспособления, те или иные технические средства, которые используются в различных областях науки и повседневной жизни)
4	Спецпроекты	Определяют как комплексную интеграцию бренда в интернет-ресурсы вне обычных рекламных мест с целью вовлечения аудитории в продолжительную коммуникацию
5	Digital-оффлайн	Предыдущие тренды, были связаны с интернетом, digital-реклама уже вышла за рамки онлайн-мира. 3D-проекции - тенденция в digital-рекламе, которую активно используют крупные корпорации, такие как Adidas, LG, Audi, Nissan и др.

Клиенты понимают перспективность digital-маркетинга с точки зрения феноменальной динамики роста, но не знают, как правильно использовать Интернет, как измерять и оценивать эффективность кампаний в сети, с недоверием относятся к влиянию digital-коммуникаций на offline-продажи и не до конца разбираются в том, каких целей лучше всего можно достичь с его помощью.

Благодаря digital можно достичь маркетинговых целей, но в некоторых случаях достижение целей через канал digital – это оптимальное решение, а в некоторых – нет. Следует рассмотреть ситуации, в которых достижение целей через канал digital наиболее эффективно.

Основные цели классической маркетинговой воронки в табл. 2 [4; 5]:

Таблица 2

#### Цели классической маркетинговой воронки

Марки/продукты	Содержание	Использование канала
Awareness (осведомленность)	узнавание названия бренда и его принадлежность к категории	для коммуникации с узкой целевой аудиторией; в случае коммуникации с молодой аудиторией; в случае, если ТВ запрещено; в случае ограниченных бюджетов, не позволяющих выйти на ТВ
Acceptance (принятие)	принятие бренда (потребитель не отрицает возможности приобретения)	бренду необходимо более подробно рассказать о себе, чтобы потребитель начал рассматривать возможность покупки; для брендов в категориях, где характерно глубокое вовлечение; для брендов, роль которых понятным образом выражается в интернете; для брендов, у которых "принятие" происходит через пробу
Purchasetrial (пробная покупка)	пробная самостоятельная покупка	если есть стремление познакомить аудиторию с брендом через канал digital, то и пробную покупку желательно проводить там же, что позволит не разрывать во времени процесс знакомства с продуктом и его пробу
Retention (удержание)	потребление товара или услуги по рациональным причинам (цена, акции, наличие в ближайшем магазине и пр.) на постоянной основе	периодические ценовые или другие мотивирующие предложения (промо или скидки); постоянные мотивирующие программы с возможностями накапливать бонусы/баллы и обменивать их на призы
Loyalty (лояльность)	потребление по эмоциональным причинам, меньше зависит от цены, дистрибуции и других объективных факторов	перевести пользователя из рационального потребления в эмоциональное, необходимо наладить с ним диалог, для диалога необходим digital, так как он предоставляет: инструменты для создания повторных контактов с одной и той же аудиторией; инструменты для глубокого вовлечения: игры, конкурсы, голосования, помощь и десятки других вариантов, чтобы удивить потребителя; инструменты для удобной обратной связи: аккаунты в соцсетях, почта, мессенджеры (сервисы Skype, ICQ и др.)

На сегодняшний день digital является единственным способом маркетинга, который дает возможность достаточно точно, конкретно выбирать целевую аудиторию, что повышает эффективность рекламирования. Причем, digital-реклама может не отличаться впечатляющей креативностью, главное, чтобы ее разработчики сумели воспользоваться теми техническими возможностями, которые в современном мире открывает перед нами НТР.

Науч. рук. Стативка О. Н.

**Литература:** 1. Голубков Е. П. Использование Интернета в маркетинге / Е. П. Голубков // Маркетинг за рубежом. – 2002. – № 3. 2. Электронный ресурс: [www.wikipedia.org/wiki/Digital\\_Signage](http://www.wikipedia.org/wiki/Digital_Signage). – Название с экрана. 3. Антипов К. В. Основы рекламы : учебник / К. В. Антипов. – М., – 2009. – 328 с. 4. [www.sostav.ru/columns/trandinmarketing/2012/digital\\_reklama/](http://www.sostav.ru/columns/trandinmarketing/2012/digital_reklama/). – Название с экрана. 5. Kotler P. Ten Deadly Marketing Sins: How to Avoid and Resolve Them / P. Kotler. – Wiley, 2004.

## ОСОБЕННОСТИ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

УДК 37.015.3:005.32-057.87

Гресь А. В.

Студент 2 курса  
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

*Аннотация. Рассмотрена проблема мотивации студентов к учебе в современных условиях развития общества. Обоснована необходимость выявления социально-психологических особенностей учебной мотивации студентов высшего учебного заведения. Рассмотрены и уточнены методы мотивации студентов к учебной деятельности.*

*Ключевые слова: мотивация, стимулирование, поощрение.*

*Анотація. Розглянуто проблему мотивації студентів до навчання в сучасних умовах розвитку суспільства. Обґрунтовано необхідність виявлення соціально-психологічних особливостей навчальної мотивації студентів вищого навчального закладу. Розглянуто та уточнено методи мотивації студентів до навчальної діяльності.*

*Ключові слова: мотивація, стимулювання, заохочення.*

*Annotation. The problem of motivation of students to study in modern society has been considered. The necessity to identify the socio-psychological characteristics of learning motivation of students in a higher academic institution has been proved. The methods of motivation of students in learning activities have been reviewed and clarified.*

*Keywords: motivation, stimulating, encouragement.*

В настоящее время большинство вузов на территории Украины и за ее пределами сталкиваются с такой проблемой, как резкое снижение заинтересованности студентов к обучению. Данная проблема является актуальной и со временем становится еще более актуальной.

Проблема мотивации студентов на данном этапе развития общества является одной из наиболее важных, поскольку практически отсутствуют внешние предпосылки к стремлению студентов хорошо учиться и овладевать знаниями, которые на постиндустриальном этапе развития общества являются главной ценностью. Большинство людей заинтересовано учебой в вузе, однако мотивация для каждого различная: одни поступают в вузы лишь для того, чтобы получить документ, свидетельствующий о наличии высшего образования, другие, чтобы получить знания в определенной отрасли, третьи, чтобы после окончания вуза успешно устроиться на работу. На мотивацию студентов влияют



множество факторов стремление к получению знаний, волевые качества студентов, а также уровень развития коллектива, в котором находятся студенты [1].

Изучением проблемы мотивации занимались много отечественных ученых, таких, как Асеев В. Г., Вилюнас В. К., Власова Н. Н., Ковалев В. И., Леонтьев А. Н., Мерлин В. С., Симонов П. В., Узнадзе Д. Н., Якобсон П. М., так и зарубежные ученые: Дж. Аткинсон, Г. Холл, К. Мадсен, А. Маслоу, Х. Хенхаузер и др. Рассмотрение работ данных ученых свидетельствует о том, что мотивы исследуются в связи с деятельностью Леонтьева А. Н., Рубинштейна С. Л., Шадрикова В. Д., Абульханова-Славской К. А., с проблемами личности Асеева В. Г., Ботовила Л. И., Анцыферовой и с установкой Узнадзе Д. И. [2].

Теоретический анализ литературных источников показал, что в мотивации учебной деятельности важно не только выявить доминирующий побудитель (мотив), но и учесть структуру мотивационной сферы человека. Так, в исследовании Власовой Н. Н. выделяются два плана мотивации – произвольный и непроизвольный. Произвольный план мотивации – проявляется тогда, когда мотивы у учащегося вызываются без посторонней помощи. Непроизвольная мотивация возникает в случае намеренного формирования мотива извне (например, с помощью педагогического воздействия) [3].

С точки зрения Вилюнаса В. К., мотивация – это теоретический конструкт, обозначающий материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности. Мотивация представлена субъекту в виде специфических переживаний, характеризующихся либо положительными эмоциями от ожидания достижения данного предмета, либо отрицательными, связанными с неполнотой настоящего положения. Но для осознания мотива, то есть для включения данных переживаний в культурно обусловленную категориальную систему, требуется особая работа. Данное толкование понятию "мотивация" дают еще множество других ученых, что в корне отличает его от понятия "поощрение".

Вилюнас В. К. говорит, что поощрение – это положительное стимулирование (моральное или материальное), связанное с достижением определенного успеха, решением конкретной текущей или конечной задачи. В работе данного ученого можно встретить утверждение, что поощрение – это не только отличие за уже достигнутое, но и стимул для дальнейших достижений творческой инициативы и способностей трудящихся [4]. Следует отметить, что мотивация и поощрение являются сильнодействующими инструментами для достижения конкретных целей.

Цель статьи – выявления социально-психологических особенностей учебной мотивации студентов высшего учебного заведения. Для выявления особенностей учебной мотивации студентов в Харьковском национальном экономическом университете имени Семена Кузнеця было проведено социологическое исследование. В исследовании принимало участие 30 респондентов, из них 14 юношей (40 %) и 16 девушек (60 %). Возраст испытуемых составил 17 – 23 года. Опрошенные студенты представители контрактной и бюджетной форм обучения.

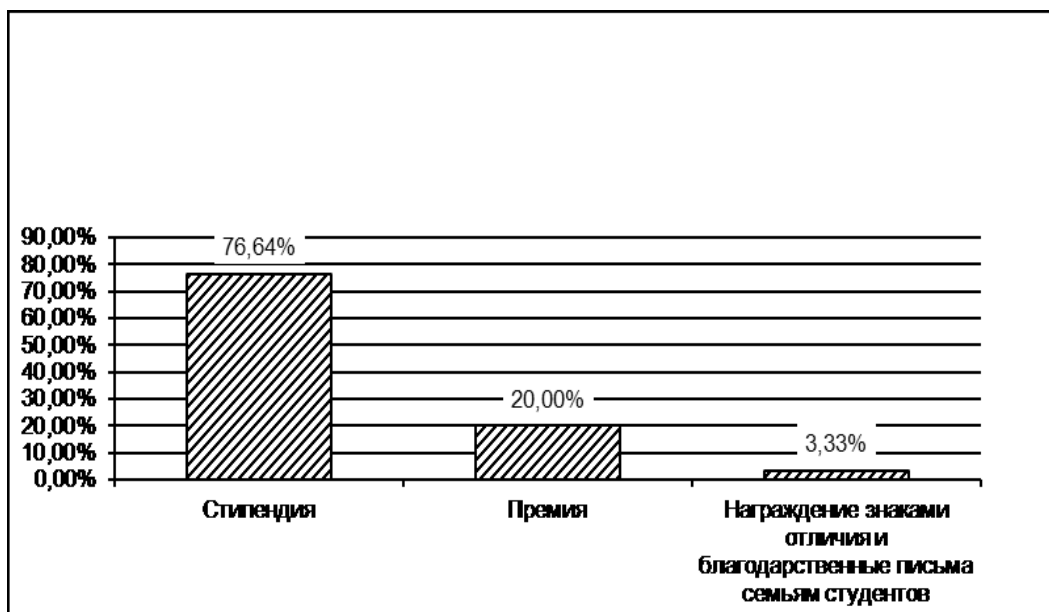


Рис. Поощрение за успешное обучение

Отвечая на вопрос "Что является целесообразным поощрением за успешное обучение?" (рисунок), для большинства (77 %) респондентов – стипендия является наиболее целесообразным поощрением, 20 % указали премию, и лишь 3 % – награждение знаками отличия и благодарственные письма семьям студентов.



В ходе исследования были сделаны следующие выводы.

Во-первых, у большинства респондентов действительно снизилась мотивация к учебе. Все это обусловлено тем, что сегодня обучение и получение диплома не является гарантией трудоустройства, большинство предметов, которые преподают в вузах, являются общеобразовательными.

Во-вторых, только незначительная часть студентов учатся в университете для того чтобы приобрести знания в определенной отрасли, все остальные – для получения диплома, что не совсем правильно, так как у студентов должны преобладать духовные ценности, а не материальные.

В-третьих, выбирая вуз, большинство нынешних студентов интересуются статусом и количеством бюджетных мест в университете. По рекомендации родителей и знакомых вуз выбрали только 10 % опрошенных, в то время как на 40 % опрошенных повлиял именно статус университета. Престиж – означает совокупность благоприятных условий для получения высшего образования, именно поэтому они предполагают, что данный фактор окажет наибольшее влияние на абитуриента при выборе университета.

Главным мотивирующим фактором в учебе, по мнению большинства (97 %) опрошенных выступает материальное поощрение, именно оно способствует активной учебной деятельности студентов. Денежное вознаграждение, а особенно стипендия очень важны в учебном процессе.

Система образования не может удовлетворить потребности студентов, поскольку с каждым годом они приобретают все больший размах. Рано или поздно у каждого студента возникает такой вопрос: "А зачем мне это?", "Надоело уже", подобные мысли чаще всего закрадываются ближе к концу семестра, как раз в то время, когда силы уже на исходе, а нагрузка возрастает. Один из методов повышения мотивации к обучению был предложен в Гарвардском университете [5]. Для пошатнувшихся и сомневающийся студентов университета существует небольшой список изречений, которые напоминают, для чего нужно учиться и подталкивают к этому:

"Когда ты думаешь, что уже слишком поздно, правда заключается в том, что все еще рано".

"Боль от учебы временная. Но боль от невежества – вечная".

"Обучение – это не вопрос времени. Это вопрос усилий".

"Не вся жизнь посвящена учебе. Но даже если ты не можешь пройти эту маленькую ее часть, тогда на что ты вообще способен?"

"Если ты не идешь сегодня, тебе придется бежать завтра".

Совершенно очевидно, что методы мотивации зависят от менталитета населения той или иной страны. В Украине могут быть рассмотрены следующие методы:

заинтересовать студента – один из главных побудителей мотивации, студенты приходят в вуз не за знаниями, а за тем, чтобы стать хорошими работниками. Задача преподавателей – уметь доказать студентам, что их предмет будет полезен в их профессиональной деятельности;

использование метода "кнути и пряника", то есть за успехи в учебе поощряют, а за отсутствие на занятиях наказывают;

стимулирование не на оценку, а на результат, суть заключается в том, что студенту необходимо открыть возможности практического использования знаний, полученных в процессе учебной деятельности [6].

К процессу мотивирования студентов необходимо подходить с разных сторон исходя из того, что каждый имеет свои приоритеты и ценности. Только когда, государство совершит решительные шаги к преобразованию системы образования и выполнит ряд требований, необходимых для активизации деятельности студентов, именно тогда можно рассчитывать на квалифицированную и качественную трудовую деятельность студентов, которая будет способствовать экономическому процветанию государства.

В то же время, как показали результаты теоретико-эмпирического исследования, изучение особенностей учебной мотивации студентов экономического университета является проблемой не только актуальной, но и требующей дальнейшего изучения.

*Науч. рук. Стативка О. Н.*

---

**Литература:** 1. Калягин В. А. Энциклопедия методов психолого-педагогической диагностики / В. А. Калягин. – М. : КАРО, 2004. – 180 с. 2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб : Питер, 2003. – 512 с. 3. Развитие мотивации в младшем школьном возрасте [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.dissercat.com/content/razvitiie-motivatsii-v-mladshem-shkolnom-vozraste>. – Название с экрана. 4. Виллюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Виллюнас. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 288 с. 5. Повышение мотивации к обучению: Гарвардский рецепт // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://goodstud.blogspot.com/2013/01/blog-post\\_16.html](http://goodstud.blogspot.com/2013/01/blog-post_16.html). – Название с экрана. 6. Мотивация и стимулирование студентов к учебе [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.scienceforum.ru/2013/54/50>. – Название с экрана.

## ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

УДК 316.464:159.9.072.5

**Кардовская И. К.**

Студент 3 курса  
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеця

*Аннотация. Проанализированы подходы к определению и представлена авторская трактовка понятия "лидерство". Определены особенности проявления лидерства у студентов третьего курса и одиннадцатиклассников с помощью методики "Определение самооценки лидерства" В. Москаленко. Доказана гипотеза о том, что возраст имеет прямое влияние на формирование лидерских качеств. Описана важность развития лидерских качеств в юношеском возрасте.*

*Ключевые слова: лидерство, лидер, исследование, определение самооценки лидерства, юношеский возраст, лидерские качества, коллектив.*

*Анотація. Проаналізовано підходи до визначення та подано авторське трактування поняття "лідерство". Визначено особливості прояву лідерства у студентів третього курсу та одинадцятикласників за допомогою методики "Визначення самооцінки лідерства" В. Москаленка. Доведено гіпотезу про те, що вік безпосередньо впливає на формування лідерських якостей. Описано важливість розвитку лідерських якостей в юнацькому віці.*

*Ключові слова: лідерство, лідер, дослідження, визначення самооцінки лідерства, юнацький вік, лідерські якості, колектив.*

*Annotation. Some approaches to the definition of the concept "leadership" are analyzed and the author's treatment of the concept is presented. Features of manifestation of leadership with third year students and eleventh-graders are defined by the technique "Determining self-assessment of leadership" by V. Moskalenko. The hypothesis of the direct influence of age on leadership skills development has been confirmed. The importance of development of leadership skills in the young age is described.*

*Keywords: leadership, leader, research, determining leadership self-assessment, young age, leadership skills, team.*

Смена социально-психологических, экономических и политических повлекла за собой условий повлекла изменение требований, предъявляемых к лидеру. Современному обществу необходимы люди, способные видеть, прогнозировать и решать возникающие проблемы. Именно такие качества легче всего развивать в юношеском возрасте.

Проблема раннего выявления, воспитания и развития лидеров в настоящее время активно исследуется в педагогике и психологии разных стран мира. Проблемой лидерства занимались такие ученые, как: К. Бэрд, С. Милз, Р. Стогдилл, Ф. Фидлер, Г. Герт, Н. Гордон, Е. Аркин, И. Волков, А. Макаренко, Б. Парыгин, Л. Уманский, Н. Жеребова, А. Петровский, Г. Андреева и др.

В настоящее время существует множество подходов к трактовке и определению понятия "лидерство" (таблица). Сложность и многоплановость обсуждаемого феномена диктует необходимость изучения различных аспектов лидерства, отсюда появляются и различные его определения, акцентирующие на той или иной стороне лидерства.

Таблица

Определения понятия "лидерство"

Авторы	Определение
Психологический словарь под общ. ред. Петровского А. В. и Ярошевского М. Г. [1]	Отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе
Социальная психология Парыгин Б. Д. [2]	Один из процессов организации и управления малой социальной группой, способствующий достижению групповых целей в оптимальные сроки и с оптимальным эффектом
Основы менеджмента Мескон М. О. [3]	Способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилие на достижение целей организации

Анализ таблицы позволяет сформулировать определение понятия "лидерство" – это осуществление полномочий власти и проявление ее внутри социальной группы, а также руководство, группой людей направленное на достижение общей цели.

К юношескому возрасту относят людей возрастом от 15 до 18 лет, данную возрастную категорию представляют школьники старших классов и студенты первых курсов вузов, но если затрагивать проблему лидерства в данных социальных периодах, то необходимо отметить, что проявления лидерства в старшей школе и в вузе значительно отличается между собой. В ходе развития взаимоотношений школьников требования к сверстникам имеют нравственно-психологическое содержание. Чрезвычайно большое значение для учащегося имеет общение со сверстниками, принадлежность к различным коллективам. Эмоциональное благополучие в этом возрасте зависит от одобрения товарищей, соответствия их требованиям. Именно потребность быть принятым коллективом сверстников является той силой, которая побуждает усвоить и подчиниться ценностям коллектива.

Лидер школьного коллектива имеет очень большое влияние, его все слушают, он обладает решающим голосом при решении любых проблем в классе. Он выступает для одноклассников как бы олицетворением их коллектива, нарушение интересов и законов которого является очень серьезным проступком.

Что касается лидерства в студенческом возрасте, то характер зависимости от коллектива меняется, меняются и требования к тем группам, членами которых они являются. В юношеском возрасте, по мнению Л. Божович, главное внимание сосредоточено на развитии мотивационной сферы личности [4]. На первый план выходят: определение своего места в жизни; формирование мировоззрения и его влияние на познавательную деятельность; самосознание и моральное сознание. Решающее значение придается динамике "внутренней позиции", динамике отношения к себе, окружающим, делу в настоящем и в перспективе на будущее. Э. Эрикссон считает, что нормальное развитие личности в юношеском возрасте предполагает жизненное самоопределение, развитие планов на будущее, активный поиск себя и экспериментирование в различных ролях, становление мировоззрения и взятие на себя лидерских функций [5]. Основная задача и трудность этого периода – научиться действовать в соответствии с интериоризованными обязанностями.

В отличие от школьников, которым важно быть включенным в коллективные отношения, студентам важно не только быть принятым сверстниками, но и иметь в группе определенный статус.

В ходе исследования проводится параллель между феноменом лидерства в классе и в академической группе.

С помощью экспресс-теста "Определение самооценки лидерства" В. Москаленко был определен актуальный уровень проявления лидерства. В каждой из групп опрошено по 10 человек, что позволяет дать объективную оценку полученных результатов. На рис. 1 представлены результаты теста одиннадцатиклассников.

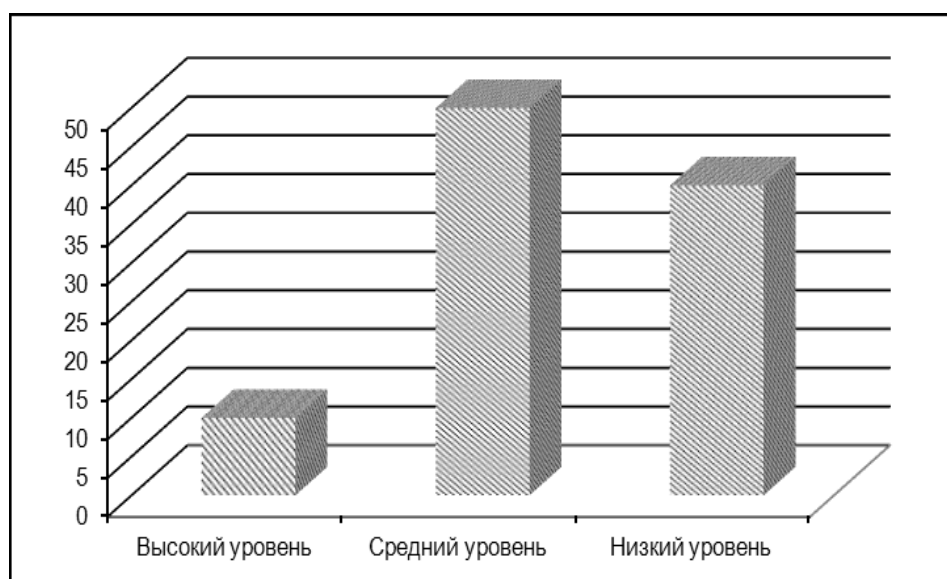


Рис. 1. Самооценка лидерства одиннадцатиклассников

Анализ результатов показал, что всего 10 % опрошиваемых имеет высокий уровень самооценки лидерства, в то время как у 40 % уровень самооценки лидерства низкий. Это свидетельствует о том,

что у большинства членов коллектива пока не до конца сформировались лидерские качества, так как потенциал к высокому уровню имеют все те члены группы, у кого данный критерий находится сейчас на среднем уровне, а это половина класса. Скорее всего, их лидерство проявится в вузе, когда они попадут в среду, где о их способностях никто не знает, и они смогут проявить себя с большей силой.

На рис. 2 представлены результаты по академической группе университета третьего курса.

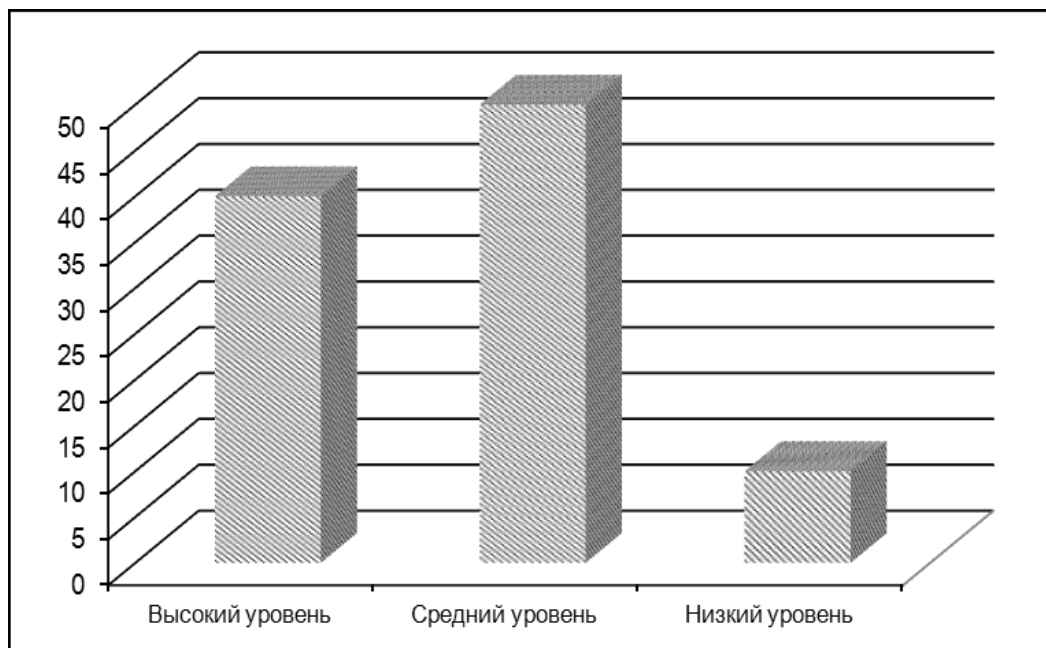


Рис. 2. Самооценка лидерства студентов 3-го курса

Данные по студенческому коллективу показали обратное, так как низкий уровень самооценки лидерства имеет лишь 10 % респондентов, а высокий уровень – 40 %. Данные результаты свидетельствуют о том, что в студенческом возрасте лидерские качества проявляются сильнее, ведь от этого зависит то, как к студенту будут относиться его одноклассники и преподаватели. Более того развитие лидерских качеств в период студенчества помогает человеку понять его место в обществе и успешно развиваться в профессиональной сфере.

Анализ двух групп позволяет сделать вывод, что средний уровень самооценки лидерства имеет большинство опрошенных, что свидетельствует о нормальном законе распределения лидерства в классе и группе соответственно.

Данное исследование подтверждает гипотезу о том, что возраст имеет прямое влияние на формирование лидерских качеств у человека, ведь с возрастом у него формируется все больше потребностей в самореализации и самоуважении, что и оказывает непосредственное влияние на роль в коллективе, в котором он находится. Проявление лидерства позволяет заявить о себе со стороны организованного, трудолюбивого и надежного члена коллектива. Именно поэтому развивать лидерские качества необходимо с юношеских лет и, не останавливаясь, все время двигаться только вперед, таким образом, самореализовываться и самоутверждаться.

Науч. рук. Михайленко Д. Г.

**Литература:** 1. Психологический словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М., 2005. – 494 с. 2. Парыгин Б. Д. Социальная психология : учебник / Б. Д. Парыгин. – К. : Аристей, 2006. – 422 с. 3. Мескон М. О. Основы менеджмента : учеб. пособ. / М. О. Мескон, М. А. Альберт. – Львов : Кальвария, 2007. – 242 с. 4. Божович Л. И. Проблемы формирования личности: избранные психологические труды / Л. И. Божович. – М. : Ин-т практической психологии, 1995. – 615 с. 5. Эриксон Э. Х. Детство и общество : учебник / Э. Х. Эриксон. – СПб. : Ленато, 2006. – 592 с.

## ОСОБЕННОСТИ ОБЩЕНИЯ И ФОРМИРОВАНИЯ ГРУПП МЕЖДУ СОЦИОНИЧЕСКИМИ ТИПАМИ

УДК 316.35

Колесник В. Ю.

Студент 2 курса  
факультета экономической информатики ХНЭУ им. С. Кузнеця

*Аннотация. Рассмотрены соционические типы, особенности общения и формирования групп между соционическими типами. Изучены соционические типы и особенности взаимодействия между ними. Раскрыты такие понятия, как: соционика, соционический тип, квадра и дуал.*

*Ключевые слова: соционика, соционический тип, квадра, дуал, дихотомия, экстраверт, интроверт, этик, логик, интуит, сенсорик, иррационал и рационал.*

*Анотація. Розглянуто соціонічні типи, особливості спілкування та формування груп між соціонічними типами. Вивчено соціонічні типи та особливості взаємодії між ними. Розкрито такі поняття, як: соціоніка, соціонічний тип, квадра і дуал.*

*Ключові слова: соціоніка, соціонічний тип, квадра, дуал, дихотомія, екстраверт, інтроверт, етик, логік, інтуїт, сенсорик, ірраціонал і раціонал.*

*Annotation. Personality types, characteristics of communication and formation of groups among socionics types have been considered. Socionic types and features of interaction between them have been studied. The concepts of socionics, socionic type, quadra and dual have been described.*

*Keywords: socionics, socionic type, quadra, dual, dichotomy, extravert, introvert, ethician, logician, intuitive type, sensorial type, irrational type, rational type.*

Человек, как существо социальное, нуждается в общении. Люди всегда делятся на разные группы от малых до больших, в зависимости от цели, также формируются межличностные отношения. Каждый человек является личностью, имеет свои особенности, принадлежит определенному социальному типу. Актуальность темы состоит в том, что зная соционические типы людей, которые окружают личность, можно найти правильный подход, построить подходящие отношения, выявить с каким типом людей легче и лучше общаться, находить общий язык, иметь деловые и личные отношения.

Соционические типы как компоненты социально-психологической структуры изучали такие отечественные и зарубежные ученые, как: Вайсбанд И. Д., Доронин А. В., Ермак В. Д., Юнг К. Г. и др.

С точки зрения Доронина А. В. соционика – это наука, изучающая процесс обмена информацией между человеком и внешним миром, каким образом люди воспринимают, перерабатывают и выдают информацию. В соционике субъектами информационных взаимодействий и следующих из них взаимоотношений могут быть не только отдельные люди, но и группы людей, коллективы и даже этносы и государства [1].

Соционический тип – одно из основных понятий соционики. Согласно соционической теории, существует шестнадцать таких типов и всякий человек может быть отнесен к одному из них [1].

Следует рассмотреть более подробно такие типы личностей, как экстраверты, интроверты, этики, логики, интуиты, сенсорики, иррационалы и рационалы.

Экстраверт – человек обращенный к внешнему миру и подчиненный его требованиям. Интроверт – человек, сознание которого обращено к своему внутреннему миру, для которого свои чувства и переживания важнее любых внешних событий.

Этик опирается главным образом на сочувствие и одобрение окружающих, а логик опирается на правильность и целесообразность своих поступков.

Интуит собирает информацию во времени, рассматривает развитие процессов из прошлого в будущее, созданная им картина мира дает предсказание еще не случившихся событий. Сенсорик – собирает информацию в пространстве, поэтому его завершенная картина мира дает описание невидимых качеств объекта здесь и теперь.

Рационал ориентирован на разум, традиции, стремится жить с принятым решением, иметь твердое мнение. Иррационал имеет свой взгляд на мир, стремятся увидеть новые возможности.

При разделении всего социона по четырем юнговским дихотомиям (логика – этика, интуиция – сенсорика, экстраверсия – интроверсия, иррациональность-рациональность) образуется 16 соционических типов [1]:



1. "Дон Кихот", "Искатель" – интуитивно-логический экстраверт (логик, интуит, экстраверт, иррационал).
2. "Дюма", "Посредник" – сенсорно-этический интроверт (этик, сенсорик, интроверт, иррационал).
3. "Гюго", "Энтузиаст" – этико-сенсорный экстраверт (этик, сенсорик экстраверт, рационал).
4. "Робеспьер" (Декарт), "Аналитик" – логико-интуитивный интроверт (логик, интуит, интроверт, рационал).
5. "Гамлет", "Наставник" – этико-интуитивный экстраверт (этик, интуит, экстраверт, рационал).
6. "Максим Горький", "Инспектор" – логико-сенсорный интроверт (логик, сенсорик, интроверт, рационал).
7. "Жуков", "Маршал" – сенсорно-логический экстраверт (логик, сенсорик, экстраверт, иррационал).
8. "Есенин", "Лирик" – интуитивно-этический интроверт (этик, интуит, интроверт, иррационал).
9. "Наполеон" (Цезарь), "Политик" – сенсорно-этический экстраверт (этик, сенсорик, экстраверт, иррационал).
10. "Бальзак", "Критик" – интуитивно-логический интроверт (логик, интуит, интроверт, иррационал).
11. "Джек Лондон", "Предприниматель" – логико-интуитивный экстраверт (логик, интуит, экстраверт, рационал).
12. "Драйзер", "Хранитель" – этико-сенсорный интроверт (этик, сенсорик, интроверт, рационал).
13. "Штирлиц", "Администратор" – логико-сенсорный экстраверт (логик, сенсорик, экстраверт, рационал).
14. "Достоевский", "Гуманист" – этико-интуитивный интроверт (этик, интуит, интроверт, рационал).
15. "Гексли", "Советчик" – интуитивно-этический экстраверт (этик, интуит, экстраверт, иррационал).
16. "Габен", "Мастер" – сенсорно-логический интроверт (логик, сенсорик, интроверт, иррационал).

С позиций соционики, люди, обладающие социотипами, которые относятся к одной и той же квадре, будут наилучшим образом совместимы, им удастся лучше взаимодействовать друг с другом, понимать друг друга с полуслова, дополнять слабые функции друг друга и усиливать ведущие [3].

Соционическая квадра – это группа социотипов, у которых в структуре типа одинаковые сильные функции, а также те функции, которые необходимы для более эффективного функционирования типа [4].

Выделяют четыре квадры соционических типов:

• Альфа-квадра:

- Дон Кихот (искатель, интуитивно-логический экстраверт);
- Дюма (посредник, сенсорно-этический интроверт);
- Робеспьер (аналитик, логически-интуитивный интроверт);
- Гюго (игрок, этически-сенсорный экстраверт).

• Бета-квадра:

- Жуков (маршал, сенсорно-логический экстраверт);
- Есенин (лирик, интуитивно-этический интроверт);
- Максим Горький (управленец, логически-сенсорный интроверт);
- Гамлет (артист, этически-интуитивный экстраверт).

• Гамма-квадра:

- Бальзак (критик, интуитивно-логический интроверт);
- Наполеон (император, сенсорно-этический экстраверт);
- Джек Лондон (информатор-методист, логически-интуитивный экстраверт);
- Драйзер (церемониймейстер, этически-сенсорный интроверт).

• Дельта-квадра:

- Габен (мастер, сенсорно-логический интроверт);
- Гексли (коммуникатор, интуитивно-этический экстраверт);
- Штирлиц (разведчик, логически-сенсорный экстраверт);
- Достоевский (гуманист, этически-интуитивный интроверт).

В силу различий соционических характеристик взаимодействующих деловых партнеров и восприятия каждым социотипом внешней среды, между каждой парой социотипов складываются различного рода отношения [3].

Возможные варианты таких отношений: дуальне (полное психологическое дополнение), активации, зеркальные, полной противоположности, миражные, квазитожественные, заказник, тождественные, полудополнения, деловые, социальной ревизии, родственные, суперэго, конфликтные, подрезные и подзаказные.

С целью выявить особенности формирования общения в группе студентов между соционическими типами в ХНЭУ им. С. Кузнеця проведено исследование. В исследовании принимали участие 18 студентов факультета экономической информатики, специальности "экономическая кибернетика", из них: 12 юношей и 6 девушек, возрастом от 19 до 20 лет. Необходимо было диагностировать соционические типы и выявить формирование общения в малых группах между ними.

По результатам исследования было выявлено преобладание таких социотипов, как "Максим Горький" – 28 %, "Штирлиц" – 28 %, "Наполеон" – 11 %, "Бальзак" – 5,5 %, "Гексли" – 5,5 %, "Гамлет" – 5,5 %, "Есенин" – 5,5 %, "Драйзер" – 5,5 %, "Дон Кихот" – 5,5 %. В группе не представлены такие социотипы, как: "Дюма", "Робеспьер", "Гюго", "Жуков", "Джек Лондон", "Достоевский", "Габен".



В ходе исследования были сделаны следующие выводы:

С помощью методики "Определение социотипа" были диагностированы социотипы студентов. Следует отметить, что общение и формирование малых групп становится более сложным из-за преобладания таких социотипов, как "Максим Горький" и "Штирлиц".

Выявлено две пары дуалов: "Наполеон – Бальзак", "Максим Горький – Гамлет", можно предположить, что для формирования хорошего общения в группе двух пар дуалов мало.

Исходя из сказанного выше, можно отметить то, что если на одного "Бальзака" приходится два "Наполеона", то на одного "Гамлета" приходится пять типов "Максима Горького", это свидетельствует о том, что человек с таким социотипом как "Гамлет" более легко найдет общий язык с большей частью студентов в группе.

По квадратам практически полностью формируется "Бетта-квадра Есенин, Максим Горький, Гамлет), и "Гамма-квадра" (Бальзак, Наполеон, Драйзер), что свидетельствует о высокой работоспособности, если сформировать такие группы. Частично формируется "Дельта-квадра" (Гексли и Штирлиц), что свидетельствует о средней работоспособности при взаимодействии друг с другом, на занятиях в университете.

По результатам исследования разработаны следующие рекомендации:

для хорошей работоспособности и высоких результатов лучше формировать две группы ориентируясь на квадраты, так как эти соционические типы очень хорошо дополняют друг друга;

остальные группы лучше формировать исходя из вариантов взаимоотношений различных соционических типов, которые представлены в методике;

желательно не совмещать в одной группе одинаковые соционические типы, так как это приведет к распаду группы, низкой работоспособности и плохим результатам.

Знание соционики поможет правильно подобрать свое окружение: с кем лучше работать, отдыхать и кого выбрать в качестве спутника жизни, научит корректировать свое поведение, не доводя общение до конфликта. Соционика даст возможно лучше разобраться в себе, найти свое место в обществе и в мире. Как известно, нет универсальных людей, способных реализовать себя в любой деятельности, но наука предоставит возможность подобрать наиболее подходящий род занятий, поспособствует лучшему пониманию возможностей и способностей других людей.

Науч. рук. Стативка О. Н.

**Литература:** 1. Доронин А. В. Практикум по соционике для менеджера : учеб. пособ. Ч. 1. / А. В. Доронин. – Х. : Изд-во ХГЭУ, 2002 – 70 с. 2. Аугустинавичюте А. Соционика : (в 2-х т). / А. Аугустинавичюте. – СПб. : Terra Fantastica, 1998. 3. Стратиевская В. Как сделать, чтобы мы не расставались : Руководство по поиску спутника жизни (соционика) / В. Стратиевская. – М. : Изд. дом МСП, 1997. – 496 с. 4. <http://www.psychologos.ru/articles/view/sociotip>. 5. <http://www.socionika.info>. 6. <http://psy-resource.com/kvadry-v-socionike>.

## АНАЛИЗ СПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕКА ПОДАВАТЬСЯ ВЛИЯНИЮ

УДК 159.922.27

**Копендаха А. О.**

Студент 1 курса  
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

*Аннотация. Рассмотрены теоретические аспекты проблемы влияния. Выделены особенности влияния коллектива на человека. Выполнена диагностика группы по методике межличностных отношений Т. Лири. Предложены корректные способы противостояния психологическому влиянию в коллективе.*

*Ключевые слова: психологическое влияние, межличностные отношения, индивид, качества личности.*

*Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти проблеми впливу. Виділено особливості впливу колективу на людину. Виконано діагностику групи за методикою міжособистісних відносин Т. Лірі. Запропоновано коректні способи протистояння психологічному впливу в колективі.*

*Ключові слова: психологічний вплив, міжособистісні відносини, індивід, якості особистості.*

*Annotation. The article deals with theoretical aspects of the problem of influence. Some features of a collective's influence on a person are selected. Diagnosis of a group is made by the method of interpersonal relationships by T. Leary. Some correct ways to confront psychological influence in a team are offered.*

*Keywords: psychological influence, interpersonal relations, individual, personal features.*

Проблема индивидуального психологического влияния является актуальной сейчас, поскольку отношения людей даже в деловой обстановке уже не столь формально регламентированы. Каждый член группы становится мишенью влияния множества других людей. Расширились возможности не только влияния, но и противостояния чужому влиянию, поэтому успех влияния стал в большей степени зависеть от индивидуальных психологических возможностей каждого индивида.

Практика показывает, что для многих людей становится все более сложной задачей поиск психологически корректных способов воздействия на других людей, и противостояние влиянию со стороны. По мнению А. Макаренко, гораздо большее психологическое страдание вызывает ощущение безнадежности собственных попыток преодолеть чужое влияние или отстраниться от него психологически оправданным образом. Собственная неспособность влиять на других людей переживается гораздо менее остро. Иными словами, большинству людей кажется, что методами влияния они владеют в достаточной для них степени, а вот методами противостоять чужому влиянию – явно наоборот [1].

В процессе общения используются различные приемы, помогающие убедить партнера в чем-либо, добиться его согласия, побудить к определенным действиям. Эти приемы опираются на фундаментальные принципы человеческого поведения. Знание принципов влияния позволяет человеку принимать решения и ориентироваться в мире.

Проблему влияния коллектива на формирование личности и влияния личности на коллектив в своих работах рассматривали такие ученые, как: Н. Анисеева, А. Донцова, В. Кан-Калик, Я. Коломинский.

Влияние на человека с какой-либо стороны может быть как позитивным, так и негативным. Для начала следует рассмотреть позитивную сторону влияния коллектива на личность.

Изменяемые психологическим влиянием группы, исчезают, когда человек выходит из сферы воздействия других личностей [2]. Отношения между людьми, складывающиеся в группах, несут в себе позитивные социальные нормы и ценностные ориентации, которые усваиваются личностью, включенной в систему групповых взаимоотношений. Каждый член группы вносит вклад в формирование личности, при помощи общения люди могут обмениваться жизненным опытом, который включает в себя от элементарных навыков и до нравственных ценностей. Чем больше разнообразных групп, участником которых является человек – тем больше возможностей для развития. Следует отметить, что для развития у себя определенных способностей и достоинств личности необходимы соответствующие стимулы. Их источником могут послужить люди и группы, в которых мы постоянно пребываем. Таким образом, для развития человека как личности группа является незаменимой средой, которая помогает приобретать жизненный опыт.

Негативное влияние коллектива на личность проявляется в том, что так или иначе коллектив подавляет личность. Особенно это сказывается на неустойчивых и слабовольных личностях, которые особенно быстро попадают под влияние общего мнения, становятся похожими на всех, в них гибнут их отличительные и неповторимые черты. Ж.-П. Сартр утверждал, что только вырвавшись из общественных связей, человек приобретает достоинство и становится индивидуальностью [3]. Влияние коллектива на личность может иметь отрицательные последствия, когда сплоченный коллектив, не настроенный на конструктивное поведение, разлагающе влияет на человека, вынуждая его к антисоциальному поведению. Значительную роль играет атмосфера, которая царит в определенной группе. Если преобладает доброжелательная атмосфера, то в личности будут формироваться позитивные черты, и, наоборот, в равнодушной атмосфере у человека будут развиваться негативные качества [4].

В работе проведен анализ способности человека поддаваться влиянию. С целью исследования представлений о себе и идеальном "Я", для изучения взаимоотношений в малых группах, была использована методика межличностных отношений Т. Лири. С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношений к людям.

Респондентами выступали 19 человек, из них: 14 девушек и 5 юношей, возраст которых 17 – 19 лет. Проанализировав результаты, 55 % респондентов практически не поддаются влиянию со стороны и по типу отношений к окружающим относятся к дружелюбному типу, 40 % – только в некоторых ситуациях могут изменить свое решение, если кто-то будет им недоволен и захочет изменить его и относятся к подчиняемому типу, и 5 % оказались достаточно легко поддающимися к влиянию со стороны и относятся к типу зависимых людей.

Подводя итоги, можно сказать, что проблема влияния коллектива на личность существует в любой группе, так как всегда есть люди, которые легко поддаются влиянию других и которыми не составит труда управлять для получения собственной выгоды. Но стоит отметить, что при желании человек может противостоять влиянию, тренируя и развивая в себе более сильные качества личности.

Таким образом, выявлено с целью научиться противостоять влиянию со стороны, человеку рекомендуется использовать "технические" средства влияния и противостояния влиянию. К таким

относятся техника убеждения и контраргументации и техника конфронтации [5]. А так же тренинги, проводимые с использованием данных техник, помогут человеку научиться противостоять психологическому влиянию корректными способами, и помогут развить в человеке сильные качества, приущие личности.

Научн. рук. Михайленко Д. Г.

**Литература:** 1. Козлов И. Ф. Педагогический опыт А. С. Макаренко [Текст] / И. Ф. Козлов. – М. : Просвещение, 1987. – 159 с. 2. Немов Р. С. Психология образования : учебник для студентов высших педагогических заведений / Р. С. Немов. – М. : Пресса, 2008. – 608 с. 3. Чекаленко М. В. Личность и коллектив [Электронный ресурс] / Чекаленко М. В., Мамотенко Р. С. – Режим доступа : <http://psylist.net/obh/00072.htm>. – Название с экрана. 4. Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе [Текст] / Н. П. Аникеева. – М. : Просвещение, 1989 – 224 с. 5. Дашина М. Г. Воспитательное воздействие коллектива на личность [Электронный ресурс] / М. Г. Дашина. – Режим доступа : [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Pedagog/dashina2/06.php-25.03.2010](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Pedagog/dashina2/06.php-25.03.2010). – Название с экрана.

## АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНТОВ-ПЕРВОКУРСНИКОВ

УДК 159.9.072.433

**Костенецкая Т. Г.**

Студент 1 курса  
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

*Аннотация. Исследован анализ особенностей ценностных ориентаций студентов. Рассмотрены ценности в контексте межличностных отношений. Выполнена диагностика ценностных ориентаций среди студентов-первокурсников и выделены их особенности.*

*Ключевые слова: ценностные ориентации, личность, терминальные ценности, инструментальные ценности, конкретные ценности, абстрактные ценности, этические ценности, ценности общения, ценности дела.*

*Анотація. Досліджено аналіз особливостей ціннісних орієнтацій студентів. Розглянуто цінності в контексті міжособистісних відносин. Виконано діагностику ціннісних орієнтацій серед студентів-першокурсників і виділено їх особливості.*

*Ключові слова: ціннісні орієнтації, особистість, термінальні цінності, інструментальні цінності, конкретні цінності, абстрактні цінності, етичні цінності, цінності спілкування, цінності справи.*

*Annotation. The article analyzes the features of students' value orientations. Values are considered in the context of interpersonal relationships. Diagnosis of value orientations of freshmen is made and their features are highlighted.*

*Keywords: value orientations, personality, terminal values, instrumental values, concrete values, abstract values, ethical values, communication values, business values.*

Современному человеку, включенному в систему межличностных отношений, все больше и больше необходимо обращать внимание на определение своих жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров. Ценностные ориентации личности напрямую связаны с ее деятельностью. Для подготовки более конкурентоспособного специалиста, который учитывает необходимость саморазвития, саморегуляции, самопознания в комплексе со сформированным ценностно-смысловым потенциалом личности и профессиональной компетентностью, необходимо анализировать ценности, начиная с первого курса [1].

Ценностные ориентации формируются, развиваются и меняются в ходе накопления определенного жизненного опыта. Они имеют выражение в виде целей, представлений и определенных действий. Многие ученые уделяли внимание проблемам оценки ценностей, а именно: З. Васильева, В. Слостенин, А. Леонтьев, Ш. Шварц, М. Рокич.

Существует ряд методик, посвященных диагностике и анализу ценностных ориентаций личности. М. Рокич предложил методику, которая позволяет подробно охарактеризовать выбор человека и его ориентиры. Следуя этой методике, ценностные ориентации включают в себя особые психологические образования, которые составляют иерархическую систему. Ориентация личности на определенную ценность существует только в контексте с ориентациями на другие ценности [2]. Такие приоритеты могут существовать только лишь во взаимодействии с другими, приоритетность учитывается в соотношении с другими ценностями, только так можно объективно оценивать ориентацию. М. Рокич выделял такие классы ценностей (рис. 1).

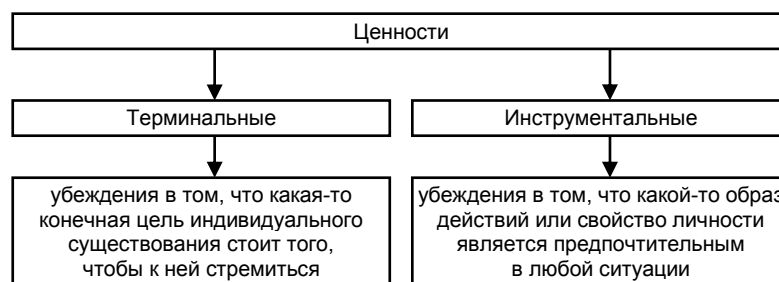


Рис. 1. Характеристика классов ценностей [3]

Для оценки ценностных ориентаций среди молодых людей проведена исследовательская работа на базе академической группы. В исследовании приняли участие студенты первого курса в составе 19 человек (14 девушек и 5 юношей) в возрасте 18 – 19 лет.

Анализ полученных данных позволяет расположить ценности по таким группам: терминальные ценности, которые включают в себя конкретные и абстрактные ценности; инструментальные ценности, которые состоят этические ценности, ценности общения и ценности дела. На рис. 2 и 3 представлены результаты диагностики терминальных ценностей студентов.

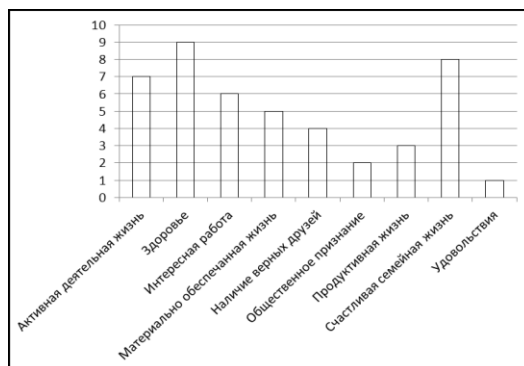


Рис. 2. Состояние конкретных ценностей

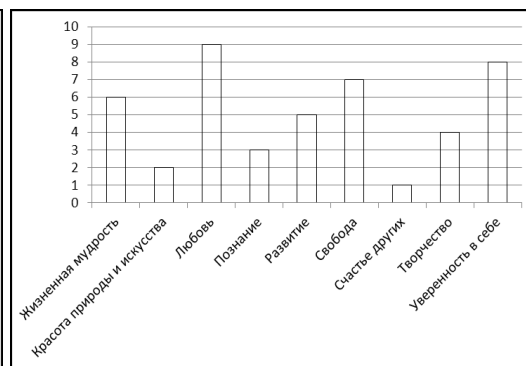


Рис. 3. Состояние абстрактных ценностей

Результаты диагностики инструментальных ценностей студентов-первокурсников представлены на рис. 4, 5 и 6.

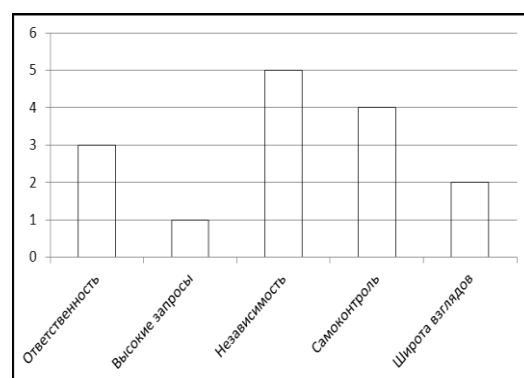


Рис. 4. Состояние этических ценностей

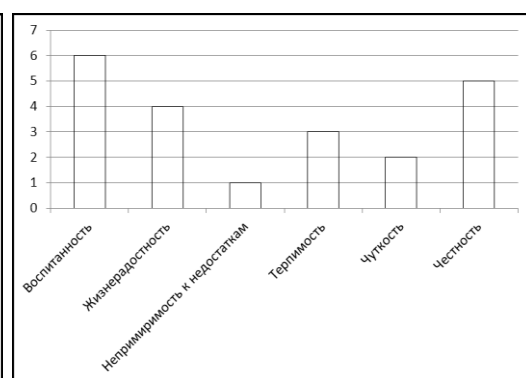


Рис. 5. Состояние ценностей общения

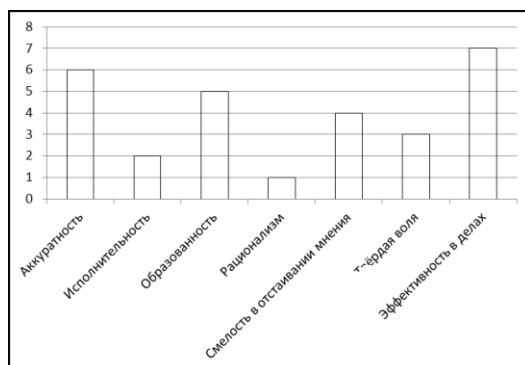


Рис. 6. Состояние ценностей дела

Ценности определяются по критериям уровня вовлеченности в сферу труда, семейно-бытовую и сферу досуга. Данные свидетельствуют, что в структуре конкретных ценностей преобладает здоровье, а в структуре абстрактных – любовь. В структуре этических ценностей важна независимость, а в ценностях общения – воспитанность. Ориентируясь в ценностях дела студенты отдают предпочтение важности эффективности в делах.

Подводя итоги, можно построить модель современного студента с помощью ориентации на ценности будущего вектора его движения. Реализуясь, молодые люди стремятся заполнить свою жизнь разного рода деятельностью, которую необходимо выполнять эффективно. Однако студентам присуща некая холодность, так как они старательны в честном высказывании своих мыслей, при этом абсолютно теряют чуткость по отношению к другому человеку. Молодежь ориентирована на здоровый образ жизни и отдает предпочтение семье и любви.

Использование данной методики позволяет выделить приоритеты первокурсников, а ее результат создает предпосылки для разработки программ формирования и коррекции ценностных ориентаций личности.

Науч. рук. Михайленко Д. Г.

**Литература:** 1. Леонтьев Д. А. Методика изучения ценностных ориентаций / Д. А. Леонтьев. – М., 1992. – 17 с. 2. Галкина Г. А. Анализ ценностных ориентаций студентов высшего учебного заведения [Электронный ресурс] / Г. А. Галкина, Е. И. Грибкова. – Режим доступа : <http://www.science-education.ru/108-8779>. – Название с экрана. 3. Психологический словарь. Ценностные ориентации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://psylist.net/praktikum/36.htm>. – Название с экрана. 4. Психологические тесты. Т. 1 / под ред. А. А. Карелина. – М., 2000. – С. 25–29.

## ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ГРУППЫ

УДК 159.9.072.433

**Кузнецова К. В.**

Студент 1 курса  
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

**Аннотация.** Рассмотрены теоретические и практические аспекты исследования уровня социально-психологического климата в группе. Выделены факторы, влияющие на формирование социально-психологического климата, а также произведено измерение уровня социально-психологического климата в группе студентов 1 курса.

**Ключевые слова:** социально-психологический климат (СПК), коллектив, взаимоотношения.

**Аннотація.** Розглянуто теоретичні і практичні аспекти дослідження рівня соціально-психологічного клімату в групі. Виділено фактори, що впливають на формування соціально-психологічного клімату, а також проведено вимірювання рівня соціально-психологічного клімату в групі студентів 1 курсу.

**Ключові слова:** соціально-психологічний клімат (СПК), колектив, взаємовідносини.

*Annotation. The article is dedicated to examination of theoretical and practical aspects of research of the level of socio-psychological climate in a group. Some factors that affect the process of formation of socio-psychological climate were selected and the level of socio-psychological climate in a group of first-year students was measured.*

*Keywords: socio-psychological climate (SPC), team, relations.*

Социально-психологический климат (СПК) в коллективе характеризует состояние сложившихся взаимоотношений в группе, отражает характер деловых отношений, отношения к тем или иным жизненным ситуациям и явлениям. В современном мире человеку очень важно быть частью коллектива и чувствовать в нем себя уверенно и комфортно, так как напряженность образа жизни и личные амбиции растут в геометрической прогрессии. От уровня СПК зависит, насколько оптимально функционирует группа, до какой степени члены коллектива могут раскрыть свой потенциал, а также как существование в группе стимулирует личностный рост ее членов. В этих условиях актуальной становится проблема изучения СПК коллектива, а также разработка методик по его улучшению или удержанию на нужном уровне. Социально-психологический климат изучали такие ученые: Ломов Б. Ф., Русалинова А. А., Парыгин Б. Д., Р. Моран, Д. Мартин, Ф. Харрис.

Определения СПК проанализированы в табл. 1.

Таблица 1

#### Анализ определений СПК

Определения	Авторы	Комментарии
интегральная характеристика межличностных отношений в группе, которые отражают решающие психологические условия, которые либо препятствуют, либо способствуют процессу группообразования [1]	М. Кондратьев и В. Ильин	Авторы связывают СПК с таким показателем как сплоченность группы, говорят о исключительной важности СПК в формировании коллектива
комплексное эмоционально-психологическое состояние профессионального коллектива, отражающее степень удовлетворенности работников различными факторами жизнедеятельности [2]	Б. Парыгин	Б. Парыгин связывает СПК с общим показателем удовлетворенности жизнью, говорит об СПК не как о факторе формирования группы, а как о последствии данного процесса
качественная сторона межличностных отношений, проявляемая в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной деятельности совместной и всестороннему развитию личности в группе	Л. А. Карпенко, А. В. Петровский	Авторы говорят об СПК как о факторе, влияющем на формирование личности члена коллектива, и не имеющем влияния на процесс группообразования

Объединив все определения в одно, понятие социально-психологический климат можно объяснить как интегральную характеристику группы, описывающую доминирующий психологический настрой коллектива, характер взаимоотношений в нем и являющую собой совокупность нескольких социально-психологических показателей. По характеру влияния на отдельных членов коллектива и на группу в целом СПК делят на благоприятный и неблагоприятный.

Благоприятный и неблагоприятный СПК характеризуются полярными понятиями, такими, как: пессимизм и оптимизм, честность и лживость, доброжелательность и агрессивность, взаимная поддержка и равнодушие. От типа климата соответственно зависят и работоспособность, и наличие возможности для профессионального роста, и расположенность членов коллектива к коммуникации. Ученые выделяют несколько факторов, которые влияют на СПК коллектива. Они представлены в табл. 2.

Таблица 2

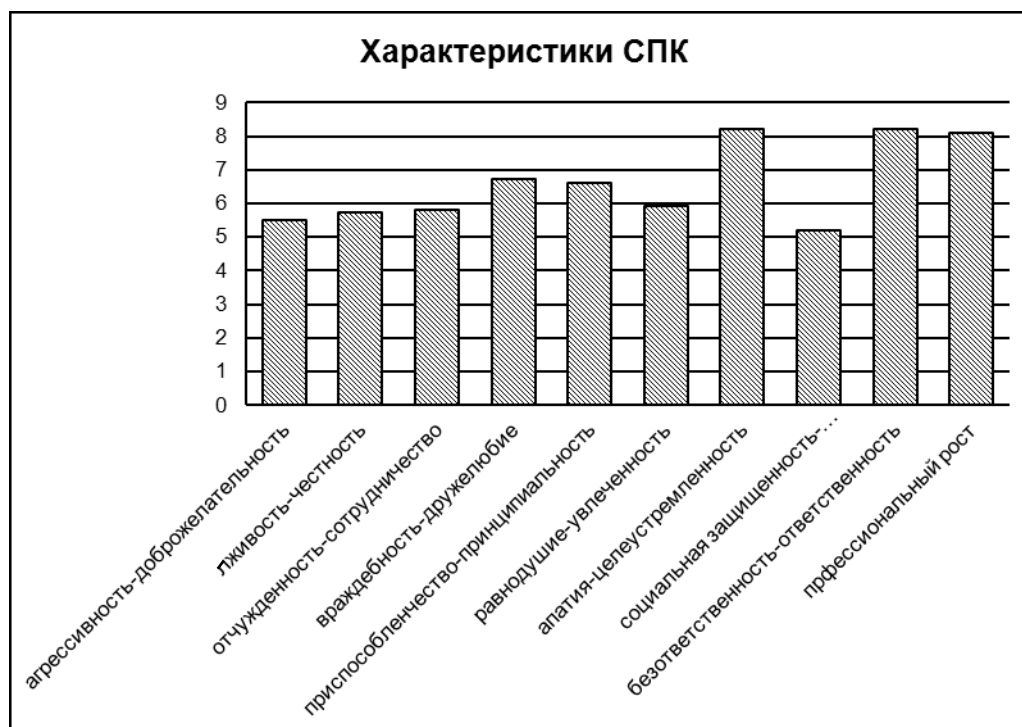
#### Факторы, влияющие на СПК

Факторы	Характеристики
1	2
Глобальная макросреда	обстановка в обществе, состояние экономики и политики в государстве, внутри которого находится коллектив, хоть и косвенно, но влияет на работоспособность коллектива
Локальная макросреда	определяется организацией, в состав которой входит группа. На социально-психологический климат влияет и размер группы, ее состав, способ организации работы
Физический климат	санитарные и гигиенические условия работы членов группы. Сюда относятся степень освещения, температура, уровень шума, обстановка. Плохие условия раздражают членов коллектива, что соответственно снижает общую работоспособность



1	2
Удовлетворенность работой	В университете, удовлетворенность означает то, насколько студенты в группе довольны своим выбором, а также соответствие работы их ожиданиям
Характер выполняемой работы	Монотонность или разнообразие в работе, стрессовая или эмоционально насыщенная работа по-разному влияют на коллектив
Стиль руководства	авторитет руководителя, его деятельность, а также установленный тип отношений с группой является одним из ключевых факторов
Психологическая совместимость	сочетание личностных качеств участников коллектива для выполнения общей работы. Этот фактор считается самым важным по уровню влияния на социально-психологический климат группы [3]

Для оценки СПК студенческой группы 1 курса была использована методика Ф. Фидлера, вариант, который предложен В. Андреевым. Предлагаемый опросник позволяет полностью оценить СПК группы, а также в случае наличия проблем дифференцировать их источник, что позволит за более короткий срок их решить. Путем суммирования среднеарифметических баллов получен общий уровень социально-психологического климата. Среднеарифметический бал составил 65,9, что соответствует оценке уровня СПК – "чуть выше среднего". Это свидетельствует о существовании некоторых проблем в коллективе. Доминируют такие качества, как целеустремленность, наличие возможностей для профессионального роста, а также ответственность. Низкие баллы в шкале равнодушие-увлеченность (5,9) свидетельствует, что в группе часто остаются без внимания проблемы, низкий уровень социальной защищенности (5,2) также свидетельствует о том, что о благополучии коллектива как единого целого заботятся мало. Одни из самых низких оценок получили критерии лживость-честность (5,7), что может свидетельствовать о замкнутости членов коллектива и нежелании работать для общего дела.



**Рис. Характеристики СПК**

В целом, картина СПК оставляет желать лучшего. Все показатели находятся на среднем значении, кроме целеустремленности, что свидетельствует о том, что в группу собрали достаточно амбициозных людей, которые способны проявлять агрессивность. Для улучшения СПК коллектива необходимо снизить уровень напряжения, продиктованный желанием каждого добиться лучших результатов. Такую, временами нездоровую конкуренцию можно убрать путем мотивирования студен-

тов и постановки несколько иных целей, кроме как соревнований между друг другом. Для улучшения общего климата следует применить следующие методы:

- 1) работа руководителя группы по ее сплочению (организация совместных мероприятий);
- 2) снижение уровня напряжения, путем перенаправления группы;
- 3) проведение регулярных измерений эргономических показателей, так как условия труда достаточно сильно влияют на работоспособность коллектива.

Таким образом, СПК группы влияет на все аспекты жизни коллектива, поэтому очень важно поддерживать его на нужном уровне для сохранения работоспособности, способствования всестороннему развитию всех ее членов. Так как на СПК влияет целый ряд факторов, то желательным является постоянное и многостороннее наблюдение за жизнью коллектива для предотвращения снижения СПК группы до неблагоприятного.

Науч. рук. Михайленко Д. Г.

**Литература:** 1. Кондратьев М. Ю. Азбука социального психолога-практика / М. Ю. Кондратьев. – М. : ПЕР СЭ, 2007. – 464 с. 2. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / Б. Д. Парыгин ; под ред. В. А. Ядова. – СПб. : Наука, 2006. 3. Неймер Ю. Л. Социально-психологический климат коллектива предприятия / Ю. Л. Неймер // СОЦИС. – 1990. – № 11. – С.12–15. 4. Особенности структуры социально-психологического климата в подростковых трудовых коллективах / В. Г. Белов, Т. А. Соловьева, Ю. А. Парфенов и др. // Ученые записки университета Лефарта. – 2010. – № 11. – С. 12–16.

## ОСОБЛИВОСТІ ПОТРЕБ У СПІЛКУВАННІ СТУДЕНТІВ

УДК 316.454.52:37.091.212

**Кутепова В. О.**

Студент 2 курсу  
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Досліджено питання та потреби у спілкуванні. Розглянуто теоретичні аспекти спілкування. Визначено потреби у спілкуванні серед студентів факультету менеджменту та маркетингу. Проаналізовано потреби у спілкуванні та складено відповідні рекомендації, що пов'язані з потребами у спілкуванні студентів-економістів.*

*Ключові слова: спілкування, потреба в спілкуванні, міжособистісне спілкування, міжгрупове спілкування, засоби спілкування.*

*Аннотация. Исследованы вопросы и потребности в общении. Рассмотрены теоретические аспекты общения. Определены потребности в общении среди студентов факультета менеджмента и маркетинга. Проанализированы потребности в общении и составлены соответствующие рекомендации, которые связаны с потребностями в общении студентов-экономистов.*

*Ключевые слова: общение, потребность в общении, межличностное общение, межгрупповое общение, средство общения.*

*Annotation. The article focuses on the issues and needs in communication. The theoretical aspects of communication were studied. The needs in communication among students of the Faculty of Management and Marketing were identified. The needs in communication were analyzed and relevant recommendations connected with the needs in communication of economics students were compiled.*

*Keywords: communication, need in communication, interpersonal communication, communication means.*

Спілкування в нашому житті відіграє дуже велику роль, а його психологічна природа надто складна. Людині важко бути щасливою, успішно працювати, самовдосконалюватися, самостверджуватися, не контактуючи з іншими. Спілкування – складний багатоплановий процес встановлення і розвитку контактів між людьми (міжособистісне спілкування) і групами (міжгрупове спілкування),

породжуваний потребами спільної діяльності, і включає в себе як мінімум три різних процеси: комунікацію (обмін інформацією), інтеракцію (обмін діями) і соціальну перцепцію (сприйняття і розуміння партнера) [1]. Без спілкування неможлива людська діяльність, саме тому актуальність обраної теми безперечна.

Спілкуванню приділяли увагу у своїх роботах такі сучасні та зарубіжні вчені, як: Н. Добринін, А. Ковальов, А. Петровський, Ю. Кистяковська, М. Харлоу, Х. Харлоу та ін. Існує безліч публікацій присвячених цьому питанню, але у зв'язку з мінливістю життя є сенс проводити подальші дослідження у згаданій галузі. Сучасні соціальні психологи говорять про необхідність приділяти більше уваги саме тим аспектам спілкування, які пов'язані з характеристикою рефлексії і відносин, що складаються в ході взаємодії і взаємовпливу людей один на одного (перцептивний бік). Д. Майерс усю соціальну психологію розглядає як психологію спілкування: "як люди думають один про одного, як вони впливають один на одного і як ставляться один до одного" [2].

На думку багатьох вчених, спілкування є однією з базових потреб людини, яка живе у суспільстві. Саме тому воно входить до різноманітних класифікацій, як нагальна необхідність та запорука здорового життя.

Наприклад, класифікація Гілфорда відносить її до соціальних потреб. Р. Кеттел говорить про "інстинкт спілкування". Потреба спілкуватись у концепції А. Маслоу трактується як основна фундаментальна потреба людини. В Маккола потреба в спілкуванні також вроджена і трактується як потяг до взаємодії. З іншого боку, Ковалев О. Г., класифікуючи потреби на матеріальні, духовні та соціальні, відносить потребу у спілкуванні до числа останніх. Петровський А. В. вважає її духовною потребою (за походженням – культурною) [3].

Метою роботи є аналіз теоретичних аспектів спілкування, визначення потреби в спілкуванні на базі Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, студентів факультету менеджменту та маркетингу, формулювання висновків та написання загальних рекомендацій.

Виходячи з обраної мети, є такі завдання:

- дослідити потребу у спілкуванні обраної групи;
- проаналізувати потребу у спілкуванні обраної групи;
- скласти рекомендації на основі отриманих результатів.

Об'єктом дослідження є студенти факультету менеджменту та маркетингу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

Предметом дослідження виступає потреба у спілкуванні студентів факультету менеджменту та маркетингу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

Гіпотеза дослідження (основна): з віком потреба у спілкуванні зменшується, і стає не значною в житті людини, оскільки індивід стає незалежним від громадської думки. Студентство – це перехідний період між дитинством і дорослим життям, тому необхідно визначити рівень потреби у спілкуванні даної вікової категорії.

Гіпотеза дослідження (додаткова): незважаючи на те, що з віком потреба у спілкуванні зменшується, і стає незначною в житті людини, жіноча стать відчуває потребу у спілкуванні більше, ніж чоловіча.

У ході роботи були використані такі методи дослідження: теоретичні (аналіз і синтез джерел наукової літератури, метод індукції та дедукції) та емпіричні (метод опитування – анкетне опитування).

Характеристика вибірки: генеральна сукупність становить 25 осіб (студенти восьмої групи факультету менеджменту та маркетингу). Вибіркова сукупність становить 20 осіб. Вид вибірки: власне випадкова. На сайті була розміщена методика дослідження потреби у спілкуванні для дівчат і хлопців окремо, відповіді на неї студенти мали рівні шанси. Серед респондентів: дівчат – 75 %, хлопців – 25 %.

Усі отримані результати сформовані і подані у формі таблиці для подальших розрахунків і простоти використання. Обробка отриманих результатів відбувалася за допомогою MS Excel. Для наочності в таблиці подані рівні потреб у спілкуванні.

Таблиця

**Рівні потреб у спілкуванні [5]**

Показники	Рівні				
	Низький	Нижче середнього	Середній	Вище середнього	Високий
Потреба у спілкуванні (ч)	3 – 21	22 – 23	24 – 25	26 – 29	30 – 33
Потреба у спілкуванні (ж)	9 – 23	24 – 26	27 – 29	29 – 30	31 – 33

Таким чином, середнє значення отримане в результаті дослідження серед хлопців складає 16 балів, мінімальне – 13 балів та максимальне – 20 балів, як видно з таблиці, це означає низький рівень потреби у спілкуванні, що пов'язано із специфікою віку: сором'язливість, замкнутість, внут-

рішні комплекси, що втілюються у взаємовідносини із оточуючими. Отже, слід зазначити, що у 100 % респондентів чоловічої статі наявний низький рівень потреби в спілкуванні.

Середнє значення серед дівчат становить 22 бали, мінімальне – 14 балів, максимальне – 26 балів, що означає низький рівень потреби у спілкуванні. Більшість (60 %) дівчат, які прийняли участь у дослідженні, мають низький рівень потреби у спілкуванні, 40 % – рівень нижче середнього, що може бути пов'язано з витісненням спілкування із повсякденного життя соціальними мережами, небажанням оточуючих йти на контакт, страх "першого кроку".

Для дослідженої вибіркової сукупності характерний низький рівень потреби у спілкуванні, що підтверджує основну гіпотезу. З віком потреба у спілкуванні зменшується, це може бути обґрунтоване тим, що студенти факультету менеджменту та маркетингу присвячують своє дозвілля навчанню, роботі, самопізнанню та самореалізації, витісняючи спілкування. Студенти стають самодостатніми і заперечують допомогу ззовні. У цілому, групу студентів можна охарактеризувати як самотню і самодостатню. Представники групи не прагнуть перебувати у суспільстві, швидше насолоджуються самотністю. Студентам складніше налагоджувати відносини з людьми, це може бути пов'язано з тим, що зараз у світі панує тенденція індивідуальності. Життєве кредо студентів-економістів: "Кожен сам за себе", колективізм відійшов другий план. Що стосується дівчат, то в цілому, показник від хлопців не відрізняється, що заперечує додаткову гіпотезу.

Проте спілкування залишається важливою складовою будь-якої людини. Для того щоб підтримувати необхідний рівень спілкування можна виконувати наступні рекомендації: частіше контактувати з людьми, відвідувати громадські місця, спілкуватися для початку опосередковано (мобільні телефони, соціальні мережі) – поступово переходити до реального спілкування, читати спеціалізовану літературу, відвідувати спеціальні тренінги, спілкуватися із цікавими людьми.

Наук. кер. Стативка О. М.

**Література:** 1. Общение. Психология Общения. Энциклопедический словарь / под общ. ред. А. А. Бодалева. – М. : Изд-во "Когито-Центр", 2011. 2. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Питер, 1997. 3. Филоненко М. М. Психология общения / М. М. Филоненко. – М. : "Центр учебной литературы", 2008. 4. Баранюк С. Г. Ключ успеха: управления собственными ресурсами : пособие для учеников / Е. Г. Баранюк, Н. В. Воронова. – М. : Просвещение, 2009. 5. Леонтьев А. А. Деятельность общения как объект научного исследования / А. А. Леонтьев // Психология общения – М. : Смысл, 1999. – 365 с.

## ИССЛЕДОВАНИЕ СПОСОБНОСТИ СТУДЕНТОВ К АДАПТАЦИИ

УДК 159.922.27

**Куценко И. К.  
Логвинчук К. В.**

Студенты 1 курса  
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

*Аннотация. Предложены рекомендации по повышению уровня адаптации студентов. Рассмотрены актуальные вопросы исследования способности студентов к адаптации в коллективе. Выполнена диагностика студентов с помощью методики "Изучение уровня адаптации".*

*Ключевые слова: адаптация, способность, личность.*

*Анотація. Запропоновано рекомендації щодо підвищення рівня адаптації студентів. Розглянуто актуальні питання дослідження здатності студентів до адаптації в колективі. Виконано діагностику студентів за допомогою методики "Вивчення рівня адаптації".*

*Ключові слова: адаптація, здатність, особистість.*

*Annotation. Recommendations are given on the improvement of students' adaptation. The current issues of research into the ability of students to adapt to a team were studied. Diagnosis of students is made using the technique "Learning the level of adaptation".*

*Keyword: adaptation, ability, personality.*

Способность человека адаптироваться в коллективе, в современных условиях, является одним из необходимых личностных качеств. Многие ученые и практики исследуют способность студентов к адаптации, поскольку уровень адаптации студента показывает, сможет ли он "влииться" в коллектив и найти поддержку и понимание своих сверстников.

В литературе рассматриваются множество трудов, посвященных изучению способности личности к адаптации. Такие ученые, как П. Анохин, А. Асмолов, Л. Выготский, А. Леонтьев, Б. Ломов занимались вопросами адаптации [1].

Ученые отмечают, что нет единого подхода к определению основных критериев, признаков, показателей, раскрывающих сущность и характеризующих способность адаптироваться студентов. Успешную адаптацию студентов можно рассматривать как их включенность [2]:

- в новую социальную среду;
- в учебно-познавательный процесс;
- в новую систему отношений.

Для успешной адаптации необходимым является проявление активной позиции, которая должна быть не только у преподавателя, но и у студента, то есть должна быть совместная деятельность. Студент должен сам находить и выбирать для себя способы и пути достижения той или иной образовательной цели, преподаватель – создавать для этого условия.

Проведено исследование среди студентов. Респондентами выступили 19 студентов, из них 5 парней и 14 девушек. Анализ способности адаптации студентов показан на рисунке.

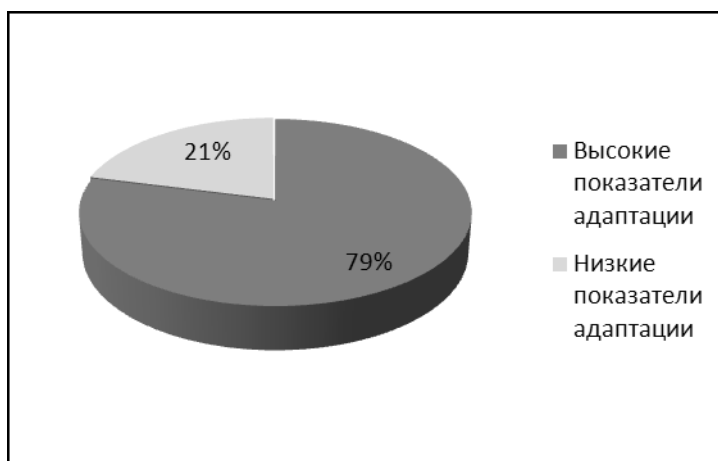


Рис. Анализ способности адаптации студентов

У 21 % опрошенных студентов низкий уровень способности адаптации. Согласно результатам исследования эти студенты принимают решения осторожно, но не пасуют перед серьезными проблемами. Их часто одолевают сомнения. Таким студентам необходимо полагаться на свой опыт или посоветоваться с кем-либо, чтобы проверить себя.

79 % студентов группы имеют высокий уровень адаптации, согласно проведенному тестированию. Согласно результатам исследования эти студенты достаточно решительные личности. К решению проблемы подходят последовательно и логически. Опыт помогает решать вопросы быстро и большей частью правильно. Полагаясь на себя, не игнорируя советы других. Принятые решения отстаивают до конца. Но им необходимо сохранять объективность и консультироваться при возникновении вопросов.

Успешное протекание адаптации студентов является важным условием становления и формирования будущего специалиста. Механизмы адаптации заключаются в педагогическом сопровождении, когда в процессе адаптации осуществляется изменение, преобразование образовательной среды в соответствии с потребностями, возможностями, личностными особенностями студента [3].

- Механизмы действуют на разных уровнях [4]:
- когнитивный,
  - мотивационно-волевой,
  - социально-коммуникативный.

Они обеспечивают формирование и развитие связей соответствующего типа. Педагогическое сопровождение организуется с позиций личностно-ориентированного подхода.

Учебная деятельность играет важную роль в процессе адаптации студентов. В процессе изучения базовых дисциплин формируются умения и навыки, развиваются креативные и логические качества мышления [5].



Что касается низких результатов теста, то этим студентам необходимо расширить круг своего общения и интересов, стать более коммуникабельными и открытыми. Это поможет студентам проявить себя и лучше адаптироваться в коллективе.

Науч. рук. Михайленко Д. Г.

**Литература:** 1. Социология: история, основы, институционализация в России / под ред. С. С. Новикова. – М. : Изд. НПО "МОДЭК", 2000. – 464 с. 2. Психология личности : учеб. пособ. – СПб. : Изд-во "Михайлова В. А.", 1999. – 89 с. 3. Налчаджян А. А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии) / А. А. Налчаджян – Ереван : АН Арм. ССР, 1988. – 263 с. 4. Подласый И. П. Педагогика. / И. П. Подласый – М. : Гуманитарный издательский центр "Владос", 1999. – 574 с. 5. Яницкий М. С. Основные психологические механизмы адаптации студенческой деятельности : автореф. канд. дис. / М. С. Яницкий. – Иркутск, 1995. – 24 с. 6. Выготский Л. С. Психология / Л. С. Выготский. – М. : Изд-во "ЭКСМО-Пресс", 2000. – 1008 с.

## ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ САМООЦІНКИ ОСОБИСТОСТІ

УДК 159.923

**Макарова А. М.**

Студент 1 курсу  
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто актуальні проблеми дослідження рівня самооцінки особистості. Використано метод Будассі, який передбачає, що різниця між реальною та ідеальною "Я-концепцією" визначається як статистична норма і може бути показником самооцінки. Запропоновано рекомендації щодо підвищення рівня самооцінки особистості.*

*Ключові слова: самооцінка, "Я-концепція", самосвідомість, самосприйняття.*

*Аннотация. Рассмотрены актуальные проблемы исследования уровня самооценки личности. Использован метод Будасси, предполагающий, что разница между реальной и идеальной "Я-концепцией" определяется как статистическая норма и может быть показателем самооценки. Предложены рекомендации по повышению уровня самооценки личности.*

*Ключевые слова: самооценка, "Я-концепция", самосознание, самовосприятие.*

*Annotation. Some current problems of research on the level of self-identity were studied. The Budassi method was used, suggesting that the difference between the real and ideal, "I-concept" is defined as a statistical standard and can be an indicator of self-evaluation. Some recommendations for improving self-esteem of an individual are proposed.*

*Keywords: self-rating, "I-concept", self-actualization.*

Актуальність даного питання зумовлена тим, що властивості самосвідомості, адекватність самооцінки, структура і функції образу "Я" впливають на формування життєвої позиції індивіда, а тому завжди викликали і будуть викликати не тільки теоретичний, але і практичний інтерес. Самооцінка – складне особистісне утворення, що є фундаментальною властивістю особистості. Вона відображає все те, що людина дізнається про себе через інших, а також її самостійну активну діяльність, яка має спрямованість на усвідомлення своїх дій та особистісних якостей.

Однією з головних потреб індивіда є потреба у самоствердженні, що визначається через відношення її реальних здобутків до того, чого людина прагне, яку ціль ставить перед собою. Самооцінка тісно пов'язана з цією потребою. Практична діяльність людини фактично спрямована на досягнення таких результатів, які будуть узгоджуватися з її самооцінкою, сприяти її зміцненню, нормалізації [1].

Функція самооцінки особистості відноситься те, що вона виступає внутрішньою умовою регуляції поведінки й діяльності людини. Через те, що самооцінка входить до складу мотивації діяльності, індивід має можливість порівнювати свої можливості, психічні ресурси із метою та засобами діяльності.

Проблема самосвідомості вивчається здавна та їй присвячено чимало наукових праць. У своїх роботах Б. Ананьев, Л. Божович, Л. Виготський, А. Леонтьев, С. Рубінштейн, у загальнотеоретичних



і методологічних аспектах аналізують питання щодо становлення самосвідомості в контексті більш загальної проблеми розвитку особистості. А. Бедалев у своїх дослідженнях загорив інтерес на питанні зв'язку самопізнання та пізнання інших індивідів. У багатьох дослідженнях приділяється увага аналізу проблем, що пов'язані з особистісною відповідальністю, моральним вибором, моральною самосвідомістю. Самооцінка особистості – один із найважливіших інструментів оцінки адекватності образу "Я", тому заслуговує на більш детальний її розгляд.

Метою статті є виявлення кількісного вираження рівня самооцінки в академічній групі.

Самооцінка не є вродженою властивістю особистості. Її формування протікає в процесі діяльності і взаємодії з іншими. Соціум значно впливає на формування особистісної самооцінки [2]. Протягом активної діяльності та взаємодії з іншими людьми накопичує знання про саму себе, які в купі з глобальною самооцінкою, що формується на основі цих знань, дозволяють сформуванню багатовимірне утворення, що має назву "Я-концепція", і є ядром особистості. "Я-концепція" – це усвідомлена система уявлень людини про себе, спираючись на яку вона взаємодіє з іншими індивідами, та регулює свою поведінку й діяльність [3].

Особистість має декілька образів "Я", що змінюють один одного. Бачення індивідом себе в даний момент часу позначається як "Я-реальне". Крім цього в людина має схильність уявляти себе такою, якою вона повинна бути, щоб відповідати власним прагненням до ідеалу, так званого "Я-ідеального".

Співвідношення між цими образами є основною характеристикою адекватності уявлень людини про себе, яка виражається в самооцінці. Розглядати самооцінку можна з різних сторін. Психологи розрізняють декілька її видів: висока, середня, низька.

Якщо людині притаманна схильність недооцінювати себе порівняно з тим, якою вона є в дійсності, це вказує на низьку самооцінку. Якщо ж людина переоцінює свої можливості, результати діяльності, особистісні якості, зовнішність, це свідчить про завищену самооцінку.

Психологічні дослідження доводять, що особливості самооцінки впливають на емоційний стан, на ступінь задоволеності своєю роботою, навчанням, життям, а також на відносини з оточуючими. Отож дуже важливим є вивчення самооцінки людини для встановлення відносин з нею, для нормального спілкування, в яке кожен з нас, як соціальна істота, неодмінно "втягується" [4].

Визначення рівня самооцінки може бути здійснено лише за двома варіантами: або перелічення особою своїх або відбір із наведеного списку тих рис, які притаманні їй більш за всі інші та одночасне ранжирування їх за значущістю й відповідністю для себе – методика Будассі С. А. [5].

За допомогою другого варіанта пропонується провести дослідження рівня самооцінки в групі.

Метод Будассі заснований на ствердженні про те, що саме закономірна різниця між реальною та ідеальною Я-концепцією визначається як статистична норма. Якщо респонденту запропонувати проранжувати відібрані ним або інструктором 20 якостей спочатку "в ідеалі", а потім "відповідно до своїх якостей", буде отримана його ідеальна й реальна "Я-концепція", різниця між якими й відповідає рівню самооцінки [6].

Дослідження проводиться на базі академічної групи. Для проведення дослідницької роботи відібрано 20 наступних якостей особистості: безпечність, запальність, сором'язливість, життєрадісність, примхливість, повільність, недовірливість, наполегливість, нервозність, нерішучість, обережність, пасивність, сміливість, терплячість, захопленість, упертість.

Респондент повинен проранжувати ці якості спочатку за умовою "Бажане "Я", починаючи від найбільш бажаної до найменш бажаної, потім за умовою "Реальне "Я", починаючи від найбільш притаманної якості до якості, яка зовсім не притаманна. Самооцінка визначається за формулою Роджерса (за коефіцієнтом кореляції рангів):

$$r = 1 - (6 \sum d^2 / (n^3 - n)),$$

де  $d^2$  – різниця номерів рангів, зведена у квадрат;

$n$  – число розглянутих властивостей (вона незмінна і становить собою кількість відібраних характеристик).

Результати аналізу свідчать про таке (таблиця):

Таблиця

**Рівні самооцінки особистості**

Рівні прояву рівнів самооцінки		Кількість випробуваних, що відносяться до категорії (%)
1		2
Від 4 – 1,0 до +0,85	Самооцінка висока Неадекватна	20
Від + 0,84 до +0,53	Самооцінка висока Адекватна	26,6

Закінчення таблиці

1		2
Від +0,52 до -0,1	Самооцінка середня Адекватна	26,6
Від -0,09 до -0,32	Самооцінка низька Адекватна	20
Від -0,33 до -1,0	Самооцінка низька Неадекватна	6,8
Усього		100

Для більшої частини групи притаманна "адекватна" самооцінка, яка варіюється в межах від "високої" (+0,84 до +0,53) до "низької" (-0,09 до -0,32). Загалом кількість тих, хто має адекватну самооцінку складає 73,2 %. Переважає "середня" та "висока" адекватні самооцінки. На них припадає по 26,6 %. Така ситуація свідчить про те, що більшість у групі визнають рівною мірою як свої переваги, так і недоліки. В основі самооцінки у більшості знаходяться необхідний досвід та відповідні знання, тому в атмосфері групи переважає така риса характеру, як впевненість.

Лише незначна частка людей у групі має неадекватну самооцінку. Вона складає лише 27 %, при чому виходячи з результатів можна спостерігати певну тенденцію до завищення. Неадекватно завищена самооцінка займає 20 % від загальної кількості опитуваних з неадекватною самооцінкою, у той час як на неадекватно занижену самооцінку припадає лише 7 %. Першій групі притаманні такі характерні риси, як схильність до переоцінки своїх можливостей, зарозумілість, егоцентризм. Для другої групи характерні надмірна невпевненість, пасивність, смиренність. Загалом ситуація в групі позитивна, що сприяє дружній атмосфері та добрим відносинам між її членами.

Підбиваючи підсумки, можна зазначити, що самооцінка є фундаментальною властивістю особистості, яка формується під впливом соціуму. Вона відображує все те, що людина дізнається про себе через інших, а також її самостійну активну діяльність, яка має спрямованість на усвідомлення своїх дій та особистісних якостей. Протягом активної діяльності та взаємодії з іншими людина накопичує знання про саму себе, які разом з глобальною самооцінкою формують багатомірне утворення – "Я-концепцію". Остання, у свою чергу, поділяється на "Я-ідеал" та "Я-реальне". Співвідношення між цими образами і є основною характеристикою адекватності уявлень людини про себе, яка виражається в самооцінці. Це ствердження покладено в основу однієї з найбільш використовуваних методик оцінки рівня самооцінки – методика Будассі. Цю методику використано як інструмент в дослідженні рівня самооцінки певної академічної групи. За результатами проведеного дослідження спостерігається позитивна ситуація при якій більша частина групи має адекватну самооцінку, що сприяє теплій атмосфері та дружнім стосункам у групі. Лише незначна кількість опитуваних має неадекватну самооцінку. Вирішення цієї проблеми вбачається через самопізнання та пошук гармонії із собою та своїми думками. Перш за все, треба усвідомити, що у кожній окремій людині є свій внутрішній світ, який відрізняється від внутрішнього світу інших людей, тому що кожна людина індивідуальна, а це, у свою чергу, приведе до самоповаги та підвищення рівня самооцінки.

*Наук. кер. Михайленко Д. Г.*

**Література:** 1. Захарова А. В. Психология формирование самооценки [Текст] / А. В. Захарова. – Мн. : Астрел, 1993. – С. 32–22. 2. Мудрик О. В. Роль социального окружения в формировании личности подростка [Текст] / О. В. Мудрик. – М. : Знание 1979 – С. 25–48. 3. Басина Е. З. Становление самооценки и способа Я [Текст] / Е. З. Басина. – М. : Педагогика, 1988. – С. 56–65. 4. Боцманова М. Л. Самооценка как фактор моральной саморегуляции в младшем школьном возрасте [Текст] / М. Л. Боцманова, О. В. Захаров, Чан Чи То Оань. – М. : Смысл, 1988. – № 2. – С. 27–30. 5. Елисеев О. П. Практикум по психологии личности [Текст] / О. П. Елисеев. – СПб. : Питер, 2000. – С. 554. 6. Будасси С. А. Защитные механизмы особенности [Текст] / С. А. Будасси. – М. : Смысл, 1998. – с. 115. 7. Берне Р. Развитие "Я-концепции" и воспитание [Текст] / Р. Берне – М. : Знания, 1986. – С. 14–15. 8. Хорни К. Самосознание [Текст] / К. Хорни. – М. : Смысл, 1996. – С. 346.

ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ  
АДАПТОВАНOSTІ СТУДЕНТІВ-ПЕРШОКУРСНИКІВ  
У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

УДК 159.9.072.43

**Макарова В. М.**

Студент 1 курсу  
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти дослідження рівня адаптованості студентів-першокурсників. Виділено особливості процесу адаптації, а також виконано діагностику студентів-першокурсників за методикою "Адаптованість студентів у ВНЗ" Т. Дубовицької.*

*Ключові слова: адаптованість, адаптація, культурно-освітнє середовище.*

*Аннотация. Рассмотрены теоретические аспекты исследования уровня адаптированности студентов-первокурсников. Выделены особенности процесса адаптации, а также выполнена диагностика студентов-первокурсников по методике "Адаптация студентов в ВУЗе" Т. Дубовицькой.*

*Ключевые слова: адаптированность, адаптация, культурно-образовательная среда.*

*Annotation. The article considers the theoretical aspects of research on the level of adaptation of first-year students. Some features of the process of adaptation were selected, and diagnosis of first-year students by the method of "Adaptation of students in a higher educational establishment" after T. Dubovytska was made.*

*Keywords: adaptability, adaptation, cultural and educational environment.*

Проблема адаптації особистості в соціумі – одна з найважливіших на сьогодні. Її дослідженням займаються філософи і педагоги, психологи і соціологи. Професійна кар'єра та особистісний розвиток майбутнього фахівця залежить саме від того, наскільки успішно відбулася навчальна адаптація студента на молодших курсах, у зв'язку з цим для системи освіти першочерговою стає проблема однієї з різновидів соціальної адаптації – навчальної адаптації студентів, тому вибрана тема є актуальною для теоретичного і практичного вивчення.

Питанням адаптованості особистості студента до навчальної діяльності у ВНЗ присвячено роботи М. Яницького, В. Соловйова, М. Поваляєвої та ін.

Метою даної роботи є вивчення рівня адаптованості студентів-першокурсників у ВНЗ.

Випускники шкіл, вступаючи до ВНЗ, запускають механізм адаптації. Наявність позитивного результату адаптації передбачає активізацію резервних можливостей особистостей, а також наявність готовності долати різні труднощі. Розрізняють кілька видів психологічної адаптації студентів у ВНЗ: адаптацію до умов навчальної діяльності, адаптацію до групи, адаптацію до обраної професії [1].

Період адаптації тривалий. Проте у той час як адаптація до майбутньої професії практично завжди починає розвиватися на старших курсах і продовжується після працевлаштування, адаптація до навчальної діяльності і до групи відбувається на першому курсі. Якщо ж процес адаптації пройшов неуспішно, виникають труднощі в актуалізації необхідних для успішного навчання і оволодіння професією пізнавальних і особистісних ресурсів. Невміння швидко пристосуватися до вимог, що висуваються у вищому навчальному закладі, та знайти спільну мову з одногрупниками безсумнівно позначиться на успішності студента, а також його бажанні вчитися, а це може спричинити за собою відчуження від освітнього середовища і навіть привести до того, що студент залишить ВНЗ.

Адапованість – це результат процесу адаптації [2]. Деякі психологи дотримуються думки, що поняття "адаптація" і "адапованість" – синоніми. Так, А. Баранов та А. Реан розглядають адаптацію як "процес і результат внутрішніх змін, зовнішнього активного пристосування і самозміни індивіда до нових умов існування" [3].

У даному дослідженні поняття "адапованість" визначає результативну сторону процесу адаптації.

Особливості процесу адаптації студентів наведені на рис. 1.



Рис.1. Особливості процесу адаптації студентів

Для практичного дослідження рівня адаптованості була використана методика "Адаптованість студентів у ВНЗ", розроблена Т. Дубовицькою та А. Криловою. Методика становить набір із 16 суджень, відносно яких студенти повинні висловити ступінь своєї згоди.

Кількість респондентів склала дев'ятнадцять осіб, з них 14 дівчат та 5 хлопців. Вік опитаних 17 – 18 років.

За результатами, отриманими в ході дослідження (рис. 2), можна побачити, що серед опитуваних переважає високий показник адаптованості до групи. 99,5 % респондентів відчувають себе в групі комфортно, легко знаходять спільну мову з однокурсниками, не бояться проявляти себе, брати ініціативу до своїх рук, при цьому слідує прийнятним у групі нормам і правилам. Лише 0,5 % має низький показник за шкалою адаптованості до навчальної групи.

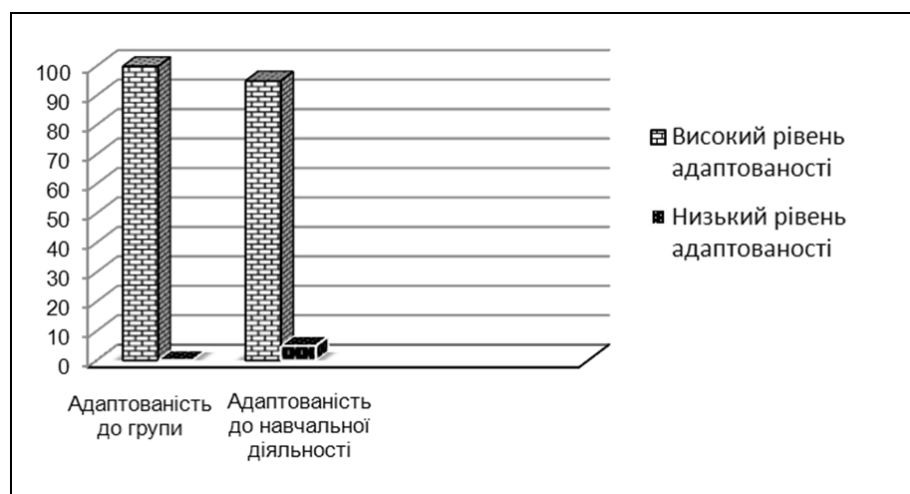


Рис. 2. Рівень адаптованості студентів-прешокурсників у ВНЗ

Стосовно адаптованості до навчальної діяльності, 95 % опитуваних мають високий показник адаптованості і лише 5 % насилу опановує навчальні предмети і виконує навчальні завдання.

Отже, адаптація першокурсників – це динамічно складний багатоплановий процес, який включає в себе пристосування, як до нової навчальної діяльності, так і до нового соціального середовища. Закінчення школи, вибір професії, зміна звичної обстановки й оточення однолітків, встановлення нових взаємин викликають певну напруженість у першокурсників. Проте, незважаючи на все це, дане дослідження показало – студенти-першокурсники можуть мати високий рівень адаптованості, що свідчить про спроможність швидко звикати до нових умов та високу продуктивність праці.

В якості основних педагогічних умов, що сприяють адаптації студентів до навчального процесу у ВНЗ є: якісна організація навчального процесу, аудиторні та позааудиторні заняття, режим дня і відпочинку, студентська група, взаємини студентів і викладачів, заняття різними видами рухового режиму.

Тільки реалізація програми з адаптації студентів-першокурсників, яка включає виявлення і корекцію труднощів адаптаційного періоду у ВНЗ, дозволить значно збільшити ефективність навчального процесу і формування моральної, відповідальної особистості, здатної до професійної самореалізації.

Наук. кер. Михайленко Д. Г.

**Література:** 1. Соловьев В. М. Динамика умственной трудоспособности и адаптация студентов к образовательной деятельности в ВУЗе [Текст] / В. М. Соловьев // Вісник Урал. гос. тех. ун-та. – 2003. – № 10 (30). – С. 114. 2. Поваляева М. А. Адаптация студентов до навчання к учебе в высшем учебном заведении [Текст] / М. А. Поваляева // Социализация и адаптация молодежи в условиях полиэтнического региона. – 2003. – № 2. – С. 20–21. 3. Реан А. А. Психология адаптации личности [Текст] / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – М. ; СПб., 2008. – С. 45. 4. Всеволодова Н. О. Психологическая адаптация учеников старших классов к учебе в профильном лицее [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 02.00.08 / Всеволодова Н. О. – М., 2008. – С. 12.

## ОЦЕНКА УРОВНЯ САМОКОНТРОЛЯ ПЕРВОКУРСНИКОВ

УДК 159.9.075

**Пономаренко Т. П.**

Студент 1 курса  
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

*Аннотация. Проведена оценка уровня самоконтроля у первокурсников. Проанализированы подходы к определению самоконтроля. Выполнена диагностика студентов с помощью методики "Оценка самоконтроля в общении" по М. Снайдеру. Предложена пятишаговая программа повышения уровня самоконтроля.*

*Ключевые слова: самоконтроль, уровень самоконтроля, общение.*

*Анотація. Проведено оцінку рівня самоконтролю у першокурсників. Проаналізовано підходи різних авторів до визначення самоконтролю. Виконано діагностику студентів за допомогою методики "Оцінка самоконтролю у спілкуванні" за М. Снайдером. Запропоновано п'ятикрокову програму підвищення рівня самоконтролю.*

*Ключові слова: самоконтроль, рівень самоконтролю, спілкування.*

*Annotation. An assessment of the level of freshmen self-control was made. Approaches of different authors to self-control were analyzed. Students were diagnosed by the method "Assessing self-control in communication" by M. Snyder. A five-step program aiming to increase the level of self-control was proposed.*

*Keywords: self-control, self-control level, communication.*

Общение в наше время является одним из важнейших элементом социальных связей и играет важную роль в повседневной жизни.

Именно поэтому современному человеку необходимо контролировать себя в процессе общения, исходя из своих представлений о нормах поведения для обеспечения своей жизнедеятельности. Самоконтроль является важным в процессе социализации и адаптации человека. Это один из важнейших компонентов саморегулирования, который позволяет дать объективную оценку и психическое отражение окружающей человека реальности и его внутреннего мира.

Изучением проблем самоконтроля человека занимались М. Снайдер, А. Реан, П. Анохин, А. Лурий, Г. Никифоров, С. Головин и др.

В своей книге "Психология человека от рождения до смерти" А. Реан определяет самоконтроль как способность управлять своими действиями, проявлениями эмоций и внутренними побуждениями [1].

Другой, не менее авторитетный автор рассматривает самоконтроль как отрицательное качество (отказ от активности, нежелание принимать участие в социальных взаимодействиях), но традиционно считается положительным [2].

Самоконтроль выражается при общении у каждого человека, например, формированием в мозгу "контрольного аппарата", который контролирует формирование слов, фраз и их озвучивание в устной и письменной речи [3].

Самоконтроль – результат не только внутренней деятельности, но и внешней. Это зрительный, слуховой, тактильный виды самоконтроля и прочие, зависящие от внешнего мира, что очень важно при общении, так как мы воспринимаем информацию через слух, зрение и не только [1].

Задачей исследования является выявление степени самоконтроля в общении.

Исследование проведено с помощью методики "Оценка самоконтроля в общении" М. Снайдера. Респондентами выступили 19 опрошенных, из них 5 мужчин и 14 женщин в возрасте от 17 до 19 лет. Результаты представлены на рисунке.

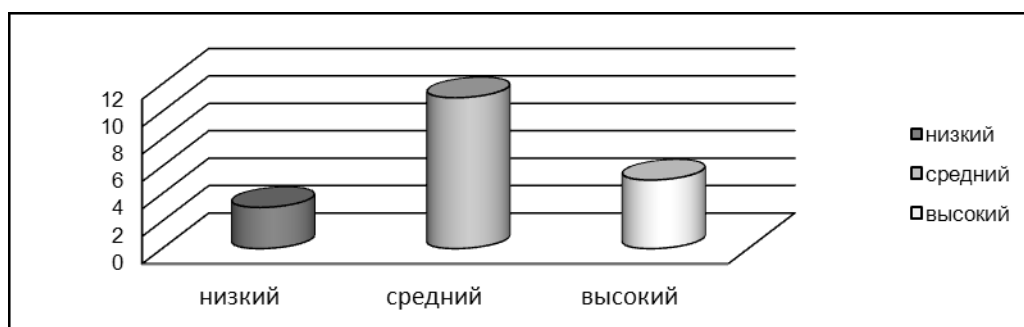


Рис. Уровень самоконтроля первокурсников

По результатам теста из 19 опрошенных участников наименьшее количество – 16 % – обладают низким уровнем самоконтроля. Наибольшее количество – 58 % – имеет средний уровень коммуникативного контроля, и высокий коммуникативный контроль присущ 26 %. Данные результаты означают, что преобладает средний уровень самоконтроля. Это обусловлено открытостью и ответственностью в поведении в сочетании с воспитанием и стремлением найти оптимальный вариант поведения в обществе.

Для повышения уровня самоконтроля необходимо выполнить пять последовательных шагов [4]. В этот процесс включены определение формы поведения, на которые необходимо воздействовать, сбор основных данных, разработка программы для увеличения или уменьшения частоты проявления желаемого поведения, выполнение и оценка программы и ее завершение: определение точной формы поведения, которую требуется изменить; сбор основной информации о факторах, воздействующих на поведение, которое необходимо изменить, – необходимо отслеживать свои реакции и частоту их появления с целью выявления связей и оценки реакций; разработка программы самоконтроля, – целью этой программы является изменение специфического поведения; выполнение и оценка программы самоконтроля. Необходимо не только придерживаться пятишаговой программы, но и контролировать изменения. Для того чтобы программа была успешной, необходима постоянная бдительность, чтобы не возвратиться вновь к нежелательным формам поведения. Для завершения программы самоконтроля необходимо четко определить конечные цели, чтобы прийти к желаемому результату.

Корректировка уровня самоконтроля возможна при пошаговом выполнении программы, позволяющей выявить нежелательные черты и изменить их.

Науч. рук. Михайленко Д. Г.

**Литература:** 1. Психология человека от рождения до смерти / под общ. ред. Реана А. А. – СПб. : Прайм-еврознак, 2002. – 656 с. 2. Акмеологический словарь / под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : Изд-во РАГС, 2004. – 161 с. 3. Психотерапевтическая энциклопедия / под ред. Б. Д. Карвасарского. – 2-е издание. – СПб. : Питер, 2000. – 752 с. 4. Психологія : підручник / Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук [та ін.] ; під



заг. ред. Ю. Л. Трофімова. – 2-ге вид., стереотип. – К. : Либідь, 2000. – 558 с. 5. Психология личности : учебник. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 367 с. 6. Основы практической психологии : підручник / В. Панюк, Т. Титаренко, Н. Чепелева [та ін.]. – К. : Либідь, 2003. – 536 с. 7. Психология решения конфликтов : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед. / В. О. Джелали, А. В. Кудин. – Х. ; К., 2006. – 320 с.

## ДІАГНОСТИКА СТРЕСОСТІЙКОСТІ ЧЛЕНІВ МАЛОЇ ГРУПИ

УДК 316.35:159.944.4

**Тельна А. О.**

Студент 2 курсу  
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Досліджено питання та проблеми стресостійкості членів малої групи. Розглянуто основні види стресу і стресорів. Визначено рівні стресостійкості серед опитаних студентів. Зроблено висновки та надано рекомендації щодо підвищення рівня стресостійкості.*

*Ключові слова: стрес, стресостійкість, стресори, еустрес, дистрес, особистість, мала група.*

*Аннотация. Исследованы вопросы и проблемы стрессоустойчивости членов малой группы. Рассмотрены основные виды стресса и стрессоров. Определены уровни стрессоустойчивости среди опрошенных студентов. Сделаны выводы и даны рекомендации по повышению уровня стрессоустойчивости.*

*Ключевые слова: стресс, стрессоустойчивость, стрессоры, эустресс, дистресс, личность, малая группа.*

*Annotation. The paper focuses on the issues and problems of stress resistance of members of a small group. The main types of stress and stressors were reviewed. The levels of stress resistance among the surveyed students were identified. Conclusions were drawn and recommendations for improving the level of stress resistance were made.*

*Keywords: stress, stress resistace, stressors, eustress, distress, peculiarity, small group.*

На сьогоднішній день перше місце в житті кожного займає проблема соціальної цінності людини, за якої здоров'я – одна з важливих умов ефективної життєдіяльності. Існує безлічі факторів, що впливають на працездатність та будь-які інші характеристики здоров'я. Велику роль серед них відіграє психічна стійкість до стресових ситуацій, високий рівень якої є запорукою збереження, розвитку та зміцнення здоров'я і професійного довголіття особистості.

Неодмінною умовою соціальної стабільності людини є формування стресостійкості. Наростання навантажень, у тому числі психічних, на нервову систему і психіку сучасної людини призводить до формування емоційного напруження, яке виступає одним із головних чинників розвитку різних захворювань. Для покращення існуючого рівня стресостійкості важливо пізнати особливості своєї психіки, що дозволить не тільки попередити виникнення хвороб, зміцнити здоров'я, але й удосконалити самих себе і свою взаємодію із зовнішнім світом.

Свій вклад у дослідження стресостійкості особистості зробили такі вчені, як: Г. Сельє, Б. Ананьєв, Ю. Альошина, А. Волович, А. Белкін, І. Кон, М. Галагузова, Т. Шибутані, Н. Корнетов та ін.

Поняття стресу досить широке і воно не має єдиного тлумачення, тому для даної роботи основою стало визначення стресу за Г. Сельє, яке звучить таким чином: "Стрес є неспецифічна відповідь організму на будь-яку пред'явлену йому вимогу" або "загальний адаптаційний синдром" [1].

Г. Сельє виділяв три стадії цього "загального адаптаційного синдрому": перша стадія "тривоги" несе за собою сенс різкого падіння опірності організму, він зазнає серйозних труднощів; друга стадія "адаптації" – відбувається адаптація до зовнішніх умов; заключна третя "виснаження" – різке зниження активних властивостей організму [2].

Пізніше Г. Сельє запропонував розрізнити два види стресу: еустрес та дистрес. Еустрес проявляється як позитивний вплив на психіку й організм людини, оскільки він мобілізує її, підвищує концентрацію уваги, поліпшує реакцію і психічну активність в цілому. Також він позитивно позначається на адаптаційних властивостях організму. Дистрес – патологічний стрес, який негативно впливає на психіку і здоров'я людини, погіршує психічну діяльність, деформує поведінку, часом приводячи до абсолютної дезорганізації [3].

Мала група – невелика за чисельністю спільність, в якій індивіди безпосередньо контактують між собою, об'єднані спільною метою та завданнями, що є передумовою їх взаємодії, взаємовпливу, спільних норм, процесів та інтересів, міжособистісних відносин і тривалості їх існування. Вона розвивається на основі спільної мети, яка породжує спільну діяльність, спільні цінності і способи взаємодії, а також за безпосереднього контакту осіб у групі, що створює можливості для міжособистісного спілкування. Мала група складається з невеликої кількості індивідів і відрізняється багатьма соціально-психологічними характеристиками від груп великого розміру [4].

Навколишній світ наповнений факторами, які можуть легко вибити людину з її звичного життєвого ритму, що призводить до стресового стану, ці чинники називаються стресорами. Найважливіші стресові фактори можна розбити на наступні групи:

1. Стресори активної діяльності: їх вплив на організм здійснюється в процесі виконання людиною будь-якого цілеспрямованого акту, вони здатні не тільки порушити діяльність, але також посилити і мобілізувати її, стресори можуть бути:

екстремальні – участь у бойових діях і всіх інших ситуаціях, пов'язаних із ризиком;  
виробничі – робота з великою часткою відповідальності, з дефіцитом часу;  
психосоціальної мотивації – різного роду змагання та конкурси.

2. Стресори оцінок: їм властиве емоційне забарвлення справжньої або майбутньої діяльності, можуть діяти на людину задовго або безпосередньо перед здійсненням діяльності, відразу після закінчення або через великий проміжок часу після вчинення дії, сюди входять:

старт-стресори і стресори пам'яті – майбутні змагання, захист диплома, виступ на концерті, раптовий спогад про пережите горе;

стресори перемог і поразок – успіхи в кар'єрі, мистецтві, спорті, кохання, одруження, народження дитини, поразки, невизнання в діяльності, хвороба близької людини;

стресори видовищ – спортивні видовища, фільми, театральні вистави, образотворче мистецтво.

3. Стресори неузгодженості діяльності:

стресори роз'єднання – конфліктні ситуації, загроза, несподівана, але значуща звістка;

стресори обмежень – психосоціальні та фізіологічні захворювання, що обмежують звичайні сфери діяльності, ізоляція, дискомфорт, сексуальна дисгармонія, голод, спрага.

4. Фізичні та природні стресори:

м'язові навантаження, хірургічні втручання, медичні процедури, травми, темрява, яскраве світло, сильний неприємний звук, вібрація, хитавиця, висота, холод, спека та землетруси [5].

Для того щоб не збиватися з ритму, потрібно мати імунну систему проти цих стресорів, тобто гарну стресостійкість. Стресостійкість людини – уміння долати труднощі, пригнічувати свої емоції, розуміти людські настрої, проявляючи витримку і такт [6]. Стресостійкість характерна для фізично здорових, емоційно стабільних особистостей з активною життєвою позицією, з низькою тривожністю й адекватною самооцінкою.

Усіх людей можна умовно розділити на 4 групи за стресостійкістю:

1) стресостійкі люди завжди готові до будь-яких змін і з легкістю їх приймають, запросто долають труднощі в кризових ситуаціях;

2) стресонестійким людям складно адаптуватися до змін, їм складно змінювати свою поведінку, установки, погляди, якщо щось пішло не так, то вони вже знаходяться в стані стресу;

3) стресотреновані люди, в цілому, готові до змін, але тільки не до миттєвих і не до глобальних, цим людям властиво адаптуватися до навколишнього оточення поступово, без різких рухів, але якщо це неможливо, то вони легко впадають у депресію. Якщо ж одні й ті ж ситуації, що викликають стрес, повторюються, то стресотреновані звикають до них і реагують на них вже більш спокійно;

4) стресогальмівні люди не стануть змінюватися під впливом зовнішніх подій, вони мають тверді позиції і свої світоглядні установки. Однак такі люди можуть піти на однократну зміну психотравмуючої сфери життя [7].

Метою даного дослідження є аналіз та визначення рівня стресостійкості у членів малої групи та надання рекомендацій щодо підвищення рівня стресостійкості.

Для вивчення рівня стресостійкості малої групи була використана методика "Аналіз стилю життя" (Бостонський тест на стресостійкість). Даний тест розроблений дослідниками Медичного центру Університету Бостона. При виконанні тесту, необхідно відповісти на 20 питань, виходячи з того, наскільки часто твердження в даних запитаннях правильні для респондента. Набрана кількість балів відповідає одному з чотирьох рівнів стресостійкості: високому, нормальному, низькому та дуже низькому.

У тестуванні взяло участь 20 студентів однієї академічної групи, віком в середньому 19 – 20 років. Серед них було 20 % хлопців та 80 % дівчат. На основі отриманих після тестування даних можна зобразити діаграму з рівнем стресостійкості респондентів (рисунок).



Рис. Рівень стресостійкості респондентів

З діаграми можна побачити, що більшість (75 %) досліджених мають нормальний рівень стресостійкості, 15 % – високий і 10 % – низький рівень стресостійкості. Найнижчий рівень стресостійкості свідчить про наявність сильного впливу стресових факторів на опитаних студентів. Рівень психічного та фізичного здоров'я цих респондентів недостатній для подолання сильнотривалих стресорів. Вони найчастіше відчувають утому, роздратування, слабкість та занепад сил.

У середньому по групі можна зробити висновок, що у більшості студентів нормальний рівень стресостійкості, який відповідає в міру напруженому життю активної людини, це може допомогти впоратися з різноманітними труднощами та стресовими явищами такими, як написання контрольних робіт, складання іспитів, участь у конкурсах і змаганнях, непорозуміння й сварки з одногрупниками та батьками.

За оцінками сучасної медицини, певні стреси викликають ту чи іншу "хворобу від нервів". Таким чином, респонденти, які мають низький рівень стресостійкості більш схильні до стресових ситуацій, що можуть призвести до негативних наслідків, таких, як: виразка шлунка, гіпертонія, надмірна активність щитовидної залози, хвороби спини, задуха, алергія, запалення слизової прямої кишки, головні болі, застуди, діабет, наркоманія та алкоголізм, хвороби ясен і карієс.

Щоб не допустити наведених вище наслідків необхідно дотримуватися певних правил. На сьогоднішній день методів вироблення стресостійкості безліч, починаючи від різних східних практик, закінчуючи спеціальними медичними препаратами. У цілому їх можна розбити на три великі групи:

Перша: способи, що використовують фізичні фактори впливу – фізична культура, загартовування організму, біг.

Друга: аутогенне тренування, психотерапія, гіпноз, медитація.

Третя: способи підвищення загальної стійкості організму пов'язана з біологічно активними речовинами.

Слід зазначити основні способи підвищення стресостійкості:

- не помічати стрес;
- заняття йогою і дихальною гімнастикою, релаксацією, медитацією;
- заняття бігом або ходьбою;
- гімнастика позитивного мислення;
- формування внутрішнього позитиву стресостійкої людини;
- домашні тварини;
- аромотерапія;
- антистресове харчування.

Таким чином, можна зробити висновок, що стрес – це невід'ємна частина адаптації людини до навколишньої дійсності. Фізіологічний стрес є позитивним явищем і дозволяє індивіду пристосуватися до впливу стресорів фізичного та хімічного походження, таким, як: голод, спека, спрага та холод, але якщо вплив стресового фактору тривалий і безперервний, то стрес трансформується в дистрес і руйнівно впливає на організм. Властивість особистості, яка дозволяє їй регулювати свою поведінку під час дії стресора та знизити вплив стресового фактору, – це стресостійкість. Стрес супроводжує людину протягом усього її життя, тому перспективою подальших розглядів даної теми є покращення вже існуючих та створення нових технік і прийомів, які допомагають підвищити рівень стресостійкості, а отже, і розвинути вміння регулювати свою поведінку.

Наук. кер. Стативка О. М.

**Література:** 1. Сель Г. Стресс без дистресса / Г. Сель. – М. : ИД "Прогресс", 1982. 2. Шибутани Т. Социальная психология. / Т. Шибутани. – М. : 2004. 3. Соціальна психологія / под ред. Петровського А. В. – М. : 2006. 4. Орбан-Лембрик Л. Б. Соціальна психологія [Електронний ресурс] / Л. Б. Орбан-Лембрик. – Режим доступу : [http://pidruchniki.ws/1854051639147/psihologiya/mala\\_grupa\\_konteksti\\_sotsialnoyi\\_psihologiyi#321](http://pidruchniki.ws/1854051639147/psihologiya/mala_grupa_konteksti_sotsialnoyi_psihologiyi#321). – Назва з екрану. 5. Мохова С. І. Виховання "стресостійкості" у дітей і підлітків як засіб зміцнення фізичного та психічного здоров'я [Електронний ресурс]. / С. І. Мохова. – Режим доступу : <https://festival.1september.ru/articles/311173/>. – Назва з екрану. 6. Кон Й. С. В поисках себя: Личность и ее самосознание / И. С. Кон. – М. : ИД "Политиздат", 2004. 7. Социальная педагогика : курс лекций / под общ. ред. М. А. Галагузова. – М. : 2004.

## ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ЗА МЕТОДИКОЮ ЕРІКА БЕРНА

УДК 159.923.2

Язева А. С.

Студент 1 курсу  
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто актуальні проблеми поведінки людей у процесі спілкування. Детально досліджено его-стани особистості. Проведено аналіз показників станів "Я" у групі студентів. Надано рекомендації до вирішення проблем поведінки спілкування.*

*Ключові слова: поведінка, спілкування, трансактний аналіз, его-стани, особистість.*

*Анотация. Рассмотрены актуальные проблемы поведения людей в процессе общения. Подробно исследованы эго-состояния личности. Проведен анализ показателей состояний "Я" у группы студентов. Даны рекомендации относительно решения проблем поведения общения.*

*Ключевые слова: поведение, общение, трансактный анализ, эго-состояния, личность.*

*Annotation. The article considers the actual problems of human behavior in the communication process. The individual ego-states are investigated in detail. Analysis of indicators of "I" states in a group of students was made. Recommendations on tackling the issues of communication behavior are provided.*

*Keywords: behavior, communication, transactional, ego states, peculiarity.*

Актуальність даної теми полягає в тому, що останнім часом зростає інтерес до питань людської поведінки і пошуків сенсу людського існування. З поведінкою інших людей зустрічаються в повсякденному житті та професійній діяльності. Поряд з інтересом до матеріального добробуту і до бізнесу в багатьох людей виникає прагнення розібратися в своїй поведінці, стати більш впевненим у собі і в своїх силах, усвідомити досі неусвідомлені сторони особистості, зосередитися, насамперед, на тому, що відбувається з ними в даний час. Батьки відвідують курси з виховання дітей, чоловік і дружина вчаться спілкуватися один з одним й "грамотно сваритися", керівники вивчають правила роботи з підлеглими, викладачі цікавляться методами подолання емоційних хвилювань, щоб допомогти своїм студентам і учням інших навчальних закладів. Це дуже важливо, оскільки тільки зрозумівши своє внутрішнє "Я", людина зможе будувати здорові, міцні стосунки з іншими і бути особистістю в суспільстві.

Існує безліч підходів до вивчення теорії особистості та міжособистісних стосунків. Цим питанням займалися такі вчені, як: Р. Гулдінг, К. Штайнер, Ф. Інгліш, Т. Харріс, З. Фрейд, К. Юнг та Е. Берн. Теорія Е. Берна, в свою чергу, вважається найбільш цікавою, бо відрізняється від інших, а тому в даній роботі пропонується більш детально розглянути саме її.

Е. Берн припустив, що неоднomanітна поведінка в різних ситуаціях вказує на прояви трьох різних станів нашого "Я": Батько, Дорослий, Дитина [1]. Він запропонував трансактний аналіз, який дозволяє проаналізувати поведінку і дізнатися, чому ми досить часто не розуміємо своїх колег, дітей, друзів, і що треба зробити для того, щоб змінити цей стан. Популярності цьому аналізу надала його книжка "Ігри, в які грають люди" [2]. Трансактний аналіз за Е. Берном – це психологічна модель, яка описує поведінку людини – як індивідуально, так і в складі груп, заснована на тому, що кожна людина може навчитися довіряти собі, думати про себе, приймати рішення самостійно та відкрито виражати свої почуття [3]. Згідно з трансактним аналізом одна і та ж людина, находячись в певній ситуації має поведінку відповідну до одного з трьох станів (таблиця).

Таблиця 1

Его-стани особистості [4]

Назва	Характеристика
1	2
Дорослий (Др)	Орієнтований на сприйняття поточної реальності, на отримання об'єктивної інформації та не залежить від віку особистості. Цей стан є організованим, добре пристосованим і діє, оцінюючи свої можливості, вивчаючи реальність і спокійно розраховуючи

Закінчення табл. 1

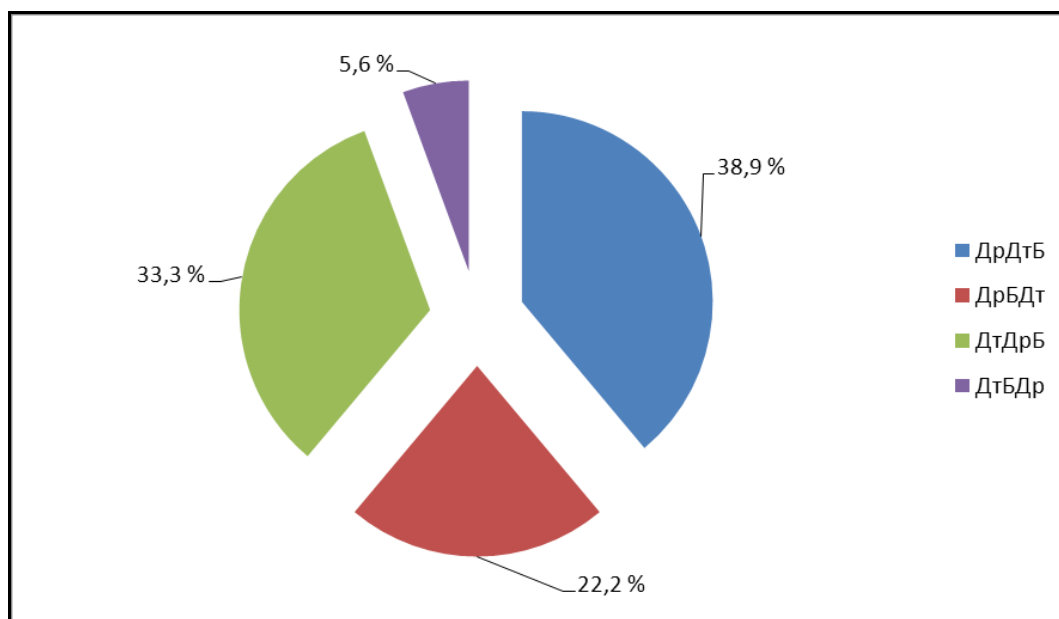
1	2
Батько (Б)	Містить установки і поведінку, перейняті від батьків. Зовні це виражається в упередженнях, критичному і турботливому поводженні стосовно інших, а внутрішньо, – як старі батьківські повчання, які продовжують на нього впливати
Дитина (Дт)	Містить запис ранніх дитячих переживань і реакцій щодо себе та інших. Ці спонукання виникають у дитини природним чином як "стара" поведінка дитинства

Слід зазначити, що особистості кожної людини притаманні всі три его-стани. Для оптимального функціонування особистості необхідно, щоб всі три "Я" були гармонійно поєднані. При умові поганого виховання особистість може деформуватися так, що один стан починає пригнічувати інші, що зумовлює порушення спілкування і переживається людиною, як внутрішня напруга [5].

Для дослідження поєднання его-станів була продіагностована група студентів 1 курсу у складі 19 осіб (14 дівчат, 5 юнаків) віком 18 – 19 років.

Аналіз результатів (рисунок) показав, що 38,9 % студентів групи мають формулу ДрДтБ та 22,2 % – ДрБДт, що свідчить про те, що вони мають розвинене почуття відповідальності, можуть допомогти у будь-якій справі, підтримати розмову та проявити свою ініціативу. В спілкуванні проявляють себе самовпевненими, говорять без сумнів те, що думають.

33,3 % мають формулу ДтДрБ і 5,6 % – ДтБДр. Такі люди емоційні та безпосередні. Вони подібно до дітей ні про що не задумуються та живуть без клопотів.



**Рис. Відсоткове відношення комбінацій его-станів у особистості**

Загалом, більшість студентів групи має приблизно однакові показники кожного з его-станів, тобто вони гармонійно поєднанні, що свідчить про оптимальне функціонування, відсутність зрушень у вихованні.

Для тих, в кого показники его-станів суттєво відрізняються, підґрунтя для занепокоєння немає. Кожна людина може змінитися, якщо в неї є ресурси, інформація та підтримка. А оскільки особистість володіє природною енергією, що спонукає до розвитку, то ресурси є завжди. Кожна людина може змінювати ситуації і поведінку, які їй не влаштовують. Потрібно тільки передивитися свій життєвий сценарій та вирішити, як жити далі, визначити свою власну долю, прийняти відповідальність за свої вчинки. Результатом буде досягнення гармонії через збалансовані взаємовідносини між усіма его-станами.

*Наук. кер. Михайленко Д. Г.*

**Література:** 1. Стюарт Ян. Современный трансактный анализ / Ян Стюарт, В. Джойнс. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 335 с. 2. Берн Э. Игры, в которые играют люди / Э. Берн ; пер. с англ. – М. : Эксмо-Пресс, 2008. – 247 с. 3. Берн Э. Трансактный анализ в психотерапии: Системная индивидуальная и социальная психотерапия / Э. Берн ; пер. с англ. – М. : Академический Проект, 2006. – 229 с. 4. Рудестам К. Групповая психотерапия, психокоррекционные группы: теория и практика [Электронный ресурс] / К. Рудестам.

там. – М. : Прогресс, 1990. ; СПб. : ПитерКом, 1998. – Режим доступа : <http://www.psylib.ukrweb.net>. – Название с экрана. 5. Малкина-Пих И. Г. Справочник практического психолога. Техники трансактного анализа и психосинтеза / И. Г. Малкина-Пих. – М. : Эксмо, 2004. – 356 с.

## УДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ ВІДТВОРЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.152

Буряк О. О.

Магістр 1 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація.* Розглянуто проблемні питання щодо відновлення основних засобів. Наведено варіант удосконалення стратегії відтворення та використання основних засобів підприємства, що становить комплекс послідовних дій, спрямованих на отримання оптимальних результатів від процесів відтворення та використання основних засобів підприємства.

*Ключові слова:* основні засоби, відтворення, використання, стратегія, управління.

*Аннотация.* Рассмотрены проблемные вопросы восстановления основных средств. Приведен вариант усовершенствования стратегии воспроизводства и использования основных средств предприятия, который представляет собой комплекс последовательных действий, направленных на получение оптимальных результатов процессов воспроизводства и использования основных средств предприятия.

*Ключевые слова:* основные средства, воспроизводство, использование, стратегия, управление.

*Annotation.* The problems concerning recovery of assets have been studied. A solution to improvement of the strategy of reproduction and use of fixed assets of a company is provided, which is a set of related activities aimed at obtaining the best results from the processes of reproduction and use of the fixed assets of a company.

*Keywords:* assets, reproduction, use, strategy, management.

Важливою умовою функціонування суб'єкта господарювання є наявність основних засобів. Від того, наскільки ефективно використовуються наявні основні засоби залежать загальні результати роботи підприємства. Система показників, яка може вичерпно характеризувати ефективність основних засобів, охоплює два блоки: перший – показники ефективності відтворення окремих видів і всієї сукупності засобів праці; другий – показники рівня використання основних засобів загалом та окремих їхніх видів. Необхідність виокремлення в самостійну групу показників відтворення засобів праці, які характеризують процес їхнього руху, технічний стан та структуру, зумовлена тим, що відтворювальні процеси істотно й безпосередньо впливають на ступінь ефективності використання застосовуваних у виробництві машин, устаткування та інших знарядь праці [1, с. 323].

Вагомий внесок у розробку питань щодо проблем відтворення та використання основних засобів зробили такі вітчизняні вчені-економісти: Андрійчук В. Г., Амбросов В. Я., Анічін Л. М., Гайдуцький А. П., Гуторов О. І., Дем'яненко М. Я., Євтушенко С. М., Олійник О. В., Плаксієнко В. Я., Трегобчук В. М., Шиян В. Й., Добриніна О. І., Ноткіна О. І., Л. Гітмана, М. Джонка, В. Шарпа та ін. Однак залишається велика кількість невирішених і дискусійних питань, пов'язаних із необхідністю формування стратегії відтворення основних засобів.

Метою даної роботи є визначення основних проблем відтворення основних фондів та розробка рекомендацій для вдосконалення стратегій використання.

Об'єктом дослідження є основні засоби, предметом – стратегії їх відтворення та використання.



Виробничо-господарська діяльність та фінансовий стан підприємства багато в чому залежать від забезпеченості основними засобами та ефективності їх використання [1, с. 229]. Основні засоби – це засоби праці, що беруть участь у виробництві тривалий час (більше 365 днів), не змінюють своєї речовинної форми і переносять свою вартість на щойно виготовлений продукт частинами у міру їх зношення (шляхом амортизаційних відрахувань) [1, с. 228].

В умовах ринку сьогодення постійний контроль за ефективним використанням основних засобів має велике значення для управління виробничою діяльністю кожного підприємства. Ефективне управління основними засобами підприємства є досить складною системою.

На вітчизняних підприємствах управління основними засобами здійснюється на основі нормативно-правових актів, а саме: Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 7 "Основні засоби"; МСБО 16 "Основні засоби"; Податкового кодексу України.

Важливо зазначити, що стратегія управління використанням основними засобами повинна бути пов'язана із загальною стратегією розвитку підприємства. Головною метою стратегічного управління основними засобами є забезпечення складу основних засобів за якісними та вартісними характеристиками з урахуванням оптимізації витрат на досягнення максимального досягнення поставлених цілей [2, с. 9].

Протягом тривалого функціонування в господарській діяльності підприємств основні засоби зазнають фізичного (матеріального), морального (техніко-економічного) та вартісного (економічного) зношення [1, с. 244]. Ліквідувати негативний вплив зношення основних засобів на продуктивність їх функціонування можливо за рахунок упровадження ефективної стратегії відтворення основних засобів.

Під відтворенням розуміють безперервне оновлення процесу виробництва. Просте відтворення здійснюється в незмінних масштабах, розширене – у зростаючих. Просте відтворення, за якого досягається збереження споживчої вартості основних фондів. Тобто оновлення основних фондів здійснюється у тому ж обсязі в рамках суми накопиченої амортизації. Просте відтворення основних фондів може здійснюватись в наступних формах: поточного ремонту, капітального ремонту, заміни застарілого обладнання у обсягах сум накопиченої амортизації. Розширене відтворення – це відтворення, за якого споживча вартість та кількість основних фондів підприємства зростає. Тобто здійснюється кількісне та якісне зростання діючих та створення нових основних фондів за умов більш високого рівня розвитку виробничих сил. Цей вид відтворення здійснюється не тільки за рахунок амортизаційного фонду, але й за рахунок інших фінансових джерел. Основними формами розширеного відтворення основних фондів є: будівництво нових виробничих об'єктів, реконструкція, оновлення окремих видів обладнання (придбання), модернізація [3, с. 120].

Однією з причин низького рівня оновлення основних засобів підприємств є відсутність розробленої та впровадженої стратегії відтворення основних засобів. Саме тому потрібно вдосконалити існуючу модель стратегії відтворення основних виробничих засобів.

Перший етап – це початок формування стратегії. На даному етапі виявляються причини неефективного функціонування основних засобів та пропонуються резерви більш ефективного їх використання; розробляються шляхи ліквідації негативних чинників, які підприємство може усунути без значних витрат та не застосовуючи механізм оновлення основних засобів. Встановлюється перелік основних засобів, які потребують ремонту, заміни, реконструкції тощо.

На другому етапі необхідно здійснити оцінку ефективності оновлення основних засобів за допомогою системи показників та її техніко-економічне обґрунтування. Також відбувається визначення переваг та недоліків відтворення [4].

Третій етап передбачає аналіз структури фінансових ресурсів на оновлення основних засобів. Формування та оцінка фінансових ресурсів, пов'язаних з оновленням основних виробничих фондів, є важливим складовим елементом етапів стратегії оновлення. Розробка такої стратегії призначена забезпечити фінансування заходів, спрямованих на оновлення основних фондів у передбаченому обсязі. В умовах ринкової економіки первинне формування основних фондів, їх функціонування і розширене відтворення здійснюється за рахунок фінансових ресурсів, для формування яких використовують власні, позикові та залучені кошти, акумулювання фінансових ресурсів суб'єктами господарювання та їх подальший розподіл буде сприяти оновленню основних засобів. Слід зауважити, що стратегія оновлення повинна включати оцінку як зовнішніх, так і внутрішніх фінансових джерел [5, с. 28].

На четвертому етапі розробки стратегії здійснюється оцінка запропонованих альтернативних варіантів. Критеріями оцінки можуть виступати: плата за залучення фінансових ресурсів, умови повернення, термін залучення тощо.

П'ятим етапом можна виділити вибір оптимального варіанта відтворення основних засобів та джерел їх фінансування на підставі оцінки альтернативних варіантів оновлення.

На думку авторів, необхідною передумовою нормального перебігу відтворювальних процесів є постійний облік ступеня старіння та амортизації основних фондів. Вчасний ремонт, модернізація та зміна основних фондів відіграють велику роль у процесі підвищення ефективності виробництва.

Отже, узагальнюючи все сказане можна стверджувати, що відтворення основних засобів є системним процесом, ефективне управління яким дає можливість забезпечувати стабільне функціонування суб'єкта господарювання, успішну реалізацію виробничої політики підприємства. Розроблення стратегії відтворення основних виробничих фондів сприятиме вирішенню комплексу основних завдань щодо підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності.

Наук. кер. Яртим І. А.

підприємства в ринкових умовах господарювання / О. В. Ареф'єва // Вісник НАУ. – 2009. – С. 6–11.  
3. Бондаренко О. Сучасні напрямки відтворення основних засобів / О. Бондаренко // Економіка: проблеми теорії та практики. – 2005. – Вип. 15. – С. 120–127. 4. Федаш Г. В. Формування стратегії відтворення основних виробничих фондів підприємства [Електронний ресурс] / Г. В. Федаш. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/2.\\_SND\\_2007/Economics/19243.doc.htm](http://www.rusnauka.com/2._SND_2007/Economics/19243.doc.htm). – Назва з екрана. 5. Омельченко Л. Механізм оновлення основних виробничих фондів підприємства / Л. Омельченко // Економіка: проблеми теорії та практики. – 2004. – Вип. 125. – С. 25–29.

## МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ

УДК 336-049.5

**Бухаліна Ю. Ю.**

Магістр 1 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто алгоритм функціонування механізму забезпечення фінансової безпеки банку. Проаналізовано методи оцінки можливостей зміцнення фінансової безпеки. Визначено сутність фінансової безпеки комерційного банку.*

*Ключові слова: фінансова безпека банку, механізм забезпечення фінансової безпеки, фінансові інтереси, фінансовий ризик, портфельний аналіз.*

*Аннотация. Рассмотрен алгоритм функционирования механизма обеспечения финансовой безопасности банка. Проанализированы методы оценки возможностей укрепления финансовой безопасности. Определена сущность финансовой безопасности коммерческого банка.*

*Ключевые слова: финансовая безопасность банка, механизм обеспечения финансовой безопасности банка, финансовые интересы, финансовый риск, портфельный анализ.*

*Annotation. The algorithm of the mechanism ensuring the financial security of a bank was studied. Methods for evaluating opportunities to enhance the financial security were analysed. The essence of the financial security of a commercial bank was identified.*

*Keywords: bank financial security, bank financial security mechanism, financial interests, financial risk, portfolio analysis.*

Слабкість системи економічної і фінансової безпеки, відсутність конструктивних методів захисту банківської діяльності визначає її нестійкість. Проте науково обґрунтована концепція й механізм забезпечення фінансової безпеки банківської діяльності ще не сформувалися. Тому виникає необхідність забезпечення охорони фінансових ресурсів, захисту майна комерційного банку, створення його фінансової безпеки. Проблемами забезпечення фінансової безпеки банків займалися такі вчені, як: Барановський О. І., Євченко Н. Г., Лаврова В. Ю., Єпіфанова А. О., Зачосова Н. В. та ін. [1 – 5]. Але дане питання до кінця не досліджено та потребує подальшого розгляду.

Метою даного дослідження є вивчення механізму забезпечення фінансової безпеки комерційного банку.

Фінансова безпека комерційного банку – це сукупність умов, за яких потенційно небезпечні для фінансового стану комерційного банку дії чи обставини, попереджені або зведені до такого рівня, за якого вони не здатні завдати шкоди встановленому порядку функціонування банку, збереженню й відтворенню його майна та інфраструктури і перешкодити досягненням банком статутних цілей; стан захищеності фінансових інтересів комерційного банку, його фінансової стійкості, а також середовища, в якому він функціонує [1]. Водночас, фінансова безпека банку – це такий його фінансовий стан, який характеризується збалансованістю системи фінансових показників, стійкістю до внутрішніх і зовнішніх загроз, що дозволяє своєчасно та в повному обсязі виконувати взяті на себе зобов'язання, забезпечує ефективний розвиток банку в поточному та наступних періодах [2].

Об'єктом фінансової безпеки банку є фінансова діяльність банку, безпеку якої необхідно забезпечити, прибуток, джерела та обсяги фінансових ресурсів, структура капіталу, структура грошових потоків, структура активів, інвестиції, фінансові ризики, система фінансових інновацій тощо.

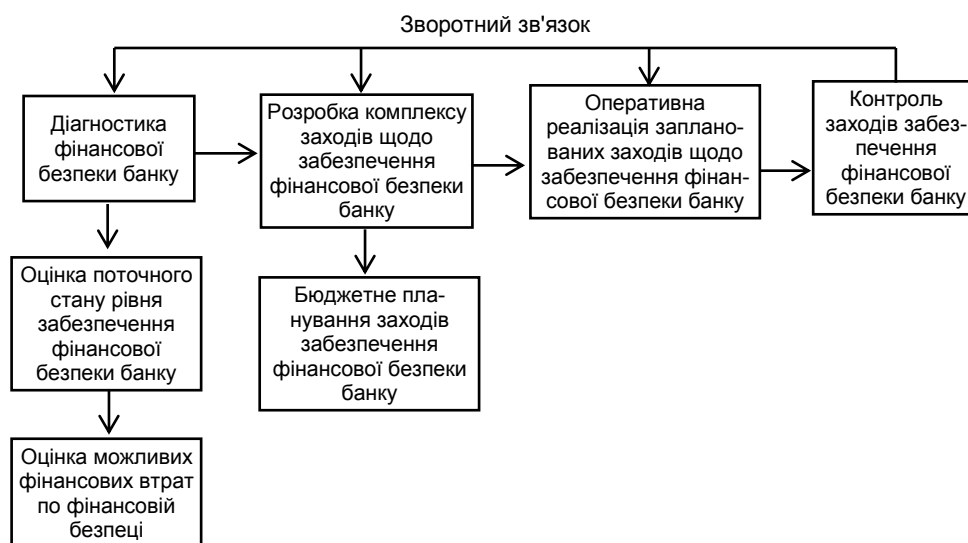
Основна мета фінансової безпеки банку полягає в безперервній і стійкій підтримці такого стану, який характеризується збалансованістю і стійкістю до впливу зовнішніх і внутрішніх загроз [2].

Фінансова безпека банку визначається:  
стабільністю і стійкістю фінансового стану банку;  
ступенем ефективності його фінансово-економічної діяльності;  
рівнем контролю за зовнішніми і внутрішніми ризиками;  
рівнем достатності власного капіталу;  
ступенем захищеності інтересів акціонерів.

Функціонування механізму забезпечення фінансової безпеки банку відбувається шляхом здійснення певних дій над її об'єктами. В основі механізму забезпечення фінансової безпеки знаходиться системне поєднання певних інструментів, методів, важелів та інформаційно-аналітичного забезпечення, створених на базі принципів забезпечення фінансової безпеки, що об'єктивно існують як економічні закономірності, а також виробляються суб'єктами управління фінансової безпеки банку для досягнення і захисту фінансових інтересів останнього [3].

З метою комплексного формування механізму забезпечення фінансової безпеки банку постає завдання переосмислити існуючі елементи механізму, перенацілити їх на виконання завдань, пов'язаних із забезпеченням фінансової безпеки, і відповідно до цього – реструктурувати ці складові, а структурні елементи, яких зараз немає в банку, слід створити. Це стосується, насамперед, визначення сукупності фінансових інтересів у вигляді місії і фінансових цілей банку, доповнення функцій і завдань, завдяки реалізації яких має забезпечуватися фінансова безпека, у тому числі використання SWOT-аналізу і методу розробки сценаріїв розвитку подій (для прогнозування), розробки принципів забезпечення фінансової безпеки банку, визначення критеріїв оцінки рівня фінансової безпеки, підсистеми інформаційно-аналітичного забезпечення. Саме у цьому полягає задача формування механізму забезпечення фінансової безпеки банку.

Важливе місце в процесі забезпечення фінансової безпеки банку посідає алгоритм функціонування механізму забезпечення фінансової безпеки банку. У загальному вигляді цей алгоритм має такі етапи (рисунок) [4].



**Рис. Алгоритм функціонування механізму забезпечення фінансової безпеки банку**

Для оцінки можливостей зміцнення фінансової безпеки банку застосовується метод позиціонування кожної конкретної можливості на матриці можливостей (таблиця). Дана матриця будується таким чином: згори відкладається ступінь впливу можливості на діяльність організації (сильний, помірний, малий); збоку відкладається ймовірність того, що банківська установа зможе скористатися з можливості (висока, середня і низька). Отримані всередині матриці дев'ять полів можливостей мають різне значення для організації. Можливості, що потрапляють на поля "ВС", "ВП" і "СС", мають велике значення для фінансово-кредитної організації, і їх треба обов'язково використовувати. Відносно можливостей, що потрапляють на поля "СМ", "НП" і "НМ", керівництво повинно прийняти позитивне рішення про їх використання, якщо в організації достатньо ресурсів.

Таблиця

**Матриця можливостей фінансової безпеки банку**

Ймовірність використання можливостей	Вплив можливостей на фінансово-кредитну організацію		
	Сильний	Помірний	Малий
Висока	"ВС"	"ВП"	"ВМ"
Середня	"СС"	"СП"	"СМ"
Низька	"НС"	"НП"	"НМ"

Важливе місце в інструментарії управління фінансовими ризиками суб'єкта господарювання посідає портфельний аналіз, що має ряд функціональних організаційних модифікацій і може використовуватися як для виявлення, ідентифікації, оцінки, так і для вибору та обґрунтування методів нейтралізації конкретного ризику.

Аналізуючи викладений матеріал та наукові публікації [1; 4; 5], можна виділити основні етапи механізму забезпечення фінансової безпеки комерційного банку:

- фінансова діагностика діяльності банку;
- виявлення факторів негативного впливу на фінансову безпеку;
- аналіз показників та виявлення резервів;
- поточний контроль за показниками фінансової безпеки;
- виявлення відхилень;
- вибір прийомів щодо коригування відхилень;
- реалізація заходів усунення негативного впливу на фінансову безпеку;
- оцінка їх ефективності заходів усунення негативного впливу на фінансову безпеку.

Отже, реалізація фінансових інтересів банку і є змістом забезпечення його фінансової безпеки, а захист власних фінансових інтересів банку виступає найважливішою складовою побудови механізму забезпечення належного стану його фінансової безпеки.

Таким чином, наведені підходи до визначення сутності механізму забезпечення фінансової безпеки банку надають можливість розкрити процес і конкретні задачі формування цього механізму. Певні елементи механізму забезпечення фінансової безпеки банку вже сформовані і функціонують, хоча і не комплексно, і не з такими завданнями. Це відноситься до аналізу, планування, обліку, моніторингу, аудиту, прогнозування, системи індикаторів (показників) фінансової діяльності банку, організації, фінансових інструментів і технологій, організаційних, економічних, соціально-психологічних і правових методів управління.

Запропоновані механізми забезпечення фінансової безпеки банку можуть бути використані НБУ, фінансово-кредитними установами для оцінки інтенсивності впливу дестабілізуючих факторів впливу на стан фінансової безпеки з метою спрямування їх економічного розвитку на безпечний рівень.

Наук. кер. Петряєва З. Ф.

**Література:** 1. Барановський О. І. Банківська безпека: проблема виміру / О. І. Барановський // Економічне прогнозування. – 2006. – № 1. – С. 7–32. 2. Євченко Н. Г. Вплив податкових ризиків на фінансову безпеку банку / Н. Г. Євченко, О. А. Криклій // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України : зб. наук. праць. – Суми : ДВПЗ "УАБС ПБУ". – 2009. – Випуск 25. – С. 45–52. 3. Лаврова В. Ю. Механізм забезпечення фінансової безпеки підприємства / В. Ю. Лаврова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 29. – С. 127–130. 4. Фінансова безпека підприємств та банківських установ : монографія / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. А. О. Єпіфанова ; [А. О. Єпіфанов, О. Л. Пластун, В. С. Домбровський та ін.]. – Суми : ДВНЗ "УАБС НБУ", 2009. – 295 с. 5. Зачосова Н. . Особливості забезпечення фінансової безпеки комерційних банків в Україні / Н. В. Зачосова // Науковий вісник: фінанси, банки, інвестиції. – 2011. – № 4. – С. 74–76.

## ЗАСОБИ ЗАХИСТУ БАНКІВСЬКОЇ ІНФОРМАЦІЇ

УДК 336.7:004

**Вінокурова О. О.**

Магістр 1 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто можливість банків забезпечувати захист своєї діяльності від актів недобросовісної конкуренції і промислового шпигунства. Наведено найважливіші заходи щодо захисту інформації банку від витоку та зовнішніх втручань.*

*Ключові слова: інформаційна безпека, конкуренція, шифрування, механізм безпеки, програмне забезпечення.*

*Аннотация. Рассмотрена возможность банков обеспечивать защиту своей деятельности от актов недобросовестной конкуренции и промышленного шпионажа. Приведены важнейшие мероприятия по защите информации банка от утечки и внешних вмешательств.*

*Ключевые слова: информационная безопасность, конкуренция, шифрование, механизм безопасности, программное обеспечение.*

*Annotation. The possibility of banks to protect their business from acts of unfair competition and industrial espionage was investigated. Important measures to protect a bank from information leakage and external interventions are provided.*

*Keywords: information security, competition, encryption, security mechanism, software.*

Дані про клієнтів банків, їх рахунки й операції цікаві не тільки конкурентам, а й злочинцям, які для несанкціонованого доступу до них використовують усі можливі засоби. Також недобросовісні конкуренти у банківській сфері прагнуть поліпшити або закріпити своє становище чи здобути перевагу на ринку за рахунок послаблення позицій банків-конкурентів і введення в оману клієнтів. Тому до банківських систем захисту конфіденційної інформації висуваються особливі вимоги.

Дослідженням різних аспектів захисту банківської інформації займалися Робак К. В., Ревенков П. В., М. Давлетханов, Алексєєв В. М., Волобуєв С. В. та ін.

Метою даного дослідження є дослідження методів та способів захисту банківської інформації.

Банківська діяльність завжди була пов'язана з обробкою і зберіганням великої кількості конфіденційних даних. У першу чергу, це персональні дані про клієнтів, про їх вклади і про всі здійснювані операції.

В основу формування вимог щодо захисту інформації повинні бути покладені визначення переліку та характеристик потенційних загроз інформаційної безпеки та встановлення можливих джерел їх виникнення.

Заходи щодо захисту банківської інформації від несанкціонованого доступу повинні мати комплексний характер, тобто об'єднувати різноманітні заходи протидії загрозам (правові, організаційні, програмно-технічні) [1].

Проблема захисту інформації є комплексною і включає в себе три основних кола завдань:

- 1) забезпечення режиму доступу до конфіденційної інформації;
- 2) захист приміщень і технічних засобів, де обробляється інформація;
- 3) забезпечення безпеки інформації при її обробці та зберіганні в технічних засобах і при передачі по каналах зв'язку.

Банки традиційно приділяють дуже велику увагу фізичній безпеці операційних відділень, відділень зберігання цінностей. Все це знижує ризик несанкціонованого доступу до комерційної інформації шляхом фізичного доступу. Однак офіси банків і технічні приміщення, в яких розміщуються сервери, за ступенем захисту зазвичай не відрізняються від офісів інших компаній. Тому для мінімізації описаних ризиків необхідно використовувати систему криптографічного захисту [2].

Шифрування буває симетричне (використовується один секретний ключ для шифрування) і асиметричне (використовується один загальнодоступний ключ для шифрування, а для дешифрування – інший, не взаємозалежний – тобто при знанні одного з них, не можна визначити інший) [3].

Основна складність в організації криптографічного захисту резервних копій полягає в необхідності поділу обов'язків з управління архівуванням даних. Налаштовувати та здійснювати сам процес резервного копіювання повинен системний адміністратор або інший технічний співробітник. Управляти ж шифруванням інформації повинен відповідний співробітник служби безпеки. При цьому необхідно розуміти, що резервування в переважній більшості випадків здійснюється в автоматичному режимі. Вирішити цю проблему можна тільки шляхом "убудовування" системи криптографічного захисту між системою управління резервним копіюванням і пристроями, які здійснюють запис даних (стрімери, DVD-приводи тощо).

Таким чином, криптографічні продукти для можливості їх застосування в банках повинні також мати можливість роботи з різними пристроями, що використовуються для запису резервних копій на носії інформації: стрімерами, CD- і DVD-приводами, знімними жорсткими дисками [4].

Механізмами інформаційної безпеки є такі, як:

- 1) механізми цифрового електронного підпису засновані на алгоритмах асиметричного шифрування і включають дві процедури: формування підпису відправником й її впізнання одержувачем;
- 2) механізми контролю доступу здійснюють перевірку повноважень програм і користувачів на доступ до ресурсів мережі. Під час доступу до ресурсу через з'єднання контроль виконується як у точці ініціації, так і в проміжних точках, а також у кінцевій точці;
- 3) механізми забезпечення цілісності даних застосовуються до окремого блоку і до потоку даних [5];
- 4) механізми управління маршрутизацією забезпечують вибір маршрутів руху інформації по комунікаційній мережі таким чином, щоб виключити передачу секретних відомостей по небезпечних фізично ненадійних каналах [6].

Найефективнішим засобом мінімізації ризиків, пов'язаних з інсайдерами, є спеціальне програмне забезпечення, яке здійснює динамічне управління всіма пристроями і портами комп'ютера, які можуть використовуватися для копіювання інформації. Принцип їх роботи такий: для кожної групи користувачів або для кожного користувача окремо задаються дозволи на використання різних портів і пристроїв. Найбільша перевага такого персонального засобу – гнучкість. Вводити обмеження можна для конкретних типів пристроїв, їх моделей і окремих екземплярів. Це дозволяє реалізовувати дуже складні політики розподілу прав доступу.

Підсистему управління доступом, реєстрації та обліку рекомендується реалізовувати на базі програмних засобів блокування несанкціонованих дій, сигналізації та реєстрації. Це спеціальні, що не входять в ядро якої-небудь операційної системи програмні та програмно-апаратні засоби захисту



самих операційних систем, електронних баз персональних даних (ПДН) і прикладних програм. Вони виконують функції захисту самостійно або в комплексі з іншими засобами захисту і спрямовані на виключення або утруднення виконання небезпечних для інформаційної системи персональних даних (ІСПДн) дій користувача або порушника. До них відносяться спеціальні утиліти і програмні комплекси захисту, в яких реалізуються функції діагностики, реєстрації, знищення, сигналізації та імітації [7].

Засоби діагностики здійснюють тестування файлової системи і баз ПДН, постійний збір інформації про функціонування елементів підсистеми забезпечення безпеки інформації.

Засоби знищення призначені для знищення залишкових даних і можуть передбачати аварійне знищення даних у разі загрози несанкціонованого доступу, яка не може бути заблокована системою.

Засоби сигналізації призначені для попередження операторів при їх зверненні до ПДН, що захищаються і для попередження адміністратора при виявленні факту несанкціонованого доступу до ПДН та інших фактів порушення штатного режиму функціонування ІСПДн [8].

Як і раніше основою систем інформаційної безпеки є антивірусні програми. За кілька останніх років вони еволюціонували від "просто антивірусів" до комплексних систем захисту контролю робочих станцій. За допомогою сучасного антивірусу можна вирішити цілий комплекс завдань, включаючи захист від несанкціонованого підключення будь-яких зовнішніх пристроїв і установки програм.

Захист власне банківської системи повинен використовувати потужні засоби аутентифікації і контролю дій як внутрішніх користувачів, так і клієнтів. Загальноприйнято, що найбільш надійний захист можуть забезпечити засоби двофакторної аутентифікації, будь то електронні ключі (токени) або генератори одноразових паролів.

Безпека банкоматів і платіжних терміналів повинна забезпечуватися з використанням традиційних засобів – антивірусного захисту. Але в той же час специфіка таких пристроїв вимагає застосування додаткових засобів захисту, включаючи створення "замкнутого програмно-апаратного середовища", повністю виключає установку будь-якого стороннього ПЗ і підключення зовнішніх пристроїв [9].

Переваги та недоліки наведених засобів захисту інформації банку наведені в таблиці.

Таблиця

**Переваги та недоліки наведених засобів захисту інформації банку**

Назва програми	Переваги	Недоліки	Вартість
Фізична охорона	Надійний спосіб захисту нерухомого майна. Спецпідготовка кадрів і наявність "особливих" повноважень і зброї. Також мінімально-нормативний час реагування в надзвичайних ситуаціях	Не забезпечує охорону інформації на технічних носіях від шкідливих програм	Від 14 грн/год
Криптографічний захист	Не дозволяє противнику витягти інформацію з перехоплених повідомлень	Противник може знищити інформацію в процесі перехоплювання	Від 18 000 грн
Цифровий електронний підпис	Забезпечує перевірку цілісності документів, конфіденційність, встановлення особи, що відправив документ. Це дозволяє удосконалити процедуру підготовки, доставки, обліку і зберігання документів, гарантувати їх достовірність	Не захищає від перехоплення інформації	Для фізичних осіб 72 грн, для юридичних осіб 288 грн
Комплексна система програмного забезпечення захисту	Контролює усі пристрої і порти комп'ютера. Гнучкість. Ведення обмежень для конкретних типів пристроїв	Висока вартість програмного забезпечення	Від 56 000 грн
Засоби сигналізації	Визнає, ідентифікує порушника і передає сигнал центральному приладу	Можливість несанкціонованого відключення. Необхідний час для прибуття охоронців	Від 2 000 грн
Антивірусні програми	Захист від несанкціонованого підключення і установки програм	Захищає лише інформацію на комп'ютерах. Можна обійти з допомогою нового вірусу	Від 2 000 грн
Засоби захисту банкоматів	Попереджено крадіжку грошей з банкоматів	Висока вартість	Від 2 тис. доларів



Отже, сьогодні на ринку є продукти, за допомогою яких будь-який банк може організувати надійну систему захисту інформації від несанкціонованого доступу та нецільового використання. Правда, під час їх вибору потрібно бути дуже обачним. В ідеалі цим повинні займатися власні фахівці відповідного рівня. Допускається використання послуг сторонніх компаній.

Реалізація погроз інформаційної безпеки полягає в порушенні конфіденційності, цілісності та доступності інформації. З позицій системного підходу до захисту інформації необхідно використовувати весь арсенал наявних засобів захисту в усіх структурних елементах економічного об'єкта і на всіх етапах технологічного циклу обробки інформації. Методи і засоби захисту повинні надійно перекривати можливі шляхи неправомірного доступу до секретів, що охороняються.

Проблема інформаційної безпеки економічних об'єктів багатогранна і потребує подальшого опрацювання.

Наук. кер. Мішин О. Ю.

**Література:** 1. Ревенков П. В. Защита информации в банке: основные угрозы и борьба с ними / П. В. Ревенков // Украинский интегратор. Защита персональных данных. – 2011. – № 10. – С. 20. 2. Давлетханов М. Защита банковской информации / М. Давлетов // Директор информационной службы. – 2007. – № 6. – С. 15. 3. Алексеев В. М. Нормативное обеспечение защиты информации от несанкционированного доступа / В. М. Алексеев. – Пенза : Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2007. – 263 с. 4. Кузнецов И. Н. Информация: сбор, защита, анализ / И. Н. Кузнецов. – М. : ООО Изд. Яуза, 2001. – 318 с. 5. Батурич Ю. М. Компьютерная преступность и компьютерная безопасность / Ю. М. Батурич, А. М. Жодзишский. - М. : Юр. лит., 2009. – 160 с. 6. Волобуев С. В. Введение в информационную безопасность / С. В. Волобуев. – Обнинск : Обн. ин-т атом. энергетики, 2001. – 80 с. 7. Информационные технологии в маркетинге : учебник для вузов / под ред. Г. А. Титоренко. – М. : ООО Изд. АСТ, 2003. – 335 с. 8. Алешин Л. И. Защита информации и информационная безопасность : курс лекций / Л. И. Алешин. – М. : Моск. гос. ун-т культуры, 2010. – 97 с. 9. Слободенюк Д. Средства защиты информации в банковских системах / Д. Слободенюк // ARinteg. – 2013. – № 16. – С. 30.

## ОГЛЯД СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ЩОДО ЗЛОЧИННОСТІ У СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

УДК 004.056.5

Єрмоленко К. О.

Магістр 1 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто сутність інформаційних технологій. Визначено основні види злочинів у сфері інформаційних технологій та основні напрями боротьби з організаційною злочинністю.*

*Ключові слова: інформація, інформаційні технології, шахрайство, злочинність у сфері високих технологій, інформаційні потоки.*

*Аннотация. Рассмотрена сущность информационных технологий. Определены основные виды преступлений в сфере информационных технологий и рассмотрены основные направления борьбы с организационной преступностью.*

*Ключевые слова: информация, информационные технологии, мошенничество, преступность в сфере высоких технологий, информационные потоки.*

*Annotation. The essence of information technology was studied. The main types of crime in the sphere of information technologies and the basic directions of organizational crime control were identified.*

*Keywords: information, information technologies, fraud, crime in information technologies, information flows.*

Процес розбудови правової держави в Україні безпосередньо пов'язаний з дотриманням та належною реалізацією гарантованих прав і свобод людини, зокрема, їх право на інформацію. Саме тому одним з головних пріоритетів України є прагнення побудувати орієнтоване на інтереси людей,

відкрите для всіх і спрямоване на неухильний розвиток інформаційне суспільство, в якому кожен міг би створювати і накопичувати інформацію та знання, мати до них вільний доступ, користуватися і обмінюватися ними, щоб надати можливість кожній людині повною мірою реалізувати свій власний потенціал, сприяючи суспільному і особистому розвитку та підвищуючи якість життя.

Актуальність обраної проблеми зумовлено появою та розвитком інформаційних технологій, що становить масштабний динамічний процес, який має постійний та цілеспрямований характер. Унаслідок цього невпинно вдосконалюються і створюються нові засоби та способи обробки інформації, підвищується швидкість передачі даних, з'являються нові види каналів зв'язку, виникають раніше невідомі або недосяжні послуги. Інформатизація суспільства надала кожному її члену можливість користуватися такими здобутками для повноцінної життєдіяльності та функціонування у сучасних умовах. Неможливість здійснення вибірковості у розповсюдженні й впровадженні здобутків високих інформаційних технологій призвела до того, що кримінальні структури стали їх активним необмеженим споживачем. Таким чином, вони отримали гнучку структуру управління, високу пластичність індивідуальної й організованої кримінальної діяльності, специфічну інфраструктуру. Це також призвело до виникнення нових видів кримінальних діянь і певного поширення числа потенційних потерпілих.

Науково-теоретичне підґрунтя дослідження склали праці вчених з теорії оперативного-розшукової діяльності, криміналістики та кримінального процесу, теорії інформації та управління: Осипенко А. Л., Новицький А. М., Манжай О. В., Бойченко О. В., Новиков М. М., Б. Керіє [1 – 5].

Метою написання даної статті є комплексне узагальнення організації і тактики протидії злочинам у сфері високих інформаційних технологій органами внутрішніх справ.

Становлення в Україні інформаційного суспільства неможливе без широкого використання в усіх сферах суспільного життя інформаційних технологій, усвідомлення ролі інформаційних ресурсів, сприяння масовому доступу громадян до глобальної мережі Інтернет. Інформаційні технології мають величезний потенціал, виступають одним з найбільш важливих факторів, що впливають на формування сучасного суспільства, оскільки практично стали життєво важливим стимулом розвитку світової економіки, дають можливість більш ефективно й творчо вирішувати економічні та соціальні проблеми. Унаслідок цього невпинно вдосконалюються існуючі або створюються нові апаратно-програмні засоби обробки інформації, підвищується швидкість передачі даних, з'являються нові види каналів зв'язку, виникають раніше невідомі послуги [1].

Усе це в сукупності виступає підґрунтям для вчинення злочинів у сфері інформаційних технологій, які складаються з видів кримінальних діянь, що наведені на рис. 1.

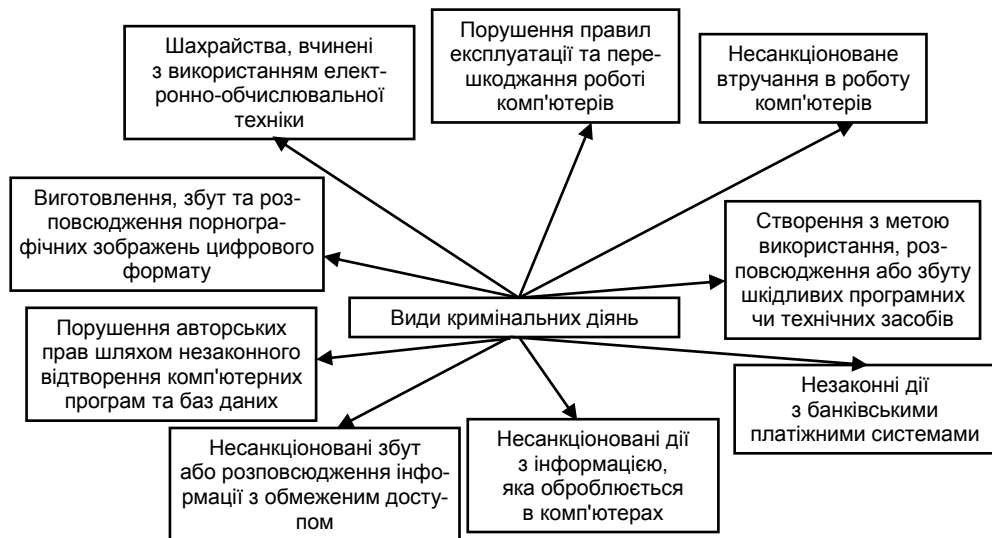


Рис. 1. Види кримінальних діянь

Високі технології передавання інформації у сфері боротьби зі злочинністю структурно мають втілюватися в таких видах, що схематично показані нижче (рис. 2) [2].

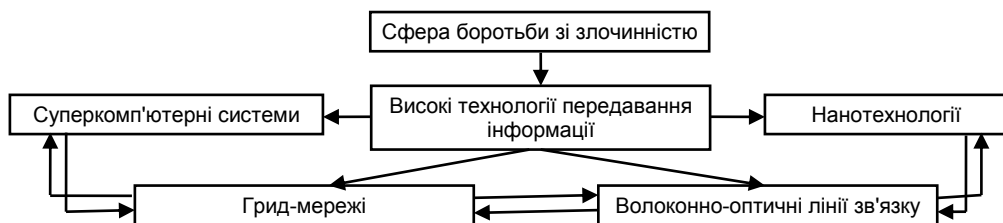


Рис. 2. Види високих технологій передавання інформації

Ефективність боротьби зі злочинами у сфері високих інформаційних технологій прямо залежить від використання комплексного підходу, потребує чіткого системного уявлення про їх сутність та масштаби, а також прогнозування майбутніх тенденцій і форм. На початковому етапі розкриття та розслідування вказаних злочинів виникають труднощі у визначенні необхідної видової методики, оскільки часто ці види злочинів органічно доповнюють один одного, а суб'єкт їх вчинення може бути причетним до декількох різних злочинів цієї групи. Для цього необхідно визначати пріоритетні напрями протидії, здійснювати програмно-цільове планування та належне ресурсне забезпечення, використовувати інноваційні методи попередження та розкриття.

Серед основних напрямків боротьби з організованою злочинністю слід окреслити: створення правової основи, організаційних, матеріально-технічних та інших умов для ефектної боротьби з організованою злочинністю, організація міжнародного співробітництва; виявляти та організовувати оперативне обслуговування інфраструктур, що обслуговують кримінальну діяльність у сфері високих інформаційних технологій; виявлення організованих злочинних групвань, визначення напрямку спеціалізації, викриття їх міжнародних зв'язків; запобігання легалізації коштів, здобутих злочинним шляхом [3].

Специфіка злочинів у сфері високих інформаційних технологій зумовлює необхідність використання не тільки апаратних, але й програмних засобів пошуку фактичних даних. Аналіз оперативно-пошукової та слідчої діяльності переконаливо свідчить про відсутність спеціального програмного забезпечення. Між тим вивчення відповідних інформаційних потоків дозволило б не тільки підвищити ефективність боротьби зі злочинами у сфері високих технологій, але й значно розширити можливості отримання оперативно значущої інформації за багатьма напрямками діяльності кримінальної міліції, надати нові можливості боротьби зі злочинністю в цілому [4].

Єдність потенціалів та можливостей підрозділів органів внутрішніх справ істотно підвищує ефективність роботи. Як свідчать результати оперативно-слідчої практики, необхідною складовою розкриття та розслідування злочинів є постійне підвищення ефективності взаємодії. Очевидною є неспроможність держав індивідуально подолати високотехнологічну злочинність, якій притаманний міжнародний характер. За своїм змістом та ступенем суспільної небезпеки злочини у сфері високих інформаційних технологій впритул наблизились до міжнародних злочинів, оскільки спостерігається стійка тенденція використання глобалізаційних інформаційних процесів у кримінальних цілях. Вивчення правоохоронної діяльності зарубіжних країн, зокрема США, Великобританії, Німеччини, свідчить про масштабне застосування спеціально розроблених програмних комплексів для пошуку, фіксації і захисту необхідної інформації у цифровому форматі. Найбільш ефективними програмними комплексами виступають EnCase, Forensic Toolkit, та TSK [5].

Для запобігання злочинам правоохоронні підрозділи США використовують комплекс заходів під умовною назвою "Fish bowling", а німецькі правоохоронні підрозділи здійснюють аналогічну систему заходів "Honeynet". В їх основі покладено імітацію активних потоків фінансової інформації банківських установ для виявлення та документування фактів незаконного підключення, а також географічного встановлення місцезнаходження правопорушників. Для акумулювання позитивного зарубіжного досвіду правоохоронних підрозділів щодо протидії злочинності у сфері високих інформаційних технологій, організації міжнародного співробітництва та на цій основі розроблення відповідних методик розкриття та розслідування вказаних кримінальних діянь доцільно розглянути питання щодо створення наукової лабораторії на базі вищого навчального закладу системи МВС України. Це дозволить здійснювати постійне систематичне вивчення потреб практики як основи планування наукових досліджень, координацію наукових пошуків та своєчасно впроваджувати їх результати у практичну діяльність.

Таким чином, можна зробити висновки, що для протидії злочинності у сфері інформаційних технологій необхідно визначити тенденції у розвитку злочинної діяльності у сфері інформаційних технологій; з'ясувати специфічну ознаку злочинності у зазначеній сфері, яка полягає у тому, що спільноти злочинців взаємодіють переважно за мережевим принципом, а тому не завжди мають сталу, чітко визначену організаційну будову; використовувати технології візуального аналізу даних та виявлення прихованих зв'язків у інформаційно-аналітичному забезпеченні оперативно-пошукової протидії злочинам у сфері інформаційних технологій; здійснювати оперативно-пошуковий моніторинг ресурсів національного сегменту мережі Інтернет, визначено його види та об'єкти та використовувати шифрування зв'язку із закритим початковим кодом для отримання даних.

Наук. кер. Петряєва З. Ф.

**Література:** 1. Осипенко А. Л. Оперативно-розсыскной мониторинг информационных ресурсов глобальных компьютерных сетей / А. Л. Осипенко // Оперативник (сыщик). – 2009. – № 3 (20). – С. 27–30. 2. Новицький А. М. Оперативно-розшукова діяльність в Інтернет: проблеми правозастосування / А. М. Новицький // Правова інформатика. – 2009. – № 1 (21). – С. 85–90. 3. Манжай О. В. Використання кіберпростору в оперативно-розшуковій діяльності / О. В. Манжай // Право і Безпека. – 2009. – № 4 (31). – С. 214–220. 4. Бойченко О. В. Особливості оперативно-розшукової протидії комп'ютерній злочинності / О. В. Бойченко, М. М. Новиков // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 34–37. 5. Кэриэ Б. Криминалистический анализ файловых систем / Б. Кэриэ. – СПб. : Питер, 2007. – 480 с.

## УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 336.71:330.105

Єскіна К. А.

Магістр 1 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто сутність, види, причини виникнення ризиків у банківській системі. Розроблено рекомендації щодо вдосконалення управління банківськими ризиками.*

*Ключові слова: банк, банківська система, ризики, управління ризиками.*

*Аннотация. Рассмотрены сущность, виды, причины возникновения рисков в банковской системе. Разработаны рекомендации относительно усовершенствования управления банковскими рисками.*

*Ключевые слова: банк, банковская система, риски, управление рисками.*

*Annotation. The essence, kinds, causes of risks in the banking system have been considered. Recommendations on the improvement of bank risks management have been developed.*

*Keywords: bank, banking system, risk, risk management.*

На функціонування банківських установ впливає також поточна економічна ситуація в країні, а саме зміна фаз економічного циклу. Зрозуміло, що під час економічного спаду і наростання кризової ситуації зменшується потреба у кредитно-розрахунковому обслуговуванні суб'єктів господарювання, скорочуються обсяги залучених банками ресурсів, знижується прибутковість банківської діяльності і як наслідок зростають ризики, що дуже негативно впливає на ситуацію у банківському секторі економіки. Ситуація змінюється на протилежну під час збільшення обсягів виробництва товарів і послуг, зростає кон'юнктура на всіх видах ринку (матеріальних благ, грошових і трудових ресурсів). Відповідно у фазі економічного зростання підвищується попит на банківські послуги, зростають прибутки банків, що сприяє активному розвитку та стабільній діяльності банківської системи [1].

Здійснення переходу до принципово нових економічних відносин в Україні зумовило необхідність кардинальних перетворень у банківській сфері. Це полягає у застосуванні повного комплексу заходів щодо забезпечення відповідності банківської діяльності ринковим вимогам, у здійсненні нової банківської політики.

Мета дослідження полягає у формуванні підходів до вдосконалення управління банківськими ризиками.

На сьогоднішні умови цивілізованого ринку визначальним фактором розвитку є вільна взаємодія суб'єктів економіки у межах закону.

Безумовно, кожній із економічних систем притаманні певні групи ризиків, на які і наражаються банківські установи. Ризики є невід'ємною частиною банківської діяльності, тому що пов'язані виключно зі специфікою діяльності банків і мають тенденції до ускладнення і розширення у зв'язку із виникненням нових банківських операцій і послуг. Професор Лео Шустер – директор Інституту економіки банків при Вищій школі, що в м. Санкт-Галлен (Швейцарія), підкреслює: "Банкір, який втратив здатність ризикувати, не може більше бути банкіром. Ця стара мудрість нагадує, що ризики іманентні банківській системі".

Вивчення ризиків вітчизняними науковцями розпочалося порівняно недавно, оскільки як економічне явище просто не існувало за часів планової економіки, тому на сьогодні пропонується розглядати ризик як історичну і як економічну категорію. Як історична категорія ризик пов'язаний із різноманітною діяльністю людей, і виникнення його зумовлено їх тривогою перед невідомим. Для повного розуміння ризику як елемента сучасності вчені поділяють його на два рівні: економічний та математичний.

У першому випадку ризик розглядається як економічна категорія, у другому – звертається увага на можливість виміру рівня ризику та на його аналіз.

Ризик необхідно розглядати як об'єктивно-суб'єктивну категорію діяльності суб'єктів господарювання, яка пов'язана з подоланням невизначеності та конфліктності в ситуації немимучого вибору і відображає міру сподіваного результату, причому в економічному контексті є не лише негативним, а й позитивним явищем [2].

Серед причин виникнення ризиків у банківській діяльності є абсолютна невизначеність цілей, тобто виникає потреба визначення їх пріоритетності. Головною проблемою є те, що цілі банківських установ досить розмаїті та іноді суперечать одна одній.



Досить яскравим прикладом цього є те, що висока прибутковість можлива лише за високого рівня ризику, що, у свою чергу, зумовлює виникнення проблеми ліквідності банку; моменти випадковості або ж відсутність аналізу закономірності явища; обмеженість у часі для раціональної оцінки ситуації; наявність неповної інформації, тобто ризику не було б, якби банкіри могли достеменно знати майбутнє або були ознайомлені зі справами кожної людини, яка звертається до банку.

Ризики також можуть бути викликані неправильно обраною стратегією та незадовільним рівнем керівництва, неефективністю внутрішньобанківського контролю за здійсненням операцій, недос-татньою фаховою підготовкою банківських спеціалістів. Будь-яка управлінська помилка також веде до зростання ступеня ризику, реальної втрати ліквідності, платоспроможності, а в кінцевому підсумку – й до банкрутства. Таким чином, відповідно до їх виникнення та методів впливу на них, у банківській діяльності виокремлюють дві великі групи ризиків: внутрішні і зовнішні.

Внутрішні ризики – це ті, які за умови оптимальної внутрішньої організації у банку можуть не виникнути взагалі, а у разі їх виникнення банк досить оперативно може самостійно усунути його, тобто це ризики, зумовлені внутрішньою діяльністю банківської установи.

Зовнішні ризики – це ризики, які виникають незалежно від банківських установ і, відповідно, не можуть бути ними самостійно усунуті. Такі ризики можна лише передбачити, використовувати їх як можливий шанс або ж спромогтись ухилитися від їх негативного впливу.

У свою чергу, внутрішні ризики можна розділити на дві групи: ризики фінансового характеру або портфельні, і ризики технічно-організаційного характеру, або операційні (функціональні) ризики.

Структура зовнішніх ризиків незмінна: політичні, економічні, соціальні й форс-мажорні ситуації [3].

При функціонуванні комерційних банків ризик є притаманною для них складовою, і в банківській діяльності взагалі не йдеться про те, щоб уникнути ризику. Завдання полягає у раціональному управлінні ним, тобто ним можна і треба свідомо управляти, зважаючи на те, що всі види ризиків взаємопов'язані, а їх рівень постійно змінюється під впливом динамічного оточення. У міжнародній практиці процес управління ризиками взагалі та банківськими ризиками зокрема розглядається як головна сфера менеджменту. Ряд банків економічно розвинутих країн мають у себе штатну одиницю – менеджера з ризиків. У банках діють постійні групи, що здійснюють управління ризиками. Головним їх завданням є пошук ефективних методів контролю, оцінки й моніторингу ризиків, створення відповідних систем управління ризиками, вивчення ризикових сфер.

Вітчизняні науковці досить детально вивчають проблеми невизначеності й ризику, але ці теоретичні дослідження зводяться здебільшого до різностороннього аналізу причин виникнення, класифікації і методів кількісної оцінки ризиків.

Сьогоднішній день вимагає пошуку найбільш ефективних прийомів управління, які були б адекватними реальним можливостям банківських установ у сучасному законодавчому полі країни [4].

Основними прийомами під час управління ризиками вважаються такі: прийняття або збільшення ризику, уникнення ризику, попередження ризику, перенесення ризику на інших осіб.

Серед перелічених прийомів управління ризиком перенесення частини або всього ризику на інших осіб належить до тих, де фінансова система відіграє одну з найважливіших ролей. Тому у процесі управління фінансовою діяльністю слід використовувати випробувані методи перенесення ризику, які можна об'єднати в три групи: хеджування, страхування і диверсифікація.

Створення й удосконалення систем управління ризиками вважається однією з необхідних умов досягнення успіху у сфері банківської діяльності, що дає змогу виявити, оцінити, локалізувати і проконтролювати ризик. Процес управління ризиками включає широкий спектр дій, які можуть бути представлені як послідовність цілої низки етапів. Удосконалення управління ризиками має здійснюватися щодо кожного етапу (таблиця).

Таблиця

**Етапи управління ризиками**

Етапи управління ризиками	Можливі характеристики, підходи до здійснення
Визначення причин виникнення ризиків і ризикових сфер	Ступінь ризику економічних рішень оцінюється очікуваними втратами, що є наслідками такого рішення. Через це системи оцінки ризику, які формалізують процес вимірювання та розрахунків
Повний аналіз та детальна оцінка ризику	Наявність кадрів відповідного рівня фахової підготовки, вміння володіти засобами кількісного аналізу ризику
Вибір оптимальних методів управління ризиком	Володіння сучасними економіко-математичними методами і моделями для відповідного моделювання та оптимізації управління ризиком
Мінімізація витрат на здійснення вибраних методів управління	Вищий рівень ризику надає потенційні можливості отримання підвищеного прибутку, але не виключає можливості додаткових втрат у випадку реалізації ризику

Оцінка отриманих результатів включає постійний контроль за рівнем ризиків із застосуванням зворотного зв'язку [5].

Отже, банківські труднощі можна подолати лише за умови системного підходу до управління банком у цілому та управління ризиками зокрема. Загострення конкуренції, фінансова лібералізація і диверсифікованість ринків ставлять перед банківськими установами нові проблеми і сприя-



ють появі нових ризиків. Та банківська діяльність виявляється успішною, коли прийняті ризики контролювані і знаходяться в межах фінансових можливостей банку. Досягнення вказаних вище цілей лежить в основі фінансово-кредитної політики банку, що має ґрунтуватися на ефективних підходах до управління банківськими ризиками.

Наук. кер. Мішин О. Ю.

**Література:** 1. Побережний С. Н. Модели и методы обеспечения банковской безопасности : монография / С. Н. Побережний, Б. А. Дадашев, А. Л. Пластун. – Сумы : ГВУЗ "УАБД НБУ", 2010. – 239 с. 2010. – 10 с. 2. Цибко О. В. Банківська діяльність та ризики, що її супроводжують / О. В. Цибко // Вісник Української академії банківської справи. – 2003. – № 1. – С. 65–68. 3. Адаменко С. І. Характеристика та класифікація загроз у банківській системі України / С. І. Адаменко // Стратегічна панорама. – 2004. – № 4. – С. 48–52. 4. Амелін І. Е. Новий підхід до планування розвитку банку / І. Е. Амелін, В. А. Царьков // Аналітичний банківський журнал. – 2002. – № 5. – С. 88–90. 5. Болгар Т. М. Сучасні аспекти дослідження змісту поняття "фінансова безпека банків" / Т. М. Болгар // Реструктуризація розвитку фінансового ринку в Україні: філософія, стратегія, тактика : зб. наук. пр. за матеріалами Всеукраїнської наук.-практ. конференції студентів і молодих вчених 20 – 22 березня 2007 р. / Київський національний торг.-екоп. універ. – К., 2007. – С. 179–180.

## ЗАХИЩЕНІСТЬ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ЯК ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

УДК 658:004.7.056.5

**Єфімова О. С.**

Магістр 1 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація.* Розглянуто визначення інформаційної системи суб'єкта господарювання, основи захисту інформації на підприємстві. Визначено основні проблеми інформаційної незахищеності підприємства. Запропоновано шляхи комплексної системи захисту інформаційної системи з метою розвитку суб'єкта господарювання.

*Ключові слова:* інформація, інформаційна система, інформаційна безпека, інформаційна захищеність, аутентифікація, ідентифікація.

*Аннотация.* Рассмотрено понятие информационной системы субъекта хозяйствования, основы защиты информации на предприятии. Определены основные проблемы информационной незащищенности предприятия. Предложены пути комплексной системы защиты с целью развития субъекта хозяйствования.

*Ключевые слова:* информация, информационная система, информационная безопасность, информационная защищенность, аутентификация, идентификация.

*Annotation.* The article discusses the concept of information system of an economic entity, principles of information security at an enterprise. Basic problems of information insecurity of an enterprise have been identified. Ways of complex protection aiming to develop an economic entity have been proposed.

*Keywords:* information, information system, information security, information protection, authentication, identification.

У сучасних умовах господарювання робота підприємств та організацій стала неможливою без інформаційних систем та технологій. Значна частина співробітників працює в інформаційних системах, комерційна та ділова інформація підприємств зберігається в комп'ютерах і зводиться в інформаційні системи, у свою чергу, це потребує захисту як з боку держави, так і всередині підприємства. Захищеність інформаційних систем обумовлюється розповсюдженням методів та засобів несанкціонованого доступу до інформації.

Проблемами безпеки інформаційних систем та інформації займалися такі зарубіжні та українські вчені, як: Скороход О. М., Корченко О. Г., Користін О. Є., Барановський О. І., Герасименко Л. В.,



Іванюта Т. М., Заїчковський А. О. та інші, але питання безпеки інформаційних систем розглянуті не до кінця, тому доцільно більш детально вивчити даний аспект для визначення всіх можливих способів захисту інформаційних систем на підприємстві з метою створення умов для його успішного функціонування.

Мета дослідження – визначення заходів безпеки інформаційної системи підприємства для його успішного функціонування.

Завдання дослідження – дослідити сутність інформаційної системи, визначити проблеми інформаційної незахищеності підприємства, запропонувати шляхи вирішення проблем інформаційної безпеки.

Діяльність будь-якого підприємства, а отже і його співробітників базується на інформації. Інформація – це відомості стосовно осіб, предметів, фактів, подій, явищ і процесів незалежно від форми їх подання; сукупність відносин між людиною і людиною, автоматом і автоматом, автоматом і людиною. Інформація охоплює абсолютно всі сфери діяльності.

При надходженні на підприємство інформація виконує ряд функцій, а саме: визначення стратегічних, тактичних та оперативних цілей і завдань підприємства; дозволяє контролювати стан підприємства, його підрозділів, виявити можливі відхилення від наміченого плану; приймати рішення та контролювати діяльність підрозділів для досягнення цілей.

Для оперування інформацією використовуються інформаційні системи, а саме люди, комп'ютери, комп'ютерні мережі, інформаційне та програмне забезпечення.

Інформаційна система – це взаємопов'язана сукупність засобів, методів та персоналу, що використовується для зберігання, обробки та видачі інформації на користь поставленої мети. Інформаційні системи забезпечують збір, зберігання, обробку, пошук, видачу інформації, необхідної в процесі ухвалення рішень задач з будь-якої області. Вони допомагають аналізувати проблеми і створювати нові продукти. Інформаційна система немислима без персоналу, що взаємодіє з комп'ютерами та телекомунікаціями [1, с. 34]. Вони використовуються на всіх рівнях організації; надають вчасно необхідну інформацію і допомагають підприємству досягти успіху в своїй діяльності, створювати нові товари та послуги, знаходити нові ринки збуту, забезпечувати собі гідних партнерів, організовувати випуск продукції за низькою ціною тощо.

Використання їх на підприємстві призвело до отримання матеріальних вигід за напрямками: зменшення кількості часу, який витрачається на оформлення документації, що дозволить скоротити цикл основного виробництва;

скорочення обсягу документообігу, що дозволить знизити витрати на зберігання й утилізацію проміжної документації;

наочність представлення та швидкість отримання інформації дозволяє прискорити і полегшити процес прийняття управлінських рішень, що сприятливо позначається на господарській діяльності підприємства в цілому.

Захищеність інформаційної системи підприємства становить забезпечення безпеки інформації, якою володіє суб'єкт господарювання від несанкціонованого доступу, знищення, зміни, розкриття, незаконного розповсюдження. Також інформаційна захищеність означає захист інформації від будь-яких випадкових дій, унаслідок яких може бути нанесений збиток самій інформації, її підтримуючій інфраструктурі або власникам. Метою інформаційної безпеки є забезпечення цілісності і безпеки інформаційної системи підприємства, захист та гарантування точності і повноти виданої нею інформації [2, с. 114].

Найголовнішими завданнями інформаційної системи є виявлення, оцінювання і запобігання загрозам інформаційним системам та інформаційним ресурсам; охорона життя та здоров'я персоналу; захист прав юридичних і фізичних осіб на інтелектуальну власність, а також збирання, нагромадження і використання інформації [3, с. 163].

Комплекс методів щодо захисту інформаційних систем повинен насамперед включати в себе міри щодо захисту від внутрішніх загроз, а вже потім захищатися від зовнішніх. Зовнішні загрози безпеки інформаційної системи підприємства – це недобросовісні партнери, кримінальні утворення, злочинці і хакери, технічний персонал постачальників послуг, тощо. Внутрішні загрози – це основний, допоміжний та технічний персонал підприємства, представники служби захисту інформації підприємства [4].

В умовах сучасного господарювання можна виділити достатню кількість методів, які дозволили б забезпечити захищеність інформаційних систем на підприємстві, основними з яких є:

застосування антивірусних програм;

приватні комерційні мережі на підприємстві;

обов'язкова ідентифікація і аутентифікація співробітників-користувачів інформаційних систем;

інструменти перевірки цілісності вмісту дисків;

кодування та шифрування інформації, що зберігається на автоматизованих робочих місцях;

інструменти виявлення загроз та вразливостей мереж і аналізатори мережевих атак тощо.

У провідних зарубіжних країнах до теперішнього часу накопичений значний досвід вирішення проблем захищеності інформаційних систем. Істотним при цьому є різнобічність заходів, які не зводяться до одних тільки нормативних і правових актів, хоча їх значення і є превалюючим. Важливим є розвиток техніко-математичних засобів, необхідних для вирішення питань організаційно-правового забезпечення захисту інформаційних систем на підприємстві. Розроблюються та затверджуються стандарти у галузі захисту інформації. Найважливішим є створення законодавчої бази, необхідної для забезпечення захисту інформації і інформаційних систем, наприклад тільки у США існує понад 500 законодавчих актів, які регулюють ці питання.

Як і в зарубіжних країнах, так і в Україні, на сьогодні надійним захистом інформації є криптографія [5, с.104]. Сутність її полягає в тому, що первинна інформація перетворюється у шифrogramу,

тільки після цього передається зареєстрованому користувачу. Новітність її полягає у тому, що системи та алгоритми криптографії постійно оновлюються, запроваджуються нові методи криптографії.

Усі ці методи можуть використовуватись як окремо, так і інтегровано. Доцільно налагодити роботу відділу служби безпеки, наявність якої на підприємстві є обов'язковою для його успішного функціонування.

Доцільно виділити безпеку інформації, отриманої в ході ділових переговорів та нарад. Забезпечення безпеки при проведенні нарад за участю представників сторонніх організацій має ряд особливостей, викликаних великим збитком у разі витоку інформації, різномірністю складу і відносно великою кількістю учасників, високим ступенем концентрації та узагальнення відомостей, великою ймовірністю пронесення диктофонів і радіозаписок учасниками наради. Дані особливості пред'являють підвищені вимоги до підготовки приміщення, способів і засобів захисту інформації в ході наради.

Як основні загрози безпеки інформації під час проведення наради виступають: підслуховування і несанкціонований запис мовної інформації за допомогою закладних пристроїв, систем лазерного підслуховування, стетоскопів, диктофонів;

реєстрація на неконтрольованій території за допомогою радіомікрофонів учасниками, які виконують агентурне завдання та ін.

Для запобігання витоку інформації пропонується комплекс організаційних і технічних заходів перед проведенням наради і в ході наради. Як основні організаційні заходи рекомендуються:

перевірка приміщення перед проведенням наради, з метою оцінки стану забезпечення безпеки інформації;

управління допуском учасників наради в приміщення;

організація спостереження за входом у виділене приміщення і навколишнім оточенням в ході проведення наради.

Отже, проблема захищеності інформаційних систем на підприємстві знаходиться у стадії загострення, спостерігається постійне збільшення їх загроз. Саме тому необхідно постійно збільшувати спектр методів, які б запобігали несанкціонованим атакам, і використовувати ці методи саме у комплексі – організаційні, технічні та законодавчі, що є передумовою сталого розвитку підприємства.

Наук. кер. Петряєва З. Ф.

**Література:** 1. Скороход О. М. Інформаційні системи та технології на підприємствах : конспект лекцій / О. М. Скороход. – Х. : Вид. ХНТУ, 2009. – 272 с. 2. Іванюта Т. М. Економічна безпека підприємства : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Т. М. Іванюта, А. О. Заїчковський. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 256 с. 3. Користін О. Є. Економічна безпека / О. Є. Користін, О. І. Барановський, Л. В. Герасименко ; за ред. О. М. Джуки. – К. : Алерта; КНТ ; Центр учбової літератури, 2010. – 368 с. 4. Організація захисту інформації при проведенні нарад [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://bezopasnik.org/article/12.htm>. – Назва з екрану. 5. Корченко О. Г. Системи захисту інформації : монографія / О. Г. Корченко. – К. : НАУ, 2004. – 264 с.

## ЛЕГАЛІЗАЦІЯ ДОХОДІВ, ОТРИМАНИХ ЗЛОЧИННИМ ШЛЯХОМ

УДК 347.73

**Кохан В. В.**

Магістр 1 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто питання з легалізації доходів, отриманих незаконним шляхом, визначено правила поведінки щодо здійснення фінансового моніторингу та основні системи протидії легалізації (відмивання) доходів. Проаналізовано тенденції розвитку фінансового моніторингу.*

*Ключові слова: фінансовий моніторинг; економічна злочинність; інформаційне забезпечення; легалізація доходів, одержаних злочинним шляхом; офшорна зона; фінансові операції.*

*Аннотация. Рассмотрены вопросы, связанные с легализацией доходов, полученных незаконным путем, определены правила поведения относительно осуществления финансового мониторинга и основные системы противодействия легализации (отмыванию) доходов. Проанализированы тенденции развития финансового мониторинга.*

*Ключевые слова: финансовый мониторинг; экономическая преступность; информационное обеспечение; легализация доходов, полученных преступным путем; офшорная зона; финансовые операции.*

*Annotation. The issues related to the legalization of income gained by an illegal way are described. Certain rules of conduct regarding the implementation of financial monitoring and basic systems of counteraction to legalization (money laundering) of proceeds from crime are defined. Trends in the development of financial monitoring are analyzed.*

*Keywords: financial monitoring, economic crime, information support, money laundering, tax haven, financial operations.*

Легалізація (відмивання) доходів, отриманих злочинним шляхом, призводить до збільшення тіньового сектору економіки країни, зростання злочинів. Разом з тим банки становлять ключову ланку процесу здійснення легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом, а їх діяльність є тим фактором, без якого здійснити цей процес неможливо. Для банків України питання протидії легалізації доходів є недостатньо дослідженим, чим і обумовлена актуальність дослідження.

Об'єктом дослідження є процес протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом.

Предметом дослідження є науково-методичний інструментарій з попередження та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом, у банках.

Метою статті є узагальнення досвіду у сфері протидії та запобігання легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом, та використання фінансового моніторингу України в діяльності банківських установ.

Для вирішення поставленої мети було вирішено ряд завдань, таких, як: вивчення категоріального апарату даної тематики; розгляд організаційно-правового механізму протидії легалізації доходів, здобутих злочинним шляхом; виявлення правила поведінки щодо здійснення фінансового моніторингу; виявлення основних напрямів реалізації системи протидії легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом; аналіз тенденції розвитку фінансового моніторингу.

Дослідженням поставленої проблеми займалися такі науковці та практики: Костюченко О. Є. та Кривуля К. А., М. Голомша, Кондрат Е. Н., Ревенков П. Д. та Воронин А. Н., Жубрин Р. В., Бабій Л. М., Ващенко О. М., Петюта І. М., Куришко О. О. [1 – 9].

В Україні відбувається значне порушення норм законодавства і при цьому знижуються надходження до державного бюджету, який і без цього є дефіцитним. Саме тому нагальним та надзвичайно важливим є проведення та посилення фінансового моніторингу над суб'єктами господарювання з метою зниження рівня шахрайства та коруптованості. Проте важливим є не стільки пошук порушників, скільки сам контроль за незаконними фінансовими потоками та подальша їх конфіскація.

У Законі України "Про запобігання та протидію легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансування тероризму" [10] визначено поняття "фінансовий моніторинг" як сукупність заходів, які здійснюються суб'єктами фінансового моніторингу у сфері запобігання та протидії легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму, що включають проведення державного фінансового моніторингу та первинного фінансового моніторингу [10]. Це свідчить про те, що система фінансового моніторингу є дворівневою, а його проведення відбувається у два етапи:

- 1) первинний фінансовий моніторинг;
- 2) державний фінансовий моніторинг.

Легалізація доходів, одержаних злочинним шляхом є формою економічної злочинності, яка проявляється у приховуванні незаконного походження доходів (у вигляді фінансових або матеріальних активів), спотворення природи їхнього походження, місця походження, розташування, напрямів руху, фактичної належності тощо, із подальшим наданням таким доходам правомірного вигляду щодо права володіння, користування та розпорядження ними [10]. Один з найбільш поширених способів легалізації доходів здійснюється шляхом відводу грошей в офшорні зони.

Проте протидія економічній злочинності перебуває у фокусі суспільної уваги, на боротьбу з нею спрямовані численні суспільно-правові інститути, а отже, через об'єктивні факти протидії економічній злочинності з боку таких інститутів обмежувати їхню роль нейтральною позицією неможливо. Інакше кажучи, потрібно звернутися до засад інституційної економічної теорії. Згідно з даною теорією економічна злочинність базується на принципах системності, саморозвитку та зовнішніх обмежень, інерційності, плинності, діалектичного протиріччя детермінізму та свободи вибору. В рамках інституційної економічної теорії економічна злочинність розуміється як елемент тіньової економіки, що характеризується властивостями адаптивної системи, що самоорганізується, але функціонує в межах існуючої системи соціальних інститутів, притаманних даному суспільству [11].

З цієї метою в Україні було створено організаційно-правовий механізм протидії легалізації доходів, здобутих злочинним шляхом, складовою якого є система суб'єктів, уповноважених виявляти фінансові операції, пов'язані з легалізацією доходів, здобутих злочинним шляхом. Ця система складається з органів державної виконавчої влади і суб'єктів господарювання різних форм власності (суб'єктів первинного фінансового моніторингу), які здійснюють діяльність, пов'язану з наданням фінансових послуг [12].

Держава в особі органів влади та Національного банку України встановлює загальнообов'язкові правила поведінки щодо здійснення фінансового моніторингу, надає господарюючим суб'єктам, у тому числі й банкам, значну самостійність у визначенні та встановленні правил внутрішнього

фінансового моніторингу [1]. Тому суб'єкти господарювання приділяють значну увагу формуванню дієвої системи внутрішнього фінансового моніторингу.

У банку серед основних напрямів реалізації системи протидії легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, виділяють такі:

належне вивчення клієнтів банку. У ході встановлення відносин з банком "вивчення клієнта" починається з його ідентифікації. Політика "Знай свого клієнта" становить безперервний, перманентний процес і потребує від банку постійного оновлення наявної інформації та контролю її відповідності фінансовим операціям клієнта;

порядок виявлення сумнівних фінансових операцій, який повинен здійснюватися безпосередньо працівниками банку і за допомогою відповідного програмного забезпечення. Ця робота у банку має бути організована таким чином, щоб у найкоротший термін інформація про такі операції повною мірою була передана в службу фінансового моніторингу банку. А далі застосування необхідних заходів щодо визначення суті та мети фінансової операції клієнта;

реєстрація та своєчасне інформування про операції, що підлягають фінансовому моніторингу. Внутрішніми процедурами банку має забезпечуватися фіксування надходження такого повідомлення до відповідального працівника. Відповідальний працівник приймає рішення про зупинення такої операції і видає відповідне розпорядження та повідомляє інформацію про зазначену операцію до Державної служби фінансового моніторингу України [1].

Як зазначають науковці, у сучасних умовах існують такі тенденції розвитку фінансового моніторингу:

зростання ефективності досудового супроводу справ з легалізації доходів (обсяг арештованих активів на 1 грн активів суб'єктів первинного фінансового моніторингу зріс у 2 рази; кількість порушених кримінальних справ на 1 транзакцію зменшилася на 80 %);

збільшення загальної результативності заходів з фінансового моніторингу (обсяг вилучених активів, задіяних у процесах легалізації доходів, на 1 грн активів суб'єктів первинного фінансового моніторингу зріс більше, ніж на 210 %);

розширення об'єктної бази фінансового моніторингу (частки сумнівних транзакцій та повідомлень, відібраних для розслідування Державною службою фінансового моніторингу України (ДСФМУ), в їх загальній кількості зменшилися майже на 25 % кожна; кількість узагальнених досьє за результатами цих повідомлень зросла на 40 %; питома вага операцій, що підпадають під внутрішній фінансовий моніторинг, зросла на 14 %);

незмінність суб'єктної структури первинного фінансового моніторингу (банками надавалося майже 97 % повідомлень про підозрілі фінансові операції, страховими компаніями – 2 %, іншими суб'єктами первинного фінансового моніторингу – 1 %);

зростання навантаження на працівників ДСФМУ (кількість повідомлень про підозрілі фінансові операції, що розглядається одним працівником ДСФМУ, зросла майже на 60 %; кадровий склад ДСФМУ скоротився на 25 %);

недостатність фінансового забезпечення ДСФМУ (обсяг бюджетних асигнувань на функціонування ДСФМУ скоротився на 20 %, причому в їх структурі майже на 30 % зросла частка витрат на оплату праці);

покращення рівня кадрового та методичного забезпечення суб'єктів фінансового моніторингу (підвищили кваліфікацію в 4 рази більше представників різних суб'єктів державного і первинного фінансового моніторингу, правоохоронних органів; кількість навчальних заходів, консультацій та листів методичного характеру для суб'єктів первинного фінансового моніторингу зросла майже в 2 рази);

покращення рівня інформаційного забезпечення та міждержавної співпраці у сфері протидії легалізації доходів (кількість повідомлень, що надаються в електронному вигляді, наблизилася до 100 %; кількість держав-партнерів для інформаційного обміну в цій сфері зросла майже на 25 %; кількість інформаційних запитів від ПФР інших країн зросла на 40 %, від України до уповноважених організацій інших країн – зменшилася майже на 25 %) [9; 13].

Отже, сьогодні легалізація (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, стала найактуальнішою проблемою світового співтовариства. Тому виникає необхідність проведення ретельного аналізу інформації про фінансові операції, що підлягають фінансовому моніторингу, або інформації, що може бути пов'язана з підозрою у легалізації (відмиванні) доходів, одержаних злочинним шляхом, та вдосконалювати законодавство у сфері запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, зокрема шляхом застосування нових Стандартів FATF.

*Наук. кер. Мішин О. Ю.*

---

**Література:** 1. Костюченко О. Є. Правові умови та шляхи вдосконалення системи фінансового моніторингу в банку / О. Є. Костюченко, К. А. Кривуля // Збірник наукових праць : Економічні науки. Серія "Облік і фінанси". – ЛНТУ. – Луцьк, 2012. – С. 205–214. 2. Голомша М. Організація боротьби з відмиванням тьшових капіталів: міжнародний досвід / М. Голомша // Вісник Національної академії прокуратури України. – 2012. – № 1. – С. 85–90. 3. Кондрат Е. Н. Основные способы легализации (отмывания) преступных доходов в результате совершения коррупционных преступлений / Е. Н. Кондрат // Право и экономика. – 2011. – № 10



(284). – С. 61–65. 4. Ревенков П. Д. Отмывание незаконных доходов: анализ проблемы и некоторые рекомендации / П. Д. Ревенков, А. Н. Воронин // Деньги и кредит. – 2011. – № 4. – С. 30–35. 5. Жубрин Р. В. Борьба с легализацией преступных доходов: теоретические и практические аспекты : монография / Р. В. Жубрин. – М. : Волтерс Клувер, 2011. – 339 с. 6. Бабій Л. М. Відмивання "брудних" коштів: історія виникнення поняття, нормативне визначення, його сутність і суспільна небезпека. – Фінансовий моніторинг 2012 [Електронний ресурс] / Л. М. Бабій. – Режим доступу : <http://libfor.com/index.php?newsid=1251>. – Назва з екрану. 7. Ващенко О. М. Фінансово-економічний механізм національної системи протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом / О. М. Ващенко // Дисертація ДВНК "УАБС НБУ" Суми. – 2011. – С. 195. 8. Патюта І. М. Особливості адаптації міжнародного досвіду у боротьбі з легалізацією (відмиванням) коштів, одержаних злочинним шляхом, у банківській системі України / І. М. Петюта // Вісник ДонНУЕТ. – № 3 (55). – 2012. 9. Куришко О. О. Удосконалення методики оцінки привабливості фінансової системи для легалізації доходів / О. О. Куришко // БІЗНЕС ІНФОРМ. – 2012. – № 12. – С. 294–298. 10. Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансування тероризму : Закон України від 28.11.2002 р. № 249-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>. 11. Галянин А. В. Компаративистский подход к анализу экономической преступности / А. В. Галянин // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2010. – № 1 (30). – С. 34–38. 12. Касьяненко Л. М. Проблеми фінансового моніторингу у протидії легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом / Л. М. Касьяненко, І. Г. Бірюкова // Фінансове право. – 2010. – № 2 (12). – С. 10–12. 13. Про схвалення Концепції розвитку системи запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, і фінансуванню тероризму на 2005 – 2010 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.08.2005 р. №315-Р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [zakon1.rada.gov.ua](http://zakon1.rada.gov.ua). 14. Rădulescu D. L. The Concept of Money Laundering in Global Economy / D. L. Rădulescu // International Journal of Trade, Economics and Finance. – 2010. – Vol. 1. – No. 4. – P. 354–360.

## РОЗРОБКА КОМПЛЕКСНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ ОЦІНКИ ТА АНАЛІЗУ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

УДК 66:615:005.934

Лазарєва А. С.

Магістр 1 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розроблено технологію оцінки та аналізу фінансової безпеки підприємств фармацевтичної промисловості, яка дозволяє здійснити градацію рівнів фінансової безпеки, дослідити міграцію аптек за кластерами, прогнозувати головні фінансові показники.*

*Ключові слова: фінансова безпека підприємства, фармацевтична промисловість, технологія оцінки та аналізу, кластер, фактор, рівень фінансової безпеки, багатoshаровий нейронний перцептрон.*

*Аннотация. Разработана технология оценки и анализа финансовой безопасности предприятий фармацевтической промышленности, которая позволяет осуществить градацию уровней финансовой безопасности, исследовать миграцию аптек по кластерам, прогнозировать основные финансовые показатели.*

*Ключевые слова: финансовая безопасность предприятия, фармацевтическая промышленность, технология оценки и анализа, кластер, фактор, уровень финансовой безопасности, многослойный финансовый перцептрон.*

*Annotation. A technology has been developed for assessment and analysis of financial security of the pharmaceutical industry, which allows the gradation of levels of financial security, explore migration of pharmacies by clusters, predict major financial indicators.*

*Keywords: financial security of a company, pharmaceutical industry, assessment and analysis technique, cluster, factor, financial security level, multilayer financial perceptron.*

У сучасних умовах господарювання існування ефективної системи фінансової безпеки для підприємств фармацевтичної промисловості є однією з умов їх стійкого зростання, формування позитивних фінансових результатів, засобом захисту від загроз та основою стабільного функціонування. Важливим питанням для аптек є регулярний аналіз фінансової безпеки та розробка комплексної технології оцінки, яка допоможе аналізувати її поточний стан та своєчасно реагувати на ті зміни, які відбулися в ній. Тому дане питання актуальне та потребує вирішення.

Питанням розробки методичного забезпечення фінансової безпеки підприємств займалися як вітчизняні, так і зарубіжні автори: Барановський О. І., Бланк І. А., Горячева К. С., Ковальов В. В., Малярець Л. М., Папехін Р. С., Самбурина Н. С. [1 – 5], Шевчук В. Я., Шеремет А. Д., праці яких є ґрунтовними, але досі не розроблена комплексна технологія оцінки та аналізу фінансової безпеки підприємства з урахуванням галузевих особливостей.

Мета дослідження – розробка комплексної оцінювальної технології фінансової безпеки аптек.

Завдання дослідження – здійснити градацію рівнів фінансової безпеки, оцінити міграцію аптек за кластерами, дослідити вплив показників фінансової безпеки на інтегральний показник, виявити трендові, сезонні та циклічні фінансові зміни.

Об'єкт дослідження – процеси забезпечення фінансової безпеки аптек.

Предмет дослідження – теоретичні та практичні аспекти методичного забезпечення фінансової безпеки підприємств фармацевтичної промисловості.

Технологія оцінки фінансової безпеки підприємства становить комплекс взаємопов'язаних дій, які засновані на теоретико-методичних засадах та спрямовані на систематизацію та узагальнення підходів до оцінки фінансової безпеки підприємства.

Першим етапом технології оцінки та аналізу фінансової безпеки підприємств фармацевтичної промисловості є кластеризація підприємств. Для цього спочатку необхідно обрати не менше 10 підприємств фармацевтичної галузі. Далі формують систему показників та розраховують її. Важливим завданням є виділення класів підприємств для оцінки їх фінансової безпеки, для цього використовують метод Уорда, що приводить до утворення кластерів приблизно рівних розмірів (розрахунок відбувається за допомогою статистичного пакету Statgraphics Centurion).

Другим етапом технології оцінки та аналізу фінансової безпеки аптек є дослідження їх міграції за кластерами за певний проміжок часу. Для цього аналізують міграцію підприємства фармацевтичної промисловості за кластерами, наприклад за п'ять років, та роблять висновок – чи змінювався за даний період рівень його фінансової безпеки, який можна виділити, як високий, середній та низький. Кожний із цих рівнів характеризує вид здійснюваного управління фінансовою діяльністю на підприємстві (стратегічне, тактичне, оперативне).

На третьому етапі технології оцінки та аналізу фінансової безпеки аптек здійснюють прогнозування потрапляння аптеки до кластеру за допомогою багатосарового нейронного перцептрон (штучних нейронних мереж), дослідження якого відбувається за допомогою статистичного пакету Statistic Neural Networks. Побудова багатосарового нейронного перцептрон дозволяє перевірити правильність виконаної градації рівнів фінансової безпеки підприємств фармацевтичної промисловості за допомогою кластеризації, а також здійснити прогнозування їх потрапляння в певний кластер. Так, якщо підприємство весь час потрапляє до кластеру з високим рівнем фінансової безпеки та прогноз показує, що воно потрапить туди і в наступному періоді, то це свідчить про наявність фінансової стратегії, коли ж воно мігрує з кластеру з високим рівнем до кластеру з середнім – це свідчить про здійснення тактичного управління, а з кластеру з середнім рівнем до кластеру з низьким рівнем – про оперативне управління фінансовою діяльністю.

Четвертим етапом технології оцінки та аналізу фінансової безпеки аптек є здійснення факторного аналізу. Його виконують на даних розрахованої системи показників підприємств фармацевтичної промисловості за декілька періодів за допомогою статистичного пакету Statgraphics Centurion. Він допомагає виявити закономірні фактори, які можуть призвести до загроз погіршення рівня фінансової безпеки аптек та відповідно розробити ряд заходів з їх попередження, що є дуже важливим для збереження стійкого рівня фінансової безпеки.

На п'ятому етапі технології оцінки та аналізу фінансової безпеки підприємств фармацевтичної промисловості відбувається визначення рівня їх фінансової безпеки за допомогою інтегрального показника. Існує безліч методик його розрахунку. Одним із способів є розрахунок суми показників фінансової стійкості, ліквідності та платоспроможності, ділової активності, рентабельності, далі – визначення її середньоарифметичного значення за кожний період, що в результаті і виступає інтегральним показником або ж використовуючи метод апіорного ранжування, тобто розрахунку вагового коефіцієнта. Виявити рівень фінансової безпеки в цьому випадку можна шляхом розрахунку нормативного інтегрального показника та порівняння його з фактичним.

Шостим етапом технології оцінки та аналізу фінансової безпеки аптек є побудова множинної регресійної моделі, суть якої полягає у визначенні впливу показників фінансової стійкості, ліквідності та платоспроможності, ділової активності, рентабельності на інтегральний показник фінансової безпеки. Інструментарієм, на основі якого можна відібрати показники фінансової безпеки, є результати факторного аналізу, а саме обирають ті показники, які ввійшли в найбільш значущий фактор (або 2 фактори, які будуть описувати більше 50 % змінюваності всієї системи показників). Далі здійснюється розрахунок величин для визначення параметрів парної лінійної моделі за допомогою методу найменших квадратів. Після цього оцінюють форму зв'язку між змінними – пряма чи зворотна.

Останнім етапом технології оцінки та аналізу фінансової безпеки підприємств фармацевтичної промисловості є виявлення трендових, циклічних, сезонних та випадкових фінансових змін. Для цього використовується мультиплікативна модель декомпозиції динамічного ряду досліджуваного показника. Слід розглянути виконання даної моделі на прикладі Троїцької центральної районної аптеки № 81. Для дослідження був вибраний чистий дохід від реалізації продукції, оскільки він



є ключовим індикатором фінансової безпеки аптек, крім того він входить у найбільш значущий фактор, який сформований за допомогою факторного аналізу. Для побудови моделі вибрані дані за 15 років поквартально, що дозволить зробити прогнозування даного показника при незмінних усіх інших умов зовнішнього та внутрішнього середовища. Так, спочатку було розраховано трендову, циклічну, сезонну та випадкову складову. Оцінюючи поточну величину чистого доходу від реалізації продукції, слід сказати, що в 2013 році даний показник зменшився в першому та другому кварталі та зріс у третьому та четвертому, про що свідчать побудовані графіки складових моделі. Після цього були визначені прогнозні тенденції чистого доходу від реалізації продукції Троїцької ЦРА № 81 на 5 років з урахуванням складових мультиплікативної моделі (рисунок). Даний графік є головним, оскільки він ураховує всі складові моделі.

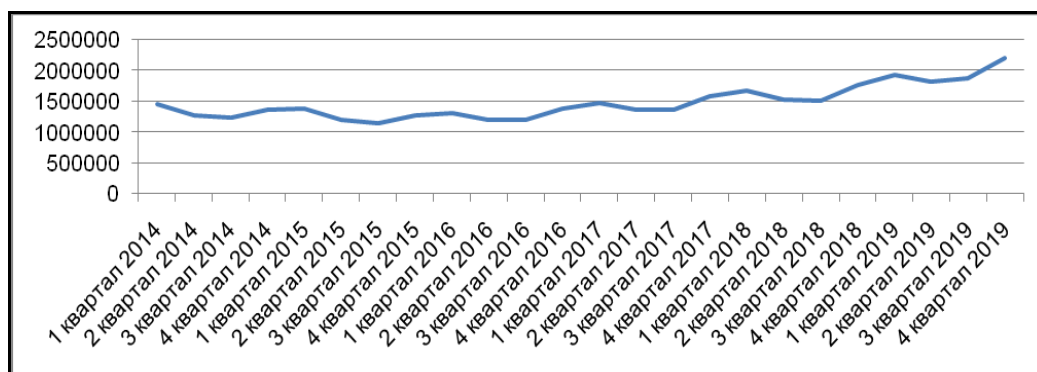


Рис. Прогнозування чистого доходу від реалізації продукції з урахуванням трендової, сезонної та циклічної складових Троїцької ЦРА № 81

Прогнозування динаміки трендової складової моделі дає можливість зробити висновок про стабільне зростання чистого доходу від реалізації продукції. Динаміка циклічної складової показала можливість зниження чистого доходу від реалізації продукції в 2015 році. Динаміка сезонної складової вказує на підвищення чистого доходу від реалізації продукції в третьому та четвертому кварталах кожного року. Однак ці прогнозні значення необхідно вважати дійсними лише за незмінних усіх інших умов.

У цілому технологію оцінки та аналізу фінансової безпеки підприємств фармацевтичної промисловості можна подати наступним чином (таблиця).

Таблиця

**Технологія оцінки та аналізу фінансової безпеки підприємств фармацевтичної промисловості**

Етапи	Методи, моделі	Результати
1. Градація рівнів аптек за критерієм відношення до загроз	Кластерний аналіз	Виділяють класи підприємств з високим, середнім та низьким рівнем фінансової безпеки аптек та оцінюють стан фінансової безпеки в даній сукупності підприємств.
2. Дослідження "міграції" аптек	Порівняльний аналіз	Оцінюється міграція аптеки за кластерами за певний період
3. Прогнозування потрапляння аптеки до кластеру	Багаточаровий нейронний персептрон	Перевіряється правильність виконаної градації рівнів фінансової безпеки, а також здійснюється прогнозування їх потрапляння в певний кластер
4. Виявлення латентних факторів, які підвищують ризики	Факторний аналіз	Дає можливість виявити закономірні фактори, які можуть призвести до загроз погіршення рівня фінансової безпеки аптек та відповідно розробити ряд заходів з їх попередження
5. Оцінка рівня фінансової безпеки за допомогою інтегрального показника	Метод побудови таксономічного показника	Здійснюється шляхом згортання показників фінансової стійкості, ліквідності та платоспроможності, ділової активності, рентабельності.
6. Виявлення впливу показників фінансової безпеки на інтегральний показник	Множинна регресійна економіко-математична модель	Розраховують величини для визначення параметрів парної лінійної моделі та оцінюють форму зв'язку між показниками фінансової безпеки та інтегральним показником
7. Виявлення трендових, циклічних, сезонних та випадкових фінансових змін	Мультиплікативна модель декомпозиції динамічного ряду	Аналізуються трендова, циклічна, сезонна та випадкова складові, здійснюється прогнозування чистого доходу від реалізації продукції

Так, кожен з етапів розроблений таким чином, щоб можна було його використовувати окремо, але все ж таки більш ефективним є використання етапів у комплексі. Дана технологія допоможе підприємствам фармацевтичної промисловості оцінювати поточний стан фінансової безпеки та прогнозувати головні фінансові показники, які впливають на неї, виявляти латентні фактори, що негативно впливають на її стан, дозволить визначати рівень фінансової безпеки в динаміці, робити висновки про вид управління фінансовою діяльністю. Крім цього, вона дає можливість виявити конкурентне місце, яке займає аптека серед інших аптек, а також здійснювати моніторинг своєї фінансової безпеки.

Таким чином, як показало дослідження, аптекам необхідно постійно аналізувати свій стан фінансової безпеки, а для цього вони можуть використовувати розроблену технологію, яка допоможе своєчасно виявляти загрози та ліквідувати їх. Розробка ефективної фінансової стратегії допоможе підприємствам фармацевтичної промисловості підвищити рівень фінансової безпеки, що є напрямом подальших досліджень.

Наук. кер. Іващенко Г. А.

**Література:** 1. Барановський О. І. Фінансова безпека в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук : спец. 08.04.01 "Фінанси, грошовий обіг і кредит" / О. І. Барановський. – К. : Інститут економіки і прогнозування НАН України, 2000. – 36 с. 2. Горячева К. С. Оцінка рівня фінансової безпеки підприємства [Електронний ресурс] / К. С. Горячева ; Національна академія управління. – Режим доступу : <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3159/1/Gorjacheva.pdf>. – Назва з екрану. 3. Малярець Л. М. Багатомірний аналіз соціально-економічних систем : навч. посіб. / Л. М. Малярець, В. С. Пономаренко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – 384 с. 4. Папехін Р. С. Индикаторы финансовой безопасности предприятия / Р. С. Папехин. – Волгоград : Волгоградское научное изд-во, 2007. – 16 с. 5. Самбурина Н. С. Аналіз фінансової складової безпеки підприємства / Н. С. Самбурина. – Х. : Изд. ХНЭУ, 2006.

## ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.15

**Лихоманова Є. В.**

Магістр 1 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто особливості сутності категорії "економічний потенціал", запропоновану різними авторами. Наведено різні підходи щодо формування економічного потенціалу підприємств, які розкривають останній з різних боків, що дозволяє підприємству обрати потрібну для нього направленість розвитку.*

*Ключові слова: економічний потенціал, можливості підприємства, ресурси, результати діяльності, економічні вигоди, ефективність функціонування підприємства.*

*Аннотация. Рассмотрены особенности сущности категории "экономический потенциал", предложенную различными авторами. Представлены различные подходы к формированию экономического потенциала предприятий, которые раскрывают последний с разных сторон, что позволяет предприятию выбрать нужную для него направленность развития.*

*Ключевые слова: экономический потенциал, возможности предприятия, ресурсы, результат деятельности, экономические выгоды, эффективность функционирования предприятия.*

*Annotation. The features of the nature of the category of economic potential proposed by different authors have been studied. There have been presented different approaches to the formation of the economic potential of enterprises, revealing it from all sides, which allows a company to choose the right direction for its development.*

*Keywords: economic potential, company capabilities, resources, performance, economic benefit, company operational efficiency.*

В умовах змінної економічної ситуації та посилення конкурентної боротьби перед кожним підприємством постає основне завдання втримати та зміцнити свої позиції на ринку. А це прямо пов'язано

но з ефективністю функціонування підприємства та використанням його економічного потенціалу, який характеризує наявні та приховані можливості, кількісний і якісний склад ресурсів, визначає стан підприємства в перспективі, шлях подальшого розвитку. Саме тому дуже важливо зрозуміти, що саме характеризує економічний потенціал.

Дослідження характеристики економічного потенціалу та підходи до його формування розглядаються у наукових працях таких вчених, як: Бабій О. М., Балацький О. Ф., Ігнатовський П. А., Касьянова Н. В., Куклінова Т. В., Мамонов К. А., Угоднікова О. І., Отенко І. П., Райзберг Б. О., Репіна І. М., Сабадирьова А. Л., Салавеліс Д. Є., Симонов Р. В., Скоробогата Л. В., Сосненко Л. С., Шевченко Д. К. та ін. [1 – 8].

Завдання дослідження – розкрити сутність поняття "економічний потенціал" та проаналізувати підходи щодо його формування.

Об'єкт дослідження – економічний потенціал промислових підприємств.

Предмет дослідження – підходи до формування економічного потенціалу.

У діяльності кожного підприємства важливу роль відіграє його економічний потенціал. Різні автори розглядали поняття "економічний потенціал", виділяючи при цьому різноманітні його особливості (таблиця).

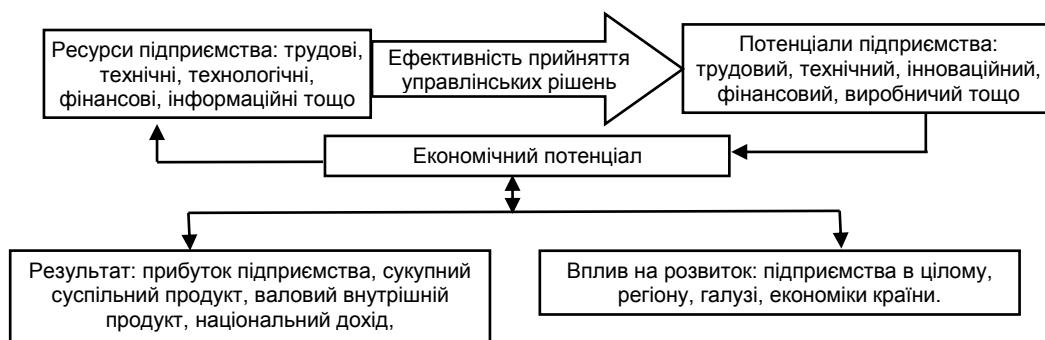
Таблиця

**Сутність поняття "економічний потенціал" за різними джерелами**

Автори	Поняття
Ігнатовський П. А. [3]	Економічний потенціал – сучасні системи машин і інші знаряддя праці, весь науковий і виробничий арсенал, розвідані запаси сировини, що добуваються, енергію, трудові ресурси, виробничий досвід
Балацький О. Ф. [2]	Економічний потенціал – сукупна здатність наявних економічних ресурсів забезпечити виробництво максимально можливого обсягу корисності, відповідного потребам суспільства на певному етапі його розвитку
Шевченко Д. К. [3]	Економічний потенціал становить "сукупність виробничих ресурсів, з'єднаних у процесі виробництва, що володіють визначеними потенційними можливостями в області виробництва матеріальних благ і послуг
Скоробогата Л. В. [8]	Економічний потенціал підприємства – це сукупність органічно взаємопов'язаних ресурсів та їх здатність забезпечувати основні бізнес-процеси в заданих межах ризику з метою набуття економічних вигід

Отже, аналізуючи дані поняття можна сказати, що економічний потенціал є результативним показником, у якому поєднуються різноманітні види ресурсів підприємства, їх параметри та взаємозв'язки, які й визначають ефективність діяльності суб'єкта господарювання.

Питання щодо структуризації економічного потенціалу підприємства залишаються дискусійними. Задля кращого розуміння дії економічного потенціалу на основі розглянутих вище термінів можна сформулювати модель впливу його на розвиток підприємства та економіки в цілому (рис. 1).



**Рис. 1. Модель впливу економічного потенціалу на розвиток підприємства та економіки**

Так, Артем'єв Б. В. економічний потенціал розглядає в трьох аспектах: функціональному, цільовому і тимчасовому [9]:

у функціональному аспекті економічний потенціал є сукупністю виробничих, фінансових, маркетингових, інформаційних та інших можливостей;

у цільовому аспекті економічний потенціал є сукупністю можливостей досягнення системи цілей конкретного підприємства. У цьому випадку оцінці підлягають не окремі функціональні можливості, а сукупність можливостей досягнення конкретних цілей підприємства;

у тимчасовому аспекті фактор часу привносить специфічні умови функціонування економічного потенціалу, додаючи процесу його розвитку динамічний характер. Таким чином, оцінка економічного потенціалу є складною, багатоаспектною, динамічною.

У літературі значна увага приділяється ресурсному підходу. В даному випадку його представники Симонов Р. В., Грошев І. В., Райзберг Б. О., Сосненко Л. С., Ковальов В. В., Рифф Н. Ф., Репіна І. М. під економічним потенціалом розглядають сукупність ресурсів (рис. 2). Ресурсна форма, зорієнтована на визначення економічного потенціалу підприємства як сукупності виробничих ресурсів, оцінює його величину як суму фізичних і вартісних оцінок окремих складових. Основою концептуальної ідеї ресурсної форми оцінки економічного потенціалу підприємства є твердження, що потенціальна продуктивність підприємства визначається кількістю і якістю наявних у його розпорядженні ресурсів, які визначають "вхід" підприємства, під час розгляду його як виробничої системи. Таким чином, оцінка економічного потенціалу підприємства у процесі реалізації ресурсної форми здійснюється у напрямку від "входу" (ресурсного) до "виходу" (реалізації продукту), шляхом приведення у співставний вигляд усього різноманіття ресурсних складових і обчислення їх сумарної величини у натуральному, кількісному чи грошовому виразах [7].



**Рис. 2. Ресурсний підхід щодо визначення економічного потенціалу**

Представники результативного підходу визначають економічний потенціал як сукупність потенційних можливостей та ключових компетенцій, які забезпечують стратегічний напрям розвитку підприємства; пошук сукупності характеристик, показників і властивостей, що дозволяють достатньою мірою описати підприємство й оцінити його можливості із забезпечення задоволення відповідної суспільної потреби в товарах (послугах) на перспективу і можливості досягнення поставлених цілей [5, с. 201]; діалектичну єдність можливостей, так і процеси їх реалізації, тобто наявність необхідності та створення умов для їх реалізації [6, с. 6].

Сабадирьова А. Л., Бабій О. М., Куклінова Т. В., Салавеліс Д. Є. пропонують багаторівневий підхід економічного потенціалу підприємства, який розроблено на основі поетапно-структурного підходу і показує, що потенціал будь-якого рівня виникає як результат взаємодії ресурсів, що його забезпечують. Поетапно-структурний підхід до формування величини економічного потенціалу припускає виділення проміжних рівнів узагальнення потенційних можливостей підприємства [1, с. 57].

Касьянова Н. В. окрім розглянутих вище підходів виділяє наступні підходи формування економічного потенціалу [4, с. 33]:

маркетинговий підхід передбачає орієнтацію формування можливостей підприємства на споживача. Це означає, що формування будь-якого елемента потенціалу повинне ґрунтуватися на аналізі та прогнозуванні ринкових потреб, аналізі та прогнозуванні конкурентоспроможності та конкурентних переваг тощо;

відтворювальний підхід орієнтований на постійне поновлення виробництва продукції з меншої ресурсоемністю та вищою якістю порівняно з аналогічною продукцією на даному ринку для задоволення потреб клієнтів;

інноваційний підхід орієнтований на активізацію інноваційної діяльності, засобами якої повинні бути фактори виробництва й інвестиції;

адміністративний підхід передбачає регламентацію функцій, прав, обов'язків, нормативів якості, витрат, пов'язаних з реалізацією елементів потенціалу, у нормативних актах за допомогою методів примушування;

ситуаційний підхід заснований на альтернативності досягнення цілей і забезпеченні максимальної адаптації до умов конкретної ситуації в процесі формування потенціалу підприємства;

структурний підхід у процесі формування потенціалу заснований на його структуризації і визначенні значимості, пріоритетів серед елементів потенціалу з метою встановлення раціональності співвідношення і підвищення обґрунтованості розподілу ресурсів між ними.

Отже, на сьогодні сформовано багато визначень поняття економічного потенціалу підприємства але, на жаль, не досягнуто єдності в даному питанні, також не було сформовано єдиного підходу щодо формування економічного потенціалу. Слід і в подальшому поглиблювати процес формування та оцінки економічного потенціалу підприємства з метою підвищення ефективності діяльності підприємства.

*Наук. кер. Москаленко Н. О.*

**Література:** 1. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посіб. / А. Л. Сабадирьова, О. М. Бабій, Т. В. Куклінова та ін. – Одеса : ОНЕУ, ротاپронт, 2013. – 343 с. 2. Бачевський Б. Є. Визначення економічного потен-

ціалу підприємства [Електронний ресурс] / Б. Є. Бачевський. – Режим доступу : [http://zbirnuk.bukuniver.edu.ua/ed\\_work/n\\_7/21.pdf](http://zbirnuk.bukuniver.edu.ua/ed_work/n_7/21.pdf). – Назва з екрану. 3. Бобкова О. Ю. Сутнісна характеристика економічного потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / О. Ю. Бобкова, К. М. Нужний. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/10\\_ENXXIV\\_2007/Economics/21659.doc.htm](http://www.rusnauka.com/10_ENXXIV_2007/Economics/21659.doc.htm). – Назва з екрану. 4. Касьянова Н. В. Потенціал підприємства: формування та використання / Н. В. Касьянова, Д. В. Солоха. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 248 с. 5. Мамонов К. А. Економічний потенціал: теоретичні аспекти та лінія трансформації / К. А. Мамонов, О. І. Угоднікова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2009. – № 26. – С. 198–202. 6. Отенко И. П. Стратегическое управления потенциалом предприятия : научное издание / И. П. Отенко. – Х. : Изд. ХНЭУ, 2006. – 256 с. 7. Макарова А. С. Форми оцінки економічного потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / А. С. Макарова. – Режим доступу : <http://www.ed.ksue.edu.ua/ER/knt/er114ref/tr114mak.pdf>. – Назва з екрану. 8. Коваль Л. В. Економічний потенціал підприємства: сутність та структура [Електронний ресурс] / Л. В. Коваль. – Режим доступу : <http://ena.lp.edu.ua:8080/handle/ntb/11340>. – Назва з екрану. 9. Денисюк О. М. Аналіз економічного потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / О. М. Денисюк, К. М. Таранюк, О. П. Фаренюк. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=40799>. – Назва з екрану.

## ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АНАЛІЗУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 681.03:004

**Маруніч А. В.**

Магістр 1 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто сутність та вимоги до формування інформаційного забезпечення аналізу діяльності підприємства. Визначено роль інформаційного забезпечення в господарській діяльності підприємства. Систематизовано внутрішні та зовнішні джерела інформації для аналізу діяльності підприємства.*

*Ключові слова: інформація, інформаційне забезпечення, якість інформації, аналіз господарської діяльності, інформаційні системи, управлінські рішення, складові інформаційної бази.*

*Аннотация. Рассмотрены сущность и требования к формированию информационного обеспечения анализа деятельности предприятия. Определена роль информационного обеспечения в хозяйственной деятельности предприятия. Систематизированы внутренние и внешние источники информации для анализа деятельности предприятия.*

*Ключевые слова: информация, информационное обеспечение, качество информации, анализ хозяйственной деятельности, информационные системы, управленческие решения, составляющие информационной базы.*

*Annotation. The essence and requirements for the development of information security analysis of an enterprise has been described. The role of information support in the economic activity of an enterprise have been identified. The internal and external sources of information for the analysis of a company activity have been systematized.*

*Keywords: information, information support, information quality, economic activity analysis, information systems, management decisions, information base components.*

Функціонування підприємства в сучасних умовах потребує підвищення рівня інформаційного забезпечення, що передбачає інформатизацію управлінської діяльності та сприяння формуванню та розвитку інформаційних систем для організації інформаційних ресурсів.

Критерієм ефективного управління сучасними підприємствами є максимальне задоволення інформаційних потреб усіх учасників виробничо-господарської діяльності. Інформаційне забезпечення управління підприємством передбачає організацію цілеспрямованих масивів інформації та інформаційних потоків, яка включає збирання, зберігання, опрацювання і передавання інформації з метою аналізу одержаних результатів для підготовки, обґрунтування і прийняття управлінських рішень [1].

Аналіз господарської діяльності стає розвинутою умовою економічних відносин, основою надійності та всебічної обґрунтованості управлінських рішень на всіх рівнях і в усіх суб'єктах господарювання. Тому управлінські рішення повинні ґрунтуватися на точних розрахунках, глибокому та ефективному



аналізі. Економічні служби сучасних підприємств поширюють використання економіко-математичного апарату, новітніх програмних продуктів, комп'ютерної техніки, інформаційних баз даних, довідково-пошукових інформаційних систем тощо. Саме тому жодне організаційне, технічне й технологічне рішення не повинно здійснюватися до тих пір, поки не обґрунтована його економічна доцільність.

Питанням інформаційного забезпечення аналізу діяльності підприємства присвячена значна кількість праць науковців, серед яких: О. Герасименко, Овчинський А. С., Сухарева Л. А., Е. Голеніщев, Колос І. В., Кіндрацька Л. М., О. Карминський, Черников Б. В., Болюх М. А., Г. Савицька, Є. Мних, Денисенко М. П. та ін. [2 – 11].

Мета статті полягає у дослідженні показників якості інформаційного забезпечення та їх впливу на результати аналізу господарської діяльності підприємств.

Весь комплекс інформаційно-аналітичного забезпечення підприємства розробляється для інформаційної підтримки рішень, які приймає керівництво. Найважливішою є якість інформації, що визначається тим, наскільки раціональні та обґрунтовані управлінські рішення, прийняті керівництвом підприємства на її основі. Лише за наявності якісної інформації з'являється можливість адекватної оцінки ситуації та ухвалення ефективних оперативних і стратегічних рішень.

Зазвичай вважають, що інформація якісна, якщо вона відповідає таким вимогам [8]:

1) достовірність – недостовірною інформація призводить до викривлення інформаційної моделі підприємства, а рішення, що базуються на такій моделі, призводять до неправильних дій і прямих збитків;

2) точність – на відміну від достовірності фіксує не факт події, а її характеристику: наприклад, для того щоб відвантажити товар клієнту, недостатньо достовірно знати, що від нього надійшла оплата, потрібно точно знати, яка саме сума надійшла;

3) актуальність – інформація має містити відомості, дійсні у момент її використання;

4) доступність за запитом – це одна з найважливіших властивостей якісної інформації. Якщо час очікування підготовки інформації (узагальнення і обробки даних) дуже великий, вона може втратити свою актуальність;

5) зручна форма представлення – недостатньо оброблена, погано структурована або представлена в незручному для сприйняття вигляді інформація може істотно вповільнити процес ухвалення рішень, а крім цього ще й залучити управлінський персонал у процес переробки інформації, що не є їхньою роботою.

Склад, зміст і якість інформації, яка залучається до аналізу, мають визначальну роль у забезпеченні дієвості аналізу господарської діяльності, який не обмежується тільки економічними даними, а широко використовує технічну, технологічну та іншу інформацію [10].

Значне місце в аналітичних дослідженнях займає інформація про діяльність суб'єкта господарювання. Аналіз господарської діяльності проводиться з використанням системи економічної інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень [11].

Формування системи інформаційного забезпечення становить цілеспрямований підбір інформаційних показників для аналізу, планування та управління фінансовою діяльністю [1].

Такі показники формуються із використанням зовнішніх та внутрішніх джерел інформації, які зображені на рисунку [1].

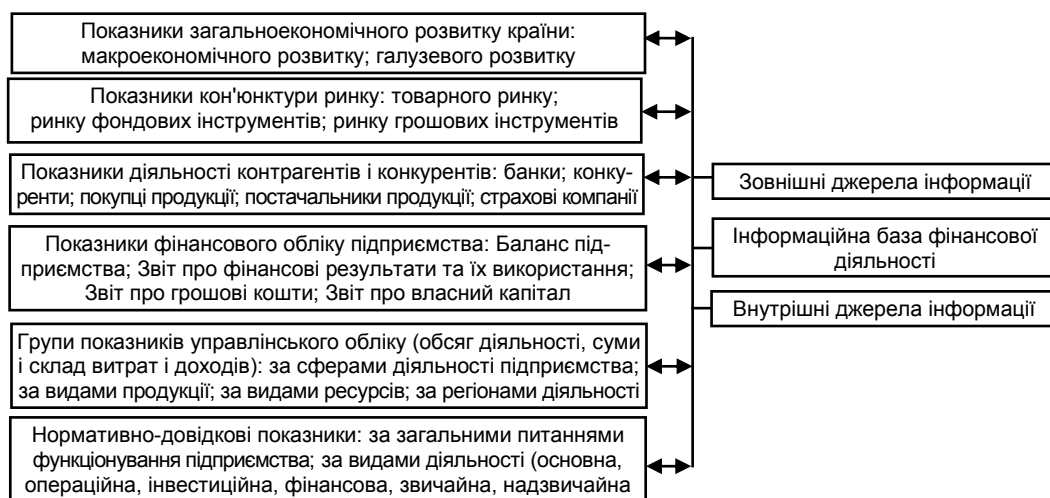


Рис. Джерела інформації для аналізу діяльності суб'єктів господарювання

Такі показники значно впливають на ефективність регулювання й управління фінансовою діяльністю підприємства, на якість інформаційної бази, але, все ж вони мають бути доповнені певними показниками статистичної і податкової звітності.



Статистичні показники мають характеризувати інноваційну діяльність підприємства. До них відносяться: рівень освоєння нових видів інноваційної продукції у загальній кількості видів продукції, рівень впровадження нових технологічних процесів, структура витрат за типами інновацій, питома вага витрат на технологічні інновації, рівень прогресивності реалізованої прогресивної продукції. Зіставлення запропонованих показників за періодами надає змогу виявляти тенденції їх динаміки й приймати управлінські рішення щодо інноваційного розвитку підприємства.

Показники податкової звітності можуть використовуватися для планування податків. Наприклад, показники для розрахунку сум податків, які підлягають сплаті в плановому періоді, та показники податкового планування, що дозволяють мінімізувати суми податків засобами, що не суперечать законодавству.

Показники управлінської звітності мають нерегламентований характер, але впливають на прийняття управлінських рішень, повинні наочно представляти їх динаміку за окремими напрямками.

Інформаційна база підприємства має формуватися на основі не тільки показників діяльності, але й інших інформаційних ресурсів. Необхідним стає пошук додаткових, нетрадиційних джерел інформації та її аналітична обробка. Такими джерелами можуть бути:

- 1) спеціальні обстеження фінансової діяльності конкретного підприємства;
- 2) проведення зовнішніми спеціалізованими фірмами аудиту його комерційної діяльності;
- 3) дані результатів соціологічного обстеження;
- 4) науково-технічна інформація (власні і цільові дослідження, конференції, ярмарки) [6].

Систему інформаційно-аналітичного забезпечення доцільно доповнити прогнозуванням, тобто передбаченням подій (процесів) у фінансовій діяльності на майбутнє, а також – можливостями підтримання фінансової безпеки підприємства на належному рівні. При цьому основними завданнями, що розв'язуватимуть завдяки прогнозуванню, можуть бути:

- 1) визначення фінансової складової місії та завдань підприємства, а також пов'язаних з цим фінансових інтересів на певний період;
- 2) оцінка цілей забезпечення фінансової безпеки підприємства;
- 3) передбачення можливих шляхів розвитку внутрішніх і зовнішніх загроз фінансовій безпеці підприємства та їхніх негативних наслідків;
- 4) оцінка можливого рівня впливу позитивних і негативних чинників-процесів на майбутній розвиток фінансової діяльності підприємства [5].

Слід зазначити, що бухгалтерський облік і економічний аналіз як елементи інформаційної системи діють водночас і забезпечують чіткість взаємозв'язку: "первинні облікові дані – результативна інформація звітності – аналіз інформації – прийняття рішень – контроль законності здійснення операцій – зміна стратегії діяльності". Суттєвим компонентом процесу вдосконалення є забезпечення функціональності інформаційної системи через визнання цілісності змісту, методології, предмета і методу його складових: планування, обліку, аналізу, контролю. Їх об'єднання у єдиний інформаційний процес підтверджується відомою тезою: бухгалтерський облік – це, насамперед, аналіз, процедури яких формуються на планових показниках і завершуються контролем дотримання їх значень [7].

Поняття "інформаційне забезпечення" виникло у зв'язку з розвитком автоматизованих систем управління, яка є динамічною системою одержання, оцінки, зберігання та переробки даних і створена з метою вироблення управлінських рішень. Інформаційне забезпечення можна розглядати і як процес забезпечення інформацією, і як сукупність форм документів, нормативної бази та реалізованих рішень щодо обсягів, розміщення та форм існування інформації, яка використовується в інформаційній системі в процесі її функціонування [9].

Основним джерелом інформації для аналізу господарської діяльності є дані бухгалтерського обліку, автоматизація якого створює достатньо міцну технічну базу для розвитку аналітичних досліджень. Впровадження й розвиток базових засобів збору, обробки, зберігання та подання облікових даних дозволяють створювати на підприємстві сховища ретроспективної інформації за широким колом соціально-економічних показників, які можуть й повинні стати базою для наукового дослідження, обґрунтування та аналізу бізнес-планів розвитку, прогнозування фінансових показників, оцінки майнових, кредитних і ринкових ризиків, аналізу платоспроможності та стійкості підприємства у майбутньому. Проте, перешкодою для отримання достовірної оцінки фінансового стану та формування обґрунтованих прогнозів розвитку підприємства може стати якість інформаційного забезпечення, що становить сукупність властивостей, що зумовлюють та забезпечують можливості її використання для задоволення визначених, згідно з її призначенням, потреб і відображають ступінь придатності конкретної інформації про об'єкти та їх взаємозв'язків для досягнення цілей, що стоять перед користувачем.

Від якості інформаційного забезпечення, його повноти, вірогідності, своєчасності, об'єктивності залежить не тільки якість аналітичних досліджень, але й дієвість управлінського впливу на об'єкти управління.

До загальних показників якості інформаційного забезпечення слід віднести такі: стислість, чіткість формулювань, своєчасність надходження, задоволення потреби в інформації конкретних керівників, точність, правильний вибір початкових відомостей, оптимальність систематизації і безперервність збору та обробки даних. Також, важливою якісною характеристикою інформації є її вірогідність. Вірогідною вважають інформацію, яка не перевищує припустимий рівень перекручення дійсного явища або процесу і відображає те, що вона повинна відображати. На вірогідність інфор-

мації, яка надходить, впливають інформаційні бар'єри, тобто перешкоди, що заважають збереженню кількості й якості інформації та призводять до її обмежень.

Отже, сучасний підхід до аналізу господарської діяльності підприємства ґрунтується, безсумнівно, на якості інформаційного забезпечення, від якої, в свою чергу, залежить прийняття ефективних управлінських рішень. У процесі визначення обсягу, структури і якості інформаційно-аналітичного забезпечення слід орієнтуватись саме на якісні характеристики облікових, планових, нормативно-довідкових, звітно-статистичних та інших видів інформації, оскільки їх традиційне змістове визнання в сучасних умовах господарювання суттєво змінюється. Якість та повнота інформаційної бази сприяє виявленню слабких сторін діяльності підприємства та виробленню правильних управлінських рішень щодо її належного функціонування.

Наук. кер. Мішин О. Ю.

**Література:** 1. Денисенко М. П. Інформаційне забезпечення ефективного управління підприємством / М. П. Денисенко, І. В. Колос // Економіка та держава. – 2006. – № 7. – С. 19–24. 2. Герасименко О. Інформаційна безпека торговців цінними паперами / О. Герасименко // Економіка. Фінанси. Право. – 2010. – № 1. – С. 18–21. 3. Овчинский А. С. Оперативно-розыскная информация / А. С. Овчинский, С. С. Овчинский. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 367 с. 4. Сухарева Л. А. Контроллинг – основа управления бизнесом / Л. А. Сухарева, С. Н. Петренко. – К. : Эльга, Ника-Центр, 2002. – 208 с. 5. Горячева К. С. Інформаційно-аналітичне забезпечення фінансової безпеки підприємства / К. С. Горячева // Актуальні проблеми економіки. – 2003. – № 27. – С. 43–48. 6. Колос І. В. Звітність як елемент системи управління підприємством / І. В. Колос // Економічна наука. – 2006. – № 1. – С. 26–31. 11. Мних Є. В. Економічний аналіз : підручник / Є. В. Мних. – К., 2011. – 630 с. 7. Кіндрацька Л. М. Інституції обліку та аналізу в інформаційній системі суб'єктів господарювання / Л. М. Кіндрацька // Роль і місце бухгалтерського обліку, контролю й аналізу в розвитку економічної науки і практики : зб. матеріалів II Міжнар. наук.-практ. конф.; 6 – 7 груд. 2012 р. – К. : ХНЕУ, 2012. – 344 с. 8. Карминский А. М. Информационные системы в экономике : в 2-х ч. Ч. 1. Методология создания : учебн. пособ. / А. М. Карминский, Б. В. Черников. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 336 с. 9. Економічний аналіз : навч. посіб. / М. А. Болюх, В. З. Бурчевський, М. І. Горбаток та ін. ; за ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченка. – Вид. 2-ге, перероб. і доп. – К. : ХНЕУ, 2003. – 556 с. 10. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г. В. Савицкая. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2009. – 536 с. – С. 70.

## ОГЛЯД ОСТАННІХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ В ГАЛУЗІ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ

УДК 351.746:007

**Попович К. В.**

Магістр 1 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація.* Розглянуто останні наукові дослідження в галузі інформаційної безпеки та виявлено ті проблеми, які ще не знайшли достатнього висвітлення в сучасній науці.

*Ключові слова:* інформація, інформаційна безпека, інформаційні потоки, інформаційні операції, культура інформаційної безпеки.

*Анотация.* Рассмотрены последние научные исследования в области информационной безопасности и выявлены те проблемы, которые еще не нашли достаточного освещения в современной науке.

*Ключевые слова:* информация, информационная безопасность, информационные потоки, информационные операции, культура информационной безопасности.

*Annotation.* The latest scientific researches in the area of information security have been considered and those problems that have not been sufficiently described in modern science have been elucidated.

*Keywords:* information, information security, information flows, information operations, information security culture.

Не так давно українські науковці почали приділяти належну увагу питанням інформаційної безпеки, саме тому рівень наукових розробок стосовно забезпечення інформаційної безпеки є недостатнім порівняно з іншими європейськими та пострадянськими країнами та не відповідає потребам української держави.

Найчастіше вітчизняні науковці у своїх роботах досліджують питання національної безпеки, а інформаційну безпеку розглядають лише як її важливу складову.

Метою даної роботи є огляд останніх наукових досліджень в галузі інформаційної безпеки та виявлення тих проблем, які ще не знайшли достатнього висвітлення в сучасній науці.

Серед наукових публікацій, що спрямовані на вивчення проблем інформаційної безпеки у тісному взаємозв'язку із широким спектром чинників її виникнення і шляхів забезпечення можна виділити роботи, присвячені аналізу ведення інформаційно-психологічної боротьби і проблем інформаційно-психологічної безпеки, які при цьому виникають [1], досліджуються характерні риси, шляхи та механізми свідомої чи несвідомої міфологізації суспільної свідомості, а також вплив цих процесів на формування та задоволення духовних і матеріальних потреб людей [2], аналізуються суттєві аспекти інформаційної безпеки у процесі політичної комунікації, зокрема, мовного політичного маніпулювання [3], досліджуються методи та засоби формування друкованими ЗМІ громадської думки в Україні відносно політичних сил держави [4], виявляються засоби ведення і наслідки інформаційних війн [5] та ін.

Що стосується досліджень останніх років, то уваги заслуговує робота Левченко О. І. Автор розглядає інформаційну безпеку як один із компонентів, що забезпечує безпеку та стабільний розвиток національної економіки. Робота присвячена проблемі перетворення інформації та інформаційних потоків у найважливіший ресурс, продукт, товар, оскільки інформація – це те, без чого неможлива ефективна діяльність. Таким чином у роботі обумовлена потреба наукового розкриття як причин, так і наслідків змін, викликаних посиленням ролі інформації у господарсько-економічних процесах [6].

У процесі вивчення інформаційної безпеки неможливо оминати такі поняття, як: "інформаційна зброя", "інформаційна протидія", "інформаційна війна", "інформаційні операції". Останній термін набув значного поширення на початку нового тисячоліття, він дає змогу точніше, ніж традиційний термін "інформаційні війни", дослідити місце та роль інформаційного протистояння як компоненти глобальних протистоянь. Інформаційні операції – це більш вузьке поняття, зміст якого охоплює та розкриває інформаційний вплив на масову свідомість (як на ворожу, так і на дружню), вплив на інформацію, доступну супротивникові та необхідну йому для прийняття рішень, а також на інформаційно-аналітичні системи супротивника. З цієї позиції варто звернути увагу на монографію, авторами якої є Горбулін В. П., Додонов О. Г., Ланде Д. В. Монографія присвячена питанням моделювання та аналізу інформаційних операцій як компонентів інформаційних протистоянь. У ній наведено приклади розвитку окремих інформаційних операцій. Розглянуто засоби математичного моделювання та аналізу соціальних процедур. Основна увага приділена динамічним і багатоагентним моделям, що набули нині великого поширення у зв'язку з розвитком засобів комп'ютерної техніки, можливостями розподілених обчислень. Поряд із прикладами відомих реалізованих індивідуально орієнтованих моделей інформаційних операцій у монографії розглядаються декілька оригінальних моделей, створених на основі концепції клітинних автоматів. Книга призначена як для аналітиків у сфері інформаційної безпеки, інформаційних технологій, так і для науковців, викладачів, аспірантів, студентів і всіх, хто цікавиться цими питаннями [7].

Не можна не звернути увагу на проблему підвищення рівня культури інформаційної безпеки (далі – КІБ) організації. Сьогодні будь-яка компанія, будучи частиною інформаційного суспільства, відчуває необхідність захисту одного з головних своїх активів – інформації. Такий захист не може бути ефективним, ґрунтуючись лише на формальних технічних рішеннях. Необхідним є формування в організації загальної КІБ: у кожного співробітника має бути відчуття цінності інформації, розуміння, навіщо і чому саме таким чином впроваджуються ті чи інші процедури інформаційного захисту, часом заподіюють незручність.

Робота Пилипенко Д. Ю. присвячена розробці моделі інституціонального управління та методу оцінювання КІБ, що є актуальним науковим завданням, розв'язання якого дозволяє зменшити ймовірність реалізації ризиків інформаційної безпеки, пов'язаних із діяльністю власних співробітників організації, за рахунок підвищення якості керуючих впливів керівництва. Автором розроблено інструментальні засоби у вигляді системи підтримки прийняття рішень (СППР) дозволяють підвищити швидкість прийняття рішень, зменшити ймовірність помилок за рахунок часткової автоматизації процедури генерації матриць згортання, процедури згортання безпосередньо та ефективної візуалізації отриманих результатів [8].

Також хотілося б зазначити монографію Карчевського М. В., присвячену комплексному дослідженню кримінально-правової охорони інформаційної безпеки України та питанням удосконалення чинного законодавства про кримінальну відповідальність, що розглядаються в контексті соціальних тенденцій інформатизації. Цінність роботи полягає в тому, що дотепер в законодавстві невирішеними є питання щодо визначення поняття "інформаційна безпека", формулювання критеріїв суспільної небезпечності посягань на неї, меж застосування та змісту кримінально-правових засобів її захисту. Дискусійними залишаються питання про ознаки й сутність інформації як предмета злочину, зміст інших ознак складів так званих "комп'ютерних" злочинів [9].

Україна ратифікувала Конвенцію про кіберзлочинність, що вимагає відповідної роботи щодо гармонізації українського та міжнародного законодавства. Недостатньо дієвим є механізм захисту прав інтелектуальної власності. Виникають принципово нові проблеми, пов'язані з глобалізацією інформаційних процесів: захист прав осіб під час автоматизованої обробки персональних даних, інформаційний суверенітет держави, надмірна комерціалізація інформаційного простору, небезпеки маніпулювання свідомістю та ін. Необхідно зауважити, що відсутність науково обґрунтованої системи правових засобів забезпечення інформаційної безпеки може призвести до вельми серйозних наслідків для України та її громадян: від обмеженості можливостей реалізації інформаційної потреби до принципової неконкурентоспроможності національного виробництва, освіти, охорони здоров'я тощо [9].

Таким чином, у даній статті було розглянуто останні дослідження в галузі інформаційної безпеки. На думку автора, наука не стоїть на місці. З кожним днем відкриваються нові аспекти у сфері інформаційної безпеки, її захисту, які потребують поглибленого вивчення.

Наук. кер. Петряєва З. Ф.

**Література:** 1. Леонтєва Л. Доктринальні погляди на ведення інформаційно-психологічної боротьби / Л. Леонтєва // Українська національна ідея: реалії та перспективи розвитку. – 2000. – № 13. – С. 121–126. 2. Усов Д. В. Міфологізація свідомості в сучасному суспільстві : автореф. дис. канд. філос. наук (09.00.03 – соціальна філософія та філософія історії) / Д. В. Усов. – К., 2002. – 19 с. 3. Петренко В. В. Політична мова як засіб маніпулятивного впливу : автореф. дис. канд. політ. наук (23.00.02 – політичні інститути та процеси) / В. В. Петренко. – К., 2003. – 17 с. 4. Бадрак В. В. Фактори ефективності впливу друкованих ЗМІ (преси) на електорат : автореф. дис. канд. філологічних наук (10.01.08 – журналістика) / В. В. Бадрак. – К., 2000. – 19 с. 5. Андрушко А. М. Інформаційні війни: міф чи реальність? / А. М. Андрушко // Суспільство. Держава. Армія. Серія: Суспільні науки. – 2003. – № 6–7. – С. 113–120. 6. Левченко О. І. Інформаційні потоки: вплив на безпеку національної економіки : автореф. дис. канд. економ. наук (08.00.03 – економіка та управління національним господарством) / О. І. Левченко. – Донецьк, 2013. – 24 с. 7. Горбулін В. П. Інформаційні операції та безпека суспільства: загрози, протидія, моделювання / В. П. Горбулін, О. Г. Додонов, Д. В. Ланде. – К. : Інтертехнологія, 2009. – 164 с. 8. Пилипенко Д. Ю. Модель інституціонального управління і метод оцінювання культури інформаційної безпеки : автореф. дис. канд. техн. наук (05.13.21 – системи захисту інформації) / Д. Ю. Пилипенко. – Х., 2013. – 23 с. 9. Карчевський М. В. Кримінально-правова охорона інформаційної безпеки України : монографія / М. В. Карчевський ; МВС України, Луган. держ. ун-т внутр. справ ім. Е. О. Дідоренка. – Луганськ : РВВ ЛДУВС ім. Е. О. Дідоренка, 2012. – 528 с. – Бібліогр. : С. 394–439.

## ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.15:005.21

**Різник І. В.**

Магістр 1 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Визначено умови для побудови стратегічної моделі управління витратами на виробничих підприємствах. Виділено головні витратоформуєчі фактори, які впливають на стратегію зниження витрат підприємства. Запропоновано приклад моделі управління витратами на стратегічному рівні.*

*Ключові слова: стратегічне управління витратами, місія, стратегія, конкурентні переваги, модель управління.*

*Аннотация. Определены условия для построения стратегической модели управления затратами на производственных предприятиях. Выделены главные затратоформирующие факторы, которые влияют на стратегию снижения затрат предприятия. Предложен пример модели управления затратами на стратегическом уровне.*

*Ключевые слова: стратегическое управление затратами, миссия, стратегия, конкурентные выгоды, модель управления.*

*Annotation. The conditions for the construction of a strategic cost management model at manufacturing plants have been defined. The main cost-forming factors that affect the strategy of reducing the costs of an enterprise have been identified. A sample model of cost management at the strategic level has been proposed.*

*Keywords: strategic cost management, mission, strategy, competitive advantage, management model.*

На сьогодні за умови економічної зацікавленості власників та акціонерів підприємства у кінцевих результатах діяльності необхідна така система управління витратами, функції якої зумовлені ефективністю використання фінансових ресурсів та їх своєчасним контролем. А визначаючи стратегічні напрямки функціонування підприємства, необхідно виявляти і розглядати можливості зниження витрат з урахуванням дії факторів, які впливають на стратегію і на витрати. Тому побудова базової моделі управління витратами підприємства є досить актуальною.

Питанням, пов'язаним з управлінням витратами, приділяли і приділяють значну увагу. Серед вчених різні аспекти цієї проблеми вивчали: Партин Г. О., Череп А. В., Василенко В. О., Нападовська Л. В., Голов С. Ф. та ін. Разом з тим узагальнення досягнень засвідчує, що, незважаючи на значну кількість наукових досліджень та підвищення актуальності цієї проблеми, вона поки що залишається невирішеною остаточно.

Метою дослідження є визначення основних аспектів формування стратегічної моделі управління витратами.

Об'єктом дослідження є управління витратами підприємства.

Предметом дослідження обрано стратегічне управління витратами підприємства.

Стратегічне управління витратами полягає у розробці та реалізації стратегії, яка повинна відповідати меті та завданням підприємства, а правильний вибір стратегії, послідовність етапів та процесів її реалізації повинен забезпечити позитивний економічний ефект. З метою досягнення конкурентних переваг підприємство повинно використовувати модель стратегічного управління, яка містить такі складові: місію, цілі підприємства, стратегії та потенціал. Її реалізація передбачає етапи, що визначають характер процесів стратегічного управління підприємством взагалі, та витратами зокрема: етап визначення місії та цілей підприємства; етап аналізу та формування потенціалу підприємства; етап формування та забезпечення функціонування механізму реалізації стратегії.

Аналіз розвитку стратегічного управління витратами дозволив виявити необхідні умови, що забезпечують ефективну реалізацію моделі управління ними (таблиця).

Таблиця

**Необхідні умови, що забезпечують ефективну реалізацію моделі стратегічного управління витратами**

Умови ефективної дії моделі	Організація та забезпечення дії моделі стратегічного управління витратами
1. Чітке розуміння призначення та ролі моделі	Інформованість та залучення колективу до розробки завдань щодо формування місії, цілей та шляхів реалізації моделі стратегічного управління витратами
2. Завдання, що дозволяють реалізувати призначення моделі	Формування місії та цілей підприємства, вибір конкурентної стратегії, вибір концепції стратегічного управління витратами, реалізації та оцінка моделі стратегічного управління витратами
3. Інформаційне та правове забезпечення	Законодавчі та нормативні акти, методика, інструкції, облікова політика та накази підприємства.
4. Інструментарій ефективної роботи механізму стратегічного управління витратами	Бюджетування, контролінг, ABC-, CVP- та XYZ-аналізи, BSC
5. Ресурсне забезпечення реалізації механізму стратегічного управління витратами	Інформаційні, технічні, фінансові, трудові, інноваційні, матеріальні, нематеріальні

Отже, з огляду на стратегію, щоб забезпечити ефективність управління витратами підприємства та сприяти досягненню його стратегічної мети, слід, насамперед, детально проаналізувати навколишнє підприємницьке середовище, в якому відбувається процес перетворення сировини у готовий для кінцевого споживання продукт [1].

М. Портер назвав такий метод дослідження підприємницького середовища аналізом ланцюжка цінностей [2]. На основі такого аналізу можна виявити шляхи економії або мінімізації чи оптимізації витрат (див. таблицю).

Ланцюжок цінностей – це узгоджена послідовність певних видів діяльності, в результаті яких створюється цінність – продукт. Ланцюжок цінностей свідчить, що конкурентна стратегія розвитку підприємства залежить не тільки від внутрішніх витрат, але і від зовнішніх – витрат постачальників, витрат каналів збуту та маркетингових витрат, витрат на споживання продукту (рис. 1).



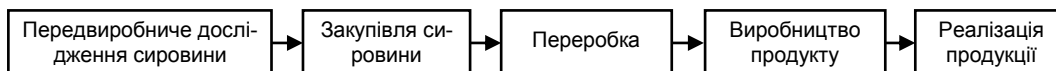


Рис. 1. Операційний цикл виробництва

Важливо також дослідити причинно-наслідкові зв'язки між окремими елементами ланцюжка та факторами навколишнього ринкового середовища; динамікою споживчого ринку, рівнем конкуренції, станом фінансового ринку, ринку праці, рівнем інфляції, фіскального навантаження тощо.

Для дослідження впливу факторів зовнішнього підприємницького середовища на діяльність і розвиток підприємства, а також для оцінки його сильних і слабких ланок застосовують SWOT-аналіз. На його підставі можна не лише оцінити характер впливу окремих факторів середовища на кожен етап процесу формування цінності кінцевого продукту, а й визначити ключові фактори успіху та перспективи розвитку окремих видів підприємницької діяльності й обґрунтувати та оцінити ймовірні шляхи оптимізації ланцюжка цінності, а також, за потреби, здійснити коригування загальної стратегії підприємства.

Що ж стосується факторів, то німецький вчений Г. Фандель згідно з теорією витрат усі фактори, що впливають на витрати, поділяє на виробничі, які є головними і мають безпосередній зв'язок із виробництвом, та позавиробничі, що пов'язані з іншими невиробничими сферами діяльності підприємства. Тобто розглядає фактори з економічної точки зору, але його підхід дещо відрізняється від існуючого у вітчизняній і зарубіжній літературі [3].

Партин Г. О. у процесі формування стратегічної моделі управління витратами підприємства, окрім факторів, що впливають на вибір стратегії підприємства, виділяє основні, на думку автора, витратоформуючі фактори, що впливають на обсяг і динаміку витрат у процесі здійснення господарської діяльності підприємства. Відтак, їх об'єднано у такі групи:

1) технологічні: доступ до інноваційних технологій, рівень технологічного оснащення виробництва, рівень фізичного й морального зношення устаткування, наявність виробничої інфраструктури, наявність власної сировинної бази, рівень ресурсомісткості виробництва;

2) організаційні: ступінь вертикальної інтеграції підприємства, обсяг діяльності підприємства, рівень використання виробничої потужності підприємства, досвід виробничої діяльності, організаційна структура підприємства, налагодженість ділових зв'язків із постачальниками і покупцями, близькість до сировинної бази та ринків збуту, кваліфікація персоналу підприємства;

3) фінансово-економічні: рівень капіталомісткості виробництва, вартість капіталу підприємства, вартість залучення додаткових фінансових ресурсів, ціна матеріально-технічних і трудових ресурсів, рівень податкового тиску та наявність податкових пільг, прийнята на підприємстві амортизаційна політика [2].

Необхідною умовою отримання прибутку підприємства є зниження витрат. Тому, виходячи з наведених підходів до визначення факторів, які впливають на стратегію, та факторів, які впливають на витрати, можна стверджувати, що стратегія зниження витрат теж повинна враховувати вплив факторів як зовнішнього, так і внутрішнього середовища підприємства [4]. Автор вважає потрібним відобразити комплекс факторів, які впливають на стратегію зниження витрат підприємства (рис. 2).

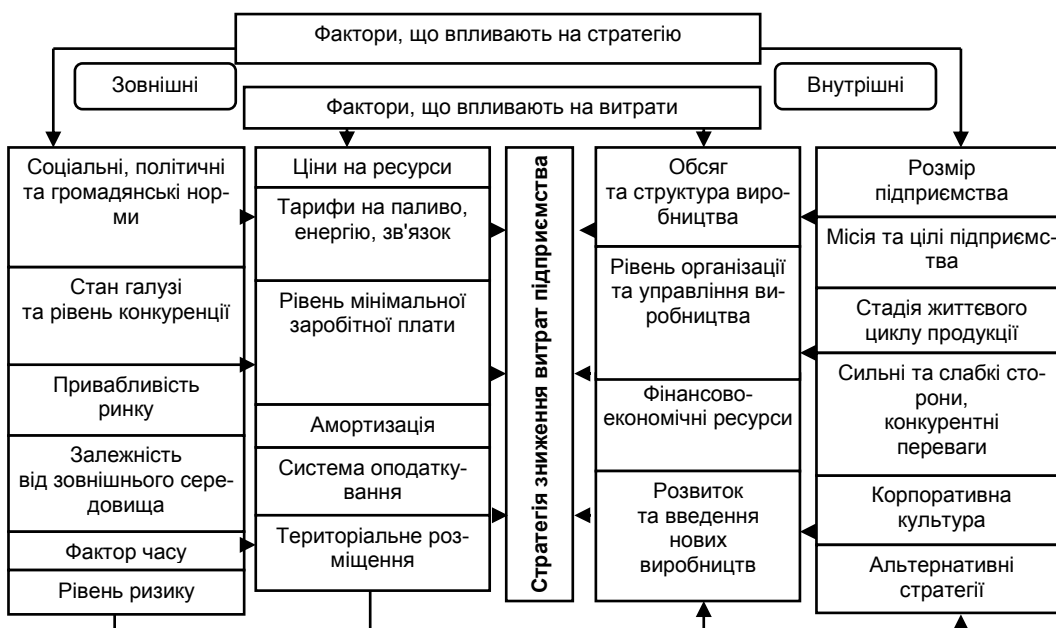


Рис. 2. Фактори, що впливають на формування стратегії зниження витрат підприємства

Отже, процес формування стратегії зниження витрат підприємства безпосередньо залежить від низки внутрішніх і зовнішніх факторів, які впливають на витрати. Стратегічні фактори внутрішнього середовища також дуже впливають на витрати і стратегію підприємства.

У процесі формування моделі стратегічного управління витратами необхідно також ураховувати, на якій стадії життєвого циклу перебуває товар, який виготовляє підприємство. Залежно від цього підприємство може обрати такі варіанти поведінки на ринку: фаза зростання, фаза зрілості та фаза спаду [5].

Кожна модель потребує детального аналізу, спираючись на певні показники. Аналіз ефективності моделі стратегічного управління витратами необхідно здійснювати за збалансованою системою показників, яка має ґрунтуватися на аналізі стратегічних цілей підприємства. Отже, базова модель стратегічного управління витратами на виробничому підприємстві зображена на рис. 3.

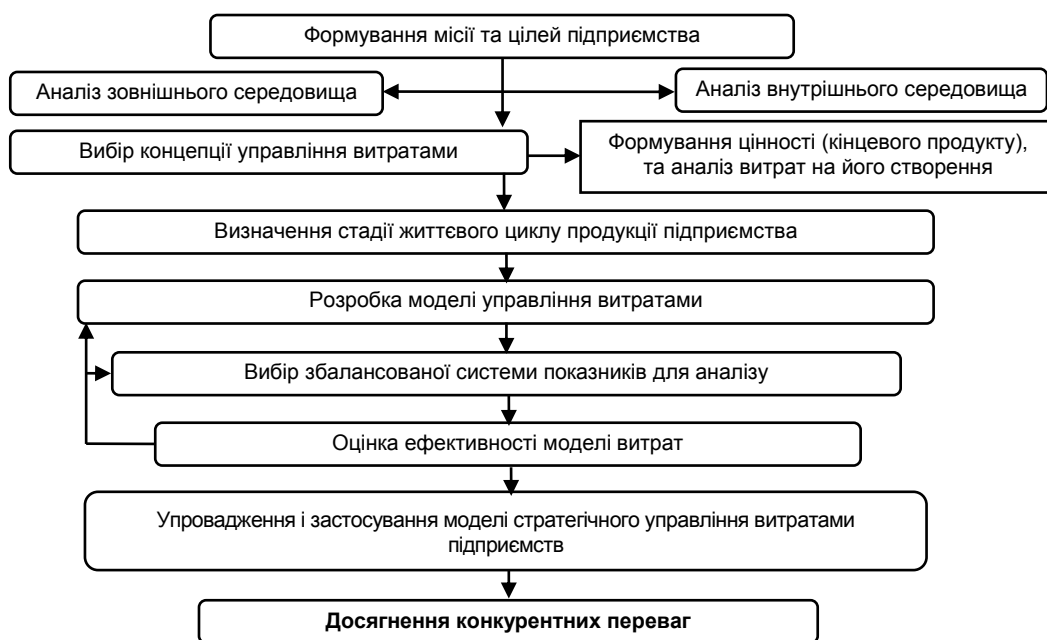


Рис. 3. Модель стратегічного управління витратами підприємства  
(удосконалено на основі робіт [1; 2])

Формування моделі стратегічного управління витратами необхідне не лише для забезпечення економічного розвитку підприємства у конкурентному ринковому середовищі і досягнення його стратегічної мети. Її побудова є основою для створення на підприємстві ефективної системи управлінського обліку, організації поточного та оперативного планування, аналізу й контролю за діяльністю підприємства.

Для розроблення напрямків зниження витрат і можливостей застосування тих чи інших підходів під час формування стратегії зниження витрат для конкретних вітчизняних підприємств необхідно дослідити галузеву специфіку та розглянути особливості виникнення і динаміку витрат на підприємствах певної галузі в сучасних умовах, що буде предметом подальших досліджень.

Наук. кер. Яртим І. А.

**Література:** 1. Шульга В. М. Механізм стратегічного управління витратами як засіб досягнення конкурентних переваг / В. М. Шульга // Економічні науки : збірник наукових праць. – Ч. 4. – Випуск 1 (3). – Луцьк. – 2006. – С. 108–115. 2. Партин Г. Формування стратегічної моделі управління витратами підприємства / Г. Партин // Фінанси України. – 2004. – № 11. – С. 124–133. 3. Фандель Г. Теорія виробництва і витрат / Г. Фандель ; пер. з нім. під кер. і наук. ред. М. Г. Грещака. – К. : Таксон, 2000. – 520 с. 4. Василенко В. О. Стратегічне управління підприємством : навч. посібн. / В. О. Василенко, Т. І. Ткаченко. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 400 с. 5. Череп А. В. Методи управління витратами виробництва продукції та їх порівняльний аналіз / А. В. Череп // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. – № 11. – С. 67–72.

## ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ ЯК ВАЖЛИВЕ ДЖЕРЕЛО ІНФОРМАЦІЇ ДЛЯ ПРОГНОЗУВАННЯ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 658.15:657.37

Чуприна В. Ю.

Магістр 1 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто питання важливості складання фінансової звітності та її використання у стратегічному управлінні. Розкрито сутність та важливість фінансової звітності як джерела інформації для прогнозування результатів діяльності підприємства. Наведено основні методи стратегічного аналізу, що використовуються для складання прогнозних звітів підприємств.*

*Ключові слова: фінансова звітність, фінансовий стан підприємства, стратегічні цілі, тактичні завдання, звіт про прибутки та збитки, звіт про фінансовий стан.*

*Аннотация. Рассмотрены вопросы важности составления финансовой отчетности и ее применения в стратегическом управлении. Раскрыта сущность и важность финансовой отчетности как источника информации для прогнозирования результатов деятельности предприятия. Приведены основные методы стратегического анализа, используемые для составления прогнозных отчетов предприятий.*

*Ключевые слова: финансовая отчетность, финансовое состояние предприятия, стратегические цели, тактические задания, отчет о прибылях и убытках, отчет о финансовом состоянии.*

*Annotation. The questions of the importance of financial reporting and using it in strategic management have been studied. The essence and importance of the financial statements as a source of information for predicting the performance of a company has been elucidated. The basic methods of strategic analysis used for forecasting reports of enterprises have been provided.*

*Keywords: financial report, company financial position, strategic goals, tactical tasks, profits and losses statement, statement of financial position.*

У сучасних умовах однією з найгостріших проблем розвитку вітчизняних підприємств є забезпечення ефективності їх функціонування. Розв'язання цієї проблеми можливе за умови виявлення внутрішніх резервів поліпшення показників діяльності суб'єктів господарювання та забезпечення прийняття економічно вигідних управлінських рішень в майбутньому. Важлива роль при цьому належить стратегічному аналізу, результати якого дозволяють виявити недоліки та розробити заходи щодо мінімізації майбутніх ризиків у діяльності підприємства. На сучасному етапі розвитку ринкових відносин в Україні спостерігаються значні зміни в економічному середовищі. Відповідно до цих змін значно підвищилась роль фінансової звітності як інформаційного забезпечення й управління підприємством.

Цьому питанню в економічній літературі присвячені праці таких вітчизняних науковців, як Мамонов К. А., Поддєрьогін А. М., Ловінська Л. Г., Жилкіна Л. В., Голенко О. М., Голяш І. Н. та ін. Однак це питання залишається не повністю вирішеним.

Фінансова звітність є основним джерелом інформації про майновий та фінансовий стан підприємства, а також результати виробничо-господарської діяльності за звітний період. Фінансова звітність відображає всі суттєві зміни у структурі господарських засобів, джерел їх утворення, результатах фінансово-господарської діяльності, дає велику за об'ємом інформацію у скомп'юваному вигляді користувачам, які беруть участь в управлінні підприємством. Підвищення ролі як фінансової звітності, так і бухгалтерського обліку в цілому є результатом розширення кола суб'єктів управління підприємством, тобто суб'єктів, які мають право приймати інвестиційні та інші господарські рішення, спираючись на дані фінансової звітності. Відповідно до підвищення ролі фінансової звітності в управлінні підприємством значно змінюються і вимоги до неї. Підвищуються вимоги до якості звітної інформації, що визначаються реальністю, змістовністю та оперативністю даних [1].

Вивчення економічної літератури показує, що аналіз ефективності функціонування підприємства займає в ній одне з центральних місць, проте деякі аспекти цієї проблематики потребують більш

детальних розробок і суттєвого вдосконалення. Тому метою є дослідження стратегічних методів прогнозування та їх використання в сучасних умовах, а також формування системи прогнозованої інформації, яка може використовуватися для прийняття управлінських рішень на підприємстві.

Запорукою успішності будь-якого бізнесу є передбачення майбутнього фінансового стану підприємства, визначення очікуваного розміру його фінансування. Визначення ймовірної діяльності підприємства в майбутньому може бути забезпечено шляхом розробки прогнозних фінансових документів. Таким чином, прогнозні фінансові звіти – це всеохоплюючий вираз очікуваного стану підприємства в майбутньому [2].

Прогнозна фінансова звітність включає: звіт про фінансові результати (звіт про сукупний дохід), баланс (звіт про фінансовий стан), звіт про рух грошових коштів. Для стратегічного аналізу найважливішими є дві перші форми прогнозованої звітності, оскільки на їх основі можна попередньо оцінити прогнозований фінансовий результат і визначити потреби в зовнішньому фінансуванні бізнесу на наступні часові періоди.

Розробка прогнозних фінансових звітів повинна здійснюватись з урахуванням наступних моментів:

необхідний рівень фінансових показників для досягнення стратегічних цілей і тактичних завдань підприємства;

розробка нових тактичних шляхів для досягнення стратегічних цілей на основі урахування проблем та перешкод;

обґрунтування витрат та доходів суб'єкта господарювання [2].

Отже, прогнозна фінансова звітність є важливим джерелом інформації для проведення стратегічного аналізу показників господарської діяльності підприємства, а тому обґрунтований підхід до її розробки сприяє покращенню фінансового стану підприємства.

Першим етапом є прогнозування такого показника як дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг). При цьому враховуються такі основні чинники, як прогнозований попит на певну продукцію (товари, роботи, послуги), наявні на підприємстві виробничі потужності, рівень механізації та автоматизації виробничих процесів, загальна структура виробництва та асортиментні зміни його обсягів, канали збуту продукції та ціни продажу. Важлива складова стратегічного аналізу – підготовка прогнозного звіту про фінансові результати та узагальнена оцінка відображених у ньому показників. Значна увага спрямовується на дослідження складу витрат операційної, інвестиційної, фінансової діяльності підприємства, а також прогнозування собівартості окремих видів продукції, порівняння загальної суми доходів та витрат, визначення суми нерозподіленого прибутку. Прогнозний звіт про фінансові результати повинен завершуватись визначенням суми, яка може бути реінвестована у виробництво [2].

Побудова прогнозного балансу заснована на урахуванні принципу подвійного відображення господарських операцій в обліку. Подібні балансові зв'язки існують на будь-якому рівні фінансово-господарської системи підприємства:

при активізації впливу зовнішнього середовища (фінансових установ, покупців, постачальників ресурсів) відбувається надходження необоротних та оборотних активів і одночасне збільшення зобов'язань на рівновелику величину;

унаслідок взаємодії фінансово-господарської системи із зовнішнім середовищем відбувається рівновелике зменшення активів та зобов'язань;

операції, що відбуваються на рівні підсистем активів або зобов'язань спричиняють балансові зміни у взаємопов'язаних об'єктах активів чи зобов'язань [3].

У процесі складання прогнозного балансу можуть виникати порушення балансового зв'язку між сумою активів та пасивів. Так, якщо актив прогнозного балансу перевищуватиме пасив, то виникає потреба в урахуванні додатково необхідних фондів (ДНФ) (за рахунок збільшення власного капіталу, довгострокових або поточних зобов'язань). У випадку, коли пасив прогнозного балансу перевищує актив, коригують (збільшують) суму активів (як правило в частині оборотних активів). Коригування окремих розділів активу та пасиву балансу здійснюється з використанням регуляторних статей, кожна з яких прямо не залежить від прогнозованих показників грошової виручки і прогнозується індивідуально [3].

Прогнозування статей запроєктованої звітності може здійснюватися за допомогою багатьох методів, що полягають у використанні формалізованих або інтуїтивних підходів і відрізняються один від одного точністю і формою подання результатів, трудомісткістю операцій і кількістю вхідних даних.

Продовження на майбутнє тенденції, яка спостерігалася у минулому, називають екстраполяцією. У ході використання екстраполяції враховуються наступні обставини:

загальні умови, які визначають тенденцію розвитку у минулому, не змінюються суттєво у майбутньому;

тенденція розвитку явища характеризується аналітичним рівнянням.

До методів прогнозування основних тенденцій розвитку (тренда) належать способи ковзного середнього, найменших квадратів, експоненційного згладжування. До методів моделювання належать прийоми, які дають можливість отримати прогнозні фінансові показники з допомогою певних типів математичних моделей. У випадках, коли урахувати вплив багатьох факторів неможливо через складність об'єктів прогнозування, застосовують методи експертних оцінок. Сутність методу експертних оцінок полягає у раціональній організації та проведенні експертами аналізу проблеми з кількісною оцінкою суджень та обробкою результатів [4].

Прогноз показників фінансової звітності на основі методу нормативних коефіцієнтів використовується для оцінки необхідних майбутніх змін у діяльності підприємства. У разі такого підходу спочатку розробляються нормативні показники, спрямовані на досягнення оптимальної прибутковості та фінансової стійкості (наприклад, норма прибутку, рентабельність виробництва окремих видів продукції, рентабельність продажу, коефіцієнт оборотності оборотних активів, коефіцієнт покриття тощо), а потім регулюються відповідні показники прогнозованої фінансової звітності. Підготовка прогнозних фінансових звітів може здійснюватися протягом одного чи кількох циклів. З урахуванням цього розрізняють нециклічний та ітеративний (циклічний) методи прогнозування. Перший метод передбачає отримання кінцевого результату одразу після завершення необхідних розрахунків, а при ітеративному прогнозуванні весь процес прогнозування або його частина повторюються з метою уточнення результату. Циклічний метод є трудомістким, але його результати більш точні та об'єктивні [4].

Прогнозування фінансових звітів включає в себе як дослідження минулих тенденцій, так і передбачення майбутнього розміру виручки, витрат, інших доходів і витрат. Тенденції можуть бути виявлені за використання різних методів аналізу від простого дослідження характерних рис, які наочно розрізняють до застосування різноманітних статистичних методів з метою побудови тренду для використання його як бази для заключень (висновків) про майбутній стан підприємства. Прогнозування ключових елементів можна почати з побудови такого тренда, але не еstrapолувати минулі тенденції, хоча за відсутності впевненості в довготривалості вибраного виду бізнесу. Прогнозування фінансового стану підприємства доводиться здійснювати з урахуванням минулого досвіду, щоб забезпечити підприємств реальними прогнозами, які в Україні через нестабільність політичної та економічної системи можуть бути короткостроковими [5].

Використання розглянутих вище методів аналізу в процесі прогнозування ефективності функціонування підприємств дає змогу розробити систему науково обґрунтованих імовірнісних припущень, які можуть бути використані керівниками для прийняття рішень щодо покращення діяльності та оцінювання результативності.

Усі ці методи прогнозування є невід'ємною складовою узагальненої методики прогнозування фінансової звітності, а вибір конкретного із них залежить від потреб споживачів інформації, знань та досвіду аналітика. Зараз, на жаль, в Україні дуже мало підприємств складають прогнозні фінансові звіти. Досвід країн із розвинутою ринковою економікою свідчить про неухильне підвищення ролі фінансового планування на підприємствах, у фірмах і корпораціях. І це дає їм можливість уникати значних прорахунків і пов'язаних із ними втрат. Володіння інструментарієм дослідження сприяє розробці базових напрямів діяльності підприємства на перспективу, є запорукою уникнення помилок у веденні бізнесу та основою стійкого фінансового стану.

Наук. кер. Яртим І. А.

- Література:** 1. Голуб Н. О. Роль фінансової звітності в управлінні підприємством [Електронний ресурс] / Н. О. Голуб, Ю. В. Волова. – Режим доступу : <http://www.sworld.com.ua/konfer29/1206.pdf>. – Назва з екрану. 2. Лобачева І. Ф. Стратегічний аналіз як передумова ефективності функціонування підприємств [Електронний ресурс] / І. Ф. Лобачева, Л. Й. Куньовська. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=55799>. – Назва з екрану. 3. Сухарев П. Н. Стратегічний аналіз : навч. посібн. / П. Н. Сухарев. – Донецьк : Вебер, 2008. – 244 с. 4. Мамонов К. А. Стратегічний аналіз : навч. посібн. / К. А. Мамонов. – Х. : ХНАМГ, 2008. – 56 с. 5. Поддєрьогін А. М. Фінанси підприємств : підручник / А. М. Поддєрьогін. – К. : ХНЕУ, 2000. – 460 с.

## БЕЗПЕКА ЯК ФІЛОСОФСЬКА КАТЕГОРІЯ

УДК 351.861

**Шрам В. В.**

Магістр 1 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Проаналізовано різні підходи до визначення поняття "безпека" різними авторами. Досліджено сутність безпеки як філософської категорії.*

*Ключові слова: безпека, небезпека, теорія, буття, категорії філософії.*

*Аннотация. Проанализированы подходы к определению понятия "безопасность" разными авторами. Исследована сущность безопасности как философской категории.*

*Ключевые слова: безопасность, опасность, теория, бытие, категории философии.*



*Annotation. Various authors' interpretations of the concept of security have been analyzed. The essence of security as a philosophical category has been studied.*

*Keywords: security, danger, theory, objective reality, categories of philosophy.*

У теорії управління безпекою соціальних систем широко використовується поняття "безпека", розкриття його сутнісно-філософського наповнення як методологічної основи управління безпекою є основною метою цієї статті.

Проблема забезпечення безпеки людини розглядалася вже у філософських і політико-правових вченнях мислителів. Вони висували основним критерієм ідеального суспільства забезпечення цілковитої безпеки громадян, залежної від рівня їх внеску в суспільну справу [1].

Аналіз публікацій виявив, що серед вітчизняних вчених даними проблемами займалися А. Кострова, А. Ткачова, Б. Кухта, А. Романюк, Г. Ситник, В. Олуйко.

На сучасному етапі вітчизняні та зарубіжні дослідники безпеку розглядають переважно як стан захищеності від певних загроз і небезпек, такий підхід є дещо спрощеним. Він не враховує, що поняття "безпека" можна інтерпретувати ширше, як філософську категорію. Насправді безпека тісно пов'язана із буттям, як фундаментальною категорією філософії. Її ключовою проблемою є захист життя людини, нації, людства загалом від смерті, загибелі, а також забезпечення їх гідного існування.

Розгляд безпеки під призму буття робить основний акцент на існування якогось суб'єкта або особи, суспільства, держави, а існуючі блага є не самоціллю, а засобом підтримання буття всього сущого, наприклад, природи, нації, тобто природних, соціальних та духовних форм і виявів буття у їх єдності, тісному взаємозв'язку й взаємозалежності.

Поняття "безпека" діалектично поєднана з поняттям "небезпека", тобто як стверджують А. Костровий та А. Ткачова, "безпека" є крайнім значенням небезпеки, коли остання абсолютно відсутня [2]. Однак це ідеальний стан, і як свідчить історичний досвід, такого стану не вдавалося досягнути повною мірою жодній людині, державі чи іншим формам соціальних систем. У світі постійно існують реальні чи потенційні загрози, які зумовлені наявністю різноманітних філософсько-світоглядних систем та ціннісних орієнтацій окремих осіб, соціальних груп, народів і цивілізацій. Це неминує призводить до зіткнення та протиставлення їхніх інтересів, виникнення та загострення суперечностей, які за певних умов можуть призвести до міжособових та міжнародних конфліктів.

Аналізуючи їх погляди, Г. Ситник робить висновок, що безпека – це забезпечення всім громадянам держави належних умов для їх самореалізації, захист їх життя, свободи, власності від посягань з боку будь-якої окремої людини, організації, суспільства чи держави [2].

Беручи до уваги діалектичний взаємозв'язок понять "безпека" та "небезпека", з метою належного осмислення та здійснення правильного діагностування стану забезпечення безпеки Г. Ситник пропонує розглядати її через певну систему показників та умовних величин.

Безпека цим автором трактується як умовна величина, що відповідає 0, а небезпека – 1, які є ідеальними, полярними за своїм змістом величинами, а між ними є різні величини проміжного значення, які характеризуються як стан ризику, виклику та загрози. Відхилення від 0 до 1 фіксує появу того чи іншого ризику, проміжні величини від 0,1 до 0,9, які нарастають залежно від збігу чи зіткнення ціннісних орієнтацій та інтересів і діяльності щодо їх погодження чи реалізації. Нездатність суб'єкта безпеки належно вплинути на виклики та загрози призводить до виникнення небезпеки. Порогові значення, які свідчать про появу ризику, зростання якого спричиняє виклик, загрозу чи небезпеку, в теорії безпеки називають індикаторами безпеки.

Отже, підводячи підсумок, можна дати таке визначення цьому поняттю: безпека – це такий стан захищеності буття, цінностей та інтересів суб'єкта чи об'єкта безпеки від загроз та небезпек, за якого забезпечуються оптимальні умови його життєдіяльності, розвитку та реалізації. Забезпечення безпеки відбувається шляхом дотримання необхідних параметрів і норм, у рамках яких стабільно відбуваються всі наявні процеси.

Саме крізь призму філософської категорії буття можна виділити справжні, а не фальшиві цінності, виявити основу для формування соціальних інтересів. Захист буття передбачає вихід на першоджерела всього сущого у світі, від чого воно походить і від чого безпосередньо залежить.

Філософське осмислення безпеки як захисту буття особи, нації, людства передбачає формування нової парадигми соціальної безпеки. Вона передбачатиме не тільки захист особистих цінностей та інтересів від загроз та небезпек у якихось окремих суспільних сферах, а захист буття нації та її складових загалом, боротьбу не тільки з наслідками, а глибинними причинами виникнення загроз та небезпек існування соціальних систем.

Таким чином, науковим результатом даного дослідження є уточнення визначення "безпека" на засадах філософського підходу.

Наук. кер. Мішин О. Ю.

**Література:** 1. Кухта Б. Основи політичної науки : курс лекцій : у 2-х ч. Ч. 1: 3 історії політичної думки: від стародавніх до наших днів / Б. Кухта, А. Романюк. – Львів : Кальварія, 1997. – С. 278. 2. Ситник Г. П. Національна безпека України: теорія і практика : навч. посіб. / Г. П. Ситник, В. М. Олуйко. – Хмельницький ; К. : Кондор, 2007. – С. 265.

## НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 657.471

**Алексенко Ю. В.**

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація.* Розглянуто поняття "витрати" та проаналізовано напрями, що впливають на нього, та фактори, від яких вони залежать. Розкрито напрями вдосконалення аналітичного забезпечення управління витратами на підприємстві та наведено шляхи їх запровадження в господарській діяльності в сучасних економічних умовах.

*Ключові слова:* витрати, підприємство, система управління, напрямки удосконалення, аналітичне забезпечення, керівництво, розвиток.

*Аннотация.* Рассмотрено понятие "расходы" и проанализированы направления, влияющие на него, и факторы, от которых они зависят. Раскрыты направления совершенствования аналитического обеспечения управления затратами на предприятии и приведены пути их внедрения в хозяйственной деятельности в современных экономических условиях.

*Ключевые слова:* расходы, предприятие, система управления, направления усовершенствования, аналитическое обеспечение, руководство, развитие.

*Annotation.* The article discusses the concept of costs and analyzes trends affecting it, the factors on which they depend. The directions of improvement of analytical support of cost management in a company and ways to implement them in business in the current economy have been described.

*Keywords:* costs, enterprise, management system, areas for improvement, analytical support, management, development.

Під впливом розвитку сучасної економіки, разом з тим як наука розвивається й бухгалтерський облік, виникають необхідності у вивченні нових його напрямів розвитку. Серед важливих питань дослідження є витрати, оскільки вони стосуються не лише формування собівартості продукції, а й розміру одержаного прибутку та всієї господарської діяльності підприємства. Саме за допомогою визначення витрат господарської діяльності підприємства можна визначити тенденції його розвитку в майбутньому. Саме тому, зараз для всіх підприємств є актуальним питання контролю та обґрунтування рівня витрат. Для вирішення цього питання доцільним є створення чіткої програми щодо управління витратами.

Дослідженням питання витрат займалися такі вітчизняні науковці, як: Пилипенко А. А., Дзьобко І. П., Писарчук О. В., Бутинець Ф. Ф., Кузьмінський Ю. А., Чумаченко М. Г., Герасимович А. М., а також зарубіжні вчені: Е. Бріттон, Дж. К. Ван Хорн, Дж. Фостер та ін. [1]. Кожен із них зазначає, що діяльність підприємства неможлива без витрат ресурсів, як грошових, так і матеріальних. Аналізуючи розвиток ринкових відносин, можна сказати, що спочатку виникають витрати ресурсів, а потім – результати, пов'язані з цими витратами.

Метою дослідження висвітлення основних шляхів удосконалення управління витратами.

Об'єктом дослідження є витрати підприємства.

Предмет вивчення – напрями вдосконалення управління витратами підприємства.

Витрати – це ресурси, спрямовані на процес провадження господарської діяльності підприємства, які забезпечують безперервність його функціонування та беруть участь у всіх загальногосподарських процесах. Вони є джерелом формування процесу виробництва, проведення розрахунків з постачальниками, працівниками, бюджетом, кредиторами, юридичними та фізичними особами та є об'єктом дослідження, як фактора, що потребує шляхів мінімізації та оптимізації.

Як зазначено в роботі [2], витрати на виробництво продукції можуть зростати або зменшуватися залежно від об'єму спожитих трудових або матеріальних ресурсів, рівня техніки, організації виробництва та багатьох інших факторів. Будь-яке підприємство в умовах ринкової економіки може віднайти безліч важелів впливу на зниження витрат, які можна привести в дію при вмілому керівництві, під час якого виявляються резерви зниження того або іншого виду витрат, що в кінцевому рахунку впливає на результати господарської діяльності підприємства, і, в першу чергу, збільшує величину та якість отриманого прибутку.

Відповідно до твердження Московчук А. Т. [3], процес цілеспрямованого формування оптимального рівня витрат підприємства, контроль за їх рівнем та економічне стимулювання їхнього зниження називається "управління витратами".

Пошук шляхів зниження витрат є одним із важливих завдань, але не головною метою процесу управління витратами. Це зумовлено тим, що процес зменшення рівня витрат може в результаті спричинити зниження якості виготовленої продукції та сервісного обслуговування покупців, відмовою від виробництва та реалізації продуктів які несуть в собі більші витрати, хоч і мають попит. У зв'язку з цим, для керівників підприємств постає потреба підвищити рівень конкурентоспроможності та ефективності діяльності даного підприємства.

Відповідно до роботи [4], можна сказати, що в сучасних умовах господарювання управління витратами має не фрагментарний, а комплексний системний характер. Саме тому зараз значна увага на підприємствах приділяється створенню спеціальних систем, призначених для того, щоб менеджери і керівники мали змогу приймати своєчасні та обґрунтовані управлінські рішення. Так, система управління витратами має передбачати:

- нормування витрат ресурсів;
- планування витрат за їхніми видами;
- контроль за рівнем витрат;
- облік та аналіз витрат, визначення їх впливу на результати діяльності підприємства;
- пошук та виявлення чинників, що впливають на економію всіх видів ресурсів підприємства;
- формування дієвої системи мотивації працівників до контролю та зменшення витрат;
- матеріальне стимулювання економії ресурсів та зниження витрат.

Також, зазначає Печоріна О. Я. [4], що особлива увага під час аналізу впливу окремих чинників на собівартість продукції приділяється визначенню фактичної ефективності заходів підвищення технічного рівня й удосконалення організації виробництва. Результати аналізу використовуються в оперативному управлінні виробництвом і під час складання планів на наступні періоди. Таким чином, слід виділити основні резерви зниження витрат підприємств [4]:

- розширення спеціалізації та кооперації;
- зменшення трудових витрат;
- збільшення продуктивності праці за рахунок збільшення перевиконання встановлених норм виробітку;
- раціональне використання матеріальних ресурсів, дотримання найсуворішого режиму економії на всіх ділянках виробничо-господарської діяльності підприємства;
- безперервність постачання матеріальних ресурсів, що запобігає простоям у виробництві та забезпечує ритмічне, рентабельне використання обладнання;
- використання обґрунтованої амортизаційної політики;
- скорочення витрат на обслуговування виробництва й управління, адже чим меншою є величина витрат на утримання та експлуатацію устаткування, загальновиробничих, адміністративних, збутових та інших операційних витрат, тим за інших рівних умов нижчими є витрати виробництва;
- оптимізація витрат на транспортування, зберігання запасів та продукції тощо.

Важливим фактором при управлінні витратами є використання досвіду закордонних країн. Одними з найбільш розповсюджених систем є такі системи, як: "Lean Production", "5S", "TQM", "Шість сигм", "Канбан", "Кайзен-костин", "Таргет-костин" та інші, які спрямовані на зменшення всіх видів витрат.

Як свідчить світова практика, система управління витратами є основним засобом управління для керівництва підприємства. Її головне завдання – забезпечити керівництво підприємства необхідною інформацією для прийняття управлінських рішень. Вона дозволяє вирішити цілу низку важливих завдань поліпшення управління підприємством.

Головними напрямками, які дозволяють удосконалювати систему управління витратами, є: пошук і виявлення чинників економії ресурсів; нормування витрат ресурсів; планування витрат за їх видами; облік та аналіз витрат; стимулювання економії ресурсів та зниження витрат. Для управління цими напрямками мають бути призначені відповідні підрозділи, такі, як: відділи, бюро, окремі виконавці.

Ефективне управління витратами на підприємстві має здійснюватися свідомо суб'єктами управління, якими є керівники, фахівці підприємства та його структурних підрозділів (цехів, відділів, дільниць тощо). Об'єктом ефективного управління витратами є процеси, операції, явища, які виникають на підприємстві під час його господарської діяльності, що розглядаються з точки зору здійснення витрат, тобто витрачання ресурсів.

У разі відсутності впровадження ефективної системи управління витратами діяльність підприємства може стати не ефективною та збитковою. При відсутності пошуку і виявлення чинників

економії ресурсів; нормування витрат ресурсів; планування витрат за їх видами; обліку та аналізу витрат; стимулювання економії ресурсів та зниження витрат підприємство не зможе функціонувати повною мірою, що, в свою чергу, призведе до його ліквідації чи реструктуризації.

На відміну від ефективного управління витратами, неефективне може виникнути через відсутність дотримання належного управління керівниками підприємств та їхніми підпорядкованими підрозділами. З метою запобігання неефективного управління витратами, керівництву підприємства потрібно керуватися правильністю, законністю та достовірністю всіх господарських та економічних процесів, що проходять на підприємстві. Для цього важливою умовою є застосування системи аналітичного забезпечення.

Система аналітичного забезпечення є дуже важливим елементом у функціонуванні системи управління підприємством, забезпечуючи взаємодію різних структурних підрозділів та реагуючи на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища.

Крім цього, доцільним рішенням для управління витратами підприємства є запровадження управлінського обліку, яке може бути здійснене за згодою власника підприємства відповідно до положення щодо обліку і контролю витрат, яке повинно бути підготовлене з урахуванням особливостей функціонування конкретного підприємства.

Як зазначено в роботі [5], ефективна система управління витратами повинна ґрунтуватися на дотриманні певних принципів. Основними принципами управління витратами є [5]:

- застосування системного підходу до управління витратами;
- взаємозв'язок окремих елементів підсистем із завданнями системи загалом;
- відповідність системи обліку завданням управління витратами;
- аналіз і виявлення альтернативних шляхів досягнення мети;
- повнота й аналітичність інформації щодо рівня витрат;
- стимулювання та мотивація працівників до зниження витрат;
- оцінка й контроль результатів діяльності підрозділів;
- забезпечення та реалізація останніх досягнень економіки, математики та практики для подальшого вдосконалення.

Для вдосконалення системи аналітичного управління витратами на підприємстві необхідно виділити наступні кроки [5]:

- виділити головні поняття та процедури системи управління витратами;
- виділити існуючі проблеми формування контролю та витрат;
- сформувати модель управління витратами з урахуванням особливостей галузі підприємства;
- побудувати інформаційну систему;
- розподілити відповідальність за формування витрат та створити механізм їх зниження.

Важливою умовою формування системи управління витрат, яка відповідатиме сучасним умовам є необхідність створення моделі автоматизації обробки інформації для прийняття рішень. Побудова інформаційної системи повинна поєднувати в собі три рівні управління процесами на підприємстві: управління бізнес-процесами; управління проектно-конструкторськими розробленнями; управління технологічними процесами виробництва [5].

Таким чином, для вдосконалення аналітичного забезпечення управління витратами підприємства в сучасних умовах господарювання для керівників підприємств постає завдання створення та вдосконалення системи аналітичного управління витратами, надати значної уваги налагодженню управлінського обліку, здійснювати пошук і виявлення шляхів економії ресурсів, нормування їх витрат, планування, облік та аналіз витрат за їх різновидами, запровадити систему стимулювання збереження ресурсів і зниження витрат з метою підвищити діяльність підприємства.

*Наук. кер. Черноіванова А. С.*

---

**Література:** 1. Пилипенко А. А. Формування обліково-аналітичного забезпечення ефективного управління витратами підприємств та їх об'єднань : монографія / Пилипенко А. А., Дзьобко І. П., Писарчук О. В. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 344 с. 2. Нагайчук В. В. Основні резерви зниження витрат сільськогосподарського підприємства / В. В. Нагайчук, Т. В. Порицька // Наука й економіка. – 2012. – № 1 (25). – С. 146–150. 3. Московчук А. Т. Аналітичне забезпечення управління витратами [Електронний ресурс] / А. Т. Московчук, І. О. Ліщук, А. Т. Московчук. – Режим доступу : [http://www.archive.nbu.gov.ua/-Portal/Soc\\_Gum/En\\_em/2008\\_5\\_2/Zbirnik\\_EM\\_08\\_2\\_42.pdf](http://www.archive.nbu.gov.ua/-Portal/Soc_Gum/En_em/2008_5_2/Zbirnik_EM_08_2_42.pdf). – Назва з екрану. 4. Печоріна О. Я. Проблемні питання управління зниження витрат виробництва та собівартості продукції [Електронний ресурс] / О. Я. Печоріна // – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/13\\_EISN\\_2013/Economics/10\\_136724.doc.htm](http://www.rusnauka.com/13_EISN_2013/Economics/10_136724.doc.htm). – Назва з екрану. 5. Павленко Л. В. Методичні аспекти формування системи управління витратами на підприємстві / Л. В. Павленко // Управління розвитком. – 2013. – № 23 (163).

ПРОБЛЕМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО  
РЕГУЛЮВАННЯ ОБЛІКУ ОБОРОТНИХ  
АКТИВІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

УДК 336.764

Гринчук А. Л.

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто нормативно-правові акти, які регулюють бухгалтерський облік оборотних активів на вітчизняних підприємствах. Визначено групи нормативно-правових актів за кожним видом активу, а також подано їх ієрархію. Проведено порівняльний аналіз основних положень обліку оборотних активів за Національними та Міжнародними стандартами.*

*Ключові слова: оборотні активи, Міжнародні стандарти фінансової звітності, національні стандарти бухгалтерського обліку, запаси, грошові кошти, дебіторська заборгованість, векселі одержані, фінансові інвестиції.*

*Аннотация. Рассмотрены нормативно-правовые акты, которые регулируют бухгалтерский учет оборотных активов на отечественных предприятиях. Определены группы нормативно-правовых актов по каждому виду актива, а также представлена их иерархия. Проведен сравнительный анализ основных положений учета оборотных активов по Национальным и Международным стандартам.*

*Ключевые слова: оборотные активы, Международные стандарты финансовой отчетности, национальные стандарты бухгалтерского учета, запасы, денежные средства, дебиторская задолженность, вексели полученные, финансовые инвестиции.*

*Annotation. The regulations governing current assets accounting at domestic enterprises have been studied. Groups of regulatory legal acts for each asset have been identified and their hierarchy has been presented. A comparative analysis of the major provisions of current assets accounting according to national and international standards has been made.*

*Keywords: current assets, international standards of financial reporting, national accounting standards, stock, money, accounts receivable, bills received, financial investment.*

У сучасних умовах переходу на Міжнародні стандарти фінансової звітності та повної інтеграції національної системи бухгалтерського обліку в європейський законодавчий простір актуальним постає питання нормативного регулювання всіх об'єктів бухгалтерського обліку. Ефективність діяльності більшої частини підприємств обумовлюється дієвістю механізмів обліку оборотних активів. Достовірність та повнота обліку оборотних активів можлива за умови наявності адаптованих до потреб вітчизняного ринку методів регулювання як на рівні суб'єктів господарювання, так і на рівні держави. Невідповідність окремих положень чинних нормативних актів, що регулюють бухгалтерський облік і контроль оборотних активів, неузгодженість окремих норм П(С)БО та МСФЗ щодо порядку оцінки активів, відсутність галузевого регулювання їх бухгалтерського відображення призводить до зменшення достовірності у забезпеченні інформаційних потреб користувачів для прийняття рішень. Тому питання вдосконалення нормативно-правового регулювання обліку оборотних активів підприємств є важливими завданнями у напрямі виконання державою регулюючої і контролюючої функцій.

Проблемні питання нормативно-правового регулювання висвітлено в працях таких учених, як: Бутинець Ф. Ф., Бондаренко О. С., Гладких Т. В., Верига Ю. А., Кулявець Н. О., Ловска І. Д., Матукова Г. І., Пархоменко В. М., Скоробогатова В. В. [1 – 3]. Проте, не применшуючи внесок зазначених учених у теорію та методику бухгалтерського обліку оборотних активів, слід зауважити, що законодавчі зміни ще не знайшли достатнього опрацювання в їх роботах. Це обумовлює необхідність поглиблення та розширення досліджень у напрямі виділення особливостей бухгалтерського обліку.

Метою цієї роботи є дослідження нормативно-правового забезпечення обліку оборотних активів підприємств, що мають певні суперечності. Це ускладнює розвиток методичних підходів до розробки методик обліку виробничих запасів, дебіторської заборгованості, коштів, поточних фінансових інвестицій. Тому завдання статті полягають у проведенні аналізу законодавчої бази регулювання



процесів обліку оборотних активів підприємств та розробці рекомендацій щодо усунення існуючих недоліків з урахуванням досвіду країн із ринковою економікою.

Об'єктом дослідження є облік оборотних активів.

Предмет дослідження: нормативно-правова база обліку оборотних активів.

Система правового регулювання бухгалтерського обліку оборотних активів здійснюється міжнародними, державними та місцевими органами влади на певних ієрархічних рівнях. Автором було розглянуто нормативно-правові акти, що регулюють облік оборотних активів, та виділено за рівнями групи нормативного регулювання бухгалтерського обліку, які дають можливість характеризувати кожну зі складових оборотних активів (рисунок).

Важливо проаналізувати кожен із п'яти рівнів детально та виділити основні проблемні питання у нормативному регулюванні бухгалтерського обліку операцій з оборотними активами. Найвищим рівнем нормативного регулювання є Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку та фінансової звітності.

Порядок відображення монетарних і немонетарних статей у бухгалтерському обліку та звітності визначено в МСБО 21 "Вплив змін валютних курсів". Проте в Міжнародному стандарті не конкретизовано склад змішаних активів і порядок їх оцінки. Відповідно до МСБО 29 "Фінансова звітність в умовах гіперінфляції" монетарні статті не перераховуються, оскільки вони вже виражені в одиниці виміру на кінець звітного періоду, а щодо немонетарних – відображаються за сумами, що діють на кінець звітного періоду, такі, як чиста вартість реалізації та справедлива вартість. Тому вони не перераховуються [1].

Державний рівень нормативного регулювання поділяється на три підрівні: перший представляє державні вихідні правові норми, які мають найвищу юридичну силу, тобто це Кодекси та Закони України, другий – Укази та Розпорядження Президента України, Постанови Кабінету Міністрів; третій – Підзаконні акти міністерств та відомств і державних комітетів (постанови Національного банку України та положення (стандарти) бухгалтерського обліку).

У Господарському кодексі України (ГКУ) визначається, що оборотними засобами є сировина, матеріали, паливо, малоцінні предмети та предмети, що швидко зношуються, інше майно виробничого та невиробничого призначення [4, ст. 139, п. 4]. Однак дане визначення доцільно уточнити. Оскільки в наведеному переліку відображені лише складові оборотних фондів підприємства, а фонди обігу не обґрунтовуються. Поряд із цим, не зрозуміло чи мова йде про всі складові оборотних активів, чи тільки їх частина. Якщо всі складові, то в ньому не знайшли відображення поточні фінансові інвестиції, поточна дебіторська заборгованість, грошові кошти.

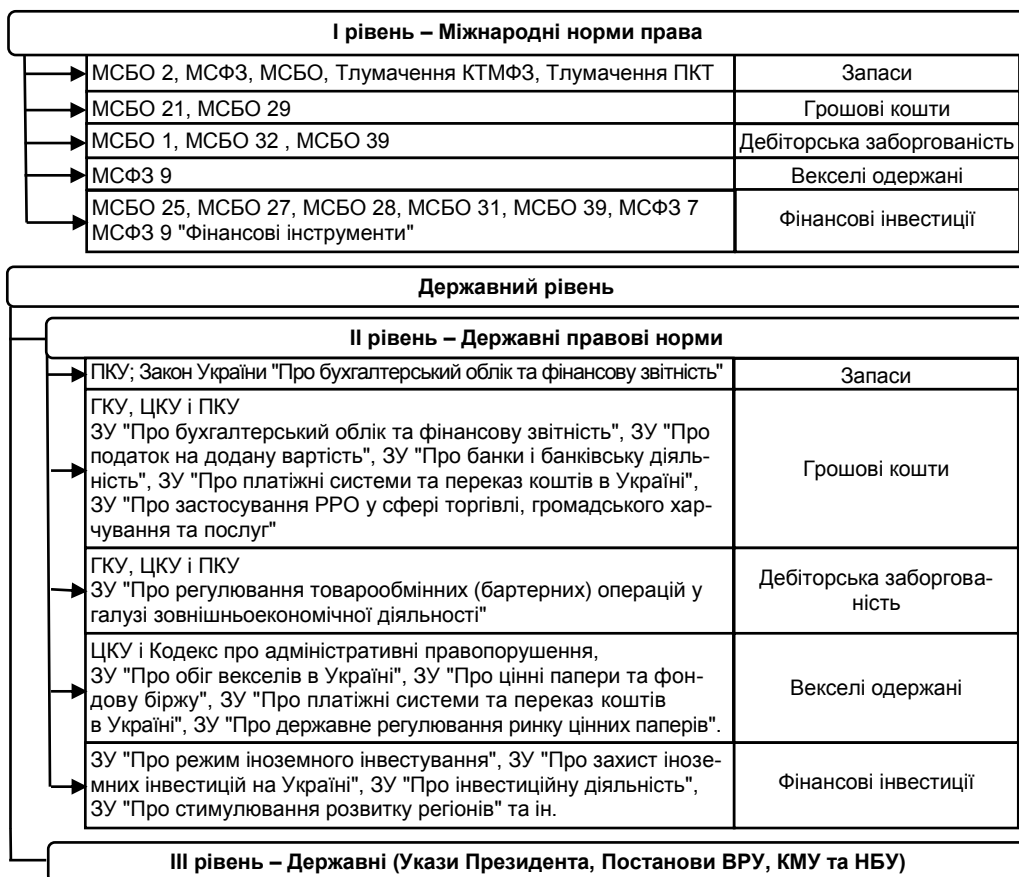


Рис. Рівні нормативного регулювання бухгалтерського обліку оборотних активів

<b>IV – рівень – Підзаконні нормативні акти</b>	
П(С)БО 9, П(С) БО 16	Запаси
Інструкції, Накази МФУ та МСУ. Методичні рекомендації з бух. обліку запасів, інші нормативно-правові акти та НП(С)БО 1, П(С)БО 21, П(С)БО 22	Грошові кошти
НП(С)БО 1, П(С)БО 10, П(С)БО 13. Методичні рекомендації по застосуванню реєстрів бух. обліку та ін.	Дебіторська заборгованість
П(С)БО 13, П(С)БО 12. Лист МФУ "Про бухгалтерський облік вексельного обігу"	Векселі одержані
П(С)БО 12, П(С)БО 20, П(С)БО 19	Фінансові інвестиції
<b>V- рівень - Локальні нормативні акти</b>	
Наказ про облікову політику підприємства, робочий план рахунків, інші накази, положення, інструкції та ін.	

Закінчення рис. **Рівні нормативного регулювання бухгалтерського обліку оборотних активів**

У Законі України "Про оренду державного та комунального майна" вживається поняття "оборотні матеріальні засоби" (ст. 4). Однак визначення цього терміна не наведено. Слід зазначити, що під оборотними матеріальними засобами доцільно розуміти частину оборотних активів, які мають матеріально-речову форму. Тобто мова йде про оборотні матеріальні активи, до складу яких входять виробничі запаси, незавершене виробництво, готова продукція, товари, облік яких ведеться на відповідних рахунках.

ГКУ та Цивільний кодекс України (ЦКУ) регламентують загальні питання щодо організації бухгалтерського обліку, зокрема ГКУ регулює договірні відносини між суб'єктами господарювання, відповідальність за невиконання договірних зобов'язань, а також регламентує поведінку суб'єктів господарювання при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності. ЦКУ регулює питання щодо використання грошових коштів, які знаходяться на банківських рахунках, а також питання щодо строку позовної давності дебіторської заборгованості. Тоді як у Податковому кодексі більш детально розкривається інформація щодо визначення сумнівної та безнадійної дебіторської заборгованості та включення її до складу доходів і витрат підприємства.

Слід зазначити, що, розглядаючи співвідношення норм спеціального вексельного законодавства та норм ЦКУ, було виявлено суперечності, а саме в ст. 625 ЦКУ передбачено нарахування штрафних санкцій за порушення термінів погашення боргового зобов'язання за векселем, але в Законі "Про обіг векселів в Україні", і в Уніфікованому законі така норма відсутня.

Третім рівнем нормативного регулювання монетарних активів є Укази Президента України та Постанови Кабінету Міністрів. Укази і розпорядження є результатом правотворчої діяльності Президента України підзаконного характеру, обов'язкові для виконання на всій території України, приймаються у межах президентських повноважень, передбачених конституцією та конституційними законами і при цьому не повинні суперечити Конституції України та законам України. Автор погоджується з думкою Пархоменко В. М. [2], що акти, які мають особливо важливе значення, видаються у формі постанов. Акти з оперативних та інших поточних питань видаються у формі розпоряджень. Особливістю актів уряду є те, що вони можуть бути прийняті лише на підставі і на виконання Законів України, а також Указів Президента України.

В Указі Президента України "Про застосування штрафних санкцій за порушення норм з регулювання обігу готівки" встановлено розмір фінансових санкцій, які застосовуються до суб'єктів господарювання при порушенні операцій з готівковими коштами. Крім того, згідно зі ст. 1642 Кодексу про адміністративні правопорушення, за порушення правил ведення операцій з готівкою на підприємство накладається штраф від 8 до 15 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Відповідно до статті 250 ГКУ, штрафні санкції можуть бути застосовані до суб'єктів господарювання протягом 6 місяців з дня виявлення порушення, але не пізніше, ніж через рік з дня порушення цим суб'єктом встановлених законодавчими актами правил здійснення господарської діяльності [1].

Слід зазначити, що представники державної податкової адміністрації дотримуються іншої думки щодо строків притягнення до відповідальності за порушення операцій з готівкою.

Четвертим рівнем нормативного регулювання є підзаконні нормативні акти міністерств і відомств. Основними документами на цьому рівні є Положення (стандарти) бухгалтерського обліку.

П'ятий рівень нормативного регулювання поданий децентралізованими нормативними актами, до яких належать: рішення і постанови органів місцевого самоврядування та локальні нормативно-правові акти. До таких документів належать наказ про облікову політику підприємства, інші накази, положення та інструкції, які носять обов'язковий характер у межах одного окремого суб'єкта господарювання. Пріоритетність документів, їх зміст і статус, принципи побудови і взаємодії між собою, а також порядок підготовки і затвердження керівництвом підприємства встановлює самостійно.

Документи п'ятого рівня нормативного регулювання за думкою Пархоменко В. М [2] містять:

- 1) обрані підприємством способи ведення бухгалтерського обліку, методи оцінки, варіанти яких передбачені документами з бухгалтерського обліку і звітності першого, другого і третього рівнів регулювання;
- 2) способи ведення бухгалтерського обліку, опис яких відсутній у документах вищих рівнів;
- 3) способи ведення бухгалтерського обліку, принципи яких визначені вищими нормативними докумен-

тами, а підприємство затверджує особливості їх застосування, виходячи зі специфіки умов господарювання: галузевої належності, структури, розмірів тощо; 4) порядок організації облікової роботи на підприємстві.

Проблемним питанням організації облікової політики є питання щодо внесення змін, які стосуються оборотних активів, у розпорядчому документі про облікову політику необхідно детально описувати порядок коригування показників [3].

Вплив МСБО на бухгалтерські системи розвинених європейських країн значно менший. Головним чином це пов'язано з тим, що в більшості індустріально розвинених країнах склалися свої установлені принципи і традиції бухгалтерського обліку, що задовольняють специфічним вимогам національних ринкових моделей.

Порівняльний аналіз основних положень обліку за Національними та Міжнародними стандартами дає можливість говорити про наявність певних суперечностей, що викликані економічними та національними особливостями, які склалися в Україні. Однією із суттєвих відмінностей між стандартами є обмеження сфери їх застосування. Останнім часом МСФЗ використовує все більше підприємств, організацій та установ незалежно від форми власності та способу утворення.

Крім того є й спільні риси: види дебіторської заборгованості та розкриття інформації у фінансовій звітності підприємства. Українські підприємства, які співпрацюють з нерезидентами на міжнародних ринках повинні оформлювати та подавати свою звітність згідно з МСФЗ. Тому доцільною є розробка та затвердження на державному рівні нормативного документа, який би регулював усі суперечності, наявні в діючих законодавчих актах з обліку складових оборотних активів, їх оцінку та відображення в системі бухгалтерського обліку.

За результатами проведеного аналізу можна зробити висновок, що існуючі протиріччя у законодавстві України погіршують ситуацію у напрямі вдосконалення управління оборотними активами вітчизняних підприємств та вимагають негайного їх урегулювання шляхом забезпечення єдиного підходу до використання окремих понять та їх визначень. Тому, доцільною є розробка та затвердження на державному рівні нормативного документа, який би регулював всі суперечності, наявні в чинних законодавчих актах з обліку оборотних активів.

Наук. кер. Писарчук О. В.

**Література:** 1. Скоробогатова В. В. Бухгалтерський облік та контроль монетарних активів: проблеми теорії та методології : монографія / В. В. Скоробогатова. – Житомир : ЖДТУ, 2012. – 520 с. 2. Господарський кодекс України прийнятий 16.01.2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>. 3. Про оренду державного та комунального майна: Закон України № 2269-ХІІ від 10.04.1992 р. зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>. 4. Пархоменко В. М. Законодавче та нормативно-методичне забезпечення регулювання бухгалтерського обліку / В. М. Пархоменко, О. М. Петрук // Вісник ЖІПІ. Економічні науки. – Житомир : ЖІПІ, 2002. – № 18. – С. 107–117. 5. Гладких Т. В. Обліково-аналітичне забезпечення управління оборотними активами: проблеми та напрями їх вирішення: монографія / Т. В. Гладких, Ю. А. Верига, Н. О. Кулявець [колектив авторів] ; за заг. ред. проф. А. Ю. Вериги, доц. Ю. О. Ночовної. – Полтава : ПУЕТ, 2014. – 333 с. – С. 172–188.

## ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ФОРМУВАННЯ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНІЙ УСТАНОВІ

УДК 657.471.12

**Жихарева К. І.**

Магістр 1 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти організації обліку розрахунків з оплати праці: сутність, види, форми та системи оплати праці в бюджетних установах України. Здійснено огляд документів щодо обліку розрахунків з оплати праці.*

*Ключові слова: заробітна плата, бюджетна установа, Єдина тарифна сітка.*

*Аннотация. Рассмотрены теоретические аспекты организации учета расчетов по оплате труда: сущность, виды, формы и системы оплаты труда в бюджетных учреждениях Украины. Осуществлен обзор документов по учету расчетов по оплате труда.*

*Ключевые слова: заработная плата, бюджетное учреждение, Единая тарифная сетка.*

*Annotation. The article considers the theoretical aspects of the organization of accounting of calculations on labour payment: the nature, types, forms and systems of remuneration of labour in budget organizations of Ukraine. Documents on accounting of wages have been reviewed.*

*Keywords: wages, budget organisation, single tariff scale.*

На сьогоднішній день можна визначити наявність питань з оптимізації оплати праці, що пов'язано зі зміною законо нормативної бази, економічних важелів та ін. Саме тому формування обліково-аналітичної інформації про оплату праці в бюджетних установах підлягає уважному та пильному вивченню.

Дослідженням даної проблеми займалися такі вчені та науковці, як: Барішніков М. П., Баранов О. П., Бутинець Ф. Ф., Дікань Л. В., Єсінова Н. І., Івахненко С. В., Купалова Г. І., Лучко М. Р., Матвеева В. С., Михайлов М. Г., Мних Є. А., Свірко С. В., Тонконог Т. Ю. та ін. [1; 2].

Метою статті є дослідження теоретичних основ організації обліку та заробітної плати в бюджетних установах.

Об'єктом дослідження є процес організації і методики обліку розрахунків з оплати праці.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та практичних аспектів обліку розрахунків з оплати праці.

Упродовж багатьох років заробітна плата в Україні підтримувалася на соціально низькому рівні. Зараз для більшості працівників вона перетворилася на невелику соціальну виплату. Штучне стримування заробітної плати призвело до того, що зараз витрати на заробітну плату в Україні в розрахунку на одиницю валового національного продукту майже вдвоє нижчі, ніж у країнах з розвинутою ринковою економікою. Низький рівень заробітної плати не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці, хоча одним із основних принципів організації заробітної плати в сучасній економіці є принцип матеріальної зацікавленості працівника в результатах своєї праці [3].

Оплата праці – найсуперечливіша категорія в системі соціально-трудова відносин. Поряд з такими категоріями, як прибуток, податки, зайнятість, вона є одним із головних елементів суспільного організму. Це один із найважливіших показників, що характеризує рівень економічного та соціального стану суспільства. Виходячи з цього, цілком очевидно є потреба у своєчасній, об'єктивній та достовірній інформації про розрахунки з оплати праці з погляду кожної із сторін соціально-трудова відносин – держави, роботодавця і найманого працівника. У таких умовах особливої актуальності набуває дослідження теоретичних та прикладних аспектів бухгалтерського обліку та аудиту розрахунків з персоналом з оплати праці.

Згідно із Законом України "Про оплату праці", заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці тощо. Фонд оплати праці має певну структуру (рис. 1).

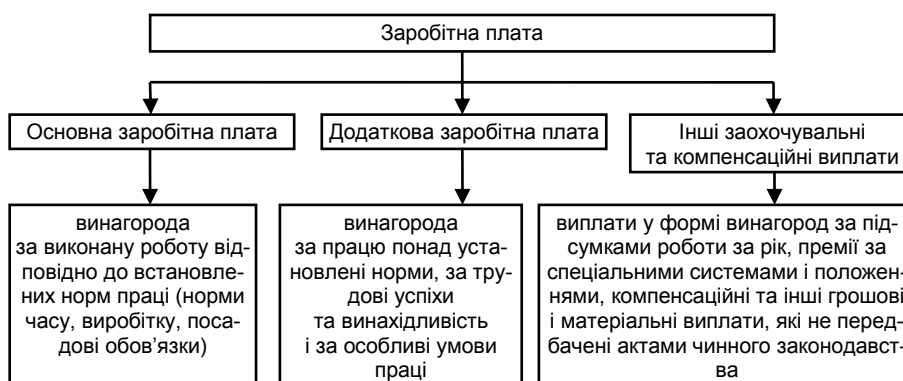


Рис. 1. Структура заробітної плати

Розрізняють такі основні форми тарифної системи оплати праці: погодинна – це оплата праці за одиницю часу згідно з тарифною ставкою; відрядна – це оплата праці за кількість виконаної роботи і за одиницю продукції, які відображені на рис. 2.

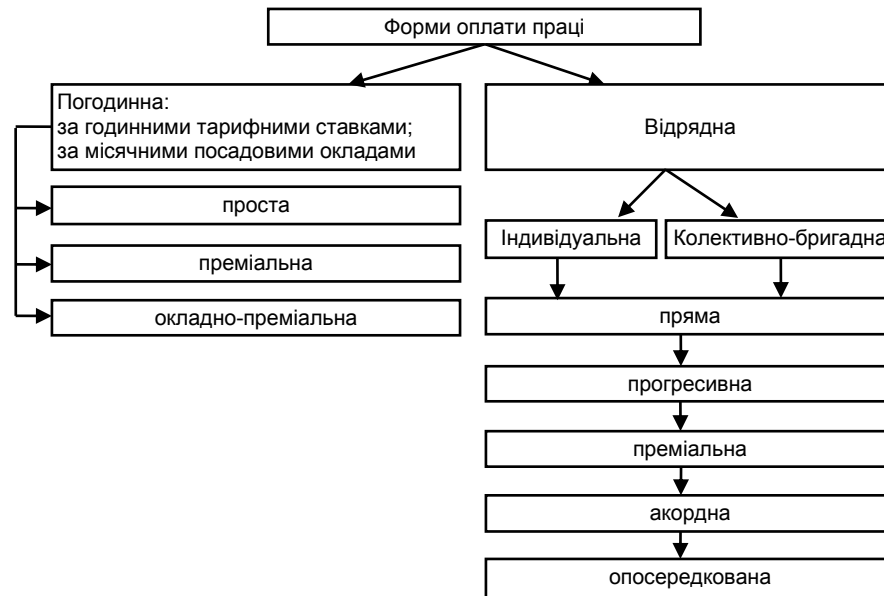


Рис. 2. Класифікація форм оплати праці

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка містить тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики. Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. З метою впорядкування оплати праці працівників установ, закладів та організацій галузей бюджетної сфери, а також створення механізму підтримання на постійному рівні оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці в бюджетній сфері Кабінетом Міністрів України затверджено впровадження Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці.

Важливим етапом в організації обліку праці і заробітної плати є організація обліку нарахування та виплати заробітної плати, яка становить систему заходів із забезпечення якісного, достовірного та своєчасного нарахування заробітної плати в бухгалтерії установи. Організація нагромадження інформації щодо виробітку та використання робочого часу має здійснюватися відповідно до графіку руху носіїв первинної інформації – табелів, нарядів тощо. В установлені строки працівники відповідних структурних підрозділів, на яких покладено виконання облікових функцій щодо виробітку та використання робочого часу, передають до бухгалтерії первинні документи. Бухгалтер розрахункового сектору, групи розрахунків із заробітної плати приймає зазначені документи, перевіряє їх і комплектує у визначеному порядку. Прийняті до обробки зазначені документи разом з наказами, актами тощо слугують основою для здійснення розрахунку заробітної плати. При відпрацюванні раціонального механізму нагромадження інформації щодо виробітку важливим напрямком виступає організація роботи тарифікаційної комісії. Тому що розмір ставок посадових окладів, а також надбавок до них визначається за результатами щорічної тарифікації.

Удосконалити облік праці та її оплати треба так, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, поліпшення організації праці, підвищення заробітної плати, нормування праці, повному використанню робочого часу, зміцненню дисципліни праці.

Завдяки переходу до оплати праці працівників управління за кінцевим результатом, підвищиться продуктивність праці та ефективність використання коштів, покращиться якість роботи працівників.

Отже, питання оплати праці є ключовим у системі соціально-економічних відносин, оскільки стосується інтересів основної частини населення країни та впливає на всі сфери суспільного життя. Рівень оплати праці визначає такі базові макроекономічні параметри, як стандарти соціального захисту та сукупний платоспроможний попит. У той же час вітчизняні стандарти оплати праці надто низькі. Низький рівень життя широких верств населення у поєднанні із надмірним – за європейськими стандартами – майновим розшаруванням є чи не основною соціальною проблемою України.

Забезпечуючи виконання зазначених завдань, бухгалтерський облік оплати праці значно впливає на трудову дисципліну. Правильний облік значно мобілізує роботу працівників.

Облік і аналіз даної інформації дозволяє приймати управлінське рішення. Задля цього необхідно розробити внутрішнє положення про зведену відомість, що дозволить оптимізувати діяльність установи.

Наук. кер. Глебова Н. В.



/ Н. В. Грабова – К. : А.С.К., 2002. – 223 с. 4. <http://zarplata.chizh.ua>. 5. <http://libfree.com>. 6. Електронний словник та енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin\\_enc/19818](http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin_enc/19818).

## ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ БЮДЖЕТУВАННЯ

УДК 658.14(477)

**Мажуліна М. О.**

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотация. Розглянуто один з найефективніших напрямів управління фінансово-господарською діяльністю – процес бюджетування. Проаналізовано підходи різних авторів до трактування поняття бюджетування. Запропоновано авторське трактування даного поняття.*

*Ключові слова: бюджетування, планування діяльності підприємства.*

*Аннотация. Рассмотрен один из самых эффективных направлений управления финансово-хозяйственной деятельностью – процесс бюджетирования. Проанализированы подходы различных авторов к трактовке понятия бюджетирования. Предложено авторское трактование данного понятия.*

*Ключевые слова: бюджетирование, планирование деятельности предприятия.*

*Annotation. One of the most effective directions of managing enterprise financial and economic activity namely budgeting has been investigated. Some author's approaches to the definition of the concept "budgeting" have been analyzed. The author's definition of this concept has been proposed.*

*Keywords: budgeting, planing company activity.*

Жорстка конкурентна боротьба за споживача, а також динамічно мінливі умови ринку вимагають особливо ефективного процесу управління підприємством, що неможливо без повноцінного стратегічного та оперативного планування, аналізу витрат, контролю та регулювання діяльності. Отже, перед кожним вітчизняним підприємством постає завдання щодо вибору ефективної технології управління витратами, на базі якої можливо провести впровадження такого контролю, що дозволить збільшити ефективність інвестицій підприємства в цілому. Правильний вибір моделі обліку витрат у даний момент можна зарахувати до одного з найважливіших рішень, яке повинно прийняти керівництво сучасного підприємства.

Найбільш ефективним процесом управління розвитком промислового підприємства в умовах ринкової економіки можна вважати бюджетування. Охоплюючи всі сторони діяльності підприємства, воно дозволяє: зіставити витрати з отриманими результатами на наступний період, оптимізувати ресурсні потоки, вдосконалити управління грошовими ресурсами, підвищити рівень інвестиційної привабливості й конкурентоспроможності підприємства, а також виконувати роль інформаційного забезпечення контролю за діяльністю підприємства та її регулювання [1].

Питання бюджетування знайшли широке та детальне висвітлення у працях таких вчених-економістів, як: Бутинець Ф. Ф., Бланк І. О., Голов С. Ф., Гамаюнов В. В., Дугельный А. П., Ковтун С. А., Комаров В. Ф., С. Квасницька, Качагіна Л. В., Кузьмін О. Є., Лихачова О. Н., Мельник О. Г., І. Мейтленд, Пушкар М. С., Савчук В. П., Сизова Т. В., Дж. Г. Сигел, Хруцький В. Є., Дж. К. Шим, Яковлев Ю. П. та ін. Разом з тим окремі теоретичні та методичні аспекти бюджетування залишаються недостатньо дослідженими. Зокрема, неповністю розкрита роль бюджетування в управлінні підприємством тощо.

Метою статті є дослідження підходів та обґрунтування визначення поняття "бюджетування" як технології ефективного управління діяльністю господарюючих суб'єктів.

Ідеї бюджетування набули значного поширення у країнах Західної Європи, США, Японії ще у 60-ті роки XX століття. На Заході бюджетування свідчить про високий рівень управління на підприємстві, відповідність його систем менеджменту та застосовуваних управлінських технологій сучасним вимогам [2].

На українських підприємствах бюджетування почало використовуватися на початку XXI ст., коли більшість підприємств перебували на стадії реорганізації, реструктуризації та суттєвих організаційних змін, виходячи із затяжної кризи і мали необхідність у системному упорядкуванні їх діяльності з економічної, фінансової, технічної і кадрової позицій. При цьому окремі підприємства вирішували

свої проблеми щодо низької результативності, неплатоспроможності та неліквідності за допомогою бюджетування, що на сьогодні принесло позитивні результати в їх діяльності [2].

Огляд наукових джерел і проведені дослідження дозволяють стверджувати, що поняття "бюджетування", не дивлячись на численні дослідження як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників, до цього часу трактується по-різному і залишається не зовсім зрозумілим. Існує дуже багато визначень цього поняття, які часто є неоднозначними і суперечливими. Слід навести основні трактування сутності терміна "бюджетування" у таблиці.

Таблиця

**Трактування поняття "бюджетування"**

Автори	Визначення
Крайник О. П. [3]	це процес планування майбутньої діяльності підприємства, результати якої оформлюються системою бюджетів
Кармінський А. М. [4]	це процес складання бюджету підприємства в рамках формального процесу планування
Бланк І. О. [5]	це процес розробки конкретних бюджетів відповідно до цілей оперативного планування
Онищенко С. В. [6]	процес організації управління фінансово-господарською діяльністю суб'єктів господарювання, який ґрунтується на розробці бюджетів у розрізі центрів відповідальності та напрямів діяльності, організації контролю за їх виконанням, аналізу відхилень від бюджетних показників та регулюванні на цій основі господарської діяльності з метою узгодження й досягнення намічених результатів на всіх рівнях управління
Зятковський І. В. [7]	це інструмент фінансового планування, необхідний для опису цілей підприємства, визначення конкретних фінансових та операційних програм у термінах
Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. [8]	це управлінська технологія, яка передбачає формування бюджетів для обраних об'єктів та їх використання з метою забезпечення оптимальної структури та співвідношення доходів та витрат, надходжень та видатків, активів та пасивів організації для досягнення встановлених цілей з урахуванням впливу середовища функціонування
Хруцький В. Є., Гамаюнов В. В. [9]	це технологія фінансового планування, обліку, контролю доходів і витрат, одержуваних від бізнесу на всіх рівнях керування, що дає змогу аналізувати прогнозовані фінансові показники та управляти з їх допомогою ресурсами (насамперед, фінансовими як окремого бізнесу, так і компанії в цілому)
Виниченко М. М. [10]	це технологія планування, що припускає оформлення планів підприємства системою бюджетів з їх подальшою реалізацією в практичній діяльності підприємства, а також контролем та аналізом їх виконання
Харко А. Ю. [11]	це планування діяльності підприємства шляхом розроблення системи взаємопов'язаних бюджетів, комплексно орієнтованих на ринкові потреби і призначених забезпечити стійкий фінансовий стан і поступальний розвиток підприємства відповідно до його головної місії та статутних завдань
Філіна Г. І. [11]	це адаптована до динамічних ринкових умов система планування, обліку та контролю ресурсів і результатів діяльності комерційного підприємства по центрах відповідальності (сегментах бізнесу), яка дозволяє аналізувати прогнозні та отримані економічні показники з метою управління бізнес-процесами

Наведені у таблиці погляди авторів щодо змісту поняття "бюджетування" різняться між собою, що свідчить про несформованість терміна та становлення процесу його понятійного осмислення.

Так, такі автори, як Кармінський А. М. та Бланк І. О. у своєму трактуванні поняття "бюджетування" відображають лише планову складову бюджетування, при цьому не виокремлюють такі цілі бюджетування, як аналіз, контроль за виконанням, мотивацію персоналу, тобто суто формалізують цей процес. Онищенко С. В. розглядає бюджетування як процес управління суб'єктом господарювання через призму його організаційної структури. У визначенні авторів Кузьміна О. Є., Мельника О. Г. відсутні такі, притаманні управлінню, функції, як аналіз і контроль, невизначені чітко об'єкти бюджетування. Беручи до уваги трактування поняття "бюджетування" авторами Хруцьким В. Є. та Гамаюновим В. В. виходить, що бюджетування наділяється функціями планування, обліку і контролю, але розглядається в межах лише фінансового планування, тоді як у реальності бюджетування повинне стосуватися всіх сфер планування. Підхід автора Затковського І. В. до трактування поняття "бюджетування" дозволяє розширити межі бюджетування в часі, однак звужує його функціональне навантаження, розглядаючи його як інструмент фінансового планування, а не планування загалом.

Аналіз, проведений у процесі дослідження трактування поняття "бюджетування" виявив, що найбільш повним визначенням поняття є трактування Філіної Г. І. У цьому аспекті бюджетування

розглядається як повний управлінський цикл на підприємстві, який включає всі його основні складові: планування, облік, аналіз, контроль. Критиці підлягає лише той момент, що автор виокремлює в якості об'єктів бюджетування комерційні підприємства, не даючи пояснень щодо конкретики видів їх діяльності (торговельно-посередницькі, виробничо-торговельні, виробничі тощо).

На думку автора, можна запропонувати наступне визначення поняття "бюджетування" – це процес планування, що супроводжується оформленням планів підприємства системою бюджетів, здійснення обліку та аналізу відхилень від бюджетних показників, а також контролю за їх використанням з метою досягнення оптимального співвідношення доходів і витрат підприємства та підвищення фінансової обґрунтованості прийняття управлінських рішень на підприємстві.

Отже, бюджетування є найважливішим елементом системи управління підприємства, який включає процес планування, обліку, контролю й аналізу фінансових і матеріальних потоків, а також отриманих результатів.

Зараз, у фаховій літературі існує безліч визначень бюджетування, які відображають багатоаспектність даного визначення як економічної категорії, які мають право на існування. Тому, проведене дослідження показало різні підходи до трактування поняття "бюджетування", які були проаналізовані автором і запропоноване нове бачення даного поняття автором статті.

Наук. кер. Курган Н. В.

**Література:** 1. Квасницька Р. С. Бюджетування як елемент фінансового планування підприємства [Електронний ресурс] / Р. С. Квасницька, Л. О. Малінчук / Всеукраїнський науково-виробничий журнал "Іноваційна економіка". – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/inek/2011\\_6/252.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_6/252.pdf). – Назва з екрану. 2. Кузьмін О. Є. Бюджетування на підприємстві : навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – К. : Кондор, 2008. – 312 с. 3. Крайник О. П. Фінансовий менеджмент : збірник вправ / О. П. Крайник, З. Ф. Клепкова. – Львів : Львівська політехніка, 2001. – 260 с. 4. Контроллинг в бизнесе. Методологическое и практическое основы построения контроллинга в организациях / А. М. Карминский, Н. И. Оленев, А. Г. Примак и др. – 2-е изд. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 256 с. 5. Бланк И. А. Управление использованием капитала / И. А. Бланк. – К. : Ника-Центр, 2000. – 656 с. 6. Онищенко С. В. Бюджетування в системі фінансового управління підприємством / С. В. Онищенко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2006. – № 6. – С. 42–51. 7. Зятковський І. В. Бюджет підприємства як інструмент управління фінансовими ресурсами / І. В. Зятковський // Фінанси України. – 2001. – № 7. – С. 75–79. 8. Кузьмін О. Є. Бюджетування на підприємстві : навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – К. : Кондор, 2008. – 312 с. 9. Хруцкий В. Е. Внутрифирменное бюджетирование: настольная книга по постановке фінансового планирования / В. Е. Хруцкий, В. В. Гамаюнов. – М. : Финансы и статистика, 2008. – 464 с. 10. Винниченко М. М. Технологія бюджетування як засіб управління матеріальними і фінансовими ресурсами підприємства : дис. канд. екон. наук : 08.04.01 / М. М. Винниченко. – Дніпропетровськ : Національна металургійна академія України, 2004. – 157 с. 11. Філіна Г. І. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання : навч. посіб. / Г. І. Філіна. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 320 с. 12. Харко А. Ю. Бюджетування у процесі управління фінансовою діяльністю підприємства / А. Ю. Харко // Фінанси України. – 2001. – № 9. – С. 82–91.

## ЗМІНИ У ЗМІСТІ ТА ФОРМІ БАЛАНСУ БЮДЖЕТНОЇ УСТАНОВИ З ЧАСОМ

УДК 657.3

**Ткаченко К. П.**

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто особливості функціонування бюджетних організацій та установ. Проаналізовано зміст та форма балансу бюджетних установ. Наведено основні документи, які характеризують складання балансу бюджетних установ з початку ХХ століття до нашого часу.*

*Ключові слова: бюджетна установа, зміст та форма балансу бюджетної установи, положення щодо бухгалтерського обліку бюджетних установ.*

*Аннотация. Рассмотрены особенности функционирования бюджетных организаций и учреждений. Проанализированы содержание и форма баланса бюджетных учреждений. Приведены основные документы, которые характеризуют составление баланса бюджетных учреждений с начала XX века до настоящего времени.*

*Ключевые слова: бюджетное учреждение, содержание и форма баланса бюджетного учреждения, положение о бухгалтерском учете бюджетных учреждений.*

*Annotation. The features of functioning of budget organizations and institutions have been examined. The content and form of the balance of budget institutions have been analyzed. The key documents describing the balance sheet of budget institutions since the beginning of the twentieth century up to the present have been provided.*

*Keywords: budget institution, content and form of a budget institution balance, regulations on accounting and reporting of budget institutions.*

Шляхом складної апробації та пошуку компромісу між інформаційними потребами користувачів, трудомісткістю облікових робіт та об'єктивністю дії світових економічних процесів поступово формувались сучасні підходи до визначення, оцінки і відображення статей у балансі бюджетних установ. Питання історії виникнення, становлення форми й трансформації змісту Балансу досліджувались у роботах вітчизняних і зарубіжних учених та висвітлені у роботах: Вейцмана Р. Я., Гудзенко Н. М., Гончарук Т. В., Куценко В. А., Харчик О. П., Циганкова К. Ю., Чижевської Л. В. та ін. Попри вагому кількості публікацій, проблема дослідження розвитку форми і змісту балансу бюджетної установи у ретроспективі залишається актуальною.

Мета дослідження – висвітлення змін у структурі балансу з початку ХХ століття до нашого часу.

Об'єктом дослідження є зміни у змісті та формі балансу бюджетної установи.

Предметом дослідження є складання балансу бюджетної установи.

Початок ХХ століття багатьма науковцями справедливо виділяють в окремих етап становлення бухгалтерського балансу. Формування облікових моделей у цей період відбувається в умовах піднесення значущості геополітичного положення країни, пріоритету інтересів держави, реформування фіскальної політики, розширення повноважень державних органів в управлінні діяльністю суб'єктів господарювання [1].

Для території сучасної України цей період – початок нової доби економічного, політичного, соціального командно-адміністративного планового управління діяльністю суб'єктів господарювання. Форму і зміст бухгалтерського балансу визначили монополістичне становище державної форми власності і пріоритет інтересів держави. Непорушність єдиної державної позиції виявляється у низці документів, затверджених протягом цього періоду. Велика радянська енциклопедія визначає бухгалтерський баланс як форму бухгалтерської звітності (форма № 1), що характеризує в узагальнених грошових показниках стан господарських засобів і джерел їх утворення на звітну дату. Однією із важливих ознак господарської самостійності підприємства, установи є складання і подання балансу. Економічна структура балансу є сталою та характеризує склад і розміщення господарських засобів підприємства (актив балансу) та їх джерела (пасив балансу) на початок року і дату складання балансу у форматі двосторонньою таблиці.

Водночас зміст активу і пасиву балансу з часом трансформувався, що характеризує зміну інтересу особливого користувача інформації – держави – до окремих статей майна та джерел його формування. Історія "радянського" Балансу має витoki з 1917 р. У грудні цього року у складі Комісаріату державного контролю була створена Центральна державна бухгалтерія, на яку поклали обов'язки з обліку грошових коштів та майна, складання річних бухгалтерських звітів про доходи і витрати радянської республіки, статистику народного господарства та інші функції.

У межах нової економічної політики (НЕПу) держава укріпила вплив на господарські відносини. Правилами про порядок публічної звітності і про порядок обов'язкових публікацій в газеті "Економічне життя" (1922 р.) регламентовано обов'язкове оприлюднення звітності (у тому числі інформації балансу) всіма кредитними установами, акціонерними товариствами і пайовими товариствами, а також торгово-промисловими товариствами, що діють на підставі договорів, за умови, якщо розмір фірмового капіталу не менше п'ятдесяти тисяч рублів золотом, об'єднання та приватні особи, які орендують державні підприємства, якщо останні при здачі в оренду оцінені понад сто тисяч рублів золотом за встановленим курсом [2]. Схема балансу, що запропонована документом, визначала першість у структурі активу рахунків каси і поточних рахунків банку, векселів та інших зобов'язань, цінних паперів. Подібний підхід знаходить відображення у сучасному розташуванні активів у балансах окремих зарубіжних країн за принципом зменшення ліквідності майна.

Правилами складання балансів і обчислення амортизаційних відрахувань державними і кооперативними підприємствами, а також акціонерними товариствами з переважанням державного капіталу, зобов'язаними публічною звітністю, за винятком кредитних установ (1926 р.) уточнено порядок оцінки майна і капіталу для цілей обліку й відображення у Балансі. Однак упровадження у практику суб'єктів господарювання вказаних положень зумовило виявлення питань, недостатньо висвітлених у Правилах. Тому вже у 1927 р. Новим нормативним документом було остаточно врегульовано відповідні аспекти. У Положенні про бухгалтерські звіти і баланси державних і кооперативних господарських органів і підприємств (1936 р.) особлива увага приділялась порядку складання, подання і затвер-

дження бухгалтерських звітів і балансів [3]. Правила оцінки статей балансу подано агреговано і певною мірою систематизовано. У 1938 р. було проведено черговий етап "балансової реформи": баланс був очищений від низки регулюючих статей, основні засоби стали відображатися за залишковою вартістю. Втім зміст балансу залишається перевантаженим: кількість його статей у різні періоди сягала до 250/415. Процес підготовки та подання комплексу бухгалтерських і статистичних звітів залишався невиправдано трудомістким. З 1 січня 1952 р. введено в дію Положення про бухгалтерські звіти і баланси державних, кооперативних (крім колгоспів) та громадських підприємств і організацій. Нормативний документ 1979 р. – Положення про бухгалтерські звіти і баланси лише поглибив підходи, що існували на практиці. Нова доба розвитку національного обліку і звітності в Україні ознаменована прийняттям у 1999 р. Закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні". Бюджетні установи незалежно від їх профілю та галузевого призначення складають бухгалтерські баланси за єдиною формою згідно з Порядком складання фінансової та бюджетної звітності розпорядниками та одержувачами бюджетних коштів, який щорічно затверджується наказом Міністерства фінансів України (раніше – наказами Державного Казначейства України).

Таким чином, глибина деталізації та назви статей переглядаються щорічно відповідно до цільових державних програм і пріоритетів інтересів держави. Переломним етапом "балансової реформи" слід вважати регламентацію нового формату балансу бюджетних установ з 1 січня 2015 р. Баланс (за формою № 1-дс з) як звіт про фінансовий стан відобразить активи, зобов'язання і власний капітал бюджетної установи на початок року та на кінець звітного періоду на підставі звірених даних бухгалтерського обліку. Актив Балансу бюджетної установи представлено нефінансовими активами (розділ I) й фінансовими активами (розділ II). Пасив Балансу характеризує власний капітал та фінансовий результат (розділ I) та зобов'язання (розділ II). Усі зміни у структурі балансу будуть відбуватися згідно з політичним, економічним, соціальним станом країни, тож конкретизувати форму і зміст балансу можливо лише до певного часу.

Наук. кер. Леонова Ю. О.

**Література:** 1. Ночовна Ю. О. Минуле та майбутнє бухгалтерського балансу / Ю. О. Ночовна, В. А. Куценко // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Тургана-Барановського. – 2008. – № 4 (40). – С. 252–260. 2. Правила про порядок публічної звітності і про порядок обов'язкових публікацій в газеті "Економічне життя": Постанова Ради праці і оборони від 12.11.1922 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.libussr.ru>. 3. Положення про бухгалтерські звіти і баланси державних і кооперативних господарських органів і підприємств: Постанова Раднаркому СРСР від 29.07.1936 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://base.consultant.ru>.

## ГАРМОНІЗАЦІЯ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ В УКРАЇНІ ВІДПОВІДНО ДО МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ

УДК 657.37:006.44(100)

**Хворостовська М. В.**

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Досліджено роль та переваги Міжнародних стандартів фінансової звітності в обліковій системі України. Визначено основні проблеми та розбіжності, які виникають при складанні фінансової звітності у зв'язку з реформуванням національних положень бухгалтерського обліку та звітності відповідно до Міжнародних стандартів.*

*Ключові слова: фінансова звітність, Міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ), Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку (НП(С)БО).*

*Аннотация. Исследована роль и преимущества Международных стандартов финансовой отчетности в учетной системе Украины. Определены основные проблемы и расхождения, возникающие при составлении финансовой отчетности в связи с реформированием национальных положений бухгалтерского учета и отчетности в соответствии с Международными стандартами.*

*Ключевые слова: финансовая отчетность, Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО), Национальное положение (стандарт) бухгалтерского учета (НП(С)БУ).*



*Annotation. The role and advantages of International Financial Reporting Standards in the accounting system of Ukraine have been investigated. The main problems and discrepancies in financial reporting in connection with reforming national accounting and reporting regulations in accordance with international standards have been determined.*

*Keywords: financial reports, international financial reporting standards (IFRS), national regulations (standard) of accounting (NR(S)A).*

На сьогодні Міністерство фінансів України поступово вносить зміни до Національних стандартів, наближуючи їх до Міжнародних стандартів фінансової звітності та зменшуючи прогалину між вітчизняною системою обліку та загальноприйнятою. Прийняття національних Положень (стандартів) бухгалтерського обліку привело до вдосконалення форм й змісту фінансової звітності в Україні. Зокрема, були підвищені і аналітичні якості звітів, що забезпечило розширення можливостей з поліпшення прийняття управлінських рішень.

Питання відповідності звітності міжнародним вимогам і стандартам досліджуються багатьма провідними науковцями, такими, як: Голов С. Ф., Мних Є. В., Костюченко В. М., Герасимович А. М., Небильцова О. В., Ткаченко Н. М., Жовнер І. В., Бутинець Ф. Ф., Яцишин Н. З., Шеремет А. Д., Ковальов В. В. та ін. Але варто відмітити наявність ще багатьох проблем та невідповідностей між національними положеннями бухгалтерського обліку та чинними Міжнародними стандартами. Не вирішені достатньою мірою питання методології та практичного застосування Міжнародних стандартів фінансової звітності, а також вимагає вдосконалення й існуюча система аналізу фінансового стану підприємств для забезпечення користувачів достовірною інформацією щодо оцінки якості управління.

Метою статті є узагальнення проблемних питань та перспектив інтеграції системи вітчизняного бухгалтерського обліку та Міжнародних стандартів обліку та фінансової звітності.

Реалізація даної мети вимагає постановки і вирішення конкретних завдань, а саме: дослідити переваги Міжнародних стандартів фінансової звітності, визначити основні проблеми та розбіжності, які виникають у зв'язку з реформуванням національних положень бухгалтерського обліку та звітності відповідно до Міжнародних стандартів, узагальнити необхідні та достатні умови переходу на Міжнародні стандарти фінансової звітності суб'єктів господарювання України.

Об'єктом дослідження виступає фінансова звітність підприємства.

Предметом дослідження є проблеми і перспективи, які виникають у зв'язку з реформуванням національних положень фінансової звітності в Україні відповідно до Міжнародних стандартів.

Економіко-правові та соціальні особливості кожної країни відображаються на її обліковій системі, зумовлюючи відмінності у веденні обліку та складанні звітності. Тому необхідність порівнювати звітність підприємств різних країн світу обумовлює перехід України на Міжнародні стандарти фінансової звітності. З метою реалізації програми переходу національної системи обліку на Міжнародні стандарти фінансової звітності було затверджено редакцію Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності" [1], і хоча останнє ґрунтується на Міжнародних стандартах фінансової звітності, між ними є окремі розбіжності.

Концептуальна суперечність національних стандартів полягає у їхньому спрямуванні на регламентацію бухгалтерського обліку, а не щодо складання і подання фінансової звітності. МСФЗ виходять з того, що оскільки інтерпретація фінансової звітності має бути однаковою в різних країнах світу, то і самі МСФЗ мають охоплювати не лише стандарти, а й приклади практичного впровадження. Так, навіть щодо форм фінансової звітності, згідно з Національними стандартами, вони чітко регламентовані, в міжнародній практиці форми звітності відповідають певним принципам і вимогам, але бланк форми подається у довільній формі і відображаються зміни, виходячи з поняття суттєвості. Такі відмінності пов'язані з тим, що міжнародний бухгалтерський облік, на відміну від українського, протягом багатьох років обслуговував іншу господарську систему – ринкову. Відомо, що в ринковій економіці діяльність підприємств спрямована на отримання прибутку та збагачення власників підприємств, тому і ведення бухгалтерського обліку здійснюється, насамперед, в інтересах власників підприємств [2].

Треба зазначити, що МСФЗ стосуються, передусім, фінансової звітності загального призначення. Згідно з МСБО 1 [3], фінансова звітність загального призначення – це така фінансова звітність, яка має на меті задовольнити потреби користувачів, які не можуть вимагати від суб'єкта господарювання скласти звітність згідно з їхніми інформаційними потребами.

Але встановлені згідно з НП(С)БО 1 уніфіковані форми фінансової звітності орієнтовані, передусім, на потреби державних органів, а не тих користувачів, які не можуть вимагати звітність від суб'єкта господарювання. Тому фінансова звітність, складена на основі методології МСФЗ, за формами, наведеними у додатках до НП(С)БО 1, є за своєю суттю статистично-фінансовою. Фінансовою звітністю загального призначення можна вважати лише примітки до фінансових звітів [4].

Наступна розбіжність НП(С)БО 1 із МСФЗ стосується складу проміжної фінансової звітності. Так, НП(С)БО 1 встановлює проміжну фінансову звітність у складі Балансу (Звіту про фінансовий стан) та Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід). Але за МСФЗ проміжну звітність треба складати не в скороченому, а в повному обсязі (чотири форми та примітки до них).

Крім того, в НП(С)БО 1 зазначено, що проміжна (місячна, квартальна) звітність, яка охоплює певний період, складається наростаючим підсумком з початку року.

Така вимога не повною мірою узгоджується з п. 206 МСБО 34 "Проміжна фінансова звітність", який передбачає, що звіт про фінансові результати складається не лише наростаючим підсумком з початку року, а й за поточний звітний період [3].

Що стосується узгодження термінів в НП(С)БО 1, то більшість з них були наведені в положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку і раніше, але є новацією, передусім, терміни "сукупний дохід" та "інший сукупний дохід".

Згідно з визначеннями, наведеними у НП(С)БО 1, сукупний дохід – це зміни у власному капіталі протягом звітного періоду внаслідок господарських операцій та інших подій (за винятком змін капіталу за рахунок операцій з власниками) [1]. Відповідно "інший сукупний дохід – доходи і витрати, які не включені до фінансових результатів підприємства".

Треба зазначити, що наведені визначення не зовсім узгоджуються з іншими термінами. Так, у п. 3 р. 1 НП(С)БО 1, зазначено, що доходи – це збільшення економічних вигід у вигляді надходження активів або зменшення зобов'язань, які призводять до зростання власного капіталу (за винятком зростання капіталу за рахунок внесків власників) [1].

Отже, сукупний дохід не може охоплювати всі зміни (зокрема, зменшення) у власному капіталі внаслідок господарських операцій та інших подій (за винятком змін капіталу за рахунок операцій з власниками).

Є також у НП(С)БО 1 зміни відносно статей звітності. Якщо критично оцінити інформаційну місткість балансу, можна також звернути увагу на такі моменти. Доходи майбутніх періодів відображаються у єдиній статті балансу, яка може містити як доходи довгострокові, так і поточні. Аналогічна ситуація із статтею "Витрати майбутніх періодів". Логічним було б розподілити статтю "Доходи майбутніх періодів" на "Довгострокові доходи майбутніх періодів" і "Поточні доходи майбутніх періодів" та статтю "Витрати майбутніх періодів" на "Довгострокові витрати майбутніх періодів" і "Поточні витрати майбутніх періодів". Доцільно також було б навести статті цільового фінансування довгострокового характеру у другому розділі пасиву, а поточного – у третьому, яке відображається у єдиній статті "Цільове фінансування".

Водночас зі структури Звіту про фінансові результати виключено поділ статей доходів і витрат підприємства на доходи і витрати в результаті звичайної діяльності та надзвичайні доходи і витрати. Разом з тим, такі нововведення суперечать вимогам П(С)БО 15 "Доходи" [5] і 16 "Витрати" [6], які містять такі поняття, як "надзвичайні доходи" і "надзвичайні витрати".

Що стосується Звіту про власний капітал, то, на відміну від інших форм звітності, він не передбачає наведення інформації за попередній звітний період, що суперечить МСФЗ. Але порівняльність (зіставність) інформації – це найважливіша якісна характеристика фінансової звітності. Тому НП(С)БО 1 зазначено, що для забезпечення порівняльного аналізу інформації звіту про власний капітал підприємства повинні додавати до річного звіту Звіт про власний капітал за попередній рік [1].

З іншого боку не менш важливою є проблема знання англійської мови фінансовими фахівцями, оскільки мова оригіналів МСФЗ саме англійська.

Але незважаючи на всі недоліки, існують вагомі причини, які поступово схиляють Україну до переходу на МСФЗ.

До основних переваг складання фінансової звітності за Міжнародними стандартами можна зарахувати такі:

- можливість порівняння та зіставлення показників фінансової звітності компаній з різних країн світу, конкурентами та компаніями, які випускають подібну продукцію, що буде вагомою допомогою при прийнятті управлінських рішень;

- фінансова звітність, яка підготовлена за МСБО, є доступною не тільки для фахівців, а й для широкого кола користувачів;

- прозорість інформації, що забезпечується шляхом дотримання правил її складання, а також численними поясненнями до фінансової звітності;

- значна надійність інформації (не враховуючи випадки її фальсифікації);

- більша довіра потенційних партнерів до звітності, складеної за Міжнародними стандартами;

- можливість залучення більш швидкого та об'ємнішого фінансово-інвестиційного потоку до України;

- можливість виходу на міжнародні ринки торгівлі;

- розумне залучення значних інвестицій може стати одним із елементів економічного зростання країни;

- надходження інвестицій до держави створить додаткову кількість робочих місць, а отже знизить рівень безробіття.

Виходячи з наведеного, можна виділити найсуттєвішу рису, що такий перехід дозволить уникнути облікових проблем, коли одне підприємство формує звітність одночасно згідно з національними та міжнародними вимогами, що в свою чергу може ввести в оману чи ускладнити розуміння інформації інвесторами, кредиторами та іншими користувачами.

Насамкінець, складаючи звітність за МСФЗ буде створена прозора і зрозуміла для всього світу система контролю за діяльністю суб'єктів господарювання. І незважаючи на ряд проблем, які виникають, складання звітності за МСФЗ підвищить дисципліну ведення бухгалтерського обліку, а також відкриє нові можливості для українських компаній на світовому ринку капіталу.

Таким чином, НП(С)БО 1 – це черговий крок назустріч Міжнародним стандартам фінансової звітності. Проте даний стандарт у деяких моментах суперечить як вітчизняному законодавству в сфері регулювання бухгалтерського обліку, так і Міжнародним стандартам. Найбільш відмінною рисою МСФЗ від Національної системи бухгалтерського обліку є те, що звітність за МСФЗ формується, не ґрунтуючись на законодавчих нормах, а виходячи з конкретних фінансових реалій. Таким чином, пріоритет віддається економічному змісту, а не формі.

Можна констатувати, що досі немає повністю адаптованих під вимоги МСФЗ форм фінансової звітності. Незважаючи на значні кроки у напрямі гармонізації правил формування фінансової звітності НП(С)БО 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності", залишається ще багато відкритих питань, які потребують доповнень та конкретизації.

Наук. кер. Безкоровайна Л. В.

**Література:** 1. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності" від 07.02.2013 р. № 73 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13>. – Назва з екрану. 2. Алексеева В. О. Проблеми впровадження Міжнародних стандартів фінансової звітності в Україні [Електронний ресурс] / В. О. Алексеева, С. О. Клименко // Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси . – 2013. – Вип. 10 (3). – С. 10–14. – Режим доступу до журн. : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/escnof\\_2013\\_10\(3\)\\_3.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/escnof_2013_10(3)_3.pdf). 3. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 1 "Подання фінансової звітності" від 01.01.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929\\_013](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_013). – Назва з екрану. 4. Голов С. МСФЗ у форматі Мінфіну / С. Голов // Бухгалтерський облік і аудит. – 2013. – № 4. – С. 3–8. 5. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 15 "Дохід" від 29.11.1999 р. № 290. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0860-99>. – Назва з екрану. 6. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 "Витрати" від 31.12.1999 р. № 318. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00>. – Назва з екрану.

## УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ДОКУМЕНТООБІГУ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ

УДК 657.24

Халваши І. Т.

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто теоретичні і методичні засади бухгалтерського обліку наявності та руху виробничих запасів та організацію їх документообігу на підприємстві. Визначено основні проблеми організації документообігу та шляхи їх вирішення.*

*Ключові слова: облік, виробничі запаси, документообіг, система обліку, організація обліку, первинні документи, реєстри.*

*Аннотация. Рассмотрены теоретические и методические основы бухгалтерского учета наличия и движения производственных запасов и организация их документооборота на предприятии. Определены основные проблемы организации документооборота и пути их решения.*

*Ключевые слова: учет, производственные запасы, документооборот, система учета, организация учета, первичные документы, регистры.*

*Annotation. Theoretical and methodical basics of accounting of availability and movement of production stocks and the organization of their document flow at an enterprise have been studied. The main problems of the organization of document flow and solutions have been identified.*

*Keywords: accounting, production stock, document flow, accounting system, organisation of accounting, primary documents, register.*

Для кожного підприємства важливо підтримувати виробництво продукції на певному рівні. Для цього необхідно забезпечити оптимальну кількість виробничих запасів та ефективно їх використання на основі раціональної організації їх бухгалтерського обліку. Важливу роль у цьому відіграє документообіг, який повинен мінімізувати витрати робочого часу на обробку документів і тим самим підвищити ефективність бухгалтерського обліку. Таким чином, актуальним є створення ефективної системи документообігу на всіх стадіях обліку запасів.

Значний вклад у розробку теоретичних засад організації документообігу як складової бухгалтерського обліку зробили Бутинець Ф. Ф., Карпушенко М. Ю., Лишиленко А. В., Мазур Т. І., Рибалко О. М., Болдуєва О. В. [1 – 5]. У їх працях були висвітлені критерії ефективного документообігу, графіки документообігу, їх значення для підприємства.

Метою статті є визначення найсуттєвіших проблем організації документообігу обліку запасів та шляхів вирішення цих проблем. Об'єктом дослідження виступають виробничі запаси, предметом – організація документообігу виробничих запасів.

Організація обліку – важливий аспект діяльності кожного підприємства. Від організації документообігу багато в чому залежить ефективність роботи підприємства. Безпосередньо від правильності організації документообігу залежить повнота, швидкість та якість відображення інформації в бухгалтерському обліку.

Суцільна та безперервна реєстрація у документах даних про всі господарські операції, що здійснюються, є важливим засобом контролю за об'єктами господарської діяльності та правильним і раціональним використанням запасів підприємства.

Для забезпечення документування виробничих запасів передбачено використання ряду типових форм документів. Дані, відображені в документах, систематизується на рахунках бухгалтерського обліку в реєстрах синтетичного та аналітичного обліку за допомогою подвійного запису. Крім того, для забезпечення своєчасного відображення господарських операцій у реєстрах бухгалтерського обліку, на підприємстві повинні бути чітко визначені терміни передачі документів з обліку запасів до бухгалтерії [1].

Джерелами інформації для обліку запасів є первинні документи постачальників (рахунки-фактури, накладні, податкові накладні, товарно-транспортні накладні), документи складського обліку (прибутковий ордер, картки складського обліку, книга складського обліку, матеріальний звіт), документи цехів на відпуск матеріалів, лімітно-забірні картки) [1].

У бухгалтерії підприємства первинні документи з руху запасів підлягають обробці: такуються, проставляються облікові шифри видів операцій, постачальників та інше, групуються за видами операцій, джерелами надходження або напрямками відпуску запасів за кореспондуючими рахунками. У кінці звітного місяця на підставі даних первинних документів проводять записи в реєстри бухгалтерського обліку [2].

Рух цих документів між різними службами на підприємстві вимагає впорядкування за допомогою організації системи документообігу. Документообіг можна визначити як шлях документа від створення до здачі в архів [3].

Система ефективного документообігу на підприємстві має бути організована на всіх стадіях обліку запасів – первинного, поточного та підсумкового.

Можна визначити основні критерії ефективного документообігу на всіх стадіях обліку запасів: документ повинен проходити через оптимальну кількість виконавців та підрозділів, які є користувачами відповідної інформації або обробляють документ; термін надходження документа у кожному підрозділі повинен бути мінімальним; документообіг повинен бути раціональним, тобто етапи робіт та виконавці не повинні повторюватися; документообіг повинен спрощувати облікову роботу, забезпечити можливість її автоматизації; рух документів повинен бути організований таким чином, щоб посилювати контрольну функцію бухгалтерського обліку.

Комплекс заходів щодо створення ефективної системи документообігу розробляє бухгалтерія підприємства. Організаційні заходи узгоджуються з керівництвом підприємства і при необхідності з керівниками інших служб. Технічні заходи узгоджуються з головним бухгалтером. Результати організаційних і технічних заходів затверджуються керівником підприємства.

На сьогодні проблемним питанням обліку виробничих запасів є організація документообігу запасів на підприємстві, зокрема заповнення та обробка первинних і зведених документів. Тому доцільним є створення уніфікованих форм, насамперед тих, на підставі яких на підприємстві відбувається одержання сировини, матеріалів, покупних виробів виробничими підрозділами [5]. Разом з цим обґрунтованим є розроблення єдиної форми документа, призначеної для машинної обробки. У цей документ належить включити всі об'єкти основного і допоміжного виробництва з метою контролю за напрямками їх використання.

Однією з проблем обліку виробничих запасів є дублювання записів бухгалтерських документів, тому слід удосконалити документи, в яких трапляється повторення інформації, що є несуттєвою. Прийняття такого рішення пришвидшить документальне оформлення. Крім того, задля підвищення контрольної функції необхідно додати в журнал реєстрації графу "просторчені". Важливу роль в удосконаленні обліку виробничих запасів відіграє комп'ютеризація обліку. У такому разі забезпечується обробка прибутково-видаткових документів у міру їх надходження, вирішення організаційних і методичних завдань у комплексній системі керування підприємством стає ефективнішим [4].

Загалом ефективна система документообігу має забезпечити проходження документа через оптимальну кількість виконавців та підрозділів, обґрунтувати раціональний термін перебування документа у кожному підрозділі з метою усунення дублювання етапів робіт і виконавців; створити умови для автоматизації документообігу, посилити контрольну функцію бухгалтерського обліку. Для вирішення проблеми відповідного рівня контролю та оперативного регулювання процесів утворення запасів, а також складності визначення справедливої (ринкової та неринкової) вартості запасів можуть

бути вжиті такі заходи: покращення оперативності інформаційного забезпечення управління виробничими запасами підприємств шляхом запровадження інформаційних технологій обробки економічної інформації; вдосконалення системи автоматизації обліково-аналітичних робіт в управлінні виробничими запасами та обґрунтування раціональних методів проведення інвентаризації виробничих запасів; узгодження механізмів бухгалтерського і податкового обліку виробничих запасів; чітка організація обліково-контрольних процедур руху запасів підприємств (застосування прийомів обліку за центрами відповідальності, заходів контролю та оперативного регулювання процесів утворення запасів).

Таким чином, у статті було розглянуто теоретичні і методичні засади бухгалтерського обліку наявності та руху виробничих запасів та організацію їх документообігу на підприємстві, на основі теоретико-методологічної бази узагальнено найсуттєвіші проблеми та запропоновано шляхи вирішення цих проблем.

Наук. кер. Писарчук О. В.

**Література:** 1. Бухгалтерський та фінансовий облік / за ред. Бутинця Ф. Ф. – Житомир : Рута, 2006. – 832 с. 2. Організація облік: навч. посіб. (для студентів економічних спеціальностей, які навчаються за спеціальністю "Облік і аудит") / М. Ю. Карпушенко ; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х. : ХНАМГ, 2011. – 241 с. 3. Лишилєнко А. В. Финансовый учет / А. В. Лишилєнко. – К : Центр учебной литературы, 2007. – 599 с. 4. Мазур Т. І. Сучасні проблеми та напрямки вдосконалення ведення обліку виробничих запасів на підприємстві / Т. І. Мазур // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. – 2012. – № 7. – С. 79 – 81. 5. Рибалко О. М. Вдосконалення обліку виробничих запасів / О. М. Рибалко, О. В. Болдуєва // Держава та регіони: науково-виробничий журнал. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 6. – С. 210–215.

## ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

УДК 657.471.12

**Швидка О. С.**

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто роль заробітної плати у сучасних умовах господарювання. Розглянуто основні проблеми в організації обліку оплати праці. Наведено напрями вдосконалення обліку оплати праці. Розглянуто значення автоматизації обліку в сучасних умовах.*

*Ключові слова: організація оплати праці, оплата праці, розрахунки, проблеми обліку, організація обліку.*

*Аннотация. Рассмотрена роль заработной платы в современных условиях хозяйствования. Рассмотрены основные проблемы в организации учета оплаты труда. Приведены направления совершенствования учета оплаты труда. Рассмотрено значение автоматизации учета в современных условиях.*

*Ключевые слова: организация оплаты труда, оплата труда, расчеты, проблемы учета, организация учета.*

*Annotation. The role of salaries in the modern business environment has been studied. The basic problems of keeping wages accounting have been investigated. The directions of improving the labour remuneration accounting have been provided. The value of accounting automation under modern conditions has been considered.*

*Keywords: organization of labour remuneration, payment for work, calculations, problems of accounting, organization of accounting.*

Оплата праці – найсуперечливіша категорія в системі умов праці, оскільки саме в ній відображаються різнобічні інтереси сторін суспільно-трудова відносин, усі їхні досягнення й прорахунки. Це один із найважливіших показників, що характеризує рівень економічного та соціального стану суспільства і залежить, передусім, від продуктивності праці.



Актуальність теми зумовлена тим, що на будь-якому підприємстві цей розділ обліку ведеться в обов'язковому порядку. Для бухгалтера важливо знати основи законодавства про працю та з якими проблемами обліку розрахунків з оплати праці він може зіткнутися.

Теоретичні, методологічні та економіко-організаційні проблеми обліку праці та її оплати завжди були предметом наукових досліджень провідних українських та зарубіжних вчених-економістів. Ці питання вивчали: Бондарьова Н. К., Бутинець Ф. Ф., Завгородній В. П., Іванов Ю. Б., Новак І. М., Собко В. В. та ін. [1 – 6]. Колишні соціалістичні країни в процесі ринкової трансформації економіки вирішують однотипні проблеми в галузі організації заробітної плати, її обліку й аналізу. Зокрема, дослідженню цих питань велику увагу приділяють російські вчені: Абакумова Н. Н., Волгін Н. А., Колосова Р. П., Яругова А. В та ін. [7 – 10]. Проте слід зазначити, що, незважаючи на значний інтерес до проблем удосконалення обліку оплати праці, не всі аспекти достатньою мірою опрацьовані.

Метою дослідження є розгляд проблем організації оплати праці та шляхів її вдосконалення у сучасних умовах.

Об'єктом дослідження є система обліку оплати праці.

Предмет дослідження – процес організації обліку заробітної плати.

Для досягнення визначеної мети в процесі проведення дослідження були поставлені й вирішені такі завдання: розглянути основні сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці; запропонувати шляхи вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці.

Облік оплати праці і розрахунків з робітниками – одна з найбільш трудомістких і відповідальних ділянок бухгалтерського обліку. У сучасних умовах господарювання підприємств значно зростає можливість свідомого чи несвідомого неправильного відображення облікової інформації в регістрах бухгалтерського обліку та, як наслідок, приховуванні значних сум грошових коштів. Найчастіше ці порушення виявляються при проведенні розрахунків із працівниками з оплати праці та з фондами соціального страхування.

Важливе значення має чітка організація облікової роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві, оскільки вона є найбільш відповідальною і трудомісткою. На деяких підприємствах наявні неофіційні позаоблікові нарахування й виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів [11]. На це слід звернути увагу і цей момент також потребує вдосконалення існуючих підходів бухгалтерського обліку.

Облік оплати праці потребує уваги та сконцентрованості, оскільки пов'язаний з обробленням великої кількості первинної інформації, має багато однотипних операцій, здійснення яких потребує багато часу. Саме в галузі розрахунків з оплати праці законодавство України є найбільш мінливим і нестабільним, тому потребує від бухгалтерів постійного оновлення нормативної бази, яку вони використовують у процесі поточної роботи.

Також бухгалтерам необхідно постійно слідкувати за змінами у прожитковому мінімумі та мінімальній заробітній платі, оскільки від цих величин залежать розмір податкової соціальної пільги при утриманні податку з доходів фізичних осіб, розмір доходу до якого застосовується податкова соціальна пільга, розмір внесків до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, що утримуються із заробітної плати працівників тощо.

Не менш важливими проблемами обліку розрахунків з оплати праці в умовах сучасної економічної кризи є примусова відпустка працівників за власний рахунок, переведення працівників на неповний робочий день, звільнення працівників, затримка виплати заробітної плати, не проведення індексації заробітної плати та компенсацій за невикористані відпустки працівниками [12].

Найбільшою проблемою обліку розрахунків з оплати праці на сьогодні є недостатня автоматизація даної ділянки обліку та відсутність частини додаткових реквізитів у документах, якими підтверджуються операції з обліку праці та її оплати.

Тому одним із напрямів удосконалення обліку є зменшення кількості документації завдяки впровадженню багатоденних і накопичувальних документів, використання типових міжвідомчих форм, пристосованих до використання обчислювальної техніки.

Застосування автоматизованих облікових систем, насамперед, у бухгалтерському обліку та аналізі оплати праці, дозволить спростити розрахункові операції, зменшити кількість помилок, підвищити упорядкованість інформації в облікових регістрах. Найголовнішою з переваг використання є одержання необхідної інформації у найкоротші строки, що дає змогу підвищити оперативність прийняття управлінських рішень на підприємстві.

Також удосконалення організації оплати праці на підприємствах має ґрунтуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до якої належать:

удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників;

запровадження гнучких форм і систем оплати праці;

удосконалення нормування як засобу регулювання міри праці та її оплати;

обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати;

колективне регулювання заробітної плати.

Сьогодні створено законодавчо-правову базу регулювання оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм, що діють у ринковій економіці, система документування оплати праці розвинута на високому рівні. Однак залишається необхідність розроблення нових та вдосконалення існуючих галузевих форм первинних документів з обліку заробітної плати, що враховують особливості її нарахування і виплати в окремих галузях економіки.

Отже, правильна організація обліку оплати праці, розподіл її за сферами виробництва, а також своєчасний аналіз дадуть можливість виявити нові резерви в підвищенні оплати кожного працюючого.

Постійний моніторинг змін законодавства у сфері зміни облікової документації, оподаткування доходів громадян виступає одним з першочергових та обов'язкових шляхів удосконалення ведення обліку розрахунків з оплати праці.

Наук. кер. Пилипенко А. А.

**Література:** 1. Бондарьова Н. К. Розрахунок заробітної плати / Н. К. Бондарьова // Бізнес-бухгалтерія. – 2005. – № 20/2. – С. 112–114. 2. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський управлінський облік / Ф. Ф. Бутинець, Л. В. Чижевська, Н. В. Герасимчук. – Житомир : ЖІТІ, 2005. – 448 с. 3. Завгородній В. П. Бухгалтерський облік в Україні / В. П. Завгородній. – К. : А.С.К., 2010. – 848 с. 4. Іванов Ю. Б. Оподаткування виплат з оплати праці : навч. посіб. / Ю. Б. Іванов, Г. М. Дорожкіна, Є. І. Коновалов. – К. : А.С.К., 2008. – 320 с. 5. Новак І. М. Соціальний пакет: особливості формування та управління / І. М. Новак // Ринок праці та соціально-трудові відносини. – 2008. – С. 115–119. 6. Собко В. В. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством : навч. посіб. / В. В. Собко. – К. : КНЕУ, 2006. – 526 с. 7. Абакумова Н. Н. Політика доходів та заробітної плати : учеб. пособ. / Н. Н. Абакумова, Р. Я. Подовалова. – М. : Инфра-М, 2009. – 224 с. 8. Волгин Н. А. Кейз-стади в подготовке экономистов и менеджеров / Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов, О. Н. Волгина. – М. : Дашков и Ко, 2004. – 440 с. 9. Колосова Р. П. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Р. П. Колосова. – М. : Изд-во МГУ, 2006. – 623 с. 10. Яругова А. В. Управленческий учет : опыт экономически развитых стран / А. В. Яругова. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 240 с. 11. Покатаева О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О. В. Покатаева, Г. О. Кошулинська // Держава та регіони. Науково-виробничий журнал. Серія : Економіка та підприємництво. – 2010. – № 3. – С. 139–141. 12. Хома Д. М. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці в умовах економічної кризи // Сталій розвиток економіки. Науково-виробничий журнал. – 2010. – № 3. – С. 222–227.

## ТЕХНОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 005.953

**Глушко К. В.**

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто створення кадрового резерву, який необхідний для якіснішого забезпечення підприємства підготовленими працівниками, які готові у разі потреби виконувати не лише свої обов'язки, але й інші, – по суміжних напрямках, а, отже, управляти колективом підлеглих.*

*Ключові слова: кадри підприємства, система управління персоналом, кадрова політика, кадрова стратегія, відбір та адаптація персоналу, ротація персоналу, моніторинг персоналу, мотивація.*

*Аннотация. Рассмотрено создание кадрового резерва, который необходим для более качественного обеспечения предприятия подготовленными работниками, которые готовы в случае необходимости выполнять не только свои обязанности, но и другие, – по смежным направлениям, а, следовательно, управляют коллективом подчиненных.*

*Ключевые слова: кадры предприятия, система управления персоналом, кадровая политика, кадровая стратегия, отбор и адаптация персонала, ротация персонала, мониторинг персонала, мотивация.*

*Annotation. Creating a personnel reserve necessary for higher quality provision of a company with trained employees who are willing, if necessary, to fulfill not only their responsibilities but also others – in related fields, and thus manage a team of subordinates has been discussed.*

*Keywords: company staff, personnel management system, human resource policy, human resource strategy, selection and adaptation of personnel, personnel rotation, monitoring personnel, motivation.*

Актуальність дослідження визначається нагальною потребою пошуку та розробки науково-обґрунтованих напрямів підвищення ефективності формування та організації роботи з кадровим

резервом на вітчизняних підприємствах. Наявність у кадровому резерві підготовлених фахівців дозволяє підприємству значно понизити витрати на підбір і адаптацію нових працівників, підвищує нематеріальну мотивацію працівників і сприяє їх закріпленню на підприємстві.

Проблеми кадрової політики знаходять своє відображення у працях таких вчених, як: Одегова Ю. Г., Пошерстник Н. В., Філіпової Т. І., Щекина Г. В., Щербак В. Г., Яковенко О. М.

Метою роботи є розробка теоретико-методичних положень і науково-практичних рекомендацій щодо формування кадрового резерву на підприємстві.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання: систематизація теоретичних концепцій та наукових досліджень у галузі формування та організації роботи з кадровим резервом; обґрунтування пріоритетних та ефективних напрямів щодо формування кадрового резерву на підприємстві.

Кадровий резерв – це група керівників і спеціалістів, що володіють здатністю до управлінської діяльності, що відповідають вимогам, пропонованим посадою певного рангу, які пройшли процедуру добору і систематичну цільову кваліфікаційну підготовку [1].

Підготовка кадрового резерву є стратегічним пріоритетом для більшості компаній, що розвиваються. Наявність компетентних, підготовлених спеціалістів, готових до просування на ключові для організації посади, гарантують кадрову безпеку бізнесу і впевненість у завтрашньому дні [2].

Ураховуючи масштаб і складність завдання, робота зі створення кадрового резерву вимагає від HR-менеджера комплексного підходу і ретельного планування. Неправильна послідовність дій у роботі з резервом або пропуск важливого етапу ставить під загрозу якість і результативність усієї роботи.

Етап 1. Визначення ключових (цільових) посад для підготовки резерву включає наступні кроки: аналіз організаційної структури та штатного розпису на підприємстві. Мета: визначення кадрової укомплектованості структурних підрозділів компанії;

віковий аналіз поточного керівного складу на підприємстві. Мета: виявлення найбільш критичних менеджерських позицій з точки зору строковості підготовки резерву (керівники пенсійного або передпенсійного віку);

експертний аналіз менеджерських позицій вищим керівництвом підприємства. Мета: виявлення найбільш пріоритетних керівних позицій з погляду їх внеску в бізнес-результат і перспектив вивільнення посади.

Етап 2. Планування оптимальної чисельності резервістів під кожен цільову позицію. Мета: забезпечити кадрову безпеку для ключових посад на підприємстві. З урахуванням важливості а її пріоритетності, необхідно визначити, скільки резервістів потрібно підготувати для кожної цільової посади. Оптимальною кількістю резервістів на посаду є 2 – 3 особи. У деяких випадках один резервіст може бути потенційним кандидатом одразу на кілька посад [3]. Це можливо, коли йдеться про посади, в яких затребувані схожі ділові та професійні компетенції. Результат етапу: визначено оптимальну кількість резервістів для кожної цільової позиції.

Етап 3. Профілювання цільових посад на підприємстві. Проведення аналізу ключових посад і складання карти компетенцій (профілю посади). Мета: визначити основні вимоги до професійних і ділових якостей, знань та навичок, якими необхідно володіти співробітникам для успіху на тій чи іншій посаді. Результат етапу: для кожної цільової посади складений профіль, що включає перелік найбільш важливих компетенцій (професійних і ділових), необхідних успішному власникові позиції.

Етап 4 (наскрізний). Підготовка та проведення заходів з інформаційного супроводження програми підготовки кадрового резерву на підприємстві. Однією з поширених помилок при впровадженні програми кадрового резерву є те, що вона розробляється й обговорюється дуже вузьким колом осіб і доходить до співробітників у вже готовому вигляді як якесь "спущене згори" нововведення, обов'язкове до виконання [4]. Це викликає у більшості персоналу природну захисну реакцію і різко знижує ефективність роботи програми.

Етап 5. Розробка положення про кадровий резерв на підприємстві включає наступні кроки: складання проекту положення про кадровий резерв. Питання, яке задають багатьом менеджерів з персоналу: "Навіщо взагалі створювати Положення? Чи можна без нього обійтись?";

узгодження проекту положення про кадровий резерв з керівниками підрозділів. На даному етапі дуже важливо залучити менеджмент компанії в процес доопрацювання й узгодження положення про кадровий резерв. Це сприятиме не тільки отриманню цінних доповнень до положення з боку керівників, але і зніме ефект "нав'язаного зверху" рішення;

затвердження положення вищим керівництвом підприємства. Після того, як положення пройшло процес узгодження на рівні менеджерів, воно приймає статус офіційного документа компанії.

Етап 6. Відбір до кадрового резерву (пошук та оцінка кандидатів). Висування кандидатів у резерв може проводитися таким чином:

висування співробітника його безпосереднім керівником;

висування співробітника вищестоящим керівником (через один або кілька організаційних рівнів); самовисування співробітника;

співробітники, чиї кандидатури були заявлені на зарахування в резерв, проводять стандартизовану процедуру відбору, мета якого – виявити управлінський потенціал співробітника і його готовність до проходження програми підготовки [5].

Етап 7. Підготовка резервістів на підприємстві (реалізація програми розвитку професійних та управлінських компетенцій). У даному випадку мова йде про складання загальної для всіх резервістів програми менеджерської підготовки, яка включає в себе групові форми навчання (тренінги, семінари, майстер-класи і т. д.), спрямовані на розвиток універсальних менеджерських компетенцій, важливих на будь-якій управлінській посаді в компанії [6]. Як правило, програма загальної підготовки планується на 1 рік і реалізується в рамках внутрішнього навчального центру (силами внутрішніх

тренерів), або із залученням зовнішніх тренінгових компаній (або поєднання обох способів). Результат етапу: розвиток необхідних компетенцій резервістів.

Етап 8. Оцінка результатів підготовки резервістів на підприємстві включає наступні кроки: проведення комплексної оцінки якості підготовки резервістів; підведення підсумків програми підготовки резервістів. За результатами оцінки якості підготовки резервістів, прийняття рішення про:

заохоченні успішних резервістів, які продемонстрували зростання результативності і підвищення рівня розвитку професійних і менеджерських компетенцій;

виключення з резерву співробітників, що продемонстрували зниження виробничих показників та/або відсутність прогресу у розвитку професійних та управлінських компетенцій. Результат етапу: визначено резервісти з високим рівнем готовності для заміщення вакантних керівних посад.

Етап 9. Планування подальшої роботи з кадровим резервом на підприємстві.

1. При наявності на підприємстві відкритих цільових вакансій, розгляд кандидатів на заміщення із числа успішних резервістів.

2. Планування й організація адаптаційних заходів для резервіста при входженні в нову посаду. Складання плану адаптації на новій посаді. Закріплення за резервістом на період адаптації наставника з числа вищих керівників для забезпечення необхідної підтримки.

3. За відсутності на момент закінчення програми підготовки резервістів відкритих цільових вакансій, планування заходів з утримання перспективних співробітників на підприємстві.

Резервісти, які успішно пройшли програму підготовки та підвищили свій професійний рівень, часто "виростають" зі своєї поточної посади. Цей факт і відсутність кар'єрного просування може серйозно знизити мотивацію співробітника і в крайніх випадках, послужити причиною відходу з компанії в пошуках більш перспективної роботи [7]. Для мінімізації цього ризику, корисно спланувати програму по утриманню резервістів в організації. Програма може включати в себе такі способи утримання (залежать від можливостей і кадрової політики компанії):

розширення функціональних обов'язків співробітника, розширення зони його відповідальності і рівня прийняття рішень (по можливості, додавання частини менеджерських функцій, наприклад, керівництво яким-небудь відповідальним проектом);

надбавка до заробітної плати;

надання додаткових соціальних пільг;

організація тимчасових заміщень керівника (на час відпустки, відрядження, хвороби тощо);

можливість стати наставником для недосвідчених співробітників.

Запропоновані рекомендації є дієвим механізмом при вдосконаленні кадрової політики на підприємстві та мають практичне значення для його діяльності.

Наук. кер. Іванісов О.В.

**Література:** 1. Одегов Ю. Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю. Г. Одегов, В. Б. Бычин, К. Л. Андреев. – Саратов : Изд. Сар. ун-в., 2008 – 291 с. 2. Пошерстник Н. В. Кадры предприятия / Н. В. Пошерстник. – М. : ИНФРА, 2009 – 212 с. 3. Філіпова Т. І. Система підвищення кваліфікації кадрів, як складова кадрової політики / Т. І. Філіпова // Актуальні проблеми держ. упр. : зб. наук. пр. – Одеса : ОРИДУ УАДУ. – 2009. – Вип. 10. 4. Щекин Г. В. Кадровый менеджмент : монография / Г. В. Щекин. – К. : Изд. дом "Корпорация", 2007. – 286 с. 5. Щекин Г. В. Стратегическое планирование и кадровая политика на промышленных предприятиях / Г. В. Щекин. – К. : Изд. дом "Корпорация", 2009. – 239 с. 6. Щербак В. Г. Управление персоналом предприятия / В. Г. Щербак. – Х. : Вид. д-м "ИНЖЕК", 2003. – 208 с. 7. Яковенко О. М. Кадровый потенциал: стан та проблеми розвитку / О. М. Яковенко // Вісник УАДУ. – 2008. – № 2.

## ВЛИЯНИЕ ТРЕНИНГОВЫХ УПРАЖНЕНИЙ НА ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО КОЛЛЕКТИВА

УДК 331.104.22

**Говор А. А.**

Магистр 2 года обучения  
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

*Аннотация. Рассмотрено понятие тренинга, особенности и типы тренингов. Сформулированы основные признаки и преимущества, которые свойственны сплоченному коллективу. Определена сущность посттренинга и влияние тренингов на формирование сплоченного коллектива.*

*Ключевые слова: тренинг, командная сплоченность, посттренинг, факторы сплоченности.*

*Анотація. Розглянуто поняття тренінгу, особливості та типи тренінгів. Сформульовано основні ознаки та переваги, які притаманні згуртованому колективу. Визначено сутність посттренінгу та вплив тренінгів на формування згуртованого колективу.*

*Ключові слова: тренінг, командна згуртованість, посттренінг, фактори згуртованості.*

*Annotation. The concept of training, features and types of training have been considered. Main features and advantages which are typical of a cohesive team have been formulated. The essence of posttrainings and the impact of training on the formation of a cohesive team have been determined.*

*Keywords: training, team cohesion, posttraining, cohesion factors.*

Активная и наиболее продуктивная работа возможна лишь в сплоченном коллективе. Гармоничный социально-психологический климат, совместное определение и достижение целей позволяют каждому члену коллектива раскрыться и быть максимально полезным. С помощью тренингов, команда, способная совместно работать, может быстро достигнуть цели в самые короткие сроки. Руководитель, понимающий важность сплочения коллектива обязательно обратится к специалистам, занимающимся проведением бизнес-тренингов. Для построения слаженной системы внутри коллектива тренеры предлагают тренинг командообразования.

Изучением влияния тренингов на формирование сплоченного коллектива занимался ряд ученых, а именно: Д. Карнеги, К. Левин, К. Роджерс, М. Форверг, Абрамова И. Г., Арутюнов Ю. С., Бирштейн М. М., Борисова Н. В., Вербицкий А. А., Гидрович С. Р., Егоров С. С., Жуков Р. Ф., Колесниченко С. Г., Комаров В. Ф., Кругликов В. Н., Платов В. Я. и др. [1].

Тренинг – это всегда обучение через поведение, через прохождение участниками группы ряда смоделированных ситуаций. Только маленькую часть тренинга занимает теория, в основном тренинг – это действия и анализ этих действий.

Особенность тренинга – это групповая форма обучения. Обучение в группе всегда эффективнее и быстрее, чем индивидуальное. На определенных этапах развития группы, оно становится самообучающим, скорость передачи и восприятия информации увеличивается в разы, сама группа начинает генерировать идеи и решения, которые не пришли бы в голову отдельному человеку за счет так называемого эффекта синергии.

Единой и общепризнанной классификации тренингов не существует, деление можно проводить по различным основаниям, но можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг [2].

Тренинг состоит из двух частей – теоретической и практической. Теоретическая часть предполагает передачу необходимых знаний, прослушивание образовательных лекций. Практическая же часть включает в себя знакомство с группой, общение с людьми, ролевые и командные игры, групповые работы.

Тренинг командообразования непременно включает в себя упражнения, нацеленные на решение ряда задач. К таким упражнениям относятся разминка, знакомство, формирование и укрепление доверия, распределение и анализ ролей в коллективе, групповое целеполагание и принятие решений, анализ конкретных актуальных проблем в коллективе.

Практически все тренинги в первую очередь связаны с общением, так как оно является базой для любого типа, будь они связаны с самопознанием либо с развитием каких-либо практических качеств. В первую очередь именно с общения начинаются так называемые бизнес-тренинги [1].

Объектами воздействия в тренинге командообразования, являются рабочие группы (сотрудники отдела, члены управленческой команды), функционирующие в действующих организациях. Основная цель такого тренинга – создание позитивных изменений в социально-психологических параметрах команды после непосредственного участия в обучении, что способствует эффективной работе команды в реальных условиях и общему организационному развитию.

Командная (групповая) сплоченность – это показатель прочности, единства и устойчивости межличностных взаимодействий и взаимоотношений. Она характеризуется взаимной эмоциональной притягательностью и общей удовлетворенностью участников, как командой, так и совместной деятельностью в целом. Командная сплоченность – необходимое условие успешной работы команды. В группе, сформированной из незнакомых людей, некоторое время обязательно будет потрачено на достижение того уровня сплоченности, который необходим для решения общих командных задач.

Факторы, влияющие на сплоченность:

качество совместной групповой деятельности и определяемых в ее ходе целей;

единство ценностей или способов достижения целей;

уровень эмоциональных взаимодействий.

Признаки, характеризующие сплоченную группу, среди сотрудников:

особый способ взаимодействия между сотрудниками;

чувство принадлежности к данному трудовому коллективу;

преимущественно солидарность во взглядах, мнениях, нормах и установках;

стабильность во времени и сложившихся отношениях;



доверительные отношения;

осознание своего коллектива как "мы", сотрудников, не входящих в состав группы, как "они" [3].

Преимущества сплоченности трудового коллектива:

1. При сплоченном трудовом коллективе возникает демократическая атмосфера, которая положительно влияет на принятие решений в важных профессиональных вопросах.

2. Неформальные отношения, развитые при сплоченности, формируют у работников самодисциплину. Она позволяет легче справляться с профессиональными обязанностями и грамотно распределять трудовое время.

3. При сплоченности возникают доверительные отношения между коллективом, что влияет на эмоциональное состояние каждого сотрудника. При доверии отсутствуют негативные эмоции. Доверие – это устойчивое чувство безопасности, уверенности в окружающих и в себе. В сплоченном коллективе человек открыто выражает свое мнение, чувства, использует весь потенциал своей личности и развивается. В доверительных отношениях специалист соотносит себя с участниками трудового коллектива и ощущает поддержку группы.

4. Улучшается внутренняя мотивация сотрудников. Присутствует желание приходить на рабочее место, зная, что есть коллектив готовый поддержать в трудную ситуацию.

5. В сплоченном коллективе вырабатывается командный дух. В современном менеджменте наличие "команды" является одним из главных факторов, влияющих на производительность труда [4].

Важной частью хорошего тренинга является посттренинг. Чем ярче тренинг, чем больше эмоционального впечатления он оказал на участников, тем быстрее забывается его материал. Чтобы этого не происходило, чтобы важный материал не терялся, после тренинга в хороших компаниях или тренинговых центрах организуется пост-тренинг – занятия, поддерживающие и развивающие результаты прошедшего тренинга.

В компаниях посттренинг может проводиться в формате семинара, мастерской, повторения фрагментов тренинга, коучинга и наставничества, электронной переписки с тренером, внедрением дистанционного курса.

В крупных тренинговых центрах, посттренинговое сопровождение проходит в форме дополнительных занятий уже в малых группах и под руководством кураторов – помощников основного ведущего [4].

Влияние тренингов на сплочение коллектива:

1. Тренинги дают возможность получить необходимую информацию в концентрированном виде – ничего лишнего, только самая суть.

2. На тренингах обучающиеся не просто получают готовую информацию, они с помощью тренера извлекают ее из собственного опыта, переживая и прорабатывая реальные ситуации, по-новому оценивая свои действия.

3. Участники тренинга обогащаются не только за счет собственного нового опыта, во время обсуждения упражнений они впитывают в себя и опыт других тренируемых.

4. Приобретенный в ходе тренинга новый опыт и навыки используются автоматически, входят в привычку.

5. Занятия помогают усвоить правила управления персоналом, внедрить в организацию систему качественного менеджмента, KPI, и многое другое, что поможет организации окрепнуть и стать конкурентоспособной.

Приведенная информация, как вывод, представлена в виде таблицы.

Таблица

**Наборы тренинговых упражнений**

№	Тренинговые упражнения	Влияние на коллектив	В каких случаях уместно применять
1	Разминка	+	Когда необходимо "взбодрить" коллектив
2	Знакомство	+	Выступает элементом адаптации
3	Формирование и укрепление доверия	+	Чтобы в коллективе, решались возникающие вопросы на доверительном уровне
4	Распределение и анализ ролей в коллективе	+	Когда необходимо выявить негласного лидера
5	Групповое целеполагание и принятие решений	+/-	Применяется, чтобы поставить цель и принять выгодное решение, но в процессе могут возникнуть разногласия среди участников тренинга
6	Анализ актуальных проблем в коллективе	+/-	При возникновении проблем, для разрядки напряженной обстановки в коллективе

Результатом корпоративного обучения станет повышение бизнес-процессов и технологического уровня, которые до того момента показывали низкие показатели. Улучшенные знания персонала, помогут понять тонкости всех этапов производства (если таковое есть) или специфики компании, более подробно вникнут в конструктивную часть продукции, что поможет в несколько раз повысить продуктивность работы, производительность и продажи.

Науч. рук. Степанова Э. Р.

**Література:** 1. Тренинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://ru.wikipedia.org/wiki/Тренинг>.  
2. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / В. Г. Пузиков. – СПб. : Издательство "Речь", 2007. – 224 с.  
3. Кларин М. В. Корпоративный тренинг: от А до Я / М. В. Кларин. – М. : Дело, 2002. – 346 с.  
4. Советы опытных менеджеров молодому карьеристу [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.redov.ru/delovaja\\_literatura/sovetu\\_opytnyh\\_menedzherov\\_molodomu\\_kareristu/p5.php](http://www.redov.ru/delovaja_literatura/sovetu_opytnyh_menedzherov_molodomu_kareristu/p5.php). – Название с экрана.

## ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 331.103.15

Григоровський А. В.

Магістр 1 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація.* Розглянуто систему оцінювання персоналу. Перелічено складові оцінки персоналу. Визначено сучасні методи оцінки діяльності персоналу, виділено їх класифікацію, визначено їх переваги та недоліки.

*Ключові слова:* персонал, підвищення ефективності, методи оцінки.

*Аннотация.* Рассмотрена система оценивания персонала. Перечислены составляющие оценки персонала. Определены современные методы оценки деятельности персонала, выделена их классификация, определены их преимущества и недостатки.

*Ключевые слова:* персонал, повышение эффективности, методы оценки.

*Annotation.* The system of the personnel evaluation is considered. The components of the personnel estimation are enumerated. Modern methods of the personnel activity evaluation are specified, their classification is singled out, their advantages and disadvantages are specified.

*Keywords:* personnel, raising efficiency, evaluation methods.

Конкурентоспроможність підприємства, незалежно від виду діяльності та форми власності, насамперед, визначається розвитком його персоналу. Належний рівень персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу, збільшенню обсягів випуску продукції чи надання послуг, що призводить до поліпшення результатів фінансової діяльності підприємства. Тому так важливо використовувати ефективні методи оцінки діяльності персоналу підприємства.

Проведений аналіз публікацій виявив, що серед вітчизняних дослідників даними проблемами займалися, наприклад, такі вчені, як: Балабанова Л. В., Головатий М. Ф., М. Лукашевич, Дмитренко Г. А., Завіновська Г. Т., Кириченко О. А., Колот А. М., Савченко В. А., Скопилатов І. О., Єфремов О. Ю.

Метою статті є узагальнення результатів праць науковців для визначення основних методів оцінки персоналу, що необхідні для вдосконалення розвитку підприємства та забезпечення його конкурентоспроможності.

Процес оцінки діяльності персоналу, насамперед, є елементом управління та виглядає як система атестації кадрів. У той же час це необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації, його сильних і слабких сторін, а також основа для вдосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника і підвищення його кваліфікації [1]. Оскільки результати оцінки визначають положення працівника на виробництві і перспективу його переміщення, то вони є важливим мотиваційним фактором покращення трудової діяльності і відношення до праці.

Із всієї сукупності цілей і напрямів проведення оцінки персоналу виділяють основну – покращити управління діяльністю організації. Підприємство не може розраховувати на довготривалий розвиток без ефективного управління людьми та організації їх діяльності. Основою забезпечення цього і є оцінка кадрів як відправна точка для вдосконалення персоналу, його мотивації і відповідної оплати праці. Оцінка працівників найбільш повною мірою охоплює дві сфери його діяльності – поточну і перспективну [2].

Під час аналізу поточної діяльності найбільше звертають увагу, як працівник виконує роботу. Потенціальні ж можливості працівника визначаються шляхом оцінки здібностей, особистих якостей, рівня мотивації.

Єдиної методики оцінки рівня розвитку персоналу, яка може вирішити весь комплекс завдань оцінки, не існує. Тому дуже важливо під час розробки індивідуальної програми оцінки керівництвом підприємства користуватися типовими методиками і рекомендаціями аналогічних підприємств [3].

Загалом, методи оцінки мають розподіл на традиційні і нетрадиційні. Перші базуються на суб'єктивній оцінці працівника колегами або керівником. Традиційні методи ефективні на великих підприємствах, їх головною вадою є те, що під час оцінки окремого працівника вони здійснюються без урахування загальних цілей підприємства, також оцінка базується на поточних результатах і до уваги не беруться перспективи розвитку підприємства і працівника. Нетрадиційні методи роблять основою оцінку працівника його колегами і до уваги береться не тільки успішне виконання поточних функцій, а й можливості професійного розвитку. У літературних джерелах виділяють цілу систему методів, основними з яких є [4]:

Метод стандартних оцінок – цей метод простий у використанні, але має суттєвий недолік – оцінка має суб'єктивний характер. За основу береться думка керівника, яка потім має графічне відображення.

Метод алфавітно-числової оцінки. Відповідно до шкали оцінювання порівнюються досягнення й особисті якості працівника. Основною складністю методу є грамотний відбір якостей, які необхідно оцінити.

Оцінка за результатами. За допомогою цього методу керівник і підлеглий зацікавлені в досягненні виробничих результатів і відповідної винагороди. Керівник під час оцінки приділяє увагу не тільки результатам діяльності працівника, а й підвищенню його кваліфікації та зацікавленості.

Метод вимушеного вибору – оцінку здійснюють експерти, які з переліку загальних характеристик обирають відповідну працівнику.

Метод опису полягає у послідовній характеристиці переваг і недоліків працівника [5].

Метод оцінки нормативом роботи – за цим методом працівник оцінюється на основі норми на роботу, яку він виконує, в кількості, якості і часі.

Оцінка методом комітетів – складається перелік позитивних та негативних дій за думкою групи, на його основі робиться висновок з урахуванням усіх досягнень.

Метод моделювання ситуації – створення близьких до реальних умов роботи й управлінських ситуацій. Працівник оцінюється за вмінням організувати і планувати, проявити гнучкість, показати свій стиль роботи, проявити стійкість.

Метод колективного обговорення кандидатури на посаду – метод порівняння, коли кандидата порівнюють з реальним працівником, якого прийнято за зразок [5].

Отже, у системі процесу управління персоналом, оцінювання є необхідною складовою, яка сприяє підвищенню рівня розвитку персоналу, що, в свою чергу, підносить підприємство на більш високий рівень конкурентоспроможності. Високий рівень розвитку персоналу забезпечується заходами, пов'язаними з адекватним оцінюванням кадрів з метою атестації персоналу, плануванням трудової кар'єри робітників, покращенням якості виробленої продукції та наданих послуг. Підприємство має можливість обрати індивідуальний метод оцінки, який задовольнить усі особливості підприємства.

Оцінці діяльності персоналу приділяють недостатньо уваги. Основною причиною є відсутність єдиної методики оцінювання, у той час, як зарубіжні методи не можуть дати достовірний результат на вітчизняних підприємствах. Система оцінювання персоналу є ефективною тільки при чіткому взаємозв'язку між результатами праці та її оплатою, професійними характеристиками працівників та довгостроковими цілями підприємства. Тому існує необхідність проведення подальших досліджень щодо аспектів оцінювання та розвитку персоналу на підприємствах.

*Наук. кер. Славгородська О. Ю.*

---

**Література:** 1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посібн. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с. 2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : ХНЕУ, 2002. – 351 с. 3. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібн. / Г. Т. Завіновська. – К. : ХНЕУ, 2003. – 432 с. 4. Управлінські аспекти соціальної роботи : курс лекцій / М. Ф. Головатий, М. П. Лукашевич, Г. А. Дмитренко та ін. – К. : МАУП, 2004. – 368 с. 5. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : ХНЕУ, 2002. – 337 с.

## ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.108.44

Гужва К. А.

Студент 4 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація.* Розглянуто основну мету системи підвищення кваліфікації персоналу, що полягає в тому, щоб забезпечити підтримку кваліфікаційного рівня кадрів і приводити його до повної відповідності із завданнями соціально-економічного розвитку галузі.

*Ключові слова:* персонал, кадри, навчання, підготовка кадрів, розвиток персоналу, підвищення кваліфікації, програма підвищення кваліфікації, паспорт підготовки працівника, оцінка персоналу, тренінг.

*Аннотация.* Рассмотрена основная цель системы повышения квалификации персонала, которая состоит в том, чтобы обеспечить поддержку квалификационного уровня кадров и привести его в полное соответствие с задачами социально-экономического развития отрасли.

*Ключевые слова:* персонал, кадры, обучение, подготовка кадров, развитие персонала, повышение квалификации, программа повышения квалификации, паспорт подготовки сотрудника, оценка персонала, тренинг.

*Annotation.* The main purpose of staff development is considered as that aiming to maintain qualification of personnel and bring it into full conformity with the objectives of socio-economic development of the industry.

*Keywords:* personnel, staff, studying, training personnel, personnel development, raising qualification, program of raising qualification, passport of employee qualification, personnel evaluation, training.

Розвиваючи свою професійну діяльність на основі власної життєвої стратегії, досягаючи визнання у вигляді здійснення кар'єри, людина відчуває задоволення, що підіймає її професійну діяльність на новий рівень, поглиблює трудову мотивацію, впливає на інші сфери життя особи. Соціальна оцінка професійної діяльності людини у вигляді кар'єрного просування, окрім визнання вже досягнутих успіхів, дає змогу працівнику розкрити в собі нові якості та здібності, пізнати й реалізувати себе на новому рівні. Отже, планування і здійснення кар'єри, задовольняючи потреби працівників у самоповазі і самореалізації, стає одним з найпотужніших чинників, що мотивують їхню трудову діяльність.

Велика кількість учених займались вирішенням проблеми підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві, серед них слід зазначити: Егоршина А. П., Кибанова А. Я., Магуру М. І., Маслова Е. В., Одогова Ю. Г., Шекшню С. В. [1 – 6].

Метою роботи є вивчення теоретичних основ підвищення кваліфікації працівників, розробка методичних і практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи підвищення кваліфікації на вітчизняних підприємствах.

У процесі досягнення мети були поставлені та вирішені такі завдання: розглянуто теоретичні особливості організації процесу підвищення кваліфікації персоналу на підприємствах; запропоновано заходи щодо вдосконалення системи підвищення кваліфікації персоналу.

Підвищення кваліфікації – це періодичне оновлення, поглиблення, розширення загальних і професійно значущих знань, умінь та навичок, що обумовлено постійними змінами змісту організації виробництва та посадовими переміщеннями, що і забезпечують підвищення ефективності праці відповідно до ринкових відносин та потреб підприємства [1].

Потреба організації в підвищенні кваліфікації співробітників обумовлена: змінами зовнішнього і внутрішнього середовища, вдосконаленням процесу управління, освоєнням нових видів і сфер діяльності. Підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві повинно бути комплексним за обсягом, диференційованим по окремих категоріях працівників, неперервним, зорієнтованим на перспективні професії [2].

В Україні зобов'язання з фінансування професійного навчання покладаються тільки на роботодавця, тому значна кількість підприємств (особливо малих і середніх) через відсутність коштів не створюють умов для підвищення професійного рівня свого персоналу. Не виявляють належної ініціативи і самі працівники, оскільки немає значної кореляції в отриманні доходів.

Державні органи спільно з роботодавцями мають брати участь у моніторингу ринку праці та прогнозуванні його розвитку, формувати соціально-економічне замовлення на підготовку фахівців (у тому числі перелік спеціальностей для установ професійної освіти), а також брати участь у фінансуванні навчання працівників.

Держава повинна розробити на законодавчому рівні дієвий механізм стимулювання роботодавців (зменшення податків, надання пільгових кредитів тощо), що прагнуть до професійно-духовного розвитку власного персоналу.

Варто зазначити, що підвищення кваліфікації кадрів забезпечує навчання працівників з подальшим удосконаленням знань, умінь та навичок, а також способів спілкування, що є досить суттєвим у разі збільшення вимог до професії чи кар'єрного зростання [3].

Тому підготовка кадрів на вітчизняних підприємствах становитиме навчання працівників навичкам, необхідним для більш ефективної роботи, а як результат – підвищення продуктивності праці для досягнення цілей підприємства.

На підприємстві навчання повинно проводитися при переведенні на нову посаду чи просуванні, при дорученні працівнику нових видів роботи, а також, якщо при перевірці встановили, що працівнику не вистачає певних навичок чи знань для роботи, яку він виконує. Адже виробництво потребує від працівника постійного удосконалювання теоретичних і практичних знань, підвищення професійної майстерності, освоєння нових технологій, орієнтації праці. Керівництву підприємства варто звернути увагу на те, що чим більшу кваліфікацію має персонал взагалі, тим вище загальна продуктивність праці [4].

Для вирішення цієї проблеми автором було запропоновано алгоритм організації підвищення кваліфікації персоналу. Він складається з чотирьох головних етапів: підготовчий, планування підвищення кваліфікації, безпосередньо, підвищення кваліфікації та оцінювання ефективності й результативності підвищення кваліфікації.

Підготовчий етап складається з оцінки потреби в підвищенні кваліфікації персоналу та планування навчання в структурних підрозділах підприємства. Оцінка потреб у персоналі проводиться на основі: штатного розпису підприємства, фактичної чисельності персоналу, показників роботи з кадрами та списків кадрового резерву.

У рамках цього підготовчого етапу, щорічно працівник відділу кадрів, керівник структурного підрозділу на підприємстві проводять оцінку потреби в підвищенні кваліфікації персоналу і вносять пропозиції по заповненню розрахункової потреби.

Вихідною інформацією після опрацювання зазначених документів, зазвичай, є розрахунок потреби в залученні працівників до підвищення кваліфікації та заявка на підвищення кваліфікації від керівництва підприємства, працівника відділу кадрів і керівників структурних підрозділів

Другий етап планування підвищення кваліфікації співробітників виконується на основі вихідної інформації, що отримується на підготовчому етапі.

Потім співробітник відділу кадрів, відповідальний за підвищення кваліфікації, формує план навчання працівників підприємства на основі: мотивованої оцінки потреби в підвищенні кваліфікації; існуючих програм підвищення кваліфікації співробітників; лімітів коштів на підвищення кваліфікації працівників.

Після цього співробітник відділу кадрів вносить зміни в індивідуальні плани розвитку працівників.

Проведення підвищення кваліфікації персоналу та перевірки знань за результатами навчання є третім етапом алгоритму, який проводиться за допомогою сторонніх навчальних організацій. Безпосередньо після проходження підвищення кваліфікації працівник проводить оцінку задоволеності, а протягом місяця відділ кадрів власними силами проводить перевірку отриманих знань у формі іспиту.

У разі, якщо при перевірці знань було виявлено, що працівник недостатньою мірою опанував уміння, навички чи компетенції, то:

або в індивідуальний план навчання співробітника вносяться коригування, і він відправляється на повторне або додаткове навчання;

або приймається рішення, відповідно до якого співробітник вважається таким, який не пройшов підвищення кваліфікації, і відповідні рішення щодо збереження його на робочому місці або залучення на його робоче місце іншого працівника [5].

По закінченню навчання співробітників, працівники відділу кадрів складають звіт, який включає наступну фактичну інформацію: виконання плану підвищення кваліфікації та результати перевірок знань за підсумками навчання. Це дає можливість зробити висновок про розвиток компетенції працівника та внести зміни у базу даних про його кваліфікаційний рівень.

Останній етап оцінювання ефективності та результативності підвищення кваліфікації кадрів надає можливість проаналізувати виконану роботу як працівників, що проходили підвищення кваліфікації, так і працівника відділу кадрів. У разі наявності недоліків у виконаній роботі працівником відділу кадрів, усунути їх на майбутнє, а для працівників, які задовільно підвищили свою кваліфікацію – внести зміни в кар'єрограму, записати до кадрового резерву чи підвищити на посаді.

Проте, не слід забувати: щоб підвищення кваліфікації давало високі результати, працівники, яких навчатиме підприємство, повинні бути мотивовані. Вони повинні розуміти, для чого вони



навчаються та як це позначається на їхній подальшій роботі. Керівництво підприємства ж, у свою чергу, повинно створювати сприятливі умови для підвищення кваліфікації, серед яких заохочення та підтримка.

Тому не дати загубитись у мінливому світі професій, віднайти свій трудовий шлях, самореалізуватись і розкрити свій внутрішній потенціал – такі основні цілі у роботі з працівниками підприємства, які прагнуть досягнути успіху у житті або ж відчувають потребу у кваліфікованій допомозі спеціалістів. Адже поява нових технологій, ускладнення діяльності, змінюють вимоги до виконання обов'язків, які вважались ustalеними та не вимагали від працівників якостей, яким сьогодні надається особлива увага [6].

Узагальнюючи зазначені раніше недоліки і способи розвитку системи неперервної професійної освіти і підготовки кадрів в Україні, необхідно зазначити, що сама ця система в умовах розвитку соціально орієнтованої економіки повинна бути, перш за все, засобом підвищення як матеріального, так і духовного добробуту населення. Її особливості мають визначатися формуванням конкурентоспроможної національної робочої сили.

Практична значущість дослідження полягає в систематизації основних підходів до організації процесу підвищення кваліфікації за допомогою впровадження сучасних форм і методів навчання працівників, що надалі дозволить керівництву підприємств сформулювати найбільш ефективну систему розвитку персоналу, спрямовану на збереження висококваліфікованих кадрів, збільшення рівня продуктивності праці, організацію якісної і результативної роботи, шляхом випуску конкурентоспроможної продукції, що підвищить загальну результативність і ефективність діяльності підприємства.

Наук. кер. Доровської О. Ф.

**Література:** 1. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Новгород : НИМБ, 2001. – 210 с. 2. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2002. – 564 с. 3. Магура М. И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : Интел-Синтез, 2004. – 245 с. 4. Моргунов Е. К. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е. К. Моргунов. – М. : Бизнес-школа, 2012. – 159 с. 5. Одегов Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. – М. : Изд-во "Экзамен", 2008. – 256 с. 6. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учеб.-практ. пособ. / С. В. Шекшня. – СПб. : Изд-во "Теринвест", 2000. – 368 с.

## ВИДЫ И ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

УДК 005.334.2

**Давыдова М. А.**

Студент 2 курса  
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

*Аннотация. Исследована актуальная проблема психологических особенностей и причин возникновения межличностных конфликтов в организациях, которая имеет существенное теоретическое и практическое значение для процесса управления конфликтами и управления персоналом.*

*Ключевые слова: организационное взаимодействие, виды и причины конфликтов, агрессивность, стратегии поведения в конфликтной ситуации, межличностный конфликт.*

*Анотация. Досліджено актуальну проблему психологічних особливостей та причин виникнення міжособистісних конфліктів в організаціях, яка має суттєве теоретичне та практичне значення для процесу управління конфліктами та управління персоналом.*

*Ключові слова: організаційна взаємодія, види та причини конфліктів, агресивність, стратегії поведінки у конфліктній ситуації, міжособистісний конфлікт.*

*Annotation. The article studies the topical issue of psychological specificities and causes of interpersonal conflicts in organizations; the issue is of both theoretical and practical importance for the process of solving conflicts and personnel management.*

*Keywords: organizational interaction, types and causes of conflicts, aggressiveness, strategies of behaviour in conflict situations, interpersonal conflict.*

Тема конфликтов в организациях всегда была, есть и будет актуальной. Это связано, прежде всего, с тем, что в наше время экономика не стоит на месте и получает свое широкое развитие. Также нельзя забывать о том, что везде, где есть люди, возникают конфликты различных видов, в том числе и межличностные. Опытный руководитель должен знать, как предотвращать, решать конфликты, уметь управлять ими. Хорошие навыки в управлении персоналом и умение правильно работать с людьми – это главный критерий компетентности каждого руководителя. Вопрос правильного поведения в конфликтных ситуациях и их избегания также актуален и для обычных работников, ведь часто от этого зависит их карьерный рост и продвижение по служебной лестнице, восприятие со стороны руководства и коллектива.

Рассматривая этот вопрос подробнее, нужно сказать, что конфликт – это наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающий в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся негативными эмоциями [1].

Следует отметить, что конфликт – явление социальное, порожаемое самой природой общественной жизни. Он непосредственным образом выражает те или иные стороны социального бытия, место и роль человека в нем. Среди видов конфликтов можно выделить межличностные, которые составляют большую часть общего количества конфликтов. Межличностный конфликт – это результат ситуации, в которой потребности, цели, представления одного человека вступают в противоречие с потребностями, целями и представлениями другого [2].

Межличностный конфликт представляет собой взаимодействие между двумя и более лицами. В данном типе конфликта субъекты противостоят друг другу и выясняют свои отношения лицом к лицу. Данный тип конфликтов является самым распространенным и может проявляться в разных сферах жизни человека.

Можно отметить следующие отличительные особенности межличностных конфликтов:

- 1) в межличностных конфликтах противоборство людей происходит непосредственно, здесь и сейчас, на основе столкновения их личных мотивов. Соперники сталкиваются лицом к лицу;
- 2) в межличностных конфликтах проявляется весь спектр известных причин: общих и частных, объективных и субъективных;
- 3) межличностные конфликты для субъектов конфликтного взаимодействия являются своеобразным "полигоном" проверки характеров, темпераментов, проявления способностей, интеллекта, воли и других индивидуально-психологических особенностей;
- 4) межличностные конфликты отличаются высокой эмоциональностью и охватом практически всех сторон отношений между конфликтующими субъектами;
- 5) межличностные конфликты затрагивают интересы не только конфликтующих, но и тех, с кем они непосредственно связаны либо служебными, либо межличностными отношениями [3].

Конфликты являются одним из основных аспектов в специфике управления персоналом, что связано не только со значительными временными затратами, которые идут на их урегулирование, но и с высокой организационной значимостью их инновационных, созидательных, и особенно разрушительных последствий.

В основе организационных конфликтов так же могут лежать межличностные. Организационные конфликты – это столкновение противоположно направленных действий участников конфликта, вызванное расхождением интересов, норм поведения и ценностных ориентаций. Они возникают вследствие несовпадения формальных организационных начал и реального поведения членов коллектива [4].

В конфликтологии встречается и более узкая трактовка понятия "организационный конфликт". Так, Громова О. Н. рассматривает его как следствие организационного регламентирования деятельности личности: применения должностных инструкций, внедрения формальных структур управления организацией [5].

Конфликт в организации может иметь следующие основные направления:

1. Горизонтальные конфликты. К ним относят такие конфликты, в которых не замешаны лица, находящиеся в подчинении друг у друга. Другими словами, это конфликты "равный с равным", представляют собой конфликты между коллегами, руководителями одного уровня и характеризуются тем, что участники не могут использовать в противостоянии самый главный ресурс – статус в организации, должностное положение. В этом случае, на первый план выходят связи членов организации, их прошлые заслуги и опыт.

2. Вертикальные конфликты. К ним относят те, в которых участвуют лица, находящиеся в подчинении друг у друга. Говоря иначе, это конфликты руководителей с подчиненными, которые изначально протекают в неравных для соперников условиях, так как руководители обладают большими ресурсами и возможностями, чем подчиненные.

3. Смешанные конфликты. В них представлены и вертикальные, и горизонтальные составляющие. По оценкам психологов конфликты, имеющие вертикальную составляющую, то есть вертикальные и смешанные, – это приблизительно 70 – 80 % всех конфликтов [6].

Для более подробного анализа следует рассмотреть следующую таблицу [7].

Таблица

**Типология конфликтов и их суть**

Тип конфликта Суть	Горизонтальные конфликты	Вертикальные конфликты: снизу вверх	Вертикальные конфликты: сверху вниз
1. Препятствия к достижению основных целей совместной трудовой деятельности	Действия одного человека препятствуют успешной деятельности другого	Руководитель не обеспечивает подчиненным возможности успешного достижения цели деятельности	Подчиненный не обеспечивает руководителю возможности выполнения основной деятельности
2. Препятствия к достижению личных целей	Действия одного человека препятствуют достижению личных целей другим	Руководитель не обеспечивает подчиненному возможности достижения его личных целей	Подчиненный создает препятствия для достижения руководителем личных целей
3. Противоречие действий принятым нормам	Конфликт поведения и нарушение норм в группе	Противоречие деятельности руководителя, его стиля работы ожиданиям подчиненных	Противоречие деятельности подчиненного как носителя определенной социальной роли ожиданиям руководителя
4. Личные конфликты	Личная несовместимость	Лидеры и авторитеты коллектива не оправдывают ожиданий	Члены коллектива не оправдывают ожиданий его лидеров и авторитетов

Появления и дальнейшее разрастание конфликтов объясняется действием четырех групп факторов и причин: объективных и организационно-управленческих (носят в основном объективный характер), а также социально-психологических и личностных (носят в большинстве случаев субъективный характер).

Правильный анализ объективно-субъективного характера причин конфликтов полезен при определении основных способов их предупреждения, выработке оптимальных стратегий поведения людей в типичных конфликтах. К объективным причинам конфликта можно отнести такие обстоятельства социального взаимодействия людей, которые привели к столкновению их взглядов, установок, мнений. Объективные причины вызывают появление предконфликтной обстановки, что является объективным компонентом предконфликтной ситуации. Например, в организации небольшого предприятия освобождается должность главного бухгалтера, на которую могут претендовать несколько работников, работающих в этой организации. Учитывая то, что должность одна, а желающих занять ее несколько, создаются такие условия, когда интересы данных работников независимо от их желания, то есть объективно, сталкиваются. Такие события могут привести, либо же не привести к дальнейшему конфликту. Следует заметить, что, если бы на данную должность претендовал один человек, то не было бы столкновения работников, связанного с назначением на эту должность. И в таком случае не было бы объективных основ для конфликта, а, значит, не было бы и самого конфликта.

Субъективные причины связаны непосредственно с теми индивидуальными психологическими особенностями оппонентов, которые приводят к тому, что они выбирают именно конфликтный, а не какой-либо другой способ разрешения создавшегося объективного противоречия. Человек отказывается идти на компромиссное решение, не идет на уступки, не соглашается избежать конфликта, а вместо этого действует по принципу противодействия. Почти в любой конфликтной ситуации можно выбрать конфликтный и неконфликтный способ ее разрешения. Если человек выбирает конфликтный способ решения, значит, причины, по которым он выбирает данный ход действий, носят сугубо субъективный характер.

Следует заметить, что среди социально-психологических причин конфликтов можно выделить следующие: потери и искажения информации в процессе межличностной и межгрупповой коммуникации; разбалансированное ролевое взаимодействие людей; выбор разных способов оценки результатов деятельности; разный подход к оценке одних и тех же сложных событий; внутригрупповой фаворитизм; соревнование и конкуренция; ограниченная способность к децентрации, психологическая несовместимость.

В свою очередь, к личностным причинам конфликтов относятся: субъективная оценка поведения партнера как недопустимого; недостаточная социально-психологическая компетентность, низкая

конфліктуостойчивость; плохое развитие эмпатии; неадекватный уровень притязаний; холерический тип темперамента, акцентуации характера [3].

Данное исследование помогает раскрыть основные причины конфликтов в организациях, типологию конфликтов и их суть. На практике это помогает устранить конфликт на начальной его фазе либо предотвратить конфликт. В настоящее время актуальность дальнейшего изучения этой проблемы не вызывает сомнений.

Науч. рук. Славгородская О. Ю.

**Литература:** 1. Анцупов А. Я. Значение, предмет и задачи конфликтологии / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 551 с. 2. Ломов Б. Ф. К проблеме деятельности в психологии / Б. Ф. Ломов // Психологический журнал. – 2008. – № 1. – Т. 30. – С. 12–13. 3. Карташова Л. В. Организационное поведение / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 220 с. 4. Курбатов В. И. Конфликтология : учебн. пособ. для вузов / В. И. Курбатов. – Ростов н/Д : Феникс, 2005. – 446 с. 5. Громова О. Н. Конфликтология : курс лекций / О. Н. Громова. – М. : Эксмо, 2000. – 320 с. 6. Фролов С. С. Социология организаций / С. С. Фролов. – М. : Гардарики, 2001. – 299 с. 7. Красовский Ю. Д. Организационное поведение / Ю. Д. Красовский. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 511 с.

## ТЕХНОЛОГІЯ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.108

**Д'якова Д. Д.**

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто один з найбільш вагомих чинників підвищення ефективності діяльності підприємств. Визначено основні проблеми у сфері розвитку персоналу та запропоновано технологію впровадження системи розвитку персоналу на підприємстві.*

*Ключові слова: персонал, кадри, навчання, розвиток персоналу, система розвитку персоналу, оцінка персоналу, стимулювання персоналу, програма розвитку персоналу.*

*Аннотация. Рассмотрен один из основных факторов повышения эффективности деятельности предприятия. Определены основные проблемы в сфере развития персонала и предложена технология внедрения системы развития персонала на предприятии.*

*Ключевые слова: персонал, кадры, обучение, развитие персонала, система развития персонала, оценка персонала, стимулирование персонала, программа развития персонала.*

*Annotation. One of the main factors of increasing the company efficiency has been studied. The main problems in the area of staff development have been identified and introduction of a technology of staff development at an enterprise has been suggested.*

*Keywords: personnel, staff, studying, staff development, staff development system, personnel evaluation, motivation of personnel, personnel development program.*

Основними цілями функціонування підприємств виступають підвищення рівня доходу (прибутку), розширення сфер діяльності, збільшення частки власної продукції на ринку, налагодження взаємовигідних відносин з усіма зацікавленими сторонами партнерами, постачальниками, споживачами й персоналом. Одним з вагомих чинників підвищення ефективності діяльності підприємств є формування та активне функціонування відповідної системи розвитку персоналу.

Серед вчених, які займалися вивченням питання розвитку персоналу, слід зазначити: Данюка В. М., Єгоршина А. П., Кібанова А. Я., Колота А. М., Моргунова Є. В.

Метою статті є вивчення теоретичних основ розвитку персоналу та розробка методичних рекомендацій щодо вдосконалення та впровадження системи розвитку персоналу на підприємстві.

У рамках поставленої мети поставлені та вирішені такі завдання: розглянуто теоретичні основи системи розвитку персоналу; запропоновано напрями щодо вдосконалення системи розвитку персоналу на підприємстві.

Розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх для виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток персоналу забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, плануванням трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулюванням розвитку персоналу тощо [1].

Під системою розвитку персоналу розуміється цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх та прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників даного підприємства відповідно до завдань розвитку самого підприємства і потенціалу та нахилів співробітників [2].

Розвиток персоналу – центральна сфера діяльності менеджменту персоналу. Розвиток персоналу означає: здатність співробітника усвідомити необхідність регулярного навчання, щоб відповідати вимогам підприємства, що зростають; здатність колективу усвідомити необхідність командного або групового управління при активній участі всього персоналу, а не лише керівників; здатність підприємства усвідомити вирішальну роль кожного співробітника і необхідність розвитку його потенціалу [3].

Ураховуючи викладене, необхідно розробити практичні рекомендації для підприємств з мотивації персоналу підприємства до підвищення своєї кваліфікації. Розробити заходи, що гармонійно вдосконалили б існуючу систему розвитку персоналу в організації, а процес оцінки та навчання персоналу перетворили на безперервний і результативний. Але, перш ніж запроваджувати будь-які заходи, необхідно спланувати основні етапи робіт з установленням терміну виконання цих робіт та відповідальних осіб.

1 етап. Встановлення вимог до персоналу з метою якісного виконання ними всіх робіт, пов'язаних із проектуванням та розробкою необхідних деталей.

Будь-яка оцінка є наслідком порівняння об'єкта з певними еталонами, нормативними вимогами, загальновідомими параметрами. Не є винятком і оцінка персоналу, яка передбачає порівнювання певних характеристик людини – професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, результатів праці – з відповідними параметрами, вимогами, еталонами. Отже, зрозуміло, що перед тим, як вимагати щось від працівників, потрібно ці вимоги встановити.

На наступному етапі необхідно залучати до роботи спеціалістів, які братимуть участь в оцінці працівників. Тому наказом по підприємству необхідно створити атестаційну комісію, яку слід наділити певними повноваженнями.

2 етап. Оцінювання знань і вмінь працівників.

Оцінка персоналу (самооцінка та зовнішня оцінка) виконує принаймні дві основні функції: орієнтувальну і стимулюючу. Орієнтувальна функція полягає в тому, що кожна людина через оцінку з боку суспільства та з допомогою самооцінки усвідомлює себе, свій стан і поведінку, отримує можливість визначити напрями і способи дальшої діяльності. Стимулююча функція оцінки виявляється в тому, що вона, породжуючи в людини переживання успіху або невдачі, підтверджуючи правильність або неправильність вибраної поведінки, спонукає людину до діяльності в певному напрямі [4]. Тому, щоб працівники були налаштовані на оцінку позитивно, необхідно довести до них її мету, а саме – кожен працівник повинен отримувати заробітну плату згідно зі своєю кваліфікацією.

У кожному структурному підрозділі оцінка працівників може проводитися по-різному, це залежить від специфіки виконуваних робіт. Для оцінки теоретичної підготовки працівників найкраще використати комп'ютерні програми для тестування. У разі тестування на комп'ютері повністю виключається можливість упередженого ставлення з боку атестаційної комісії до працівника. Тому в робітників з'являється впевненість у справедливості її проведення.

3 етап. Встановлення порядку проведення виробничого навчання.

Підготовка і підвищення кваліфікації працівників у нових умовах повинні мати безперервний характер і проводитися впродовж усієї трудової діяльності [5]. Як і в попередніх випадках, порядок проведення навчання доречно викласти в певному документі. Це може бути положення про проведення індивідуального виробничого навчання та стажування на робочому місці.

Індивідуальне виробниче навчання необхідно проводити з працівниками, які набувають професію безпосередньо на робочому місці. Стажування ж стосується працівників, які приймаються на роботу вже підготовленими спеціалістами, наприклад, електрики, слюсарі-ремонтники.

Розпорядженням по підприємству закріпити за учнями викладачів теоретичного навчання, які навчають роботи з документами, а саме – робочими, інструкціями (у випадках з новим працівником – ознайомити з документами з техніки безпеки).

4 етап. Визначити методи стимулювання висококваліфікованого персоналу передавати свій досвід.

Хоча на сьогоднішній день вчені запропонували багато моделей мотивації, матеріальні потреби домінуватимуть ще достатньо довго. Тому, щоб стимулювати інструкторів виробничого навчання, слід розробити та затвердити положення про доплати, в якому передбачити доплату за проведення виробничого навчання і стажування.

Розмір доплати, який стимулює працівника докласти зусиль для навчання учня і не є надмірним з погляду роботодавця, становить 10 % від окладу інструктора виробничого навчання.

Необхідно обумовити той факт, що інструктор з виробничого навчання отримує доплату тільки після того, коли його учень успішно складає екзамен на допуск до самостійної роботи або якщо атестаційна комісія за результатами оцінки підвищує кваліфікаційний рівень цього працівника.

Підставою для виплати доплати інструктору має стати наказ, підготовлений на основі протоколу атестаційної комісії, про те, що учень успішно склав екзамен на допуск до самостійної роботи або пройшов оцінку на підвищення свого кваліфікаційного рівня.



5 етап. Розробити програму розвитку управлінського персоналу.

Оскільки основною умовою розвитку підприємства є залучення нових клієнтів, тому на підприємствах пропонується формувати групу керівників, робота яких додатково буде спрямована на налагодження нових контактів із підприємствами України та закордону.

Для ефективної роботи із залучення нових клієнтів планується направити їх на спеціальні тренінги, які визначаються індивідуально.

Також розробляються рекомендації, що керівники пройдуть комп'ютерні курси, оскільки рівень володіння ПК у цих керівників недостатній для роботи, такої, як: пошук інформації в мережі Інтернет, та спілкування через електронну пошту, адже із цим пов'язано безпосередньо пошук та спілкування із новими клієнтами через мережу Інтернет. У даний час керівники не забезпечені швидкісним Інтернетом, що знижує якість їхньої трудової діяльності.

Налагодження нових зв'язків також планується через участь керівників у виставках та форумах. Участь у подібних заходах необхідна також для всіх керівників які для оволодіння сучасними знаннями, новими розробками та можливого застосування їх на своєму підприємстві.

Отже, можна зробити висновок, щодо організації оцінки і навчання персоналу на промислових підприємствах України, пропонується підійти так, щоб вони набули системного характеру. Крім того, підвищення заробітної плати після проведення оцінки стимулює працівників підвищувати свій кваліфікаційний рівень і прагнути пройти оцінку, а доплата за проведене навчання стимулює працівників з високим професійним рівнем не залишати свої знання і навички при собі, а ділитися ними з колегами, тим більше, що така доплата виплачується тільки після того, як учень пройшов оцінку на підвищення кваліфікаційного рівня. Запропонована вище система оцінки та навчання персоналу забезпечить підприємству позитивні результати.

Таким чином, впровадження даних заходів сприятиме вдосконаленню процесу реалізації стратегії підприємства і підвищенню довгострокової ефективності його діяльності.

Наук. кер. Іванісов О. В.

---

**Література:** 1. Данюк В. М. Менеджмент персоналу : навч. посібн. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с. 2. Егоршин А. П. Управление персоналом : учебник для вузов / А. П. Егоршин. – 5-е изд., испр. – Н. Новгород : НИМБ, 2006. – 720 с. 3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация : учебн. пособ. для студентов вузов / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : Изд-во "Экзамен", 2003. – 336 с. 4. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 295 с. 5. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е. Моргунов. – М. : "Бизнес-школа "Ител-Синтез", 2004. – 264 с.

---

## МІСЦЕ ПОДАТКОВОЇ ЗНИЖКИ В МЕХАНІЗМІ ПРЯМОГО ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ ФІЗИЧНИХ ОСІБ

УДК 336.226.112.1

**Козирєва С. В.**

Студент 4 курсу  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація.* Розглянуто роль застосування податкової знижки в механізмі прямого оподаткування доходів фізичних осіб, визначено перспективи та напрями диференціації застосування їх окремих елементів у вітчизняній практиці податкового регулювання доходів фізичних осіб.

*Ключові слова:* доходи фізичних осіб, податкова знижка, податок на доходи фізичних осіб, справедливість оподаткування.

*Аннотация.* Рассмотрена роль применения налоговой скидки в механизме прямого налогообложения доходов физических лиц, определены перспективы и пути дифференциации применения их отдельных элементов в отечественной практике налогового регулирования доходов физических лиц.

*Ключевые слова:* доходы физических лиц, налоговая скидка, налог на доходы физических лиц, справедливость налогообложения.

*Annotation. The role of tax allowance in the mechanism of direct taxation of natural persons' income has been studied. The prospects and areas of implementation of some of their elements in the domestic practice of natural persons' income taxation have been identified.*

*Keywords: natural persons' income, tax allowance, natural persons' income tax, taxation fairness.*

Система оподаткування доходів фізичних осіб, як і податкова система загалом, має свої особливості в кожній країні. Держава при встановленні ставок оподаткування має на меті, з одного боку, забезпечення стабільності доходів своїх громадян, а з іншого – можливість впливати на обсяги їхніх заощаджень.

У сучасних умовах посилюється бюджетне і соціальне значення податку з доходів фізичних осіб: податок розглядають не лише як інструмент наповнення доходної частини бюджету, але й як важливий соціально-економічний чинник. Удосконалення податкової системи України потребує подальшого розвитку цієї сфери оподаткування, зокрема її реформування (запровадження нової ефективнішої прогресивної шкали оподаткування, підвищення ролі неоподаткованого мінімуму при оподаткуванні доходів фізичних осіб та зменшення навантаження на фонд оплати праці).

Податок на доходи фізичних осіб в Україні належить до загальнодержавних податків. За бюджетною класифікацією, подано у Бюджетному кодексі України [1], ці надходження є закріпленим джерелом доходів місцевих бюджетів, які сплачують платники податку на відповідних територіях.

Саме податки є найбільш важливим і впливовим інструментом економічних відносин та інтересів держави, регіонів, господарювання і окремих громадян. Вони мають стимулювати розвиток усього прогресивного та ефективного, регулювати суперечності, що виникають у процесі реалізації реформ.

Вагомими роботами з теорії оподаткування доходів фізичних осіб є праці класиків Д. Рікардо, Д. Мілля, Дж. Кейнса, А. Сміта, які сформулювали основні принципи оподаткування.

Значний внесок у дослідження питань оподаткування доходів фізичних осіб зробили такі вчені-економісти, як: Ловінська Л. Г., М. Кучерявенко, Опарін В. М., Соколовська А. М. [2 – 4].

Одним із вагомих важелів регулювання розподілу між державою та населенням фінансових ресурсів є податок з доходів фізичних осіб. За рахунок податку з доходів фізичних осіб поповнюються державний, місцеві бюджети.

Основними платниками податку на доходи фізичних осіб є наймані працівники, які сплачують податок із своєї заробітної плати, тоді як на оподаткування інших видів доходів припадає зовсім незначна частка, яка не відіграє суттєвої ролі у цілісній структурі даного податку. Основна новація Податкового кодексу України щодо справляння ПДФО стосується введення терміна "податкової знижки" замість "податкового кредиту". Термін "податкова знижка" стосується оподаткування доходів фізичних осіб, які не є суб'єктами господарювання. Нею вважатиметься документально підтверджена сума (вартість) витрат платника податку – резидента у зв'язку з придбанням товарів (робіт, послуг) у резидентів – фізичних або юридичних осіб протягом звітного року, на яку дозволяється зменшення його загального річного оподаткованого доходу, одержаного за результатами такого звітного року у вигляді заробітної плати, у випадках, визначених Податковим кодексом.

Надання знижок з оподаткування доходів фізичних осіб в основній частині регламентується Податковим кодексом України [5]. Однак на практиці порядок застосування податкових знижок та порядок їх нарахування залишається недостатньо врегульованим і змістовним, оскільки в багатьох питаннях його норми неоднозначно трактуються або залишаються зовсім невисвітленими. Це призводить до того, що ДПС України постійно повинна надавати податкові роз'яснення щодо питань надання податкових знижок з податку з доходів фізичних осіб.

Проведені роз'яснення показали, що в Україні сума відшкодування податку з доходів фізичних осіб залежить від суми сплаченого податку, кількості громадян, які користуються правом на нарахування податкової знижки, та суми витрат на навчання, яка включається до суми податкової знижки. Важливо зазначити, що з усіх витрат, які згідно з ПКУ [5] дозволено відносити до податкової знижки, найбільшу питому вагу мають витрати на навчання платника податку або члена його сім'ї.

Порядок надання податкової знижки доцільно замінити на такий, що передбачає повернення надміру сплаченого податку безпосередньо у джерела виплати з метою усунення протиріч у міжбюджетних відносинах та спрощення процедури повернення. Методологічні засади надання податкової знижки полягають у такому.

1. Податковий кодекс регламентує певні обмеження права платників податку на одержання податкової знижки (п. 166.4.3 ст. 166.4 Кодексу) [5], зокрема, якщо платник податку не скористався правом на нарахування податкової знижки за наслідками звітного податкового року, то таке право на наступні податкові роки не переноситься. Податкова знижка може застосовуватися виключно до доходів, одержаних платником податку у вигляді заробітної плати протягом року. При цьому загальна сума нарахованої податкової знижки не може перевищувати суми загального оподаткованого доходу платника податку, одержаного протягом звітного року як заробітна плата.

2. Платник податку, який бажає скористатися правом на податкову знижку щодо сум, сплачених на навчання, може подати річну податкову декларацію до податкової інспекції за місцем своєї податкової адреси (місцем постійного або переважного проживання платника податку, місцем подат-

кової реєстрації платника податку, визначеним згідно із законодавством) про суму свого загального річного оподаткованого доходу у вигляді заробітної плати, вказати в ній сплачені суми та підтвердні документи щодо податкової знижки.

3. До податкової знижки можуть бути включені фактично здійснені протягом звітного податкового року платником податку витрати, підтверджені відповідними платіжними та розрахунковими документами, зокрема квитанціями, фіскальними або товарними чеками, прибутковими касовими ордерами, копіями договорів, що ідентифікують продавця товарів (робіт, послуг) і їх покупця (отримувача).

Слід розглянути докладніше сам механізм повернення сплаченої до бюджету певної суми податку. Податкові органи отримавши та перевіривши подані документи на отримання податкової знижки складають реєстри сум податку з доходів фізичних осіб, які підлягають поверненню з бюджету фізичним особам і передають її до органів державного казначейства. Повернення платежів здійснюється на рахунки фізичних осіб-одержувачів коштів, відкриті в банках або органах Державного казначейства України, вказані у заяві такої особи.

Вказана процедура нарахування та повернення податкової знижки, на думку автора, досить складна і не зручна як для фізичних осіб, так і для податкових органів. Для громадян заповнення та подання декларації вимагає багато часу, а у державних органів збільшуються витрати на адміністрування податку на доходи фізичних осіб.

Спеціального нормативно-правового акту, який би регулював бюджетне відшкодування коштів під час застосування права на податкову знижку, що повертається платнику податку не має. Проте є загальний акт, який поширюється на дані правові відносини – Наказ Державного казначейства України від 10.12.2002 р. № 226 "Про затвердження Порядку повернення коштів, помилково або надміру зарахованих до державного та місцевих бюджетів" [6].

Заплановано, що в 2013 р. на виплату податкової соціальної пільги буде витрачено близько 3,8 млрд грн, які фактично зменшать суму податкових надходжень. У 2012 р. обсяги податкової соціальної пільги становили 5,1 млрд грн, або на 93,7 млн грн більше, ніж заплановано на 2013 р. Відповідно до чинного законодавства фізичні особи, які здійснили витрати на оплату навчання своїх близьких або на виплату відсотків по іпотечних кредитах, мають право на податкову знижку. На 2013 р. на ці цілі заплановано витрати з податкових надходжень 1 455 млн грн, що на 43,5 млн грн менше, ніж у 2012 р. (сума податкової знижки на 2012 р. становила 1 890,0 млн грн).

У сучасних умовах, коли в Україні спостерігається значне розширення населення, поділ його на дуже багатих та бідних, у деякому сенсі через відсутність середнього класу, у період, коли досягла апогею світова економічна криза, що особливо відчутною є для нашої держави, зокрема і для населення, оскільки в даний період гостро постає потреба у отриманні доходу, виникає необхідність змін.

Податковий стимул у вигляді пільг та санкцій (штрафів, пені) може впливати як позитивно (у вигляді підвищення доходності бюджету), так і негативно (у вигляді втрат бюджету). Наприклад податкова знижка з одного боку стимулює підвищення ефективності роботи багатьох суб'єктів господарської діяльності, що в результаті зростання їхніх оборотів та підвищення доходності призводить до збільшення сум податків отриманих від таких підприємств. З іншого боку значне зростання сум податкових знижок порівняно з податковими платежами підприємств, що їх отримують, а також зловживання ними призводить до втрат бюджету. Тому даний вид податкового стимулу потребує постійного аналізу та щорічного коригування.

Податкові пільги, серед яких важливе місце посідають і податкові знижки, є дієвим інструментом реалізації регулюючої (стимулюючої) функції податкової політики держави, який застосовується урядами багатьох країн світу з метою стимулювання накопичення капіталу, інвестиційної активності, інноваційної діяльності, підвищення конкурентоспроможності національної продукції, розвитку окремих галузей економіки, розширення експорту, збільшення зайнятості та для вирішення багатьох інших проблем.

При наданні податкової знижки фізичним особам, тобто встановлення розміру неоподаткованого мінімуму доходів громадян, необхідно спиратися на досвід розвинених країн, де податками обкладається лише та частка зароблених доходів, яка залишається після забезпечення основних життєвих потреб робітника та членів його родини. В Україні неоподатковуваний мінімум не забезпечує гідного існування громадян. Крім того, розподіл суспільного продукту побудований таким чином, що основна його маса проходить повз найманого працівника. Реальний масштаб втрачених унаслідок податкових знижок доходів робить існування цих привілеїв обтяжливими для бюджету.

Запровадження податкових знижок априорі, має сприяти стимулюванню інвестиційної активності, розвитку регіональної або загальнодержавної інфраструктури, заохоченню підприємництва тощо. Слід наголосити, що надання податкових знижок без їх системного обґрунтування призводить до негативних наслідків для економіки держави, а саме: викривлення конкурентного середовища, збереження неефективних та неприбуткових суб'єктів у структурі народного господарства, отримання збитків, пов'язаних із демпінговою політикою, нерівномірний розподіл податкового тягаря між господарюючими суб'єктами, недоотримання доходів бюджету тощо.

*Наук. кер. Степанова Е. Р.*

терський облік : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц / Л. Г. Ловінська, Л. В. Жилкіна, О. М. Голенко. – К. : КНЕУ, 2002. – 370 с. 3. Опарін В. М. Бюджетна система : навч.-метод. посіб. / В. М. Опарін. – К. : КНЕУ, 2002. – 46 с. 4. Соколовська А. М. Податкова система держави. Теорія і практика становлення / А. М. Соколовська. – К. : Знання-Прес, 2004. – 54 с. 5. Коротун В. І. Соціально-економічні чинники податкового регулювання в Україні / В. І. Коротун // Часопис економічних реформ. – 2011. – № 4. – С. 41–46. 5. Податковий кодекс України від 06.07.2012 р. № 5180-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.sta.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=300560&cat\\_id=46733](http://www.sta.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=300560&cat_id=46733). 6. Про затвердження Порядку повернення коштів, помилково або надміру зарахованих до державного та місцевих бюджетів : Наказ Державного казначейства України від 10.12.2002 року № 226 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

## СУТНІСТЬ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ, ЙОГО ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

УДК 005.51:005.21

Літвінова Ю. О.

Магістр 1 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто поняття стратегічного планування, його значення в сучасних умовах розвитку та ефективного функціонування підприємства. Перераховано переваги та недоліки стратегічного планування.*

*Ключові слова: стратегічне планування, підприємство, переваги, недоліки, поняття, сутність, ринок.*

*Аннотация. Рассмотрено понятие стратегического планирования, его значение в современных условиях развития и эффективного функционирования предприятия. Перечислены преимущества и недостатки стратегического планирования.*

*Ключевые слова: стратегическое планирование, предприятие, преимущества, недостатки, понятие, сощность, рынок.*

*Annotation. The concept of strategic planning and its importance under the modern conditions of development and efficient operation of an enterprise has been discussed. The advantages and disadvantages of strategic planning have been specified.*

*Keywords: strategic planning, enterprise, advantages, disadvantages, concept, essence, market.*

Актуальність розгляду сутності стратегічного планування полягає в тому, що прогнозування майбутніх потреб та можливостей є невід'ємним завданням підприємства, та оскільки сучасний темп змін та збільшення знань є настільки високим, що стратегічне планування на сьогоднішній день є єдиним варіантом прогнозування майбутніх проблем та можливостей. Однак вітчизняні підприємства дуже рідко використовують стратегічне планування, тому що вважають, що ситуація на ринку швидко змінюється, щоб від плану була користь та витрата коштів є недоцільною.

Вивченням цього поняття займався ряд вчених, таких, як: Л. Персі, Р. Еліот, Поделинська І. А., Бянкін М. В., Тищенко О. М., Хміль Т. М., Василик С. К. та ін. [1 – 3].

Метою статті є розкриття суті поняття стратегічне планування та висвітлення його переваг та недоліків для застосування на практиці.

Для розкриття сутності "стратегічного планування" необхідно дати визначення поняття "стратегія".

На думку автора, дуже влучно охарактеризував дане поняття Б. Карлоф, який визначав стратегію як узагальнюючу модель дій, необхідних для досягнення встановлених цілей шляхом координації розподілу ресурсів компанії [4]. Для того, щоб розкрити сутність стратегічного планування необхідно розглянути визначення стратегічного планування, які давали різні автори.

За визначенням М. Мескона, стратегічне планування становить набір дій та рішень, які використовуються керівництвом і сприяють розробці специфічних стратегій для досягання цілей організації [5].

М. Володькіна зазначає, що стратегічне планування – це набір дій та рішень, здійснених керівництвом, які ведуть до розробки специфічних стратегій, призначених для досягання цілей фірми [3].

А. Поршнев наголошував, що це процес формулювання місії і цілей організації, вибору специфічних стратегій для визначення та отримання необхідних ресурсів та їх розподілу з метою забезпечення ефективної роботи організації в майбутньому [3].

У статті подається більш широко визначення стратегічного планування, як особливий вид планової діяльності, який полягає в розробці стратегій, причому реалізація цих стратегій забезпечує ефективне функціонування підприємства в довгостроковій перспективі і швидко адаптацію до мінливих умов зовнішнього середовища.

На думку автора, найбільш узагальнююче визначення наводить Агєєва І. М. Стратегічне планування – це процес моделювання ефективної діяльності підприємства на певний період функціонування з визначенням його цілей і їх змін в умовах нестабільності ринкового середовища, а також знаходження способу реалізації цих цілей і завдань відповідно до його можливостей [7].

Для розуміння значення стратегічного планування на підприємстві доцільно узагальнити переваги та недоліки стратегічного планування, які наведені в таблиці.

Таблиця

**Переваги та недоліки стратегічного планування**

Переваги	Недоліки
більша обґрунтованість планових показників, більша ймовірність реалізації планових сценаріїв розвитку подій [8]	відсутність динамізму рішень, слабка реакція на зміни зовнішнього середовища [5]
орієнтація на пошук альтернативних варіантів досягнення цілей, тобто допустимих цілей у межах визначених цілей та наявних обмежень [5]	бюрократичний підхід до діяльності – за плановими завданнями губиться реальність [5]
визначення можливостей і загроз, сильних та слабких сторін діяльності об'єкта управління, врахування їх при встановленні цілей і формуванні стратегій для забезпечення впливу на ці аспекти вже сьогодні	недостатня опора на самореалізацію [5]
свідома підготовка майбутнього і до майбутнього	складність реалізації інноваційних рішень, не прописаних у плані [5]
розподіл відповідальності не лише між напрямками діяльності, а й між поточною та майбутньою діяльністю	значні витрати на планування [8]
можливість постановки перспективних цілей і створення передумов для їх досягнення [5]	невизначеність ринкового середовища (фірми не мають достатніх даних про своє сьогодення і майбутнє, не в змозі передбачити всі зміни, що можуть бути) [8]
комплексне охоплення об'єкта управлінським впливом [5]	масштаби діяльності фірми (вони обмежують, чи, навпаки, розширюють можливості планування в організації)
запобігання випадків затягування строків заходів [5]	специфіка українського ринку
можливість нормування відповідальності [5]	не дає точної й детальної картини майбутнього
недопущення витрат ресурсів на протилежні цілі [5]	не може бути зведене до набору рутинних правил, процедур і схем, немає правил, які наказують, що і як робити при вирішенні певних завдань чи у певних ситуаціях
зв'язок поточних рішень з майбутніми результатами, організоване осмислення рішень (усупереч спонтанному сприйняттю) з прогнозуванням їхніх наслідків [4]	різко підсилюються негативні наслідки помилок стратегічного передбачення

З таблиці видно, що стратегічне планування має ряд переваг та недоліків. До найбільш істотних переваг слід зарахувати визначення можливостей і загроз, сильних та слабких сторін діяльності підприємства, свідому підготовку майбутнього і до майбутнього, недопущення витрат ресурсів на протилежні цілі. Також слід зазначити, що стратегічне планування має ряд недоліків, найбільш вагомими з них – це слабка реакція на зміни зовнішнього середовища та значні витрати на планування.

Таким чином, стратегічне планування дозволяє керівництву підприємства більш ефективно пристосуватися до конкуренції на ринку, змін зовнішнього середовища, глобалізації та інтеграції,



а також технологічному прогресу за рахунок розробки концепції довгострокового розвитку, а також можливості виявлення та концентрування уваги на поточних проблемах.

Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямку полягає у пошуку шляхів вирішення проблем упровадження стратегічного планування у діяльність вітчизняних підприємств.

Наук. кер. Гончарова С. Ю.

**Література:** 1. Перси Л. Стратегическое планирование рекламных кампаний : учеб. пособ. / Л. Перси, Р. Эллиот. – М. : Гребенников, 2008. – 416 с. 2. Поделинская И. А. Стратегическое планирование : учеб. пособ. / И. А. Поделинская, М. В. Бянкин. – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2005. – 55 с. 3. Стратегічне управління : підручник / О. М. Тищенко, Т. М. Хміль, С. К. Василук та ін. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2009. – 280 с. 4. Назарова Г. В. Розвиток та використання управлінського персоналу – стратегічний підхід : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, О. О. Затеїщикова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 216 с. 5. Лаврищева М. В. Теоретичні аспекти стратегічного планування діяльності органів державного управління / М. В. Лаврищева // Економіка будівництва і міського господарства. – 2010. – № 3. – С. 155–165. 6. Коробко А. В. Теоретические основы стратегического планирования на предприятии / А. В. Коробко // Економіка промисловості. – 2012. – № 1–2. – С. 242–246. 7. Агеева І. М. Перспективні напрями стратегічного планування на підприємствах виноробної галузі України / І. М. Агеева, О. Ю. Мандро // Економіка харчової промисловості. – 2010. – № 2. – С. 26–31. 8. Гончарова С. Ю. Стратегічне управління : навч. посібн. / С. Ю. Гончарова, І. П. Отенко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2004. – 164 с.

## СУТНІСТЬ ВИВІЛЬНЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ОСНОВНІ ВИДИ ВИВІЛЬНЕНЬ

УДК 005.956.2

Лисюк Н. А.

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто сутність і значення вивільнення персоналу в діяльності підприємства. Визначено основні види вивільнень персоналу.*

*Ключові слова: вивільнення персоналу, звільнення, трудове законодавство, види вивільнень, КЗоП, функції служби управління персоналом, даунсайзінг, аутплейсмент, райтсайзінг, лок-аут, лей-офф.*

*Аннотация. Рассмотрена сущность и значение высвобождения персонала в деятельности предприятия. Определены основные виды высвобождений персонала.*

*Ключевые слова: высвобождение персонала, увольнение, трудовое законодательство, виды высвобождений, КЗоТ, функции службы управления персоналом, даунсайзинг, аутплейсмент, райтсайзинг, лок-аут, лей-офф.*

*Annotation. The essence and importance of the downsizing of personnel at an enterprise have been investigated. The main types of personnel downsizing have been formulated.*

*Keywords: personnel discharg, dismissal, labour legislation, types of dismissal, labour code, personnel management functions, downsizing, outplacement, rightsizing, lockout, lay-off.*

На сучасному етапі розвитку економіки багато підприємств періодично змушені проводити заходи щодо вивільнення персоналу, оскільки з часом на кожному підприємстві накопичується надмірна кількість співробітників. Вивільнення персоналу дозволяє скоротити надмірну чисельність працівників і знизити собівартість виробленої продукції або послуг.

Однак, вивільнення неоднозначно впливає на показники діяльності підприємства: поставлені цілі досягаються не завжди, а витрати на його реалізацію високі і поєднуються з різними негативними ефектами і наслідками для широкого кола учасників. Тому для досягнення бажаного результату з мінімальними загальними витратами процесом вивільнення персоналу необхідно управляти. Тому проблема вивільнення персоналу є актуальною в наш час.

Метою даного дослідження є розкриття сутності та значення вивільнення персоналу в діяльності підприємства, визначення основних видів вивільнень.

Дослідженню проблем, пов'язаних з вивільненням персоналу, присвячені роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, таких, як: Базарова Т. Ю., Весніна В. Р., Журавльова П. В., Кибанова А. Я., Маслова В. І., Одегова Ю. Г., Шекшні С. В., Авер'янова В. Б., Бородіна І. Л., Васильєва А. С., Довганя Л. Є., Болотіна Н. Б., Кафидова В. В., Сотнікової Ю. В., Денисова І. А., Колосова Р. П., Балабанової Л. В., Сардак О. В. та ін. [1 – 3].

Аналіз літератури дозволяє зробити висновок про існування багатьох трактовок визначення вивільнення персоналу, але, насамперед, необхідно розрізнити поняття вивільнення та звільнення (табл. 1).

Таблиця 1

**Підходи до трактовки поняття "вивільнення" та "звільнення" персоналу**

Підходи	Вивільнення персоналу	Звільнення персоналу
Економічний	Вид діяльності, який передбачає комплекс заходів з дотримання правових норм та організаційно-психологічної підтримки з боку адміністрації при звільненні співробітника [1, с. 382]	Розірвання трудового договору між адміністрацією (роботодавцем) та співробітником [1, с. 383]
Нормативно-правовий	Припинення трудових правовідносин з працівниками за ініціативою власника або уповноваженого ним органу в разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі при ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні підприємства, установи, організації, скороченні чисельності або штату працівників [4]	Припинення трудових відносин між працівником і роботодавцем [4]
	Поняття вивільнення охоплює всі випадки звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП [5]	Припинення трудових відносин як за ініціативою сторін трудового договору (контракту), так і на вимогу третьої сторони [5]
Соціально-психологічний	Рух працівників, обумовлений ліквідацією робочих місць або їх реорганізацією, при якій змінюються вимоги до професії або кваліфікації працівника, а також у зв'язку з розірванням трудового договору з ініціативи однієї зі сторін або виходом на пенсію [3]	Процедура відсторонення працівника від виконання ним робочих функцій, яка супроводжується розірванням трудового договору [3]

Таким чином, вивільнення персоналу – це система заходів, спрямованих на зменшення (скорочення) чисельності персоналу, що супроводжується підтримкою з боку адміністрації підприємства та відповідає нормам трудового законодавства. Звільнення є одним із елементів вивільнення персоналу, оскільки звільнення має на увазі розірвання трудового договору між роботодавцем та працівником, а вивільнення є більш широким поняттям та включає в себе розірвання трудового договору, дотримання норм законодавства та організаційно-психологічну підтримку з боку підприємства.

На сучасному етапі багато зарубіжних вчених, які займаються проблемою вивільнення персоналу, звертають увагу на такі поняття, як: даунсайзинг, райтсайзинг, лок-аут, лей-офф та аутплейсмент [2].

Даунсайзинг (від англ. *Downsizing* – зменшення розмірів компанії, скорочення апарату) – зменшення розміру організації для поліпшення її функціонування та зниження витратної частини бюджету, головним чином, за рахунок скорочення кадрів. Також існує визначення, за яким "даунсайзинг" визначається як комплекс заходів (стратегія), пов'язаних з оптимізацією розмірів організації за рахунок проведення більш ефективної HR-діяльності, перетворення структури фірми, зміни ключових цілей і робочих процесів [4]. Райтсайзинг – те, що й даунсайзинг.

Лок-аут – (англ. *lock out*, буквально "замикати двері перед кимось") – тимчасова зупинка роботи підприємства роботодавцем, одночасно з припиненням виплати зарплати працівникам. Роботодавець влаштовує лок-аут з метою вчинення тиску на робітників, тому по суті локаут є своєрідним страйком з боку роботодавця [4].

Крайньою формою лок-аута є колективне звільнення з ініціативи роботодавця у зв'язку з трудовою суперечкою, оголошенням страйку з боку робітників абощо – у цьому разі роботодавець діє з метою попередити або зупинити страйк працівників, перешкодити створенню професійної спілки або змусити профспілку чи страйковий комітет піти на поступки.

В умовах погіршення фінансової ліквідності підприємства або в умовах економічної кризи – лок-аут є способом економії й оптимізації витрат на підприємстві, що майже завжди виливається у масове звільнення робітників з виробництва. Крайнім випадком є остаточна зупинка виробництва і/або ліквідація цеху, виробничої лінії, філії або й цілого підприємства.

Лей-офф – тимчасове припинення трудових відносин між працівником і роботодавцем, викликане тимчасовою зупинкою виробництва або надання послуг з яких-небудь причин. Зазвичай термін тимчасове звільнення використовується, коли характер виробництва або надання послуг вимагає неодноразового періодичного скорочення і відновлення чисельності персоналу. Для опису цього явища використовуються й інші синоніми – неоплачувана відпустка, сезонна робота і т. д. [4].

Недавні дослідження цієї галузі в США, Великобританії та Японії показують, що тимчасові звільнення використовуються менеджментом як один з найбільш затребуваних рецептів, що оберігають підприємства від занепаду, допомагають скоротити витрати, виключивши їх з розряду постійних, підвищити ефективність діяльності і використовуються останнім часом більш часто, ніж звичайні методи скорочення витрат.

Аутплейсмент – сукупність методів, за допомогою яких кадрові служби здійснюють зацікавленим особам, які звільняються, допомогу в працевлаштуванні за рахунок підприємства в оптимальний термін і при найбільш сприятливих умовах [3].

Таким чином, даунсайзинг, райтсайзинг, лок-аут та лей-офф застосовуються на підприємствах з ціллю підвищення ефективності вивільнення персоналу за рахунок скорочення витрат на його утримання. Аутплейсмент персоналу в свою чергу дозволяє зберегти позитивну репутацію підприємства як роботодавця, поліпшити морально-психологічний клімат у колективі, сприяє зміцненню лояльності співробітників підприємства. Тому дані поняття необхідно використовувати при вивільненні персоналу.

Вивільнення персоналу є дуже значущим для багатьох підприємств, тому служба управління персоналом при роботі зі звільненими співробітниками повинна максимально полегшити перехід в іншу виробничу, соціальну, особистісну ситуацію. Планування роботи зі звільненими базується на класифікації видів звільнення. Кібанов А. Я. виділив такі види звільнення залежно від добровільності залишення працівником підприємства:

- 1) звільнення з ініціативи співробітника (за власним бажанням);
- 2) звільнення з ініціативи роботодавця (за ініціативою адміністрації);
- 3) вихід на пенсію [1, с. 384].

Планування роботи служби управління персоналом залежно від виду звільнення наведено в табл. 2.

Таблиця 2

**Функції служби управління персоналом залежно від виду звільнення**

Вид звільнення	Функції служби управління персоналом
З ініціативи співробітника	1) аналіз плинності кадрів (виявлення причин плинності); 2) проведення заключного інтерв'ю (аналіз вузьких місць на підприємстві)
З ініціативи роботодавця	1) використання альтернативних заходів: • припинення прийому працювати; • скорочення робочого дня; • напрям на навчання з відривом від виробництва; • стимулювання звільнення за власним бажанням; • аутплейсмент. 2) забезпечення дотримання трудового законодавства;
З ініціативи роботодавця	3) вибір кандидатів, які підлягають скороченню; 4) вирішення проблеми наочності процесу звільнення персоналу; 5) юридичні консультації з приводу претензій, що виникають, і компенсацій; 6) професійні і психологічні консультації; 7) аналіз і виявлення вузьких місць у підготовці співробітників; 8) психологічна підтримка під час проведення організаційних заходів, пов'язаних з вимушеним звільненням
Вихід на пенсію	1) курси підготовки до виходу на пенсію; 2) організація "ковзаючого пенсіонування"; 3) робота по додатковому пенсійному забезпеченню

Отже, для ефективного проведення звільнення персоналу функції служби управління персоналом у процесі звільнення повинні залежати від виду звільнення.

Таким чином, можна зробити висновок, що під звільненням персоналу розуміють не просто звільнення співробітників підприємства, а звільнення, яке відбувається з дотриманням норм законодавства та за підтримки адміністрації підприємства. Звільнення персоналу є значною частиною роботи служби управління персоналом на підприємстві, а методи роботи даної служби в процесі звільнення, насамперед, залежать від виду звільнення. Аналіз реалізації звільнення персоналу на вітчизняних підприємствах дозволяє зробити висновок про відсутність єдиного налагодженого механізму управління даним процесом, що свідчить про доцільність та необхідність подальшого більш детального його дослідження.

*Наук. кер. Сотнікова Ю. В.*

**Література:** 1. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с. – (Серия "Высшее образование"). 2. Довгань Л. С. Сучасні технології управління людськими ресурсами організації : монографія / Л. С. Довгань, Ю. В. Каракай, Н. О. Сімченко. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 320 с. – Бібліогр. : С. 391–404. – укр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe). – Назва з екрану. 3. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2007. – 416 с.

4. [http://pon.kr.ua/dosvid/metod\\_mat/97-procedura-skorochnyya.html](http://pon.kr.ua/dosvid/metod_mat/97-procedura-skorochnyya.html). 5. Кодекс Законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // ВВР Української РСР. – 1971.

## СУЧАСНІ ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.108.45

Невинна К. П.

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Досліджено особливості кадрового потенціалу в загальному розвитку економіки підприємства, особливо в ринкових умовах господарювання та конкуренції.*

*Ключові слова: кадровий потенціал, кількісні та якісні показники, кваліфікація кадрів, кадровий дефіцит, продуктивність праці, трудовий потенціал, кадри.*

*Аннотация. Исследованы особенности кадрового потенциала в общем развитии экономики предприятия, особенно в рыночных условиях хозяйствования и конкуренции.*

*Ключевые слова: кадровый потенциал, количественные и качественные показатели, квалификация кадров, кадровый дефицит, продуктивность труда, трудовой потенциал, кадры.*

*Annotation. The peculiarities of human resource potential in the overall development of the economy of an enterprise, especially in the market economy and competition have been researched.*

*Keywords: human resource potential, quantity and quality indicators, personnel qualification, shortage of personnel, labour productivity, labour potential, staff.*

Актуальність вивчення проблеми управління кадровим потенціалом пов'язана, перш за все, з тим, що в сучасних умовах роль людини у виробництві істотно змінюється, що своєю чергою, зумовлено такими чинниками: зміни у змісті праці, які обумовлюються впровадженням інновацій, підвищення значущості самоконтролю та самодисципліни, зростання освітнього та культурного рівня працівника, зміна пріоритетів у системі цінностей персоналу.

Головним фактором і джерелом розвитку у виробничій і підприємницькій діяльності будь-якої організації чи галузі виробництва є кадри: їх рівень кваліфікації, освіти, підготовки, досвіду і майстерності.

Кадровим питанням присвятили свої дослідження багато вітчизняних і зарубіжних вчених, як: Бугуцький О. А., Галушко В. П., Гудзинський О. Д., Г. Десслер, П. Друкер, Д. Дункан, Г. Емерсон, Малік М. Й., Осовська Г. В., Попов А. В., Степаненко І. Ф., Тарасов В. К., Тейлор Ф. У., Травін В. В., А. Файоль, Шегда А. В., Шекшня С. В., Юрчишин В. В. та інші, проте значущість питань у вивченні кадрового потенціалу потребує їх постійного дослідження.

Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал [1].

Кадровий потенціал підприємства характеризується такими кількісними та якісними показниками, як [2]:

кількісні показники: чисельність працівників; професійно-кваліфікаційний склад кадрів; статевий склад; середній вік працівників; стаж роботи на підприємстві в цілому і на певній посаді; укомплектованість підприємства кадрами (рівень заміщення посад) та ін.;

якісні показники: індивідуально-кваліфікаційний потенціал кожного працівника (професійні характеристики); індивідуальні професійні характеристики (професійний досвід, соціально-психологічні особистості, конкурентоспроможність працівника); соціально-психологічні й організаційні параметри групової динаміки: групова згуртованість, соціально-психологічний клімат, організаційна культура та цінності підприємства тощо.

Величина кадрового потенціалу на конкретний період часу залежить від кількості та якості трудових ресурсів підприємства, що формуються індивідуальними потенціалами працівників, та чинни-

ками макро- й мікроекономічного середовища, сукупні умови якого дозволяють забезпечувати освітньо-кваліфікаційний і професійний розвиток кадрів (їх кількісних і якісних характеристик) та досягати найбільш ефективного використання кожного працівника завдяки синергії управління [3].

Кадровий потенціал підприємства відіграє провідну роль у вирішенні науково-технічних, організаційних та економічних завдань для досягнення накреслених результатів господарювання. Ступінь забезпеченості підприємства робочою силою та раціональне їх використання значною мірою визначають організаційно-технічний рівень виробництва, характеризують ступінь використання техніки та технології предметів праці, створюють умови високої конкурентоспроможності та фінансової стабільності [2].

Аналізуючи виробничу діяльність підприємств, робітників поділяють на основних – тих, котрі безпосередньо беруть участь у процесі створення продукції, та допоміжних – тих, які виконують функції обслуговування основного виробництва.

Структурна характеристика персоналу підприємства визначається складом і кількісним співвідношенням окремих категорій і груп працівників підприємства.

Рівень кваліфікації кадрів – запорука високої продуктивності праці.

По-перше, в нинішніх умовах високого рівня механізації й автоматизації виробництва управляти виробництвом можуть тільки висококваліфіковані кадри. По друге, від рівня кваліфікації кадрів залежить ступінь використання засобів виробництва: машин, механізмів, матеріально-енергетичних ресурсів. По-третє, залежно від кваліфікації кадрів великою мірою залежить вибір форм і методів організації праці й виробництва [3].

Успіх виробничої діяльності підприємства великою мірою залежить від кадрової політики на підприємстві. Її головне завдання забезпечити кожне робоче місце, кожну посаду персоналом відповідної кваліфікації. Реалізація цієї кінцевої мети передбачає виконання багатьох функцій, які становлять систему основних елементів управління персоналом підприємств.

До цієї системи основних елементів управління персоналом входять:

- забезпечення підприємства кадрами;
- забезпечення раціональної розстановки кадрів, їх професійно-кваліфікаційне зростання і можливі посадові підвищення, заміни тощо;
- ефективне використання трудового потенціалу підприємств;
- навчання, підготовка і перепідготовка працівників, просування їх по службі;
- умови наймання на роботу, праця і система оплати праці;
- створення нормальних умов праці і відповідного психологічного клімату;
- мотивація додержання встановленого на підприємстві порядку і дисципліни;
- забезпечення безпечних умов праці на підприємстві;
- організація відповідних зв'язків між представниками трудових колективів профспілками і керівництвом підприємства;
- реалізація соціальних функцій, пов'язаних з виробничою діяльністю підприємства [3].

Забезпечення підприємства кадрами пов'язане як з внутрішніми, так і зовнішніми джерелами набору і прийому робітників. До внутрішніх джерел забезпечення кваліфікованими кадрами слід зарахувати:

- підготовку працівників шляхом навчання на підприємстві;
  - перепідготовку працівників і просування їх по службі, що сприяє кращому моральному клімату на підприємстві;
  - пряме звертання до працівників щодо рекомендації для прийому на роботу їхніх друзів та знайомих;
  - регулярне інформування колективу підприємства про вакансії, що виникають і перспективу розвитку виробництва;
  - тестування, за результатами якого на конкурсній основі зараховують на посаду.
- До зовнішніх належать джерела, які забезпечують поповнення персоналу:
- державні структури з працевлаштування, регіональні біржі праці;
  - комерційні, у тому числі міжнародні організації з працевлаштування;
  - укладення контрактів підприємств з вищими, середніми спеціальними та професійно-технічними навчальними закладами;
  - оголошення про вакансії у пресі, на радіо, телебаченні, розклеювання афіш тощо [2].

Співвідношення окремих форм набору залежить, в першу чергу, від специфіки тієї чи іншої категорії персоналу, а також взаємодії держави та підприємств у галузі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Важливість такої взаємодії випливає з того, що вона забезпечує ефективне вирішення не тільки виключно практичного завдання – забезпечення сучасного виробництва кваліфікованою робочою силою, але й сприяє більшій зайнятості працездатного населення, пом'якшує зумовлену безробіттям соціальну напругу в суспільстві.

До проблем ефективного використання кадрового потенціалу підприємства можна віднести:

Специфіка історично сформованого трудового менталітету.

Проблема, на яку менеджери поки не звертають належної уваги, є відрив планування розвитку кадрового потенціалу на підприємствах від реальної ситуації щодо формування кадрового потенціалу в певному регіоні. Упродовж останніх 20 років у результаті економічної та демографічної кризи, викривлень у соціальній політиці, прорахунків у приватизаційних процесах, регулюванні доходів, недоліків у проведенні реструктуризації виробництва трудовий потенціал регіонів України зайняв якісної та кількісної руйнації, використовується неефективно, нераціонально [3].



Кадровий дефіцит зростає внаслідок збільшення обсягів трудової міграції в інші країни, де на підприємствах пропонується більш приваблива заробітна плата.

Обсяги і структура кадрів сьогодні не відповідають кадровим потребам, вони орієнтовані на попит абітурієнтів, їх уявлення про престижність професій і можливі доходи, тому з одного боку, наявне "перевиробництво" юристів, економістів, менеджерів у 4 – 8 разів, а з іншого – спостерігається гостра нестача інженерів.

Менеджерів підприємств не влаштовує якість підготовки кадрів у регіонах. Однак підприємці-роботодавці, справедливо наголошуючи на тому, що підготовка фахівців і робітників навчальними закладами лише частково відповідає сучасним вимогам, украй рідко беруть участь у фінансуванні навчання, організації практики та стажування студентів і аспірантів, удосконаленні освітніх програм.

Для того щоб визначити шляхи підвищення ефективного використання кадрового потенціалу потрібно мати детальну характеристику персоналу, проаналізувати кожного із працівників та відповідність кваліфікації до посади та ін. Шляхи підвищення ефективного використання кадрового потенціалу підприємства приведуть до зростання продуктивності праці, обсягу продукції та інших економічних показників:

- організувати всім працівникам без винятку атестацію на відповідність теоретичних і практичних знань своїй посаді чи робочому місцю;

- позбавитися некваліфікованих і малокваліфікованих працівників і на їхні місця прийняти кваліфікованих і висококваліфікованих на конкурсній основі (з числа своїх працівників, що приймаються на дане підприємство);

- запровадити конкурсну-контрактну систему прийому всіх працівників дотримуватися умов контракту;

- відстоювати можливості вчасно проводити службову ротацию кадрів;

- організувати перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників на підприємстві з метою освоєння кожним працівником суміжної професії;

- розширювати зони обслуговування працівниками: оператори машин і механізмів одночасно є їх наладчиками; елеваторники, бульдозеристи одночасно є водіями вантажних транспортних засобів, об'єднати професії електриків, механіків і інших споріднених професій і спеціальностей;

- вивільнені місця працівників, що звільняються з виходом на пенсію замовити працівниками свого підприємства;

- за рахунок комп'ютеризації робочих місць економістів, бухгалтерів, керівника підприємства залишити їх чисельність на 1 – 2 особи;

- зацікавити і створити умови для здобуття вищої і середньої спеціальної освіти серед широкого кола робітників без відриву від виробництва;

- регулярно інформувати колектив про вакансії і про перспективу підприємства, звертатися до працівників щоб вони рекомендували на вакантні місця своїх знайомих і друзів;

- створити систему матеріального заохочення всіх працівників, кожна гарна ініціатива, новація, що приводять до зростання продуктивності праці, має бути врахована, оцінена та відповідно оплачена;

- періодично доводити до відома всіх працюючих про основні економічні показники, результати спільної праці, постійно переконувати колектив у тому, що основою зростання заробітної плати є зростання продуктивності праці;

- вчасно вирішувати соціальні питання, створити належні умови праці і відпочинку;

- створити у колективі позитивний психологічний клімат, проводити заходи, що зміцнюють колектив;

- керівнику підприємства постійно підвищувати свій авторитет, завоювати у колективі до себе довіру та повагу.

Отже, управління кадровим потенціалом безпосередньо залежить ефективність діяльності підприємства. Першочерговими заходами цієї роботи є такі:

- запровадити системне планування роботи з персоналом;

- звернути увагу на якісний склад вищого керівництва, від професіоналізму та майстерності якого залежить здатність фірми зберегти конкурентні позиції на ринку;

- переглянути розміри оплати праці та врегулювати їх відносно ринкових;

- мінімізувати заборгованість із виплати заробітної плати.

Формування кадрового потенціалу підприємства – складна і довготривала справа, потрібно постійно співпрацювати з навчальними закладами, розробляти нові системи мотивації та результативності персоналу.

*Наук. кер. Доровської О. Ф.*

---

**Література:** 1. Головка А. С. Теоретико-методичний зміст категорій "трудоий потенціал", "кадровий потенціал" та "трудоий ресурси" / А. С. Головка // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 3. – Т. 2.  
2. Гринкевич С. С. Дослідження взаємозв'язку трудового та кадрового потенціалів [Електронний ресурс] / С. С. Гринкевич, Н. Р. Гураль // Економічний форум. – 2013. – № 3. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ekfor/2013\\_3/54.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekfor/2013_3/54.pdf). – Назва з екрану.  
3. Семенов А. Г. Аналіз формування та використання кадрового потенціалу / А. Г. Семенов, А. І. Шарко // Вісник економічної науки України. – 2014. – № 1.

## ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК СПОСІБ БОРОТЬБИ З УХИЛЕННЯМ ВІД СПЛАТИ ПОДАТКІВ

УДК 336.227.2.025

Самусь В. С.

Студент 4 курсу  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація.* Розглянуто види відповідальності за ухилення від сплати податків як спосіб боротьби з ухиленням від сплати податків. Розроблено пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства щодо зменшення ухилень від плати податків.

*Ключові слова:* податки, ухилення від оподаткування, фінансова відповідальність, адміністративна відповідальність, кримінальна відповідальність, злочинність, штрафна санкція.

*Аннотация.* Рассмотрены виды ответственности за уклонение от уплаты налогов как способ борьбы с уклонением от уплаты налогов. Разработаны предложения по совершенствованию действующего законодательства по уменьшению уклонений от уплаты налогов.

*Ключевые слова:* налоги, уклонение от налогообложения, финансовая ответственность, административная ответственность, криминальная ответственность, преступность, штрафная санкция.

*Annotation.* The article describes the types of liability for tax evasion as a way to combat tax evasion. Suggestions have been developed for the improvement of the actual legislation to reduce evasion from payment of taxes.

*Keywords:* taxes, tax evasion, financial liability, administrative liability, criminal liability, crime, penal sanctions.

Суб'єкти, які уникають сплати податків і ще не потрапили до поля зору податківців, повинні знати: за вчинення злочину завжди настає покарання. Державно-правова політика боротьби зі злочинністю в цілому та зі злочинністю у сфері оподаткування базується на деяких принципах, таких, як: принцип справедливості; принцип законності засобів боротьби зі злочинами у сфері оподаткування; принцип невідворотності відповідальності за кожний вчинений злочин; принцип відповідності покарання характеру та ступеню суспільної небезпеки злочину й особистості винного; принцип економічної невідповідності злочину; принцип економічного стимулювання реальних успіхів правоохоронних органів; принцип запобігання злочинам у сфері оподаткування; принцип правового та соціального контролю; принцип координації діяльності з розробки та реалізації державної політики боротьби зі злочинністю у сфері оподаткування [1].

Це найбільш суттєві положення запропонованих напрямів розвитку державно-правової політики боротьби зі злочинами у сфері оподаткування та зі злочинністю в цілому. Реалізація багатьох з цих принципів вимагає витрат з держбюджету, тому основним залишається завдання відновлення економіки країни, поповнення Державного бюджету, захист його від розкрадань, протидія відтоку капіталу, економне та цілеспрямоване витрачання державних коштів [2].

На сьогодні розгляд даної теми є дуже актуальним, оскільки рівень ухилень від сплати податків в Україні тільки зростає, що суттєво впливає на макроекономічні показники. Тому боротьба з ухиленням від сплати податків є пріоритетною для органів державної влади.

Багато дослідників зазначають, що ухилення від сплати податків є одним з найактуальніших питань щодо запобігання появи податкових правопорушень, та за допомогою боротьби з цим зростатимуть доходи у бюджет країни, використовуючи певні покарання. Проблеми співвідношення й обґрунтування самостійності адміністративної, фінансової та кримінальної відповідальності тією чи іншою мірою торкнулися в своїх наукових дослідженнях такі вчені, як: Брич Л. П., Н. Вороня, Гега П. Т., Доля Л. М., Дудоров О. О., Кучерявенко М. П., Мацелик М. О., Петрова Г. В., Роздайбіда А. В., Сергеев С. О., Цимбал П. В., Шкарупа В. К. та ін. [3].

Дослідження західних економістів вказують на те, що рівень ухилення від оподаткування залежить від багатьох чинників – як економічних, так і політичних, історичних, психологічних і т. д. Серед найбільш важливих – рівень податкових ставок, ефективність і компетентність діяльності податкових органів, відповідальність платників податків, ступінь довіри населення до чинної влади щодо ефективного використання нею коштів, отриманих від податків [4].

Метою даної статті є розкриття сутності видів відповідальності за ухилення від сплати податків, а також формування переліку рекомендацій щодо вдосконалення розмірів покарання за такі порушення.

Платник податку може бути притягнутий до відповідальності у разі:

ухилення від сплати податку, іншого обов'язкового платежу;  
заниження об'єкта оподаткування;  
несвоєчасної сплати податку, іншого обов'язкового платежу;  
неподання (несвоєчасного подання) податкових декларацій, розрахунків, інших документів, необхідних для обчислення податків, обов'язкових платежів до податкових органів;  
неподання (несвоєчасного подання) до банку платіжних доручень на сплату податків, інших обов'язкових платежів;  
недопущення перевіряючих для обстеження приміщень, що використовуються для отримання доходів, тощо.

За порушення законів з питань оподаткування та іншого законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи, застосовуються такі види юридичної відповідальності: фінансова, адміністративна, кримінальна.

Фінансова відповідальність за порушення законів з питань оподаткування та іншого законодавства встановлюється та застосовується згідно з Податковим кодексом України. Вона застосовується у вигляді штрафних (фінансових) санкцій (штрафів) або пені.

Штрафна санкція (штраф) – плата у фіксованій сумі або у вигляді процентів від суми податкового зобов'язання (без урахування пені та штрафних санкцій), яка справляється з платника податків у зв'язку з порушенням ним правил оподаткування, визначених відповідними законами.

Суб'єктами фінансової відповідальності (особами, які притягаються до цього виду відповідальності) за податкові правопорушення є платники податків-фізичні особи (резиденти і нерезиденти України), юридичні особи (резиденти і нерезиденти України) та їх відокремлені підрозділи, які мають, одержують (передають) об'єкти оподаткування або провадять діяльність (операції), що є об'єктом оподаткування згідно з Податковим кодексом України або податковими законами і на яких покладено обов'язок із сплати податків та зборів.

Розміри штрафних санкцій, що застосовуються щодо юридичних та фізичних осіб, які порушили податкове законодавство встановлюються згідно зі статтями 118 – 128 Податкового кодексу України. У цих статтях зазначені підстави для накладання штрафних санкцій та їх розміри за одноразове правопорушення, та у разі тих самих дій, вчинених платником податків, до якого протягом року було застосовано штраф за таке саме порушення [5].

Згідно з Кодексом України про адміністративні правопорушення, адміністративним правопорушенням (проступком) визнається протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність. Адміністративна відповідальність настає лише за умови вини громадянина чи посадової особи, тобто коли протиправне діяння (дія чи бездіяльність) було вчинено умисно або з необережності [6].

Платники податків можуть бути суб'єктами адміністративної відповідальності, якщо це фізичні особи (резиденти і нерезиденти України), які мають, одержують (передають) об'єкти оподаткування або провадять діяльність (операції), що є об'єктом оподаткування, згідно з податковим кодексом або податковими законами, і на яких покладено обов'язок із сплати податків та зборів, згідно з адміністративним кодексом.

Адміністративна відповідальність за податкові правопорушення передбачена статтями КУАП. До таких порушень відносяться:

1. Порушення правил торгівлі пивом, алкогольними, слабоалкогольними напоями і тютюновими виробами (щодо відповідальності за торгівлю спиртом етиловим, коньячним або плодовим, алкогольними напоями чи тютюновими виробами без марок акцизного збору чи з підробленими марками цього збору).
2. Порушення порядку ведення податкового обліку, надання аудиторських висновків.
3. Неподання або несвоєчасне подання платіжних доручень на перерахування належних до сплати податків та зборів (обов'язкових платежів).
4. Невиконання законних вимог посадових осіб органів державної податкової служби.
5. Порушення порядку утримання та перерахування податку на доходи фізичних осіб і подання відомостей про виплачені доходи.
6. Порушення порядку подання декларації про доходи та ведення обліку доходів і витрат.
7. Порушення законодавства з фінансових питань.
8. Зберігання або транспортування алкогольних напоїв чи тютюнових виробів, на яких немає марок акцизного збору встановленого зразка.
9. Порушення порядку подання фінансової звітності та ведення бухгалтерського обліку при ліквідації юридичної особи.
10. Порушення законодавства щодо запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом.

Застосування адміністративної відповідальності за правопорушення у сфері оподаткування має на меті спонукати платників податків суворо, повно й у строк виконувати свої обов'язки щодо формування державного та місцевих бюджетів, тому від цього залежить сталість фінансової системи, а отже, економічна, політична, соціальна стабільність суспільства й розвиток економіки. З усіх видів адміністративних стягнень за податкову провину податковим органам надано право застосовувати тільки один – штраф [7]

За ухилення від сплати податків, інших обов'язкових платежів у значних розмірах платники відповідно до ст. 212 Кримінального кодексу України можуть бути притягнуті до кримінальної відповідальності.

Під значним розміром коштів слід розуміти суми податків і зборів, які в тисячу і більше разів перевищують установлений законодавством неоподатковуваний мінімум доходів громадян; під особливо великим розміром коштів слід розуміти суми податків і зборів, які в п'ять тисяч і більше разів перевищують установлений законодавством неоподатковуваний мінімум доходів громадян [8].

Відповідальність настає незалежно від способу ухилення. Об'єктом злочину є встановлений законодавством порядок оподаткування юридичних і фізичних осіб, який забезпечує за рахунок надходження податків, зборів та інших обов'язкових платежів формування дохідної частини державного та місцевих бюджетів, а також державних цільових фондів.

Предметом злочину є податки, збори, інші обов'язкові платежі, що входять до системи оподаткування і запроваджені у встановленому законом порядку.

Суб'єктами кримінальної відповідальності (особами, які можуть притягатися до цього виду відповідальності) за податкові правопорушення є громадяни та службові особи. Це, наприклад, службові особи підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності, або особи, що займаються підприємницькою діяльністю без створення юридичної особи, чи будь-яка інша особа, яка зобов'язана сплачувати податки, збори.

До злочинів за яких настає кримінальна відповідальність відносять:

незаконне виготовлення, зберігання, збут або транспортування з метою збуту підакцизних товарів;

фіктивне підприємництво;

легалізація (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом;

ухилення від сплати податків, зборів (обов'язкових платежів);

незаконне виготовлення, підроблення, використання або збут незаконно виготовлених, одержаних чи підроблених марок акцизного збору чи контрольних марок;

фіктивне банкрутство;

незаконні дії у разі банкрутства;

шахрайство з фінансовими ресурсами.

Згідно з Податковим кодексом України, за ухилення та порушення податкового законодавства, застосовуються відносно незначні суми штрафних санкцій. Так, наприклад, найбільша фіксована сума штрафної санкції накладається у випадку неподання у строки та у випадках, передбачених ПКУ заяв або документів для взяття на облік у відповідному органі ДПС, реєстрації змін місцезнаходження чи внесення інших змін до своїх облікових даних, неподання виправлених документів для взяття на облік чи внесення змін, подання з помилками чи у неповному обсязі, неподання відомостей стосовно осіб, відповідальних за ведення бухгалтерського обліку та / або складення податкової звітності, на юридичних осіб у розмірі 510 грн (повторно протягом року – 1 020). Загалом, розмір штрафу коливається від 85 до 1 020 грн. На думку автора, слід підвищити розміри штрафів для того, щоб запобігти недоотриманими грошима бюджет, і щоб платникам податків не було вигідно заплатити штраф і ухилитися від діючого законодавства [5].

Оскільки ухилення від сплати податків зумовлене різними факторами, існують різні способи мінімізації цієї проблеми. Серед економічних – це створення такої податкової системи, яка надто високим рівнем оподаткування не цікавила б більшість платників у зменшенні сплачуваних податків. Серед організаційних – формування ефективної і компетентної податкової служби. Серед політичних – максимальна відкритість уряду щодо шляхів витрачання коштів платників податків та існування суспільного консенсусу щодо напрямків використання бюджетних надходжень. Серед морально-етичних – виховання у платників патріотичних почуттів щодо почесного обов'язку утримувати держава і т. д. Одним із способів боротьби з ухиленням від оподаткування є заходи кримінально-репресивного характеру, які передбачають адміністративну, фінансову та кримінальну відповідальність для порушників податкового законодавства [9].

Отже, завдяки вирішенню таких завдань зменшиться кількість неплатників податків, які свідомо ухиляються від сплати податків, і тим самим зменшаться втрати бюджету.

Наук. кер. Степанова Е. Р.

**Література:** 1. Гега П. Т. Основи податкового права : навч. посіб. / П. Т. Гега, Л. М. Доля. – К. : Т-во "Знання", 2011. – 215 с. 2. Дудоров О. Система оподаткування України: необхідність кримінально-правової охорони / О. Дудоров // Право України. – 2008. – № 3. – 173 с. 3. Завгородний В. П. Налоги и налоговый контроль в Украине / В. П. Завгородний. – К. : А.С.К., 2003. – 639 с. 4. Кучерявенко М. П. Податкове право України: Академічний курс : підручник / М. П. Кучерявенко. – К. : Правова єдність, 2008. – 701 с. 5. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. 6. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-X [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>. 7. Адміністративне право України : підручник для юрид. вузів і фак. / Ю. П. Битяк, В. В. Богущкий, В. М. Гаращук та ін. ; за ред. Ю. П. Битяка. – Х. : Право, 2010. – 528 с. 8. Кримінальний кодекс України від 15.12.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>. 9. Марченко Н. Природа податкових покарань: проблеми концепції / Н. Марченко // Підприємництво, гос-во і право. – 2008 – № 1. – 174 с. 10. Левицька О. Визначення адміністративної відповідальності / О. Левицька // Вісник податкової служби України. – 2008. – № 7. – 71 с.

## МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

УДК 331.101.3

Сафонова Ю. С.

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто сутність, значення, завдання та теоретичні аспекти мотивації трудової діяльності персоналу. Обґрунтовано методологію мотивації персоналу в конкурентному середовищі.*

*Ключові слова: мотивація, стимулювання, ефективність, діяльність персоналу, мотиваційні фактори, механізм мотивації.*

*Аннотация. Рассмотрены сущность, значение, задачи и теоретические аспекты мотивации трудовой деятельности персонала. Обоснована методология мотивации персонала в конкурентной среде.*

*Ключевые слова: мотивация, стимулирование, эффективность, деятельность персонала, мотивационные факторы, механизм мотивации.*

*Annotation. The article is concerned with the nature, significance, objectives and theoretical aspects of the motivation of staff. The methodology of motivation in a competitive environment has been justified.*

*Keywords: motivation, stimulation, efficiency, personnel activity, factors of motivation, motivation mechanism.*

В умовах соціально-орієнтованої ринкової системи господарювання проблема мотивації праці набуває важливого значення. Відсутність належних стимулів до праці, неможливість досягнути поставлених цілей законними методами, нереалізовані мрії про підвищення рівня життя зумовлюють виникнення незадоволення людини своєю роботою та своїм становищем у суспільстві. Нехтування мотиваційним фактором у сфері праці призводить до зниження показників продуктивності праці, якості продукції, трудової дисципліни на кожному конкретному підприємстві і до кризи в господарській системі в цілому.

Постійні зміни в економічній та політичній сферах нашої держави, одночасно створюють великі можливості і серйозні загрози для кожної особистості та вносять значний рівень невизначеності в життя практично кожної людини. Тому лише дієвий мотиваційний механізм, що відповідає сучасним умовам та є гнучким до швидких економічних змін, забезпечить ефективне використання трудових ресурсів.

Проблеми мотивації трудової діяльності персоналу та створення мотиваційного механізму займають гідне місце в менеджменті і досліджувалися багатьма вченими. Свої роботи проблемам мотивації трудової діяльності присвятили такі вчені, як: А. Сміт, Ф. Тейлор, Е. Мейо, Д. Мак-Грегор, М. Туган-Барановський, А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, В. Врум, Л. Портер та ін.

Аналіз публікацій вітчизняних вчених за останні роки свідчить про зростаюче розуміння того, що підвищення конкурентоспроможності національної економіки є неможливим без формування конкурентоспроможності робочої сили, без створення мотивації, адекватної певному етапі ринкових перетворень і завданням зміцнення конкурентних позицій держави в світі. Проблеми мотивації і розвитку людського капіталу в ринкових умовах стали об'єктом уваги таких вчених, як: А. Колта, Д. Богині, О. Крушельницької, С. Корецької, М. Семеникіної та ін.

Мета статті полягає у комплексному дослідженні основних напрямів мотивації праці, огляд основних методичних підходів та механізмів трудової діяльності персоналу.

Мотивація ефективної праці працівників займає одне з ключових місць у системі внутрішньо-фірмового управління. Вона доповнює адміністративне управління і становить непряме, опосередковане управління через інтереси працівників з використанням специфічних форм і методів забезпечення їх матеріальної і моральної зацікавленості щодо праці, у досягненні високих її результатів [1, с. 32].



Отже, мотивація трудової діяльності є необхідною умовою для ефективного виконання прийнятих рішень і запланованих завдань працівниками підприємств.

Не дивлячись на радикальність курсу ринкових перетворень в Україні, ігнорування проблеми мотивації праці призвело до тяжких наслідків: загострення економічної кризи, падіння рівня життя, знищення відношення до праці як до цінності, погіршення якості трудового потенціалу, масової дискваліфікації кадрів і зростання напруженості на ринку праці.

Актуальність пошуку дієвих механізмів активізації трудової діяльності персоналу обумовила необхідність створення нових методів мотивації. Суть нових методів повинна полягати в індивідуальному підході, у розширенні сфери діяльності працівника і залученні його в справи організації в цілому.

Більшість методів мотивації, орієнтованих на організацію, потрапляють в одну категорію: розширення повноважень працівників, тобто більш інтенсивне залучення їх у діяльність підприємства і надання великих можливостей для участі в прийнятті рішень. Це накладає на працівників більше обов'язків і вимагає від них більшої відповідальності за результати роботи організації [2, с. 346].

Також вагомий вплив на діяльність працівників має система мотивації трудової діяльності на підприємстві. При створенні системи мотивації потрібно керуватися наступними засадами [3, с. 8]: постановка цілей – потрібно чітко розуміти, заради чого мотивувати людей, від цього буде залежати вся система мотивації;

аналіз практики мотивації аналогічних підприємств галузі (Benchmarking);

обов'язкове залучення ключових співробітників і керівників підрозділів до питань розробки системи мотивації;

обмежений експериментальний строк.

Якщо система мотивації не буде працювати, потрібно мати можливість від неї відмовитися. Ефективність системи мотивації повинна оцінюватися за трьома параметрами: лояльність персоналу, продуктивність його діяльності, привабливість компанії на ринку праці [4, с. 45].

Існують ще такі проблеми, які характерні для багатьох організацій:

відсутність у працівника якої-небудь мотивації для підвищення ефективності його власної роботи й роботи фірми в цілому;

незнання співробітником тих завдань, які потрібно йому вирішити;

інертність стосовно змін;

закритість комунікацій між відділами;

складність аналізу результатів [5, с. 27].

Вирішення даних проблем можливе за допомогою застосування одного з методів мотивації персоналу "Management by Objectives" (MBO) або "керування за цілями" ("керування за допомогою установки цілей", "керування через постановку завдань") [6, с. 344].

Отже, можна зробити висновок, що ефективне управління виробничо-господарською діяльністю підприємств значною мірою залежить від використання налагодженого мотиваційного механізму. Тому необхідно на кожному конкретному підприємстві, в першу чергу, розробити власну ефективну систему мотивів та стимулів, що забезпечують активізацію діяльності персоналу відповідно до цілей, які поставлено перед підприємством.

Сучасна модель управління підприємством має включати механізм ефективної трудової мотивації, який дозволив би поєднувати стратегічну ціль організації з потребами та інтересами робітників, взаємоузгоджуючи різні форми стимулювання зі складністю й результативністю праці, об'єктивно оцінюючи працездатність, знання, досвід, можливість працівників, створюючи умови реалізації й розвитку трудового потенціалу персоналу, систему гнучкої адаптації працівників до ринкової кон'юнктури, наближуючи інтереси підприємства до інтересів працівників і навпаки.

Отже, соціально-економічною основою поведінки та активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результативності їхньої діяльності, завжди є мотивація праці.

У загальній системі механізму господарювання важливе значення займає організаційно-економічний механізм регулювання мотивації трудової діяльності персоналу, який є складовою системою взаємодії елементів і методів впливу на оптимізацію політики соціального захисту працівників підприємства шляхом використання економічних, соціально-психологічних та адміністративних методів мотивації персоналу [7, с. 304].

Мотивація трудової діяльності не може бути дією без задоволення матеріальних потреб, орієнтації на матеріальний інтерес працівників. Підвищення значення трудових і статусних мотивів не означає абсолютного зниження ролі матеріальних мотивів і стимулів. Вони, як і раніше, залишаються важливим каталізатором, здатним істотно підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистих цілей і цілей підприємства.

*Наук. кер. Семенченко А. В.*

---

**Література:** 1. Караваєв І. Найтрадиційніший вид мотивації: Порядок преміювання працівників підприємства / І. Караваєв // Бізнес-консультант. – 2007. – № 1. – С. 32–33. 2. Хаст Г. Л. Корпоративна культура : навч. посіб. / ред. Г. Л. Хаст. – К. : ЦУЛ, 2003. – 403 с. 3. Кушнір Л. Практики управління людськими ресурсами на українських підприємствах / Л. Кушнір // Синергія. – 2004. – № 1. – С. 4–11. 4. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання : монографія / М Семикіна ; від-

повід. ред. В. В. Онікієнко ; Міністерство освіти і науки України, КНТУ. – Кіровоград : Мавік, 2004. – 124 с.  
5. Харченко М. Показники оцінки результатів діяльності працівників підприємств та деякі підходи до організації матеріального стимулювання їх праці / М. Харченко, С. Шкорінов // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 4. – С. 25–28. 6. Усатенко О. В. Оцінка конкурентоспроможності управлінського персоналу промислових підприємств / О. В. Усатенко // Держава та регіони. – 2007. – № 1. – С. 343–346. 7. Семенов А. Г. Мотивація трудової діяльності на підприємстві / А. Г. Семенов // Держава та регіони. – 2007. – № 1. – С. 303–306.

## ЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКІВ У РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.91:005.21

Світлична Ю. В.

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто трудовий потенціал працівників та керівників. Виявлено значення трудового потенціалу керівників у реалізації стратегії підприємства.*

*Ключові слова: потенціал, трудовий потенціал, трудовий потенціал працівників, трудовий потенціал керівників, трудовий потенціал організації, трудовий потенціал суспільства, психологічний такт, психофізіологічний потенціал, кваліфікаційний потенціал, особистісний потенціал.*

*Аннотация. Рассмотрен трудовой потенциал работников и руководителей. Выявлено значение трудового потенциала руководителей в реализации стратегии предприятия.*

*Ключевые слова: потенциал, трудовой потенциал, трудовой потенциал работников, трудовой потенциал руководителей, трудовой потенциал организации, трудовой потенциал общества, психологический такт, психофизический потенциал, квалификационный потенциал, личностный потенциал.*

*Annotation. The article deals with the employment potential of employees and managers. The importance of managers' labor potential in the implementation of business strategy has been identified.*

*Keywords: potential, labour potential, employee labour potential, managers' labour potential, company labour potential, society labour potential, psychological tact, qualification potential, personality potential.*

На сучасному етапі, в умовах великої конкуренції, людина розглядається не як один із факторів виробництва, котрий не відрізняється від машин, а як головний стратегічний ресурс надбання організації, тому що людина має прихований та відкритий потенціал, а це, в свою чергу, є головною умовою успіху підприємства. При цьому серед працівників найважливіший вплив мають групи управлінського персоналу, тому що, по-перше, вплив управлінського персоналу на реалізацію цілей підприємства нерівнозначний і, по-друге, зумовлюється функціональним і структурним розподілом управлінської праці. Також необхідно враховувати, що найважливіші рішення приймаються та ухвалюються керівниками верхньої ланки управління. Досягнення цілей підприємства залежить від зусиль усіх співробітників, але значною мірою зумовлюється потенціалом керівників.

Питання трудового потенціалу працівників знайшли висвітлення в наукових публікаціях вітчизняних та закордонних вчених, серед яких особливу популярність отримали праці: І. Ансоффа, М. Армстронга, Н. Гавкалової, О. Єгоршина, Р. Каплана, К. Койна, О. Крушільницької, Н. Маркової, Г. Назарової, В. Пономаренка, О. Рудченка, В. Співака, Е. Смірнова та багатьох інших вчених.

Метою даної статті є аналіз значення та впливу трудового потенціалу керівників у реалізації стратегії підприємства.

Г. Осовська, О. Рудченко та Н. Шаталова виокремлюють три основні рівня трудового потенціалу: трудовий потенціал працівника, організаційний та суспільний потенціали [1 – 3].

Трудовий потенціал окремо керівника не розглядається, тобто існуючі дослідження не розділяють трудовий потенціал працівника за ієрархією, тому що основні тенденції розвитку економіки потребують відповідних змін менеджменту і накладають відбиток на працю керівників. Таким чином, саме від їхньої ефективної діяльності залежить успіх підприємства в постійно мінливих умовах функціонування.

Для того щоб зрозуміти різницю між трудовим потенціалом працівників та керівників необхідно проаналізувати складові трудового потенціалу працівника, які поданий на рисунку.

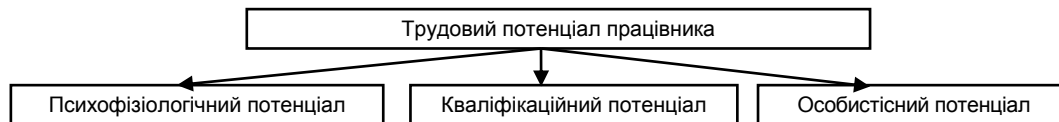


Рис. Складові трудового потенціалу працівника

Основними елементами психофізіологічного потенціалу працівника є стан здоров'я та його благополуччя.

Кваліфікаційна складова трудового потенціалу, з одного боку, характеризує підготовленість працівників до виконання трудових функцій, що постійно ускладнюються, а з іншої – є чинником, що формує відношення до праці, трудову дисципліну, інтенсивність праці, яка може бути класифікована по ознаках, що відображають індивідуальні особливості кожного працівника [4].

Соціально-особистісна складова акцентує увагу на потенційних або перспективних соціальних можливостях працівника, тобто характеризує здібність людини до саморозвитку.

Проаналізувавши складові трудового потенціалу працівників можна сказати про трудовий потенціал керівників.

Для успішної діяльності керівникові необхідно мати особливі якості, властивості та здібності, які повинні постійно розвиватись.

При аналізі трудового потенціалу керівника важливо враховувати те, що під впливом НТП постійно ускладнюється характер управлінської праці. Виникають нові професії, нові галузі знань. За сучасних темпів розвитку науки і техніки набуті знання швидко старіють [5].

Керівникам необхідно мати відповідні до посади знання в декількох галузях, наприклад, у таких галузях, як: техніка, економіка, управління, організація виробництва. Адже знання керівників мають бути не тільки теоретичними, але і практичними, які можуть бути отримані в процесі роботи. При цьому необхідно врахувати, що загальний об'єм комплексу теоретичних та практичних знань у різних галузях залежить від функцій управління, які виконують керівники, а також необхідні для здійснення кваліфікованого керівництва.

Ефективність управлінської діяльності залежить від розуміння керівником управлінських функцій, завдань, способів стимулювання та об'єднання зусиль працівників на досягнення цілей організації [6].

Самоорганізація керівників має також важливе значення, тому що вони повинні показувати зразок виконавчої дисципліни і вимогливості.

Керівники повинні враховувати психологічний такт, тобто здатність впливати на інших, що виражається у вимогливості організатора.

Таким чином, можна сказати, що персонал – це основний вид ресурсів, який приводить до дій усі інші види ресурсів, що в свою чергу забезпечує реалізацію стратегії підприємства. При цьому серед працівників найважливіший вплив мають групи управлінського персоналу, тому що вони приймають і ухвалюють рішення, що впливають на діяльність працівників та функціонування підприємства. Проведений аналіз між трудовим потенціалом працівників і керівників показав, що вони відрізняються один від одного, а також трудовий потенціал керівників має вагомий вплив на діяльність працівників та функціонування підприємства, ніж трудовий потенціал працівників. Також до керівників висувуються жорсткі вимоги задля їх успішної діяльності та надання конкурентних переваг підприємству в постійно мінливому середовищі існування.

Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямку є розподіл трудового потенціалу за ієрархією та розробка складових та елементів трудового потенціалу за ієрархією для кожної категорії персоналу окремо.

Наук. кер. Доровської О. Ф.

Література: 1. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с. 2. Рудченко О. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах різних форм власності в умовах роздержавлення / О. Рудченко, О. Пономарьова // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 35–39. 3. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника : учеб. пособ. для вузов / Н. И. Шаталова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 400 с. 4. Сеница Т. В. Формування та ви-

користання трудового потенціалу промислового підприємства / Т. В. Синица. – Х. : ХДЕУ, 2004. – 21 с.  
5. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління / Л. Е. Орбан-Лембрик. – Х. : ООО "Основа", 2006. – 108 с. 6.  
Базарова Т. Ю. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е  
изд. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

## ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ МЕТОДОМ "ТАЄМНИЙ ПОКУПЕЦЬ"

УДК 331.108.43

Трифанова К. П.

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто сутність, переваги, недоліки та формати застосування методу оцінки персоналу "таємний покупець". Розроблено рекомендації щодо його ефективного застосування в оцінці торгового персоналу.*

*Ключові слова: оцінка персоналу, менеджер з персоналу, таємний покупець, інструменти адаптації персоналу, технологія продажів.*

*Аннотация. Рассмотрены сущность, преимущества, недостатки и форматы применения метода оценки персонала "тайный покупатель". Разработаны рекомендации по его эффективному применению в оценке торгового персонала.*

*Ключевые слова: оценка персонала, менеджер по персоналу, тайный покупатель, инструменты адаптации персонала, технология продаж.*

*Annotation. The essence, advantages, disadvantages and forms of the method of evaluation of staff "mystery shopper" have been described. Recommendations for its effective practical application have been developed.*

*Keywords: staff evaluation, human resource manager, mystery shopper, instruments of personnel adaptation, sales technologies.*

Метод "таємного покупця" використовується у всьому світі вже кілька десятиліть і продовжує користуватися великою популярністю. Питання, пов'язані з цим методом оцінки персоналу, розглядалися в працях: Виханського О. С., Наумова А. І., Гальковича Р. С., Набокова В. І. та ін. [1; 2]. Ефективність методу викликана тим, що оцінка роботи співробітника проводиться в реальних умовах, і сам співробітник нічого не підозрює. Але, незважаючи на це, процес упровадження зазначеного методу оцінки персоналу на багатьох підприємствах залишається неефективним.

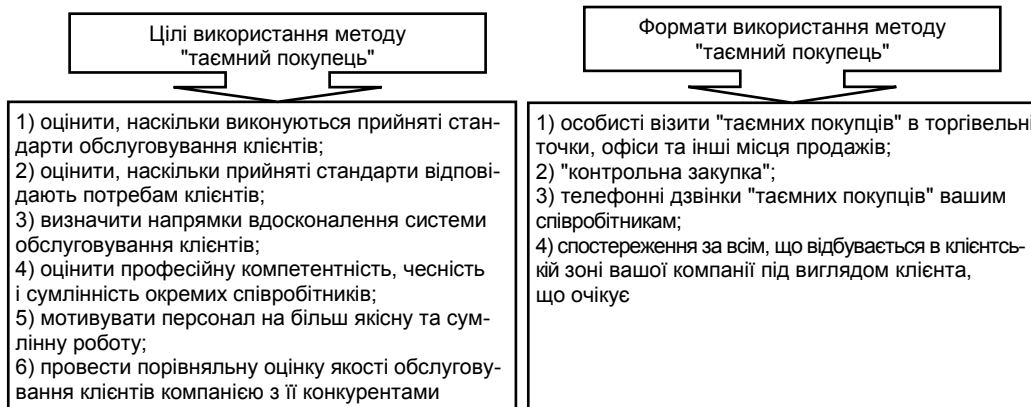
Метою даного дослідження є розгляд загальної характеристики методу оцінки персоналу "Таємний покупець", його обґрунтування та розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності застосування.

На сьогоднішній день високий рівень конкуренції на ринку товарів та послуг, які надаються, вимагають підтримання також високого рівня обслуговування, тому багато роздрібних мереж вкладають кошти у навчання фахівців продажів і регулярно контролюють відповідність їх роботи прийнятним у компанії стандартам. Зараз стала популярною методика оцінки роботи персоналу під назвою "таємний покупець". Вона передбачає перевірку дотримання працівниками технології продажів і встановленого в компанії рівня обслуговування. Більш детально переваги та недоліки наведені у таблиці.

**Переваги та недоліки методу оцінки персоналу "таємний покупець"**

Переваги	Недоліки
1) дозволяє в повному обсязі проаналізувати поведінку і професіоналізм продавця; 2) постійний контроль якості виконання стандартів обслуговування персоналом; 3) сприяє підвищенню мотивації співробітників до надання якісного обслуговування (співробітники знають, що їх оцінюють, але не знають, коли саме буде проведена перевірка); 4) є одним з найшвидших маркетингових методів дослідження; 5) дозволяє контролювати дотримання єдиного рівня сервісу на всій території присутності компанії; 6) дозволяє оцінити професіоналізм персоналу одразу по багатьом критеріям; 7) забезпечує підвищенню іміджу компанії, як організації яка піклується про сервіс обслуговування своїх покупців; 8) є надійним способом отримання інформації, що дозволяє швидко зреагувати та виправити недоліки	1) вимагає суттєвих часових та фінансових витрат, необхідних на реалізацію підготовчого етапу технології "таємний покупець"; 2) відсутність на ринку висококваліфікованих агентств-технологів, які надають такі послуги; 3) складність і трудомісткість використання даної технології власними силами; 4) неможливість залучення одних і тих же таємничих покупців до виконання поставлених завдань в короткостроковому періоді через можливе їх упізнання співробітниками сервісної організації; 5) опір персоналу щодо оцінки якості методом "таємний покупець", що призводить до його масової критики і недовіри співробітників; 6) необхідність створення пакета внутрішньої нормативної документації, що призводить до додаткового навантаження на персонал

Необхідно зазначити, що застосування цього методу є більш ефективним в комплексі з використанням мережі Інтернет. У цьому випадку метод "таємного покупця" перетворюється на ефективну технологію, яка включає цілий комплекс організаційних заходів, спрямованих на розробку інструментарію та веб-платформи віддаленого дистанційного доступу та підбору таємних покупців, їх навчання та визначення процедур використання інформації, спостереження і контролю за поточним обслуговуванням. Розробка відповідних стандартів і моніторинг їх дотримання дозволяють забезпечити єдиний рівень сервісу на всій території присутності компанії незалежно від віддаленості її філій від головного офісу, а значить, сприяють підтримці іміджу цієї компанії в цілому на ринку [3]. Цілі та формати використання методу оцінки персоналу "таємний покупець" зазначені на рисунку.



**Рис. Цілі та формати проведення оцінки за методикою "Таємний покупець"**

Виходячи із зазначеного можна зробити висновок, що методика "таємний покупець" – це надійний і швидкий спосіб отримання інформації про правильність підбору, навчання та мотивації торгового персоналу. Маючи результати оцінки можна зробити висновки про роботу окремих співробітників, лінійних керівників і підрозділу в цілому. Її практичне втілення полягає в тому, що "таємний покупець" (спеціально підготовлена і проінструктована людина, незнайома персоналу) звертається до компанії і виступає в ролі звичайного клієнта. За заздалегідь узгодженими параметрами він відзначає факти обслуговування і заносить результати в спеціальну анкету. Потім ці дані обробляються і формулюються висновки про позитивні і негативні сторони в обслуговуванні клієнтів [4].

Але навіть зважаючи на зазначені недоліки, практично доведено, що персонал, який знає про те, що за ними буде наглядати незалежний експерт, працює краще, а керівництво компанії, в свою чергу, отримує незалежну оцінку роботи персоналу [5].

Науковим результатом даного дослідження є теоретичне обґрунтування методу оцінки персоналу "таємний покупець", розробка практичних рекомендацій щодо його ефективного застосування в оцінці персоналу.



Перспективи подальших наукових досліджень у даному напрямку полягають в удосконаленні етапів технології застосування методу оцінки персоналу "таємний покупець".

Наук. кер. Мішина С. В.

**Література:** 1. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – М. : Гардарики, 2008. – 528 с. 2. Галькович Р. С. Основы менеджмента / Р. С. Галькович, В. И. Набоков. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 189 с. 3. Маслова Т. Д. Маркетинг / Т. Д. Маслова, С. Г. Божук, Л. Н. Ковалик // Вестник Московского экономического университета. – 2007. – 205 с. 4. Состина Л. В. Тайный покупатель как один из инструментов контроля качества в сфере сервисной деятельности / Л. В. Состина // Вестник КСЭИ. – 2012. – № 1–2 (53–54). – С. 239–243. 5. Маслова Т. Д. Тайный покупатель – инструмент повышения продаж [Электронный ресурс] / А. Маслова // Монитор. – 2009. – Режим доступа : <http://www.marketkom.ru>. – Название с экрана.

## ВИКОРИСТАННЯ СТРЕС-ТЕСТУВАННЯ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ЧУТЛИВОСТІ РІВНЯ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ СТРАХОВОЇ КОМПАНІЇ

УДК 368.03:005.935.33

Гончарова Н. С.

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація.* Розглянуто теоретичні та практичні рекомендації щодо визначення рівня чутливості платоспроможності за допомогою сценаріїв стрес-тестування.

*Ключові слова :* стрес-тестування, платоспроможність, чутливість рівня платоспроможності, сценарій проведення стрес-тестування, страхова компанія.

*Аннотация.* Рассмотрены теоретические и практические рекомендации по определению уровня чувствительности платежеспособности с помощью сценариев стресс-тестирования.

*Ключевые слова:* стресс-тестирование, платежеспособность, чутье уровня платежеспособности, сценарий проведения стресс-тестирования, страховая компания.

*Annotation.* The paper reviews the theoretical and practical recommendations on determining the sensitivity of solvency through scripting stress-testing.

*Keywords:* stress-testing, solvency, sensitivity of solvency, scenario of stress-testing, insurance company.

Аналіз даних щодо виключення зі складу Державного реєстру фінансових установ страхових компаній, інших, ніж страхування життя в Україні, які становили відповідно за роками: 2011 рік – 20 або 5,3 %, 2012 рік – 18 або 5 %, 2013 рік – 22 або 7,3 %, свідчить про необхідність управління платоспроможністю страхових компаній для недопущення випадків невиконання ними зобов'язань перед клієнтами [1].

Метою даної роботи є обґрунтування теоретичних положень та визначення практичних рекомендацій щодо визначення рівня чутливості платоспроможності за допомогою сценаріїв стрес-тестування.

Використання стрес-тестів у страховому секторі розглядали такі вітчизняні вчені, як: Кудрявцева М. Г., Косова Т. Д., Внукова Н. М., Смоляк В. А., Ачкасова С. А., Глушта Г. та ін. [2 – 7].

Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг розпорядженням від 13.02.2014 р. № 484 затвердила Вимоги щодо регулярного проведення стрес-тестування страховиками та розкриття інформації щодо ключових ризиків та результатів проведених стрес-тестів, якими передбачено, що при здійсненні своєї діяльності страховик повинен щорічно проводити стрес-тестування відповідно до зазначених Вимог [8].

Поняття стрес-тестування у цих Вимогах уживається у значенні способу вимірювання потенційного впливу на фінансовий стан страховика виняткових, але ймовірних подій (стресів), що можуть вплинути на діяльність страховика. Вони враховують останні напрацювання Європейського Комітету з нагляду за страхуванням та пенсійним забезпеченням.

Стрес-тестування надасть змогу визначити, чи зможе страховик зберегти платоспроможність, якщо виникнуть серйозні потрясіння на фінансовому ринку [8].

Цілями та завданнями стрес-тестування є [7]: оцінка готовності страховика до можливих кризових ситуацій; оцінки рівня обачливості (*пруденційності*) страховика; оцінка впливу на фінансовий стан страховика стресових ситуацій; оцінки спроможності страховика покривати збитки у кризових ситуаціях (попередження банкрутства страховика); перевірка готовності всіх елементів та структур організації до початку кризової ситуації; оцінка чутливості до факторів ризиків; оцінка достатності капіталу для покриття потенційних збитків при настанні кризової ситуації.

Побудова стрес-тестів відбувається з урахуванням ризиків (ринкових, кредитних та ін.), шоків (зміни окремих показників, групи показників, взаємозв'язків між показниками), типу стрес-тесту (однофакторного, сценарного або багатофакторного), типу цільового тренда (історичного або розрахункового), типів моделювання стохастичного або динамічного [9].

Слід зазначити, що страховик з недостатньою платоспроможністю повинен проводити більше за обсягом та частіше тести. Страховик повинен розглянути, які події є суттєвими, зважаючи на їхній вплив, вірогідність та достовірність [4].

Процеси встановлення граничних значень показникам, які були обрані для аналізу та формування сценарію стрес-тестування, відповідають особливим характеристикам страхової компанії та мають індивідуальний характер для кожної із них.

Кожна страхова компанія повинна обрати та надати граничне значення показникам, значення яких критично безпосередньо для неї.

Для оцінки платоспроможності було взято сукупність з 12 страхових компаній. Репрезентативність вибірки даних підтверджено коефіцієнтом концентрації за розміром страхових премій (далі CR-100), який за 2011 рік дорівнює 60,9 %, 2012 рік – 58,9 %, 2013 рік – 57,8 %. Проведення експерименту з оцінки платоспроможності страхових компаній проведено на прикладі страхових компаній, що за підсумками 2013 року входять у топ-30, топ-40, топ-60 за розміром зібраних валових премій [1].

Запропоновано визначити за такими сценаріями (табл. 1).

Таблиця 1

**Сценарії проведення стрес-тестування платоспроможності страховиків**

Тип сценарію	Критерії зміни факторів ризику, %
Базовий сценарій	Зменшення частки активів на 17
	Збільшення валових премій на 17
Кризовий сценарій	Зменшення частки активів на 50
	Збільшення валових премій на 50
Комбінований сценарій	Зменшення частки активів на 14
	Збільшення валових премій на 19

Отже, проведено експеримент із стрес-тестування чутливості рівня платоспроможності страхової компанії за 3-ма сценаріями: базовим, кризовим та комбінованим. При використанні запропонованих сценаріїв (див. табл. 1), що розраховуються відповідно до оцінених показників, рівень платоспроможності під впливом факторів стресового характеру характеризує чутливість рівня платоспроможності страхової компанії.

Результат розрахунку стрес-тестування наведений в табл. 2.

Таблиця 2

**Результати впливу 3 типів сценарію стрес-тестів**

Тип сценарію	Вибірка страхових компаній за 2013 р.	Не пройшли стрес-тест	Дефіцит капіталу, тис. грн.
Базовий сценарій	12	4	332 387,72
Сценарій кризи		6	1 850 365,02
Комбінований сценарій		4	393 393,7

Дані табл. 2 свідчать, що відповідно до базового та комбінованого сценарію, 8 страхових компаній є дуже чутливими до коливань рівня платоспроможності. Не пройшли стрес-тест 4 стра-

ховика. А відповідно до кризового сценарію, 6 страхових компаній є чутливими до коливань рівня платоспроможності. Не пройшли стрес-тест 6 страховиків.

Результати стрес-тестування показали, що в цілому 12 страховиків є досить стійкими до несприятливих сценаріїв. Але найбільш впливовим виявився сценарій кризи, оскільки 6 страховиків із 12 не пройшли стрес-тестування.

Таким чином, використання стрес-тестування страховими компаніями сприятиме підвищенню їх спроможності виконувати зобов'язання перед клієнтами та зниженню рівня ризиковості діяльності. Його доцільно використовувати страховим компаніям, об'єднанням страховиків, Нацкомфінпослуг України для вдосконалення пруденційного нагляду за діяльністю страхових компаній.

Наук. кер. Ачкасова С. А.

**Література:** 1. Рейтинги страхових компаній України // Insurance top [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://insurancetop.com>. – Назва з екрану. 2. Кудрявцева М. Г. Что тестирует стресс-тест? / М. Г. Кудрявцева // Рынок ценных бумаг. – 2006. – № 2. – 55 с. 3. Косова Т. Д. Стрес-тестування як інструмент діагностики фінансової стійкості банків, страхових компаній і підприємств / Т. Д. Косова // Торгівля і ринок України. – 2011. – Вип. 31. – Т. 2. – С. 243–251. 4. Внукова Н. М. Особливості стрес-тестування страхових компаній / Н. М. Внукова, В. А. Смоляк, С. А. Ачкасова // Вісник КНУ ім. Т. Шевченка. – 2009. – № 114. – С. 56–60. 5. Ачкасова С. А. Формування переліку показників оцінки стресостійкості страхових компаній / С. А. Ачкасова // Міжнародні фінансові та страхові ринки в нових економічних умовах : збірник тез доповідей VI Міжнародної науково-практичної конференції, 16 грудня 2010 р. – К. : КНУ ім. Т. Шевченка. – 2010. – Вип. VI. – Т. 1. – С. 25–28. 6. Тлуста Г. Стрес-тестування в системі ризик-менеджменту страхових компаній / Г. Тлуста // Вісник КНУ ім. Т. Шевченка. – 2013. – № 135. – С. 43–46. 7. Офіційний веб-сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг. – Режим доступу : <http://nfp.gov.ua/news/440.html>. – Назва з екрану. 8. Ачкасова С. А. Оцінка стресостійкості страхових компаній : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.08 – Гроші, фінанси і кредит / С. А. Ачкасова. – Х., 2013. – 20 с. 9. Ткаченко Н. В. Сучасний стан оцінки платоспроможності страхових компаній [Електронний ресурс] / Н. В. Ткаченко. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/fkd/2009\\_1/R2/2.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/fkd/2009_1/R2/2.pdf). – Назва з екрану.

## СУТНІСТЬ ТА ЗАВДАННЯ ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ БАНКУ

УДК 336.71

Горячковська Ю. В.

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Досліджено складові фінансової стратегії розвитку банку. Розглянуто підходи до формування фінансової стратегії банку, що спрямована на раціональне управління та ефективне використання фінансових ресурсів.*

*Ключові слова: банк, стратегія, фінансова стратегія банку, конкурентоспроможність банку, складові фінансової стратегії.*

*Аннотация. Исследованы составляющие финансовой стратегии развития банка. Рассмотрены подходы к формированию финансовой стратегии банка, которая направлена на рациональное управление и эффективное использование финансовых ресурсов.*

*Ключевые слова: банк, стратегия, финансовая стратегия банка, конкурентоспособность банка, составляющие финансовой стратегии.*

*Annotation. The article explores the components of the financial strategy of a bank. The approaches to the formation of the bank's financial strategy aimed at sustainable management and efficient use of financial resources have been discussed.*

*Keywords: bank, strategy, financial strategy of a bank, bank competitiveness, financial strategy components.*

Сьогодення діяльності банків характеризується умовами посилення конкуренції, у зв'язку з чим одним із пріоритетних завдань, що стоїть перед вітчизняними банками, є забезпечення успішного розвитку та стабільного функціонування. Неодмінною передумовою забезпечення фінансового розвитку банку виступає фінансова стратегія. Науково обґрунтована стратегія у поєднанні з її ефективною та гнучкою реалізацією дозволить банку успішно протистояти діям негативних факторів оточення та покращувати своє ринкове становище.

Вагомий внесок у розроблення методологічних засад стратегічного аналізу в контексті стратегічного управління банку зробили вітчизняні та зарубіжні вчені, зокрема: Заславська О. І., Шпиг Ф. І., Власко О. О., Гарбар Ж. В., С. Єгоричева, О. Вовчак, Меда Н. С., Подольська О. С., Місько А. А. та ін. [1 – 7]. Проте окремі аспекти процесів формування та реалізації фінансової стратегії в банках України досліджені недостатньо. Публікації з цієї проблеми присвячені лише окремим напрямкам та підходам до її визначення. Недостатньо розробленими є питання, пов'язані із фінансовою стратегією банку в умовах посилення конкуренції, оцінкою впливу фінансової стратегії на ефективність діяльності банку та на його конкурентоспроможність.

Метою цієї статті є визначення сутності та завдань фінансової стратегії діяльності банку як передумови його успішного функціонування.

Стратегія банку – це довгостроковий, усебічний план розвитку, який містить комплекс рішень до виконання місії банку та шляхів досягнення його цілей з огляду на внутрішній потенціал та зовнішнє середовище діяльності [1].

Стратегія банку як курс, який він обрав на найближчий доступний для огляду проміжок часу, набуває нового значення: саме її виконання забезпечує успіх банку в майбутньому, а відхилення від її виконання, відмова від досягнення встановлених пріоритетів чи зменшення темпів розвитку та впровадження інновацій, обов'язково виявляється у послабленні ринкової позиції банку і одразу негативно впливає на досягнення бажаних фінансових показників, а в найгіршому випадку – призводить до банкрутства. Таким чином, стратегія стає безпосереднім інструментом ведення бізнесу, а вимоги до ефективності використання цього інструмента постійно зростають [2].

Особливості стратегії банку на ринку банківських послуг визначаються специфікою його діяльності та специфікою банківського продукту. Стратегія полягає у визначенні загальних тенденцій його розвитку, які для нього з урахуванням конкретних ціннісних орієнтацій є кращими і становлять узагальнену модель дій для досягнення підсумкових прогнозованих результатів у майбутньому. Крім того, стратегія спрямована на досягнення якісно нового рівня подальшого розвитку банку. Тільки правильно оцінивши ситуацію та наявні ресурси, можна вибрати і сформулювати стратегію банку на ринку банківських послуг, яка приводить до отримання стабільної конкурентної переваги [3].

Невід'ємною частиною загальної стратегії банку є фінансова стратегія, яка розробляється на підставі місії банку. Фінансова стратегія банку – це підсистема корпоративної стратегії розвитку у вигляді довгострокової програми конкретних дій з формування та використання фінансових ресурсів банку, що передбачає визначення відносин із зовнішнім середовищем – фінансовими, страховими, кредитними організаціями, акціонерами, фінансовим ринком взагалі.

Під фінансовою стратегією банку на практиці розуміють ту частину його фінансової діяльності, що розрахована на строк більше одного року і завдання якої загалом зводяться до генерування позитивного фінансового результату [4].

Загальна фінансова стратегія банку деталізується через ряд конкретних стратегій, що спрямовані на розроблення стратегічних рішень у визначеному сегменті фінансової діяльності банку. До конкретних фінансових стратегій належать такі, як: нарощування капітальної бази банку; розширення депозитної бази; кредитування; інвестування; стратегії розвитку інших фінансових операцій банку (факторингових, лізингових, розрахункових, операцій з пластиковими картками тощо). В основному конкретні фінансові стратегії банку нерівнозначні, а тому можуть мати ієрархічну підпорядкованість [5].

Основними складовими фінансової стратегії розвитку банку є: мета фінансової діяльності – підвищення рівня життя власників та акціонерів банку і максимізація його ринкової вартості; фінансова політика, яка становить форму реалізації фінансової ідеології і фінансової стратегії розвитку банку у розрізі найбільш важливих аспектів фінансової діяльності на окремих етапах її здійснення з метою досягнення головної стратегічної цілі цієї діяльності; фінансові стратегічні цілі – конкретний стан фінансових характеристик банку, досягнення яких є для нього бажаним і на досягнення яких спрямована його діяльність [7].

Інструментом реалізації фінансової стратегії банку виступають бюджети, тобто плани проведення банківських операцій (за обсягами, тривалістю, структурою) з урахуванням майбутніх доходів і витрат банку в цілому та його окремих структурних підрозділів. Бюджети формуються зважаючи на фактичні значення фінансових показників з орієнтацією на стратегічні цілі та завдання банку у фінансовій сфері. Періодичний контроль за виконанням бюджетів дає можливість виявити відхилення від запланованого сценарію та коригувати план чи стратегію [7].

Таким чином, одним із найважливіших завдань фінансової стратегії банку є ефективне розміщення фінансових ресурсів під час здійснення активних операцій, належне виконання якого дозволить забезпечити йому успішний розвиток. Якщо у банку відсутня чітко сформульована фінансова стратегія діяльності, виникають непорозуміння між менеджерами різного рівня, що в свою чергу ускладнює роботу фінансової установи і знижує показники її діяльності. Отже, обґрунтована і правильно

розроблена фінансова стратегія банку є однією з умов успішної реалізації загальної стратегії його розвитку. Тому подальший напрям дослідження полягає в удосконаленні процесу управління фінансовою стратегією банківської установи.

Наук. кер. Медведєва І. Б.

**Література:** 1. Заславська О. І. Особливості формування та реалізації кредитно-інвестиційної стратегії банків / О. І. Заславська // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2013. – № 4 (41). – С. 54–59. 2. Шпиг Ф. І. Забезпечення виконання фінансової стратегії банку за допомогою системи збалансованих показників ефективності [Електронний ресурс] / Ф. І. Шпиг // Вісник Української академії банківської справи. – 2006. – № 1 (20). – Режим доступу : [http://dSPACE.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1088/1/Visnik\\_1\\_%2820%29\\_2006\\_16.pdf](http://dSPACE.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1088/1/Visnik_1_%2820%29_2006_16.pdf). – Назва з екрану. 3. Власко О. О. Стратегія комерційних банків на ринку банківських послуг [Електронний ресурс] / О. О. Власко, Ж. В. Гарбар. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=23220>. – Назва з екрану. 4. Єгоричева С. Інноваційні стратегії банків: сутність та класифікація / С. Єгоричева // Банківська справа. – 2009. – № 6. – С. 63–79. 5. Вовчак О. Фінансова стратегія розвитку банку як передумова ефективності його діяльності / О. Вовчак, Н. Меда // Банківська справа. – 2008. – № 3. – С. 23–36. 6. Меда Н. С. Фінансова стратегія розвитку банку в умовах посилення конкуренції : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.08 "Гроші, фінанси і кредит" / Н. С. Меда. – Львів, 2007. – 24 с. 7. Подольська О. С. Формування фінансової стратегії банку [Електронний ресурс] / О. С. Подольська, А. А. Мисько. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=72379>. – Назва з екрану.

## СУЩНОСТЬ ПРОЦЕССА АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЛИКВИДНОСТЬЮ БАНКА

УДК 336.71

Казакова К. Г.

Магистр 2 года обучения  
финансового факультета ХНЭУ им. С. Кузнеця

*Аннотация. Рассмотрены подходы к трактовке понятия "ликвидность банка". Проанализированы определения процесса управления и антикризисного управления. Изложено авторское понимание сущности процесса антикризисного управления ликвидностью банка.*

*Ключевые слова: ликвидность, управление, управление ликвидностью, антикризисное управление ликвидностью.*

*Анотація. Розглянуто підходи до трактування поняття "ліквідність банку". Проаналізовано визначення процесу управління та антикризового управління. Викладено авторське розуміння сутності процесу антикризового управління ліквідністю банку.*

*Ключові слова: ліквідність, керування, керування ліквідністю, антикризове керування ліквідністю.*

*Annotation. The approaches to the interpretation of the term "bank liquidity" are given. Definitions of management and crisis management processes are analyzed. The author's definition of the bank liquidity crisis management is given.*

*Keywords: liquidity, management, liquidity management, liquidity crisis management.*

В условиях современного финансового кризиса особую актуальность приобретают вопросы совершенствования механизма управления ликвидностью банка.

Анализ научных публикаций показывает, что исследованию процесса управления банковской ликвидностью уделяется большое внимание ученых-экономистов и практиков, в частности таких, как: О. Антипова, И. Волошин, А. Ивасенко, Э. Рид, П. Роуз, Е. Сапрунович, Дж. Синки и др. [1 – 7].

Но следует отметить, что сущность антикризисного управления ликвидностью банка была изучена и проанализирована недостаточно, поэтому в настоящее время этот вопрос остается открытым.



Целью статьи является определение сущности процесса антикризисного управления ликвидностью банка.

Для определения понятия антикризисного управления ликвидностью банка следует обратиться к трактовке понятия "ликвидность банка". Анализ публикаций, посвященных проблемам ликвидности банка [8 – 12] показал, что в экономической литературе в зависимости от целей анализа или исследования отдельные ученые дают разные толкования категории "ликвидность банка" (таблица).

Таблица

**Определение понятия "ликвидность банка"**

Источники	Определение понятия
Савлук М. И. [8, с. 317]	Способность банка в любой момент времени выполнять свои обязательства перед вкладчиками (физическими и юридическими лицами) в денежной форме, по первому требованию и в полной сумме
Лаврушин О. И. [9, с. 127]	Одна из обобщенных качественных характеристик деятельности банка, что обуславливает его надежность. Это способность своевременно и без потерь выполнить свои обязательства перед вкладчиками и кредиторами
Молчанов О. В. [10, с. 49]	Возможность использовать его активы как наличные денежные средства или быстро превращать их в таковые. Банк считается ликвидным, если суммы его денежных средств, которые он имеет возможность быстро мобилизовать из иных источников, позволяют своевременно выполнять обязательства по пассиву
Епифанов А. О., Маслак Н. Г., Сало И. В. [11, с. 62]	1) способность банка своевременно выполнять свои обязательства, причем не только по возврату вложенных средств с выплатой установленной платы, но и по предоставлению кредитов; 2) способность покупать денежные средства у Национального (центрального) банка или банков-корреспондентов по разумной цене
Роуз П. С. [5, с. 323]	Банк считают ликвидным, если он имеет доступ к средствам, которые можно привлечь по разумной цене именно в тот момент времени, когда они необходимы. Это означает, что банк или уже имеет необходимую сумму ликвидных средств, либо может быстро их получить с помощью займов или продажи активов
Постановление Правления НБУ от 28.08.2001 г. № 368 [12]	Способность банка обеспечить своевременное выполнение своих денежных обязательств, которая определяется сбалансированностью между сроками и суммами погашения размещенных активов и сроками и суммами выполнения обязательств банка, а также сроками и суммами других источников и направлений использования средств (предоставление кредитов, другие расходы)

Как видно из таблицы, существуют различные точки зрения ученых относительно трактовки сущности понятия "ликвидность банка". Проанализировав их, можно сделать следующий вывод: ликвидность банка определяется как способность банка рассчитываться по своим обязательствам, и в то же время ликвидность банков зависит не только от несбалансированности активов и пассивов, но и от возможности удовлетворить потребности клиентов в кредитовании.

Для определения сущности понятие "управление ликвидностью банка" следует рассмотреть категорию "управление". В Большом толковом словаре современного украинского языка слово "управлять" означает направлять деятельность, работу кого-либо, чего-либо; быть во главе, управлять; направлять ход процесса; влиять на развитие, состояние чего-нибудь. Кроме того, термин "управление" сочетают с деятельностью органов власти, руководящих органов и т. д. Следовательно, управление можно рассматривать как процесс воздействия и одновременно как систему объектов и субъектов управления и управленческих действий [13, с. 7].

Управление ликвидностью банка заключается в обеспечении бесперебойного проведения текущих платежей банка, основными аспектами которого являются: оценка условий деятельности банка за предыдущие периоды, выбор наиболее оптимальных сценариев развития событий, оценка ликвидной позиции банка, разработка управленческих решений, направленных на снижение риска возникновения дефицита ликвидной позиции и минимизацию затрат [14, с. 243]. При этом в процессе управления ликвидностью банка всегда возникает проблема соблюдения необходимого уровня ликвидности и максимизации доходности. Ведь чем больше доходность определенного вида активов, тем меньшей является его ликвидность.

Что касается риска ликвидности, то под ним В. Бобыль понимает вероятность невыполнения банком определенных обязательств в соответствующий период времени (балансовый риск) и неспособность привлечения финансовых ресурсов для реализации стратегических целей развития (риск ликвидности рынка) [15].

В условиях финансового кризиса возникает ситуация, когда спрос на кредиты превышает сумму средств, привлеченных на счета в банковском учреждении. Поэтому кредитное учреждение в процессе антикризисного управления риском ликвидности с помощью активов вынуждено ограничивать рост кредитов и других источников спроса на ликвидные активы.

Как отмечает Морозова Т. Ю. [16], антикризисное управление – это особый вид управления, который отличается специфическими условиями и технологиями.

Антикризисное управление – это процесс применения соответствующих экономических и социальных процедур по профилактике и/или оздоровления банка с целью предотвращения или вывода банка из кризисного состояния в результате повышения его платежеспособности [17].

Итак, с учетом приведенных результатов анализа сущности понятий "ликвидность банка" и "управление ликвидностью банка", и учитывая проблематику антикризисного управления ликвидностью банка, автор под антикризисным управлением ликвидности банка понимает процесс, результаты которого должны способствовать защите, "обороне" банка от влияния кризиса ликвидности, с учетом выбранной им политики (управление активами или пассивами), а также с учетом определенных факторов, которые необходимо анализировать риск-менеджерам в процессе антикризисного управления.

Науч. рук. Медведева И. Б.

**Литература:** 1. Антипова О. А. Управление банковской ликвидностью / О. А. Антипова // Банковское дело. – 1997. – № 11. – С. 100–105. 2. Волошин И. В. Матрица фондирования минимального процентного риска / И. В. Волошин // Финансовые риски. – 2002. – № 4. – С. 121–124. 3. Ивасенко А. Г. Банковские риски : учебное издание / А. Г. Ивасенко. – М. : Вузовская книга, 1998. – С. 104. 4. Рид Э. Коммерческие банки / Э. Рид, Р. Картер. – М. : Прогресс, 1993. – 502 с. 5. Роуз Питер С. Банковский менеджмент / Питер С. Роуз. – М. : Дело, 1997. – 743 с. 6. Сапрунович Е. Управление риском ликвидности / Е. Сапрунович // Банковское дело. – 2002. – № 7. – С. 15–20. 7. Синки Дж. Управление финансами в коммерческих банках / Дж. Синки. – М. : Catallaxy, 1994. – 820 с. 8. Савлук С. Власний капітал як запобіжник втрати ліквідності банку / С. Савлук // Банківська справа. – 2012. – № 2. – С. 55–62. 9. Банковское дело : учебник / под ред. О. И. Лаврушина. – М. : Финансы и статистика, 1998. – 573 с. 10. Молчанов О. В. Теоретичні підходи до управління ліквідністю сучасних банків / О. В. Молчанов // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 10. – С. 48–51. 11. Сало І. В. Фінансовий менеджмент банку : навч. посіб. / І. В. Сало, О. А. Криклій. – Суми : Університетська книга, 2007. – 313 с. 12. Інструкція про порядок регулювання діяльності банків в Україні: Постанова Правління Національного банку України від 28.08.2001 р. № 368 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0841-01&check=4/UMfPEGznhhXV0.ZiwoGPBtH14H.s80msh8Ie6>. 13. Кірейцев Г. Г. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. / Г. Г. Кірейцев. – К. : ЦУЛ, 2002. – 495 с. 14. Єпіфанов А. О. Операції комерційних банків : навч. посіб. / А. О. Єпіфанов, Н. Г. Маслак, І. В. Сало. – Суми : Університетська книга, 2007. – 522 с. 15. Бобыль В. Антикризисное управление риском ликвидности банка: теоретический аспект / В. Бобыль // Банковский вестник. – 2013. – № 4 (585). – С. 64–66. 16. Морозова Т. Ю. Разработка эффективной стратегии банка [Электронный ресурс] / Т. Ю. Морозова // Управление в кредитной организации. – 2011. – № 4. – Режим доступа : [http://www.reglament.net/bank/mng/2011\\_4\\_article.htm](http://www.reglament.net/bank/mng/2011_4_article.htm). – Назва з екрану. 17. Ребрик Ю. С. Система антикризисного управління в банку / Ю. С. Ребрик // Економіка України. – 2012. – № 12. – С. 36–45.

## УПРОВАДЖЕННЯ РЕКОМЕНДАЦІЙ БАЗЕЛЬСЬКОГО КОМІТЕТУ ДЛЯ ОЦІНКИ ДОСТАТНОСТІ КАПІТАЛУ БАНКІВ В УКРАЇНІ

УДК 336.71(477)

Карунна І. С.

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто особливості та основні аспекти Базель III. Розроблено методичні рекомендації щодо оцінки його ефективності для вітчизняної банківської системи. Визначено етапи впровадження Базель III в Україні.*

*Ключові слова: достатність капіталу банку, регулятивний капітал, основний капітал, статутний капітал, рівень капіталізації банків, Базель II, Базель III, ризики.*

*Аннотация. Рассмотрены особенности и основные аспекты Базель III. Разработаны методические рекомендации к оценке его эффективности для отечественной банковской системы. Определены этапы внедрения Базель III в Украине.*

*Ключевые слова: достаточность капитала банка, регулятивный капитал, основной капитал, уставной капитал, уровень капитализации банков, Базель II, Базель III, риски.*

*Annotation. The basic features and aspects of the Basel-III committee have been described. Guidelines for evaluating its effectiveness for the domestic banking system have been developed. Steps for the introduction of Basel-III in Ukraine have been identified.*

*Keywords: bank capital sufficiency, regulatory capital, fixed capital, authorized capital, bank capitalization level, Basel-II, Basel-III, risks.*

Банківська система будь-якої країни є однією із основних складових економічного організму, що формує великі грошові капітали й обслуговує виробничі й інвестиційні потреби підприємств і населення. Від її якісного стану і подальшого розвитку багато в чому залежить розвиток суспільства в цілому.

Успішне функціонування банківської системи загалом залежить від фінансової стійкості кожного окремого банку, зокрема, від рівня його капіталізації. Тому питання достатності капіталу банківських установ і загалом банківської системи України залишається актуальним і широко обговорюється вченими і практиками банківської справи.

Питанням дослідження та вивчення стандартів Базельського комітету з банківського нагляду, їх запровадження та визначення ефективності в банківських системах присвячено багато праць не лише вітчизняних, закордонних науковців, дослідників та банківських спеціалістів, але й фахівців світових фінансових організацій, таких, як Світовий банк або Міжнародний валютний фонд, міжнародних рейтингових та аудиторських компаній ("Moody's Investors Service", "PricewaterhouseCoopers", "KPMG"). Особливу зацікавленість представляють праці Береславської О. І., Єріс Л. М., Малюкової І. В., В. Міщенко, А. Незнамової та ін. [1 – 4].

Незважаючи на велику кількість праць, у яких містяться ґрунтовні рекомендації щодо підвищення рівня управління капіталом банку, питанням імплементації рекомендацій Базель III з урахуванням національних особливостей функціонування банків України не приділено належної уваги.

Світова фінансова криза загострила необхідність переосмислення принципів регулювання діяльності банків, а також посилила потребу в розробці та впровадженні нових підходів і методів оцінки системних ризиків, створенні контрциклічних норм достатності капіталу та формуванні резервів на покриття можливих збитків за позиками на періоди економічних піднесення і спадів [4].

У банківській справі серед основних показників фінансового стану, його розвитку та регулювання головне місце займає показник достатності власного капіталу, або капітальної адекватності масштабам і характеру здійснюваних банком операцій. На думку фахівців Всесвітнього банку, які провели дослідження українського фінансового ринку, "банківська система України не виконує ролі ефективного провідника капіталу в економіку країни і поки не здатна фінансувати її стійке зростання. Сьогодні Україна істотно відстає за рівнем розвитку своєї банківської системи від країн СНД" [5]. Тому перед вітчизняними банківськими установами пріоритетним завданням залишається нарощення обсягів власного капіталу, адекватного притаманним банкам ризикам, поліпшення його якості та підвищення рівня капіталізації.

Метою статті є оцінка перспектив і можливостей запровадження рекомендацій Базельського комітету з банківського нагляду в практичну діяльність банків в Україні.

Світова фінансова криза 2007 – 2009 років нанесла суттєвого удару по світовій банківській системі. Як результат, ситуація, що склалась після світової фінансової кризи 2007 – 2009 років вимагала від світової спільноти, урядів країн, державних та недержавних, фінансових та нефінансових установ відповідних змін, реформування та перегляду засад, принципів регулювання та управління банківськими системами та установами, запровадження вкрай необхідних інновацій. Таким документом стала нова редакція положень "Міжнародної конвергенції визначення капіталу та стандартів капіталу: нові підходи" (Базель III) [6].

Україні необхідно стає адаптація регуляторної та корпоративної банківської практики до положень документів "Міжнародна конвергенція виміру капіталу і стандартів капіталу: нові підходи (Базель II) та "Глобальні регуляторні підходи для банків та банківських систем" (Базель III) з урахуванням національних особливостей розвитку й функціонування банківської системи.

Рекомендації Базель II передбачають для банків три компоненти: 1) встановлення мінімальних вимог до величини власного капіталу; 2) проведення процедури наглядового аналізу; 3) дотримання ринкової дисципліни (розкриття інформації перед громадськістю про склад капіталу і прийняті ризики, на підставі якої клієнти банку та експерти могли б сформулювати власну думку про достатність капіталу і рівень його надійності). Рекомендаціями вводиться трьохрівневе регулювання достатності капіталу [1].

Згідно з рішенням Базельського комітету з банківського нагляду, зміни до Базельських рекомендацій (Базель III) мали на меті такі основні цілі:

зміцнити міжнародні нормативи з управління капіталом та ліквідністю для створення більш стійкого банківського сектору;

покращити здатність банківського сектору долати наслідки фінансових та економічних криз і таким чином знизити ризик розповсюдження цих проблем з фінансового у реальний сектор економіки.

Хоча зміни, внесені в "Міжнародну конвергенцію визначення капіталу та стандартів капіталу: нові підходи" не є кардинальними, але їх запровадження має інноваційний характер, який полягає в наступному:

зміна підходів до фінансового управління та ризик-менеджменту шляхом підвищення стандартів управління ризиками, ступеня інтеграції управління фінансами та ризиками банківських установ;

забезпечення стабільної бази та необхідних резервів для протистояння всіляким ризикам та кризам;

можливість формування більш повної, консолідованої картини бізнесу для акціонерів та менеджменту [6].

Що стосується самих змін, то їх можна поділити на такі напрями:

підвищення якості та розміру капіталу – в документі суттєво посилюються вимоги до структури та якості капітальної бази банку для підвищення здатності банків поглинати збитки як при нормальному, так і при ліквідаційному сценарії, забезпечення антициклічними механізмами: пропонуються нові мінімальні вимоги до власного капіталу та капіталу першого рівня, нові вимоги до капіталу першого та другого рівнів, поступовий відхід від різноманітних гібридних інструментів, перелік можливих вирахувань з капітальної бази [7];

нові стандарти управління ліквідністю, підвищення покриття короткострокової ліквідності – Базель III визначає вимоги до ліквідності, стандарти ліквідності, мінімальні вимоги до ліквідності, систему моніторингових інструментів [8]

підвищення стабільного довгострокового фінансування – Базель III вводить коефіцієнт Net Stable Funding Ratio (NSFR) для стимулювання та мотивування банків на залучення стабільних джерел фінансування власних операцій, а також з метою зниження залежності від короткострокового фінансування;

повномасштабне охоплення ризиків та покриття ризиків – Базель III передбачає повне покриття ризиків, збільшуючи вимоги до капіталу на покриття ризиків, які недостатньо відображені у Базелі II, передбачає збільшення вимог до торгових портфелів банків, сек'юритизаційних операцій та угод з похідними цінними паперами [9];

регулювання системних фінансових інститутів – Базель III вводить додаткові вимоги до рівня достатності капіталу системоутворюючих кредитних організацій для світової фінансової системи.

Проте, зазначені стандарти потребують від урядів, центральних банків та інших державних органів країн кропіткої роботи з питань адаптації нормативно-правової бази, вдосконалення методів контролю для визначення ефективності Базеля III, розробки графіку запровадження Базельських рекомендацій, методик оцінки тощо [6].

За допомогою методу аналізу ієрархій Т. Сааті здійснюється аналіз змін до Базельських рекомендацій, згідно з Базель III відповідно до актуальності їх запровадження в Україні.

З огляду на напрями змін, доцільно виокремити такі альтернативи:

A1 – нові стандарти управління ліквідністю;

A2 – посилення вимог до якості та розміру капіталу;

A3 – підвищення стабільного довгострокового фінансування;

A4 – збільшення вимог до капіталу на покриття ризиків;

A5 – додаткові вимоги до рівня достатності капіталу кредитних організацій.

Для вибору найбільш раціональної альтернативи використовуємо підхід "вигоди – затрати", згідно з яким необхідно розглянути фактори, що визначають загальні вигоди та затрати від зазначених альтернатив. Найкращою (найбільш раціональною) визнається та альтернатива, для якої співвідношення загальних (за всіма факторами) вигід та витрат є максимальним.

Кожний із факторів застосовує такі критерії оцінювання означених альтернатив (вигоди):

критерії політичного фактора – зміна влади, стратегія розвитку країни;

критерії економічного фактора – вартість залученого капіталу, доступність фінансових ресурсів, пріоритетність вибору проекту;

критерії соціального фактора – створення нових робочих місць, покращення іміджу, інвестиційної привабливості, збільшення довіри населення до банків в Україні;

критерії фактора, що характеризує втілення рекомендованих змін – строк реалізації, рівень ризику, фінансова ефективність, об'єм необхідних інвестицій.

Водночас, кожний із факторів застосовує такі критерії оцінювання означених альтернатив (затрати):

критерії політичного фактора – нестабільність законодавства, політична криза, зміна влади;

критерії економічного фактора – нестабільність національної валюти, велика вартість залученого капіталу, недоступність фінансових ресурсів, пріоритетність;

критерії соціального фактора – складність запровадження закордонних норм у вітчизняну діяльність банків;

критерії фактора, що характеризує втілення рекомендованих змін – довгий строк реалізації, високий рівень ризику, значний об'єм необхідних інвестицій.

Реалізацію розрахунків за методом аналізу ієрархій здійснено у середовищі програмного продукту Expert Choice.

Після отримання результуючого вектора пріоритетів альтернатив за ієрархією витрат необхідно розрахувати їх співвідношення (таблиця).

Таблиця

**Значення векторів пріоритетів ієрархії вигод та витрат**

Альтернатива	Вигоди	Витрати	Співвідношення
A1 – нові стандарти управління ліквідністю	0,167	0,207	0,81
A2 – посилення вимог до якості та розміру капіталу	0,234	0,211	1,11
A3 – підвищення стабільного довгострокового фінансування	0,187	0,251	0,74
A4 – збільшення вимог до капіталу на покриття ризиків	0,2	0,19	1,33
A5 – додаткові вимоги до рівня достатності капіталу кредитних організацій	0,212	0,141	1,5

З таблиці видно, що при розрахунку співвідношень вигод та затрат було виявлено, що при втіленні рекомендацій Базельського комітету у практичну діяльність фінансового ринку в Україні найкраще розпочати з додаткових вимог до рівня достатності капіталу кредитних організацій (адже співвідношення вигод і затрат складає 1,5 %), а також необхідно збільшити вимоги до капіталу на покриття ризиків (1,33 %).

Розвинені країни почали використовувати ці рекомендації для оцінки системного ризику банків та запобігання їх проявам. Зрозуміло, що в Україні, банківська система якої керується рекомендаціями Базель I, реалізація положень Базель III можлива в далекій перспективі. Тому вплив Базель III на діяльність українських банків щодо управління капіталом експерти прогнозують як незначний, оскільки рекомендації впроваджуються добровільно й передбачають поступовий перехід, а НБУ наразі ще тільки розпочав впровадження положень Базель II [1].

Безумовно, необхідність впровадження стандартів Базель-III для забезпечення банківської системи від наступних фінансово-економічних криз не викликає жодного сумніву. Проте постає питання щодо доцільності впровадження цих стандартів у повному обсязі, або лише їх частини. Якщо слідувати всім вимогам нових базельських стандартів, то чи це не перевищить ступеня допустимого ризику для вітчизняної банківської системи? На думку фахівців, імовірно кращим варіантом для української банківської системи є часткове впровадження вимог Базельського комітету з врахуванням усіх особливостей банківського сектору України [1].

Останньому на сьогодні притаманні певні негативні особливості, такі, як: нестабільність системи в цілому, низька якість кредитного портфеля, високий рівень ризиків та недостатня капіталізація. Крім того, українська банківська система потребує постійного збільшення залучених і розміщених коштів, що є джерелом виникнення ризиків банкрутства.

Управління фінансовими ресурсами банку в контексті рекомендацій Базельського комітету розглядається, як зазначалося, з погляду впровадження нових стандартів до обсягів капіталу. Разом з тим, на думку Українського кредитно-банківського союзу, важливішим для вітчизняних банків є виконання нормативу адекватності регулятивного капіталу, а не досягнення відповідності мінімальним розмірам статутного капіталу, як це передбачає Базель III [1].

Отже, зараз для України актуальними залишаються питання, яким чином у найбільш короткі терміни реалізувати рекомендації Базель II, максимально враховуючи при цьому можливості та інтереси вітчизняної банківської системи зокрема, та економіки в цілому. Так, деякі експерти зазначають, що для нашої держави найбільш адекватними сучасному рівню розвитку її банківської системи є більш прості методики Базель II (зокрема ті, які пропонуються у вигляді спрощеного стандартизованого підходу), оскільки вони не потребують ні значних змін методологічної бази, ні істотних інвестицій з боку банків. Також це пояснюється відсутністю технічних можливостей застосовувати більш складні підходи у зв'язку з недостатністю відповідних даних за багаторічний період (для кредитного та операційного ризиків) або елементів ринкової інфраструктури (для кредитного та ринкового ризиків).

У зв'язку із задекларованими НБУ намірами перейти в майбутньому до нагляду на основі вдосконалених методів оцінки достатності капіталу, у банків виникає необхідність розпочати підготовку до цього процесу вже зараз, оскільки час плине швидко, а обсяги робіт є значними. У цьому контексті варто зазначити, що імплементація рекомендацій Базельського комітету з банківського нагляду буде можлива у разі вирішення таких проблем у банківській системі України:

1) підвищити інформаційну прозорість, оскільки недостатній обсяг статистичних даних по втратах унаслідок дії кредитних, операційних та ринкових ризиків (зокрема, дані з моніторингу фінансового стану і дефолтах, деталізована інформація по контрагентах, категоріях кредитного ризику, терміновості; дані з динаміки процентних ставок, ринкових вартостей товарів, валютних та фондових цінностей тощо) не дає можливостей у повному обсязі оцінити рівень ризиків;

2) сформулювати загальні підходи до вибору методів оцінки достатності капіталу для покриття ризиків та їх адекватності видам та умовам діяльності конкретної банківської установи. Великі банки зі складними операціями у зв'язку з вимогами Базель II повинні будуть використовувати модель економічного капіталу, але для інших банків це зовсім необов'язково. Це означає, що не існує єдиного об'єктивного правильного процесу оцінки ризиків і капіталу, який би був універсальним для будь-якого банку;

3) посилити інформаційну насиченість ринку банківських послуг. У зв'язку з цим виникає необхідність у стандартизованих підходах до мінімального розкриття інформації. Практика свідчить, що та звітність, яка публікується в офіційних джерелах, є недостатньою для визначення рівня ризиковості банку;



4) визначити джерела фінансування витрат, пов'язаних з впровадженням рекомендацій Базель II. Йдеться про обсяг одноразових та регулярних витрат для дотримання положень Базельського комітету. На думку експертів, у розвинених країнах витрати на такі цілі можуть становити від 0,1 до 1 % розміру активів кредитних установ. Тобто навантаження на банки може виявитися дуже суттєвим, навіть, за умови, якщо в Україні ці суми будуть значно меншими;

5) створити умови для використання сучасних систем управління ризиками. Адже неготовність банків до впровадження сучасних систем управління ризиками стане на заваді для впровадження рекомендацій Базель II та Базель III [1].

Отже, достатність капіталу банку, з огляду на врахування при її розрахунку майже всіх ризиків банківської діяльності, є інтегральним показником оцінки стану якісної капіталізації та фінансової стійкості банківських установ зокрема та системи банків в цілому. Під достатністю капіталу банку слід розуміти його здатність покривати витрати і непередбачені втрати від своєї діяльності виключно за рахунок власного капіталу. Поряд з цим, зважаючи на постійну диверсифікацію ризиків в сучасному економічному просторі, першочерговим завданням для банківської спільноти залишається постійне вдосконалення методики оцінки даних ризиків та її застосування у визначенні рівня адекватності власного банківського капіталу потребам розвитку економіки. Для успішного розв'язання такого завдання необхідною умовою є координація зусиль як наглядових органів, так і банківських установ, рейтингових агентств, науковців і практиків, які зацікавлені в розробці досконалого способу розрахунку показника достатності банківського капіталу відповідно до закордонного досвіду.

Наук. кер. Ачкасова С. А.

**Література:** 1. Береславська О. І. Перспективи імплементації рекомендацій базельського комітету в практичну діяльність банків України / О. І. Береславська // Наукові записки Національного університету "Острозька академія" серія "Економіка". – 2013. – № 23. – С. 262–266. 2. Єріс Л. М. Методичні підходи щодо оцінки достатності власного капіталу банку / Л. М. Єріс // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. – 2013. – № 37. – С. 76–83. 3. Малокова І. В. Проблеми та перспективи запровадження Базеля II у світі та в Україні [Електронний ресурс] / І. В. Малокова. – Режим доступу : [http://www.ief.org.ua/Arjiv\\_EP/Maliukova208.pdf](http://www.ief.org.ua/Arjiv_EP/Maliukova208.pdf). – Назва з екрану. 4. Міщенко В. Базель III: нові підходи до регулювання банківського сектору / В. Міщенко, А. Незнамова // Вісник НБУ. – 2011. – № 1 (179). – С. 4-25. 5. Ткачук Н. М. Особливості визначення та оцінки достатності банківського капіталу [Електронний ресурс] / Н. М. Ткачук. – Режим доступу : [http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/259/1/2006\\_21\\_19.pdf](http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/259/1/2006_21_19.pdf). – Назва з екрану. 6. Шпачук В. В. Базель III: етапи впровадження та методика оцінки / В. В. Шпачук // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2014. – № 8 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=454>. – Назва з екрану. 7. Basel III: A global regulatory framework for more resilient banks and banking systems – revised version June 2011 [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.bis.org/publ/bcbs189.pdf>. 8. Basel III: International framework for liquidity risk measurement, standards and monitoring, BCBS, Dec 2010 [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.bis.org/publ/bcbs165.pdf>. 9. Proposal to ensure the loss absorbency of regulatory capital at the point of non-viability - consultative document, BCBS, Aug 2010 [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.bis.org/publ/bcbs174.pdf>.

## АНАЛІЗ СТАНУ КРЕДИТУВАННЯ БАНКАМИ В УКРАЇНІ

УДК 336.717.061

**Кокоша А. Г.**

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Проаналізовано сучасні тенденції кредитування в Україні. Запропоновано напрями підвищення ефективності управління кредитним портфелем банків в Україні.*

*Ключові слова: кредит, кредитування, кредитний портфель, банк.*

*Аннотация. Проанализированы современные тенденции кредитования в Украине. Предложены направления повышения эффективности управления кредитным портфелем банков в Украине.*

*Ключевые слова: кредит, кредитирование, кредитный портфель, банк.*

*Annotation. The analysis of modern tendencies of crediting in Ukraine has been conducted. Directions to increase the efficiency of the Ukrainian banks' credit portfolio management are offered.*

*Keywords: credit, crediting, credit portfolio, bank.*

Основним джерелом доходів банків є отримання прибутку від здійснення кредитних операцій, а оскільки у процесі управління кредитною діяльністю банку об'єктами є не лише кожна окрема кредитна операція, а й сукупність усіх наданих банком кредитів з їх взаємовпливом і взаємозалежністю, тобто кредитний портфель банку, то одним із головних завдань, яке сьогодні повинне стояти перед менеджментом банків, є ефективне управління кредитним портфелем комерційної установи. Неефективне управління кредитним портфелем призводить до підвищення ризиків здійснення кредитних операцій, а це, у свою чергу, веде до настання збитків та втрати вкладених ресурсів.

Кредитування є найважливішим видом діяльності банків, оскільки кредитний портфель становить здебільшого від третини до половини всіх активів банку. У структурі балансу банку кредитний портфель розглядається як єдине ціле та складова активів банку, що має свій рівень дохідності і ризику. Тому для успішного кредитування – забезпечення повернення наданих позичок і підвищення дохідності кредитних операцій – банки повинні впроваджувати ефективну та гнучку систему управління кредитними операціями і кредитним портфелем.

Теоретичні, методологічні та методичні аспекти управління кредитним портфелем знаходять своє відображення у роботах провідних вчених у галузі банківської справи, теорії кредиту, банківського управління, аналізу кредитного ризику і кредитного портфеля, серед яких: Нідзельська І. А., Савлук М. І., Мороз А. М. та ін. [1; 2].

Формуючи кредитний портфель, керуються правилом: видавати кредити, які приносять максимальні доходи за інших однакових умов. Дохідність кредитної операції визначається рівнем відсоткової ставки за певним кредитом, тривалістю періоду надання кредиту та прийнятною системою нарахування відсоткових платежів [3].

Якість кредитного портфеля банку істотно впливає на рівень ризикованості та надійності банку, саме тому діяльність банків підлягає регулюванню з боку органів нагляду в багатьох країнах. Установлені обмеження і нормативи, а також правила регулювання банківської діяльності відіграють суттєву роль у процесі формування кредитного портфеля.

Управління кредитним портфелем слід розглядати як процес, що відбувається за такою послідовністю:

формування кредитного портфеля відповідно до існуючих вимог і кредитної політики банку;  
оцінка сформованого кредитного портфеля щодо дохідності і ризиків, що є не одноразовою дією, а постійним моніторингом із виявлення проблемних кредитів та інших недоліків кредитного портфеля;  
коригування кредитного портфеля, що передбачає підвищення його якості, вирішення питань із проблемними кредитами і включення нових кредитів.

Слід розглянути сучасний стан кредитування банками України та визначити проблеми, які постають зараз перед ними.

Динаміка кредитів, наданих резидентам, формувалася від впливом зменшення ресурсної бази банків та зміни курсу гривні до основних іноземних валют. На основі даних бюлетенів НБУ сформовано табл. 1, в якій наведено кредити резидентам у розрізі секторів економіки.

Таблиця 1

**Кредити резидентам у розрізі секторів економіки**

Сектори економіки	Значення за роками					
	2011		2012		2013	
	Залишки на кін. періоду, млн грн	Зміна у річному обчисленні, %	Залишки на кінець періоду, млн грн	Зміна у річному обчисленні, %	Залишки на кінець періоду, млн грн	Зміна у річному обчисленні, %
1	2	3	4	5	6	7
Нефінансові корпорації, у т. ч.:	575 545	14,9	605 425	5,2	691 903	14,3
Державні нефінансові корпорації	57 452	24,8	57 690	0,4	50 472	-12,5
Інші не фінансові корпорації	518 093	13,9	547 735	5,7	641 431	17,1
Інші сектори економіки, у т. ч.:	201 291	-4,0	187 685	-6,8	193 654	3,2
Домашні господарства	201 224	-4,0	187 629	-6,8	193 529	3,1

Закінчення табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
Сектор загального державного управління	8 532	-3,2	5 803	-32	5 908	1,8
Інші фінансові корпорації, у т. ч.:	16 441	22,4	16 229	-1,3	19 317	19
Страхові корпорації та недержавні пенсійні фонди	1 006	7,7	1 095	8,8	523	-52,3
Інші фінансові посередники та допоміжні фінансові організації	15 435	23,5	15 133	-2	18 795	24,2
Усього	801 809		815 142		910 782	

Як видно з табл. 1, у 2013 році спостерігалася здебільшого висхідна динаміка кредитування резидентів. Перевага надавалася короткостроковим вкладенням. Залишки за кредитами, наданими резидентам збільшилися на 95 640 млн грн, або на 11,7 % і на кінець 2013 року становили 910 782 млн грн. Структуру кредитів, наданих резидентам наведено на рис. 1.

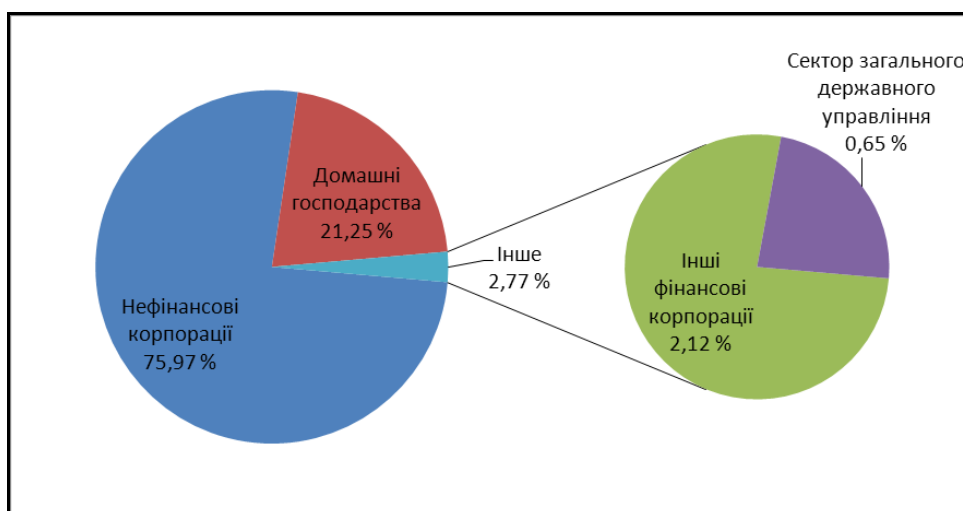


Рис. 1. Структура кредитів за секторами економіки у 2013 році

Як видно з рис. 1, кредити, надані сектору нефінансових корпорацій були основною складовою зростання кредитів у 2013 році. Залишки за кредитами нефінансових корпорацій збільшилися на 86 478 млн грн, або на 14,3 %. Їх частка залишалася найбільшою у структурі кредитів, наданих резидентам – 75,97 % [4].

Кредити, надані резидентам у розрізі видів валют і строків погашення наведені у табл. 2 та 3 відповідно.

Таблиця 2

Кредити резидентам за строками погашення

Періоди, роки	Усього	У тому числі за строками		
		До 1 року	Від 1 року до 5 років	Більше 5 років
Залишки коштів на кінець періоду, млн грн				
2010	732 823	242 772	275 605	214 446
2011	801 809	297 422	301 002	203 385
2012	815 142	344 237	294 511	176 394
2013	910 782	426 082	310 739	173 961

Як видно з табл. 2, спостерігається позитивна динаміка кредитування, темп зростання 2013 року порівняно з 2010 складає 124, (28 %).

Найбільше кредитів, наданих резидентам зі строком до 1 року та від 1 до 5 років. До таких кредитів належить споживчий кредит (кошти, що надаються кредитором фізичним особам на придбання споживчих товарів або послуг у тимчасове користування під процент, на умовах строковості та платності).

Таблиця 3

**Кредити резидентам у розрізі валют**

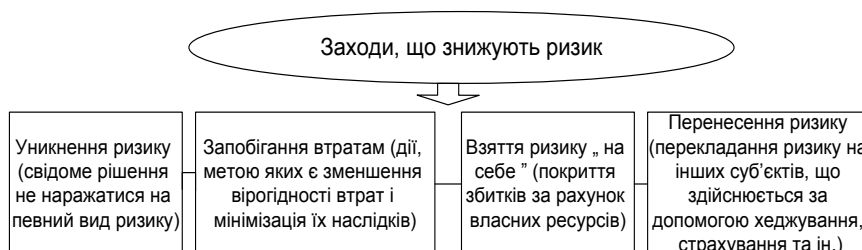
Періоди, роки	У тому числі							
	У національній валюті				В іноземній валюті			
	Усього	у тому числі за строками			Усього	у тому числі за строками		
		До 1 року	Від 1 року до 5 років	Більше 5 років		До 1 року	Від 1 року до 5 років	Більше 5 років
залишки коштів на кінець періоду, млн грн								
2010	395 504	173 845	171 949	49 709	337 319	68 927	103 655	164 737
2011	478 596	218 240	200 142	60 214	323 213	79 182	100 860	143 171
2012	515 580	255 556	194 559	65 465	299 562	88 681	99 952	110 929
2013	602 776	325 299	203 671	73 805	308 006	100 783	107 068	100 156

Як видно з табл. 3, резиденти віддають перевагу кредитуванню у національній валюті. Кредитування в іноземній валюті має особливість, яка полягає в тому, що прогнозовані надходження в національній валюті, яких достатньо для купівлі іноземної валюти сьогодні, не можуть вважатися надійним джерелом погашення кредиту, бо можливі різкі зміни валютного курсу.

Сучасна діяльність українських банків з надання кредитів має таку основну негативну характеристику, як підвищений ризик, що породжений такими факторами [5]:

- неконтрольована інтенсивність капіталізації виробничих відносин, яка спричинила негативні соціально-економічні наслідки;
- недостатня структурованість фінансового та кредитного ринків;
- брак практичного досвіду й професійної підготовки спеціалістів для роботи в умовах ринкової конкуренції;
- загострення кризи платоспроможності виробничих підприємств та організацій – стратегічних клієнтів і позичальників банків;
- застаріла законодавчо-нормативна база, необхідна для регулювання кредитних відносин і банківської діяльності.

У світовій практиці для зменшення ризику застосовують чотири типи заходів, що представлені на рис. 2.



**Рис. 2. Заходи щодо зниження кредитного ризику**

Обираючи певний спосіб зниження кредитного ризику щодо позичальника, кредитний менеджер повинен керуватися такими принципами, як недоцільність ризикувати більшим заради меншого, недоцільність ризикувати більше, ніж це дозволяє капітал банку, необхідність заздалегідь визначити можливі наслідки ризику [6].

Отже, можна запропонувати такі заходи, спрямовані на вдосконалення управління кредитним портфелем банку:

- при кредитуванні доцільно застосовувати системний підхід до управління ризиками;
- при вирішенні питання щодо проблемних кредитів варто використовувати методи оптимізації кредитного портфеля, які враховують ризик неповернення коштів;
- банкам в Україні необхідно створити принципово нову міжбанківську інформаційну систему, яка б містила всі аспекти інформації про позичальників, що входять до групи кредитного ризику, але мають бажання отримати кредит.

*Наук. кер. Внукова Н. М.*

**Література:** 1. Банківські операції : підручник. / А. М. Мороз, М. І. Савлук, М. Ф. Пудовкіна та ін. ; за заг. ред. А. М. Мороза. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : ХНЕУ, 2008. – 608 с. 2. Нідзельська І. А. Кредитні ризики

та їх наслідки для банківської системи України в умовах поглиблення фінансової кризи / І. А. Нідзельська // Фінанси України. – 2009. – № 8. – С. 102–108. 3. Некрасова В. В. Формування кредитного портфеля банку в сучасних умовах [Електронний ресурс] / В. В. Некрасова // Науково-технічна бібліотека Харківського національного економічного університету : Електронний архів. – 2012. – Режим доступу до журн. : <http://www.repository.hneu.edu.ua>. – Назва з екрану. 4. Офіційний сайт Національного банку України. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua/control/uk/index>. – Назва з екрану. 5. Бугель Ю. Напрями вдосконалення сучасних методів управління банківським кредитним портфелем / Ю. Бугель // Галицький економічний вісник. – 2010. – № 2 (27). – С. 157–163. 6. Основи банківської справи / І. Ф. Прокопенко, В. І. Ганін, В. В. Соляр та ін. – К. : Центр навчальної літератури, 2010. – 410 с.



## СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ "ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКІВ"

УДК 336.71

Мостова А. Ю.

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто теоретико-методологічні питання сутності ефективності діяльності банків та визначено фактори, що на неї впливають. Доведено, що ефективність діяльності банків – багатогранне питання, що відображає відношення різних аспектів діяльності: результату і витрат, результату і цілей, результату і потреб, результату і цінностей.*

*Ключові слова: ефективність, діяльність банку, економічний ефект.*

*Анотация. Рассмотрены теоретико-методологические вопросы сущности эффективности деятельности банков и определены факторы, которые на нее влияют. Доказано, что эффективность деятельности банков – многоаспектный вопрос, который отражает отношение различных аспектов деятельности: результата и затрат, результата и целей, результата и потребностей, результата и ценностей.*

*Ключевые слова: эффективность, деятельность банка, экономический эффект.*

*Annotation. The paper is concerned with some theoretical and methodological issues of the essence of banking efficiency and the factors that affect it. The efficiency of Banking is proved to be a multidimensional issue which reflects various aspects of the relationship: results and costs, results and objectives, outcome and needs, results and values.*

*Keywords: efficiency, bank activity, economic effect.*

Банківський сектор посідає зараз важливе місце в сучасній фінансовій та економічній системах. В умовах швидкоплинного зовнішнього середовища на фоні світової кризи, що, безперечно, негативно впливає на діяльність фінансового сектору економіки, банки повинні звернути особливу увагу на підвищення ефективності своєї діяльності, адже вони виступають як регулятори грошового обігу й посередники в акумуляції та перерозподілі грошових ресурсів.

Так, тільки у липні 2014 року, за даними Фонду гарантування вкладів фізичних осіб, в категорії "проблемних" знаходяться 18 фінансових установ, з яких 11 потрапили в цей список у 2014 році. З цих 11-ти установ п'ять уже відправлені на ліквідацію, в решті діє тимчасова адміністрація [1].

Військовий конфлікт на Південному сході також українською негативно впливає на економіку України.

Загострення відносин з Росією призводить до переорієнтації української економіки на європейські ринки. Усі ці зміни звичайно ж торкаються і банківського сектору України.

Саме тому діяльність банків повинна характеризуватися достатнім рівнем ефективності та стабільності, що дедалі актуальніше в умовах фінансової кризи та високої конкуренції [2].

Дослідженням проблем розвитку банківської діяльності та підвищення ефективності роботи банків присвятили свої праці багато вітчизняних і зарубіжних науковців у галузі економічної теорії, банківської справи, аналізу банківської діяльності. Авторами цих досліджень є такі вчені: Васюренко О. В., Герасимович А. М., Карчева Г. Т., Мещеряков А. А., Примостка О. О., Роуз П. С., Д. Сінкі та ін. [3 – 10].



Однак, незважаючи на численні публікації з досліджуваних питань, у банківській практиці існує неоднозначність розуміння змісту та проведення оцінювання ефективності банківської діяльності.

Мета статті – визначення сутності поняття "ефективність діяльності банків", дослідження факторів, що на неї впливають.

У сучасній економіці банківська система є не лише базовою ланкою кредитних відносин, а й ключовим елементом усієї економічної системи країни.

З цієї причини в умовах нестабільності саме банки акумулюють економічні, політичні та інституційні ризики, що зумовлює виникнення банківської кризи як на макро-, так і на локальному рівні.

Більшість банків України не має належного досвіду роботи, і внаслідок неефективного управління ресурсами значна їх частина зазнає фінансових труднощів, а деякі з них стають банкрутами.

Для правильного розуміння сутності поняття "ефективність діяльності банків", насамперед, доцільно визначитися із змістом самого терміна "ефективність", що, на думку більшості науковців, є однією з найскладніших категорій сучасної економічної науки.

В англійській мові поняття "ефективність" трактують так:

*effectiveness* – здатність досягати поставлених цілей (незалежно від того, якою ціною це було зроблено);

*efficiency* – оптимальне співвідношення витрачених ресурсів і отриманих результатів (незалежно від того, чи була досягнута поставлена чи мета немає);

*effectuality* – сполучення *effectiveness* і *efficiency* [11].

Уперше термін "ефективність" з'явився у працях класика політекономії У. Петті та фізіократа Ф. Кене. Але вони вживали цей термін не як економічне поняття, а в значенні результативності для оцінювання урядових та приватних заходів з позиції сприяння покращенню економічного життя.

Згодом дане поняття досліджує Д. Рікардо, який термін "ефективність" використовує як відношення результату до витрат [12].

Розширенню поняття "ефективність" сприяли теоретичні розробки в інших науках. Наприклад, засновник праксеології Т. Котарбинський поняття ефективності прирівнював до понять правильності та успішності.

Таким чином, ефективність є багатозначним поняттям і відображає відношення різних аспектів діяльності: результату та цілей, результату та витрат, результату та потреб, результату та цінностей.

Якщо результати діяльності банків розглядати як економічний ефект, то суть категорії "ефективність" отримує свій більш конкретний вияв у вигляді відношення економічного ефекту до витрат з урахуванням впливу на них "чинника часу". Щодо цього слід зазначити кілька аспектів.

По-перше, економічний ефект – це корисні кінцеві результати банківської діяльності.

По-друге, економічний ефект – це сукупність корисних результатів банківської діяльності, кожний з яких представляє ту або іншу сторону економічного ефекту.

По-третє, економічний ефект – це приріст корисних результатів діяльності в тому або іншому періоді, в тій або іншій банківській установі [13].

Серед факторів, що впливають на ефективну діяльність вітчизняних банків, можна виділити: нерентабельність багатьох підприємств-клієнтів банку, інфляційні тенденції у грошово-кредитній сфері, нерозвиненість фондового ринку, значні коливання процентних ставок, неплатежі з боку клієнтів банку та підприємств щодо один одного, порушення фінансового законодавства, відсутність повноцінної інформації про учасників ринку [14].

Таким чином, зараз поняття "ефективність діяльності банків" є предметом дискусій і залишається в центрі уваги дослідників у галузі управління, економіки, конкуренції тощо.

Тому визначення змісту ефективної діяльності банків є досить складним та дискусійним процесом, який потребує врахування багатьох факторів, параметрів, зв'язків, як внутрішнього, так і зовнішнього характеру, залежить від суб'єктивних переконань того чи іншого науковця при визначенні даної категорії та її оцінці.

Можна стверджувати, що термін "ефективність" є багатозначним поняттям і відображає відношення різних аспектів діяльності: результату і витрат, результату і цілей, результату і потреб, результату і цінностей. Авторське бачення розглянутого питання таке: ефективність діяльності банку – це не тільки результати його діяльності, але й ефективна система управління, яка побудована з урахуванням науково обґрунтованої стратегії діяльності банку.

Наук. кер. Штаєр О. М.

**Література:** 1. От кризиса до кризиса: "проблемные" банки-2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.prostobank.ua/-depozity/stati/ot\\_krizisa\\_do\\_krizisa\\_problennye\\_banki\\_2014](http://www.prostobank.ua/-depozity/stati/ot_krizisa_do_krizisa_problennye_banki_2014). – Название с экрана. 2. Коваленко В. В. Ефективність банківської системи в умовах глобальної конкуренції / В. В. Коваленко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – 5 (83). – С. 169–176. 3. Васюренко О. В. Банківський менеджмент : навчальний посібник / О. В. Васюренко. – К. : Академія, 2001. – 320 с. 4. Герасимович А. М. Аналіз банківської діяльності : підручник / А. М. Герасимович ; Міністерство освіти і науки України. – К. : КНЕУ, 2005. – 599 с. 5. Карчева Г. Системний аналіз ефективності діяльності банків України / Г. Карчева // Вісник Національного банку України. – 2006. – № 11. – С. 12–17. 6. Мещеряков А. А. Організаційно-технологічні аспекти підвищення ефективності функціонування комерційного банку : монографія / А. А. Мещеряков. – К. : Наук. світ, 2006. – 347 с. 7. Примостка О. О. Аналіз ефективності діяльності банків / О. О. Примостка // Фінанси України. – 2003. – № 1 (23). – С. 52–58. 8. Примостка О. О. Аналіз ефективності діяльності комерційних банків

/ О. О. Примостка // Фінанси України. – 2003. – № 4. С. 97–102. 9. Роуз П. С. Банковский менеджмент / П. С. Роуз ; пер. с англ. – 2-е изд. – М. : Дело, 1997. – 768 с. 10. Синки Дж. Управление финансами в коммерческих банках / Дж. Синки ; пер. с англ. – 4-е изд. перераб. – М. : Catallaxy, 1994. – 820 с. 11. Рибалка О. О. Удосконалення сутності поняття ефективності банківського бізнесу [Електронний ресурс] / О. О. Рибалка. – Режим доступу : <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/6508/3/s11>. – Назва з екрану. 12. Фітас Н. Ю. Сутність поняття "ефективність банківської діяльності" [Електронний ресурс] / Н. Ю. Фітас. – Режим доступу : <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/9804/1/syntnist%20ponyattya%28Efectuvnist%20bankivskoi%20diyalnosti%29>. – Назва з екрану. 13. Галайко Н. Р. Теоретичні підходи до визначення суті ефективності банківської діяльності / Н. Р. Галайко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/SND/Economics/1\\_galayko%20nazar%20doc](http://www.rusnauka.com/SND/Economics/1_galayko%20nazar%20doc). – Назва з екрану. 14. Кочетков В. М. Організація управління фінансовою стійкістю банку в ринкових умовах : монографія / В. М. Кочетков. – К. : Європ. університет, 2003. – 300 с.

## ОСНОВНІ ВИМОГИ БАЗЕЛЬ III ДО ЛІКВІДНОСТІ БАНКІВ

УДК 336.71.078.3

**Пожарська А. С.**

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Досліджено сутність поняття ліквідності банку. Проведено аналіз вимог Базель III до регулятивного капіталу та нормативів ліквідності банків. Узагальнено основні застереження від запровадження нових Міжнародних стандартів Базель III.*

*Ключові слова: ризик ліквідності, ліквідність банків, Міжнародні стандарти, Базель III.*

*Аннотация. Исследована сущность понятия ликвидности банка. Проведен анализ требований Базель III к регулятивному капиталу и нормативам ликвидности банков. Обобщены основные предостережения от внедрения новых Международных стандартов Базель III.*

*Ключевые слова: риск ликвидности, ликвидность банков, Международные стандарты, Базель III.*

*Annotation. The article explores the essence of the concept of liquidity of a bank. Analysis of requirement of Basel-III to regulatory capital and liquidity norms of a bank has been made. An overview of main concerns of implementing new international standards of Basel-III has been provided.*

*Keywords: liquidity risk, bank liquidity, international standards, Basel-III.*

Упровадження нових нормативів Базельського комітету [1] викликає підвищений інтерес у світових банків уже досить тривалий проміжок часу. Основні вимоги Базель III спрямовані на підвищення стійкості банківських систем до фінансових і економічних криз, поліпшення якості управління ризиками та їх оцінки, підвищення прозорості та стандартів розкриття інформації фінансовими інститутами.

В умовах теперішнього стану української економіки загострюється питання щодо забезпечення стабільного економічного розвитку країни, який значною мірою залежить від надійності банківського сектору. Національні банківські системи були одними з перших, хто відчув негативний прояв економічної кризи, з огляду на активну залученість до переміщення міжнародних фінансових потоків. Тому серед актуальних завдань, які зараз постають перед вітчизняною банківською системою, є підвищення її ролі у процесах економічних трансформацій, зважаючи на інтеграційні пріоритети (передусім, європейський вектор) та глобалізаційні. Відновлення ефективності діяльності банківського сектору має безпосередній вплив на темпи економічного зростання та соціальний розвиток країни. Разом із тим сповільнення активності банківського сектору, зниження довіри до нього, відсутність прогнозованих трендів розвитку автор вважає однією з головних причин кризових явищ в економіці. Саме тому Україні вже зараз потрібно думати про стратегічний розвиток банківського сектору на найближчі десять років та якнайшвидше "підтягнути" до вимог та стандартів системи Базель III, які з 2019 року стануть обов'язковими в усіх країнах ЄС.

Аналіз останніх досліджень та публікацій з означеної проблематики показав, що питання ліквідності банківської системи не є новою темою для наукових досліджень. Значний внесок у розробку питань з управління ризиком ліквідності банків та банківської системи зробили Єпіфанов А. О., Коваленко В. В., Молчанов О. В., Сало І. В., З. Щибиволок та ін. [2 – 6].

Метою статті є висвітлення й аналіз основних вимог Базель III до ліквідності банківської системи.

Автором проведено оцінку наукових підходів до розуміння сутності ліквідності банку, оскільки в сучасній економічній літературі не існує єдиного підходу щодо визначення поняття "ліквідність банку" хоча й існує достатня розробленість даного питання (таблиця).

Таблиця

**Систематизація визначень поняття "ліквідність банку"**

Автори	Визначення економічної сутності поняття "ліквідність банку"
Єпіфанов А. О. [2]	Здатність купувати грошові кошти у Національного (центрального) банку чи банків-кореспондентів за адекватною ціною
Сало І. В. [5]	Здатність банку виконувати свої зобов'язання (у будь-який момент за зобов'язаннями до запитання і відповідно до термінів за терміновими зобов'язаннями), маючи для цього достатню кількість готівки і безготівкових коштів
Коваленко В. В. [3]	Здатність банку в будь-який момент часу виконувати свої зобов'язання перед вкладниками (фізичними та юридичними особами) в грошовій формі, на першу вимогу та в повній сумі
З. Щибиволок [7]	Мобільність активів банку для забезпечення вчасного виконання заздалегідь взятих зобов'язань та вимог, що виникли в процесі господарювання
С. Роуз Питер [7]	Банк вважають ліквідним, якщо він має доступ до коштів, які можна залучити за розумною ціною саме в той момент часу, коли вони необхідні. Це означає, що банк або вже має необхідну суму ліквідних коштів, або може швидко їх одержати з допомогою позичок або продажу активів
Молчанов О. В. [4]	Можливість банку використовувати його активи як наявні грошові кошти або швидко перетворювати їх на такі. Банк вважається ліквідним, якщо суми його грошових коштів, які він має можливість швидко мобілізувати з інших джерел, дозволяють своєчасно виконувати зобов'язання по пасиву

Отже, аналіз таблиці показав, що одна група науковців [6, 8] під ліквідністю розуміє здатність банку виконувати у термін свої зобов'язання, а друга група [2; 3] пропонує більш широке визначення ліквідності як здатності банку виконувати свої зобов'язання перед клієнтами з урахуванням майбутнього вивільнення коштів, вкладених в активні операції, і можливих позик на грошовому ринку. Третя група [4; 7] під ліквідністю розуміє співвідношення сум активів і пасивів з однаковими термінами. Однак усі дослідники погоджуються з тим, що банкам необхідні кошти в ліквідній формі, тобто активи, що можуть бути швидко перетворені в готівку з незначним ризиком втрат або зовсім без ризику. У цілому дані визначення характеризують банк з позиції оптимального балансу прибутковості і виконання взятих на себе зобов'язань у будь-який момент часу. Тобто ліквідність банку пояснює можливість виконувати платежі в необхідних обсягах та в належні терміни.

Стандарти Базель III представлені двома документами: "Базель III: Загальні регулятивні підходи до підвищення стійкості банків і банківського сектору" і "Базель III: Міжнародні підходи до оцінки, стандартів і моніторингу ризику ліквідності". Базель III не скасовує попередні угоди по капіталу (у рамках Базель I і Базель II), а доповнює їх, і спрямований на усунення визнаних міжнародним співтовариством недоліків існуючих стандартів регулювання, таких, як недостатній рівень вимог до капіталу банку, можливість включати в капітал гібридні інструменти без обов'язкової їх конвертації або списання на збитки, про циклічність регулювання, недооцінка ризику по сек'юритизованих активах і ризику на контрагента по операціях з деривативами; недостатність розкриття банками інформації.

Перш за все, Базель III значно посилює вимоги до структури і якості капіталу банку: вводяться нові мінімальні вимоги до достатності капіталу першого рівня та його складової частини – базового капіталу, відбувається поступове припинення визнання в капіталі гібридних інструментів, уточнюється список регулятивних відрахувань з капіталу.

Нові вимоги до регулятивного капіталу і нормативи ліквідності повинні поетапно впроваджуватися в країнах-членах Комітету протягом 2012 – 2018 рр., а саме:

1) відносно підходів до регулятивного капіталу:

нові вимоги до структури власних коштів (у частині вимог до інструментів акціонерного капіталу, капіталу 1-го і 2-го рівнів і вимог про поетапне (протягом 10 років) списання інструментів капіталу, що не задовольняють новим критеріям) мали впроваджуватися з 1 січня 2013 р.;

нові вимоги до достатності акціонерного капіталу і капіталу 1-го рівня планується впроваджувати поетапно протягом 2013 – 2014 рр.; нові вимоги до достатності акціонерного капіталу і сукупного капіталу з урахуванням захисного буфера (conservation buffer) – протягом 2016 – 2018 рр.;

2) відносно введення до складу обов'язкових вимог (нормативів) показника левевериджу: протягом 2013 – 2016 рр. передбачений "паралельний" розрахунок банками показника левевериджу з існуючим показником достатності капіталу, спостереження за значенням показника левевериджу і його компонентів, а також за зміною показника порівняно з існуючим показником достатності капіталу;

з 1 січня 2015 р. передбачається розкриття банками інформації по показнику левевериджу;

з 1 січня 2018 р. цей показник, порядок розрахунку і значення якого планується уточнити в першій половині 2017 р. з урахуванням результатів періоду "паралельного" розрахунку, передбачається включити в перелік обов'язкових;

3) відносно введення нових нормативів ліквідності:

починаючи з 1 січня 2012 р. ввели представлення банками звітності за розрахунком показника короткострокової ліквідності (LCR) і показника чистого стабільного фондування (NSFR) на регулярній основі. Представлення банками звітності здійснюватиметься у рамках періоду моніторингу за значеннями показників ліквідності і їх компонентів;

з 1 січня 2015 р. (LCR) і з 1 січня 2018 р. (NSFR) нові нормативи ліквідності передбачається включити в перелік обов'язкових [3].

Важливим фактором є те, що Базель III основну увагу акцентував на перегляді підходів до ліквідності фінансових інститутів, оскільки саме реалізація ризиків ліквідності була рушійною силою фінансової кризи.

Відповідно, основні критерії та зміни, запропоновані Базелем III, є наступні:

зміна підходів до визначення капіталу та уточнення ряду показників. У свою чергу, найбільш складним у виконанні даних рекомендацій є досягнення необхідного рівня капіталу, який був суттєво підвищений;

покращення підходів до управління банківськими ризиками. Акцент було проведено на ризиках ліквідності;

зміцнення прозорості банків та вдосконалення підходів до розкриття фінансової звітності [1].

Таким чином, прихильники Базель III покладають великі сподівання на даний документ і відповідно на те, що це зможе зміцнити та оздоровити фінансову систему.

Проте існують і критики даного документа. Наприклад, чимало банкірів вважає, що банки не зможуть справитись із такими жорсткими новими вимогами до капіталу, та це не є важелем для впливу на оздоровлення інвестиційного клімату та банківського бізнесу, оскільки всі декларовані Базельським Комітетом реформи спрямовані на доволі тривалий час в майбутньому, що не дає відповіді на питання, що саме необхідно робити на даний момент. Окрім згадуваних тез, слід вказати на те, що такі підходи до ліквідності зменшать темпи зростання економіки, яка в післякризовому періоді потребує значних інвестицій, зменшить дохідність фінансових інструментів тощо. Жорсткій критиці піддаються вимоги, що залишились у Базель III, до кредитних рейтингів та великий вплив рейтингових агентств, які, у свою чергу, під час кризи довели свою неспроможність адекватно оцінити учасника фінансового ринку, тощо.

У цілому як економісти, так і науковці утримуються від кінцевих коментарів можливого впливу Базель III на світову банківську спільноту, оскільки необхідний час для осмислення рекомендацій, викладених у Базель III.

Наук. кер. Медведєва І. Б.

**Література:** 1. Вимоги Базель III на банківську систему [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rdbank.com.ua/blogs.html?post=31>. – Назва з екрану. 2. Єпіфанов А. О. Операції комерційних банків : навч. посіб. / А. О. Єпіфанов, Н. Г. Маслак, І. В. Сало. – Суми : Університетська книга, 2007. – 522 с. 3. Коваленко В. В. Центральний банк і грошово-кредитна політика : навч. посіб. / В. В. Коваленко. – К. : Знання України, 2006. – 331 с. 4. Молчанов О. В. Теоретичні підходи до управління ліквідністю сучасних банків / О. В. Молчанов // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 10. – С. 48–51. 5. Сало І. В. Фінансовий менеджмент банку : навч. посіб. / І. В. Сало, О. А. Криклій. – Суми : Університетська книга, 2007. – 313 с. 6. Щибиволок З. Аналіз ліквідності банку / З. Щибиволок // Банківська справа. – 2000. – № 5. – С. 33–37. 7. Роуз Питер С. Банковський менеджмент / Питер С. Роуз. – М. : Дело, 1997. – 743 с. 8. Ліквідність банку: окремі аспекти управління та світовий досвід регулювання і нагляду: Науково-аналітичні матеріали / В. С. Стельмах, В. І. Міщенко, В. В. Крилова. – К. : Національний банк України ; Центр наукових досліджень, 2008. – 220 с. 9. World Economic Outlook (International Monetary Fund). Hopes, Realities, and Risks. April 2013 [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2013/01>. 10. Косогов В. А. Ліквідність банків у координатах Базель III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/12\\_KPSN\\_2014/Economics/1\\_164978.doc.htm](http://www.rusnauka.com/12_KPSN_2014/Economics/1_164978.doc.htm). – Назва з екрану.

## ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА ПРИЗНАЧЕННЯ ПЕРЕСТРАХУВАННЯ

УДК 368.09

Топчій Г. О.

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто особливості вітчизняного та іноземного законодавчого тлумачення поняття "перестрахування". Проведено аналіз підходів до наукового трактування досліджуваного поняття. Визначено економічну природу і сутність перестрахування та його функціональне призначення.*

*Ключові слова: страхування, перестрахування, фінансова стійкість страховика, портфель страховика, ризик.*

*Аннотация. Рассмотрены особенности отечественного и иностранного законодательного толкования понятия "перестрахование". Проведен анализ подходов к научной трактовке исследуемого понятия. Определена экономическая природа и сущность перестрахования и его функциональное назначение.*

*Ключевые слова: страхование, перестрахование, финансовая стойкость страховщика, портфель страховщика, риск.*

*Annotation. Peculiarities of domestic and foreign legal interpretation of the term "reinsurance" have been considered. Approaches to the scientific interpretation of the concept under study have been analyzed. The economic nature and the essence of reinsurance and its functionality have been identified.*

*Keywords: insurane, reinsurance, financial stability of an insurer, insurer's portfolio, risk.*

В умовах утвердження ринкових відносин і негативного впливу фінансової кризи підвищується роль перестрахування у страховій системі як механізму захисту страховиків від ризиків невиконання зобов'язань перед страхувальниками за договорами страхування, забезпечення гарантії фінансової стійкості їхніх страхових операцій і платоспроможності [1, с. 108].

Дослідженню розвитку перестрахових операцій присвячено праці таких вітчизняних науковців, як Бойко А. О., Внукова Н. М., Дьячкова Ю. М., Кнейслер О. В., Козьменко О. В., Маруженко Д. С., Нечипорук Л. В., Пластун В. Л. [2 – 19]. Проте в умовах кризового середовища підвищується вплив перестрахових операцій на результати функціонування страхової компанії, що викликає необхідність їх подальшого вивчення як потенціалу підвищення фінансової стійкості страховика.

Метою статті є визначення сутності поняття "перестрахування" та цілі здійснення страховими компаніями перестрахових операцій.

На важливість і впливовість операцій перестрахування на ринках фінансових послуг наголошено в праці [10, с. 136–137]: "...операції перестрахування, забезпечуючи стабільне функціонування страхового ринку, істотно впливають і на інші взаємопов'язані ринки фінансових послуг".

Аналіз законодавства низки країн пострадянського простору [11 – 14] дозволив з'ясувати сутність перестрахування як правової категорії. Так, відповідно до роботи [11], перестрахування є предметом безпосередньої діяльності страховика та процесом страхування одним страховиком (цедентом, перестраховальником) на визначених договором умовах ризику виконання частини своїх обов'язків перед страхувальником у іншого страховика (перестраховика) резидента або нерезидента, який має статус страховика або перестраховика, згідно з законодавством країни, в якій він зареєстрований.

Законодавством Російської Федерації [12, ст. 13] перестрахування визначено як діяльність по страхуванню одним страховиком (перестраховальником) майнових інтересів іншого страховика (перестраховальника), пов'язаних з прийнятим останнім за договором страхування (основному договору) зобов'язанням по страховій виплаті.

За Цивільним кодексом Республіки Білорусь [13, ст. 857], перестрахування – це страхування одним страховиком (перестраховальником) на визначених у договорі умовах ризику виконання частини своїх зобов'язань у другого страховика (перестраховальника).

У законодавстві Республіки Казахстан окремого тлумачення поняття "перестрахування" не виділено, але, виходячи із положень щодо діяльності з перестрахування [14, ст. 9], під операціями перестрахування розуміється передання страхових ризиків.

Систематизація законодавчого трактування перестрахування, що подана в науковому дослідженні [15], дозволяє стверджувати, що в Аргентині, Ізраїлі та США у визначенні перестрахування передусє юридичне затвердження операції (договір або угода); в нормативних актах Фінляндії і Словенії переважає акцент на мету перестрахування – виконання зобов'язань, які виникають за укладеними



договорами страхування, або забезпечення збалансованості страхового портфеля страховика в іншого страховика, який спеціально заснований для здійснення операцій по активному перестрахованню відповідно. Таку ж мету переслідує й перестраховання в Німеччині та Російській Федерації, відповідно до законодавства яких сутність перестрахових операцій зводиться до страхування страховиків або захисту одним страховиком майнових інтересів іншого страховика відповідно.

Отже, щодо законодавчого тлумачення досліджуваного поняття у вітчизняній та іноземній нормативній базі, то за своїм змістом вони відображають загальні риси перестрахових операцій. Наукові ж дослідження щодо аналізованого поняття у своїй більшості спрямовані на таке тлумачення, яке за сутністю дозволило би окреслити спрямованість відповідних управлінських рішень.

Розглядаючи досліджуване поняття на базі теорії ефективності, Дьячкова Ю. М. тлумачить перестраховання як операцію, що здійснюється перестраховальником за рахунок використання власних ресурсів із метою забезпечення фінансової стійкості [4, с. 6].

У роботі [2, с. 6] пропонується розуміти поняття перестраховання як самостійну галузь страхування, яка становить процес передачі визначеної на основі договору частки відповідальності за прийнятими на страхування ризиками одним страховиком (цедентом) з урахуванням власних фінансових можливостей іншому страховику (цесіонеру), та подальшої (у разі необхідності) передачі відповідальності виконання зобов'язань перестраховиком (ретроцедентом) іншому перестраховику (ретроцесіонеру). Як мету перестраховання визначено забезпечення відповідного рівня фінансової стійкості, диверсифікації страхового портфеля та рентабельності діяльності учасників процесу.

На думку автора, наведене визначення є недостатньо структурованим, оскільки як мету містить й інструменти її досягнення, а саме – достатній рівень диверсифікованості страхового портфеля та рентабельності й забезпечує фінансову стійкість суб'єкта господарювання, який вступає у відносини перестраховання.

Перестраховання як специфічну фінансову послугу, яка надається перестраховиком страховику, коли останньому бракує власних фінансових ресурсів для виконання фінансових зобов'язань за договорами страхування тлумачить Маруженко Д. С. [7, с. 11], зазначаючи, що сутність економічної природи перестраховання обумовлюється необхідністю диверсифікації неоднорідних ризиків, прийнятих на страхування [7, с. 10].

Розкриваючи сутність поняття "перестраховання", Морозова І. Л. [16, с. 8] виокремлює такі причини купівлі страховиками перестрахового покриття, як забезпечення фінансової безпеки компанії, збалансованість портфеля ризиків, недостатність власних фінансових можливостей, усунення загроз кумуляції ризиків, досягнення "макро" вигадів. Доцільно зауважити, що названі позиції скоріше слід зарахувати до мети перестраховання та засобів її досягнення.

Російський дослідник Дячішин І. І. [17], як особливий вид перестраховання, виділяє фінансове перестраховання, зазначаючи, що його природа полягає у передачі разом з властивим страховій операції страховим ризиком також і фінансового ризику.

Кнейслер О. В. [18, с. 405] наголошує на двоїстій формі перестраховальних відносин, та виокремлює речовий зміст перестраховання як форму захисту від ризиків і сутнісний як сукупність економічних відносин, що виникають із матеріальних інтересів страховиків з приводу набуття гарантій виконання їх страхових зобов'язань.

Підсумовуючи проведений аналіз, слід зазначити, що на думку автора, найбільш повним за сутністю визначенням, що відображає економічну природу процесу перестраховання, та виокремлює мету суб'єктів перестрахових відносин, є трактування, подане у праці [15, с. 324], в якій перестраховання тлумачиться як система економічних відносин між перестраховальником і перестраховиком щодо прийняття та перерозподілу ризиків, під час яких досягається збалансованість грошових потоків страхових компаній та акцентується увага на тому, що такий підхід дозволяє враховувати функціональне призначення перестраховання – забезпечення фінансової стійкості як для перестраховальника, так і для перестраховика. Автор цілком погоджується з висновком Ткаченко Н. В. [15; 19, с. 302], що перестраховання для перестраховальника – це, насамперед, механізм управління фінансовою стійкістю, а для перестраховика – спосіб отримання додаткових грошових надходжень за рахунок страхування частини ризиків іншої страхової компанії.

З огляду на те, що набрання чинності Угодою про глибоку і всеосяжну зону вільної торгівлі з ЄС передбачає адаптацію законодавства України до вимог ЄС, подальший напрям дослідження пов'язаний із розробленням заходів щодо імплементації директиви № 2009/138/ЄС від 25.11.2011 р. про початок та ведення діяльності у сфері страхування і перестраховання [20].

*Наук. кер. Медведєва І. Б.*

---

**Література:** 1. Кнейслер О. В. Проблеми й перспективи розвитку професійного ринку перестраховання в Україні / О. В. Кнейслер // *Фінанси України*. – 2012. – № 11. – С. 108–117. 2. Бойко А. О. Перестраховання як механізм забезпечення фінансової стійкості страхової компанії : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.08 "Гроші, фінанси і кредит" / А. О. Бойко. – Суми, 2011. – 21 с. 3. Внукова Н. М. Теоретичні основи визначення фінансової стійкості страховика / Н. М. Внукова, Ю. М. Дьячкова // *Економіка розвитку*. – 2008. – № 4. – С. 8–11. 4. Дьячкова Ю. М. Управління перестрахованням для забезпечення фінансової стійкості страховика : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.08 "Гроші, фінанси і кредит" / Ю. М. Дьячкова. – Донецьк, 2010. 5. Кнейслер О. В. Етимологічні основи та передумови виникнення перестраховання [Електронний ресурс] / О. В. Кнейслер // *Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Сер. Економіка*. – 2010. – Вип. 15. – С. 398–406. 6. Козьменко О. В. Сучасний стан і перспективи розвитку ринку перестраховання в Україні / О. В. Козьменко, А. О. Бойко // *Фінанси України*. – 2011. – № 6. – С. 24–33. 7. Маруженко Д. С. Перестраховання як складова забезпечення фінансової

стійкості страховика: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.08 "Гроші, фінанси і кредит" / Д. С. Маруженко. – К., 2010. – 20 с. 8. Нечипорук Л. В. Особливості перестраховування в умовах глобалізації / Л. В. Нечипорук // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. – 2011. – № 2 (5). – С. 48–56. 9. Пластун В. Л. Формування оптимального портфеля страхових послуг / В. Л. Пластун, В. С. Домбровський // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 1. – С. 335–341. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ape\\_2012\\_1\\_41.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ape_2012_1_41.pdf). – Назва з екрану. 10. Козьменко О. В. Напрямки розвитку вітчизняного ринку перестраховування / О. В. Козьменко, А. О. Бойко // Страховий і перестраховий ринки в епоху глобалізації : монографія / О. В. Козьменко, С. М. Козьменко, Т. А. Васильєва. – Суми : Університетська книга, 2011. – С. 137–153. 11. Про страхування : Закон України від 07.03.1996 р. № 85/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/85/96-%D0%B2%D1%80?nreg=85%2F96-%E2%F0&find=1&text=%EF%E5%F0%E5%F1%F2%F0%F5%F3%E2%ED%ED%FF&x=0&y=0#w13>. 12. Об организации страхового дела в Российской Федерации : Закон РФ от 27.11.1992 г. № 4015-1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://base.garant.ru/10100758/1/#block\\_1#ixzz3CimfleFv](http://base.garant.ru/10100758/1/#block_1#ixzz3CimfleFv). 13. Гражданский кодекс Республики Беларусь : Закон Республики Беларусь от 07.12.1998 г. № 218-3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.tamby.info/kodeks/gk.htm>. 14. О страховой деятельности : Закон Республики Казахстан от 18.12.2000 г. № 126 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://kz.buh-nauka.com/index.php?action=content&id\\_rzdel=23&id\\_category=180&itemid=15283](http://kz.buh-nauka.com/index.php?action=content&id_rzdel=23&id_category=180&itemid=15283). 15. Ткаченко Н. В. Фінансова стійкість страхових компаній (методологія оцінки та механізми забезпечення) : дис. на здобуття наук. ступеня д-ра економ. наук : спец. 08.00.08 "Гроші, фінанси і кредит" [Електронний ресурс] / Н. В. Ткаченко. – Суми, 2011. – 418 с. – Режим доступу : <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/handle/123456789/6622>. – Назва з екрану. 16. Морозова І. Л. Механізм організації перестраховування авіаційних ризиків у страхових компаніях : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 "Економіка, організація і управління підприємствами" / І. Л. Морозова. – К., 2006. – 20 с. 17. Дячишин І. І. Финансовое перестрахование как особый вид перестрахования / И. И. Дячишин // Вестник ИНЖЭКОНа. – 2007. – Вып. 5 (18). – С. 224–228. 18. Кнейслер О. В. Етимологічні основи та передумови виникнення перестраховування [Електронний ресурс] / О. В. Кнейслер // Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Сер. Економіка. – 2010. – Вип. 15. – С. 398–406. 19. Ткаченко Н. В. Уточнення суті перестраховування з позицій забезпечення фінансової стійкості страховика / Н. В. Ткаченко // Фінансова система України : зб. наук. праць. – Острого : НаУ "Острозька академія", 2007. – Вип. 9. – Ч. 4. – С. 292–303. 20. Directive 2009/138/EC of the European Parliament and of the Council of 25 November 2009 on the taking-up and pursuit of the business of Insurance and Reinsurance (Solvency II) [Electronic resource]. – Mode of access : [http://www.fsc.bg/public/upload/files/menu/Solvency-II\\_2009\\_138.pdf](http://www.fsc.bg/public/upload/files/menu/Solvency-II_2009_138.pdf). 21. Хавтур О. В. Оптимальне поєднання форм і методів перестраховування / О. В. Хавтур // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2012. – № 1 (13). – С. 61–65. 22. Кнейслер О. В. Новітня парадигма формування ринку перестраховування України : автореф. дис. на здобуття ступеня д-ра екон. наук : 08.00.08 "Гроші, фінанси і кредит" / О. В. Кнейслер. – Тернопіль, 2013. – 32 с.

## ОЦІНЮВАННЯ ПРІОРИТЕТНОСТІ ПРОГРАМ СТРАХУВАННЯ ЖИТТЯ

УДК 368.013

**Трофименко М. Є.**

Магістр 1 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Сформовано практичні рекомендації до визначення пріоритетності програм страхування життя для страхувальника у ПрАТ СК "ПЗУ Україна Страхування життя" за допомогою експертного методу, а саме методу аналізу ієрархій. Отримано кількісну оцінку якісних суджень за допомогою експертного методу.*

*Ключові слова: страхування життя, експертний метод, метод аналізу ієрархії, пріоритетність.*

*Аннотация. Сформированы практические рекомендации к определению приоритетности программ страхования жизни для страхователя в ЧАО СК "ПЗУ Украина Страхование жизни" с помощью экспертного метода, а именно метода анализа иерархий. Получена количественная оценка качественных суждений с помощью экспертного метода.*

*Ключевые слова: страхование жизни, экспертный метод, метод анализа иерархии, приоритетность.*

*Annotation. Practical recommendations have been formed on prioritizing life insurance programs for the insured in the JSC IC "PZU Ukraine Life Insurance" with an expert method – namely the analytic hierarchy process. A quantitative assessment of qualitative judgments has been made by means of the expert method.*

*Keywords: life insurance, expert method, hierarchy analysis, priority.*

При виборі страхового продукту страхувальнику складно зробити вибір щодо пріоритетності страхової програми, адже доводиться розглядати умови страхування за багатьма пакетами. Тому зростає актуальність і необхідність застосування методу аналізу ієрархій при виборі страхового продукту.

ПрАТ СК "ПЗУ Україна Страхування життя" окрім пенсійних, накопичувальних, ризикових програм пропонує пакетні продукти, які реалізуються через брокерський канал продажу та власну мережу продажу. Кожен пакетний продукт поєднує у собі властивості декількох інших страхових продуктів. Страхова компанія пропонує 9 пакетів, які відрізняються між собою за багатьма характеристиками. Перш за все, кожен пакет націлений на конкретну аудиторію, вимоги та бажання якої задовольняє.

Груповим обліком аргументів, а також ідентифікацією функції мети в методі аналізу ієрархій займалися багато вчених: А. Павлов, Р. Іванова, А. Фтанькевич, А. Федотов та ін. [1 – 3]. Проте питання застосування даного методу у страхуванні залишається недостатньо розв'язаним.

Метою дослідження є формування практичних рекомендацій щодо вибору пріоритетної програми страхування для страхувальника.

Критерії для вибору оптимального пакетного продукту зазначені для 9 пакетних страхових продуктів: "Родинний оберіг", "Престиж", "Талісман", "Рантьє", "Стабільність", "Золотий екватор", "Моя дитина", "Берегиня", "Впевнені кроки".

Автором було побудовано ієрархію вибору серед сукупності програм страхування життя ("Родинний оберіг" – РО, "Престиж" – П, "Талісман" – Т, "Рантьє" – Р, "Стабільність" – С, "Золотий екватор" – ЗО, "Моя дитина" – МД, "Берегиня" – Б, "Впевнені кроки" – ВК) – альтернативи), такої програми, яка є пріоритетною за критеріями, що характеризують страховий продукт (рисунок).



**Рис. Ієрархія проблеми вибору пріоритетної програми страхування життя**

Відповідно до рисунку, на першому рівні знаходиться генеральна мета – визначити пріоритетну програму страхування життя, на другому – фактори вибору (параметри страхової програми, страхові випадки), на третьому – 12 критеріїв, що уточнюють мету, на четвертому – 9 альтернатив пакетних страхових продуктів, які мають бути оцінені щодо критеріїв третього рівня.

- Перелік страхових випадків згідно з рисунком:  
 СС1 – установлення 1 або 2 групи інвалідності;  
 СС2 – установлення 3 групи інвалідності;  
 СС3 – дожиття до дати закінчення договору;  
 СС4 – відхід з життя з будь-якої причини;  
 СС5 – травма застрахованої особи;  
 СС6 – травма застрахованої особи;

СС7 – непрацездатність у результаті хвороби;  
СС8 – непрацездатність у результаті нещасного випадку.

Страховальнику пропонується за шкалою відношень (табл. 1) визначити пріоритетність параметрів та страхових випадків страхових програм та безпосередньо програм страхування життя за означеними параметрами та страховими випадками. Результатом опитування клієнта є матриці попарних порівнянь, за якими визначаються локальні вектори пріоритетів, які є базою визначення глобального вектора пріоритетів, за значеннями якого й обирається програма страхування життя.

Таблиця 1

**Шкала відношень [4]**

Рів. знач.	Визначення	Пояснення
1	Однакова значущість	Два об'єкти (дії) мають однаковий вклад щодо досягнення мети
3	Незначне переважання значущості одного об'єкту (дії) над іншим	Існують думки щодо переважання одного об'єкту над іншим, проте вони є недостатньо переконливими
5	Суттєва або сильна значущість	Існують достовірні дані або логічні судження щодо переважання одного об'єкту над іншим
7	Очевидна або дуже сильна значущість	Існують переконливі свідчення щодо переважання одного об'єкту над іншим
9	Абсолютна значущість	Існують свідчення щодо переважання одного об'єкту над іншим, які є у значній мірі переконливими
2,4,6,8	Проміжні значення між суміжними рівнями значущості	Ситуація, коли необхідним є компромісне рішення

Як видно з табл. 1, попарні порівняння елементів проводяться з використанням суб'єктивних суджень клієнта, які чисельно оцінюються за даною шкалою відношень, що встановлює рівень переваги (значущості) факторів або критеріїв, що порівнюються.

Загалом матриця попарних порівнянь параметрів програми страхування життя (П) має вигляд, який подано у табл. 2 [4].

Таблиця 2

**Вигляд матриці попарних порівнянь параметрів програми страхування життя**

Параметр програми страхування життя	Оцінювання ризику (П <sub>1</sub> )	Розмір страхового внеску (П <sub>2</sub> )	Розмір страхової суми (П <sub>3</sub> )	Термін договору (П <sub>4</sub> )	Нормований вектор пріоритетів (W <sub>1</sub> )
Оцінювання ризику (П <sub>1</sub> )	1	П <sub>1</sub> /П <sub>2</sub>	П <sub>1</sub> /П <sub>3</sub>	П <sub>1</sub> /П <sub>4</sub>	w <sub>1</sub>
Розмір страхового внеску (П <sub>2</sub> )	П <sub>2</sub> /П <sub>1</sub>	1	П <sub>2</sub> /П <sub>3</sub>	П <sub>2</sub> /П <sub>4</sub>	w <sub>2</sub>
Розмір страхової суми (П <sub>3</sub> )	П <sub>3</sub> /П <sub>1</sub>	П <sub>3</sub> /П <sub>2</sub>	1	П <sub>3</sub> /П <sub>4</sub>	w <sub>3</sub>
Термін договору (П <sub>4</sub> )	П <sub>4</sub> /П <sub>1</sub>	П <sub>4</sub> /П <sub>2</sub>	П <sub>4</sub> /П <sub>3</sub>	1	w <sub>4</sub>

Згідно з табл. 2, значення матриці попарних порівнянь визначаються у такий спосіб:

якщо параметр П<sub>1</sub> домінує над параметром П<sub>2</sub>, тобто має певний рівень значущості відповідно до шкали відношень (див. табл. 1), то елемент матриці, що відповідає рядку П<sub>1</sub> та стовпцю П<sub>2</sub> (П<sub>1</sub> / П<sub>2</sub>) дорівнюватиме визначеному рівню значущості, а елемент П<sub>2</sub> / П<sub>1</sub> – числу, зворотному до рівня значущості. Наприклад, якщо на думку ОІР, параметр оцінювання ризику має очевидне переважання над параметром розміру страхового внеску, то відповідно до шкали відношень значення елемента П<sub>1</sub> / П<sub>2</sub> матриці попарних порівнянь параметрів програми страхування життя дорівнюватиме 7, а елемента П<sub>2</sub> / П<sub>1</sub> – 1/7;

якщо параметр програми страхування життя П<sub>2</sub> домінує над параметром П<sub>1</sub>, то елемент матриці П<sub>2</sub> / П<sub>1</sub> дорівнюватиме визначеному рівню значущості, а елемент П<sub>1</sub> / П<sub>2</sub> – числу, зворотному до рівня значущості. Наприклад, якщо на думку ОІР, розмір страхової суми (параметр П<sub>3</sub>) має незначне переважання над розміром страхового внеску (параметр П<sub>2</sub>), то відповідно до шкали відношень значення елемента П<sub>3</sub> / П<sub>2</sub> матриці попарних порівнянь параметрів програми страхування життя дорівнюватиме 3, а елемента П<sub>2</sub> / П<sub>3</sub> – 1/3;

для визначення ваги кожного параметра визначається нормований вектор пріоритетів W (w<sub>1</sub>, w<sub>2</sub>, w<sub>3</sub>), значення якого розраховуються як питома вага кожного значення власного вектору (SW) матриці попарних порівнянь у їх загальній сумі. Значення власного вектору матриці розраховуються як корінь k-го ступеня (k = 1 / n, де n – порядок матриці попарних порівнянь) із добутку значень елементів матриці за рядками.

На основі суджень ОПР щодо значущості аналізованих параметрів пакетних страхових продуктів та страхових випадків було сформовано матриці їх попарних порівнянь. Приклад матриці попарних порівнянь параметрів страхової програми та альтернатив наведено у табл. 3.

Таблиця 3

**Матриці попарних порівнянь параметрів страхової програми та альтернатив**

Критерій	Альтернатива									Вектор пріоритетів, $W_1$
	Оцінювання ризику	Розмір страхового внеску			Розмір страхової суми		Термін договору			
1	2	3			4		5			6
Оцінювання ризику	1	1			5		5			0,417
Розмір страхового внеску	1	1			5		5			0,417
Розмір страхової суми	1/5	1/5			1		1			0,083
Термін договору	1/5	1/5			1		1			0,083
ВУ = 0										
ОЦІНЮВАННЯ РИЗИКУ	РО	П	Т	Р	С	ЗО	МД	Б	БК	$W_2$
"Родинний Оберіг"	1	1	1	1/4	1/4	1/4	4	4	4	0,072
"Престиж"	1	1	1	1/4	1/4	1/4	4	4	4	0,072
"Талісман"	1	1	1	1/4	1/4	1/4	4	4	4	0,072
"Рантьє"	4	4	4	1	1	1	9	9	9	0,239
"Стабільність"	4	4	4	1	1	1	9	9	9	0,239
"Золотий екватор"	4	4	4	1	1	1	9	9	9	0,239
"Моя дитина"	1/4	1/4	1/4	1/9	1/9	1/9	1	1	1	0,022
"Берегиня"	1/4	1/4	1/4	1/9	1/9	1/9	1	1	1	0,022
"Впевнені кроки"	1/4	1/4	1/4	1/9	1/9	1/9	1	1	1	0,022
0,01										
РОЗМІР СТРАХОВОГО ВНЕСКУ	РО	П	Т	Р	С	ЗО	МД	Б	БК	$W_3$
"Родинний Оберіг"	1	1	1	1/2	1/2	1/2	1/5	1/5	1/5	0,043
"Престиж"	1	1	1	1/2	1/2	1/2	1/5	1/5	1/5	0,043
"Талісман"	1	1	1	1/2	1/2	1/2	1/5	1/5	1/5	0,043
"Рантьє"	2	2	2	1	1	1	1/2	1/2	1/2	0,092
"Стабільність"	2	2	2	1	1	1	1/2	1/2	1/2	0,092
"Золотий екватор"	2	2	2	1	1	1	1/2	1/2	1/2	0,092
"Моя дитина"	5	5	5	2	2	2	1	1	1	0,198
"Берегиня"	5	5	5	2	2	2	1	1	1	0,198
"Впевнені кроки"	5	5	5	2	2	2	1	1	1	0,198
0,00										
РОЗМІР СТРАХОВОЇ СУМИ	РО	П	Т	Р	С	ЗО	МД	Б	БК	$W_4$
"Родинний Оберіг"	1	1	1	7	7	7	4	4	4	0,235
"Престиж"	1	1	1	7	7	7	4	4	4	0,235
"Талісман"	1	1	1	7	7	7	4	4	4	0,235
"Рантьє"	1/7	1/7	1/7	1	1	1	1/3	1/3	1/3	0,028
"Стабільність"	1/7	1/7	1/7	1	1	1	1/3	1/3	1/3	0,028
"Золотий екватор"	1/7	1/7	1/7	1	1	1	1/3	1/3	1/3	0,028
"Моя дитина"	1/4	1/4	1/4	3	3	3	1	1	1	0,070



Закінчення табл. 3

1	2		3		4			5		6
"Берегиня"	1/4	1/4	1/4	3	3	3	1	1	1	0,070
"Впевнені кроки"	1/4	1/4	1/4	3	3	3	1	1	1	0,070
0,01										
ТЕРМІН СТРАХУВАННЯ	PO	П	Т	Р	С	ЗО	МД	Б	ВК	W <sub>5</sub>
"Родинний Оберіг"	1	1	1	1/9	1/9	1/9	1/6	1/6	1/6	0,020
"Престиж"	1	1	1	1/9	1/9	1/9	1/6	1/6	1/6	0,020
"Талісман"	1	1	1	1/9	1/9	1/9	1/6	1/6	1/6	0,020
"Рантьє"	9	9	9	1	1	1	2	2	2	0,202
"Стабільність"	9	9	9	1	1	1	2	2	2	0,202
"Золотий екватор"	9	9	9	1	1	1	2	2	2	0,202
"Моя дитина"	6	6	6	1/2	1/2	1/2	1	1	1	0,111
"Берегиня"	6	6	6	1/2	1/2	1/2	1	1	1	0,111
"Впевнені кроки"	6	6	6	1/2	1/2	1/2	1	1	1	0,111
0,00										

Використовуючи матрицю попарних порівнянь критеріїв якості, потрібно навести послідовність розрахунку нормованого вектору пріоритетів (W1). Значення власного вектору матриці (SWn) розраховуються як корінь k-го ступеня ( $k = 1 / n$ , де n – порядок матриці попарних порівнянь) із добутку значень елементів матриці за рядками [2]:

$$\begin{aligned} SW1 &= (1 \times 1 \times 5 \times 5) 1 / 4 = 2,24; \\ SW2 &= (1 \times 1 \times 5 \times 5) 1 / 4 = 2,24; \\ SW3 &= (1 / 5 \times 1 / 5 \times 1 \times 1) 1 / 4 = 0,447; \\ SW4 &= (1 / 5 \times 1 / 5 \times 1 \times 1) 1 / 4 = 0,447. \end{aligned}$$

Сума значень власного вектору розраховується за такою формулою [1]:

$$\sum SW = SW1 + SW2 + SW3 + SW4, \quad (1)$$

де SW1, SW2, SW3, SW4 – значення власного вектору матриці для відповідного рядку.

Отже, значення власного вектору становитиме:

$$\sum SW = 2,24 + 2,24 + 0,447 + 0,447 = 5,374.$$

Значення нормованого вектору пріоритетів (ваги кожного фактора) розраховується за формулою [2]:

$$W1 (w1; w2; w3 w4), \quad (2)$$

де SW1, SW2, SW3, SW4, SW5 – значення власного вектору матриці для відповідного рядку;

$\sum SW$  – сума значень власного вектору.

Значення нормованого вектору пріоритетів дорівнюють:

$$W1 (0,417; 0,417; 0,083; 0,083).$$

Оскільки думки ОПР щодо значущості факторів є суб'єктивним, було проведено оцінювання однорідності (узгодженості) його суджень на основі визначення відношення узгодженості (ВУ) [5]:

$$ВУ = IO / M(IO), \quad (3)$$

де IO – індекс однорідності суджень ОПР;

M(IO) – середнє значення індексу однорідності (0,9).

Індекс однорідності суджень ОПР розраховується як [5]:

$$IO = (\lambda_{\max} - n) / (n - 1), \quad (4)$$

де  $\lambda_{\max}$  – максимальне власне число матриці попарних порівнянь порядку n.

$\lambda_{\max}$  – величина, яка обчислюється наступним чином: підсумовується кожен стовпчик суджень у матриці, потім сума першого стовпчика множиться на величину першої компоненти нормалізованого вектора пріоритетів, сума другого стовпчика – на другу компоненту та ін. Потім отримані числа підсумовуються.

Зважаючи на наведені вище формули, відношення узгодженості становитиме:

$$\begin{aligned} \lambda_{\max} &= 0,417 \times (1 + 1 + 1 / 5 + 1 / 5) + 0,417 \times (1 + 1 + 1 / 5 + 1 / 5) + 0,083 \times \\ &\quad \times (5 + 5 + 1 + 1) + 0,083 \times (5 + 5 + 1 + 1) = 3,9936. \end{aligned}$$

$$ВУ = ((3,9936 - 4) / (5 - 1)) / 0,9 = -0,001 \sim 0$$

Отже, відношення узгодженості для матриці попарних порівнянь параметрів страхової програми  $\sim 0$ , що не перевищує допустимого рівня (10 %), отже, судження експертів у матриці для не переглядалися.

За результатами дослідження можна зробити висновок, що при виборі пріоритетної страхової програми на клієнта впливають: на 41,7 % – оцінювання ризику, на 41,7 % – розмір страхового внеску, на 8,3 % – розмір страхової суми, на 8,3 % – термін договору. За даними параметрами страхування пріоритетними є три страхові програми – "Рантьє", "Стабільність", "Золотий екватор" (15,7 %). Серед страхових випадків, наявних у страхових програмах, клієнт віддає перевагу – встановленню 1 або 2 групи інвалідності. За наявністю певних страхових випадків пріоритетними є такі страхові пакети: "Родинний оберіг", "Престиж", "Талісман". Загальний вектор пріоритетності страхового пакету також належить цим програмам

Отже, підсумовуючи зазначене, автор дійшов висновку, що метод аналізу ієрархій є систематичною процедурою для ієрархічного представлення елементів, що визначають сутність будь-якої проблеми. Його використання дозволяє декомпонувати проблеми на більш прості складові частини і під час подальшої обробки послідовності суджень особи, що приймає рішення, за парними порівняннями визначити вектор переваг. У результаті може бути встановлено відносний ступінь взаємодії елементів у ієрархії. На основі результату аналізу ієрархій, прийняття рішення щодо вибору механізму надання страхової послуги стає більш обґрунтованим.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є формування практичних рекомендацій до вибору страхової послуги для інших страхових компаній.

Наук. кер. Медведєва І. Б.

**Література:** 1. Павлов А. А. Метод группового учета аргументов и анализа иерархий в задачах принятия решений / А. А. Павлов, А. А. Иванова, Р. А. Зигура // Вісник НТУУ "КПІ". Інформатика, управління та обчислювальна техніка. – 2007. – № 47. – С. 205–214. 2. Иванова А. А. Методология исследования модифицированного метода анализа иерархий / А. А. Иванова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2012. – № 12 (47). – С. 58–65. 3. Штанькевич А. С. Модифицированный метод анализа иерархий / А. С. Штанькевич // Вісник НТУУ "КПІ". Інформатика, управління та обчислювальна техніка. – 2009. – № 51. – С. 3–12. 4. Сорока К. О. Основи теорії систем і системного аналізу : навч. посіб. / К. О. Сорока. – Х. : ХНАМГ, 2004. – 114 с. 5. Хомяков В. І. Менеджмент підприємства : навч. посіб. / В. І. Хомяков. – К. : Кондор, 2005. – 434 с.



## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ "УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА"

УДК 658.15.01

**Уколова О. О.**

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто теоретичні підходи до визначення поняття "управління фінансовими результатами підприємства" шляхом декомпозиції його складових.*

*Ключові слова: управління, фінансові результати, прибуток, збиток, підприємство.*

*Аннотация. Рассмотрены теоретические подходы к определению понятия "управление финансовыми результатами предприятия" путем декомпозиции его составляющих.*

*Ключевые слова: управление, финансовые результаты, прибыль, убыток, предприятие.*

*Annotation. Theoretical approaches to the definition of the concept "company financial results management" by decomposition of its components have been discussed.*

*Keywords: management, financial results, profit, loss, enterprise.*

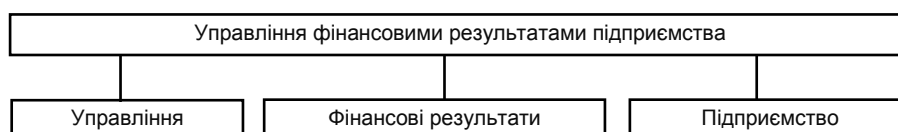
Економічний розвиток України зараз час неможливий без існування підприємств на основі принципів самоокупності та самофінансування, ключовою умовою здійснення яких є формування відповідних фінансових результатів їх діяльності.

Детальний розгляд теоретичних аспектів управління фінансовими результатами є надзвичайно актуальним для досягнення мети найраціональнішого використання фінансових ресурсів, а як наслідок, реалізації місії підприємств та досягнення максимального позитивного ефекту для добробуту України.

Метою статті є розгляд теоретичних підходів до визначення поняття "управління фінансовими результатами підприємства" шляхом декомпозивання його складових.

За останні роки за даною тематикою опублікована значна кількість праць українських авторів, серед яких: О. Артюх, О. Лугівська, А. Мілька, Мазур В. П., Посилаєва К. І., Потриваєва Н. В., Тимошко Г. М. та ін. [1 – 5].

Для глибокого розуміння поняття "управління фінансовими результатами підприємства" на рисунку подано його деталізацію.



**Рис. 1. Морфологічні складові поняття "управління фінансовими результатами підприємства"**

Виходячи з рисунку, аналізований термін можна розкласти на три морфологічні складові. Термін "управління" має своє семантичне тлумачення і різноманітні сфери застосування. У загальному розумінні "управління" визначається, насамперед, як елемент, функція організованих систем, яка забезпечує збереження їх певної структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію їх програм і цілей [6]. Термін "менеджмент" походить від англ. *to manage* і означає "керувати", "очолювати", "завідувати", "бути здатним впоратися з чимось, якоюсь проблемою" [8]. Отже, управління – це цілеспрямований вплив на певний об'єкт з метою зміни його стану.

Розглядаючи поняття "фінансові результати" потрібно зауважити, що, незважаючи на широту його дослідження, як зарубіжними та вітчизняними науковцями, все ще існує більше протиріч у його трактуванні, ніж спільних думок. Справжнє дослідження сутності фінансових результатів неможливе без аналізу даного поняття в різних економічних школах (табл. 1) [2].

Таблиця 1

**Підходи економічних шкіл до трактування терміна "фінансові результати"**

Економічна школа	Сутність фінансових результатів
Меркантилістична	Фінансові результати – це прибуток, що формується в сфері обігу та торгівлі, які є джерелом багатства
Фізіократична	Прибуток – це основна форма фінансових результатів, що виникає за рахунок природної родючості землі
Класична	Розглядали прибуток як особливу категорія фінансових результатів. Формування фінансових результатів відбувається у сфері виробництва, а прибуток, як заробітна плата і рента, є частиною вартості, що створюється працею
Неокласична	Фінансові результати формуються за рахунок капіталу та є ціною даного виробничого фактору; крім того, вони формуються за рахунок комплексу всіх задіяних виробничих факторів
Інституціоналістична	Фінансові результати формуються під впливом різних суспільних неекономічних інститутів: держава, соціальні групи, профспілки тощо
Теорія трудового доходу	Фінансовий результат трактується як прибуток, що є результатом діяльності і винагородою підприємця
Марксистська	Основним джерелом формування фінансових результатів є додаткова вартість, створена працею найманих працівників в процесі виробництва, що реалізується через сферу обігу

З табл. 1 видно, що більшість економічних шкіл у своєму вченні розглядали фінансові результати як прибуток, тож доцільно розглянути дану категорію. В українському законодавстві прибуток розглядається в П(С)БО 3 "Звіт про фінансові результати", Податковому та Господарському кодексах України (табл. 2).

Таблиця 2

**Характеристика поняття "прибуток" у законодавстві України**

№	Документи	Сутність категорії "прибуток"
1	Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 3 "Звіт про фінансові результати"	сума, на яку доходи перевищують пов'язані з ними витрати [7]
2	Податковий кодекс України	прибуток визначається шляхом зменшення суми доходів звітного періоду на собівартість реалізованих товарів, виконаних робіт, наданих послуг та суму інших витрат звітного податкового періоду
3	Господарський кодекс України	прибуток (доход) суб'єкта господарювання є показником фінансових результатів його господарської діяльності, що визначається шляхом зменшення суми валового доходу суб'єкта господарювання за певний період на суму валових витрат та суму амортизаційних відрахувань [8]

Виходячи з табл. 2, фінансовим результатом підприємства може бути не тільки прибуток, але й збиток. Тлумачення понять "прибуток" і "збиток" різними вченими-дослідниками наведено в табл. 3.

Таблиця 3

**Визначення понять "прибуток" та "збиток" з позицій різних авторів**

Автори	Визначення поняття "прибуток"	Визначення поняття "збиток"
1	2	3
Лишиленко О. В. [9]	Прибуток – це джерело господарських засобів і відповідних резервів, збільшення капіталу в результаті діяльності та фінансовий результат. Прибуток – це різниця між виручкою і витратами, нарахованим податком на прибуток	–
Швець В. Г. [10]	Прибуток – це джерело господарських засобів і відповідних резервів, збільшення капіталу в результаті діяльності та фінансовий результат	–
Мочерний С. В. [11]	Прибуток – це сума коштів, на яку дохід підприємства перевищує витрати. Прибуток – перетворена похідна форми додаткової вартості, яка з кількісного аспекту є різницею між ціною продажу товарів і витратами капіталу на її виробництво	Збитки – кошти, які безповоротно витрачені суб'єктами господарювання.
Бандурка О. М. [12]	Прибуток підприємства – це перевищення доходів від його діяльності над сумою видатків; він становить єдину форму його власних нагромаджень	–
Посилаєва К. І. [3]	Прибуток – частина вартості додаткового продукту, виражена в грошах; частина чистого доходу; грошовий вираз вартості реалізованого чистого доходу, основна форма грошових накопичень господарського суб'єкта	–
Савицька Г. В. [13]	Прибуток – це частина чистого доходу, створеного в процесі виробництва та реалізованого у сфері обігу, який безпосередньо отримують підприємства	–
Бланк І. А. [14]	Прибуток – це втілений у грошовій формі чистий дохід підприємця на вкладений капітал, що характеризує його винагороду за ризик здійснення підприємницької діяльності та є різницею між сукупним доходом і сукупними витратами у процесі здійснення підприємницької діяльності	–
Матюшенко І. Ю. [15]	Прибуток підприємства в загальному розумінні являє собою частину вартості прибуткового продукту, створеного працею, і є складовою частиною доходу підприємства	–
Завгородній А. Г. [16]	Прибуток – це економічна категорія, різниця між валовим виторгом (без податку на додану вартість і акцизного збору) та витратами на виробництво і реалізацію продукції	–
Кужельний М. В., Лінник В. Г. [17]	Прибуток – це джерело власних коштів підприємства та формування дохідної частини бюджетів різних рівнів	–
Чацкіс Є. Д. [18]	–	Збитки – це фінансовий результат діяльності підприємств і організацій, який є при перевищенні витрат над доходами

1	2	3
Меє В. О. [19]	Прибуток – фінансова категорія, яка показує позитивний фінансовий результат, характеризує ефективність виробництва, свідчить про обсяг і якість виготовленої продукції, стан продуктивності праці, рівень собівартості	–
Гливенко В. В., Лень В. С. [20]	Прибуток – це частина чистого доходу, яка залишається на підприємстві після відшкодування витрат	–

Аналіз джерел щодо змісту понять "прибуток" і "збиток" (табл. 3) свідчить про те, що серед учених не існує єдиного підходу до тлумачення цих категорій. Тож під час аналізу фінансових результатів доцільно використовувати комплекс показників ефективності діяльності підприємства, а не лише величину прибутку.

Щодо визначення поняття "підприємство", Райзберг Б. А. [21] вважає, що підприємство – це самостійний господарюючий суб'єкт з правами юридичної особи, який займається різними видами економічної діяльності. Сичова Г. І. [22] визначає підприємство як виробничо-економічний та майновий комплекс, що використовується для здійснення підприємницької діяльності. Після прийняття у 1991 р. Закону України "Про підприємство" та згідно з положеннями Господарського кодексу України з юридичної точки зору використання до суб'єктів господарської діяльності – юридичних осіб – усіх інших термінів-синонімів, окрім "підприємство", є некоректним. Отже, використання таких термінів, як "фірма", "бізнес" та інших, є законодавчо необґрунтованим [23].

Проаналізувавши думки вітчизняних та зарубіжних вчених, автором зроблено висновок, що управління фінансовим результатом – це процес пошуку та реалізації найбільш ефективних рішень щодо формування, розподілу й використання фінансового результату, який ґрунтується на тісній взаємодії з іншими системами управління підприємством та здійснюється з метою досягнення стійкого фінансового стану, найраціональнішого використання фінансових ресурсів, реалізації місії підприємства.

Слід зазначити, що раціональне використання фінансових ресурсів, особливо на енергоносії, зараз є актуальним. За відсутності достатньої кількості газу підприємства повинні звернути увагу на енергетичне обладнання, що дозволяє мінімізувати витрати, проте отримати необхідний для діяльності підприємства ефект, і, як наслідок, збільшити фінансові результати.

Розглядаючи фінансові результати як об'єкт аналізу, потрібно визначити, що вони є узагальнюючим кінцевим результатом роботи. Щоб отримати його, підприємство повинно мати доходи та витрати. Оскільки в сучасному бухгалтерському обліку порівняння саме цих об'єктів дає змогу визначити фінансовий результат, то доцільно його розглядати як систему взаємопов'язаних об'єктів [4]:

- чистий дохід (виручку) від реалізації продукції (товарів, послуг);
- валовий прибуток;
- фінансові результати від операційної діяльності;
- фінансові результати від звичайної діяльності;
- фінансові результати від надзвичайної діяльності;
- чистий прибуток (збиток).

Отже, можна зробити висновок, що для підприємства дуже важливо приділяти велику увагу організації процесу управління фінансовими результатами, тому що показники фінансових результатів характеризують абсолютну ефективність господарювання підприємством по всіх напрямках його діяльності.

Однак фінансовим результатом може виступати не тільки прибуток, але й збиток, що виник, наприклад, через надмірно високі витрати або недоотримання доходів від реалізації товарів у зв'язку зі зменшенням обсягу поставок товарів, зниженням купівельного попиту. Проаналізувавши погляди різних учених, з'ясовано, що прибуток становить перевищення доходів підприємства над його витратами. У свою чергу, збиток – це протилежний прибутку показник, і порядок його формування є аналогічним формуванню позитивного результату діяльності.

Зменшити витрати, а тим самим підвищити прибуток можливо за умови використання поновлюваних джерел енергії, або енергетичного обладнання, що не потребує для своєї роботи ресурсів, що дорого коштують. Це має стати темою подальших досліджень вітчизняних науковців.

*Наук. кер. Внукова Н. М.*

**Література:** 1. Лугівська О. Діагностика як функція управління прибутковістю діяльності підприємства / О. Лугівська // Економічний аналіз. – 2011. – № 8. – Ч. 2. – С. 242–245. 2. Мазур В. П. Економічний зміст поняття фінансових результатів сільськогосподарської діяльності [Електронний ресурс] / В. П. Мазур. – Режим



доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Oif\\_apk/2011\\_3/9Mazur.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Oif_apk/2011_3/9Mazur.pdf). – Назва з екрану. 3. Посилаєва К. І. Підходи визначення прибутку для аналізу ефективності діяльності підприємства / К. І. Посилаєва // Вісн. ХНАУ. – Серія. "Економіка АПК і природокористування". – 2008. – № 7. – С. 83–87. 4. Потриваєва Н. В. Формування фінансових результатів підприємств / Н. В. Потриваєва // Економічний форум. – 2013. – № 4. – С. 143–147. 5. Тимошко Г. М. Сутність поняття "управління" та "менеджмент" в педагогічній теорії практики / Г. М. Тимошко // Теорія та методика управління освітою. – 2011. – № 7. – С. 13–15. 6. Словарь-справочник менеджера / под ред. М. Г. Лапусты. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 412 с. 7. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>. 8. Господарський кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>. 9. Лишилєнко О. В. Теорія бухгалтерського обліку : навч. посіб. / О. В. Лишилєнко. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 215 с. 10. Швець В. Г. Теорія бухгалтерського обліку : навч. посіб. / В. Г. Швець. – К. : Знання-Прес, 2003. – 444 с. 11. Економічний енциклопедичний словник : у 2-х т. / С. В. Мочерний, Я. С. Ларіна, О. А. Ксенко та ін. ; ред. С. В. Мочерний. – Львів. : Світ, 2005. – Т. 2. – 563 с. 12. Фінансова діяльність підприємства / О. М. Бандурка, М. Я. Коробов, П. І. Орлов та ін. – К. : Либідь, 2004. – 310 с. 13. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г. В. Савицкая. – 4-е изд., перераб. и доп. – Мн. : Новое знание, 2000. – 688 с. 14. Бланк И. А. Управление прибылью / И. А. Бланк. – 3-е изд. – М. : Ника-Центр, 2007. – 768 с. 15. Матюшенко І. Ю. Основи фінансового менеджменту : навч. посіб. / І. Ю. Матюшенко. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 320 с. 16. Загородній А. Г. Облік і аудит : термінологічний словник / А. Г. Загородній. – Львів : Центр Європи, 2002. – 671 с. 17. Кужельний М. В. Теорія бухгалтерського обліку : підручник / М. В. Кужельний, В. Г. Лінник. – К. : ХНЕУ, 2001. – 334 с. 18. Чацкіс Е. Д. Толковый словарь финансово-бухгалтерских терминов и понятий / Е. Д. Чацкіс. – Донецк. : Сталкер, 1996. – 320 с. 19. Мец В. О. Економічний аналіз фінансових результатів та фінансового стану підприємства : навч. посіб. для вищ. навч. закл. / В. О. Мец. – К. : ХНЕУ, 1999. – 437 с. 20. Лень В. С. Бухгалтерський облік в Україні: основи та практика : навч. посіб. / В. С. Лень, В. В. Гливіченко. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 576 с. 21. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева – 2-е изд., испр. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 479 с. 22. Сычова Г. И. Оценка стоимости предприятий (бизнеса) / Г. И. Сычова, Е. Б. Колбачов, В. А. Сычова. – Ростов н/Д : Феникс, 2003. – 384 с. 23. Мар'юк Т. В. Теоретичні аспекти визначення сутності поняття "ринкова вартість підприємства" [Електронний ресурс] / Т. В. Мар'юк. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ecoroz/2011\\_4/e114mari.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecoroz/2011_4/e114mari.pdf). – Назва з екрану. 24. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 3 "Звіт про фінансові результати" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0397-99>.

## УПРАВЛІННЯ КАПІТАЛОМ ТА СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЙОГО ФОРМУВАННЯ

УДК 330.332

**Невольник А. І.**  
**Філіппов О. О.**

Магістри 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Наведено результати дослідження динаміки кількісних характеристик капіталу вітчизняних підприємств. Обґрунтовано зміст та складові управління капіталом як функції фінансового менеджменту, спрямованої на нарощування вартості підприємства.*

*Ключові слова: підприємство, реальний сектор економіки, капітал підприємства, вартість підприємства.*

*Аннотация. Приведены результаты исследования динамики количественных характеристик капитала отечественных предприятий. Обоснован состав и составляющие управления капиталом как функции финансового менеджмента, направленной на наращивание стоимости предприятия.*

*Ключевые слова: предприятие, реальный сектор экономики, капитал предприятия, стоимость предприятия.*

*Annotation. The results of research the dynamics of quantitative descriptions of domestic enterprises capital are given. The essences and components of the capital management, as a function of financial management aiming to increase the cost of an enterprise was substantiated.*

*Keywords: enterprise, real economy sector, company capital, company value.*

Капітал є одним із головних елементів розвитку економіки, яка в процесі свого функціонування забезпечує інтереси держави та власників підприємств. Він є об'єктивною основою створення та подальшого ефективного функціонування підприємств завдяки здатності генерувати грошові потоки та створювати нову вартість. Це обумовлює необхідність науково обґрунтованого системного управління ним на всіх стадіях кругообігу з урахуванням сучасних тенденцій інноваційного розвитку виробничих структур, які орієнтовані на довгострокове економічне зростання. Одним з основних індикаторів такого зростання є вартість підприємства.

Мета статті – визначення динаміки характеристик капіталу вітчизняних підприємств та обґрунтування місця управління капіталом у системі нарощування вартості підприємства.

Проблеми формування та функціонування капіталу досліджують вітчизняні науковці, зокрема А. Афанасьєв, І. Бланк, М. Беспалов, та зарубіжні фахівці, зокрема Д. Ван Хорн [1 – 4].

Але у більшості випадків вони розглядають лише окремі аспекти проблеми, пов'язані з формуванням оптимальної структури та визначенням вартості капіталу, аналізом руху та оцінкою ефективності його використання.

Більш системний підхід до процесів управління капіталом підприємств характерний роботам українського вченого І. Бланка [3]. Він розкрито розглядає сутність капіталу, проводить його класифікацію, розкриває особливості залучення власних та позикових коштів, наводить підходи до оцінювання вартості капіталу та формування структури капіталу підприємства. Але, на погляд авторів, недостатньо уваги, приділяється дослідженням впливу управління капіталом на вартість підприємства. Це визначає актуальність поставлених у статті завдань та виконаного дослідження.

Капітал – це економічна категорія, яка відома давно, але отримала новий зміст в умовах ринкових відносин. Сутність капіталу визначається його характеристиками: він є основним фактором виробництва, характеризує фінансові ресурси підприємства, які забезпечують дохід, є головним джерелом формування добробуту власників та головним вимірювачем ринкової вартості підприємства, а динаміка капіталу підприємства є важливим барометром рівня ефективності його господарської діяльності.

На основі даних державної служби статистики України розглянуто особливості процесу формування капіталу підприємств в Україні на сучасному етапі (рис. 1).

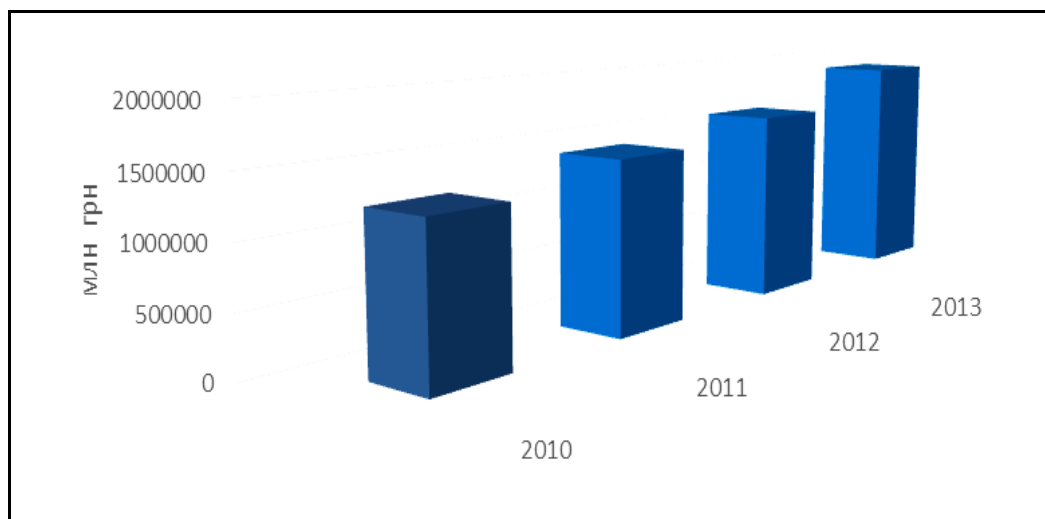


Рис. 1. Динаміка власного капіталу підприємств в Україні

Дослідження динаміки величини капіталу українських підприємств, виконане за даними 2010 – 2013 рр., свідчить про її невинне зростання. Так, у промисловості, частка капіталу якого у його загальногосподарській величині складає близько третини, приріст склав 61 %, у будівництві – 48,7 %, у сфері транспорту та зв'язку – близько 64 %. У цілому по підприємствах України такий приріст досягає 40 % [3; 4]. У структурі капіталу підприємств тільки на транспорті та у сфері зв'язку частка позикового

капіталу не перевищує 50 %, але все ж є зависокою та збільшилася протягом періоду дослідження (табл. 1).

Таблиця 1

**Динаміка показників формування  
та використання капіталу підприємств України у 2010 – 2013 рр.**

Показники	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.
Україна				
Частка позикових коштів, %	55,10	56,60	62,00	62,80
Коефіцієнт фінансового ризику	1,23	1,31	1,63	1,69
Фінансова рентабельність, %	6,30	9,00	-3,80	-0,80
Економічна рентабельність, %	4,30	5,60	-0,40	0,30
Промисловість				
Частка позикових коштів, %	51,10	51,80	56,80	59,30
Коефіцієнт фінансового ризику	1,04	1,08	1,31	1,46
Фінансова рентабельність, %	8,10	8,70	1,50	-1,30
Економічна рентабельність, %	6,10	6,20	2,30	-0,20
Будівництво				
Частка позикових коштів, %	72,10	75,40	80,10	82,30
Коефіцієнт фінансового ризику	2,59	3,06	4,03	4,65
Фінансова рентабельність, %	4,60	2,00	-29,60	-8,90
Економічна рентабельність, %	2,50	1,60	-5,00	-0,50
Транспорт і зв'язок				
Частка позикових коштів, %	37,30	38,70	43,60	41,80
Коефіцієнт фінансового ризику	0,59	0,63	0,77	0,72
Фінансова рентабельність, %	5,50	6,00	0,20	3,20
Економічна рентабельність, %	5,70	5,90	1,80	3,40

Хоча величина капіталу українських підприємств має тенденцію до зростання, доцільним буде простежити зміну реальної вартості коштів власного капіталу, на формування якої істотний вплив у сучасних умовах мають інфляційні процеси, що призводять до падіння купівельної спроможності підприємств і утруднюють процес формування матеріальних активів, можливість здійснення інвестиційної діяльності тощо.

Результати проведеного аналізу співвідношення індексів зростання власного капіталу підприємств та індексу інфляції (до попереднього року) в Україні наведено у табл. 2.

Таблиця 2

**Аналіз співвідношення індексів зростання власного капіталу підприємств  
та індексу інфляції в Україні за 2011 – 2013 рр.**

Показники	2011 р.	2012 р.	2013 р.	Абсолютне відхилення	
				2012 р. від 2011 р.	2013 р. від 2012 р.
Індекс зростання власного капіталу підприємств	1,14	1,11	1,20	-0,03	0,09
Індекс інфляції	1,08	1,01	1,00	-0,07	-0,01
Темпи випередження індексом інфляції індексу зростання власного капіталу	0,95	0,90	0,83	-0,04	-0,07

Як видно з даних, наведених у табл. 2, на фоні загального зростання власного капіталу вітчизняних підприємств динаміка індексу даного показника характеризувалася деяким падінням темпів зростання у 2012 році із подальшим зростанням їх величини у 2013 році. У той же час динаміка індексу інф-

ляції свідчить про поступове збільшення її величини, адже середньорічний темп інфляції відносно попереднього року за 2011 – 2013 роки дорівнював 103,8 %. Поряд з цим середньорічне зростання величини власного капіталу за досліджуваний період досяг значення 115 %. Тенденції зростання власного капіталу, що випереджає темпи інфляції підтверджуються результатами аналізу динаміки темпів зростання власного капіталу та темпів зростання інфляції – темпи інфляції були дещо нижчими від темпів зростання власного капіталу. Графічне зображення динаміки згаданих індексів наведено на рис. 2.

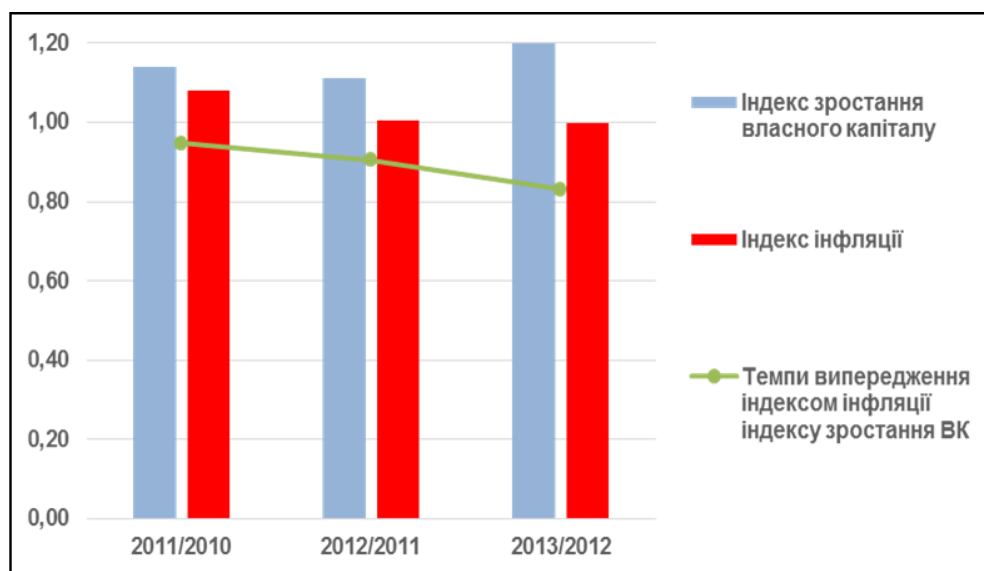


Рис. 2. Динаміка досліджуваних індексів за 2010 – 2013 рр.

Під час дослідження було виявлено, що для більшості підприємств основною частиною і базою всього фінансового капіталу є власний (акціонерний) капітал, але діяльність підприємства в системі ринкової економіки неможлива без періодичного використання різноманітних форм залучення позикових коштів. Використання позикових коштів дає можливість приросту рентабельності власного капіталу, але негативно впливає на фінансову стійкість підприємства. Оптимізацію структури капіталу слід здійснювати з урахуванням критеріїв максимізації чистого прибутку, фінансової рентабельності, приросту ринкової вартості підприємства, а також мінімізації середньозваженої вартості капіталу і рівня фінансового ризику. Застосування розширеної системи критеріїв і показників визначення оптимальної структури капіталу дозволяє обґрунтувати ефективні з економічної точки зору варіанти реалізації стратегії фінансування інноваційної діяльності на підприємстві.

Отже, розглянуто особливості процесу формування капіталу підприємств в Україні на сучасному етапі, який засвідчив, що у результаті під впливом інфляційних процесів реальна вартість власного капіталу підприємств в Україні протягом 2010 – 2013 років зростала при зростанні номінальної величини досліджуваного показника, а це покращує фінансові передумови здійснення операційної, інвестиційної та фінансової діяльності. Проведено дослідження структури капіталу підприємств в Україні за галузями економічної діяльності та галузями господарства.

Наук. кер. Внукова Н. М.

**Література:** 1. Афанасьев А. А. Управление структурой капитала / А. А. Афанасьев, С. А. Кравченко // Экономика. – 2003. – № 1. – С. 25–28. 2. Беспалов М. К. Теоретические подходы к формированию и оптимизации финансовой структуры капитала компании / М. К. Беспалов // Финансы: планирование, управление, контроль. – 2010. – № 3. – С. 24–30. 3. Бланк И. А. Финансовый менеджмент : учебный курс / И. А. Бланк. – К. : Ника-Центр ; Эльга, 2006. – 656 с. 4. Ван Хорн Д. Основы финансового менеджменту / Д. Ван Хорн, Д. Вахович. – М. : ООО И. Д. Вильямс, 2008. – 1232 с. 5. Баліцька В. В. Структурування капіталу підприємств та оцінка ефективності його використання / В. В. Баліцька // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 6. – С. 56–62. 6. Партин Г. О. Финансовый менеджмент : навч. посіб. / Г. О. Партин, Н. С. Селюченко. – Львів : Вид-во НУ "Львівська політехніка", 2010. – С. 154–183. 7. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства : навч. посіб. / Г. В. Савицька. – К. : Знання, 2012. – С. 523–562. 8. Офіційний сайт Держкомстату України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

## ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПРОБЛЕМНИХ КРЕДИТІВ БАНКУ

УДК 336.713

Черепаха В. В.

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація.* Проаналізовано підходи до тлумачення сутності поняття "проблемні кредити банку" та подано їх систематизацію. Розглянуто поняття проблемної заборгованості. Обґрунтовано необхідність розроблення системи раннього виявлення проблемних кредитів.

*Ключові слова:* проблемний кредит банку, проблемна заборгованість, попереджувальні сигнали, система раннього виявлення.

*Аннотация.* Проанализированы подходы к толкованию сущности понятия "проблемные кредиты банка" и представлена их систематизация. Рассмотрено понятие проблемной задолженности. Обоснована необходимость разработки системы раннего выявления проблемных кредитов.

*Ключевые слова:* проблемный кредит банка, проблемная задолженность, предупредительные сигналы, система раннего обнаружения.

*Annotation.* The paper analyzes the approaches to the interpretation of the essence of the concept "bad loans of a bank" and gives their arrangement. The concept of bad debts has been considered, the necessity of developing a system for early detection of problem loans has been justified.

*Keywords:* problem loan of a bank, problem debt, warning signs, early detection system.

Зараз у банківській сфері України особливу увагу слід приділяти проблемним кредитам, оскільки через негативний вплив світової фінансової кризи, неплатоспроможними стає все більша кількість юридичних та фізичних осіб.

Серед наукових робіт зарубіжних та вітчизняних вчених досліджуваній проблемі значна увага приділяється такими науковцями: А. Морозом, А. Герасимовичем, Л. Примосткою, Бажановим О. Е., А. Казарцевим та ін. [1 – 5].

Метою статті є узагальнення підходів до визначення сутності поняття "проблемні кредити банку".

Ураховуючи таку точку зору вчених і практиків, було досліджено сутність поняття "проблемні кредити". При цьому слід зазначити, що автор не намагався вдосконалити існуючі підходи до визначення сутності категорії "проблемні кредити", а лише систематизував підходи до трактування поняття "проблемні кредити" (таблиця).

Таблиця

Підходи до визначення поняття "проблемні кредити"

Джерела	Визначення поняття
1	2
Бажанов О. Е. [4], О. Колодізев [6]	Проблемним є такий кредит, за яким своєчасно не проведено один або кілька платежів, значно знизилась ринкова вартість забезпечення, виникли обставини, які викликають сумнів щодо повернення позики
А. Казарцев [5]	Визначає його як кредит, для погашення якого згідно з умовами договору у позичальника не має фінансових можливостей
Колікова Е. М. [7]	Вважає, що під проблемним прийнято розуміти такий кредит, за яким позичальником не виконуються умови кредитного договору в частині своєчасного і повного погашення заборгованості, а також щодо якої в банку достатньо підстав вважати, що умови договору не будуть виконані
Міжнародний Валютний фонд [8]	Зобов'язання, повне погашення якого сумнівно внаслідок неадекватного фінансового стану боржника або забезпечення по даному зобов'язанню, а також спостерігається прострочення сплати основного боргу і (або) відсотків по ньому більше 90 днів



Закінчення таблиці

1	2
Н. Рабець [9]	Кредит, за яким відсутні реальні джерела погашення, хоча термін погашення, можливо, ще не настав.
Федеральна резервна система США [10]	Кредит чи позика, що не приносять доходів, тобто процентні платежі і (або) виплати відсотків, затримка по яких складає більше ніж 90 днів
О. Шустова [11]	Під проблемним кредитом розуміється кредит, наданий банком позичальнику, за яким позичальником не виконуються зобов'язання (або виконуються неналежащим чином) в частині оплати платежів, або є підстави вважати, що зобов'язання за ним не будуть виконані повністю або частково

Отже, відповідно до таблиці, сутність аналізованого поняття полягає у такому: це кредит, за яким наявна одна чи декілька ознак проблемності, банк має сумнів щодо його повернення, та вимагає здійснення комплексу заходів організаційного та адміністративно-правового характеру щодо повернення кредитних коштів з метою усунення можливих економічних збитків банку (зменшення прибутку та власного капіталу банку).

Говорячи про критерії віднесення кредитів до категорії проблемних, визначено, що вони також установлюються національними органами банківського регулювання і нагляду та міжнародними організаціями, що регулюють діяльність банків [12].

Різноманіття існуючих підходів до розуміння проблемної заборгованості відображає відмінність існуючих у банківській науці та практиці подань щодо рівнів наявних ризиків і їх наслідків для банківської діяльності. Найбільш загальною характеристикою, яка об'єднує ці підходи, є занепокоєння банків і органів банківського нагляду щодо виконання позичальником своїх кредитних зобов'язань. При цьому оцінку "проблемний кредит" виражається занепокоєння, яке так чи інакше стосується перспектив ходу реалізації кредитної угоди.

Велику роль відіграє поняття "проблемного кредиту" в управлінні якістю кредитного портфеля. Статистичні показники при оцінці якості кредитного портфеля зазвичай виходять від частки "проблемних кредитів" від загального обсягу кредитного портфеля. Якщо відсоток високий, то якість кредитного портфеля є поганою, і відповідно, якщо відсоток низький – якість добра [13].

Поява проблемних кредитів є результатом грошової кризи клієнта. Криза з грошовими коштами може настати раптово, але розвивається вона поступово. І в міру її розвитку починають з'являтися ще слабкі, але все ж ознаки її настання. Співробітники кредитного відділу банку повинні бути в змозі розпізнати і проаналізувати перші ознаки наступаючої кризи. Чим тісніше взаємодія співробітників кредитного відділу і клієнта, тим більше банк має інформації про фінансове благополуччя клієнта. Без постійного оновлення цієї інформації, ознаки проблемності кредиту можуть залишитися непоміченими. Тому дуже важливо розробити ефективну систему раннього виявлення проблемних кредитів.

Засобом попередження виникнення проблемних кредитів може бути використання "попереджувальних сигналів" фінансового та нефінансового характеру, діагностуючих ознаки проблемності кредитів, які дозволяють банку ідентифікувати, локалізувати, виміряти той чи інший вид ризику і, застосовуючи коригувальні заходи, знизити розмір його впливу.

Отже, виходячи із наведеного, можна зробити висновок що, розроблення системи раннього виявлення проблемних кредитів сприятиме найбільш ефективному управлінню проблемними кредитами, що значно покращить фінансовий стан банківської установи і, як наслідок, позитивно вплине на економічну ситуацію в країні.

*Наук. кер. Медведєва І. Б.*

**Література:** 1. Мороз А. М. Кредитний менеджмент : навч. посіб. / А. М. Мороз, Р. І. Шевченко, І. В. Дубик. – К. : КНЕУ, 2009. – 399 с. 2. Аналіз банківської діяльності : навч. посіб. / А. М. Герасимович, М. Д. Алексеєнко, І. М. Парасій-Вергуненко [та ін.] ; за ред. А. М. Герасимовича. – К. : КНЕУ, 2004. – 599 с. 3. Примостка Л. О. Управління банківськими ризиками : навч. посіб. / Л. О. Примостка. / – К. : КНЕУ, 2007. – 600 с. 4. Бажанов О. С. Характеристика передумов виникнення проблемної заборгованості банків / Бажанов О. С. // Економіка сьогодні: актуальні питання та перспективи. – 2012. – № 1. – С. 128–135. 5. Казарцев А. Решение проблемы "плохих" кредитов: международный опыт / А. Казарцев // Банковское дело. – 2007. – № 3. – С. 63–68. 6. Колодізєв О. М. Фінансовий менеджмент у банках: концептуальні засади, методологія прийняття рішень у банківській сфері / О. М. Колодізєв, І. М. Чмутова, І. О. Губарева. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2004. – 408 с. 7. Коликова Е. М. Мониторинг проблемных кредитов в потребительском банковском кредитовании / Е. М. Коликова [Электронный ресурс] // Финансовые исследования. – 2010. – № 1. – Режим доступа : <http://elibrary.ru/item.asp?id=15617040>. – Название с экрана. 8. International Monetary Fund [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.imf.org/external/pubind/htm>. 9. Рабець Н. Мери по предотвращению проблемной задолженности / Н. Рабець // Финансовый директор. – 2011. – № 5. – С. 54–57. 10. Board of Governors of the Federal Reserve System [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.federalreserve.gov/bankinfo>

/reglisting.htm. 11. Шустова Е. П. "Проблемный кредит": терминологическое содержание, критерии определения и факторы возникновения / Е. П. Шустова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2010. – № 4. – С. 21–32. 12. Громадська думка про правоутворення // Інформаційно-аналітичний бюлетень на базі оперативних матеріалів. – 2014. – № 11 (69). – 72 с. 13. Азизов Г. С. Секьюритизация как метод управления проблемными кредитами [Электронный ресурс] / Г. С. Азизов, Е. А. Дмитриева. – Режим доступа : <http://dspace.nbuu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/55544/3-Aziziv.pdf?sequence=1>. – Название с экрана.

## ВИЗНАЧЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА РИЗИК ЛІКВІДНОСТІ БАНКІВ ДРУГОЇ ГРУПИ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ

УДК 336.71

Чубич Д. Б.

Магістр 2 року навчання  
факультету ЦЗДО ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Подано первісні змінні, які відображають стан ліквідності банків другої групи банківської системи України у 2013 р. за допомогою факторного аналізу. Відображено ефективність управління пасивними та активними операціями банків.*

*Ключові слова: банківська система, ліквідність, ризик ліквідності, факторний аналіз.*

*Аннотация. Даны первичные переменные, которые отображают состояние ликвидности банков второй группы банковской системы Украины в 2013 г. с помощью факторного анализа. Отображена эффективность управления пассивными и активными операциями банков.*

*Ключевые слова: банковская система, ликвидность, риск ликвидности, факторный анализ.*

*Annotation. Primary variables that characterize the state of liquidity of the second group of banks of the banking system of Ukraine in 2013 have been presented by means of factor analysis. The efficiency of passive and active operations management has been described.*

*Keywords: banking system, liquidity, liquidity risk, factor analysis.*

Несприятливий розвиток процесів як у світовій економіці, так і в фінансовому секторі значною мірою позначився на довірі до банківської системи України, та як наслідок, і на рівні ліквідності банків. Підвищення рівня ризику ліквідності системи банків України викликане низкою проблем, а саме: недовірою клієнтів до банківських установ; високими ризиками кредитування, що зумовлені неефективною структурою економіки; збільшенням кількості чинників, які визначають профіль ризиків. Серед таких ризиків – залежність банківської системи від фінансового стану підприємств-позичальників, збільшення обсягів кредитів приватному сектору; проблеми з поверненням зовнішніх запозичень, які активно залучалися у попередні роки; рівень капітальної бази банківської системи та досить низька якість ресурсів; валютна дестабілізація і проблеми рефінансування банківської системи; політичне втручання в діяльність банківської системи.

Широке використання математичних методів у процесі управління є важливим напрямом, що підвищує його ефективність. Це досягається за рахунок скорочення термінів проведення аналізу, повнішого охоплення впливу чинників на результати комерційної діяльності, заміни наближених або спрощених розрахунків точними обчисленнями, постановки і рішення нових багатовимірних завдань аналізу, які практично неможливо здійснити вручну або традиційними методами.

Переважним для аналітичних цілей разом із спеціальними прийомами класифікації є дослідження структури сукупності суб'єктів банківського сектору методами сучасного факторного аналізу. Синтетичні фактори, виявлені на основі внутрішніх зв'язків системи економічних показників, характеризують окремі самостійні сторони досліджуваного явища та мають цілком певну змістовну економічну інтерпретацію.

Використання факторного аналізу дозволяє дослідити внутрішню структуру зв'язків у системі показників, знизити розмірність опису економічного явища, виявити більш інформативні показники.

Вивчення факторів, які визначають стан ліквідності банків, відбувалося з використанням статистичних даних за 2013 р. за 20-ма банками іншої групи системи банків України за класифікацією НБУ, до якої належить досліджуваний банк – ПАТ "ВіЕйБі Банк".

Повноцінне використання статистичних методів можливе тільки за умови застосування інформаційних технологій, які не тільки прискорюють процес оброблення інформації, а й надають можливість візуального аналізу даних, підвищують їх достовірність, що, безумовно, сприяє покращенню якості прийняття рішень.

У даному дослідженні було використано пакет статистичного аналізу Manugistics STAT-GRAPHICS Centurion XVI.

Факторний аналіз параметрів, що характеризують стан ліквідності банків доцільно проводити за показниками, що відображають передумови формування певного ліквідності, а отже певного рівня ризику ліквідності. Матриця вихідних даних для проведення факторного аналізу подана у табл. 1 [1; 2].

Таблиця 1

**Склад вихідних показників**

Банки	Значення станом на 01.01.2014 р., %					
	ROA	ROE	Адекватність капіталу	Кредити/Депозити	Резерви/Кредити	Процентна маржа
БРОКБІЗНЕСБАНК	-0,10	-0,10	50,10	241,70	2,10	1,40
ВІЕЙБІ БАНК	0,00	0,10	10,00	91,90	6,20	2,10
ОТП БАНК	0,60	3,50	17,90	148,10	20,20	13,50
КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК	2,60	22,10	11,80	105,60	3,30	7,70
ФІНАНСОВА ІНІЦІАТИВА	0,00	0,10	15,80	158,40	18,40	8,40
ФІДОБАНК	0,20	1,00	22,10	85,60	21,80	7,90
ПІВДЕННИЙ	0,50	3,40	15,00	130,10	7,60	5,30
ІМЕКСБАНК	0,20	1,50	12,70	146,70	13,40	5,60
БАНК ФОРУМ	-9,40	-74,30	12,60	99,00	38,80	-4,30
ІНГ БАНК УКРАЇНА	0,80	4,60	17,00	173,00	4,30	9,00
РОДОВІД БАНК	-0,80	-1,90	41,00	123,00	16,10	-56,00
ХРЕЩАТИК	0,10	1,00	8,00	65,00	8,50	1,00
КИЇВСЬКА РУСЬ	0,00	0,60	6,70	87,70	2,80	3,10
ЗЛАТОБАНК	0,00	0,40	6,10	113,30	7,10	4,00
ПІВДЕНКОМБАНК	0,10	1,30	8,20	97,60	4,00	5,30
УНІВЕРСАЛ БАНК	0,10	0,80	8,30	116,60	5,90	8,40
ВБР	0,50	4,00	12,40	81,50	1,10	6,10
БТА БАНК	0,20	0,80	25,70	57,90	29,70	6,10
УКРІНБАНК	0,10	0,70	9,60	90,60	4,20	2,50
БАНК КРЕДИТ ДНІПРО	-0,40	-4,00	9,80	77,30	12,90	4,50

Наведені у табл. 1 показники є сукупністю, яка була сформована на базі аналізу літературних джерел, присвячених досліджуваній проблемі. Також було враховано можливості отримання статистичної інформації та її доступність.

Проведення економічних досліджень з використанням факторного аналізу передбачає, що факторне представлення значної кількості статистичних характеристик явища, що вивчається, є адекватним, якщо отримані фактори пояснюють хоча б 75 % варіації показників. Слід зазначити, що введення до факторної моделі всіх вище зазначених показників дозволило сформулювати два фактори, які пояснюють 76,8 % їх загальної дисперсії. Отримання такого результату свідчить про те, що всі передбаченні автором показники оцінювання стану ліквідності банків мають тісний статистичний взаємозв'язок на сучасному етапі його формування.

З огляду на дотримання критеріїв пояснювання варіації показників та значності навантажень доцільно навести величини вкладів факторів у загальну мінливість (табл. 2).

Таблиця 2

**Вклади факторів до загальної дисперсії**

Фактори	Загальна дисперсія, %	Накопичена дисперсія, %
Перший	49,78	42,77
Другий	27,01	76,79

Як свідчать дані табл. 2, перший та другий фактори роблять достатньо вагомий вклад. Вони пояснюють відповідно до 49,78 та 27,01 % мінливості, а загалом де три основні фактори пояснюють 76,79 % загальної дисперсії показників, що досліджуються.

Отже, такі високі значення поясненої загальної мінливості свідчать про те, що факторний аналіз дозволив на рівні 76,79 % спільності представити первісні змінні, які відображають стан ліквідності банків другої групи банківської системи у 2013 р., двома незалежними складовими.

Також слід зазначити, що значний розкид значень загальної дисперсії між першим і другим факторами свідчить, що вони мають різний вплив на формування ліквідності банків.

Для економічної інтерпретації складових розглянуто значення їх вагових коефіцієнтів. Значення навантаження факторів на показники подано у табл. 3.

Таблиця 3

**Значення навантажень факторів впливу на ризик ліквідності банків**

Показники	Фактор 1	Фактор 2
ROA	0,9815	0,0243
ROE	0,9808	0,0203
Адекватність капіталу	-0,0478	0,9088
Кредити/Депозити	0,1278	0,8960
Резерви/Кредити	-0,7286	0,0257
Процентна маржа	0,6980	0,1226

Оскільки навантаження фактора на показник становить коефіцієнт кореляції між ними, то доцільно визначати фактор за навантаженнями, які мають значення більш ніж 0,70 (див. табл. 2).

Як видно з табл. 2 та 3, найзначущим є перший фактор, що пояснює 49,78 % загальної дисперсії. У самому факторі найбільшу вагу (більш 0,70) мають показники рентабельність активів (ROA – навантаження становить 0,98), рентабельність капіталу (ROE – навантаження становить 0,98), співвідношення резервів та кредитів (Резерви/Кредити – навантаження становить -0,73) та процентної маржі (навантаження становить 0,70).

Значний відсоток пояснювальної мінливості та високі навантаження першого фактору на зазначені показники свідчать, що для аналізованих банків саме у 2013 р. означені характеристики є передумовою формування ліквідності.

Слід зазначити, що навантаження першого фактора на показник співвідношення резервів і кредитів, що характеризує кредитний ризик банків, має від'ємний знак (див. табл. 3), а отже кількісне зростання інших показників, що складають структуру фактора, супроводжуються його протилежною динамікою. Таке сполучення показників є цілком закономірним в умовах фінансової кризи та свідчить про прагнення банків до формування якісних кредитних портфелів, підвищуючи тим самим рентабельність інвестованих активів (навантаження першого фактора на показники рентабельності активів і капіталу (ROA та ROE) і показник процентної маржі мають позитивні знаки – див. табл. 3).

Отже, виходячи з економічної сутності показників, що сформували фактор, його слід інтерпретувати як стратегію підвищення якості кредитного портфеля.

До другого фактору увійшли показники адекватності капіталу, що відображає рівень надійності та ризиковості банку, з навантаженням 0,91 та співвідношення кредитів та депозитів з навантаженням 0,90 (показник відношення кредитів до депозитів (loan-to-deposit) у світовій практиці відображає рівень перекредитування в економіці [3]). Чим показник вищий, тим більша залежність банків від міжбанківського, в основному зовнішнього боргового фінансування). Тобто, в умовах посилення кризових явищ в економіці країни банки стикаються із труднощами формування ресурсної бази, наприклад: зниження депозитної активності, високою вартістю залучення ресурсів на міжбанківському ринку, та надають перевагу власним джерелам інвестування активів. Виходячи зі структури фактора його доцільно інтерпретувати так: складова стану ресурсної бази банків як відгук на динаміку зовнішнього середовища. Означена складова відображає ефективність управління пасивними операціями банків.

Для підтвердження факту, що досліджувані банки дещо різняться за визначеними факторами впливу на ризик ліквідності банків, слід розглянути діаграму розсіювання банків у просторі двох перших факторів, яку подано на рис. 1.

Тісне угруповання досліджуваних банків у просторі двох перших факторів, які було визначено за допомогою факторного моделювання (рис. 1), свідчить, з одного боку, про наявність загальних тенденцій у формуванні їх ліквідності, а з іншого – про різний стан означених факторів: з рис. 1 видно, що явно виокремлюються два суб'єкти другої групи банків банківської системи, які визначаються і рівнем стратегії підвищення якості кредитного портфеля і станом ресурсної бази. Тобто нові змінні, що відображають означені характеристики формування ліквідності, для ПАТ "Брокбізнесбанк" мають значно вище значення стратегії підвищення якості кредитного портфеля ( $>4,2$  – рис. 1), а для ПАТ "Банк Форум" – значно нижче значення стану ресурсної бази ніж інші банки досліджуваної групи ( $\approx -1,2$  – рис. 1).

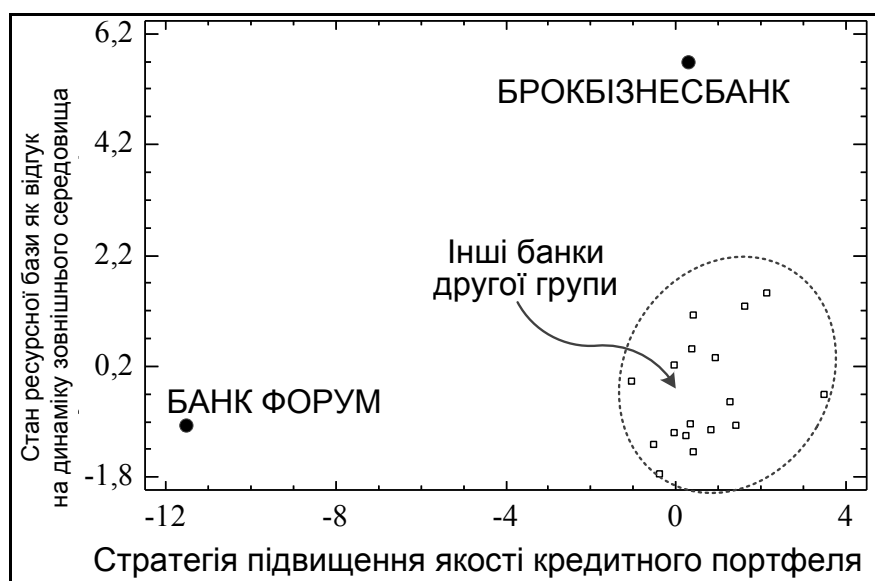


Рис. 1. Діаграма розсіювання банків у просторі перших двох факторів

Також можна припустити, що певні особливості у формуванні рівня ліквідності мають банки, що характеризуються середніми значеннями отриманих змінних (див. рис. 1).

Для підтвердження викладених вище припущень доцільно застосувати кластерний аналіз (один із багатовимірних статистичних методів), що дозволяє класифікувати досліджувані об'єкти з урахуванням ознак, що відбивають сутність, природу об'єктів. У даному випадку до таких об'єктів належать банки, ризик ліквідності яких характеризуються факторами (складовими), що були виявлені за результатами факторного аналізу.

Угруповання банків за рівнем перших двох факторів, що визначають ризик ліквідності, подано на рис. 2.

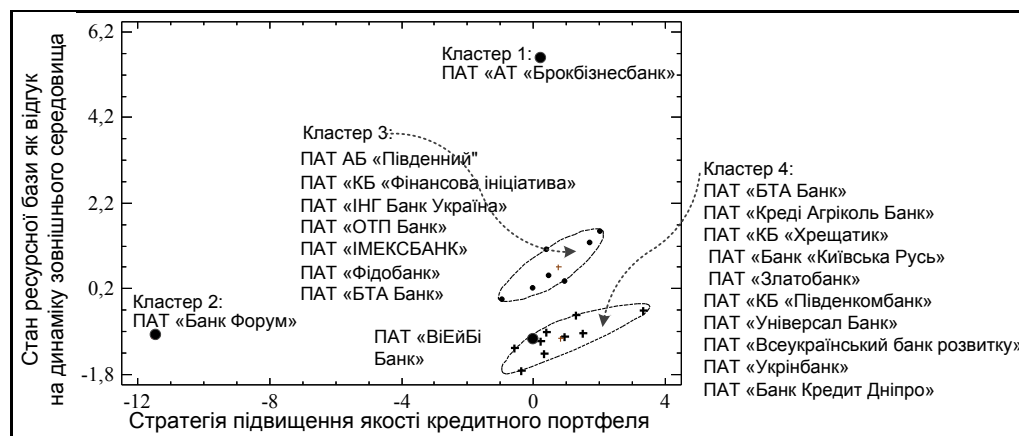


Рис. 2. Діаграма розташування кластерів банків другої групи банківського сектору в просторі перших двох факторів впливу на ризик ліквідності



Як видно з рис. 2, досліджувані банки утворили чотири кластери: до першого кластеру потрапили ПАТ "АТ "Брокбізнесбанк", до другого – ПАТ "Банк Форум", інші банки утворили ще 2 кластери.

Слід зазначити, що значне розсіювання досліджуваних суб'єктів ринку фінансових послуг у просторі перших двох факторів впливу на ризик ліквідності свідчить про різний стан їх ліквідності. Найгіршими щодо стану ліквідності є перших два кластери, до яких потрапив ПАТ "АТ "Брокбізнесбанк" та ПАТ "Банк Форум", які на даний час віднесено до таких, що втратили платоспроможність, та до яких у березні 2014 р. було запроваджено Тимчасову адміністрацію [4].

Слід зауважити, що виходячи із значень факторів, передумови втрати зазначеними банками платоспроможності були різними: якщо ПАТ "Банк Форум" характеризувався від'ємними значеннями обох факторів та, щодо первісних показників факторного аналізу, мав від'ємні значення рентабельності активів і капіталу (-9,40 та - 74,3 % відповідно) при рівні співвідношення резервів до кредитів у 38,8 % (див. табл. 1), то ПАТ "АТ "Брокбізнесбанк" характеризувався високим значенням першого фактора не за рахунок високої якості кредитного портфеля, а за рахунок невиконання нормативу резервування – співвідношення резервів до кредитів становило лише 2,1 % (див. табл. 1 та рис. 1).

Щодо четвертого кластера, до якого відноситься й ПАТ "ВіЕйБі Банк", то для цієї групи банків характерним є граничний рівень ліквідності, який може призвести до появи ризику ліквідності.

Тому для третього та четвертого кластеру банків другої групи банківської системи можна надати такі рекомендації щодо уникнення ризику ліквідності: проведення більш обережного розширення обсягу активних операцій; розширення пасивних операцій переважно за рахунок залучених коштів; поступове зниження обсягу позичкових операцій на міжбанківському ринку.

Наук. кер. Медведєва І. Б.

**Література:** 1. Дані фінансової звітності банків України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat\\_id=64097](http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=64097). – Назва з екрану. 2. Показники діяльності банків (відносні) станом на 01.01.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://bankografo.com/analiz-bankiv/bankivska-statystyka/pokazniki-diyalnosti-bankiv-vidnosni>. – Назва з екрану. 3. Івасів І. Вплив іноземних банків на банківську систему України [Електронний ресурс] / І. Івасів, Р. Корнилюк. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Vnbu/2011\\_10/2011\\_10\\_29.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Vnbu/2011_10/2011_10_29.pdf). – Назва з екрану. 4. Офіційний сайт Фонду гарантування вкладів фізичних осіб [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.fg.gov.ua>. – Назва з екрану.

## ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ДЕМОГРАФІЧНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

УДК 351.77

Горяник О. В.

Студент 1 курсу  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Досліджено сутність та основні завдання державної демографічної політики. Обґрунтовано необхідність державного регулювання демографічних процесів в Україні, а також запропоновано заходи щодо підвищення ефективності реалізації державної демографічної політики в Україні.*

*Ключові слова: населення, демографічна ситуація, державна демографічна політика, депопуляція населення, механічний рух населення.*

*Аннотация. Исследована сущность и основные задачи государственной демографической политики. Обоснована необходимость государственного регулирования демографических процессов в Украине, а также предложены мероприятия по повышению эффективности реализации государственной демографической политики в Украине.*

*Ключевые слова: население, демографическая ситуация, государственная демографическая политика, депопуляция населения, механическое движение населения.*

*Annotation. The essence and core objectives of the government's population policy have been researched. The necessity of state regulation of demographic processes in Ukraine has been justified and measures to improve the efficiency of the state population policy in Ukraine have been suggested.*

*Keywords: population, demographic situation, state demographic policy, depopulation, mechanical migration of population.*

Основою розвитку та могутності будь-якої держави є її демографічна складова. Вона зумовлює сукупність економічних процесів на території країни, визначає її виробничий потенціал, оскільки саме населення є головним елементом суспільного виробництва, в якому воно відіграє подвійну роль: і споживача, і виробника матеріальних благ та послуг, тим самим формуючи споживчий ринок та ринок праці. Важливість фактору народонаселення в розрізі загальнонаціонального розвитку України сприяє наданню пріоритетного значення дослідженням у галузі демографії. Усе зазначене обґрунтовує актуальність проблеми державного регулювання демографічних процесів в Україні.

Метою роботи є дослідження сутності та основних завдань державної демографічної політики в Україні, а також визначення її провідних напрямів.

Для України на сучасному етапі розвитку головними демографічними загрозами вважають депопуляцію, старіння населення, нерегульовані міграційні процеси, деградацію інституту сім'ї та ін. Отже, несприятлива демографічна ситуація в Україні спровокована різким падінням народжуваності і пов'язана із загостренням проблем функціонування сімей як центрів відтворення населення, зниженням їх демографічного потенціалу.

В умовах демографічної кризи державне регулювання демографічних процесів набуває особливого значення. Державне регулювання демографічного розвитку соціально орієнтованого суспільства досягається у процесі поступового перетворення і вдосконалення всіх видів соціальних відносин, видів і форм життєдіяльності населення, на яке повинна бути спрямована соціально-економічна політика. Тому демографічний розвиток має розглядатися не тільки як складова частина, але і як стратегічна орієнтація соціально-економічного регулювання. При цьому завдання в галузі демографічного розвитку повинні вирішуватися за допомогою зусиль усіх видів соціальної політики (в галузі праці і заробітної плати, зайнятості, освіти та професійного навчання, охорони здоров'я, соціального забезпечення тощо) [1].

Як відомо, демографічна політика – це система загальноприйнятих на рівні управління і концептуально об'єктивних засобів, за допомогою яких держава та її соціальні інститути, передбачають досягнення встановлених якісних та кількісних цілей демографічного розвитку, що відповідають перспективним цілям соціально-економічного розвитку держави загалом [2]. Вона складається з таких елементів: вплив на умови праці, тобто визначення межі працездатного віку, тривалості робочого дня, турбота про охорону праці тощо; поліпшення життєвих умов усіх верств населення – підвищення заробітної плати та рівня доходів, покращення житлових умов, забезпечення медичним обслуговуванням та інше; заходи, спрямовані на те, щоб суспільство впливало на процеси природного руху населення.

Головними напрямками демографічної політики держави є стимулювання народження визначеної кількості дітей, укріплення сім'ї та сімейних відносин, зниження захворювань і смертності, призупинення депопуляції і безсистемної міграції, створення умов для формування ефективної структури населення та трудових ресурсів, зниження рівня безробіття [1].

Основним офіційним документом, що визначає позиції України з проблеми демографічного розвитку, є Стратегія демографічного розвитку в період до 2015 року [2]. Метою цієї Стратегії є поліпшення якісних характеристик рівня життя населення та гармонізація процесів його відтворення на основі відродження духовності української нації та національних традицій, відновлення сімейних цінностей, забезпечення морального здоров'я сім'ї, запобігання соціальному сирітству.

Для досягнення стратегічної мети демографічного розвитку в Україні його першочерговими завданнями повинні стати: по-перше, стабілізація народжуваності та доведення її в довгостроковій перспективі до рівня, що забезпечує простий режим демографічного відтворення; по-друге, поліпшення здоров'я населення, скорочення смертності та збільшення середньої тривалості життя; по-третє, зміцнення інституту сім'ї, шлюбно-сімейних відносин і поліпшення умов життєдіяльності; по-четверте, вдосконалення регулювання міграційних процесів [2].

Виходячи з перерахованих завдань, основними напрямками реалізації державної демографічної політики в Україні є:

1. Сфера підвищення народжуваності й укріплення сім'ї. Цей напрям повинен реалізовуватися за рахунок формування сприятливого соціально-психологічного клімату у суспільстві для утворення сім'ї та позитивної налаштованості громадян на сімейні цінності; виховання у батьків відповідальності за народження здорової дитини шляхом обов'язкового медико-генетичного консультування осіб, які вступають у шлюб і виконання батьками всіх медичних приписів; створення для жінок умов, що дозволяють їм гармонійно поєднувати материнські функції з виконанням професійних обов'язків; посилення державної допомоги жінкам і сім'ям, які мають дітей, у першу чергу, малозабезпеченим; підвищення якості, розширення форм і видів медичного обслуговування жінок репродуктивного віку, забезпечення охорони їх праці, захист життя і здоров'я, охорона материнства і дитинства при розробці та реалізації програм розвитку охорони здоров'я та інших соціальних програм; забезпечення прийнятної для сім'ї співвідношення її доходів та вартості житла, розмірів її оплати, оренди та найму; пільгове кредитування і субсидування сімей з дітьми, які здійснюють будівництво та придбання житла у власність тощо.

2. Сфера укріплення здоров'я, збільшення тривалості життя та скорочення смертності. Цей напрям повинен реалізовуватися шляхом (створення умов для забезпечення доступу широких верств

населення до засобів збереження та поліпшення здоров'я, якісного медичного та санаторно-курортного обслуговування; впровадження сучасних стандартів якості медичної допомоги населенню незалежно від місця проживання і фінансових можливостей сім'ї та ін.).

3. У сфері регулювання міграційних процесів. Цей напрям повинен реалізовуватися на основі: оптимізації територіальних, міждержавних і міжрегіональних переміщень населення з урахуванням масштабів, інтенсивності і напрямів, на основі поєднання державних і особистих інтересів громадян; підвищення ефективності процесів внутрішньої міграції (особливо із села в місто і з міста в село), раціоналізація напрямів міграційних потоків з урахуванням інтересів соціально-економічного розвитку країни та її регіонів; захисту прав та інтересів мігрантів, у тому числі вимушених переселенців і біженців; збільшення можливостей легального працевлаштування громадян України за кордоном та забезпечення їх соціальної захищеності тощо.

Основний вплив держави на демографічні процеси може здійснюватися за допомогою механізмів державного управління, головними серед яких можна назвати:

правовий механізм регулювання демографічної політики (створення єдиних законодавчих та адміністративних норм поведінки);

економічний механізм регулювання демографічної політики (надання прямої грошової допомоги, дотації з Державного бюджету або місцевих бюджетів, непрямих грошових допомог);

інформаційно-психологічний механізм регулювання демографічної політики (використання засобів масової інформації, мистецтва з метою формуванню суспільної думки, норм і стандартів демографічної поведінки, певного демографічного клімату в суспільстві) [3; 4].

Таким чином, державна демографічна політика має бути спрямована на підтримку того типу відтворення населення країни, що сприяє поліпшенню його якості, на збільшення народжуваності на збереження і зміцнення соціального, фізичного і психічного здоров'я поколінь, а також на поліпшення соціально-професійних характеристик населення. Тільки така єдність може забезпечити Україні сприятливі демографічні перспективи.

Наук. кер. Шумська Г. М.

**Література:** 1. Дегтяр А. Теоретико-методологічні засади розробки та реалізації державної демографічної політики в Україні [Електронний ресурс] / А. Дегтяр. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/2012\\_2/doc/5/08.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/2012_2/doc/5/08.pdf). – Назва з екрану. 2. Економічна енциклопедія : у 3-х т. / редкол. : С. В. Мочерний. – К. : Академія, 2002. – Т. 1. – 864 с. 3. Про затвердження Стратегії демографічного розвитку в період до 2015 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 24.06.2006 р. № 879 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 26. – Ст. 161. 4. Яковенко Г. Ю. Напрями реалізації державної демографічної політики в Україні [Електронний ресурс] / Г. Ю. Яковенко. – Режим доступу : <http://repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream.pdf>. – Назва з екрану.

## КЛАСИФІКАЦІЯ МЕТОДІВ РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ

УДК 331.102.312

**Костогризенко Т. В.**

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто класичні та сучасні методи активізації творчого потенціалу. Проаналізовано переваги та недоліки трьох базових методів активізації творчого потенціалу.*

*Ключові слова: творче мислення, мозковий штурм, синектика, морфологічний аналіз, творчий потенціал, активізація творчості.*

*Аннотация. Рассмотрены классические и современные методы активизации творческого потенциала. Проанализированы преимущества и недостатки трех базовых методов активизации творческого потенциала.*

*Ключевые слова: творческое мышление, мозговой штурм, синектика, морфологический анализ, творческий потенциал, активизация творчества.*

*Annotation. The classical and modern methods of activating the creative capacity have been studied. Advantages and disadvantages of the three basic methods of activating the creative capacity have been analysed.*

*Keywords: creative thinking, brain storm, synectics, morphological analysis, creativity, activating creativity.*

Велика кількість змін, що відбуваються в житті нашого суспільства, наполегливо вимагає від людини готовності до ефективного використання своїх можливостей у нових умовах їх розвитку. Але людина не завжди виявляється готовою до змін у суспільстві. Для того щоб адекватно на них реагувати, вона повинна активізувати свій творчий потенціал, розвивати в собі творчість.

Вивчення творчого потенціалу має наукову і практичну актуальність у силу того, що саме індивідуальна своєрідність і творча ініціатива кожної особистості, реалізовані нею в особистому, професійному та громадській сферах, є суттєвим ресурсом розвитку суспільства.

Важливо оцінити творчий потенціал кожної людини, щоб допомогти їй і дати можливість розвиватися надалі в потрібному руслі.

У даний час в теорії та практиці активізації творчого потенціалу та стимуляції творчої активності накопичений досить великий матеріал, використання якого дозволяє істотно підвищувати якість генерації нових ідей та прийняття управлінських рішень. Значний внесок у розробку методів активізації творчості зробили: Альтшуллер Г. С., Буш Г. Я., Меєрович М. І. та ін. [1]. Серед авторів, роботи яких розглядаються як класичні, можна виділити таких дослідників, як: А. Осборн "Мозковий штурм" (1939), Ф. Цвіккі "Морфологічний аналіз" (1942), У. Дж. Гордон "Синектика" (1952), Ф. Кунце "Метод каталогу" і М. Вайтінг "Метод фокальних об'єктів". Найбільш відомими сучасними авторами методів активізації творчості є Едвард де Боно, Т. Бюзен, Х. Гешко, Ванганді А. Б. та ін. Кожен з напрямів має свої переваги, недоліки і різний ступінь розробленості.

Галузь знань, що відноситься до дослідження методів активізації творчості сьогодні починає досягати стану інформаційної перенасиченості. Сучасний рівень розвитку теорії та практики активізації творчого потенціалу особистості потребує впорядкування та класифікації існуючих методів творчості, зведення їх в єдину цілісну систему.

Метою статті є аналіз існуючих методів активізації творчого потенціалу та розкриття переваг та обмежень базових методів розвитку творчого потенціалу.

Об'єктом дослідження виступає творчий потенціал особистості.

Предметом дослідження є класифікація методів активізації творчого потенціалу особистості.

Одним із завдань є пошук і знаходження такого засобу класифікації існуючих методів, який би дозволив звести їх у цілісну, гармонійну і взаємоузгоджену систему.

Численність, різноплановість, різноманітність і навіть певна надмірність існуючих методів розвитку творчості та їх модифікацій, дозволяє проводити їх класифікацію по самих різних підставах. Хронологічна система класифікації методів може бути доповнена класифікаціями по змістовним, процедурним організаційним підставах. Так в якості трьох великих груп методів активізації творчості можуть бути обрані: 1. Базові методи. 2. Класичні методи активізації творчого потенціалу. 3. Спеціальні і сучасні методи активізації творчого потенціалу [1].

I. Три базові методи активізації творчого потенціалу включають: 1. Класичний мозковий штурм (Алекс Осборн). 2. Синектики (Вільям Гордон) 3. Морфологічний аналіз (Фріц Цвіккі) [1; 2].

II. Класичні методи активізації творчості (прийоми творчого розв'язання проблем) містять такі методи як: Метод каталогів (Ф.Кунце). Метод фокальних об'єктів (Ч.Вайтінг). Примусові аналогії (Р. Олсон). Примусовий перенос і примусові порівняння (Дж. Вікофф). Метод евристичних питань. Метод Кіплінга (5Ws / H). Модифікації методу питань (Д. Пойя, Т. Ейлоарт, Р. Кроуфорд, Д. Пірсон А. Осборн та ін.). Метод асоціацій, метод гірлянд випадковостей і асоціацій (Г. Буш). Метод вільних асоціацій: "Потік свідомості". Метод аналогій і метафор. Метафоричне мислення (Г. Морган). Візуальне мислення (Р. МакКім). Керована візуалізація. Метод реверсування. Метод інверсії проблеми (Ч. Томпсон). Метод інтелектуальних карт або "Майнд Меппінг" (Т. Бюзен). Латеральне мислення (Е. де Боно). Метод 6-ти мислячих капелюхів (Е. де Боно). Модель віяла, метод провокацій (Е. де Боно). ТРВЗ – теорія рішення винахідницьких задач (класичний варіант (Альтшуллер Г. С.) і сучасні модифікації – Меєрович М. І. та ін.) [1 – 5].

III. Спеціальні і сучасні методи активізації творчості включають такі методики: спраглих (хоче) мислення (Ганді А. В.). Метод прогресивної абстракції (Х. Гешко). Метод множинних переформулювань (Т. Рікардс). Матриця рефреймінга (М. Морган). Алгоритм відносин (Г. Кровиця). Метод розбірних матриць (Г. Саймон). Метод посилення відмінностей (Д. Брейбрук, Ч. Ліндблум). Метод "Фокус груп" (Р. Мертон, Е. Дихтер). Метод аналізу силового поля (К. Левін). Метод дослідження кордонів. Список дефектів. Моделювання. Метод розпускається лотоса. DO IT (Р. Олсен). Вісім правил вирішення проблем, Simplex (М. Басдур). Модель вирішення проблем Осборна-Парнса. Творча стратегія Діснея (Р. Ділтс). Рішення проблем за допомогою підсвідомості. Робота зі снами і образами (Д. Глауберман). Метод "ЗВ". "Вивуджування ідей". "Непрямі стратегії" (Б. Анно, П. Шмідт). Метод "Випадкових стимулів". "Інші сенсорні мови" (Д. Адамс). Метод "Спливаючих припущень". Метод "Чергування активності Лівого-Правого півкулі". Метод "Входження в умиротворений простір". Метод "А що якщо ...", (Als ob). Ігровий і гумористичний підхід. Метод Едісона. Метод "Проб і помилок". Метод маніпулятивних дієслів. "Scamper" (Б. Еберле). "Transform" (Д. Айян, Д. Берг). Метод мудрих порадишників (С. Парнз). Створення особистого Залу слави (М. Михалко). "Супергерой" або метод Наполеона. Метод "Точки зору інших". Система "Універсальний мандрівник" (Д.Коберг, Дж. Багнал). Система "Ігрове сприйняття" (Г. Лефт) та інші методи [3 – 7].



Особливої уваги заслуговують такі три базові методи, як: "Мозковий штурм", "Синектика" і "Морфологічний аналіз", основні принципи, цілі, техніки і процедури яких і лягли в основу створення численних і різноманітних сучасних методів активізації творчості.

Класичний "мозковий штурм" становить переважно вербальний метод вирішення проблем і генерації ідей і проводиться в невеликих, спеціально організованих групах рівноправних учасників.

Серед основних переваг мозкового штурму можна виділити:

а) простота оволодіння і використання; б) незначність витрат часу, необхідного для проведення "мозкового штурму"; в) наявність правил і структурованої процедури сприяє його високій ефективності; г) безліч ідей може бути створена в короткий час, причому кожна нова ідея може породжувати інші ідеї; д) стимулює творче мислення, активізує інтуїцію та уяву; е) створює дух співробітництва і надає можливість для широкої участі і залучення кожного учасника; ж) інтерактивне взаємодія породжує синергетичний ефект; з) є демократичним, у якому кожен учасник рівноправний і кожна ідея приймається.

Водночас мозковий штурм володіє певними недоліками і обмеженнями:

а) при втраті управління процес може стати хаотичним і некерованим, при цьому потік генерації ідей може перериватися, а критика і негативне оцінювання активізуватися; б) велика кількість висунутих ідей створює труднощі у виборі найбільш практичних рішень; в) труднощі перетворення фантастичних і божевільних ідей у раціональні і продуктивні рішення; г) відсутність гарантій отримання якісного результату; д) складність отримання якісних, революційних ідей; ж) у процесі генеруються рішення спрямовані на здешевлення, поліпшення вже існуючих концепцій, а не на висунення принципово нових ідей; з) окремі учасники можуть зазнавати труднощів з висуненням своїх "божевільних" ідей; і) деякі учасники прагнуть стати лідерами творчого процесу за рахунок тих, хто менш розвинений і підготовлений.

Синектика становить метод групової творчої активності, заснований на свідомому управлінні підсвідомою активністю і на цілеспрямованому використанні інтуїтивно-образного і метафоричного мислення учасників.

Серед переваг синектики можна виділити наступні: а) являє собою внутрішньо керовану, спрямовану і алгоритмізовану процедуру отримання якісних рішень; б) дозволяє відшукати найбільш оригінальні ідеї та рішення; в) сприяє активізації і розвитку творчої уяви і здібностей учасників, формує у них особливий вид мислення і бачення; г) легко комбінується з іншими методами активізації творчості.

Недоліками та обмеженнями синектики є: а) вимагає високої майстерності керівників творчих груп; б) не включає попереднього аналізу проблеми або завдання; в) заснований на принципі взаємозв'язку та аналогії між об'єктами і явищами та не враховує інші універсальні принципи розвитку складних систем і закономірності творчого мислення.

Методологічною основою методу морфологічного аналізу є принцип системного аналізу нових зв'язків і відносин, процесів і явищ. Вихідна ідея методу багатовимірних матриць полягає в розумінні нового, як несподіваної комбінації відомих елементів, процесів, ідей або комбінації відомого з невідомим. При цьому матричний метод дозволяє це зробити не шляхом проб і помилок, а цілеспрямовано і системно.

Переваги морфологічного аналізу полягають у такому: а) дозволяє створювати найбільш повні списки варіантів вирішення проблеми; б) можливість знаходити нові, несподівані та оригінальні ідеї; в) ефективний при вирішенні прикладних проблем і конструкторських задач, проектуванні нових машин і пошуку нових технологічних і рішень; г) є ефективним та простим; д) може використовувати кожен співробітник індивідуально.

У той же час недоліки і обмеження методу включають такі характеристики: а) інформаційна надмірність морфологічних матриць, наявність великого числа варіантів рішень; б) спрощеність підходу до аналізу об'єкта і відсутність критеріїв вибору істотних параметрів системи; в) не гарантує, що будуть враховані всі параметри досліджуваної системи; г) трудомісткість, необхідність розгляду великої кількості варіантів, складність вибору оптимального рішення; д) відсутність критеріїв і процедур вибору рішень з отриманої сукупності варіантів.

У даний час творчість стає основним джерелом, рушійною силою і цільовою функцією економічного розвитку, а проблема активізації творчого потенціалу персоналу має високу важливість і актуальність. Велика розмаїтість і різноплановість існуючих методів активізації творчості та їх модифікацій вимагають їх упорядкування, структуризації та різних форм класифікації. Спільними перевагами базових методів активізації творчості є їх спрямованість на подолання лінії, рутинного мислення, внутрішніх і зовнішніх бар'єрів, стереотипів та інертності мислення. Вони стимулюють творче мислення, активізує інтуїцію і уяву, розвивають творчі здібності і творчий потенціал членів групи. Загальні недоліки методів полягають у тому, що їх ефективність залежить від досвіду, здібностей, високої майстерності та особистості тренера. Методи не містять надійних критеріїв, які визначають якісні, ефективні рішення та напрями "продуктування" творчих ідей. Вони не включають попереднього аналізу проблеми або завдання, не забезпечують новизни висунутих ідей і не гарантують отримання якісного творчого результату. Сьогодні існує необхідність розробки більш цілісних методів творчого мислення, які б включали найбільш ефективні існуючі методи в якості своїх компонентів та етапів.

Наук. кер. Мажник Н. А.

**Література:** 1. Дишлевой П. С. Регуляция творческой деятельности / Философско-методические проблемы / П. С. Дишлевой, Л. В. Яценко. – К. : Вид-во Ворон. ун-ту, 1986. – 211 с. 2. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. – М. : Издательский дом "Классика XXI", 2005. – 430 с. 3. Creativity Techniques [Електронний



ресурс]. – Режим доступу : [http://www.iturls.com/English/TechHotspot/TH\\_ct.asp](http://www.iturls.com/English/TechHotspot/TH_ct.asp). 4. Proctor T. Creative Problem Solving for Managers. Developing skills for decision making and innovation. Second edition. Taylor Francis Group London ; New York, 2005. – 320 p. 5. Problem solving [Electronic resource]. – Access mode : [http://www.absoluteastronomy.com/topics/Problem\\_solving](http://www.absoluteastronomy.com/topics/Problem_solving). 6. Цезерани Д. От мозгового штурма к великим идеям: NLP и синектика в инновационной деятельности / Д. Цезерани. – М. : Гранд-Фаир, 2005. – 224 с. 7. VanGundy A. Techniques of Structured Problem Solving. General Business & Business Ed. New York : Springer, 1988. – 386 p. 8. Gordon W. J. J. Sinectics: The Development of Creative Capacity. – New York, 1961. 9. Osborn AF Applied imagination. – New York : Skibner's Sons, 1953.

## СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

УДК 005.32:005.57

Севрюкова О. О.

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто актуальність комунікативної компетентності персоналу, розкрито суть і зміст поняття.*

*Ключові слова: трудовий колектив, комунікації, комунікативна компетентність, компетентність.*

*Аннотация. Рассмотрена актуальность коммуникативной компетентности персонала, раскрыты суть и содержание понятия.*

*Ключевые слова: трудовой коллектив, коммуникации, коммуникативная компетентность, компетентность.*

*Annotation. The relevance of the communicative competence of staff has been considered. The essence and content of the concept has been described.*

*Keywords: labour collective, communications, communicative competence, competence.*

Основою успіху підприємства є колектив, його потенціал, психологічні та емоційні характеристики, здатність до роботи в колективі, бажання колег до співпраці, їх комунікація. Дослідження у сфері формування системи управління поведінкою трудового колективу, формування ефективної комунікативної компетентності в наш час є актуальними.

Метою даної статті є узагальнення та аналіз досліджень відомих вітчизняних та зарубіжних учених різних галузей науки щодо комунікативної компетентності.

Проблема управління поведінкою трудового колективу є міждисциплінарною і досить важко визначити поняття "комунікативна компетентність"

Коли говорять про комунікації у вузькому змісті слова, то насамперед мають на увазі той факт, що в ході спільної діяльності люди обмінюються між собою різними поданнями, ідеями, інтересами, настроями, почуттями, установками та ін. Спочатку цей процес був безпосередньо включений у спільну діяльність, і лише пізніше відбулося його "виділення" – так названа психологічна специфікація. Набір відомостей, якими люди обмінюються між собою, Андреева Г. М. розглядала як інформацію, і тоді сам процес комунікації може бути зрозумілий як процес обміну інформацією. Звідси вона робила наступний крок й інтерпретувала весь процес людської комунікації в термінах теорії інформації, що й робиться в ряді систем соціально-психологічного знання. Однак такий підхід, на думку Андреевої Г. М., не є методологічно коректним, тому що в ньому опускаються деякі найважливіші характеристики саме людської комунікації, що не зводиться тільки до процесу передачі інформації. Не говорячи вже про те, що при такому підході фіксується в основному лише один напрямок потоку інформації, а саме від комунікатора до реципієнта (введення поняття "зворотний зв'язок" не змінює суті справи), тут виникає й ще один істотний недогляд. При всякому розгляді людської комунікації з погляду теорії інформації фіксується лише формальна сторона справи: як інформація передається, в той час як в умовах людського спілкування інформація не тільки передається, але й формується, уточнюється, розвивається [1].

Комунікативна сторона спілкування охоплює процеси формування, передавання та прийому інформації. Реалізація цієї сторони спілкування має кілька рівнів. На першому здійснюється вирівнювання розбіжностей у вихідній інформованості людей, що вступають у психологічний контакт. На другому рівні передавання інформації та прийняття рішень, спілкування реалізує цілі інформування, навчання та інше. Третій рівень пов'язаний із прагненням людини зрозуміти інших. Спілкування тут спрямоване на формування оцінок досягнутих результатів (узгодження – неузгодження, порівняння поглядів тощо) [2]. За допомогою спілкування люди передають один одному різні відомості, накази, діляться своїми ідеями, планами. На відміну від технічних систем, в системах "людина – людина" інформація не тільки передається але і піддається кількісним і якісним змінам, приймається і інтерпретується різними людьми по різному, згідно з їхньою мотивацією, досвідом, рівнем інтелектуального і правового розвитку і іншими властивостями їх психіки. При цьому:

відбувається оцінка отриманої інформації, так як вона завжди отримує якусь конкретну особистісну значущість і зміст;

у процесі спілкування партнери завжди намагаються вплинути один на одного, тобто обмін інформацією завжди передбачає вплив на поведінку партнера. Ефективність комунікації зазвичай визначається саме тим, на скільки вишов такий вплив, а це означає можливість зміни самого типу відносин між учасниками комунікації.

Крім того, навіть якщо люди знають значення слів, вони можуть зрозуміти їх по-різному в наслідок своїх вікових, професійних, політичних, моральних властивостей. Тому суб'єкти спілкування повинні мати не тільки ідентичні лексичні системи, але і однаково зрозуміти ситуацію спілкування. Не дотримання цих умов веде до міжособистісних конфліктів, конфліктним відносинам особистості і групи, особистості й суспільства [3]. Для адекватного розуміння будь-якого повідомлення необхідна певна спільність відправника інформації і адресата. Під ним розуміється "уявлення про світ, уся сукупність інформації, якою володіє дана людина – узгодженість може існувати на різній основі. Представники одного покоління розуміють один одного краще, ніж "батьки і діти" [4]; в умовах спілкування можуть виникати різні бар'єри, які носять соціальний або особистісний характер. Такі бар'єри можуть бути наслідком відсутності спільної мови і спільного розуміння ситуації, а також соціальних, політичних, релігійних та інших відмінностей, які можуть породжувати зовсім різну інтерпретацію одних і тих же ситуацій, різноманітний світогляд, світорозуміння. Такі бар'єри зумовлені в основному соціальними причинами і їх прояв особливо чітко виступає при включенні спілкування в більш широкий контекст суспільних відносин. Проте процес комунікації може здійснюватися і з цими бар'єрами. Навіть військові супротивники (чи, наприклад, співробітники правоохоронних органів і група терористів) можуть вступати в переговори, проте вся ситуація комунікації при цьому значно ускладнюється системами [5].

Під комунікативною компетентністю розуміють здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми, певну сукупність знань, умінь і навичок, що забезпечують ефективне спілкування. Вона передбачає уміння змінювати глибину і коло спілкування, зрозуміти і бути зрозумілим для партнера по спілкуванню. Комунікативна компетентність формується в умовах безпосередньої взаємодії, тому є результатом досвіду спілкування між людьми. Цей досвід набувається не тільки у процесі безпосередньої взаємодії, а також опосередкованої, в тому числі з літератури, театру, кіно з яких людина отримує інформацію про характер комунікативних ситуацій, особливості міжособистісної взаємодії і засоби їх вирішень. У процесі опанування комунікативної сфери людина запозичає з культурного середовища засоби аналізу комунікативних ситуацій у вигляді словесних і візуальних форм.

Для того щоб краще зрозуміти, що в себе включає "комунікативна компетентність", необхідно визначити сутність та зміст таких понять як "комунікація" та "компетентність".

Комунікація – це процес обміну інформацією (фактами, ідеями, поглядами, емоціями тощо) між двома або більше особами, спілкування за допомогою вербальних і невербальних засобів із метою передавання та одержання інформації.

Компетентність – це проінформованість, обізнаність, авторитетність. Структура комунікативної компетентності наведена на рисунку.

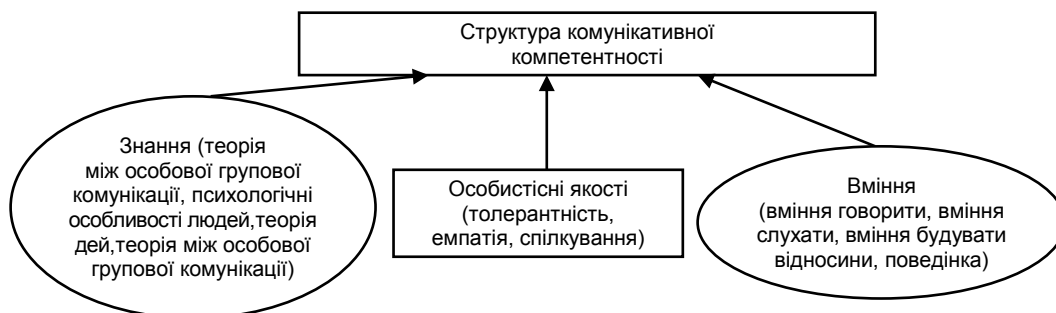


Рис. Структура комунікативної компетентності

Існує велика кількість комунікативних бар'єрів, які можуть мати чисто психологічний характер. Вони можуть виникати або в силу індивідуальних особливостей партнерів (наприклад, через надмірну сором'язливість, скритність, некоммунікбельності і т. д.), або через неприязні відношення, які склались між партнерами. У цьому випадку особливо наочно виступає зв'язок, що існує між спілкуванням і особистісними відносинами [3; 6]. З одного боку, людина природно повинна захищатися від будь-яких наслідків, що загрожують неприємностями чи підозрілої інформації, а з іншого боку, повинна не пропустити, не відштовхнути, шукати "хорошу" інформацію. А отже, вона повинна вміти якимось чином відрізнити "хорошу" інформацію від "поганої", "пропускати" першу і "зупиняти" другу [7].

Таким чином, комунікативна компетентність формується в умовах безпосередньої взаємодії, тому є результатом досліду ефективного спілкування між людьми.

Наук. кер. Мажник Н. А.

**Література:** 1. Андреева Г. М. Социальная психология : учеб. для студентов вузов / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2000. – 375 с. 2. Жуков Ю. М. Диагностика и развитие компетентности в общении / Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, П. В. Растяжников. – М. : Изд-во Московского ун-та, 1990. – 96 с. 3. Введение в практическую социальную психологию / под ред. Ю. М. Жукова, Л. О. Петровской, О. В. Соловьевой. – М. : Смысл, 1999. – 384 с. 4. Бодалев А. А. Личность и общение / А. А. Бодалев. – М., 1982. 5. Кан-Калик В. А. Учителю о педагогическом общении / В. А. Кан-Калик. – М. : Просвещение, 1987. – 190 с. 6. Грехнев В. С. Культура педагогического общения / В. С. Грехнев. – М. : Просвещение, 1990. – 144 с. 7. Берн Э. Трансакционный анализ и психотерапия / Э. Берн ; пер. с англ. – СПб. : Братство, 1994. – 224 с.



## СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ТЕКСТИЛЬНОЇ ГАЛУЗІ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

УДК 677(477):005.21

**Григорова А. С.**

Магістр 1 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто сучасні проблеми діяльності підприємств текстильної галузі промисловості України. Проведено кластеризацію підприємств відповідно до їх фінансового стану. Розроблено стратегічні пріоритети розвитку підприємств цієї галузі за допомогою методу дерева цілей.*

*Ключові слова: стратегічні пріоритети розвитку, кластеризація, метод дерева цілей, текстильна промисловість.*

*Аннотация. Рассмотрены современные проблемы деятельности предприятий текстильной отрасли промышленности Украины. Проведена кластеризация предприятий в соответствии с их финансовым состоянием. Разработаны стратегические приоритеты развития предприятий этой отрасли с помощью метода дерева целей.*

*Ключевые слова: стратегические приоритеты развития, кластеризация, метод дерева целей, текстильная промышленность.*

*Annotation. Modern problems of enterprises of the textile industry of Ukraine have been investigated. Clustering of enterprises with relevance to their financial situation has been made. Strategic priorities of companies in this field have been developed by the method of the "objectives tree".*

*Keywords: strategic priorities of development, clustering, the objectives tree, textile industry.*

В умовах глобалізації промисловість є однією з найважливіших галузей економіки, що забезпечує економічне зростання, соціальний розвиток, науково-технічний прогрес країни. Саме тому

необхідно постійно здійснювати контроль за станом і розвитком промисловості в цілому та текстильної промисловості зокрема.

Текстильна промисловість є найбільшою підгалуззю легкої промисловості, до якої належать первинна обробка текстильної сировини, бавовняна, лляна, вовняна, шовкова, нетканих матеріалів, конопле-джутова, сітков'язальна, текстильно-галантерейна, трикотажна, валяно-повстяна підгалузі. Близько 60 % об'єму виробництва легкої промисловості припадає на текстильну промисловість.

Текстильна промисловість завжди робила вагомий внесок в наповнення бюджету держави. Тому для економіки України актуальним є, насамперед, забезпечити стабільне постачання сировиною текстильних підприємств, що забезпечують значну прибутковість галузі і збільшить надходження до державного бюджету.

Проте на сьогоднішній день у текстильній промисловості спостерігається катастрофічно низький рівень використання виробничих потужностей, низький попит на продукцію, а також неготовність українських виробників здійснити поставки своєї продукції на експорт (як за ціною, так і за якістю продукції).

Дані Державної служби статистики України [1] свідчать, що частка збиткових підприємств текстильного комплексу дуже вагама. Через брак фінансування, проблеми з отриманням банківських кредитів, високий рівень податків, підвищення вартості сировини, а також зниження платоспроможності населення багато підприємств істотно скорочують обсяги виробництва і реалізації продукції, що призводить до зниження рентабельності діяльності підприємств текстильної промисловості України.

Таким чином, розробка стратегічних пріоритетів розвитку підприємств, зокрема текстильної галузі промисловості України, є особливо актуальною.

Метою даної статті є розробка стратегічних пріоритетів розвитку підприємств текстильної галузі промисловості, що функціонують в Україні, за допомогою методу дерева цілей як способу узгодження цілей підприємства.

Зважаючи на те, що текстильна промисловість України є різноманітною як за підгалузеву структуру, так і за специфікою діяльності підприємств, особливостям їх фінансового стану, на наш погляд автора, розробляти стратегічні пріоритети розвитку для підприємств всієї галузі в цілому недоцільно.

За допомогою пакета Statistica 6 було проведено кластеризацію підприємств текстильної промисловості України. Для дослідження використовувались дані середніх і малих підприємств різних форм власності текстильної галузі України. Для даного дослідження були розраховані 5 фінансових показників, які, на погляд автора, найбільш точно і повно характеризують фінансовий стан підприємств, а саме: темп зростання чистого прибутку (збитку), коефіцієнт автономії, коефіцієнт поточної ліквідності, коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості та коефіцієнт рентабельності операційної діяльності. Графічну інтерпретацію отриманих результатів подано у вигляді ієрархічної вертикальної дендрограми об'єднання обраних для аналізу текстильних підприємств (рис. 1).

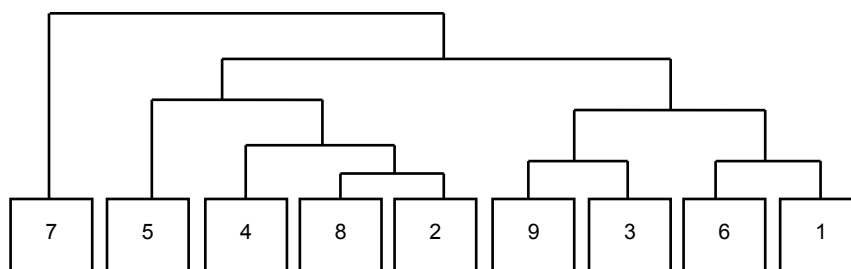


Рис. 1. Вертикальна дендрограма кластеризації підприємств текстильної промисловості України відповідно до їх фінансового стану

Умовні позначення:

1 – ПАТ "Харківський канатний завод"; 2 – ПАТ "Вінітекс"; 3 – ПрАТ "Новоград-Волинський льонозавод"; 4 – ВАТ "Демітекс"; 5 – ПАТ "Коростимівське підприємство "Кортекс"; 6 – ПАТ "Рівненська фабрика нетканих матеріалів"; 7 – ПАТ "Стеблівська бавовняна прядильно-ткацька фабрика"; 8 – ВАТ "Текстерно"; 9 – ВАТ "Херсонський бавовняний комбінат".

Дослідження проводилось на основі 9-ти підприємств текстильної галузі України. Для класифікації підприємств було використано ієрархічний агломеративний метод Уорда з використанням евклідової метрики. За результатами кластерного аналізу було отримано три групи: до першого кластера (А) увійшло підприємство, що має стійкий фінансовий стан; другий кластер (В) утворили підприємства із нестійким фінансовим станом; третій кластер (С) – це підприємства з кризовим фінансовим станом (таблиця).

Отже, проведений кластерний аналіз дав можливість розділити підприємства текстильної промисловості на групи відповідно до їх фінансового стану. Для подальшого дослідження слід зупинитися на кластері С, в який увійшли підприємства з критичним фінансовим станом, оскільки, саме дані підприємства вимагають особливо пильної уваги з боку керівництва і потребують ро-

зробки стратегічних пріоритетів розвитку з метою поліпшення фінансового стану і зниження ймовірності банкрутства.

Таблиця

**Характеристики кластерів підприємств**

Кластер	Підприємства	Особливості фінансового стану
A	ПАТ "Стеблівська бавовняна прядильно-ткацька фабрика", 7	Стійкий фінансовий стан: раціональне використання підприємством позичкових коштів, висока дохідність поточної діяльності. Підприємство використовує для покриття запасів, крім власних оборотних коштів, також довгострокові залучені кошти
B	ПАТ "Коростимівське підприємство "Кортекс", 5; ВАТ "Демітекс", 4; ВАТ "Текстерно", 8; ПАТ "Вінітекс", 2	Нестійкий фінансовий стан: порушення платоспроможності, але зберігається можливість відтворення рівноваги платіжних засобів та платіжних зобов'язань за рахунок поповнення джерел власних оборотних коштів, скорочення дебіторської заборгованості, прискорення оборотності запасів
C	ВАТ "Херсонський бавовняний комбінат", 9; ПрАТ "Новоград-Волинський льонозавод", 3; ПАТ "Рівненська фабрика нетканих матеріалів", 6; ПАТ "Харківський канатний завод", 1	Кризовий фінансовий стан: можливість банкрутства підприємства, нездатність підприємства розраховуватися за своїми зобов'язаннями, втрата фінансової рівноваги в довгостроковій перспективі

Питанням дослідження стратегічних пріоритетів розвитку підприємств і визначення найбільш економічно ефективних напрямів діяльності розглядаються широким колом вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема: І. Ансоффом, М. Портером, Р. Фатхутдіновим, З. Шершньовою, О. Єрмаковим, В. Терещенком, М. Саєнком, В. Андрійчуком, М. Кропивком та ін.

Розробка стратегічних пріоритетів розвитку підприємств текстильної галузі промисловості буде проводитися з використанням методу дерева цілей. Концепція дерева цілей вперше була запропонована Ч. Черчменом і Р. Акоффом в 1957 році і являє собою впорядкованим інструментом, який використовується для формування елементів загальної цільової програми розвитку підприємства і співвіднесення зі специфічними цілями різних рівнів і галузей діяльності [2].

У ході побудови дерева цілей його проектування відбувається за методом "від загального до конкретного". Алгоритм побудови дерева цілей включає такі етапи: визначення генеральної (загальної) мети; поділ спільної мети на підцілі (підцілі 1-го рівня); поділ підцілей 1-го рівня на підцілі 2-го рівня; поділ підцілей 2-го рівня на більш детальні складові (підцілі 3-го рівня).

Генеральною метою розвитку підприємств текстильної галузі промисловості у сучасних умовах є підвищення прибутку і рівня рентабельності. Важливість визначення такої мети розвитку полягає у тому, що прибуток є першочерговим стимулом до створення нових або розвитку вже наявних підприємств, рушійним мотивом діяльності. За рахунок нього виконуються зобов'язання підприємства перед банками, бюджетом та іншими установами. Тема прибутку і рентабельності особливо гостра для українських підприємств. В умовах сучасної економічної та політичної кризи підприємства не отримують належної підтримки від держави і тому все більше діють в умовах самоокупності.

Реалізація головної мети повинна бути здійснена за такими напрямками: фінанси, виробництво, маркетинг і персонал.

У межах фінансової складової можливо виділити такі стратегічні пріоритети розвитку: підвищення ефективності формування фінансових джерел, підвищення валового прибутку, зменшення адміністративних витрат. Підвищення ефективності формування фінансових джерел і підвищення валового прибутку планується здійснювати за рахунок продажу, здачі в оренду невикористаної частини виробничих і невиробничих активів, затребування простроченої дебіторської заборгованості, реструктуризації і погашення заборгованості підприємства перед бюджетом, позабюджетними фондами, комерційними кредиторами. Зменшення адміністративних витрат необхідно проводити на основі реструктуризації апарату управління. Виконання зазначених фінансових цілей призведе до створення сприятливого інвестиційного іміджу підприємства, залучення інвестицій та підвищення фінансової стійкості.

До виробничої складової важливо віднести такі стратегічні цілі: збільшення обсягів виробництва, забезпечення швидкої реалізації продукції та зменшення операційних витрат. Збільшення обсягів виробництва необхідно здійснювати за рахунок модернізації устаткування та введення додаткової робочої зміни. Модернізація виробничого процесу необхідна для здобуття конкурентних переваг на існуючих ринках збуту продукції і для відкриття нових каналів реалізації промислової продукції, що дозволить збільшити обсяги її виробництва, призведе до зростання виручки від реалізації й досягнення прибуткового стану. Для здійснення скорочення терміну виконання замовлення необхідно провести автоматизацію дослідно-конструкторських робіт та створити базу даних усіх замовлень. Ці заходи призведуть до зміцнення інформації, розмежування і централізації доступу, розширення можливостей для пошуку даних, виявлення всіх причини проблем, пов'язаних зі втра-



тою важливих даних. Зменшення операційних витрат планується проводити за рахунок пошуку більш дешевої сировини й автоматизації виробничого процесу.

До цілей маркетингової складової входить: збільшення частки ринку, яке можливо за допомогою створення реклами та нарощування збуту за оптовою торгівлею, а також підвищення ефективності рівня задоволеності клієнтів за рахунок створення корпоративного сайту та роботи з відгуками і пропозиціями.

Здійснення розглянутих пріоритетів розвитку підприємств текстильної галузі промисловості України неможливе без роботи з персоналом. Необхідно підвищувати кваліфікацію персоналу, а саме вдосконалювати систему оцінювання кадрів і створювати технології відбору та адаптації персоналу. Також велике значення має мотивація і задоволеність працівників підприємства. Важливо розробити систему нематеріального стимулювання, збільшувати преміальний фонд і розвивати корпоративну культуру.

Орієнтація на розглянуті пріоритети розвитку підприємств текстильної галузі промисловості України забезпечить виконання головної мети – підвищення прибутку і рівня рентабельності, сприятиме виходу підприємств із кризи, підвищить платоспроможність і ліквідність, підвищить фінансову стійкість і ділову активність підприємств.

Таким чином, на основі викладеного матеріалу було створено дерево цілей, що наведене на рис. 2.

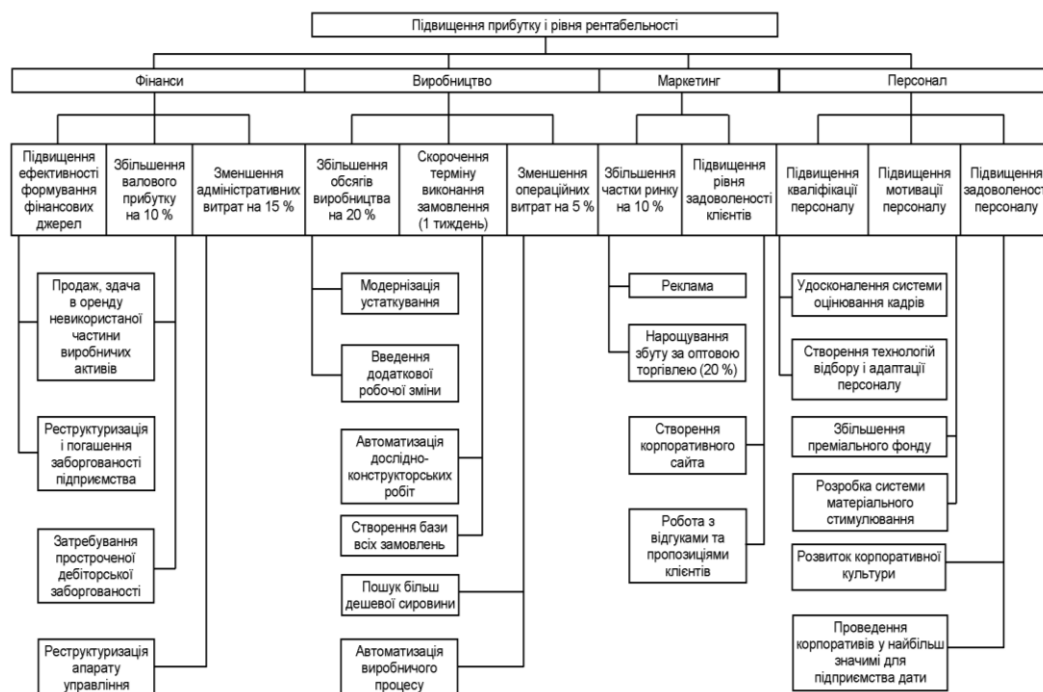


Рис. 2. Дерево цілей розвитку підприємств текстильної промисловості України

Отже, проведений аналіз сучасного стану текстильної промисловості України показав, що існує багато проблем у підприємств цієї галузі. Всі вони пов'язані як з внутрішньою діяльністю підприємств, так і з нестабільністю зовнішнього середовища. У зв'язку з цим основною для успішної діяльності підприємств є розробка стратегічних пріоритетів розвитку для підтримки сприятливого фінансового стану і зниження ймовірності банкрутства вітчизняних підприємств.

Зважаючи на актуальність дослідження і розробки стратегічних пріоритетів розвитку підприємств є необхідність подальшого дослідження даного питання.

Наук. кер. Журавльова І. В.

**Література:** 1. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>. – Назва з екрану. 2. Пастухова В. В. Стратегічне управління підприємством: філософія, політика, ефективність / В. В. Пастухова. – К. : КНТЕУ, 2002. – 301 с. 3. Про умови розвитку вітчизняних підприємств текстильної галузі : Закон України. – К. : Вид-во Паливода А. В., 2004. 4. Барановская Т. П. Современные математические методы анализа финансово-экономического состояния предприятия: монография / Т. П. Барановская, А. В. Коваленко, В. Н. Кармазин. – Краснодар : КубГАУ, 2009. – 250 с. 5. Бенюк Н. В. Пути ближайшего развития текстильной промышленности Украины / Н. В. Бенюк // Економіст. – 2005. – № 8. – С. 60–65.

**ТЕРМІНОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ  
МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО  
КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ**

УДК 331.104

**Крига С. А.**

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Розглянуто питання термінологічного забезпечення морально-психологічного клімату колективу. Складено терміносистему формування морально-психологічного клімату колективу на основі аналізу та узагальнення праць вітчизняних та зарубіжних учених.*

*Ключові слова: морально-психологічний клімат, колектив, працівник, терміносистема.*

*Аннотация. Рассмотрены вопросы терминологического обеспечения морально-психологического климата коллектива. Составлена терминсистема формирования морально-психологического климата коллектива на основе анализа и обобщения работ отечественных и зарубежных ученых.*

*Ключевые слова: морально-психологический климат, коллектив, работник, терминсистема.*

*Annotation. The article discusses the issues of terminological provision of the morale of a team. Based on the analysis and synthesis of works by home and foreign scientists a terminological system of formation of the team morale has been compiled.*

*Keywords: moral and psychological climate, team, worker, terminological system.*

Третину свого свідомого життя людина проводить на своєму робочому місці. І те, в яких умовах протікає трудова діяльність, яка загальна психологічна обстановка в колективі, впливає безпосередньо як на працівника, так і на результат його роботи. Сприятливий морально-психологічний клімат є фундаментом для побудови успішної команди і досягнення тактичних і стратегічних цілей підприємства. Будь-який етап процесу управління персоналом включає в себе як моральні аспекти, так і тісно пов'язаний з налагодженням внутрішньо-колективних відносин, системи відповідальності та дисципліни.

Актуальність даної теми полягає в тому, що персонал, який ефективно функціонує, відіграє важливу роль у забезпеченні сталого розвитку як колективу, так і підприємства в цілому. Обґрунтуванням цієї проблеми займалися чимало вітчизняних та зарубіжних вчених та практиків, але існує багато проблем із розробкою комплексної теоретичної бази та методичних рекомендацій щодо поліпшення морально-психологічного клімату колективу.

Діяльність колективу проходить в умовах позитивного або негативного морально-психологічного клімату. При цьому переважний психологічний настрій тієї чи іншої групи людей визначає не тільки міру залучення індивіда, але і в кінцевому підсумку ефективність діяльності кожного працівника. Тому формування сприятливого морально-психологічного клімату колективу є однією з найважливіших проблем сучасних підприємств та організацій.

Аналіз робіт, присвячених питанням дослідження та формування сприятливого морально-психологічного клімату дозволив визначити, що такі вчені займалися його вивченням: Л. Орбан-Лембрик, М. Коломінський, М. Корнев, А. Коваленко, М. Д'яченко, Л. Кандибович, К. Платонов, М. Мансуров, О. Петровський, Б. Париґін та ін. Однак не існує комплексного термінологічного забезпечення з цього питання. Тому завданням дослідження є визначення термінологічного забезпечення морально-психологічного клімату колективу.

Учені присвячують свої наукові праці визначенню сутності та змісту морально-психологічного клімату та вивченню підходів до визначення його структури. Деякі ототожнюють поняття мікроклімат, морально-психологічний клімат, психологічний клімат та соціально-психологічний клімат. Так, Л. Орбан-Лембрик [1] визначає мікроклімат як самопочуття кожної особистості, її задоволення групою, комфортність перебування в ній. У своїй роботі М. Коломінський [2] соціально-психологіч-

ний клімат колективу розуміє як стійкий психологічний настрій, що значно впливає на взаємини людей, їхнє ставлення до праці та навколишнього середовища. Автори роботи [3] розглядають психологічний клімат через динамічні процеси в малій групі та структуру взаємин у них. М. Д'яченко та Л. Кандибович [4] визначають психологічний клімат як атмосферу, включаючи до неї домінуючі відносини, думки, почуття, настрої, переживання тощо. На думку К. Платонова [5], клімат проявляється через міжособистісні відносини, що впливають на настрій колективу, але при цьому він підкреслює, що психологічний клімат формується за умов стійкого прояву настроїв і суджень, інакше він визначається як атмосфера [6].

Автором запропоновано термінологічне забезпечення формування морально-психологічного клімату в колективі у вигляді терміносистеми, яка наведена на рисунку. Слід розглянути більш детально деякі її складові.

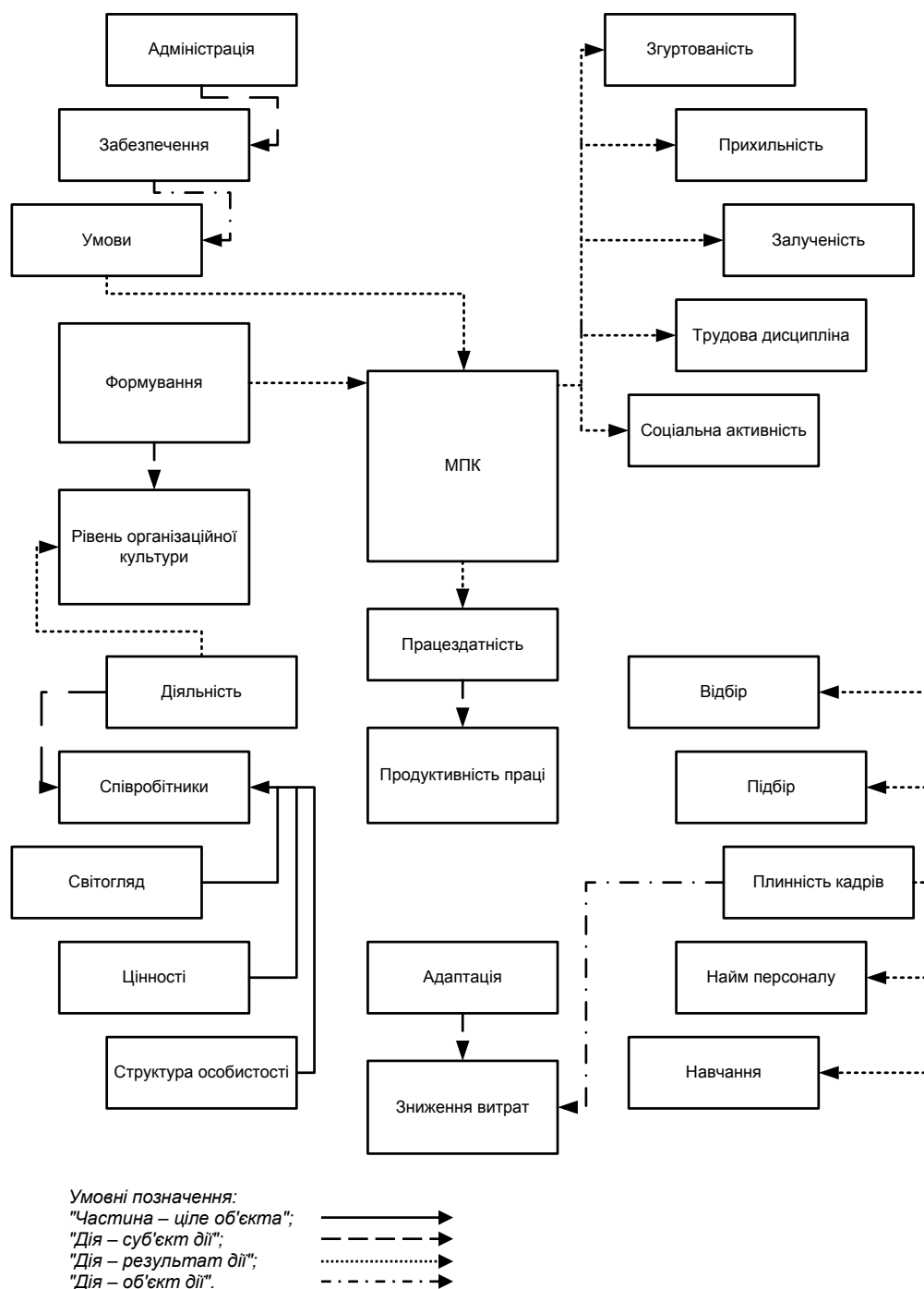


Рис. Терміносистема формування морально-психологічного клімату колективу

Залученість – це емоційний та інтелектуальний стан, який мотивує співробітників виконувати їх роботу якнайкраще [4]. Соціальна активність – це певна система цільових установок, мотивів, що визначають інтереси особистості, її входження в діяльність із задоволення існуючої потреби, яка реалізується у відповідних соціальних знаннях і навичках [7]. В умовах сприятливого морально-психологічного клімату у працівників підвищується згуртованість та трудова дисципліна. Групова згуртованість – це процес формування особливого типу зв'язків у групі, що дозволяють перетворити робочу групу в психологічну спільноту, котра діятиме як одне ціле [5]. Дисципліна праці – це заснований на принципах моралі і закріплений у нормах права порядок взаємовідносин суб'єктів процесу спільної праці, який виражається у свідомому і точному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, здійсненні наданих прав та дотриманні встановлених обмежень [5].

Морально-психологічний клімат формує і підсилює трудову дисципліну, або руйнує її. Залежно від характеру клімату, його вплив на особистість може бути різним – стимулювати до праці і в повному обсязі реалізовувати потенціал працівників, або навпаки – приводити до виробничих або моральних втрат. Оскільки морально-психологічний клімат часто виражається в різного роду емоційних проявах, ефект впливу може бути як позитивним, так і негативним, що, в свою чергу, акцентує увагу на важливості проведення досліджень у даній сфері.

Ефективність спільної діяльності залежить від оптимальної реалізації особистісних і групових можливостей. Сприятлива атмосфера в групі не тільки продуктивно впливатиме на результати праці, але і буде формувати нові можливості у робітників та виявляти потенціал. У зв'язку з цим виникає необхідність упровадження комплексу заходів щодо покращення морально-психологічного клімату з боку адміністрації підприємства. Але кожен з робітників так чи інакше завдяки своїм діям впливає на рівень організаційної культури, котра значною мірою формує морально-психологічний клімат колективу.

Працівники позитивно чи негативно впливають на самопочуття оточуючих залежно від їх морально-психологічних та індивідуально-психологічних властивостей. Кожен робітник пропускає будь-які події на підприємстві через призму своєї свідомості, формує висновки і поведінку, безпосередньо на своїх емоційних оцінках, які залежать не тільки від сформованого клімату колективу, але також і від світогляду, принципів та цінностей. Це свідчить про необхідність розгляду морально-психологічного клімату залежно не тільки від внутрішніх чинників, що сформувалися на підприємстві, але також і від структури особистості кожного з працівників.

У структурі особистості виділяють характер, темперамент і здібності. Вчені розглядають їх як складні структури властивостей, що складають у сукупності загальну систему, яка характеризує цілісну особистість.

Темперамент – індивідуальні особливості людини, які визначають динаміку її психічної діяльності та поведінки [9]. Характер – сукупність стійких індивідуальних особливостей особистості, які виражають її ставлення до дійсності і виявляються в діяльності та спілкуванні, обумовлюючи типові для даної людини способи поведінки [9]. Здібності – це індивідуально-психологічні особливості що формуються в діяльності на основі задатків та відрізняють одну людину від іншої, від яких залежить успішність діяльності [10].

Наведено терміносистему формування морально-психологічного клімату з якої видно, що клімат формується не тільки комплексом заходів, що проводить адміністрація підприємства, а також і кожним робітником окремо, завдяки впливу на рівень організаційної культури. Сприятливий морально-психологічний клімат впливає безпосередньо на стан кожного робітника покращуючи чи знижуючи його можливості взаємодіяти між членами колективу, а також впливає безпосередньо на самопочуття кожного робітника, що значною мірою впливає на плинність кадрів, від зменшення якої підприємство скорочує свої витрати на персонал, а відтак і зміцнює свої конкурентні переваги в умовах динамічних ринкових відносин.

Наук. кер. Михайленко Д. Г.

**Література:** 1. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академ-видав, 2003. – 567 с. 2. Коломинский Н. Л. Психология педагогического менеджмента : учебник / М. Л. Коломинский. – К. : МАУП, 1996. – 170 с. 3. Корнев М. Н. Соціальна психологія : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / М. Н. Корнев, А. Б. Коваленко. – К., 1995. – 302 с. 4. Психологический словарь-справочник / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Мн. ; М. : Харвест АСТ, 2001. – 574 с. 5. Краткий психологический словарь-хрестоматия / К. К. Платонов. – М. : Высшая школа, 1974. – 133 с. 6. Краткий словарь системы психологических понятий : словарь / К. К. Платонов. – М. : Высшая школа, 1981. – 174 с. 7. Мальковская Т. Н. Соціальна активність / Т. Н. Мальковская. – М. : Педагогіка, 1988. – 144 с. 8. Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе. / Н. П. Аникеева. – М. : Просвещение, 1991. – 254 с. 9. Введение в психологию / [под ред. А. В. Петровского]. – М. : Академия, 1995. – 496 с. 10. Психология и педагогика : учеб. пособие. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 1998. – 175 с.

## ДІАГНОСТИКА АГРЕСИВНОСТІ ТА КОНФЛІКТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

УДК 316.48

Хрущова Я. П.

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Анотація. Проведено діагностику агресивності і конфліктності персоналу за методикою Ільїна Є. П. та Ковальова П. А. Встановлено, що більшість працівників (чотири із семи) мають високі показники конфліктності й агресивності, а три працівники мають середні значення цих показників. Доведено, що одержані результати свідчать про напружену атмосферу в колективі.*

*Ключові слова: конфлікт, агресивність, персонал, позитивна агресивність, негативна агресивність, колектив, самоконтроль.*

*Анотация. Проведена диагностика агрессивности и конфликтности персонала по методике Ильина Е. П. и Ковалева П. А. Установлено, что большинство работников (четыре из семи) имеют высокие показатели конфликтности и агрессивности, а три работника имеют средние значения этих показателей. Доказано, что полученные результаты свидетельствуют о напряженной обстановке в коллективе.*

*Ключевые слова: конфликт, агрессивность, персонал, положительная агрессивность, негативная агрессивность, коллектив, самоконтроль.*

*Annotation. Diagnosis of aggression and conflict potential of personnel has been made by the method of E. P. Ilin and P. A. Kovalev. The majority of workers (four out of seven) have been found to have a high level of conflict ability and aggression, and three employees had medium values of these parameters. The results have been proved to indicate a tense atmosphere in the team.*

*Keywords: conflict, aggression, staff, positive aggressiveness, negative aggressiveness, collective, self-control.*

Зараз проблема конфліктів виступає об'єктом підвищеної уваги в різних галузях наукового знання, закономірно породжуваного її актуальністю. Громадське життя немислиме без зіткнення ідей, життєвих позицій, цілей, як окремих людей, так і малих та великих колективів, інших спільнот. Кожному з нас доводилося стикатися з конфліктними ситуаціями. Конфлікти виявляються в діяльності всіх соціальних інститутів, соціальних груп, у взаєминах між людьми і відіграють ключову роль у житті окремої людини, сім'ї, колективу, держави, суспільства і людини в цілому.

Метою даної статті є діагностика агресивності і конфліктності персоналу як особистісної характеристики.

Об'єктом дослідження є персонал державного підприємства "Електроважмаш".

Предметом дослідження є рівень особистісної агресивності та конфліктності персоналу.

Сучасне уявлення про конфлікти ґрунтується на роботах Є. Попової, М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоурі, Ємельянова С. М., Дмитрієва А. В., Весніна В. Р., Браса А. А., Богданова Є. Н., Зазичкіна В. Г. Вітчизняні та зарубіжні дослідники Анцупов А. Я., Кашапов М. М., Китов А. І., Л. Ланг, Липницький А. В., Ломов Б. Ф., В. Шутс, Мерлін В. С. вирішення конфліктів відносять до числа безпосередніх управлінських функцій або елементів управління [1].

Конфлікт у соціальній сфері як суперечка сторін, як протиріччя в їх інтересах і цілях, природний і тому неминучий. Більше того, за словами відомого фахівця в галузі переговорів Р. Фішера, чим різноманітнішим стає світ, тим з більшою кількістю ситуацій з протиріччями інтересів доводиться стикатися.

Інший американський дослідник М. Дойч підкреслював, що конфлікт дозволяє запобігти стагнації суспільства, веде до його розвитку, стимулює пошук вирішення проблем т. д. Крім того, конфлікт малої інтенсивності, вирішений мирними засобами, може запобігти більш серйозному конфлікту. Помічено, що в тих соціальних групах, де досить часті невеликі конфлікти, рідко доходить справа до насильства.

Отже, впливає, що конфлікти мають не тільки негативні функції, пов'язані з небезпекою їх розростання, виходом до насильницьких форм вирішення і тощо, але і позитивні. Використовуючи відоме висловлювання, можна сказати, що конфлікти і згода становлять дві сторони однієї медалі, тому "суспільство без конфліктів – це мертвоє суспільство".

Для діагностики конфліктного стану персоналу підприємства була використана методика особистісної агресивності і конфліктності Ільїна Є. П. та Ковальова П. А. [2]. Методика призначена для виявлення схильності суб'єкта до конфліктності й агресивності як особистісних характеристик.



Анкета з питаннями складається з 80-ти тверджень, які сформульовані від першої особи однини з використанням будь-яких займенників.

Методикою передбачені 8 діагностичних шкал:

"Запальність".

"Наступальність".

"Образливість".

"Непоступливість".

"Компромісність".

"Мстивість".

"Нетерпимість до думки інших".

"Підозрілість".

По кожній зі шкал розраховується сума балів. Для розрахунку показників позитивної та негативної агресивності, а також показника конфліктності використовується індивідуальна формула.

У діагностиці схильності суб'єкта до конфліктності й агресивності приймали участь 7 осіб – працівників однієї організації. Одержані результати наведені в таблиці.

Таблиця

**Результати діагностики схильності суб'єкта до конфліктності й агресивності**

Працівники	Запальність	Наступальність	Образливість	Непоступливість	Компромісність	Мстивість	Нетерпимість до думки інших	Підозрілість	Позитивна агресивність	Негативна агресивність	Показник конфліктності
1	3	1	5	5	7	4	1	4	3	2,5	4,75
2	5	4	6	4	9	1	3	3	4	2	5,75
3	7	4	6	3	9	7	8	6	3,5	7,5	7
4	3	1	5	5	7	4	1	4	3	2,5	4,75
5	8	3	9	3	7	7	7	8	3	7	8
6	7	3	8	2	8	6	8	9	2,5	7	8
7	7	7	6	5	8	5	7	8	5,5	6	7,25

Як видно з таблиці, показники конфліктності у 3, 5, 6, 7 працівників є підвищеними, вони складають від 7 до 8 балів. Це свідчить про готовність до прояву негативних почуттів при найменшому збудженні, занижений самоконтроль поведінки. Присутня підвищена чутливість до критики та зауважень, схильність категорично відстоювати свою точку зору або позицію, а також відстоювати свої інтереси, не враховуючи думку інших, та небажання йти на поступки. Ці люди впевнені, що оточуючі планують та приносять шкоду, сумніваються в щирості і чесності намірів більшості людей.

Також 3, 5, 6, 7 працівники мають високі показники негативної агресивності та понижені показники позитивної агресивності. Це свідчить про те, що ці люди відчувають агресивні, руйнівні почуття у ставленні до інших, бажають їм різних нещастя та прагнуть їх покарати. Мають схильність ігнорувати думку інших людей, не враховуючи їх поради і заперечення, схильні приймати рішення самостійно, бо відчувають себе ущемленими, якщо думка інших виявляється більш правильною.

Працівники 1, 2, 4 мають середні показники конфліктності. Це свідчить про те, що ці люди володіють самоконтролем, мають довіру до інших. Вони легко приймають критику, мають високу мотивацію до уникнення напруженості у відносинах і пошуку компромісного вирішення спірних питань, яке задовольнило б усіх.

У колективах, де працює більшість конфліктних осіб, частіше за все складається напружена атмосфера, яка заважає якісно й точно виконувати свою роботу. До подібних колективів необхідна підвищена увага з боку керівництва.

Отже, для того щоб покращити внутрішній стан колективу, необхідно запровадити певні заходи та створити такі умови, які будуть сприяти безконфліктній взаємодії співробітників підприємства.

*Наук. кер. Сасіна Л. О.*

**Література:** 1. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб. : ПИТЕР, 2003. – 372 с. 2. Ковалев П. А. Методика "Личностная агрессивность и конфликтность". Диагностика эмоционально-нравственного развития / П. А. Ковалев, Е. П. Ильин ; ред. и сост. И. Б. Дерманова. – СПб., 2002. – С. 142–146.

## SWOT-АНАЛІЗ ПОСЛЕДСТВИЙ ЗАКОНА "О ДЕПОЗИТАРНОЙ СИСТЕМЕ УКРАИНЫ"

УДК 346.6(477):[005.52:005.33]

Максимова В. В.

Магістр 2 курсу  
фінансового факультета ХНЕУ ім. С. Кузнеця

*Аннотация. Проанализированы изменения в законодательстве, которое регулирует правоотношения между участниками депозитарной системы относительно ведения учета ценных бумаг, проведен SWOT-анализ последствий Закона "О депозитарной системе Украины". Сформированы рекомендации по снижению последствий негативного влияния закона на фондовый рынок Украины по результатам анализа.*

*Ключевые слова: SWOT, депозитарная система, центральный депозитарий, расчетный центр.*

*Анотація. Проаналізовано зміни в законодавстві, яке регулює правовідносини між учасниками депозитарної системи стосовно ведення обліку цінних паперів, проведено SWOT-аналіз наслідків Закону "Про депозитарну систему України". Сформовано рекомендації щодо зниження наслідків негативного впливу закону на фондовий ринок України за результатами аналізу.*

*Ключові слова: SWOT, депозитарна система, центральний депозитарій, розрахунковий центр.*

*Annotation. The article analyzes the changes in the law that regulates the relationship between the parties with respect to the depository system of accounting of securities. SWOT-analysis of consequences of the law "On the depository system of Ukraine" was conducted. As a result of the analysis recommendations were formed in relation to the mitigation of consequences of the negative influence of the law on the Ukrainian stock market.*

*Keywords: SWOT, depository system, central depository, clearing center.*

Український фондовий ринок являється організованим ринком торгівли фінансовими інструментами. Он входить в групу фондових ринків, що знаходяться в процесі становлення, граничні ринки (frontier market) наряду с ринками таких стран, как Польша, Венгрия, Словения, Колумбия, Филиппины, Оман [1]. Это рынки низкой категории с маленькими размерами, низкой ликвидностью и большими препятствиями для инвесторов. Индекс фондового рынка является одним из индикаторов развития экономики [2]. На рис. 1 показана динамика изменения индекса Украинской биржи за период с 01.01.2011 – 01.11.2012 гг., который уменьшился на 41,68 %.



Рис. 1. Динамика изменения индекса Украины за июнь 2011 – ноябрь 2012 гг. [3]

Одним из основных препятствий при этом остается несовершенное законодательство в области регулирования фондовых процессов, важным аспектом которого является регулирование клиринговых операций с ценными бумагами.

Целью данной работы является формирование рекомендаций по снижению последствий негативного влияния Закона "О депозитарной системе Украины".

Для достижения заданной цели, в работе поставлены и выполнены следующие задачи:

- 1) проанализированы изменения в законодательстве, которое регулирует правоотношения между участниками депозитарной системы относительно ведения учета ценных бумаг;
- 2) проведен SWOT-анализ последствий Закона "О депозитарной системе Украины";
- 3) сформированы рекомендации по развитию Депозитарной системы Украины.

Согласно Закону "О депозитарной системе Украины" [4]: депозитарная система Украины – это совокупность участников депозитарной системы и правоотношений между ними относительно ведения учета ценных бумаг, прав на ценные бумаги и прав по ценным бумагам и их ограничений, которые устанавливаются в системе депозитарного учета ценных бумаг, в том числе в следствии проведения расчетов по правовым сделкам относительно ценных бумаг [4].

Таким образом, депозитарную систему можно охарактеризовать как систему прав собственности на ценные бумаги, которая объединяет НБУ и всех профессиональных участников фондового рынка, и включает в себе достаточно широкий спектр осуществления депозитарной деятельности.

Для выяснения причин проведено SWOT-анализ (таблица), установлено, что Закон "О депозитарной системе Украины" имеет свои сильные и слабые стороны и его принятие приведет как к возникновению новых возможностей, так и угроз.

Таблица

**SWOT-анализ последствий Закона "О депозитарной системе Украины"**

Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)
<p>1. Установление механизмов защиты от раскрытия и разглашения информации из системы депозитарного учета эмиссионных ценных бумаг.</p> <p>2. Введение применения электронного документооборота и использования электронной цифровой подписи между профессиональными участниками депозитарной системы Украины, в том числе по учету прав собственности</p>	<p>1. Центральный депозитарий (ЦД) лишен функции денежных расчетов.</p> <p>2. ВДЦБ подарит свой бизнес НДУ, при том, что ВДЦБ технологически намного сильнее НДУ, но государство будет заново создавать технологии в НДУ на средства госбюджета и госбанков. По закону у НБУ есть право (но не обязанность) передать госбумаги в НДУ не раньше, чем через 2 года.</p> <p>3. Создается новая инфраструктурная организация – Расчетный центр (РЦ), которая будет заниматься клирингом и выполнять функции центрального контрагента. В законе написано, что клиринговые функции будут по факту монополизированы РЦ, который будет напрямую подконтролен государству.</p> <p>4. Закон предписывает национальному депозитарию и инфраструктурным организациям хранить все деньги не в НБУ, а в созданном РЦ, который занимается клирингом, т.е. берет на себя рыночные риски</p>
Возможности (O)	Угрозы (T)
<p>1. Создание централизованной депозитарной системы в Украине.</p> <p>2. Унификация принципов и порядка осуществления деятельности участниками депозитарной системы и их взаимодействия.</p> <p>3. Для государства возможность получения дополнительного заработка (≈10 млн грн ежемесячно). Биржи ограничены в своих возможностях – они могут зарабатывать лишь на остатках денег, заблокированных для торговли деривативами. На остатках клиентских средств, предназначенных для покупки ценных бумаг – нет. Закон лишит биржи этой "полувозможности" из-за создания РЦ, а значит, те возможности для заработка, которые сегодня есть у бирж, просто переплывут в руки госструктуры</p>	<p>1. Биржи смогут запускать только те продукты, которые сможет и захочет реализовать РЦ. Конкуренция между биржами убивается.</p> <p>2. Объединение расчетных и клиринговых функций приведет к неотъемлемым рискам.</p> <p>3. Ни в одной стране мира центральный депозитарий не хранит деньги в клиринговой организации, на такой ЦД ни один инвестор не откроет лимиты.</p> <p>4. Изменение стоимости операций для инвесторов;</p> <p>5. Сокращение количества бирж. Ни одна биржа в сегодняшних условиях прожить за счет рыночной комиссии за сделки и обслуживание не может. Ведь они могут конкурировать только новыми инструментами и качеством обслуживания. Все биржи, которые не имели своей посттрейдинговой структуры, в мире уже поглощены</p>

Украинская депозитарная система состояла из 2 уровней [5].

Нижний уровень – это хранители, которые ведут счета владельцев ценных бумаг, и регистраторы владельцев именных ценных бумаг.

Верхний уровень – это Национальный депозитарий Украины и депозитарии, ведущие счета для хранителей и осуществляющие клиринг и расчеты по соглашениям относительно ценных бумаг [5].

В Украине на сегодняшний момент 3 депозитария верхнего уровня:

1. Всеукраинский Депозитарий Ценных Бумаг (ВДЦБ) – обслуживает львиную долю корпоративных акций и облигаций.
2. Национальный Депозитарий Украины (НДУ) – имеет исключительное право на открытие счетов иностранным депозитариям, присваивает бумагам ISIN-коды.
3. Депозитарий НБУ – единственный депозитарий по госбумагам.

Внутренним инвесторам и обслуживающим их хранителям было бы проще и дешевле вместо 3 текущих депозитариев первого уровня иметь дело с одним центральным.

По мнению автора, крупным иностранным инвесторам вместо обслуживания у украинских хранителей было бы удобнее хранить бумаги в глобальных кастодиальных банках, которые могут открыть лимит только на центральный депозитарий.

До появления Закона "О депозитарной системе Украины" клирингом по ценным бумагам могли заниматься только депозитарии, а клирингом производных – только биржи. При этом биржи не могут быть стороной по биржевой сделке, поэтому они создают специальных торговцев с лицензией хранителя, которые выполняют функцию центрального контрагента.

Клиринговая организация, в первую очередь, нужна биржам, чтобы полноценным образом управлять рисками и строить системы гарантии исполнения сделок.

Специализированные клиринговые организации также нужны участникам для регулирования рисков на внебиржевом рынке и минимизации расходов по расчету сделок. Сейчас депозитарии берут плату за каждую сделку, совершенную на бирже.

По мнению автора, принятая редакция закона создает неполноценный по функциям центральный депозитарий, лишенный функции денежных расчетов.

Согласно тексту законопроекта "О депозитарной системе", ВДЦБ фактически передает свой бизнес НДУ. При том, что ВДЦБ технологически намного сильнее НДУ, государство будет заново создавать технологии в НДУ на средства госбюджета и госбанков [6] (рис. 2).

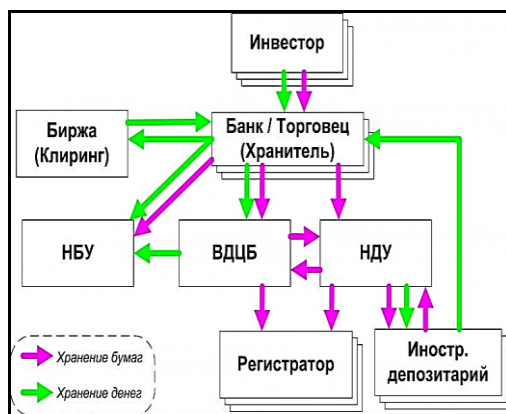


Рис. 2. Схема работы украинского фондового рынка сегодня [6]

Согласно Закону "О депозитарной системе", создается новая инфраструктурная организация – Расчетный центр (РЦ), которая будет заниматься клирингом и выполнять функции центрального контрагента. Клиринговые функции будут монополизированы Расчетным центром, который будет напрямую подконтролен государству. То есть биржи будут иметь возможность запускать только те продукты, которые сможет и захочет реализовать РЦ.

Статья 5 "Счета в ценных бумагах" Закона "О депозитарной системе" предписывает центральному депозитарию и всем остальным инфраструктурным организациям хранить свои деньги и деньги своих клиентов не в НБУ, а в РЦ, который занимается клирингом, то есть берет на себя рыночные риски.

По мнению автора, расчетные и клиринговые функции должны быть разделены, иначе расчетные функции будут связаны с неприемлемыми рисками. Ни в одной стране центральный депозитарий не хранит деньги в клиринговой организации (рис. 3).

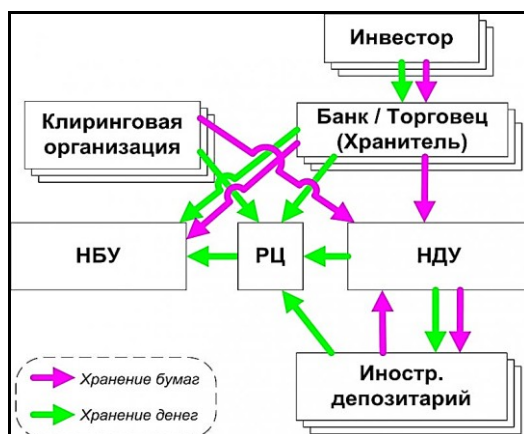


Рис. 3. Схема работы украинского фондового рынка согласно закону

По мнению автора, конкуренция является драйвером развития, социального, экономического, политического. В то же время развитие, и на фондовом рынке тоже, сдерживается, когда появляется монополия – как при расчетных операциях, так и площадки торгов [6].

Помимо повышения рисков, такие изменения имеют для бирж и чисто прагматический недостаток: биржи потеряют часть дохода, поскольку не смогут оказывать клиринговые услуги. Закон "О депозитарной системе" нанесет финансовый удар по независимым биржам, прежде всего, наиболее инновационным площадкам, которые развивают цепочку продуктов. Данный закон забирает у торговых площадок существенную часть их дохода. Все это происходит в тот период, когда говорить о высоком уровне прибыльности бирж невозможно на фоне падения ликвидности и низкой активности торгов.

Рекомендации по внесению изменений в Закон "О депозитарной системе":

1) изъять из закона определение РЦ или исключить получение им монопольных функций по осуществлению денежных расчетов;

2) предоставить право центральному депозитарию и клиринговым организациям иметь прямой доступ к Системе электронных платежей НБУ;

3) передать в центральный депозитарий функции учета по государственным и муниципальным ценным бумагам;

4) объединить НДУ и ВДЦБ;

5) разделить расчетные и клиринговые функции в созданном Расчетном центре, поскольку занимаясь клирингом он принимает на себя рыночные риски.

Таким образом, проанализировав изменения в законодательстве и оценив сильные, слабые стороны, возможности и угрозы, при помощи проведенного SWOT-анализа были разработаны и предложены рекомендации по нейтрализации (уменьшению) негативных последствий Закона "О депозитарной системе".

Науч. рук. Хвостенко В. С.

**Литература:** 1. Ткаченко С. О. Оценка состояния и перспективы развития фондового рынка Украины / С. О. Ткаченко // Вестник НБУ. – 2010. – № 8. – С. 44–50. 2. Мирошниченко Т. Н. Индексы фондовых бирж как показатели изменений на фондовом рынке / Т. Н. Мирошниченко // Вестник МСУ. – 2011. – № 1. 3. Ивченко В. Центральный депозитарий должен работать на благо украинской экономики, а не только иностранных спекулянтов / В. Ивченко // Финансовая правда. – 2012. – № 6. 4. Сашинская А. В. Фондовый рынок Украины: развитие и влияние мировых тенденций на современном этапе развития / А. В. Сашинская, М. В. Пирогова // Экономические науки. – 2010. – № 3. 5. Текст законопроекта ко второму чтению 05.07.2012 г. "О системе депозитарного учета ценных бумаг" № 5178-VI [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://w1.c1.rada.gov.ua>. 6. Михальская Л. С. Современное состояние фондового рынка Украины: Проблемы и перспективы развития / Л. С. Михальская, Д. Б. Юрова // Вестник Хмельницкого национального университета. – 2010. – № 3. – С. 125–127. 7. О Национальной депозитарной системе и особенностях электронного обращения ценных бумаг в Украине : Закон Украины № 710/97-ВР от 10.12.1997 г. (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon2.rada.gov.ua>. 8. ООО "УНИВЕР Капитал" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://univer.ua/ru/>. 9. Тевелев Д. В стране должен быть один Центральный депозитарий / Д. Тевелев // Финансовая правда. – 2012. – № 6. 10. Шкура И. С. Фондовый рынок Украины в контексте процесса глобализации / И. С. Шкура // Бюллетень Международного Нобелевского экономического форума. – 2011. – № 1 (4). 11. Простобанк [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.prostopravo.com.ua>. 12. ПФТС фондовая биржа [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.pfts.com>. 13. Украинская биржа [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ux.ua>. 14. Фондовый рынок Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://fundmarket.ua>. 15. European Central Bank [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.ecb.int>.